رویش روان شناسی، سال۱۴، شماره ۱۲، شماره پیاپی ۱۱۷، اسفند ۱۴۰۴
Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),14(12), 2026

پیش‌بینی تعهد سازمانی بر اساس انگیزش شغلی، تحمل پریشانی و دلبستگی شغلی معلمان

Predicting Teachers' Organizational Commitment Based on Job Motivation, Distress Tolerance, and Job Involvement

سیده مطهره علوی
کارشناسی ارشد روانشناسی مثبت گرا، دانشکدهٔ علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، مازندران، ایران.
زهرا بیکی
کارشناسی ارشد مشاوره توانبخشی، دانشکدهٔ علوم تربیتی و روان-شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.
لیلا بیرانوند
کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشکدهٔ علوم تربیتی و روان-شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.
دکتر محسن محمدی (نویسنده مسئول)
استادیار، گروه مشاوره، دانشکدهٔ علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان بر اساس انگیزش شغلی، تحمل پریشانی و دلبستگی شغلی بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان مدارس ابتدایی شهر در سال تحصیلی ۰۳-۱۴۰۲ تهران بود که از طریق نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای تعداد ۳۲۰ نفر به عنوان گروه انتخاب شدند. ابزارهای این پژوهش شامل پرسشنامه‌های تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۱، OCQ)، انگیزش شغلی هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶، MPS)، تحمل پریشانی سیمونز و گاهر (۲۰۰۵، DTS) و دلبستگی شغلی ادواردز و کلیپاتریک (۱۹۸۴، JAQ) بود. روش تحلیل پژوهش، همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به روش هم‌زمان بود. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که انگیزش شغلی، تحمل پریشانی و دلبستگی شغلی با تعهد سازمانی معلمان همبستگی معناداری در سطح ۰/۰۱ داشتند. نتایج تحلیل رگرسیون نشان‌داد که انگیزش شغلی، تحمل پریشانی و دلبستگی شغلی درمجموع ۴۷ درصد از واریانس نمرات تعهد سازمانی راتبین می‌کنند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که تقویت انگیزش شغلی و تحمل پریشانی می‌تواند به افزایش تعهد سازمانی معلمان کمک کند.

واژه‌های کلیدی: *تحمل پریشانی، انگیزش شغلی، تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی، معلمان.*

Sayedeh Motahareh Alavi
Master of Science in Positive Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran.
Zahra Beyki
Master's degree student in Rehabilitation Counseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran.
Leyla Beyranvand
Master of Science in Clinical Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran.
Dr. Mohsen Mohamadi *
Assistant Professor, Counseling Department, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, North Tehran Branch, Tehran, Iran.
mohamadi009@yahoo.com

Abstract

The aim of the present study was to predict teachers' organizational commitment based on job motivation, distress tolerance, and job attachment. The research method was descriptive-correlation. The statistical population of the study included teachers of elementary schools in Tehran in the academic year 1402-03, of which 320 people were selected as a group through cluster random sampling. The instruments of this study included the organizational commitment questionnaires of Mayer and Allen (1991, OCQ), Hockman and Oldham's job motivation (1976, MPS), Simmons and Gaher (2005, DTS), and Edwards and Kilpatrick's job attachment (1984, JAQ). The research analysis method was Pearson correlation and regression analysis using the simultaneous method. The results of data analysis showed that job motivation, distress tolerance, and job attachment had a significant correlation with teachers' organizational commitment at the 0.01 level. The results of the regression analysis showed that job motivation, distress tolerance, and job attachment explained 47% of the variance in organizational commitment scores. These findings indicate that strengthening job motivation and distress tolerance can help increase teachers' organizational commitment.

Keywords: *Distress Tolerance, Job Motivation,, Job Involvement, Organizational Commitment, Teachers.*

نوع مقاله : پژوهشی **دریافت: اردیبهشت ۱۴۰۴** **پذیرش: خرداد ۱۴۰۴** **ویرایش نهایی: اسفند ۱۴۰۴**

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

مقدمه

تدریس به عنوان یک حرفه پراسترس شناخته می‌شود و سطوح بالای فرسودگی شغلی معلمان و ترک خدمت متعاقب آن که گاهی اوقات منجر به هزینه‌های مالی قابل توجهی برای سازمان‌های آموزشی می‌شود، هزینه‌های مالی قابل توجهی را به همراه دارد (خی و ژانگ[1]، ۲۰۲۵). در مورد معلمان، فرسودگی شغلی و ترک خدمت نیز می‌تواند تأثیرات منفی بر فضای مدرسه، اثربخشی مدرسه و در نهایت بر دانش‌آموزان داشته باشد (ازدمیر[2] و همکاران، ۲۰۲۴). مسیر فرسودگی شغلی در معلمان با پیامدهای منفی بر سلامت، غیبت و عملکرد کاری معلمان مرتبط بوده است (شافلی و بونک، ۲۰۰۳؛ سویدر و زیمرمن، ۲۰۱۰). تعهد سازمانی[3] یکی از مفاهیم کلیدی در روان‌شناسی سازمانی است که به حالتی از متصل‌بودن روانی فرد به سازمان اشاره دارد. تعهد سازمانی عمدتاً نشان‌دهنده انگیزه فرد برای باقی‌ماندن در سازمان، تأیید هویت خود با مقاصد سازمان و پذیرش اهداف آن است (هررا[4] و همکاران، ۲۰۲۱). مایر و آلن[5] (۱۹۹۱) مؤلفه‌های سازمانی تعهد را به عنوان تمایل کارمند برای ادامه عضویت در یک سازمان در نتیجه دلبستگی عاطفی، احساس تعهد و اذعان به هزینه‌های بالای ترک خدمت تعریف کردند. این مفهوم به‌طور مستقیم با عملکرد شغلی، رضایت شغلی و کاهش قصد ترک شغل مرتبط است (مولر[6] و همکاران، ۲۰۲۴). در زمینه آموزش، تعهد سازمانی معلمان نقش مهمی در کیفیت آموزش، نتایج یادگیری دانش‌آموزان و کارایی کلی مدرسه ایفا می‌کند (بوگلر و برکوویچ[7]، ۲۰۲۲). معلمانی که تعهد سازمانی بالاتری دارند، احتمالاً به‌صورت انطباقی‌تری با چالش‌های شغلی سر و کار می‌کنند، به دنبال بهبود پیشامد و کیفیت آموزش هستند و از قصد ترک شغل کمتری نشان می‌دهند (کایوپه[8] و همکاران، ۲۰۲۳). معلمان متعهد سطوح بالاتری از رضایت شغلی، مشارکت و کیفیت آموزشی را نشان می‌دهند که در نهایت به پیشرفت دانش‌آموز و موفقیت سازمانی کمک می‌کنند (باکوتیچ[9]، ۲۰۲۲)؛ بنابراین درک عوامل پیش بینی کننده تعهد سازمانی برای افزایش حفظ معلم، رضایت شغلی و عملکرد کلی سازمانی ضروری است.

یکی از عوامل کلیدی موثر بر تعهد سازمانی، انگیزه شغلی است. بر اساس تئوری خودتعیین گری انگیزه درونی و بیرونی نقش مهمی در شکل دادن به تعامل و تعهد معلمان به سازمان خود ایفا می کند (دیکشوم-آلبرت[10] و همکاران، ۲۰۲۴). معلمانی که در کار خود ارزش ذاتی پیدا می‌کنند و محیط‌های حرفه‌ای حمایتی را تجربه می‌کنند، احتمالاً به مؤسسات خود متعهد می‌مانند (ساپوترا[11]، ۲۰۲۱). با این حال، فشارهای خارجی مانند تست استاندارد، حجم کار اداری و فرصت‌های پیشرفت شغلی محدود ممکن است انگیزه شغلی را مختل کند و بر سطوح تعهد تأثیر منفی بگذارد (الحربی[12] و همکاران، ۲۰۲۳). انگیزه شغلی که به عنوان انگیزه درونی برای دستیابی به اهداف و انجام مسئولیت ها در محل کار تعریف می شود، نقشی اساسی در شکل دادن به نگرش ها و رفتارهای کارکنان ایفا می کند (فورسون[13] و همکاران، ۲۰۲۴). تئوری خود تعیین گری می کند که انگیزه درونی که توسط علاقه و لذت شخصی هدایت می شود، منجر به سطوح بالاتری از مشارکت و تعهد در مقایسه با انگیزه بیرونی می شود که از پاداش ها یا فشارهای بیرونی ناشی می شود (برنر[14]، ۲۰۲۲). در حرفه معلمی که در آن کار عاطفی و تقاضاهای شناختی رایج است، انگیزه شغلی می تواند به طور قابل توجهی بر تمایل معلمان برای متعهد ماندن به سازمان خود تأثیر بگذارد (ریچاردسون و وات[15]، ۲۰۱۸). پژوهش شبانی (۱۴۰۱) نشان داد که انگیزش شغلی با هر دو متغیر تعهد سازمانی و تعلق سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد، به این معنا که افزایش انگیزش شغلی منجر به افزایش تعهد و تعلق سازمانی در معلمان می‌شود. نورلینا[16] و همکاران (۲۰۲۳) هم دریافت که انگیزش درونی به‌طور مثبت و معناداری با تعهد عاطفی به سازمان مرتبط است؛ به‌طوری‌که معلمانی که انگیزش درونی بالاتری داشتند، تعهد بیشتری نسبت به مدرسه خود نشان دادند.

1. Xie & Zhang
2. Özdemir
3 Organizational Commitment
4 Herrera
5. Meyer and Allen
6 Mueller
7 Bogler & Berkovich
8 Cayupe
9 Bakotić
10 Dijkshoorn-Albrecht
11 Saputra
12. Alharbi
13 Imran
14 Brenner
15 Richardson & Watt
16 Nurlina

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

یکی دیگر از عوامل حیاتی اما ناشناخته موثر بر تعهد سازمانی، تحمل پریشانی است که به توانایی فرد برای تحمل حالات عاطفی منفی بدون توسل به مکانیسم های مقابله ای ناسازگار اشاره دارد (سیمونز و گاهر[1]، ۲۰۰۵؛ محمودپور و همکاران، ۱۳۹۹). معلمان در محیط مدرسه استرس شغلی بیش از حدی را تجربه می‌کنند. حرفه معلمی بسیار استرس‌زا است و با پیامدهای نامطلوب سلامتی مرتبط است (نوکو[2] و همکاران، ۲۰۲۳). نمونه‌هایی از چنین پیامدهای نامطلوب سلامتی شامل پریشانی روانی و فرسودگی شغلی است. همچنین، معلمان سطح پریشانی روانی بالاتری را نسبت به سایر کارکنان جمعیت عمومی تجربه می‌کنند (دریر[3]، ۲۰۲۴). مطالعات قبلی نشان داده است که پریشانی روانی، که به شکل اضطراب، غم، تحریک‌پذیری، خودآگاهی و آسیب‌پذیری عاطفی بروز می‌کند، به شدت با بیماری‌های جسمی، کاهش کیفیت زندگی، کاهش طول عمر، افزایش دریافت خدمات بهداشتی، بی‌قراری، غم، بی‌ارزشی، عصبی بودن، ناامیدی و درماندگی مرتبط است (دای و وانگ[4]، ۲۰۲۵). معلمانی که تحمل پریشانی بالایی دارند ممکن است برای گذر از این چالش ها مجهزتر باشند و در نتیجه احساس تعهد قوی تری نسبت به سازمان خود حفظ کنند (هارگریویس[5]، ۲۰۲۳). معلمان به دلیل مواجهه مداوم با تنوع نیازهای دانش‌آموزان، انتظارات والدین و سیاست‌های آموزشی، با سطح بالایی از استرس روبه‌رو هستند. توانایی تحمل پریشانی به آن‌ها کمک می‌کند تا در شرایط دشوار، بدون واکنش‌های هیجانی شدید، عملکرد حرفه‌ای خود را حفظ کنند (نوسو[6] و همکاران، ۲۰۲۴). معلمانی که از تحمل پریشانی بالاتری برخوردارند، قادرند در موقعیت‌های چالش‌برانگیز، احساسات خود را تنظیم کرده، تصمیمات منطقی‌تری اتخاذ کنند و از فرسودگی شغلی جلوگیری نمایند (ناعمی و فقیهی، ۱۴۰۰). پژوهش ها نشان می‌دهد که تحمل پریشانی با سلامت روانی و رضایت شغلی معلمان ارتباط مستقیمی دارد (صالحان و منصوری، ۱۴۰۳). معلمانی که ظرفیت بالاتری در مدیریت هیجانات منفی دارند، کمتر دچار استرس و فرسودگی می‌شوند و تعاملات مثبت‌تری با دانش‌آموزان و همکاران خود برقرار می‌کنند و در نتیجه وابستگی و تعهد سازمانی بالاتری تجربه می کنند (لیو[7] و همکاران، ۲۰۱۵).

علاوه بر این، دلبستگی شغلی[8]، ساختاری که پیوندهای عاطفی و شناختی معلمان با محل کارشان را در بر می گیرد، به عنوان یک عامل بالقوه تعیین کننده تعهد سازمانی شناسایی شده است (دمیر[9]، ۲۰۲۰). در حالی که تحقیقات ثابت کرده است که روابط مثبت در محل کار و حمایت نهادی به دلبستگی شغلی کمک می کند (شهیدی و حدادی نیا، ۲۰۲۳)، دلبستگی شغلی معلمان به میزان درگیری عاطفی، شناختی و رفتاری آن‌ها در حرفه تدریس اشاره دارد و یکی از عوامل کلیدی در افزایش بهره‌وری، تعهد و رضایت شغلی آنان محسوب می‌شود (محمدی و همکاران، ۱۴۰۱). معلمانی که دلبستگی شغلی بالایی دارند، نه‌تنها به کار خود علاقه‌مند هستند، بلکه احساس مسئولیت و تعهد عمیقی نسبت به دانش‌آموزان، برنامه‌های آموزشی و اهداف مدرسه دارند. این معلمان تمایل دارند فراتر از وظایف رسمی خود عمل کنند، برای بهبود یادگیری دانش‌آموزان تلاش بیشتری کنند و نوآوری‌های آموزشی را به کار بگیرند. از سوی دیگر، سطح بالای دلبستگی شغلی می‌تواند به کاهش استرس و فرسودگی شغلی منجر شود، زیرا افرادی که به شغل خود دلبسته هستند، معنا و ارزش بیشتری در کارشان می‌بینند و چالش‌های حرفه‌ای را با انگیزه و اشتیاق بیشتری مدیریت می‌کنند (موسلی[10] و همکاران، ۲۰۲۵). عوامل متعددی مانند حمایت سازمانی، جو کاری مثبت، استقلال در تدریس و فرصت‌های پیشرفت حرفه‌ای، نقش مهمی در افزایش دلبستگی شغلی معلمان ایفا می‌کنند (احمدی و همکاران، ۱۴۰۱).

پژوهش‌های مختلفی بر روی انگیزش شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان‌های گوناگون انجام شده است، اما می‌توان گفت در میان پژوهش‌های داخلی صورت گرفته این پژوهش در تلاش است تا با نگاه به مدرسه به عنوان سازمانی موثر و متولی نظام های ارزشی، اجتماعی و فرهنگی در هر کشور و پرداختن به مساله تعهد سازمانی و انگیزش کارکنان آن به ویژه معلمان که به طور مستقیم بر دانش آموزان اثرگذارند، بررسی موشکافانه تری نسبت به پژوهش های قبلی صورت پذیرد. از اینرو در این پژوهش علاوه بر شناسایی عوامل پیش بینی‌کننده تعهد سازمانی که در سایر پژوهش ها به دستیابی این عوامل اکتفا شده است، به بررسی خاستگاه و منشا هر یک از عوامل، پرداخته شده است تا این چنین مدیران آموزش و پروش و مدارس بتوانند از همه منابع در اختیار و روش های صحیح بهره گیرند.

1 Simons & Gaher
2. Nwoko
3. Dreer
4. Dai & Wang
5 Hargreaves
6 Nwosu
7 Liu
8 Job Attachment
9 Demır
10 Mosley

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

با توجه به مبانی نظری و پژوهشی ذکر شده و اهمیت تعهد سازمانی در بهبود عملکرد معلمان و به تبع آن ارتقای کیفیت آموزشی، شناخت عوامل مؤثر بر این تعهد از اهمیت بالایی برخوردار است. با این حال، پژوهش‌های موجود در این زمینه نشان می‌دهند که هنوز نیاز به بررسی عمیق‌تری از تعامل این متغیرها وجود دارد. به‌ویژه در حرفه تدریس که با استرس‌های شغلی بالا و نیازمندی‌های عاطفی و شناختی همراه است، شناسایی نحوه تعامل انگیزش شغلی، تحمل پریشانی و دلبستگی شغلی در پیش‌بینی تعهد سازمانی ضروری به نظر می‌رسد. در سطح کاربردی، یافته‌های این تحقیق می‌تواند به مدیران مدارس و مسئولان آموزشی کمک کند تا استراتژی‌های بهتری برای افزایش انگیزش و دلبستگی شغلی معلمان طراحی کنند. با شناخت عواملی که بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارند، می‌توان برنامه‌های آموزشی و پشتیبانی بیشتری برای معلمان فراهم آورد که به افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان منجر شود. بنابراین، این پژوهش با هدف پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان بر اساس انگیزش شغلی، تحمل پریشانی و دلبستگی شغلی انجام شد.

روش

روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان مقطع ابتدائی شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۲ بود. برای تعیین حجم نمونه، روش گرین (۱۹۹۱) برای برآورد حجم نمونه در رگرسیون چندگانه، حداقل حجم نمونه مورد نیاز ۱۳۸ نفر محاسبه شد. با این حال، به‌منظور افزایش اعتبار بیرونی پژوهش و تعمیم‌پذیری یافته‌ها، حجم نمونه به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله ای ۳۲۰ نفر انتخاب شد. نمونه گیری با روش خوشه ای چندمرحله‌ای صورت گرفت بدین ترتیب که ابتدا مناطق آموزش و پرورش استان به عنوان خوشه در نظر گرفته شده و چهار منطقه به صورت تصادفی انتخاب شدند در هر منطقه نمونه گیری متناسب با حجم نمونه در میان مدارس انجام شد و در نهایت تمامی معلمان ابتدایی در هر مدر سه ابتدایی به عنوان نمونه انتخاب شدند. تعداد ۱۴ پرسشنامه در پژوهش ناقص بود که از فرایند پژوهش خارج شد و تعداد نهایی ۳۰۶ بود. در این پژوهش، معیارهای ورود شامل اشتغال به حرفه معلمی در مقطع تحصیلی ابتدایی، داشتن حداقل سه سال سابقه تدریس، رضایت آگاهانه از شرکت در پژوهش و تکمیل کامل پرسشنامه‌ها بود. در مقابل، معیارهای خروج شامل عدم تمایل به ادامه همکاری در هر مرحله از پژوهش و ارائه پاسخ‌های نامعتبر یا ناقص در ابزارهای سنجش در نظر گرفته شد. همچنین به منظور ملاحظات اخلاقی پژوهش حاضر، رضایت شفاهی شرکت کنندگان برای شرکت در پژوهش کسب و درباره بی نامی پرسشنامه ها و محرمانگی اطلاعات به آنان اطمینان خاطر داده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش از شاخص ها و روش های آماری نظیر میانگین، انحراف معیار، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیری از نرم افزار SPSS نسخه ۲۷ استفاده شد.

ابزار سنجش

پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۱) (OCQ)[1]: این پرسشنامه توسط مایر و آلن[2] (۱۹۹۱) طراحی شده است. پرسشنامه دارای ۲۴ گویه و سه زیرمقیاس است: تعهد عاطفی (گویه‌های ۱، ۴، ۷، ۱۰، ۱۳، ۱۶، ۱۹ و ۲۲)، تعهد مستمر (گویه‌های ۲، ۵، ۸، ۱۱، ۱۴، ۱۷، ۲۰ و ۲۳) و تعهد هنجاری (گویه‌های ۳، ۶، ۹، ۱۲، ۱۵، ۱۸، ۲۱ و ۲۴) که هر یک از این زیرمقیاس‌ها دارای ۸ گویه هستند. گویه‌های ۲، ۳، ۶، ۱۰، ۱۱، ۱۷ و ۲۰ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. این پرسشنامه از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده می‌کند: کاملاً مخالفم (نمره ۱)، مخالفم (نمره ۲)، نظری ندارم (نمره ۳)، موافقم (نمره ۴) و کاملاً موافقم (نمره ۵). حداقل نمره ۲۴ و حداکثر نمره ۱۲۰ است و نمرات بالاتر نشان‌دهنده تعهد سازمانی بیشتر می‌باشد. مایر و آلن (۲۰۰۱) آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس تعهد عاطفی ۰/۸۱، برای تعهد مستمر ۰/۷۸ و برای تعهد هنجاری به ترتیب ۰/۹۰ گزارش کردند. همچنین روایی این پرسشنامه به روش ملاکی با محاسبه ضریب همگرا با پرسشنامه تعهد شغلی بلا ۰/۵۴ محاسبه شد. ز رحمان‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) نیز آلفای کرونباخ را برای تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۹۰ و ۰/۶۶ و برای تعهد سازمانی کلی ۰/۸۰ گزارش کردند. آنها همچنین روایی سازه این ابزار را از طریق تحلیل عامل تاییدی بررسی نموده و بار عاملی سوالات ان را بالاتر از ۰/۵۰ گزارش نمودند. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ را برای تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۴ و ۰/۷۸ و برای تعهد سازمانی کلی ۰/۸۵ گزارش کردند.

1 Resilience Questionnaire
2 Meyer & Allen

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

مقیاس انگیزش شغلی (MPS): این مقیاس توسط هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶) به منظور بررسی میزان انگیزش و علاقه کارمندان نسبت به شغلشان طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۱۵ سوال است و نمرات به صورت پنج‌گزینه‌ای با گزینه‌های "خیلی زیاد" (نمره ۵)، "زیاد"، "متوسط"، "کم" و "خیلی کم" (نمره ۱) تعیین می‌شود. دامنه نمرات این پرسشنامه از ۱۵ تا ۷۵ اس و نمرات بالاتر نشان‌دهنده انگیزش شغلی بیشتر است. پایایی و روایی خارجی این پرسشنامه توسط هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶) از طریق همسانی درونی با استفاده از روش آلفای کرونباخ، در بازه ۰/۵۶ تا ۰/۸۴ به‌دست آمد. همچنین، روایی تفکیکی و همگرایی آن با پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۱ گزارش شده است. در پژوهش امجد زبردست و همکاران (۱۳۹۶)، روایی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی مورد بررسی قرار گرفت. بعد از ارائه همسانی درونی قابل قبول ۰/۸۴، همبستگی دومتغیره و بین عاملی محاسبه گردیده و نتایج آن وجود روایی سازه بین نمونه ها را تایید کردند. پایایی آن را نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد.

پرسشنامه دلبستگی شغلی (JAQ): این پرسشنامه توسط ادواردز و کلیپاتریک (۱۹۸۴) طراحی شد. این ابزار دارای ۲۱ گویه است که بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، نظری ندارم = ۳، موافقم = ۴، کاملاً موافقم = ۵) نمره‌گذاری می‌شود. امتیاز کل ابزار با مجموع نمرات گویه‌ها محاسبه شده و دامنه نمرات از ۲۱ تا ۱۰۵ است که نمرات بالاتر نشان‌دهنده دلبستگی شغلی بیشتر است. این پرسشنامه دارای روایی و پایایی مناسب است. ادواردز و کلیپاتریک (۱۹۸۴) روایی ساختاری و محتوایی ابزار را تأیید کرده و پایایی آن را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش و شاخص روایی محتوایی ۰/۸۴ محاسبه شد. در پژوهش سودانی و همکاران (۱۳۹۴)، پایایی ابزار با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه شد. حریری (۱۳۹۱) برای شاخص روایی محتوای مقیاس پیش بینی ترک خدمت همبستگی درونی مقیاس را ۰/۸۰ گزارش نمود. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

مقیاس تحمل پریشانی[1] (DTS[2]): این مقیاس، یک شاخص خود سنجی تحمل پریشانی هیجانی است که توسط سیمونز و گاهر[3] (۲۰۰۵) ساخته‌شده است. این مقیاس دارای ۱۵ گویه می‌باشد که ۴ خرده مقیاس آن شامل عناوین تحمل[4]، جذب[5]، ارزیابی[6] و تنظیم[7] است. تحمل با سؤالات ۱، ۳ و ۵؛ جذب با سؤالات ۲، ۴ و ۱۵ ؛ ارزیابی با سؤالات ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱ و ۱۲ و تنظیم با سؤالات ۸، ۱۳ و ۱۴ اندازه‌گیری می‌شود. گزینه‌های این مقیاس بر اساس مقیاس لیکرت نمره‌گذاری می‌شوند، نمره یک به معنای توافق کامل با گزینه مورد نظر و نمره ۵ به معنای عدم توافق کامل با گزینه موردنظر می‌باشد. ضرایب آلفای کرونباخ برای این خرده مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۸۲، ۰/۷۸، ۰/۷۰ و برای کل مقیاس ۰/۸۲ به‌دست‌آمده است. همبستگی درون طبقه‌ای پس از گذشت شش ماه، ۰/۶۱ بود. همچنین روایی تفکیکی این مقیاس با زیرمقیاس های وضعیت خلقی منفی و مثبت پرسشنامه وضعیت خلق عمومی کالرک و واتسون به ترتیب برابر با ۰/۵۹ و ۰/۲۶ گزارش شد (سیمونز و گاهر، ۲۰۰۵). عزیزی و همکاران (۱۳۸۹) نیز، شاخص همسانی درونی و ضرایب همبستگی مقیاس را با مقابله مساله مدار و هیجان مدار به ترتیب ۰/۲۱ و ۰/۲۲- به عنوان روایی همگرا گزارش نمودند. در پژوهش محمودپور و همکاران (۱۴۰۰) آلفای کرونباخ کل مقیاس ۰/۸۶ به دست آمد. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

یافته ها

بررسی مطالعات جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش نشان داد میانگین و انحراف استاندارد سنی شرکت کنندگان ۳۳/۲۷ و ۵/۶۷ و دامنه سنی ۲۴ تا ۵۵ سال بود. ۱۴۵ نفر (۴۷/۴ درصد) شرکت کنندگان مرد و ۱۶۱ نفر (۵۲/۶ درصد) زن بودند. ۶۲ نفر (۲۰/۳ درصد) دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال، ۹۵ نفر (۳۱ درصد) ۶ تا ۱۰ سال، ۷۴ نفر (۲۴/۲ درصد) دارای سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال، ۵۱ نفر (۱۳/۴ درصد) دارای سابقه کاری ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۴ نفر (۱۱/۱ درصد) دارای سابقه کاری بیشتر از ۲۰ سال بودند.

1. Distress Tolerance Scale
2. distress tolerance scale (DTS)
3. Simons & Gaher
4. tolerance
5. absorption
6. appraisal
7. regulation

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

جدول ۱. یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تحمل پریشانی با تعهد سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱- انگیزش شغلی	۳۵/۸۴	۶/۳۰	-۰/۸۲	۰/۲۵	۱							
۲- دلبستگی شغلی	۴۷/۳۵	۷/۰۳	۰/۱۲	-۰/۷۰	۰/۳۰**	۱						
۳- تحمل	۱۰/۷۱	۲/۰۳	-۰/۱۲	-۰/۴۸	۰/۵۸**	۰/۲۵**	۱					
۴- جذب	۸/۰۷	۱/۵۵	۰۰/۵۸	۰/۳۱	۰/۵۷**	۰/۲۵**	۰/۵۲**	۱				
۵- ارزیابی	۱۸/۰۶	۳/۰۷	۰/۴۶	-۰/۲۳	۰/۶۰**	۰/۱۸**	۰/۴۹**	۰/۴۷**	۱			
۶- تنظیم	۹/۱۳	۱/۵۶	۰/۳۲	۰/۷۸	۰/۶۴**	۰/۳۲**	۰/۵۲**	۰/۵۱**	۰/۵۶**	۱		
۷- تحمل پریشانی	۴۵/۹۷	۶/۶۱	-۰/۷۶	۰/۱۲	۰/۷۴**	۰/۳۰**	۰/۷۸**	۰/۷۴**	۰/۸۶**	۰/۷۸**	۱	
۸- تعهد سازمانی	۷۲/۳۶	۹/۴۴	۰/۳۴	-۰/۴۵	۰/۵۶**	۰/۴۰**	۰/۵۱**	۰/۴۹**	۰/۵۳**	۰/۵۴**	۰/۶۴**	۱

* معنی داری در سطح ۰/۰۵ **معنی داری در سطح ۰/۰۱

بر اساس نتایج بدست آمده از جدول ۲ ضریب همبستگی بین انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تحمل پریشانی با تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار است (P<۰/۰۱). مثبت بودن ضریب بدست آمده نشان می‌دهد که بین انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تحمل پریشانی با تعهد سازمانی در معلمان ارتباط مستقیم وجود دارد.

به منظور پیش‌بینی تعهد سازمانی بر اساس انگیزش شغلی، تحمل پریشانی و دلبستگی شغلی در معلمان، از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد. برای بررسی استقلال باقی مانده‌ها از آماره دوربین-واتسون استفاده شد. با توجه به اینکه مقدار آن (۱/۸۵۸) در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد می‌توان گفت پیش فرض استقلال باقی مانده‌ها رعایت شد. برای بررسی وجود همخطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین از شاخص‌های تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده شد که با توجه به نتایج بدست آمده انحرافی از مفروضه همخطی چندگانه مشاهده نشد. برای بررسی نرمال بودن از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف توزیع نمرات از استفاده شد. برای بررسی پیش فرض ها مقادیر آماره کالموگروف-اسمیرنوف در نمرات انگیزش شغلی (۰/۱۲۸ و P≥۰/۶۶۴)، دلبستگی شغلی (۰/۱۰۲ و P≥۰/۸۸۰)، تحمل (۰/۰۹۸ و P≥۰/۹۱۱)، جذب (۰/۱۲۷ و P≥۰/۶۶۹)، ارزیابی (۰/۱۴۳ و P≥۰/۵۲۶)، تنظیم (۰/۱۷۳ و P≥۰/۲۹۵)، تحمل پریشانی (۰/۱۳۴ و P≥۰/۶۱۱) و تعهد سازمانی (۰/۱۲۶ و P≥۰/۶۸۰) به تفکیک دو گروه آزمایش و گواه معنی دار نمی باشد که بیانگر نرمال بودن توزیع متغیرها است.

جدول ۳. تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی تعهد سازمانی از طریق انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تحمل پریشانی

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده					
	B	خطای استاندارد	Beta	T	مقدار احتمال	R	مجذورR	مقدار F	مقدار احتمال
ثابت	۱۹/۵۲	۳/۳۷		۵/۷۸	۰/۰۰۱	۰/۶۹۲	۰/۴۷۹	۴۵/۹۰	۰/۰۱
انگیزش شغلی	۰/۲۲	۰/۰۹	۰/۱۴	۲/۲۹	۰/۰۲۲				
دلبستگی شغلی	۰/۲۹	۰/۰۶	۰/۲۱	۴/۸۲	۰/۰۰۱				
تحمل	۰/۶۴	۰/۲۵	۰/۱۳	۲/۵۱	۰/۰۱۳				
جذب	۰/۶۶	۰/۳۳	۰/۱۰	۲/۰۱	۰/۰۴۵				
ارزیابی	۰/۶۷	۰/۱۷	۰/۲۲	۳/۹۲	۰/۰۰۱				
تنظیم	۰/۷۳	۰/۳۵	۰/۱۲	۲/۰۶	۰/۰۴۰				

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

در جدول ۳ مقدار F بدست آمده برای بررسی مدل رگرسیونی برابر با ۴۵/۹۰۲ بود که در سطح آلفای کوچکتر از ۰/۰۱ معنی‌دار بود که نشان داد انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تحمل پریشانی می‌توانند تغییرات مربوط به تعهد سازمانی را به خوبی تبیین کنند و نشان دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده بود. مقدار مجذور R برابر با ۰/۴۷۹ به دست آمد که نشان داد متغیرهای انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تحمل پریشانی، ۴۷/۹ درصد از واریانس تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند. مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta) برای انگیزش شغلی (β=۰/۱۴۷،p<۰/۰۵)، دلبستگی شغلی (β=۰/۲۱۶،p<۰/۰۱)، تحمل (β=۰/۱۳۸،p<۰/۰۵)، جذب (β=۰/۱۱۰،p<۰/۰۵)، ارزیابی (β=۰/۲۲۰،p<۰/۰۱) و تنظیم (β=۰/۱۲۲،p<۰/۰۵) است. لذا نتیجه گرفته شد که انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی و تحمل پریشانی به شکل مثبت و معنی‌داری تعهد سازمانی در معلمان را پیش‌بینی می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی تعهد سازمانی بر اساس انگیزش شغلی، تحمل پریشانی و دلبستگی شغلی در معلمان انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که انگیزش شغلی می‌تواند پیش‌بینی کننده مناسبی برای تعهد سازمانی معلمان باشد. این یافته با پژوهش ساپوترا (۲۰۲۱)، ریچاردسون و وات (۲۰۱۸) و شبانی (۱۴۰۱) همسو بود. در تبیین این نتایج می توان گفت که انگیزش در واقع نیروی محرکه‌ای است که معلمان را به انجام وظایف حرفه‌ای خود سوق می‌دهد و بر احساس مسئولیت‌پذیری آن‌ها نسبت به سازمان تأثیرگذار است. زمانی که معلمان از انگیزش بالایی برخوردارند، به طور طبیعی بیشتر به مدرسه و محیط آموزشی تعلق خاطر پیدا می‌کنند و احساس می‌کنند که در نقش خود ارزشمند و مؤثر هستند (دسی و همکاران، ۲۰۱۷). انگیزش درونی که به معنای علاقه به کار به دلیل خود کار است، می‌تواند به تعهد سازمانی معلمان کمک کند، زیرا معلمان انگیزه دارند که نه تنها برای جبران مالی بلکه برای احساس رضایت و موفقیت در حرفه خود تلاش کنند. این انگیزش درونی باعث می‌شود که آن‌ها به اهداف سازمانی وفادار بمانند و از تلاش‌های خود برای بهبود کیفیت تدریس و پیشرفت دانش‌آموزان لذت ببرند. علاوه بر انگیزش درونی، انگیزش بیرونی نیز نقش مهمی در ایجاد تعهد سازمانی دارد. پاداش‌ها، ارتقاء شغلی و شرایط کاری مناسب می‌توانند انگیزش معلمان را تقویت کرده و در نتیجه، تعهد بیشتری نسبت به سازمان ایجاد کنند. زمانی که معلمان احساس کنند که زحمات و تلاش‌های آن‌ها مورد ارزیابی و پاداش قرار می‌گیرد، انگیزه بیشتری برای ادامه همکاری با سازمان خواهند داشت (دیکشوم-آلبرت و همکاران، ۲۰۲۴)؛ به عبارت دیگر، اگر محیط کاری و سیستم‌های پاداش‌دهی منصفانه و انگیزشی باشند، معلمان تمایل دارند که با تعهد بیشتری به فعالیت‌های سازمانی ادامه دهند. در واقع، تعهد سازمانی نه تنها وابسته به انگیزش درونی معلمان است، بلکه تحت تأثیر سیاست‌های انگیزشی و پاداش‌دهی سازمان نیز قرار دارد. از سوی دیگر معلمان با انگیزش شغلی بالا بیشتر تمایل دارند که در فعالیت‌های گروهی مدرسه شرکت کنند و روابط عاطفی و حرفه‌ای عمیق‌تری با همکاران و دانش‌آموزان برقرار کنند. این روابط باعث تقویت حس تعلق به مدرسه می‌شود و معلمان را بیشتر به سازمان متعهد می‌کند (نورلینا و همکاران، ۲۰۲۳). همچنین، زمانی که معلمان انگیزه دارند که در کار خود موفق شوند و پیشرفت کنند، احتمال بیشتری وجود دارد که برای بهبود محیط آموزشی و تحقق اهداف سازمانی تلاش کنند؛ بنابراین، تقویت انگیزش شغلی معلمان می‌تواند منجر به افزایش تعهد آن‌ها نسبت به سازمان و اهداف آموزشی آن‌ها شود و در نتیجه، به بهبود عملکرد سازمانی منجر خواهد شد.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد تحمل پریشانی می‌تواند تعهد سازمانی را به صورت معناداری پیش‌بینی کند. این یافته با نتایج هارگریویس (۲۰۲۳)، ناعمی و فقیهی (۱۴۰۰)، صالحان و منصوری (۱۴۰۳). لیو و همکاران (۲۰۱۵) همسو بود. در تبیین این یافته‌ها اینگونه می توان گفت که معلمان به عنوان افراد درگیر در فرآیند یاددهی-یادگیری با انواع چالش‌ها و مشکلات روزمره مواجه هستند، از جمله مشکلات رفتاری دانش‌آموزان، فشارهای شغلی و شرایط محیطی دشوار. توانایی در تحمل پریشانی به معلمان این امکان را می‌دهد که با این مشکلات به شیوه‌ای مؤثر برخورد کنند و در مواقع دشوار نیز انگیزه خود را حفظ کنند. هنگامی که معلمان قادر به مقابله با استرس و فشارهای شغلی خود هستند، احساس تعلق و مسئولیت‌پذیری بیشتری نسبت به سازمان خواهند داشت و این موضوع به تعهد بیشتر آن‌ها به اهداف سازمانی منجر می‌شود (نوسو و همکاران، ۲۰۲۴). از سوی دیگر تحمل پریشانی بالا همچنین به معلمان کمک می‌کند که در برابر نوسانات و چالش‌های اجتماعی و آموزشی که در محیط مدرسه ممکن است ایجاد شود، واکنش‌های مثبت و سازگارانه‌تری نشان دهند. این ویژگی روان‌شناختی باعث می‌شود که معلمان بتوانند در شرایط دشوار، روابط خود را با همکاران و مدیران حفظ کنند و همچنان به ارائه بهترین خدمات آموزشی ادامه دهند (لیو و همکاران، ۲۰۱۵). علاوه بر این، معلمان با تحمل پریشانی بالا تمایل دارند که

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

در برابر فشارهای مختلف مقاومت کنند و از آن‌ها به عنوان فرصتی برای رشد و یادگیری استفاده کنند. چنین معلمانی به طور طبیعی به سازمان خود تعهد بیشتری دارند زیرا احساس می‌کنند که می‌توانند در مقابل چالش‌ها ایستادگی کنند و در راه بهبود کیفیت آموزشی سازمان خود ثابت‌قدم باشند (ناعمی و فقیهی، ۱۴۰۰). در نهایت، تحمل پریشانی به معلمان این توانایی را می‌دهد که در مواجهه با مشکلات و موانع پیش‌بینی‌ناپذیر، به اهداف خود و سازمان پایبند بمانند.

نتایج پژوهش همچنین نشان داد که دلبستگی شغلی می تواند تعهد سازمانی را پیش بینی کند. این یافته با نتایج شهیدی و حدادی نیا (۲۰۲۳) و محمدی و همکاران (۱۴۰۱)، موسلی و همکاران (۲۰۲۵)، احمدی و همکاران (۱۴۰۱) همسو بود. در تبیین این یافته‌ها اینگونه می‌توان گفت که معلمان که دلبستگی شغلی قوی دارند، احساس مسئولیت و تعلق بیشتری نسبت به وظایف و اهداف سازمانی خود دارند. چنین معلمان با انگیزه و انرژی بیشتری در کلاس‌های درس حاضر می‌شوند و برای بهبود کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان خود تلاش می‌کنند. از این رو، دلبستگی شغلی می‌تواند به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده قوی برای تعهد سازمانی عمل کند، زیرا معلمان با دلبستگی شغلی بالا بیشتر تمایل دارند که به سازمان خود وفادار بمانند و به موفقیت‌های آن کمک کنند (دمیر،۲۰۲۰). علاوه بر این، دلبستگی شغلی معلمان باعث می‌شود که آنها احساس کنند بخشی از یک تیم بزرگ هستند و مشارکت در تحقق اهداف سازمانی برایشان اهمیت بیشتری پیدا کند. معلمان با دلبستگی شغلی بالا تمایل دارند که در برابر مشکلات و چالش‌های پیش‌رو، به جای ترک شغل یا سازمان، به حل مسائل کمک کنند و برای پیشبرد اهداف سازمانی تلاش بیشتری داشته باشند. این احساس تعلق به شغل و سازمان موجب افزایش عملکرد و کارایی آنان می‌شود و بنابراین تأثیر مستقیمی بر تعهد سازمانی آنها دارد. همچنین، زمانی که معلمان از شغل خود راضی هستند و احساس دلبستگی دارند، احتمال کم‌تری دارد که از سازمان خارج شوند و این خود به افزایش ثبات سازمانی و کاهش نرخ ترک شغل کمک می‌کند (شهیدی و حدادی نیا، ۲۰۲۳). در نهایت، دلبستگی شغلی موجب می‌شود که معلمان از فعالیت‌های خود در مدرسه لذت بیشتری ببرند و خود را در فرآیندهای آموزشی و سازمانی درگیرتر ببینند. چنین معلمانی نه تنها به وظایف روزانه خود به‌طور مؤثر عمل می‌کنند، بلکه برای توسعه فردی و حرفه‌ای خود نیز تلاش می‌کنند و این امر به افزایش تعهد سازمانی آنها کمک می‌کند. احساس ارزشمندی و رضایت از شغل خود به معلمان این انگیزه را می‌دهد که به اهداف بلندمدت سازمان پایبند بمانند و در مسیر پیشرفت آن گام بردارند.

بنابراین به طور کلی می توان گفت که انگیزش شغلی، تحمل پریشانی و دلبستگی شغلی معلمان می‌توانند تعهد سازمانی را پیش‌بینی کنند. بنابراین، تقویت انگیزش شغلی معلمان می‌تواند منجر به افزایش تعهد آن‌ها نسبت به سازمان و اهداف آموزشی آن‌ها شود و در نتیجه، به بهبود عملکرد سازمانی منجر خواهد شد. همچنین معلمان با تحمل پریشانی بالا نسبت به سازمان خود تعهد بیشتری دارند زیرا احساس می‌کنند که می‌توانند در مقابل چالش‌ها ایستادگی کنند و در راه بهبود کیفیت آموزشی سازمان خود ثابت‌قدم باشند و در نهایت می توان گفت دلبستگی شغلی می‌تواند به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده قوی برای تعهد سازمانی عمل کند، زیرا معلمان با دلبستگی شغلی بالا بیشتر تمایل دارند که به سازمان خود وفادار بمانند و به موفقیت‌های آن کمک کنند.

در هر پژوهشی، توجه به محدودیت‌ها و ارائه پیشنهادات برای تحقیقات آینده و کاربردهای عملی آن، امری ضروری است. این تحقیق نیز به دلیل ماهیت خاص خود محدودیت‌هایی دارد که باید به آن‌ها پرداخته شود. یکی از محدودیت‌های این پژوهش، وابستگی به خودگزارشی معلمان است که ممکن است به دلیل تعصبات یا پاسخ‌دهی اجتماعی، نتایج را تحت تاثیر قرار دهد. علاوه بر این، نمونه‌گیری از معلمان صرفا معلمان یک منطقه خاص را شامل شد و نتایج به‌طور عمومی قابل تعمیم به سایر مناطق یا جوامع باید با احتیاط صورت بگیرد. همچنین، این پژوهش به صورت مقطعی انجام شده است، بنابراین نمی‌توان تغییرات طولانی‌مدت در تعهد سازمانی معلمان را مورد بررسی قرار داد. برای پژوهش‌های آینده، پیشنهاد می‌شود که تحقیقات مشابه در مقیاس بزرگتری با نمونه‌های متنوع و از مناطق مختلف جغرافیایی انجام شود تا بتوان نتیجه‌گیری‌ها را به‌طور گسترده‌تری تعمیم داد. همچنین، استفاده از روش‌های دیگر جمع‌آوری داده‌ها مانند مشاهده یا مصاحبه‌های عمیق می‌تواند به تکمیل و غنای اطلاعات کمک کند. در سطح کاربردی، یافته‌های این تحقیق می‌تواند به مدیران مدارس و مسئولان آموزشی کمک کند تا استراتژی‌های بهتری برای افزایش انگیزش و دلبستگی شغلی معلمان طراحی کنند. با شناخت عواملی که بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارند، می‌توان برنامه‌های آموزشی و پشتیبانی بیشتری برای معلمان فراهم آورد که به افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان منجر شود. به‌ویژه، برنامه‌های آموزشی برای بهبود مهارت‌های مقابله‌ای و تحمل پریشانی می‌تواند به معلمان کمک کند تا به‌طور مؤثرتری با چالش‌های شغلی خود کنار بیایند و در نتیجه تعهد بیشتری به سازمان داشته باشند.

سپاسگزاری: بدین‌وسیله از کلیه شرکت‌کنندگان که در انجام این مطالعه همکاری نمودند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

منابع

احمدی، ن؛ نوه ابراهیم، ع؛ و عباسیان، ح. (۱۴۰۲). تبیین رابطه بین هوش اخلاقی مدیران با دلبستگی شغلی و مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان. *نشریه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*. ۱۲ (۲): ۲۲۳-۲۰۱.https://journalieaa.ir/article-1-579-fa.html

امجد زبردست، م؛ کهریزی، ک؛ و خالق پناه، ک. (۱۳۹۶). رابطه بین هویت سازمانی و انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی. *مجله شناسی نهادهای اجتماعی جامعه*، ۱۰(۴)، ۱۳۹-۱۶۰.https://ssi.journals.umz.ac.ir/article_1739.html

حریری، غ.م، یغمایی، ف، زاغری تفرشی، م، شاکری، ن. (۱۳۹۱). بررسی برخی عوامل مرتبط با مرخصی شغلی در پرستاران و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنها در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. *مجله سلامت روان*. ۱(۳):۱۷-۲۷.http://jhpm.ir/article-1-78-fa.html

رحمان زاده، ا؛ پارسا یکتا، ز؛ اشقلی فراهانی، م؛ و یکانی نژاد، م. (۱۳۹۲). تعهد سازمانی پرستاران بیمارستانهای وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران. *نشریه پرستاری ایران*. ۲۶ (۸۶): ۳۸-۲۹.http://ijn.iums.ac.ir/article-1-1717-fa.html

سودانی، م؛ مصطفوی راد، ف؛ و چین آوه، م. (۱۳۹۴). رابطه ساده و چندگانه متغیرهای فردی و سازمانی با دلبستگی شغلی در پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*. ۴ (۳): ۴۲-۵۳.http://ijnv.ir/article-1-333-fa.html

شبانی، م. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین انگیزش شغلی با تعهد سازمانی و تعلق سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر بردسکن. *پنجمین همایش بین‌المللی روان‌شناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی*. https://civilica.com/doc/1885130/.

صالحیان، س؛ و منصوری، ا. (۱۴۰۳). نقش میانجی خودشفقت‌ورزی در رابطهٔ بین ذهن‌آگاهی و تحمل پریشانی معلمان. *پژوهش‌های آموزش و یادگیری*، ۲۱(۱)، ۹۳-۱۰۶.https://doi.org/10.22070/tlr.2024.18450.1514

محمدی، ش؛ عبدی، ع؛ و صیادی، ی. (۱۴۰۱). مدل علی دلبستگی شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و جذابیت سازمانی با نقش واسطه‌ای وفاداری سازمانی در معلمان دوره ابتدایی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۴(۳)، ۱۲۵-۱۶۰.https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.103040

محمودپور، ع؛ دهقانپور، ث؛ و وظیفه دان، ف. (۱۳۹۹) پیش بینی تحمل پریشانی بر اساس سبک های دلبستگی، تحمل ناکامی و نگرش مذهبی در زنان مطلقه. *رویش روان شناسی*. ۹ (۴): ۹۳.۴-۱۰۲.http://frooyesh.ir/article-1-2024-fa.html

محمودپور، ع؛ شریعتمدار، آ؛ برجعلی، ا؛ و شفیع آبادی، ع. (۱۴۰۰). ویژگی های روانسنجی مقیاس تحمل پریشانی (سیمونز و گاهر، ۲۰۰۵) در سالمندان. *فصلنامه اندازه گیری تربیتی*، ۱۲(۴۶)، ۴۹-۶۴.https://jem.atu.ac.ir/article_14618.html

ناعمی، ع؛ و فقیهی، س. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش خود-دلسوزی شناختی بر تاب‌آوری، بهزیستی روان‌شناختی و تحمل پریشانی معلمان زن ابتدایی شهر سبزوار. *روان شناسی مدرسه و آموزشگاه*، ۱۰(۳)، ۱۳۴-۱۴۷.https://jsp.uma.ac.ir/article_1347.html

Bakotić, D. (2022). How do demographic characteristics relate to organizational commitment? Evidence from Croatia. *Economic Research-ekonomska istraživanja*, *35*(1), 3551-3570. http://dx.doi.org/10.1080/1331677X.2021.1997624

Bogler, R., & Berkovich, I. (2022). A systematic review of empirical evidence on teachers' organizational commitment 1994–2018. *Leadership and Policy in Schools*, *21*(3), 440-457. http://dx.doi.org/10.1080/15700763.2020.1774783

Brenner, C. A. (2022). Self-regulated learning, self-determination theory and teacher candidates' development of competency-based teaching practices. *Smart Learning Environments*, *9*(1), 3. http://dx.doi.org/10.1186/s40561-021-00184-5

Cayupe, J. C., Bernedo-Moreira, D. H., Morales-García, W. C., Alcaraz, F. L., Peña, K. B. C., Saintila, J., & Flores-Paredes, A. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: the mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1066321. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1066321

Dai, K., & Wang, Y. (2025). Investigating the interplay of Chinese EFL teachers' proactive personality, flow, and work engagement. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, *46*(2), 209-223. https://doi.org/10.1080/01434632.2023.2174128

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, *4*(1), 19-43. http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108

Demır, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, *20*(85), 205-224. https://www.researchgate.net/publication/360411443

Dijkshoorn-Albrecht, W., Six, F., Vermeulen, H., & Meijerink, J. (2024). Integrative Review of the Impact of Coworker Support on Nurses' Job Motivation: Associations with Job Satisfaction, Stress, and Intention to Stay. In *Nursing Forum* (Vol. 2024, No. 1, p. 3638727). Wiley. https://doi.org/10.1155/2024/3638727

Dreer, B. (2024). Teachers' well-being and job satisfaction: The important role of positive emotions in the workplace. *Educational studies*, *50*(1), 61-77. https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1940872

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]

Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, *7*(1), 30. https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6

Green, S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis. *Multivariate behavioral research*, *26*(3), 499-510. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2603_7

Hackman, J. R. (1976). Motivation through the design work: Test of the theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7

Hargreaves, L. S. (2023). *Teachers' distress tolerance experiences associated with teaching dilemmas*: A hermeneutic phenomenological exploration. https://doi.org/10.26192/x8zxy

Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The organizational commitment in the company and its relationship with the psychological contract. *Frontiers in Psychology*, *11*, 609211. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211

Liu, C., Wang, S., Shen, X., Li, M., & Wang, L. (2015). The association between organizational behavior factors and health-related quality of life among college teachers: a cross-sectional study. *Health and quality of life outcomes*, *13*, 1-12. http://dx.doi.org/10.1186/s12955-015-0287-4

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, *1*(1), 61-89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2001). Organizational commitment. *Personnel psychology and human resource management: A reader for students and practitioners*, *289*, 342. http://dx.doi.org/10.1108/pr.2003.32.1.114.1

Mosley, K. C., McCarthy, C. J., Lambert, R. G., & Caldwell, A. B. (2025). Understanding teacher professional intentions: The role of teacher psychological resources, appraisals, and job satisfaction. *Social Psychology of Education*, *28*(1), 1-26. http://dx.doi.org/10.1007/s11218-025-10054-4

Mueller, K., Straatmann, T., & Schefer, M. (2024). Organizational commitment. In *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 4871-4881). Cham: Springer International Publishing. https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-031-17299-1_2030

Nurlina, N., Widayatsih, T., & Lestari, N. D. (2023). The effect of job satisfaction and motivation on the organizational commitment. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, *8*(1), 26-39. http://dx.doi.org/10.31851/jmksp.v8i1.10029

Nwosu, K. C., Wahl, W. P., Okeke, N. U., Nwikpo, M. N., Anierobi, E. I., Nwasor, V. C., ... & Eluemuno, A. (2024). Teacher distress tolerance and willingness to teach children with special educational needs in Nigeria: Teacher job satisfaction as a mediator. *Journal of Research in Special Educational Needs*, *24*(1), 80-93. https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/1471-3802.12616

Nwoko, J. C., Emeto, T. I., Malau-Aduli, A. E., & Malau-Aduli, B. S. (2023). A systematic review of the factors that influence teachers' occupational wellbeing. *International journal of environmental research and public health*, *20*(12), 6070. https://doi.org/10.3390/ijerph20126070

Özdemir, M., Abaslı, K., Mavi, D., Tuti, G., & Karataş, E. (2024). School and teacher level predictors of organizational loyalty in an era of school reform. *Asia Pacific Education Review*, *25*(1), 57-72. https://doi.org/10.1007/s12564-023-09874-w

Richardson, P. W., & Watt, H. M. (2018). Teacher professional identity and career motivation: A lifespan perspective. *Research on teacher identity: Mapping challenges and innovations*, 37-48. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-93836-3_4

Saputra, F. (2021). Leadership, communication, and work motivation in determining the success of professional organizations. *Journal of Law, Politic and Humanities*, *1*(2), 59-70. http://dx.doi.org/10.38035/jlph.v1i2.54

Shahidi, N., & Hadadnia, S. (2023). The mediating role of job attachment in the relationship between self-efficacy and effectiveness of physical education teachers. *Journal of New Approaches in Educational Adminstration*, *13*(6). https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_5784_c4269d643a481a48165826d8d0ca9639.pdf

Simons, J. S., & Gaher, R. M. (2005). The Distress Tolerance Scale: Development and validation of a self-report measure. *Motivation and emotion*, *29*(2), 83-102. https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s11031-005-7955-3

Xie, Z., & Zhang, L. F. (2025). Attitudes towards inclusive education and organizational commitment: comparing three types of teachers in Chinese inclusive education schools. *Asia Pacific Journal of Education*, *45*(2), 353-366. https://doi.org/10.1080/02188791.2022.2112146

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-31]