

Research Article

Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies

J Ind Organ Psychol Stud
2020 7(2), 353-366
DOI: 10.22055/jiops.2020.32522.1176

Received: 04.02.2020
Accepted: 05.10.2020

**The Relationship of Job Stress with Mental Health and
Organizational Commitment in Ilam Province Public
Libraries Employees**

Saleh Rahimi^{1*}
Tahereh Mirzaie²
Faramarz Soheili³

1. Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, Razi University, Kermanshah, Iran
2. MA of Knowledge and Information Science, and Public librarian, Ilam. Iran
3. Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor, Tehran. Iran

Citation: Rahimi, S., Mirzaie, T., & Soheili, F. (2020). The Relationship of Job Stress with Mental Health and Organizational Commitment in Ilam Province Public Libraries Employees. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 353-366.

Abstract

Introduction

Whether employees have control over job stress, their mental health, and organizational commitment will increase. One of the main factors for measuring the superiority of one organization to another one is its employees. Commitment and the mental health of employees increase job performance, productivity, and effectiveness of the organization. Therefore, the purpose of this study was to investigate the relationship of job stress with mental health and organizational commitment in employees of Ilam province public librarians.

* **Corresponding Author:** Saleh Rahimi
Email: s.rahimi@razi.ac.ir

Method

The present research was a descriptive correlational study that was conducted by a survey method. The statistical population of this study included 123 employees of Ilam province public librarians. Mayer and Allen's Organizational Commitment (1990), Goldberg's General Health (1972), and Cooper et al.' Job Stress (1988) Questionnaires were used for data gathering. The reliability of all questionnaires was calculated through Cronbach's alpha. Structural equation modeling in Lisrel software was used for data analysis.

Results

Results showed that, there was no significant relationship between job stress and mental health. The relationship of job stress and organizational commitment was negative and significant.

Discussion

Results showed that job stress decreases organizational commitment, therefore, libraries managers should pay attention to this issue, and should try to reduce the job stress of the workplace.

Keywords: job stress, organizational commitment, mental health

رابطه استرس شغلی با سلامت روان و تعهد سازمانی در کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان ایلام

صالح رحیمی^{۱*}

طاهره میرزایی^۲

فرامرز سهیلی^۳

۱. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران
۲. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی و کتابدار کتابخانه عمومی، ایلام، ایران
۳. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

چکیده

برتری سازمان‌ها نسبت به هم حاصل توانمندی کارکنان آنان است. چنان‌چه عواملی منفی از قبیل استرس شغلی کارکنان پایین باشد، سلامت روان و تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد. بر این اساس، هدف این پژوهش بررسی رابطه استرس شغلی با سلامت روان و تعهد سازمانی در کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان ایلام بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان ایلام در سال ۱۳۹۷ بوده که تعداد کل آن‌ها ۱۲۳ نفر بود. با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری، تمامی اعضای جامعه و به روش سرشماری مورد مطالعه قرار گرفتند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های تعهد سازمانی آلن و مایر، سلامت عمومی گلدبرگ و استرس شغلی کوپر و همکاران، استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. با توجه به یافته‌های پژوهش، بین استرس شغلی و سلامت روان رابطه معنی‌داری مشاهده نشد اما رابطه بین استرس شغلی و تعهد سازمانی معنی‌دار بود. با توجه به نتایج پژوهش، مدیران کتابخانه‌ها باید به اثرات منفی استرس شغلی توجه کنند و برای حفظ تعهد کارکنان به سازمان، سعی در کاهش استرس شغلی آنان نمایند.

کلیدواژگان: استرس شغلی، تعهد سازمانی، سلامت روان

* نویسنده مسئول: صالح رحیمی

رایانامه: s.rahimi@razi.ac.ir

مقدمه

از شاخص‌های مهم سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم، کارکنان شاغل در آن سازمان‌ها است که میزان وفاداری، تعهد و سلامت روان آن‌ها موجب افزایش عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمان می‌شود (Saatchian, Ghanbarpour Nosrati, Rasooli, & Poursoltani Zarandi, 2012). افرادی که دارای تعهد کمتری هستند خروج و غیبت از کار در آن‌ها بیشتر است. همچنین، افزایش بازده سازمانی با افزایش تعهد در بین نیروی انسانی افزایش می‌یابد (Yaghoubi, Yarmohammadian, & Javadi, 2008). تعهد سازمانی^۱، نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند (Hosseini & Mehdizadeh Ashrafi, 2010).

از طرفی سلامت روان^۲ به عنوان رفتار موزون و هماهنگ با جامعه، شناخت و پذیرش واقعیت‌های اجتماعی، قدرت سازگاری با آن‌ها و کامروایی نیازهای متعادل خویشتن تعریف شده و عامل مهمی برای سلامت افراد محسوب می‌شود (Amani, Nikbakht, Kamely, Akaberi, & Sadat Hejazi, 2017; Mousavi, & Farhadi, 2019). سازمان جهانی بهداشت^۳ معتقد است که شیوع مسائل رفتاری و روانی در کشورهای در حال توسعه به دلیل مسائلی نظیر رشد جمعیت و تغییرات اجتماعی از قبیل فروپاشی گسترده خانواده‌ها، تغییر در شیوه زندگی مردم و مشکلات اقتصادی، رو به افزایش است و برآورد می‌کند که بیماری‌های روانی از جمله استرس‌های مربوط به اختلالات روانی، دومین علت ناتوانی‌ها تا سال ۲۰۲۰ خواهند بود. بر اساس آمارهای به دست آمده، ۱۲/۸ درصد ناتوانی‌ها و معلولیت‌های افراد، مربوط به مشکلات روانی آنان است (Golyan Tehrani, Monjamed, Mehran, & Hasheminasab, 2007).

یکی از مهم‌ترین عوامل ایجادکننده مشکلات روانی و کاهش تعهد سازمانی کارکنان، استرس شغلی^۴ آنان است. استرس شغلی به علت شرایط محیط کار رخ می‌دهد که بر سلامت

1- organizational commitment

2- mental health

3- World Health Organization

4- job stress

جسمی و روانی، توانایی و عملکرد کارکنان تأثیر منفی دارد (Malik & Bjorkqvist, 2018). شغل و استرس ناشی از آن، می‌تواند منبع عمده فشار روانی باشد و سلامت روان کارکنان را به مخاطره بیندازد (Tahmasbi, 2020). سازمان بین‌المللی کار هزینه‌های وارد شده بر کشورها به دلیل استرس شغلی را ۱ تا ۳/۵ درصد تولید ناخالص داخلی تخمین زده و اعلام می‌کند که این مقدار در حال افزایش است (Babalhavaeji & Pashazadeh, 2010). بر اساس تعریف مؤسسه ملی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای^۱، استرس شغلی زمانی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی‌ها، قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگی وجود نداشته باشد (Amani et al., 2017). همچنین، استرس شغلی با مشکلات شغلی همچون کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی یا خروج از کار بالا در سازمان در ارتباط است (Kim, Murrmann, & Lee, 2009).

Malik & Bjorkqvist (2018) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین استرس شغلی و سلامت روانی و اسکلتی عضلانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. (Abdelmoteleb (2018 بیان داشت که استرس شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر منفی دارد. همچنین، رضایت شغلی در رابطه بین استرس شغلی و تعهد سازمانی نقش میانجی را ایفا می‌کند. (Sawhney, Jennings, Britt, & Sliter (2018) نشان دادند که بین استرس شغلی با سلامت روانی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. (Sa'odah (2016) در پژوهشی نشان داد که بین استرس شغلی و تعهد سازمانی رابطه منفی وجود دارد. (Alipour & Kamaee Monfared (2015) بیان داشتند که رابطه معکوس معنی‌داری بین استرس شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. علاوه بر این، رابطه معکوس معنی‌داری بین استرس شغلی و تعهد عاطفی و تعهد هنجاری وجود دارد. (Amani et al. (2017) نشان دادند که بین استرس شغلی و سلامت عمومی همبستگی منفی و معنی‌داری وجود دارد. ارتباط استرس شغلی و سلامت عمومی با متغیرهای جنسیت، وضعیت تأهل، تحصیلات، درآمد، وضعیت استخدامی و نوع سکونت معنی‌دار نبود. (Mami, Akbari, Akbari, Akbari, & Mahaki (2015) بیان داشتند که بین استرس شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. (Ghassemi- (2013) Pirbalouti & Ahmadi در پژوهش خود بیان داشتند که بین استرس شغلی با سلامت روان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. در پژوهش (Ansari & Mir Ahammadi (2011) یک رابطه معنی‌دار و منفی بین استرس شغلی و تعهد سازمانی مشاهده شد. (Yaghoubi et al. (2008) در

1- National Institute of Occupational Safety and Health

پژوهشی بیان داشتند که بین استرس شغلی مدیران و تعهد سازمانی آنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

با مرور پیشینه پژوهش‌ها مشخص شد که اگر کارکنان سطح کمتری از استرس را تجربه کنند، آنگاه به سازمان خود متعهدتر خواهند بود و سلامت روانی آن‌ها نیز بهبود خواهد یافت. در هیچ‌کدام از پژوهش‌های مورد بررسی، رابطه بین استرس شغلی با تعهد سازمانی و سلامت روانی، به‌طور همزمان، مورد ارزیابی قرار نگرفته است. بنابراین در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که آیا بین استرس شغلی با سلامت روانی و تعهد سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان ایلام رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد؟

در این راستا، با توجه به ادبیات و هدف پژوهش، فرضیه‌هایی به صورت زیر تدوین گردید:

فرضیه ۱- بین استرس شغلی و سلامت روان کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان ایلام رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه ۲- بین استرس شغلی و تعهد سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان ایلام رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است و به روش پیمایشی اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان ایلام تشکیل بود. تعداد کتابخانه‌های عمومی استان ایلام، ۴۳ باب کتابخانه با ۱۲۳ نفر کارمند است که با توجه به این‌که حجم جامعه پایین بود کل اعضای جامعه به شیوه سرشماری مورد بررسی قرار گرفتند. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده گردید:

ابزار پژوهش

پرسشنامه تعهد سازمانی^۱: جهت سنجش متغیر تعهد سازمانی در پژوهش حاضر از پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی (Meyer & Allen (1990) با ۲۴ ماده و سه بُعد عاطفی

1- Organizational Commitment Questionnaire

(ماده‌های ۱، ۴، ۷، ۱۰، ۱۳، ۱۶، ۱۹ و ۲۲)، مستمر (ماده‌های ۲، ۵، ۸، ۱۱، ۱۴، ۱۷، ۲۰ و ۲۳) و هنجاری (ماده‌های ۳، ۶، ۹، ۱۲، ۱۵، ۱۸، ۲۱ و ۲۴) استفاده شد. پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. لازم به ذکر است که ماده‌های ۲، ۳، ۶، ۱۰، ۱۱، ۱۷ و ۲۰ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. (Nodehi, 2014) Behravan, Yousefi, & Mohammadpour مقدار پایایی برای ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر را به ترتیب برابر با ۰/۸۲، ۰/۸۵، ۰/۷۹ و ۰/۷۳ گزارش کردند. در پژوهش حاضر پایایی کل پرسشنامه با روش ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۶۴ می‌باشد.

پرسشنامه سلامت عمومی^۱: جهت سنجش متغیر سلامت روان در پژوهش حاضر از پرسشنامه استاندارد سلامت عمومی (Goldberg (1972) با ۲۸ ماده و چهار بُعد نشانه‌های جسمانی (ماده‌های ۱ تا ۷)، مقیاس اضطراب (ماده‌های ۸ تا ۱۴)، مقیاس اختلال در کارکرد اجتماعی (ماده‌های ۱۵ تا ۲۱) و مقیاس افسردگی (ماده‌های ۲۲ تا ۲۸) استفاده شد. پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرت چهاردرجه‌ای از ۱ (اصلاً) تا ۵ (خیلی بیشتر از حد معمول) نمره‌گذاری می‌شوند. (Goldberg & Williams (1988) پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۷ گزارش کردند. (Taghavi (2001) نیز پایایی این پرسشنامه را برابر با ۰/۹۰ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۶۹ محاسبه شد.

پرسشنامه استرس شغلی^۲: جهت سنجش متغیر استرس شغلی در پژوهش حاضر از پرسشنامه استاندارد استرس شغلی (Cooper, Sloan, & Williams (1988) با ۱۵ ماده و پنج بُعد حجم کار (ماده‌های ۱ تا ۳)، تضاد نقش (ماده‌های ۴ تا ۶)، روابط انسانی (ماده‌های ۷ تا ۹)، عوامل خانوادگی (ماده‌های ۱۰ تا ۱۲) و محیط شغلی (ماده‌های ۱۳ تا ۱۵) استفاده شد. پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرت شش‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۷ محاسبه شد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار لیزرل^۳ نسخه ۸/۸ و استفاده شد.

1- General Health Questionnaire

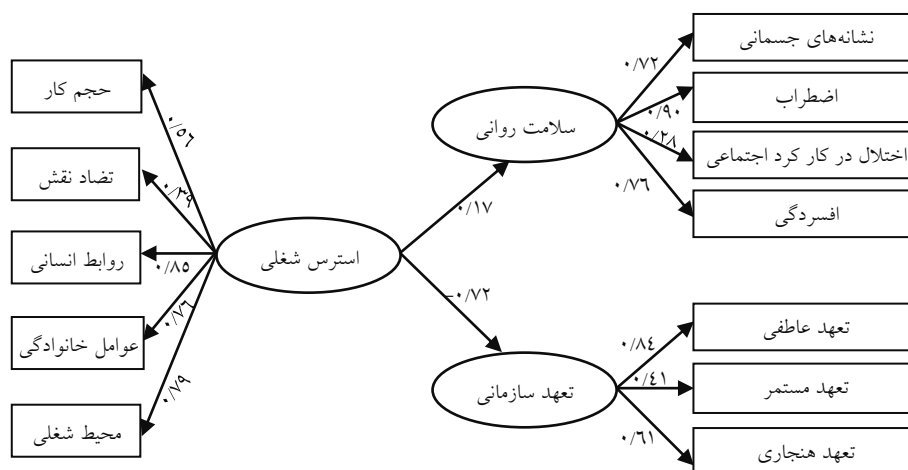
2- Job Stress Questionnaire

3- Lisrel

یافته‌ها

به منظور برازش مدل پژوهش از شاخص‌های برازندگی مدل معادلات ساختاری استفاده شد. شاخص‌ها بدین‌گونه برآورد شده است:

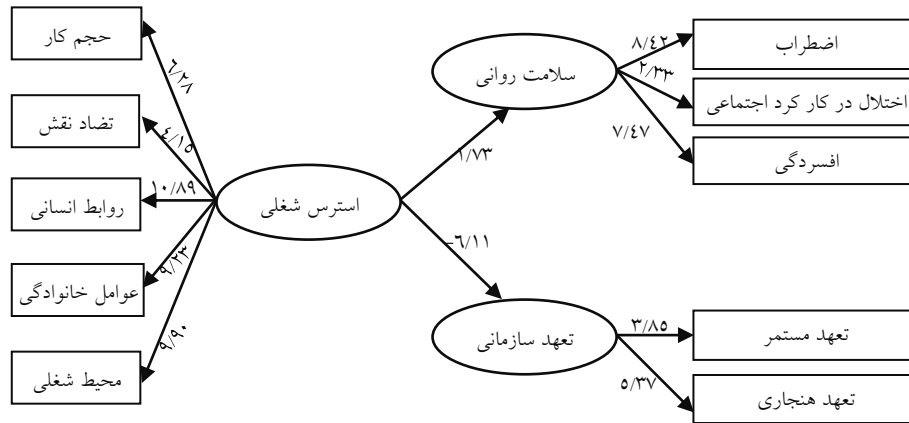
مقدار χ^2 دو نسبی برابر با $2/97$ و کوچک‌تر از 5 است. همچنین جذر میانگین مربعات خطای برآورد^۱ برابر با $0/12$ و کوچک‌تر از 3 است. با توجه به این‌که شاخص برازندگی افزایشی^۲ ($IFI=0/89$)، شاخص برازندگی هنجاریافته^۳ ($NFI=0/92$)، شاخص برازندگی هنجار نیافته^۴ ($NNFI=0/90$)، شاخص برازش مقایسه‌ای^۵ ($CFI=0/93$)، شاخص نیکویی برازش^۶ ($GFI=0/91$) و شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته^۷ ($AGFI=0/88$) اکثراً از $0/85$ بزرگ‌تر هستند، پس مدل برازش قابل قبولی را نشان داده و مورد تأیید است. شکل ۱ و ۲ به ترتیب ضرایب مسیر و مقدار آماره t هر یک از مسیرهای مستقیم الگوی نهایی را نشان می‌دهند.



Chi-square= 339.25, df= 114, P-value=0.00000, PMSEA= 0.128

Figure 1. Model in standard coefficients mode

- 1- RMSEA
- 2- Incremental Fit Index
- 3- Normal Fit Index
- 4- Non-Normal Fit Index
- 5- Comparative Fit Index
- 6- Goodness Of Fit Index
- 7- Adjusted Goodness Of Fit Index



Chi-square= 339.25, df= 114, P-value=0.00000, PMSEA= 0.128

Figure 2. Model in significant mode

با توجه به نتایج ارائه شده در شکل های ۱ و ۲، ضریب مسیر استرس شغلی به سلامت روان برابر با ۰/۱۷ و آماره t برابر با ۱/۷۳ است که این مقدار از لحاظ آماری معنی دار نیست (زیرا آماره t کمتر از قدرمطلق ۱/۹۶ است). بنابراین فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار نمی گیرد.

با توجه به نتایج ارائه شده در شکل های ۱ و ۲، ضریب مسیر استرس شغلی به تعهد سازمانی برابر با -۰/۷۲ و آماره t برابر با -۶/۱۱ است که این مقدار از لحاظ آماری معنی دار است (زیرا آماره t بیشتر از قدرمطلق ۱/۹۶ است). بنابراین فرضیه دوم پژوهش تأیید می شود.

بحث و نتیجه گیری

کتابخانه های عمومی با توجه به نقشی که در جامعه بر عهده دارند از اهمیت بسیار زیادی در هر کشوری برخوردارند و اگر کارکنان کتابخانه های عمومی از وضعیت مناسبی به ویژه از لحاظ سلامت روان و تعهد سازمانی برخوردار باشند و استرس شغلی کمتری داشته باشند، عملکرد آنها بهتر خواهد بود و به تبع کتابخانه های عمومی از تأثیرگذاری بیشتری در جامعه برخوردار خواهند بود.

داده‌های این پژوهش نشان داد که بین استرس شغلی و سلامت روانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان ایلام رابطه معنی‌داری وجود ندارد. این یافته نشان‌دهنده آن است که فشار روانی ناشی از شرایط کاری، تأثیری در سلامت روانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان ایلام ندارد و عوامل فشارزای محیط کار موجب پیدایش نشانه‌های رفتاری و جسمی در کارکنان نشده و سلامت روانی آن‌ها را به خطر نمی‌اندازد. این یافته با مبنای نظری پژوهش مطابقت نشان نداد. هر چند انتظار می‌رفت که بین استرس شغلی و سلامت روانی کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری وجود داشته باشد اما در این پژوهش رابطه‌ای بین این دو متغیر مشاهده نشد و از این لحاظ این یافته با یافته‌های (Ghassemi-Pirbalouti & Ahmadi (2013) همخوانی دارد اما با نتایج مطالعه‌های (Sawhney et al. (2018)، (Malik & Bjorkqvist (2018)، و (Amani et al. (2017) همسو نیست. در تبیین ناهمسوئی این یافته با نتایج پژوهش‌های مورد مقایسه می‌توان به دلایل مختلفی اشاره کرد. اولین مورد می‌تواند به جامعه آماری برگردد که در پژوهش حاضر کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان ایلام بود درحالی‌که در پژوهش‌های مورد مقایسه دانش‌آموزان، کمک جراحان، ماماها، پرسنل نظامی، اساتید دانشگاه و آتش‌نشان‌ها نمونه مورد مطالعه بودند. روش پژوهش و ابزار پژوهش نیز می‌تواند دیگر دلیل ناهمسوئی باشد. تفاوت‌های فرهنگی هم می‌تواند به عنوان دلیل دیگر در تبیین ناهمسوئی مطرح شود. مهم‌تر این‌که کارکنان کتابخانه در مقایسه با کمک جراحان، ماماها، آتش‌نشان‌ها و غیره با جان آدم‌ها سروکار ندارند. لذا با توجه به این‌که نتیجه کار آن‌ها زیاد خطرناک نیست، دلیلی برای این‌که سلامت روانی خود را به خطر بندازند نمی‌بینند و اجازه نمی‌دهند که استرس شغلی بر سلامت روانی آن‌ها تأثیر بگذارد.

همچنین، نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که بین استرس شغلی و تعهد سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان ایلام رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. این رابطه منطقی به نظر می‌رسد زیرا استرس شغلی در کارکنان کتابخانه‌های عمومی از عوامل مرتبط با ماهیت شغل مانند ارتقاء حرفه‌ای، نقش فرد در محیط کار و روابط موجود بین کارکنان و روابط بین کارکنان با مدیران کتابخانه‌ها و مانند آن تأثیر می‌پذیرد. بنابراین، انتظار می‌رود کارکنانی که با استرس شغلی بالایی در محیط کار روبه‌رو هستند تعهد کمتری نسبت به کتابخانه‌ها در مقایسه با سایر کارکنان داشته باشند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که

استرس بخش عمده‌ای از زندگی کارکنان کتابخانه‌ها را در محیط کاری و سازمانی تحت تأثیر قرار می‌دهد و چنانچه مدت زیادی ادامه یابد یا میزان استرس زیاد باشد به تدریج فرد خسته شده و ادامه وضعیت باعث کاهش انرژی جسمانی می‌شود و موجب به خطر افتادن سلامت عمومی، تضعیف توانایی و در نتیجه کاهش عملکرد شغلی کارکنان می‌گردد و اگر این وضعیت اصلاح نگردد فرد از سازمان خود خسته شده و در ادامه از تعهد او نسبت به سازمان کاسته می‌شود. یافته‌های به‌دست‌آمده در این پژوهش با یافته‌های (2011) Ansari & Mir Aohammadi، (2016) Sa'odah، (2015) Alipour & Kamaee Monfared و (2018) Abdelmoteleb همسو است اما با یافته‌های (2008) Yaghoubi et al. همخوانی ندارد.

پژوهش حاضر همانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی همراه بوده است. با توجه به محدود بودن جامعه آماری این پژوهش به کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان ایلام، به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مشابهی در بین کارکنان کتابخانه‌ها در سایر استان‌ها برای تحلیل وضعیت و تصمیم‌گیری دقیق‌تر، انجام دهند. با توجه به اینکه بین دو متغیر استرس شغلی و سلامت روانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان ایلام رابطه معنی‌داری مشاهده نشد، پیشنهاد می‌شود رابطه بین این دو متغیر در بین کتابداران کتابخانه‌های مختلف در سایر استان‌ها نیز بررسی شود.

جهت بهبود هرچه بیشتر سلامت روان و تعهد سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان ایلام و کاهش استرس شغلی آنان پیشنهادهایی به مسئولین و مدیران کتابخانه‌های عمومی استان ایلام ارائه می‌گردد که بدین شرح هستند: از آنجا که استرس شغلی با تعهد سازمانی رابطه منفی و معنی‌داری دارد، پیشنهاد می‌شود منابع ایجادکننده استرس شغلی شناسایی و در جهت رفع آن تلاش گردد. با برگزاری دوره‌های آموزشی ویژه و آشناسازی بیشتر و بهتر کارکنان با شیوه‌های کنترل استرس، توانایی آنان ارتقاء داده شود.

تشکر و قدردانی

با تشکر فراوان از پرسنل محترم کتابخانه‌های عمومی استان ایلام که ما را در اجرای این پژوهش یاری کردند.

تضاد منافع

نویسندگان این مقاله اعلام می‌دارند که هیچ‌گونه تعارض بالقوه منافع در زمینه تألیف و انتشار این مقاله وجود ندارد.

References

- Abdelmoteleb, A. S. A. (2018). New look at the relationship between job stress and organizational commitment: a three-wave longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 33(134), 1-16.
- Alipour, F., & Kamaee Monfared, M. (2015). Examining the relationship between job stress and organizational commitment among nurses of hospitals. *Patient Safety & Quality Improvement*, 3(4), 277-280.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 76-87.
- Amani, A., Nikbakht, S., Kamely, A., Akaberi, A., & Sadat Hejazi, S. (2017). Relationship between Mental Health and Occupational Stress in Surgical Technologists and Technicians of Bojnurd Hospitals. *Novin Health Journal*, 1(2), 18-25. (Persian)
- Ansari, M. E., & Mir Aohammadi, S. M. R. (2011). Investigating the relationships between job stress, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management in the Oil Industry*, 4(13), 153-166. (Persian)
- Babalhavaeji, F., & Pashazadeh, F. (2010). Study of occupational stress among iran public libraries foundation's librarians and managers (case study: Tehran city). *Research on Information Science & Public Libraries*, 16(3), 103-122. (Persian)
- Cooper, C. L., Sloan, S. J., & Williams, S. (1988). *The occupational stress indicator*. Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Ghassemi-Pirbalouti, M., & Ahmadi, R. (2013). Alavi-Eshkaftaki S. Association of organizational culture and job stress with mental health in nurses in Hajar and Kashani hospitals of Shahrekord city. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*, 2(3), 53-63. (Persian)
- Goldberg, D. P. (1972). *The Detection of Psychiatric Illness by Questionnaire*. London: Oxford University press.
- Goldberg, D. P., & Williams, P. (1988). *A User's Guide to the General Health Questionnaire*. Windsor: NFER-Nelson.

- Golyan Tehrani, S., Monjamed, Z., Mehran, A., & Hasheminasab L. (2007). Mental health status among midwives working in tehran's public hospitals. *Hayat*, 13(1), 73-80. (Persian)
- Hosseini, S. M., & Mehdizadeh Ashrafi, A. (2010). Identifying the factors influencing organizational commitment. *Quarterly Journal of Management*, 7(18), 9-16. (Persian)
- Kim, B. P., Murrmann, S. K., & Lee, G. (2009). Moderating effects of gender and organizational level between role stress and job satisfaction among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 28(40), 612-619.
- Malik, N., & Bjorkqvist, K. (2018). Occupational stress and mental and musculoskeletal health among university teachers. *Eurasian Journal of Medical Investigation*, 2(3), 139-147.
- Mami, Sh., Akbari, R., Akbari, S., Akbari, J., & Mahaki, B. (2015). Job stress and its relationship with organizational commitment and job performance among the prison staff of Ilam province. *J Health Syst Res*, 11(2), 338-348. (Persian)
- Mousavi, M. A., & Farhadi, H. (2019). The Effectiveness of cognitive-behavioral stress management virtual training on employees' work-family conflict, general health, quality of life and mental health. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 6(1), 103-122. (Persian)
- Nodehi, F., Behravan, H., Yousefi, A., & Mohammadpour, A. (2014). Recognizing the concept of souvenirs in religious tourism. *Socio-cultural Reserch Journal of Rahbord*, 3(12), 115-137. (Persian)
- Saatchian, V., Ghanbarpour Nosrati, A., Rasooli, S. M., Poursoltani, & Zarandi, H. (2012). The relationship among job satisfaction, organizational commitment and internal service quality in selected federations. *Journal of Movement Science & Sports*, 1(2), 137-147. (Persian)
- Sa'odah, A. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment among public sernants in pontian, johor. *International Journal of Business, Economics and Law*, 10(2), 89-95.
- Sawhney, G., Jennings, K. S., Britt, T. W., & Sliter, M. T. (2018). Occupational stress and mental health symptoms: Examining the moderating effect of work recovery strategies in firefighters. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 443-456.
- Taghavi, S. M. R. (2001). Validity and validity of General Health Questionnaire (G.H.Q). *Psychology*, 2, 381-398. (Persian)
- Tahmasbi, A. (2020). The relationship between job burnout and mental health: Moderating role of psychological hardiness and organization-based self-esteem. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 91-108. (Persian)

Yaghoubi, M., Yarmohammadian, M., & Javadi, M. (2008). Organizational commitment and job stress at Isfahan university of Medical Sciences teaching hospitals managers. *Journal of Health Administration*, 11(33), 63-68. (Persian)



© 2020 Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).