



Journal Website

Article history:

Received 15 May 2024

Revised 27 May 2024

Accepted 11 June 2024

Published online 19 June 2024

Journal of Psychological Dynamics in Mood Disorders

Volume 3, Issue 1, pp 247-259



E-ISSN: 2981-1759

The Modeling of Organizational Health based on the Organizational Commitment and Deviant Behaviors with the Mediation of Job Stress in Anxious Managers

Parinaz Banisi¹

¹ Associate Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran
(Corresponding Author).

* Corresponding author email address: parenazbanisi2017@gmail.com

Article Info

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Banisi P. (2024). The Modeling of Organizational Health based on the Organizational Commitment and Deviant Behaviors with the Mediation of Job Stress in Anxious Managers. *Journal of Psychological Dynamics in Mood Disorders*, 3(1), 247-259.



© 2024 the authors. Published by Maher Talent and Intelligence Testing Institute, Tehran, Iran. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

ABSTRACT

Background and Objective: The present study was conducted with the aim of investigating the modeling of organizational health based on the organizational commitment and deviant behaviors with the mediation of job stress in anxious managers.

Methods and Materials: This study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was cross-sectional from type of correlation. The research population was anxious managers in the 20th district of Tehran city in the academic years of 2023-24, which 400 people of them were selected as a sample by purposive sampling method. To collect data were used from questionnaires of organizational health (Hoy and Feldman, 1987), organizational commitment (Mayer and Allen, 1991), organizational deviant behaviors (Bennett and Robinson, 2000), job stress (Harris et al., 1994) and generalized anxiety disorder (Spitzer et al., 2006) and analyzed by path analysis method in SPSS-25 and Amos-25 software.

Findings: The findings indicated that the model of organizational health based on the organizational commitment and deviant behaviors with the mediation of job stress in anxious managers had a good fit. Also, the variables of organizational commitment and deviant behaviors on job stress and organizational health and the variable of job stress on organizational health had a direct and significant effect ($P < 0.001$). In addition, each of the variables of organizational commitment and deviant behaviors with the mediation of job stress on organizational health had an indirect and significant effect ($P < 0.001$).

Conclusion: According to the findings of this study, it is suggested that the officials and planners of the education system based on the results of this study and similar studies, take an effective step towards improving organizational health by designing and implementing appropriate programs. They to improve organizational health can increase the amount of organizational commitment and reduce the amount of organizational deviant behaviors and job stress.

Keywords: Organizational Health, Organizational Commitment, Organizational Deviant Behaviors, Job Stress, Anxious Managers.



مدل‌یابی سلامت سازمانی بر اساس تعهد و رفتارهای انحرافی سازمانی با میانجی استرس شغلی در مدیران مضطرب

پرناز بنیسی^{۱*}

۱. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

*ایمیل نویسنده مسئول: parenazbanisi2017@gmail.com

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله

پژوهشی اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

بنیسی پ. (۱۴۰۳). مدل‌یابی سلامت سازمانی بر اساس تعهد و رفتارهای انحرافی سازمانی با میانجی استرس شغلی در مدیران مضطرب. *پویایی‌های روانشناختی در اختلال‌های خلقی*، ۱۳(۱)، ۲۴۷-۲۵۹.

زمینه و هدف: مطالعه حاضر با هدف بررسی مدل‌یابی سلامت سازمانی بر اساس تعهد و رفتارهای انحرافی سازمانی با میانجی استرس شغلی در مدیران مضطرب انجام شد. **مواد و روش:** این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش مدیران مضطرب منطقه ۲۰ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۰۳ بودند که ۴۰۰ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های سلامت سازمانی (هوی و قلدمن، ۱۹۸۷)، تعهد سازمانی (مایر و آلن، ۱۹۹۱)، رفتارهای انحرافی سازمانی (بنت و رابینسون، ۲۰۰۰)، استرس شغلی (هریس و همکاران، ۱۹۹۴) و اضطراب (اسپیترز و همکاران، ۲۰۰۶) استفاده و با روش تحلیل مسیر در نرم‌افزارهای SPSS-25 و Amos-25 تحلیل شدند. **یافته‌ها:** یافته‌ها حاکی از آن بود که مدل سلامت سازمانی بر اساس تعهد و رفتارهای انحرافی سازمانی با میانجی استرس شغلی در مدیران مضطرب برازش مناسبی داشت. همچنین، متغیرهای تعهد و رفتارهای انحرافی سازمانی بر استرس شغلی و سلامت سازمانی و متغیر استرس شغلی بر سلامت سازمانی اثر مستقیم و معنادار داشت ($P < 0/001$). علاوه بر آن، هر یک از متغیرهای تعهد سازمانی و رفتارهای انحرافی سازمانی با میانجی استرس شغلی بر سلامت سازمانی اثر غیرمستقیم و معنادار داشتند ($P < 0/001$). **نتیجه‌گیری:** طبق یافته‌های این مطالعه، پیشنهاد می‌شود که مسئولان و برنامه‌ریزان نظام آموزش و پرورش بر اساس نتایج این مطالعه و مطالعه‌های مشابه از طریق طراحی و اجرای برنامه‌های مناسب گام موثری در جهت بهبود سلامت سازمانی بردارند. آنان برای بهبود سلامت سازمانی می‌توانند میزان تعهد سازمانی را افزایش و میزان رفتارهای انحرافی سازمانی و استرس شغلی را کاهش دهند.

کلیدواژگان: سلامت سازمانی، تعهد سازمانی، رفتارهای انحرافی سازمانی، استرس شغلی، مدیران مضطرب.



© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.



مقدمه

اضطراب^۱ شامل احساس عدم اطمینان، درماندگی و برانگیختگی است که به‌عنوان یک احساس پراکنده، مبهم و ناخوشایند همراه با ترس و بی‌قراری تعریف می‌شود (Shahrakipoor, 2021). اضطراب هنگامی رخ می‌دهد که فرد با موقعیتی روبرو شود که نتواند بر آن کنترل داشته باشد و در برابر آن احساس درماندگی و ناتوانی کند و این اختلال زمینه را برای شروع سایر اختلال‌های روانشناختی و روان‌پزشکی فراهم می‌آورد (Vafaei & Moghaddam et al., 2024). فرد مضطرب به‌طور دائم درباره رویدادهای آینده نگران است و همواره استرس و اضطراب دارد (Rapaport et al., 2023). این اختلال معمولاً به دوره‌ای بلندمدت از ناتوانی می‌انجامد و مبتلایان به آن از آسیب‌های چشمگیری در فعالیت‌های روزانه، روابط اجتماعی و شغلی رنج می‌برند (Baske et al., 2024). اضطراب باعث افزایش خستگی و تنش عضلانی و اشکال در تمرکز تحریک‌پذیری می‌شود و عملکرد روزانه افراد را مختلف می‌سازد (Yang et al., 2020). این اختلال به‌عنوان یکی از فراگیرترین اختلال‌های روان‌پزشکی به‌صورت اضطراب افراطی و نگرانی ذهنی غیرقابل کنترل درباره مسائل مختلف تعریف و شامل علائمی مانند بی‌قراری، تحریک‌پذیری، انقباض عضلانی، خستگی، آشفتگی خواب و دشواری در تمرکز است که باید حداقل شش ماه دوام داشته باشد (Nasiri Karbasdehi et al., 2023). دو نشانه اصلی اختلال اضطراب شامل نگرانی (اشتغال با افکار منفی که در آینده اتفاق می‌افتد) و برانگیختگی فیزیولوژیکی (تنش عضلانی و آشفتگی خواب) است و افراد مبتلا به این اختلال پیوسته نگران وقوع احتمالی طیف وسیعی از اتفاق‌های منفی هستند (Ahmadi et al., 2023). این اختلال باعث افت عملکردهای روانشناختی و کاهش سلامت و بهزیستی افراد می‌گردد (Baussay et al., 2024).

یکی از مشکلات مبتلایان به اضطراب، افت سلامت است (Fuller-Thomson & Ryckman, 2020). سلامت سازمانی^۲ به‌عنوان یکی از ابعاد سلامت مفهومی است که به هماهنگی سازمان با همه اجزای داخلی و خارجی آن و توانمندی برای دستیابی به آرمان‌ها و اهداف سازمانی اشاره دارد (Akbari & Derakhshan, 2015). سازه سلامت سازمانی به این مفهوم دلالت دارد که سازمان می‌تواند اثربخشی، کارایی و سلامتی کارکنان خود را بهینه سازد و بر چالش‌های درونی و بیرونی فائق آید (Jaafari et al., 2023). این سازه شرایطی را مورد توجه قرار می‌دهد که رشد و توسعه سازمان را تسهیل می‌کند و پویایی سازمانی را بهبود می‌بخشد. بنابراین، سازه مذکور فقط شامل توانایی سازمان برای انجام موثر وظایف نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم می‌باشد (Xenidis & Theocharous, 2014). سلامت سازمانی به‌عنوان ظرفیت سازمان برای عملکرد موثر، سازگاری، حفظ خود در طول زمان و ایجاد یک محیط کاری رضایت‌بخش برای اعضای خود تعریف می‌شود (Alaei et al., 2024). سازمان زمانی دارای سلامت است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می‌دهند، با شور و شوق به کار مشغول می‌شوند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند (Teetzen et al., 2023).

یکی از متغیرهای مرتبط با سلامت سازمانی، تعهد سازمانی^۳ است که منعکس‌کننده نگرش‌ها، احساس‌ها و باورهای فراتر از قوانین و رویه‌های معمول سازمانی درباره وظایف و عملکرد شغلی فرد در سازمان می‌باشد (Pordeli & Vazifeh, 2017 و Yuceler et al., 2013). تعهد سازمانی حالتی روانشناختی است که روابط کارکنان را با سازمان و تصمیم‌گیری برای ادامه یا اتمام عضویت در سازمان نشان می‌دهد و نشان‌دهنده میزان وفاداری کارکنان به سازمان می‌باشد (Shaikh et al., 2024). این سازه عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل و حرفه است (Jeon & Choi, 2021). تعهد سازمانی دارای سه بخش تعهد عاطفی (تعهد ناشی از تمایل فرد به ماندن در شغل فعلی و توانمندی شغل فعلی برای توسعه فردی)، هنجاری (تعهد ناشی از احساس تعهد و التزام برای باقی ماندن در شغل فعلی) و مستمر (تعهد ناشی از هزینه‌های بالای ترک شغل فعلی) است (Gassas & Rn, 2023). تعهد سازمانی پایین با پیامدهای منفی زیادی مانند نگرانی، تشویش، غیبت، تأخیر، افت کارایی و ترک شغل همراه می‌باشد (Goetz & Wald, 2022).

یکی از متغیرهای مرتبط با سلامت سازمانی، رفتارهای انحرافی سازمانی^۴ است که متضاد با رفتارهای موردقبول سازمان هستند که در شکل‌هایی مانند دزدی، آسیب‌رسانی به امکانات و تجهیزات، بدرفتاری با همکاران و مشتریان، رفتارهای کلامی و غیرکلامی غیرموردبانه، شایعه‌پراکنی و غیبت و تأخیر

1 . anxiety

2 . organizational health

3 . organizational commitment

4 . organizational deviant behaviors



بدون هماهنگی خود را نشان می‌دهد (Aiswarya & Khalid, 2023). انحراف به هر نوع رفتار نامطلوبی اشاره دارد که با انتظارات جامعه یا یکی از گروه‌های مشخص درون جامعه تطابق و سازگاری ندارد (Singh, 2019). رفتارهای انحرافی سازمانی به رفتارهایی با قصد و نیت قبلی کارکنان اشاره دارد که با هنجارهای سازمانی انطباق و سازگاری ندارد و سلامت کل سازمان از جمله کارکنان را تهدید می‌کند (Chen et al., 2018). این رفتارها به‌عنوان یکی از آسیب‌های اجتماعی دارای سه ویژگی عمدی و آگاهانه بودن، عدم انطباق با هنجارهای سازمانی و تهدیدکننده سلامت سازمان و کارکنان هستند و سبب کاهش میزان توسعه‌یافتگی سازمان می‌شوند (Pletzer et al., 2019). رفتارهای انحرافی سازمانی برای سازمان ضررها و هزینه‌های زیادی را در پی دارند و باعث ازدست‌دادن شهرت سازمان، کاهش وفاداری مشتریان و افت بهره‌وری و عملکرد سازمان می‌گردد (Mackey, 2022).

یکی از متغیرهای میانجی احتمالی بین تعهد و رفتارهای انحرافی سازمانی با سلامت سازمانی، استرس شغلی است. استرس شغلی پدیده‌ای شایع و پرهزینه در محیط کاری می‌باشد که نتیجه عدم تعادل بین نیازهای محیط کار و توانایی فرد جهت سازگاری است (Chen & Sih, 2024). استرس مهم‌ترین عامل مشترک بین بیماری‌های جسمی، رفتاری و روانی می‌باشد که توجه بسیاری از روانشناسان، متخصصان، محققان و پزشکان را به خود جلب کرده و سلامت افراد را تهدید می‌کند (Xia et al., 2022). استرس شغلی به معنای پاسخی است که فرد در حین مواجهه و مقابله با تنش‌ها و فشارهای شغلی که با توانایی‌های او همخوانی ندارد از خود نشان می‌دهد (Kokoroko & Sanda, 2019). استرس شغلی الگویی از پاسخ‌های عاطفی، شناختی، رفتاری و فیزیولوژیکی مرتبط با سازمان و محیط کار است که می‌تواند سبب افت عملکردهای شغلی گردد (Lee et al., 2024). این سازه باعث نتایج سوئی روانی و جسمی بر کارکنان می‌شود و علت اصلی عدم رضایت شغلی، ترک شغل، افزایش حوادث شغلی، کاهش قدرت تصمیم‌گیری و افت انگیزش شغلی می‌گردد (Cho et al., 2022).

پژوهش‌های اندکی درباره روابط تعهد سازمانی، رفتارهای انحرافی سازمانی، استرس شغلی و سلامت سازمانی انجام شده و پژوهشی در این زمینه با میانجی استرس شغلی یافت نشد. برای مثال نتایج پژوهش Lee et al (2022) نشان داد که استرس شغلی باعث کاهش تعهد سازمانی کارکنان مراکز ورزشی تجاری اثر مستقیم و معنادار داشت. Rahimi et al (2020) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی اثر معنادار منفی داشت. در پژوهشی دیگر Torabipour et al (2019) گزارش کردند که استرس شغلی با میانجی رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اثر غیرمستقیم و معنادار داشت. افزون بر آن، نتایج پژوهش Shams et al (2023) حاکی از همبستگی مثبت و معنادار بین تعهد سازمانی و سلامت سازمانی کارکنان شرکت نفت بود. Darafsh & Golshanpour (2018) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که معنویت در محیط کار، تعهد سازمانی و سلامت سازمانی مدیران مدارس رابطه مثبت و معنادار داشتند. در پژوهشی دیگر Pordeli & Vazifeh (2017) گزارش کردند که بین تعهد سازمانی و سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت. Yuceler et al (2023) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی و سلامت سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنادار داشت. همچنین، نتایج پژوهش Junaedi & Wulani (2021) نشان داد که رفتارهای انحرافی سازمانی و استرس شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار داشت. Zeinali et al (2019) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین رفتارهای انحرافی سازمانی و استرس شغلی کارکنان همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت. در پژوهشی دیگر Ghasemzadeh et al (2018) گزارش کردند که رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و همکاران با ادراک استرس شغلی کارکنان آموزش و پرورش همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت. افزون بر آن، نتایج پژوهش Aiswarya & Khalid (2023) حاکی از رابطه معنادار بین سلامت و عدالت سازمانی با رفتارهای انحرافی سازمانی بود. Teimouri et al (2021) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین رفتار انحرافی و سلامت سازمانی مدیران و کارشناسان شرکت گاز رابطه وجود داشت. علاوه بر آن، نتایج پژوهش Ghazali Vardanjani et al (2024) نشان داد که بین فرسودگی و استرس شغلی با سلامت سازمانی ماماها‌های شاغل در بیمارستان همبستگی منفی و معنادار وجود داشت. Mohammadi & Mohammadi (2022) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی بر سلامت سازمانی کارکنان بیمارستان اثر منفی و معنادار داشت. در پژوهشی دیگر Ahmadi & Bazrafshan (2014) گزارش کردند که بین استرس شغلی و سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش همبستگی منفی و معنادار وجود داشت.

اهمیت سلامت سازمانی در محیط‌های آموزشی از جمله آموزش و پرورش به‌طور فزاینده‌ای مورد توجه محققان، راهبران آموزشی و سیاست‌گذاران قرار گرفته است (Alaei et al., 2024). بنابراین، بررسی سلامت سازمانی مدیران اهمیت زیادی دارد و اهمیت مسئله در مدیران مضطرب چند برابر می‌شود.



در نتیجه، ابتدا باید به دنبال شناسایی متغیرهای موثر بر سلامت سازمانی مدیران بود و سپس به دنبال ارائه راهکارها و طراحی برنامه‌هایی جهت بهبود آن بود. بررسی‌های پژوهشگر نشان داد که هم پژوهش‌های اندکی درباره روابط تعهد سازمانی، رفتارهای انحرافی سازمانی، استرس شغلی و سلامت سازمانی انجام شده و هم پژوهشی در این زمینه با میانجی استرس شغلی یافت نشد. با توجه به مطالب مطرح شده، مطالعه حاضر با هدف بررسی مدل‌یابی سلامت سازمانی بر اساس تعهد و رفتارهای انحرافی سازمانی با میانجی استرس شغلی در مدیران مضطرب انجام شد.

مواد و روش پژوهش

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا مقطعی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش مدیران مضطرب منطقه ۲۰ شهر تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۰۳ بودند که ۴۰۰ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای این منظور ابتدا پرسشنامه اضطراب (Spitzer et al, 2006) در برنامه شاد برای همه مدیران منطقه ۲۰ ارسال و تعداد ۴۰۰ نفر از آنها که نمره بالاتر از ۱۰ کسب کردند، به عنوان نمونه انتخاب شدند. علاوه بر کسب نمره بالاتر از ۱۰ در پرسشنامه اضطراب، ملاک‌های ورود به مطالعه شامل تمایل جهت شرکت در پژوهش، عدم اعتیاد و مصرف داروهای روان‌پزشکی، عدم وقوع رخداد‌های تنش‌زا مانند طلاق و مرگ نزدیکان در شش ماه گذشته و داشتن تحصیلات کارشناسی و بالاتر بودند. همچنین، ملاک‌های خروج از مطالعه شامل عدم پاسخگویی به ابزارهای پژوهش پس از سه بار پیگیری و عدم پاسخگویی به بیش از ده درصد گویه‌های هر یک از ابزارها بود.

در این مطالعه پس از هماهنگی‌های لازم جهت اجرای پژوهش، پرسشنامه اضطراب برای همه مدیران منطقه ۲۰ شهر تهران در برنامه شاد ارسال و از میان مدیرانی که نمره بالاتر از ۱۰ کسب کردند تعداد ۴۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای نمونه‌ها اهمیت و ضرورت پژوهش تشریح و به آنان درباره رعایت موازین اخلاقی از جمله رازداری، تحلیل داده‌ها به صورت کلی، محرمانگی و غیره تعهد داده شد. همچنین، برای آنان شرح داده شد که هیچ پاسخ صحیح یا غلطی وجود ندارد و بهترین پاسخ، پاسخی است که گویای وضعیت واقعی آنها باشد. سپس در برنامه شاد پرسشنامه‌های مرتبط با سلامت سازمانی، تعهد سازمانی، رفتارهای انحرافی سازمانی و استرس شغلی ارسال و از آنان خواسته شد تا به ابزارهای پژوهش تا یک هفته آینده پاسخ دهند. لازم به ذکر است که پس از سه بار پیگیری پرسشنامه‌ها توسط همه مدیران تکمیل و برای پژوهشگر ارسال شد. برای گردآوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد.

پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فلدمن (۱۹۸۷): پرسشنامه سلامت سازمانی را [Hoy & Feldman](#) با ۳۶ گویه طراحی کردند. گویه‌ها با توجه به مقیاس ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره پنج نمره‌گذاری می‌شوند. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه و بر همین اساس حداقل نمره آن ۳۶ و حداکثر نمره آن ۱۸۰ می‌باشد که نمره بالاتر حاکی از سلامت سازمانی بیشتر است. آنان روایی صوری ابزار را با نظر متخصصان تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش کردند. [Azimi & Fallahi \(2019\)](#) پایایی سلامت سازمانی را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش کردند و این آماره در پژوهش حاضر ۰/۹۰ به دست آمد.

پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۱): پرسشنامه تعهد سازمانی را [Meyer & Allen](#) با ۲۴ گویه طراحی کردند. گویه‌ها با توجه به مقیاس ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره پنج نمره‌گذاری می‌شوند. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه و بر همین اساس حداقل نمره آن ۲۴ و حداکثر نمره آن ۱۲۰ می‌باشد که نمره بالاتر حاکی از تعهد سازمانی بیشتر است. آنان روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کردند. [Faramoushi \(2021\)](#) پایایی تعهد سازمانی را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش کردند و این آماره در پژوهش حاضر ۰/۸۳ به دست آمد.

پرسشنامه رفتارهای انحرافی سازمانی بنت و رابینسون (۲۰۰۰): پرسشنامه رفتارهای انحرافی سازمانی را [Bennett & Robinson](#) با ۱۲ گویه طراحی کردند. گویه‌ها با توجه به مقیاس ۷ درجه‌ای از هرگز با نمره یک تا روزانه با نمره هفت نمره‌گذاری می‌شوند. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه و بر همین اساس حداقل نمره آن ۱۲ و حداکثر نمره آن ۸۴ می‌باشد که نمره بالاتر حاکی از رفتارهای انحرافی سازمانی بیشتر

۱. Hoy & Feldman organizational health questionnaire

۲. Meyer & Allen organizational commitment questionnaire

۳. Bennett & Robinson organizational deviant behaviors questionnaire



است. آنان روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش کردند. **Moghaddam & Mahmoudi Meymand (2018)** پایایی رفتارهای انحرافی سازمانی را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش کردند و این آماره در پژوهش حاضر ۰/۸۴ به‌دست آمد.

پرسشنامه استرس شغلی هریس و همکاران (۱۹۹۴): پرسشنامه استرس شغلی را Harris et al با ۳۵ گویه طراحی کردند. گویه‌ها با توجه به مقیاس ۵ درجه‌ای از هرگز با نمره یک تا همیشه با نمره پنج نمره‌گذاری می‌شوند. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه و بر همین اساس حداقل نمره آن ۳۵ و حداکثر نمره آن ۱۷۵ می‌باشد که نمره بالاتر حاکی از استرس شغلی بیشتر است. آنان روایی سازه ابزار را با روش تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کردند. **Sedaghat et al (2023)** پایایی استرس شغلی را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش کردند و این آماره در پژوهش حاضر ۰/۹۲ به‌دست آمد.

پرسشنامه اضطراب اسپیتزر و همکاران (۲۰۰۶): پرسشنامه اضطراب را Spitzer et al با ۷ گویه طراحی کردند. گویه‌ها با توجه به مقیاس ۴ درجه‌ای از هیچ وقت با نمره صفر تا تقریباً هر روز با نمره سه نمره‌گذاری می‌شوند. نمره ابزار با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه و بر همین اساس حداقل نمره آن ۰ و حداکثر نمره آن ۲۱ می‌باشد که نمره بالاتر حاکی از اضطراب بیشتر است؛ به‌طوری که نمره برش آن ۱۰ است و نمره بالاتر از ۱۰ به معنای ابتلاء به اضطراب می‌باشد. آنان همگرایی ابزار با سیاهه اضطراب بک ۰/۷۲ و با چک لیست ۹۰ سوالی نشانه‌های روانی ۰/۷۴ و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و روش بازآزمایی ۰/۸۳ گزارش کردند. **Naainoan et al (2011)** پایایی اضطراب را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش کردند و این آماره در پژوهش حاضر ۰/۸۸ به‌دست آمد.

لازم به ذکر است که داده‌های این مطالعه پس از گردآوری با ابزارهای توضیح داده شده در بالا با روش تحلیل مسیر در نرم‌افزارهای SPSS-25 و Amos-25 تحلیل شدند.

یافته‌ها

در این مطالعه به دلیل پیگیری‌های مکرر جهت تکمیل ابزارهای پژوهش ریزشی در نمونه‌ها اتفاق نیفتاد و تحلیل‌ها برای ۴۰۰ نفر انجام شد؛ به‌طوری که ۲۹۳ نفر زن (۷۳/۲۵٪) و ۱۰۷ نفر مرد (۲۶/۷۵٪) بودند و تحصیلات ۳۸۲ نفر کارشناسی (۹۵/۵۰٪) و ۱۸ نفر کارشناسی ارشد (۴/۵۰٪) بود. در **جدول ۱**، نتایج میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی تعهد سازمانی، رفتارهای انحرافی سازمانی، استرس شغلی و سلامت سازمانی در مدیران مضطرب گزارش شد.

جدول ۱. نتایج میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی تعهد سازمانی، رفتارهای انحرافی سازمانی، استرس شغلی و سلامت سازمانی در مدیران مضطرب

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱. تعهد سازمانی	۴۵/۰۴	۴/۷۲	۱			
۲. رفتارهای انحرافی سازمانی	۳۶/۹۱	۴/۲۳	-۰/۴۳**	۱		
۳. استرس شغلی	۱۰۳/۵۰	۱۲/۶۶	-۰/۲۹**	۰/۳۷**	۱	
۴. سلامت سازمانی	۷۳/۱۸	۵/۶۹	۰/۳۵**	-۰/۵۶**	-۰/۴۱**	۱

** $P < .01$

طبق نتایج **جدول ۱**، متغیر تعهد سازمانی با رفتارهای انحرافی سازمانی و استرس شغلی رابطه منفی و معنادار و با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنادار، متغیر رفتارهای انحرافی سازمانی با استرس شغلی رابطه مثبت و معنادار و با سلامت سازمانی رابطه منفی و معنادار و متغیر استرس شغلی با سلامت سازمانی رابطه منفی و معنادار داشت ($P < .01$). فرض همبستگی کافی بین متغیرها جهت استفاده از تحلیل مسیر وجود داشت. همچنین، فرض نرمالیتی

1. Harris & et al job stress questionnaire

2 Spitzer et al generalized anxiety disorder questionnaire



متغیرهای تعهد سازمانی، رفتارهای انحرافی سازمانی، استرس شغلی و سلامت سازمانی بر اساس آزمون کولموگروف-اسمیرنوف رد نشد ($P > 0.01$). در نتیجه، استفاده از روش تحلیل مسیر مجاز بود. در **جدول ۲**، نتایج شاخص‌های برازش مدل سلامت سازمانی بر اساس تعهد و رفتارهای انحرافی سازمانی با میانجی استرس شغلی در مدیران مضطرب گزارش شد.

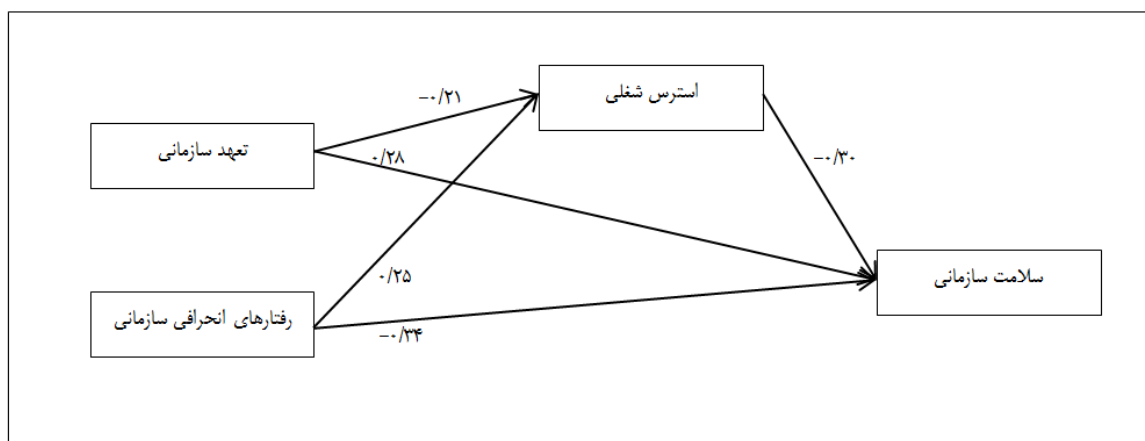
جدول ۲. نتایج شاخص‌های برازش مدل سلامت سازمانی بر اساس تعهد و رفتارهای انحرافی سازمانی با میانجی استرس شغلی در مدیران مضطرب

شاخص	GFI	NFI	IFI	CFI	RMSEA	dfx^2
مقدار محاسبه شده	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۰۴	۱/۶۸
مقدار پذیرش	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	<۰/۰۸	<۳

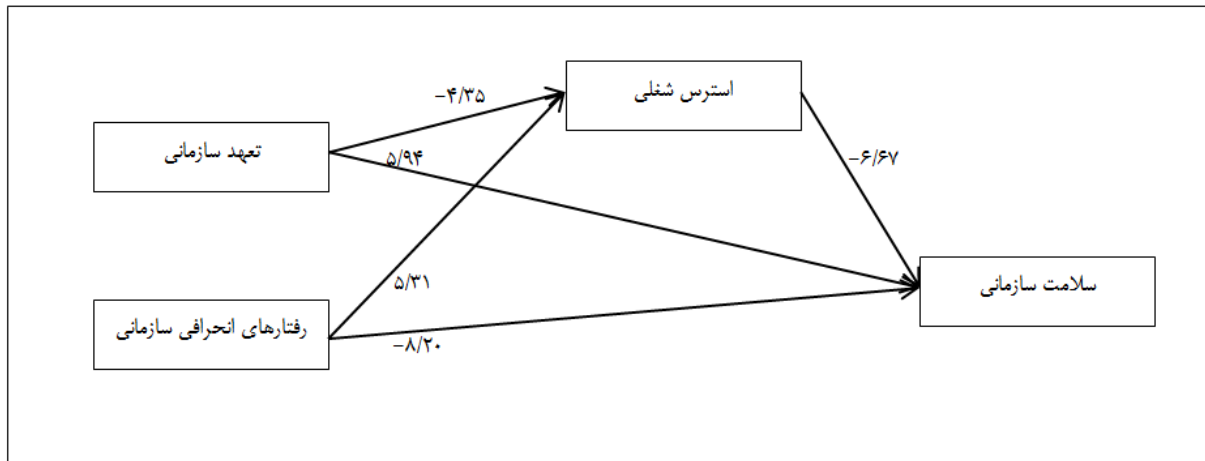
طبق نتایج **جدول ۲**، مدل سلامت سازمانی بر اساس تعهد و رفتارهای انحرافی سازمانی با میانجی استرس شغلی در مدیران مضطرب برازش مناسبی داشت. در **جدول ۳** و **شکل‌های ۱ و ۲**، نتایج تحلیل مسیر مدلی سلامت سازمانی بر اساس تعهد و رفتارهای انحرافی سازمانی با میانجی استرس شغلی در مدیران مضطرب گزارش شد.

جدول ۳. نتایج تحلیل مسیر مدلی سلامت سازمانی بر اساس تعهد و رفتارهای انحرافی سازمانی با میانجی استرس شغلی در مدیران مضطرب

اثر	ضریب مسیر	آماره تی	معناداری	نتیجه
تعهد سازمانی بر استرس شغلی	-۰/۲۱	-۴/۳۵	<۰/۰۰۱	تایید
رفتارهای انحرافی سازمانی بر استرس شغلی	۰/۲۵	۵/۳۱	<۰/۰۰۱	تایید
تعهد سازمانی بر سلامت سازمانی	۰/۲۸	۵/۹۴	<۰/۰۰۱	تایید
رفتارهای انحرافی سازمانی بر سلامت سازمانی	-۰/۳۴	-۸/۲۰	<۰/۰۰۱	تایید
استرس شغلی بر سلامت سازمانی	-۰/۳۰	-۶/۶۷	<۰/۰۰۱	تایید
تعهد سازمانی با میانجی استرس شغلی بر سلامت سازمانی	۰/۰۷	۳/۱۳	<۰/۰۰۱	تایید
رفتارهای انحرافی سازمانی با میانجی استرس شغلی بر سلامت سازمانی	-۰/۰۸	-۳/۷۲	<۰/۰۰۱	تایید



شکل ۱. نتایج میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی تعهد سازمانی، رفتارهای انحرافی سازمانی، استرس شغلی و سلامت سازمانی در مدیران مضطرب در وضعیت ضریب مسیر



شکل ۲. نتایج میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی تعهد سازمانی، رفتارهای انحرافی سازمانی، استرس شغلی و سلامت سازمانی در مدیران مضطرب در وضعیت آماره تی

طبق نتایج جدول ۳ و شکل‌های ۱ و ۲، متغیرهای تعهد و رفتارهای انحرافی سازمانی بر استرس شغلی و سلامت سازمانی و متغیر استرس شغلی بر سلامت سازمانی اثر مستقیم و معنادار داشت ($P < 0.001$). علاوه بر آن، هر یک از متغیرهای تعهد سازمانی و رفتارهای انحرافی سازمانی با میانجی استرس شغلی بر سلامت سازمانی اثر غیرمستقیم و معنادار داشتند ($P < 0.001$).

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف بررسی مدل‌یابی سلامت سازمانی بر اساس تعهد و رفتارهای انحرافی سازمانی با میانجی استرس شغلی در مدیران مضطرب انجام شد.

اولین یافته مطالعه حاضر نشان داد که تعهد سازمانی بر استرس شغلی و سلامت سازمانی در مدیران مضطرب اثر مستقیم و معنادار داشت. این یافته در زمینه اثر تعهد سازمانی بر استرس شغلی با یافته پژوهش‌های Lee et al (2022)، Rahimi et al (2020) و Torabipour et al (2019) و در زمینه اثر تعهد سازمانی بر سلامت سازمانی با یافته پژوهش‌های Shams et al (2023)، Darafsh & Golshanpour (2018) و Pordeli & Vazifeh (2017) و Yuceler et al (2023) همسو بود. در تبیین و تفسیر این یافته‌ها می‌توان استنباط کرد که تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان و یکی از عوامل تعیین‌کننده و پیش‌بینی‌کننده رفتار سازمانی است؛ به طوری که کارکنان به سازمان متعهد هستند، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت فعال دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند. به عبارت دیگر، تعهد سازمانی یک نگرش و حالت روانشناختی است که نشان‌دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان می‌باشد. از آنجایی که استرس شغلی بخش عمده‌ای از زندگی کارکنان در محیط کاری و سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد و در صورت تداوم استرس شغلی از طریق کاهش انرژی جسمی و روانی فرد دچار خستگی و فرسودگی و افت عملکرد می‌شود. همچنین، از آنجایی که سلامت سازمانی منجر به مواجهه موفق سازمان با موانع و چالش‌های درونی و بیرونی سازمان می‌شود و زمینه را برای افزایش رضایت شغلی فراهم می‌آورد. فضای سازمانی سالم سبب می‌شود که کارکنان اهداف خود را با اهداف سازمان یکسان تلقی کنند و دستیابی به اهداف خود را در گرو دستیابی به اهداف سازمانی ببینند. در نتیجه، منطقی است که تعهد سازمانی بر استرس شغلی مدیران مضطرب اثر مستقیم و منفی و بر سلامت سازمانی آنان اثر مستقیم و مثبت بگذارد.

دومین یافته مطالعه حاضر نشان داد که رفتارهای انحرافی سازمانی بر استرس شغلی و سلامت سازمانی در مدیران مضطرب اثر مستقیم و معنادار داشت. این یافته در زمینه اثر رفتارهای انحرافی سازمانی بر استرس شغلی با یافته پژوهش‌های Junaedi & Wulani (2021) و Zeinali et al (2019)



و [Ghasemzadeh et al \(2018\)](#) و در زمینه اثر رفتارهای انحرافی سازمانی بر سلامت سازمانی با یافته پژوهش‌های [Aiswarya & Khalid \(2023\)](#) و [Teimouri et al \(2021\)](#) همسو بود. در تبیین و تفسیر این یافته‌ها می‌توان استنباط کرد که رفتارهای انحرافی و مخرب شکلی از رفتارهای تلافی‌جویانه و اعتراض‌گونه هستند که به واسطه شرایط شغلی و محیط کاری انجام می‌شود و پاسخی به عوامل استرس‌زا و فشارزا در محیط کاری می‌باشد. رفتارهای انحرافی سازمانی یک فعالیت ارادی هستند. زیرا کارکنان انگیزه‌ای برای سازگاری با انتظاراتی که ندارند و برای نقض این انتظارات برانگیخته می‌شوند که از بارزترین این رفتارها می‌توان به دزدی، خرابکاری، اتلاف منابع، پذیرش رشوه و غیبت غیرموجه اشاره کرد. از آنجایی که فرآیند استرس زنجیره‌ای از عوامل استرس‌زای شغلی محیطی و میزان ادراک استرس شغلی و واکنش‌های هیجانی نسبت به فشارهای شغلی است. همچنین، از آنجایی که سلامت در سازمان موجب دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش مهارت‌های سازگاران بیشتر می‌شود. در نتیجه، منطقی است که رفتارهای انحرافی سازمانی بر استرس شغلی مدیران مضطرب اثر مستقیم و مثبت و بر سلامت سازمانی آنان اثر مستقیم و منفی بگذارد.

سومین یافته مطالعه حاضر نشان داد که استرس شغلی بر سلامت سازمانی در مدیران مضطرب اثر مستقیم و معنادار داشت. این یافته در زمینه اثر استرس شغلی بر سلامت سازمانی با یافته پژوهش‌های [Ghazali Vardanjani et al \(2024\)](#)، [Mohammadi & Mohammadi \(2022\)](#) و [Ahmadi & Bazrafshan \(2014\)](#) همسو بود. در تبیین و تفسیر این یافته‌ها می‌توان استنباط کرد که استرس شغلی حالتی منفی است و پیامدهای منفی ناشی از آن می‌تواند در زندگی مخرب و آسیب‌زا باشد. اگر چه سطحی از استرس می‌تواند منطقی، معقول و تطابق‌پذیر باشد، اما در بلندمدت و مقدار زیاد آن می‌تواند آثار منفی زیادی بر جای بگذارد. از آنجایی که سلامت سازمانی زمینه را برای رشد و توسعه فرد و سازمان فراهم می‌کند و سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و تلاش، افزایش سلامت روانی و تحقق اهداف سازمانی می‌شود. بنابراین، استرس شغلی سبب می‌شود که کارکنان تحت تاثیر فشارهای شغلی اعمال و رفتارهای نامناسبی از خود نشان دهند و سلامت خود و سازمان را کاهش دهند. در نتیجه، منطقی است که استرس شغلی بر سلامت سازمانی مدیران مضطرب اثر مستقیم و منفی بگذارد.

چهارمین یافته مطالعه حاضر نشان داد که تعهد سازمانی و رفتارهای انحرافی سازمانی با میانجی استرس شغلی بر سلامت سازمانی در مدیران مضطرب اثر غیرمستقیم و معنادار داشتند. در تبیین و تفسیر این یافته‌ها می‌توان استنباط کرد که تعهد سازمانی و رفتارهای انحرافی سازمانی از طریق استرس شغلی بر سلامت سازمانی اثر می‌گذارد و این اثر با واسطه مکانیسم‌های انگیزشی مرتبط با شغل مانند استرس و خستگی شغلی رخ محقق می‌شود. در نتیجه، استرس شغلی میانجی مناسبی بین تعهد سازمانی و رفتارهای انحرافی سازمانی با سلامت سازمانی بود. در نتیجه، منطقی است که تعهد سازمانی و رفتارهای انحرافی سازمانی با میانجی استرس شغلی بر سلامت سازمانی مدیران مضطرب اثر بگذارد.

هر پژوهشی با محدودیت‌هایی مواجه است که این محدودیت‌ها باید در تعمیم نتایج مورد توجه قرار گیرند که از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به مدیران مضطرب، استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و عدم بررسی نتایج به تفکیک جنسیت اشاره کرد. با توجه به محدودیت‌ها پیشنهاد می‌شود که این پژوهش بر روی مدیران مبتلا به سایر اختلال‌ها و بر روی سایر گروه‌ها از جمله معلمان انجام شود، در صورت امکان از روش نمونه‌گیری تصادفی به دلیل خطای کمتر استفاده گردد و روابط بین متغیرهای پژوهش حاضر به تفکیک جنسیت بر روی مدیران مرد و زن مضطرب انجام شود. طبق یافته‌های این مطالعه، پیشنهاد می‌شود که مسئولان و برنامه‌ریزان نظام آموزش و پرورش بر اساس نتایج این مطالعه و مطالعه‌های مشابه از طریق طراحی و اجرای برنامه‌های مناسب گام موثری در جهت بهبود سلامت سازمانی بردارند. آنان برای بهبود سلامت سازمانی می‌توانند میزان تعهد سازمانی را افزایش و میزان رفتارهای انحرافی سازمانی و استرس شغلی را کاهش دهند.

تعارض منافع

در این مطالعه هیچ تعارض منافی وجود نداشت.

مشارکت نویسندگان

همه فعالیت‌های این پژوهش توسط تنها نویسنده آن انجام شده است.



موازین اخلاقی

در انجام این مطالعه، همه اصول و موازین اخلاقی رعایت شد.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و منابع این مطالعه واقعی و اصیل می‌باشد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشت.

تشکر و قدردانی

در پایان از مدیران مضطرب شرکت‌کننده در پژوهش حاضر تشکر می‌شود.

References

- Ahmadi, E., & Bazrafshan, A. (2014). Relationship management styles to organizational health and job stress. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 5(2), 73-90. https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_553.html?lang=en
- Ahmadi, M., Ghasemi, M., & Shahriari Ahmadi, M. (2023). The effectiveness of assertiveness training program on the resilience and clinical symptoms of students with symptoms of generalized anxiety disorder. *Sociology of Education*, 9(1), 205-214. <https://10.22034/ijes.2022.553033.1304>
- Aiswarya, R., & Khalid, S. (2023). Organisational justice and deviant behaviour: A systematic literature review and bibliometric analysis. *Qubahan Academic Journal*, 3(4), 93-104. <https://doi.org/10.48161/qaj.v3n4a157>
- Akbari, M., & Derakhshan, H. (2015). Assessing organizational health and its impact on the management of professional ethics (case study: rural water and wastewater company of Ardabil province). *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(1), 1996-2003. <http://www.european-science.com/>
- Alaei, F., Ahghar, G., & Fathi Vernosfaderani, L. (2024). Identification and explanation of organizational health dimensions and components among middle school teachers in Tehran. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 7(2), 36-42. <http://dx.doi.org/10.61838/kman.ijes.7.2.5>
- Azimi, H., & Fallahi, L. (2019). The effect of work conscience on organizational health and the mediating role of core value. *Scientific Journal of Islamic Management*, 27(1), 169-188. https://im.ihu.ac.ir/article_204547.html?lang=en
- Baske, M. M., Timmerman, K. C., Garmo, L. G., Freitsa, M. N., McCollum, K. A., & Ren, T. Y. (2024). Fecal microbiota transplant on *Escherichia-Shigella* gut composition and its potential role in the treatment of generalized anxiety disorder: A systematic review. *Journal of Affective Disorders*, 354, 309-317. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2024.03.088>
- Baussay, A., Di Lodovico, L., Poupon, D., Doublet, M., Ramoz, N., Duriez, P., & Gorwood, P. (2024). The capacity of cognitive tests to detect generalized anxiety disorder (GAD): A pilot study. *Journal of Psychiatric Research*, 174, 94-100. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2024.04.006>
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-60. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Chen, C. F., & Sih, J. (2024). How job stressors and economic stressors impact public transport drivers' performance and well-being under the health risk of the COVID-19 pandemic. *Journal of Safety Research*, 88, 354-365. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2023.12.002>



- Chen, C. T., Hu, H. H. S., & King, B. (2018). Shaping the organizational citizenship behavior or workplace deviance: Key determining factors in the hospitality workforce. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.01.003>
- Cho, Y. J., Han, Y. R., & Jeong, Y. W. (2022). Professional self-concept, job stress, and triage competency among emergency nurses: Secondary data analysis of a cross-sectional survey. *Journal of Emergency Nursing*, 48(3), 288-298. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2022.01.010>
- Darafsh, H., & Golshanpour, M. (2018). The relationship between spirituality in workplace with organizational health and principals organizational commitment of the high schools of Ahvaz. *Journal of School Administration*, 6(2), 123-142. https://jsa.uok.ac.ir/article_60955.html
- Faramoushi, M. (2021). Correlation of some physical health indicators with organizational commitment among male faculty members and staff of Tabriz Islamic Arts University. *Journal of Health Promotion Management*, 10(2), 123-135. https://jhpm.ir/browse.php?a_id=1204&sid=1&slc_lang=en
- Fuller-Thomson, E., & Ryckman, K. (2020). Achieving complete mental health despite a history of generalized anxiety disorders: Findings from a large, nationally representative Canadian survey. *Journal of Affective Disorders*, 265, 687-694. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.12.004>
- Gassas, R., & Rn, O. S. (2023). Nurses' professional values and organizational commitment. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 18(1), 19-25. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2022.07.005>
- Ghasemzadeh, S., Hosseini, M. S., & Valinejad, A. (2018). Predicting deviant behaviors directed to organization and colleagues based on locus of control and perception of job stress. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 10(35), 97-112. https://jcoc.sbu.ac.ir/article_99862.html
- Ghazali Vardanjani, M., Montazeri, S., Jahanbani Veshare, E., & Ghanbari, S. (2024). Investigating the relationship between organizational health and burnout and job stress among midwives working in hospitals in 2020. *Journal of Education and Health Promotion*, 13(77), 1-8. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_909_22
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251-261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>
- Harris, A. J., Saltstone, R., & Fraboni, M. (1999). An evolution of the job stress questionnaire with a sample of entrepreneurs. *Journal of Business and Psychology*, 13(3), 447-455. <https://doi.org/10.1023/A%3A1022938719353>
- Hoy, W. K., & Feldman, J. A. (1987). Organizational health: the concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*, 20(4), 30-37. https://www.researchgate.net/publication/234565328_Organizational_Health_The_Concept_and_Its_Measure
- Jaafari, M., Alzuman, A., Ali, Z., Tantry, A., & Ali, R. (2023). Organizational health behavior index (OHBI): A tool for measuring organizational health. *Sustainability*, 15(13650), 1-29. <https://doi.org/10.3390/su151813650>
- Jeon, K. S., & Choi, B. K. (2021). Workplace spirituality, organizational commitment and life satisfaction: the moderating role of religious affiliation. *Journal of Organizational Change Management*, 34(5), 1125-1143. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2021-0012>
- Junaedi, M., & Wulani, F. (2021). The moderating effect of person-organization fit on the relationship between job stress and deviant behaviors of frontline employees. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(5), 492-505. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-06-2020-0103>
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of workload on job stress of Ghanaian OPD nurses: The role of coworker support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341-346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>



- Lee, J. E., Kim, S. R., & Chun, B. C. (2024). Impact of the COVID-19 pandemic on infection control nurses: A path analysis of job stress, burnout, and turnover intention. *American Journal of Infection Control*, 52(6), 683-687. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2024.01.001>
- Lee, T. K., Moon, H. W., & Kim, J. S. (2022). The effects of workers' job stress on organizational commitment and leaving intention in commercial sports centers. *Journal of Exercise Rehabilitation*, 18(5), 294-298. <https://doi.org/10.12965/jer.2244438.219>
- Mackey, J. D. (2022). The effect of cultural values on the strength of the relationship between interpersonal and organizational workplace deviance. *Journal of Business Research*, 149, 760-771. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.05.072>
- 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](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Moghaddam, A., & Mahmoudi Meymand, M. (2018). The effect of organizational cynicism on tendency to deviant behaviors; The moderating role leadership style. *Management Studies in Development and Evolution*, 27(89), 73-89. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2018.26185.2479>
- Mohammadi, S., & Mohammadi, N. (2022). Structural analysis of the effect of job stress on quality of work life and organizational health according to the mediating role of citizenship behavior and the moderating role of employment status (Case study: employees of teaching hospitals affiliated to Ahvaz Jondishapur University of Medical Sciences). *Iran Occupational Health*, 19(10), 1-16. <http://dx.doi.org/10.52547/ioh.19.1.151>
- Naeinian, M. R., Shaeiri, M. R., Sharif, M., & Hadian, M. (2011). To study reliability and validity for a brief measure for assessing generalized anxiety disorder (GAD-7). *Biannual Journal of Clinical Psychology & Personality*, 9(1), 41-50. https://cpap.shahed.ac.ir/article_2647.html?lang=en
- Nasiri Karbasdehi, Z., Fakhri, M. K., & Ghanadzadegan, H. A. (2023). The effectiveness of mindfulness training on distress tolerance, resilience and emotion regulation in students with symptoms of generalized anxiety disorder. *Sociology of Education*, 9(1), 413-423. <https://10.22034/ijes.2023.2014010.1484>
- Pletzer, J. L., Bentvelzen, M., Oostrom, J. K., & De Vries, R. E. (2019). A meta-analysis of the relations between personality and workplace deviance: Big five versus HEXACO. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 369-383. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.004>
- Pordeli, F., & Vazifeh, Z. (2017). Examination of the impact of promotion of organizational health on organizational commitment among employees of Zabol University of Medical Sciences. *Revista QUID (Special Issue)*, 2444-2455. <file:///C:/Users/kavosh/Downloads/Dialnet-ExaminationOfTheImpactOfPromotionOfOrganizationalH-6227152.pdf>
- 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. <https://doi.org/10.22055/jiops.2020.32522.1176>
- Rapaport, M. H., Schettler, P. J., Larson, E. R., Edwards, S. A., Dunlop, B. W., Rakofsky, J. J., & Kinkead, B. (2023). A preliminary descriptive report of the longevity of the effects of Swedish massage therapy for subjects with generalized anxiety disorder. *Journal of Bodywork and Movement Therapies*, 33, 176-181. <https://doi.org/10.1016/j.jbmt.2022.11.001>
- Sedaghat, K. H., Mahmoodi, M., Kiani, J., Javadzade, H., & Reisi, M. (2023). Investigating the impact of virtual stress management education on the occupational stress of healthcare providers in Bushehr City: An application of self-efficacy theory. *Journal of Ilam University of Medical Sciences*, 31(3), 62-75. <http://sjimu.medilam.ac.ir/article-1-7763-en.html>
- Shahrakipour, H. (2021). The effect of teaching philosophy to children on general health and anxiety among the middle school students in Tehran. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 4(1), 1-9. <http://dx.doi.org/10.52547/ijes.4.1.1>



- Shaikh, F., Afshan, G., & Channa, K. A. (2024). Organizational commitment to sustainability: considering the role of leadership, green HRM and green knowledge sharing. *Journal of Organizational Change Management*, 37(2), 356-373. <http://dx.doi.org/10.1108/JOCM-09-2022-0282>
- Shams, A., Jannesar Ahmadi, H., & Rajabi, M. (2023). Investigating the impact of organizational health on job satisfaction with the mediating role of organizational commitment in the National Petroleum Products Distribution Company of Mashhad. *Psychological Researches in Management*, 9(1), 119-138. <https://doi.org/10.22034/jom.2023.703856>
- Singh, S. K. (2019). Territoriality, task performance, and workplace deviance: Empirical evidence on role of knowledge hiding. *Journal of Business Research*, 97, 10-19. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.12.034>
- Spitzer, R. L., Kroenke, K., Williams, J. B. W., & Lowe, B. (2006). A brief measure for assessing generalized anxiety disorder: The GAD-7. *Archives of Internal Medicine*, 166(10), 1092-1097. <https://doi.org/10.1001/archinte.166.10.1092>
- Teetzen, F., Klug, K., Steinmetz, H., & Gregersen, S. (2023). Organizational health climate as a precondition for health-oriented leadership: expanding the link between leadership and employee well-being. *Frontiers in Psychology*, 14(1181599), 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1181599>
- Teimouri, H., Safari, A., Jahanbazi Goujani, A., & Babaahmadi Milani, Z. (2021). The impact of spirituality in the workplace on organization identity with the mediating role of organizational health and deviant behavior. *Journal of Applied Sociology*, 32(2), 29-48. <https://doi.org/10.22108/jas.2020.120847.1850>
- Torabipour, A., Emamyanfard, S. M., Veysi Sheykhrobat, M., & Jafarinia, M. (2019). The relationship of job stress and job satisfaction with organizational commitment in environmental and occupational health staff working in Alborz and Ahvaz Jundishapur Universities of Medical Sciences. *Health Based Research*, 5(2), 215-233. <http://dx.doi.org/10.22062/5.2.215>
- Vafaey Moghaddam, M., Haji Alizadeh, K., Zarei, E., & Amirfakhraei, A. (2024). Investigating the structural relationships of rumination with the mediation of body image on the anxiety of people with bulimia nervosa disorder. *Psychological Dynamics in Mood Disorders*, 2(4), 10-20. <https://10.22034/pdmd.2024.444564.1050>
- Xenidis, Y., & Theocharous, K. (2014). Organizational health: Definition and assessment. *Procedia Engineering*, 85, 562-570. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2014.10.584>
- Xia, N., Ding, S., & Yuan, J. (2022). The impact of a challenging work environment: Do job stressors benefit citizenship behavior of project managers? *International Journal of Project Management*, 40(3), 205-217. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.01.007>
- Yang, F., Zhang, J., Fan, L., Liao, M., Wang, Y., Chen, C., 7 et al. (2020). White matter structural network disturbances in first-episode, drug-naïve adolescents with generalized anxiety disorder. *Journal of Psychiatric Research*, 130, 394-404. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2020.08.004>
- Yuceler, A., Doganalp, B., & Kaya, D. (2013). The relation between organizational health and organizational commitment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(10), 781-788. <file:///C:/Users/kavosh/Downloads/admin,+1262-5034-1-CE.pdf>
- Zeinali, S., Manzari Tavakoli, A., & Salajegheh, S. (2019). Relationship between ethical climate and job stress with deviant behavior of employees: Mediating role of oppressive leadership. *Ethics in Science and Technology*, 14(3), 116-124. <https://ethicsjournal.ir/article-1-1542-en.html>