



Original Research Article



## Investigating the effect of organizational learning and job stress on the three dimensions of organizational commitment; investigating the effect of challenging and hindrance stress (a case study in the information technology industry)

Golnaz Tajeddin<sup>1</sup> , Fateme Hosseingholipur<sup>2</sup>

1- Assistant Professor Faculty of Industrial and Systems Engineering Tarbiat Modares University Tehran Iran. (Corresponding Author)

2- Masters student of Engineering Management Tarbiat Modares University Tehran Iran.

### ARTICLE INFO

#### Article History

Date Received: 10 June 2025

Date Revised: 1 September 2025

Date Accepted: 16 November 2025

Date published: 18 February 2026

#### Keywords

Organizational commitment,

Organizational learning,

Job stress,

Challenging stress,

hindrance stress.

#### Corresponding Author Email:

[g.tajeddin@modares.ac.ir](mailto:g.tajeddin@modares.ac.ir)

### ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the effects of organizational learning and job stress on the three dimensions of organizational commitment of employees in an information technology company. The effects of organizational learning, the level of job stress, challenging job stress, and hindrance job stress on affective, continuance, and normative commitment were examined separately and simultaneously. This study is applied in terms of its purpose and descriptive-survey in terms of its implementation method. The study population includes employees of an active information technology company located in Tehran, from whom 159 people were selected as a sample. The required data were collected through valid questionnaires in the field of organizational learning, organizational commitment, job stress and its types (challenging or hindrance) and analyzed using SPSS software. After examining the hypotheses in the entire statistical population, individuals were classified into two groups based on the level and type of stress experienced, and the tests were re-hypothesized. The findings indicate that organizational learning has a positive and significant effect on affective and normative commitment, but no relationship was observed with continuance commitment in this study. Job stress, as a negative moderating factor, weakens the relationship between organizational learning and affective commitment. Challenging stress and inhibitory stress do not have a significant effect on continuance and normative commitment, but inhibitory stress has a negative effect on affective commitment. In individuals with low levels of stress, organizational learning has a greater effect on increasing affective commitment. It was also found that organizational learning leads to an increase in affective commitment in individuals who experience more challenging stress than in individuals who are under the influence of inhibitory stress.

#### How to cite this article:

Tajeddin, G., & Hosseingholipur, F. (2026). Investigating the effect of organizational learning and job stress on the three dimensions of organizational commitment; investigating the effect of challenging and hindrance stress (a case study in the information technology industry). *Journal of Management Science Research*, 7(4), 70-85.



©2023 The author(s). This is an open access article distributed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC), which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source.

Publisher: Chatre Andisheh International Publishing Institute



## پژوهش های علوم مدیریت

Homepage: <https://Jomsr.ir>



### مقاله پژوهشی



# بررسی اثر یادگیری سازمانی و استرس شغلی بر ابعاد سه گانه تعهد سازمانی؛ بررسی اثر استرس چالش‌زا و بازدارنده (مطالعه یک مورد در صنعت فناوری اطلاعات)

گلناز تاج‌الدین\*<sup>۱</sup>، فاطمه حسینقلی پور<sup>۲</sup> ID

۱- استادیار، دانشکده مهندسی صنایع و سیستم‌ها، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت مهندسی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

### اطلاعات مقاله

#### سابقه مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۲۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۶/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۲۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۱/۲۹

### چکیده

هدف این پژوهش، بررسی آثار یادگیری سازمانی و استرس شغلی بر ابعاد سه گانه تعهد سازمانی کارکنان در شرکتی در حوزه فناوری اطلاعات است. تأثیر یادگیری سازمانی، میزان استرس شغلی، استرس چالش‌زای شغلی و استرس بازدارنده شغلی بر تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری به صورت مجزا و همزمان بررسی شده است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش اجرا، توصیفی-پیمایشی است. جامعه مورد مطالعه شامل کارکنان یک شرکت فعال در زمینه فناوری اطلاعات مستقر در تهران است که از میان آن‌ها، ۱۵۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز از طریق پرسش‌نامه‌های معتبر در زمینه یادگیری سازمانی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و انواع آن (چالش‌زا یا بازدارنده) جمع‌آوری و با استفاده از نرم‌افزار SPSS تحلیل شدند. بعد از بررسی فرضیه‌ها در کل جامعه آماری، افراد بر اساس میزان و نوع استرس تجربه شده، به دو گروه دسته‌بندی شده و آزمون‌ها مورد فرض مجدد قرار گرفتند. یافته‌ها حاکی از آن است که یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد عاطفی و هنجاری دارد اما رابطه‌ای با تعهد مستمر در این پژوهش مشاهده نشد. استرس شغلی به عنوان عامل تعدیل‌کننده منفی، رابطه میان یادگیری سازمانی و تعهد عاطفی را تضعیف می‌کند. استرس چالش‌زا و استرس بازدارنده، تأثیر معناداری بر تعهد مستمر و هنجاری ندارند اما استرس بازدارنده تأثیر منفی بر تعهد عاطفی دارد. در اشخاص با سطح پایین استرس، یادگیری سازمانی، تأثیر بیشتری بر افزایش تعهد عاطفی دارد. همچنین مشخص شد یادگیری سازمانی در افرادی که استرس چالش‌زای بیشتری را تجربه می‌کنند، بیشتر از افرادی که تحت تأثیر استرس بازدارنده هستند منجر به افزایش تعهد عاطفی می‌شود.

### واژه‌های کلیدی

تعهد سازمانی،

یادگیری سازمانی،

استرس شغلی،

استرس چالش‌زا،

استرس بازدارنده.

### ایمیل نویسنده مسئول

[g.tajeddin@modares.ac.ir](mailto:g.tajeddin@modares.ac.ir)

استناد به این مقاله: تاج‌الدین، گلناز و حسینقلی پور، فاطمه. (۱۴۰۴). بررسی اثر یادگیری سازمانی و استرس شغلی بر ابعاد سه گانه تعهد سازمانی؛ بررسی اثر استرس چالش‌زا و بازدارنده (مطالعه یک مورد در صنعت فناوری اطلاعات). پژوهش‌های علوم مدیریت، ۷(۴)، ۷۰-۸۵.

ناشر: موسسه انتشارات بین‌المللی چتر اندیشه



Creative Commons: CC BY 4.0

## مقدمه

منابع انسانی، ارزشمندترین سرمایه یک هر سازمان محسوب می‌شوند. سازمان‌ها همواره تلاش می‌کنند تا نیروهای خود را حفظ کنند؛ چرا که فرآیند جذب و استخدام نیروهای جدید زمان‌بر و پرهزینه است و خروج هر فرد از سازمان، منجر به از دست رفتن دانش و تجربه‌های انباشته‌شده او و همچنین ایجاد فشار روانی بر سایر افراد می‌شود. هرچه میزان وفاداری و دلبستگی کارکنان به سازمان بیشتر باشد، احتمال ترک شغل توسط آن‌ها کاهش می‌یابد. تعهد سازمانی، به عنوان یک دیدگاه و نگرش، حتی بهتر از رضایت شغلی می‌تواند احتمال ترک کارکنان را پیش‌بینی کند؛ چراکه ممکن است فردی از شغل خود راضی باشد، اما به دلیل عدم علاقه به سازمان، به دنبال فرصت‌های شغلی در جای دیگر باشد. (احمدی‌زاده، ۱۳۸۹)

در دنیای امروز که با تحولات سریع فناوری و رقابت‌های فشرده در محیط‌های کاری همراه است، یادگیری دیگر تنها یک مزیت رقابتی نیست، بلکه یک ضرورت برای بقای سازمان‌ها به شمار می‌آید. با توجه به سرعت بالای تغییرات تکنولوژیک و تولید دانش، سازمان‌ها باید همواره در جست‌وجوی روش‌های نوین برای یادگیری و خلق دانش باشند تا بتوانند در این فضای رقابتی دوام بیاورند.

در این پژوهش، متغیر «استرس شغلی» به عنوان عاملی تعدیل‌کننده در رابطه بین یادگیری سازمانی و تعهد سازمانی انتخاب شده است. دلیل انتخاب این متغیر، ارتباط مستقیم آن با ویژگی‌های شخصیتی و شرایط شغلی افراد است. افراد مختلف در موقعیت‌های یکسان، سطوح متفاوتی از فشار روانی را تجربه می‌کنند و هر شغل نیز سطح خاصی از فشار روانی را به همراه دارد. با توجه به اینکه مطالعات مختلف درباره تأثیر استرس شغلی بر تعهد سازمانی، نتایج متفاوتی به دست داده‌اند، نوع استرس شغلی (چالش‌زا یا بازدارنده) نیز به عنوان یک متغیر در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته است تا آثار مولفه‌های یادشده به صورت عمیق‌تری بررسی شوند.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### تعهد سازمانی

تعهد سازمانی به عنوان یکی از مفاهیم کلیدی در مدیریت منابع انسانی، به میزان وابستگی و وفاداری کارکنان به سازمان اشاره دارد. این مفهوم برای اولین بار توسط آلن و میر (۱۹۹۱) به سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری تقسیم‌بندی شد. تعهد عاطفی به معنای احساس تعلق و دلبستگی عاطفی به سازمان است. کارکنانی که تعهد عاطفی بالایی دارند، معمولاً به ارزش‌ها و اهداف سازمان اعتقاد داشته و تمایل دارند در سازمان باقی بمانند. این نوع تعهد معمولاً از طریق تجربیات مثبت کاری، حمایت سازمانی و احساس هویت با سازمان تقویت می‌شود. به عنوان مثال، کارکنانی که در سازمان‌هایی با فرهنگ قوی و حمایت‌گرانه کار می‌کنند، معمولاً تعهد عاطفی بالاتری دارند. تعهد مستمر به هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان اشاره دارد. این نوع تعهد زمانی ایجاد می‌شود که کارکنان احساس کنند ترک سازمان برای آن‌ها هزینه‌های مالی، اجتماعی یا روانی بالایی دارد. به عنوان مثال، کارکنانی که سال‌ها در یک سازمان کار کرده‌اند، ممکن است به دلیل از دست دادن مزایای شغلی، روابط اجتماعی یا سرمایه‌گذاری‌های شخصی، تمایلی به ترک سازمان نداشته باشند. تعهد هنجاری به احساس مسئولیت اخلاقی برای ماندن در سازمان مربوط می‌شود. کارکنانی که تعهد هنجاری بالایی دارند، معمولاً احساس می‌کنند که ماندن در سازمان وظیفه‌ای اخلاقی است. این نوع تعهد ممکن است از طریق فرهنگ سازمانی، آموزش‌های اخلاقی یا فشارهای اجتماعی تقویت شود. به عنوان مثال، کارکنانی که در سازمان‌هایی با ارزش‌های اخلاقی قوی کار می‌کنند، ممکن است احساس کنند که ترک سازمان خیانت به این ارزش‌ها است. تحقیقات نشان داده‌اند که تعهد سازمانی با کاهش ترک خدمت، جابه‌جایی، غیبت و تأخیر کارکنان رابطه معکوس و با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مستقیم دارد (آلن و میر، ۱۹۹۱؛ میر و هرسکوویچ، ۲۰۰۱).

## یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی فرآیندی است که از طریق آن سازمان‌ها دانش جدیدی کسب کرده و آن را برای بهبود عملکرد و تطبیق با تغییرات محیطی به کار می‌گیرند. تمپلتون و همکاران (۲۰۰۲) یادگیری سازمانی را مجموعه‌ای از اقدامات شامل کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه سازمانی تعریف کرده‌اند. این فرآیند به سازمان‌ها کمک می‌کند تا در محیط‌های پویا و رقابتی باقی بمانند. گومز و همکاران (۲۰۰۵) با بررسی ادبیات تحقیق عوامل تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش را به عنوان عوامل یادگیری سازمانی مطرح کردند. شاخص‌های اندازه‌گیری هر یک از این عوامل که از آن‌ها به عنوان «قابلیت یادگیری» نیز یاد می‌شود.

تعهد مدیریت به معنای حمایت مدیران ارشد از فرآیندهای یادگیری و ایجاد فرهنگ یادگیری در سازمان است. مدیرانی که به یادگیری سازمانی متعهد هستند، معمولاً منابع لازم را برای آموزش و توسعه کارکنان فراهم می‌کنند و محیطی را ایجاد می‌کنند که در آن کارکنان تشویق می‌شوند تا دانش جدید را کسب کنند. به عنوان مثال، سازمان‌هایی که برنامه‌های آموزشی منظمی را برای کارکنان خود ارائه می‌دهند، معمولاً کارکنانی با مهارت‌های بالاتر و توانایی بیشتر برای مقابله با فشارهای شغلی دارند. دید سیستمی به درک کارکنان از اهداف کلی سازمان و نحوه مشارکت آن‌ها در دستیابی به این اهداف اشاره دارد. کارکنانی که دید سیستمی قوی دارند، معمولاً بهتر می‌توانند نقش خود را در سازمان درک کرده و به اهداف سازمانی کمک کنند. به عنوان مثال، کارکنانی که در سازمان‌هایی با ساختار شفاف و اهداف مشخص کار می‌کنند، معمولاً دید سیستمی قوی‌تری دارند. فضای باز و آزمایشگری به ایجاد محیطی اشاره می‌کند که در آن کارکنان تشویق می‌شوند تا ایده‌های جدید را آزمایش کنند. این عامل به سازمان‌ها کمک می‌کند تا نوآوری را تقویت کرده و از اشتباهات به عنوان فرصتی برای یادگیری استفاده کنند. به عنوان مثال، سازمان‌هایی که به کارکنان خود اجازه می‌دهند تا ایده‌های جدید را آزمایش کنند، معمولاً نوآوری بیشتری را تجربه می‌کنند. انتقال و یکپارچه‌سازی دانش به فرآیندهای سازمانی اشاره دارد که از طریق آن‌ها دانش در سراسر سازمان به اشتراک گذاشته می‌شود. این عامل به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از دانش موجود به‌طور مؤثر استفاده کرده و از تکرار اشتباهات جلوگیری کنند. به عنوان مثال، سازمان‌هایی که از سیستم‌های مدیریت دانش استفاده می‌کنند، معمولاً بهتر می‌توانند دانش را در سراسر سازمان به اشتراک بگذارند. این عوامل به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا دانش را به‌طور مؤثر مدیریت کرده و از آن برای بهبود عملکرد استفاده کنند.

## استرس شغلی

استرس شغلی به عنوان پاسخ فردی به فشارهای محیط کار تعریف می‌شود که می‌تواند ناشی از عدم تطابق بین تقاضاهای شغلی و توانایی‌های فرد باشد. استرس شغلی به دو دسته کلی چالش‌زا و بازدارنده تقسیم می‌شود. مفاهیم استرس چالش‌زا و بازدارنده، اولین بار توسط کاوانا و همکاران (۲۰۰۰) مطرح شدند و از آن زمان تاکنون در تحقیقات متعددی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. استرس‌زاهای چالشی (مانند حجم کار و مسئولیت‌های سنگین) می‌توانند به رشد شخصی و بهبود عملکرد کمک کنند. این نوع استرس معمولاً به عنوان فرصتی برای یادگیری و توسعه مهارت‌ها در نظر گرفته می‌شود. به عنوان مثال، کارکنانی که با حجم کار بالایی مواجه هستند، ممکن است مهارت‌های مدیریت زمان و اولویت‌بندی را بهبود بخشند. از سوی دیگر، استرس‌زاهای بازدارنده (مانند تعارض نقش و ابهام نقش) مانع پیشرفت فردی و سازمانی می‌شوند. این نوع استرس معمولاً به عنوان مانعی برای دستیابی به اهداف ارزشمند در نظر گرفته می‌شود. به عنوان مثال، کارکنانی که با تعارض نقش مواجه هستند، ممکن است احساس کنند که نمی‌توانند به‌طور همزمان به انتظارات مختلف پاسخ دهند و این موضوع می‌تواند به کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی منجر شود. تحقیقات نشان داده‌اند که استرس شغلی می‌تواند تأثیر منفی بر تعهد سازمانی داشته باشد، به‌ویژه زمانی که کارکنان احساس کنند منابع کافی برای مقابله با فشارهای شغلی در اختیار ندارند (هو و همکاران، ۲۰۰۹). به طور کلی می‌توان گفت استرس چالش‌زا معمولاً با اهداف روشن و قابل دستیابی همراه است، در حالی که استرس بازدارنده اغلب ناشی از موانع غیرقابل کنترل یا شرایط مبهم است (لپین و همکاران، ۲۰۰۵). استرس چالش‌زا می‌تواند به افزایش انگیزه و رضایت شغلی

منجر شود، در حالی که استرس بازدارنده معمولاً باعث کاهش رضایت و افزایش تمایل به ترک شغل می‌شود (پداسکف و همکاران، ۲۰۰۷).

تحقیقات نشان داده‌اند که استرس چالش‌زا می‌تواند به بهبود عملکرد کاری و افزایش تعهد سازمانی کمک کند، زیرا افراد را به تلاش بیشتر و دستیابی به اهداف چالش‌برانگیز ترغیب می‌کند (ویستر و همکاران، ۲۰۱۱). از سوی دیگر، استرس بازدارنده اغلب با کاهش عملکرد، افزایش خستگی شغلی و کاهش تعهد سازمانی همراه است، زیرا افراد را از دستیابی به اهداف خود بازمی‌دارد (ردل و جاج، ۲۰۰۹). سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد محیط‌های کاری حمایتی، کاهش موانع سازمانی و ارائه منابع کافی، استرس بازدارنده را کاهش دهند (کاوانا و همکاران، ۲۰۰۰). از طرفی، با طراحی وظایف چالش‌برانگیز و معنادار، می‌توان استرس چالش‌زا را افزایش داد و از آن به عنوان ابزاری برای بهبود عملکرد و رضایت شغلی استفاده کرد (لپین و همکاران، ۲۰۰۵).

رابطه تعهد سازمانی، یادگیری سازمانی و استرس شغلی

یادگیری سازمانی توجه می‌کنند، معمولاً محیط‌های کاری حمایت‌گرانه‌تری ایجاد می‌کنند که به کاهش استرس شغلی و افزایش تعهد کارکنان کمک می‌کند (گومز و همکاران، ۲۰۰۵). به عنوان مثال، سازمان‌هایی که برنامه‌های آموزشی منظمی را برای کارکنان خود ارائه می‌دهند، معمولاً کارکنانی با مهارت‌های بالاتر و توانایی بیشتر برای مقابله با فشارهای شغلی دارند. این موضوع می‌تواند به کاهش استرس شغلی و افزایش تعهد سازمانی منجر شود. از سوی دیگر، استرس‌زاهای چالشی می‌توانند به عنوان محرکی برای یادگیری و رشد فردی عمل کنند. کارکنانی که با استرس‌زاهای چالشی مواجه می‌شوند، معمولاً تمایل بیشتری به یادگیری و توسعه مهارت‌های جدید دارند. این فرآیند می‌تواند به افزایش تعهد سازمانی منجر شود. در مقابل، استرس‌زاهای بازدارنده می‌توانند منجر به کاهش تعهد و افزایش تمایل به ترک سازمان شوند. کارکنانی که با استرس‌زاهای بازدارنده مواجه می‌شوند، معمولاً احساس می‌کنند که سازمان از آن‌ها حمایت نمی‌کند و این موضوع می‌تواند به کاهش تعهد سازمانی منجر شود (کروفارد و همکاران، ۲۰۱۰).

استرس چالش‌زا معمولاً با تعهد عاطفی رابطه مثبت دارد. این نوع استرس، که ناشی از وظایف چالش‌برانگیز و فرصت‌های رشد است، می‌تواند به افزایش احساس تعلق و رضایت کارکنان منجر شود. تحقیقات نشان می‌دهند که کارکنانی که استرس چالش‌زا را تجربه می‌کنند، به دلیل احساس پیشرفت و دستیابی به اهداف، تعهد عاطفی بالاتری دارند (لپین و همکاران، ۲۰۰۵). استرس چالش‌زا تأثیر معناداری بر تعهد مستمر ندارد، زیرا این نوع تعهد بیشتر به عوامل اقتصادی و خارجی مرتبط است (پداسکف و همکاران). استرس چالش‌زا می‌تواند به افزایش تعهد هنجاری منجر شود، زیرا کارکنان ممکن است احساس کنند که سازمان به آن‌ها فرصت‌های رشد و توسعه داده است و بنابراین، احساس مسئولیت اخلاقی برای ماندن در سازمان دارند (ویستر و همکاران، ۲۰۱۱).

استرس بازدارنده معمولاً با تعهد عاطفی رابطه منفی دارد. این نوع استرس، که ناشی از موانع سازمانی و شرایط کاری نامناسب است، می‌تواند به کاهش احساس تعلق و رضایت کارکنان منجر شود. تحقیقات نشان می‌دهند که کارکنانی که استرس بازدارنده را تجربه می‌کنند، به دلیل احساس ناامیدی و نارضایتی، تعهد عاطفی کمتری دارند (ردل و جاج، ۲۰۰۹). استرس بازدارنده می‌تواند به افزایش تعهد مستمر منجر شود، زیرا کارکنان ممکن است به دلیل ترس از عدم یافتن شغل جایگزین یا از دست دادن مزایای شغلی، در سازمان باقی بمانند. این نوع تعهد بیشتر از روی اجبار است تا انتخاب (کاوانا و همکاران، ۲۰۰۰). استرس بازدارنده تأثیر معناداری بر تعهد هنجاری ندارد، زیرا این نوع تعهد بیشتر به هنجارهای اجتماعی و فرهنگی مرتبط است و کمتر تحت تأثیر شرایط استرس‌زای کاری قرار می‌گیرد (پداسکف و همکاران، ۲۰۰۷).

## روش‌شناسی تحقیق

در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد برای اندازه‌گیری متغیرها استفاده شده است. تعهد سازمانی با استفاده از پرسشنامه آلن و مییر (۱۹۹۱) اندازه‌گیری شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال است که سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد

هنجاری را ارزیابی می‌کند. هر بعد شامل ۸ سؤال است که به صورت مقیاس لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌دهی می‌شود. یادگیری سازمانی با پرسشنامه گومز و همکاران (۲۰۰۵) اندازه‌گیری شده است. این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال است که چهار عامل تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری، و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش را ارزیابی می‌کند. هر عامل شامل ۵ سؤال است که به صورت مقیاس لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌دهی می‌شود. استرس شغلی با پرسشنامه کاوانا و همکاران (۲۰۰۰) اندازه‌گیری شده است. این پرسشنامه شامل ۱۵ سؤال است که استرس‌زاهای چالشی و بازدارنده را ارزیابی می‌کند. هر بعد شامل ۷ سؤال است که به صورت مقیاس لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌دهی می‌شود. این ابزارها به دلیل پایایی و روایی بالا، به‌طور گسترده در تحقیقات مرتبط استفاده شده‌اند. با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۰٪، حداقل به ۱۵۶ پرسشنامه نیاز بود. پرسشنامه‌ها در دو مرحله آنلاین و حضوری توزیع شدند و با حذف ۵ پرسشنامه ناقص، در نهایت ۱۵۹ پرسشنامه قابل بررسی به دست آمد که محاسبات آماری روی این پرسشنامه‌ها صورت گرفته است. پرسشنامه پژوهش شامل ۶۵ سوال برای سنجش متغیرها بود که در ادامه بخش‌بندی و مولفه‌های اندازه‌گیری شده این پرسشنامه ذکر شده است:

جدول ۱. پرسشنامه پژوهش

متغیر	پرسشنامه	تعداد سوال	آلفای کرونباخ	مولفه‌ها
تعهد سازمانی	آلن و مایر (۱۹۹۱)	۲۴	۰.۶۷۹	تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر
یادگیری سازمانی	گومز و همکاران (۲۰۰۵)	۱۶	۰.۸۶۲	تعهد مدیریت، دید سیستمی، فضای باز و آزمایشگری و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش
میزان استرس شغلی	کاهن و همکاران (۱۹۶۴)	۱۵	۰.۷۸۲	عملکرد، تراکم کار، زمینه سازمانی و تصمیم‌گیری
نوع استرس شغلی	کاوانا و همکاران (۲۰۰۰)	۱۰	۰.۸۹۴	استرس چالش‌زا و بازدارنده
تمامی پرسشنامه‌ها شامل طیف پنج درجه‌ای لیکرت هستند.				

بررسی‌های آماری و آزمون‌ها بر روی مولفه‌های اصلی پژوهش (یادگیری سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، میزان استرس شغلی، استرس از جنس مانع و استرس از جنس چالش) انجام شد. در گام اول، آمار توصیفی این متغیرها بررسی شد. این آمار در جدول شماره ۳ درج شده است. در ادامه، در راستای خلاصه‌سازی، در ادامه متغیرهای یادگیری سازمانی، تعهد

عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، میزان استرس شغلی، استرس چالش‌زای شغلی و استرس بازدارنده شغلی به ترتیب با علائم OL، AC، NC، CC، S، CS و HS نمایش داده می‌شوند.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
OL	۲.۸۶	۰.۵۷	۱.۱۹	۴.۱۳
AC	۳.۰۴	۰.۶۳	۱.۱۳	۵
CC	۲.۷۲	۰.۷۴	۱	۴.۸۸
NC	۲.۸	۰.۴۹	۱.۳۸	۴.۲۵
S	۲.۶	۰.۳	۱.۳	۵
CS	۲.۶	۱	۱	۵
HS	۲.۵	۰.۸	۱	۴.۶

همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، از میان ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی بیشترین میانگین را در این شرکت دارد. همچنین استرس شغلی در این سازمان میانگینی حدود ۲.۵ را داراست که نشانگر سطح پایین استرس در این سازمان است.

### یافته‌های پژوهش

#### لایه اول؛ بررسی بدون گروه‌بندی

در لایه اول بررسی، تمامی فرضیه‌های پژوهش برای همه پرسشنامه‌ها (بدون دسته‌بندی) بررسی شد. در راستای بررسی همه جانبه ارتباط میان متغیرهای پژوهش، ۲۰ فرضیه مطرح بود که در جدول شماره ۳، شرح این فرضیه‌ها و نتیجه آزمودن آن‌ها در جامعه آماری ذکر شده است:

جدول ۳. لایه اول بررسی فرضیه‌ها

شماره فرضیه	شرح فرضیه	نتیجه سنجش
۱	یادگیری سازمانی بر تعهد عاطفی اثر معنادار و مثبت دارد	قبول
۲	یادگیری سازمانی بر تعهد مستمر اثر معنادار و مثبت دارد	رد
۳	یادگیری سازمانی بر تعهد هنجاری اثر معنادار و مثبت دارد	قبول
۴	میزان استرس شغلی بر تعهد عاطفی اثر معنادار و منفی دارد	قبول
۵	میزان استرس شغلی بر تعهد عاطفی اثر معنادار و منفی دارد	قبول
۶	استرس شغلی بازدارنده بر تعهد عاطفی اثر معنادار و منفی دارد	قبول
۷	استرس شغلی بازدارنده بر تعهد مستمر اثر معنادار و منفی دارد	رد
۸	استرس شغلی بازدارنده بر تعهد هنجاری اثر معنادار و منفی دارد	رد
۹	استرس شغلی چالش‌زا بر تعهد عاطفی اثر معنادار و منفی دارد	رد
۱۰	استرس شغلی چالش‌زا بر تعهد مستمر اثر معنادار و منفی دارد	رد
۱۱	استرس شغلی چالش‌زا بر تعهد هنجاری اثر معنادار و منفی دارد	رد
۱۲	میزان استرس شغلی، در رابطه بین یادگیری سازمانی و تعهد عاطفی، نقش تعدیلگری دارد	قبول
۱۳	استرس شغلی چالش‌زا در رابطه بین یادگیری و تعهد عاطفی نقش تعدیلگری دارد	رد
۱۴	استرس شغلی بازدارنده در رابطه بین یادگیری و تعهد عاطفی نقش تعدیلگری دارد	رد
۱۵	میزان استرس شغلی، در رابطه بین یادگیری سازمانی و تعهد مستمر، نقش تعدیلگری دارد	رد
۱۶	استرس شغلی چالش‌زا در رابطه بین یادگیری و تعهد مستمر نقش تعدیلگری دارد	رد
۱۷	استرس شغلی بازدارنده در رابطه بین یادگیری و تعهد مستمر نقش تعدیلگری دارد	رد
۱۸	میزان استرس شغلی، در رابطه بین یادگیری سازمانی و تعهد هنجاری، نقش تعدیلگری دارد	رد

رد	استرس شغلی چالش‌زا در رابطه بین یادگیری و تعهد هنجاری نقش تعدیلگری دارد	۱۹
رد	استرس شغلی بازدارنده در رابطه بین یادگیری و تعهد هنجاری نقش تعدیلگری دارد	۲۰

از میان فرضیه‌ها، تنها ۵ فرضیه تأیید شد. در جدول شماره ۴، معادله‌های فرضیه‌های تأیید شده به همراه ضرایب متناظر آن‌ها ذکر شده است:

جدول ۴. فرضیه‌های تأیید شده بررسی اولیه

شماره فرضیه	شرح فرضیه	Sig	F	مقدار t متغیر مستقل
۱	یادگیری سازمانی بر تعهد عاطفی اثر معنادار و مثبت دارد	۰.۰۰۱	۷۷.۲۹۶	۸.۷۹۲
۳	یادگیری سازمانی بر تعهد هنجاری اثر معنادار و مثبت دارد	۰.۰۰۲	۱۰.۲۶۰	۳.۲۰۳
۴	میزان استرس شغلی بر تعهد عاطفی اثر معنادار و منفی دارد	۰.۰۰۱	۱۸.۱۲۴	۴.۲۵۷-
۵	میزان استرس شغلی بر تعهد عاطفی اثر معنادار و منفی دارد	۰.۰۳۲	۴.۶۹۰	۲.۱۶۶-
۶	استرس شغلی بازدارنده بر تعهد عاطفی اثر معنادار و منفی دارد	۰.۰۰۵	۸.۲۲۲	۲.۸۶۷-
۱۲	میزان استرس شغلی، در رابطه بین یادگیری سازمانی و تعهد عاطفی، نقش تعدیلگری دارد	۰.۰۰۰	۴۵.۹۶	برای S: ۲.۶۸۴- برای OL: ۷.۸۶

#### لایه دوم بررسی؛ دسته‌بندی بر اساس میزان استرس ادراک شده

در مرحله دوم، برای بررسی بیشتر، افراد مورد بررسی، بر اساس نمره استرس به دو دسته «کم‌استرس» و «پراسترس» تقسیم شدند. افرادی که میانگین نمره استرس آن‌ها زیر ۲.۵ بود در گروه کم‌استرس قرار گرفتند. فرضیه‌های جدول شماره ۳ برای دو گروه مذکور صورت گرفت. از میان این فرضیه‌ها، موارد مذکور در جدول شماره ۵ مورد تأیید قرار گرفتند.

جدول ۵. بررسی فرضیه‌های لایه دوم: بررسی در دو گروه کم استرس و پر استرس

مقدار t متغیر مستقل	F	Sig	شرح فرضیه	شماره فرضیه تأیید شده	گروه
۴.۰۷۲	۱۶.۵۸۰	۰.۰۰۱	یادگیری سازمانی بر تعهد عاطفی اثر معنادار و مثبت دارد	۱	کم استرس
۵.۱۴۳	۲۶.۴۵۳	۰.۰۰۱	یادگیری سازمانی بر تعهد عاطفی اثر معنادار و مثبت دارد	۱	پر استرس
۲.۶۸۱	۷.۱۸۸	۰.۰۰۱	یادگیری سازمانی بر تعهد هنجاری اثر معنادار و مثبت دارد	۳	
برای S: ۱.۸۲ برای OL: ۲.۸۲۷	۵.۲۲	۰.۰۰۷	میزان استرس شغلی، در رابطه بین یادگیری سازمانی و تعهد هنجاری، نقش تعدیلگری دارد	۱۸	

لایه سوم بررسی؛ دسته‌بندی بر اساس نوع استرس ادراک شده

در مرحله سوم، افراد بر اساس جنس استرس ادراک شده به دو دسته تقسیم شدند. «گروه تحت تأثیر استرس چالش‌زا» و «گروه تحت تأثیر استرس بازدارنده». این تقسیم‌بندی بر اساس مقایسه میانگین نمره استرس چالش‌زا و بازدارنده صورت گرفت و به نتایج جدول ۶ انجامید:

جدول ۶. بررسی فرضیه‌های لایه سوم: بررسی در دو گروه تحت تأثیر استرس بازدارنده و چالش‌زا

مقدار t متغیر مستقل	F	Sig	شرح و شماره فرضیه تأیید شده	گروه
۴.۹۲۱	۲۴.۲۸	۰.۰۰۱	یادگیری سازمانی بر تعهد عاطفی اثر معنادار و مثبت دارد	تحت تأثیر استرس
۲.۳۳۱	۵.۴۳۵	۰.۰۲۴	یادگیری سازمانی بر تعهد هنجاری اثر معنادار و مثبت دارد	تحت تأثیر استرس
۰.۲۷۲-	۴.۱۵۸	۰.۰۴۷	استرس شغلی چالش‌زا بر تعهد هنجاری اثر معنادار و منفی دارد	چالش‌زا

۱	۹	استرس شغلی چالش‌زا در رابطه بین یادگیری و تعهد هنجاری نقش تعدیلگری دارد	۰۰۱۲	۴۸۶۱	برای CS: ۱.۹۹- برای OL: ۲.۲۸۶								
۱	۴	۶	۸	۹	۱	۲	۱	۴	۱	۴	۱	۸	۲
تحت تأثیر استرس بازدارنده	یادگیری سازمانی بر تعهد عاطفی اثر معنادار و مثبت دارد	میزان استرس شغلی بر تعهد عاطفی اثر معنادار و منفی دارد	استرس شغلی بازدارنده بر تعهد عاطفی اثر معنادار و منفی دارد	استرس شغلی بازدارنده بر تعهد هنجاری اثر معنادار و منفی دارد	استرس شغلی چالش‌زا بر تعهد عاطفی اثر معنادار و منفی دارد	میزان استرس شغلی، در رابطه بین یادگیری سازمانی و تعهد عاطفی، نقش تعدیلگری دارد	استرس شغلی چالش‌زا در رابطه بین یادگیری و تعهد عاطفی نقش تعدیلگری دارد	استرس شغلی بازدارنده در رابطه بین یادگیری و تعهد عاطفی نقش تعدیلگری دارد	میزان استرس شغلی، در رابطه بین یادگیری سازمانی و تعهد هنجاری، نقش تعدیلگری دارد	استرس شغلی بازدارنده در رابطه بین یادگیری و تعهد عاطفی نقش تعدیلگری دارد	میزان استرس شغلی، در رابطه بین یادگیری سازمانی و تعهد هنجاری، نقش تعدیلگری دارد	استرس شغلی بازدارنده در رابطه بین یادگیری و تعهد هنجاری نقش تعدیلگری دارد	
۳.۸۹۲	۱۵.۱۵۱	۰.۰۰۱	۰.۰۰۵	۰.۰۰۷	۰.۰۴۹	۰.۰۲۹	۰.۰۰۱	۰.۰۰۱	۰.۰۱۶	۰.۰۰۷			
۲.۹۴۴-	۸.۶۷۰	۰.۰۰۵	۰.۰۰۷	۰.۰۴۹	۰.۰۲۹	۰.۰۰۱	۰.۰۰۱	۰.۰۱۶	۰.۰۰۷				
۲.۷۷۹-	۷.۷۲۳	۰.۰۰۷	۰.۰۴۹	۰.۰۲۹	۰.۰۰۱	۰.۰۰۱	۰.۰۱۶	۰.۰۰۷					
۲.۰۱۳-	۴.۰۵۰	۰.۰۴۹	۰.۰۲۹	۰.۰۰۱	۰.۰۰۱	۰.۰۱۶	۰.۰۰۷						
۲.۲۴۹-	۵.۰۵۹	۰.۰۲۹	۰.۰۰۱	۰.۰۰۱	۰.۰۱۶	۰.۰۰۷							
برای S: ۰.۲۶۱- برای OL: ۳.۲۵۷	۱۰.۴۱۱	۰.۰۰۱	۰.۰۰۱	۰.۰۱۶	۰.۰۰۷								
برای CS: ۲.۲۱۷- برای OL: ۳.۸۴۹	۱۰.۵۸۳	۰.۰۰۱	۰.۰۰۱	۰.۰۱۶	۰.۰۰۷								
برای HS: ۲.۷۶۸- برای OL: ۳.۸۶۸	۱۲.۳۴۲	۰.۰۰۱	۰.۰۰۱	۰.۰۱۶	۰.۰۰۷								
برای S: ۰.۱۷۷- برای OL: ۰.۲۹۱	۴.۴۸۴	۰.۰۱۶	۰.۰۰۷										
برای HS: ۱.۸۸۲- برای OL: ۲.۵۴۹	۵.۴۸۰	۰.۰۰۷											

## بحث و نتیجه‌گیری

در لایه اول بررسی، رابطه مثبت میان یادگیری سازمانی و تعهد عاطفی و هنجاری تأیید شد اما رابطه‌ای میان یادگیری سازمانی و تعهد مستمر مشاهده نشد. مطالعات متعدد نشان می‌دهند که یادگیری سازمانی، به عنوان فرآیندی که از طریق آن سازمانها دانش جدید کسب کرده و آن را به کار می‌گیرند، تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد عاطفی کارکنان دارد. تعهد عاطفی، که به معنای وابستگی عاطفی و احساس تعلق کارکنان به سازمان است، زمانی تقویت می‌شود که سازمانها محیطی پویا و یادگیرنده ایجاد کنند. این محیطها به کارکنان امکان رشد، توسعه مهارتها و مشارکت در تصمیمگیریها را می‌دهند، که در نهایت منجر به افزایش احساس وفاداری و تعلق خاطر آنها به سازمان می‌شود. تحقیقاتی مانند مطالعه‌های لویز و همکاران (۲۰۰۶) به طور تجربی این رابطه مثبت را تأیید کرده‌اند و نشان داده‌اند که سازمان‌هایی که بر یادگیری مستمر و توسعه کارکنان تمرکز میکنند، سطح بالاتری از تعهد عاطفی را در میان نیروی کار خود تجربه میکنند.

در ادبیات تحقیقی مرتبط با رفتار سازمانی، رابطه مثبت بین یادگیری سازمانی و تعهد هنجاری مورد بررسی قرار گرفته است. تعهد هنجاری به معنای احساس مسئولیت و الزام اخلاقی کارکنان برای ماندن در سازمان است و اغلب تحت تأثیر هنجارها و ارزش‌های سازمانی شکل می‌گیرد. یادگیری سازمانی، با ایجاد فرهنگ سازمانی که بر توسعه مستمر، اشتراک دانش و بهبود فرآیندها تأکید دارد، می‌تواند به تقویت این نوع تعهد کمک کند. زمانی که سازمانها محیطی فراهم می‌کنند که در آن کارکنان احساس کنند بخشی از یک سیستم ارزش محور و اخلاق‌گرا هستند، تمایل آنها برای پایبندی به تعهدات سازمانی افزایش می‌یابد. مطالعاتی مانند پژوهش‌های مایر و هرسکوویچ (۲۰۰۱) و چنگ و همکاران (۲۰۱۲) نشان داده‌اند که سازمان‌هایی که یادگیری سازمانی را ترویج می‌دهند، به دلیل تقویت هنجارهای مثبت و ارزش‌های مشترک، سطح بالاتری از تعهد هنجاری را در میان کارکنان خود ایجاد می‌کنند. این یافته‌ها حاکی از آن است که یادگیری سازمانی نه تنها به بهبود عملکرد سازمانی کمک می‌کند، بلکه از طریق تقویت احساس مسئولیت اخلاقی، تعهد هنجاری کارکنان را نیز افزایش می‌دهد.

در ادبیات تحقیقی مرتبط با رفتار سازمانی، رابطه بین یادگیری سازمانی و تعهد مستمر کمتر مورد تأیید قرار گرفته و حتی برخی مطالعات این رابطه را رد کرده‌اند. تعهد مستمر به معنای تمایل کارکنان به ماندن در سازمان به دلیل هزینه‌های مرتبط با ترک آن است و اغلب با عوامل اقتصادی و موقعیتی مرتبط است. در حالی که یادگیری سازمانی بر توسعه فردی، بهبود فرآیندها و ایجاد محیطی پویا تمرکز دارد، این عوامل لزوماً بر کاهش هزینه‌های ترک سازمان یا افزایش وابستگی‌های اقتصادی کارکنان تأثیر مستقیمی نمی‌گذارند. برخی پژوهش‌ها، مانند مطالعه‌های مایر و آلن (۱۹۹۷) نشان داده‌اند که یادگیری سازمانی بیشتر بر تعهد عاطفی و هنجاری تأثیرگذار است و ارتباط معناداری با تعهد مستمر ندارد. حتی در برخی موارد، یادگیری سازمانی ممکن است با افزایش مهارتها و فرصت‌های شغلی کارکنان، احتمال ترک سازمان را نیز افزایش دهد. بنابراین، ادبیات تحقیقی حاضر رابطه مثبت بین یادگیری سازمانی و تعهد مستمر را تأیید نکرده و حتی آن را رد می‌کند.

تأثیر منفی و معنادار میزان استرس، چه از نوع بازدارنده و چه از نوع چالش‌زا تنها بر تعهد عاطفی تأیید و بر دو نوع دیگر تعهد رد شد. مطالعات نشان می‌دهند که میزان بالای استرس، چه از نوع بازدارنده (مانند موانع سازمانی یا تعارضات کاری) و چه از نوع چالش‌زا (مانند حجم کار زیاد یا فشار زمانی)، می‌تواند تأثیر منفی بر تعهد عاطفی کارکنان داشته باشد. استرس بازدارنده، که ناشی از موانع و محدودیت‌های محیط کار است، احساس ناکامی و بی‌تعلقی را در کارکنان ایجاد می‌کند و از این طریق تعهد عاطفی آنها را کاهش می‌دهد. از سوی دیگر، استرس چالش‌زا، اگرچه ممکن است در کوتاه‌مدت انگیزه‌بخش باشد، اما در بلندمدت به دلیل ایجاد فرسودگی و خستگی، تأثیر منفی بر وابستگی عاطفی کارکنان به سازمان دارد. پژوهش‌هایی مانند مطالعات لی و همکاران (۲۰۱۶) و پودساکوف و همکاران (۲۰۰۷) به طور تجربی تأیید کرده‌اند که سطوح بالای استرس، صرف‌نظر از نوع آن، می‌تواند منجر به کاهش تعهد عاطفی شود، زیرا کارکنان در مواجهه با استرس مداوم، احساس می‌کنند که سازمان از رفاه و نیازهای آنها حمایت کافی نمی‌کند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که مدیریت مؤثر استرس در محیط کار برای حفظ و تقویت تعهد عاطفی کارکنان ضروری است.

در ادبیات تحقیقی مرتبط با استرس و تعهد سازمانی، برخی مطالعات نشان داده‌اند که رابطه منفی بین استرس (اعم از استرس بازدارنده و چالش‌زا) با تعهد مستمر و هنجاری لزوماً تأیید نمی‌شود و حتی در برخی موارد رد شده است. تعهد مستمر، که ناشی از هزینه‌های ترک سازمان است، و تعهد هنجاری، که بر پایه احساس مسئولیت اخلاقی استوار است، کمتر تحت تأثیر مستقیم عوامل استرس‌زای محیط کار قرار می‌گیرند. پژوهش‌هایی مانند مطالعه‌های مایر و هرسکوویچ (۲۰۰۱) و چنگ و همکاران (۲۰۱۲) اشاره کرده‌اند که استرس، حتی در سطوح بالا، ممکن است تأثیر معناداری بر تعهد مستمر نداشته باشد، زیرا این نوع تعهد بیشتر به عوامل اقتصادی و موقعیتی وابسته است تا به شرایط روانی و احساسی. همچنین، تعهد هنجاری، که ریشه در هنجارها و ارزش‌های اخلاقی دارد، ممکن است در مواجهه با استرس کاهش نیابد، چرا که کارکنان حتی در شرایط دشوار نیز احساس مسئولیت خود را نسبت به سازمان حفظ می‌کنند. بنابراین، ادبیات تحقیقی حاضر رابطه منفی بین استرس و تعهد مستمر و هنجاری را به طور کامل تأیید نکرده و در برخی موارد آن را رد می‌کند.

از میان بررسی‌های توأمان، تنها اثر توأمان استرس شغلی و یادگیری بر تعهد عاطفی تأیید شد. در ادبیات تحقیقی مرتبط با یادگیری سازمانی و تعهد عاطفی، برخی مطالعات به بررسی نقش تعدیل‌کننده استرس شغلی در این رابطه پرداخته‌اند. این پژوهش‌ها نشان می‌دهند که استرس شغلی می‌تواند به عنوان یک عامل تعدیل‌گر منفی، رابطه مثبت بین یادگیری سازمانی و تعهد عاطفی را تضعیف کند. یادگیری سازمانی، که معمولاً از طریق ایجاد محیطی پویا و حمایت‌گر به تقویت تعهد عاطفی کارکنان کمک می‌کند، ممکن است در شرایطی که سطح استرس شغلی بالا باشد، نتواند تأثیر مطلوب خود را به طور کامل اعمال کند. استرس شغلی، به ویژه زمانی که ناشی از فشارهای کاری زیاد، ابهام در نقش یا تعارضات سازمانی باشد، می‌تواند احساس فرسودگی و نارضایتی را در کارکنان افزایش دهد و از این طریق، اثرات مثبت یادگیری سازمانی بر تعهد عاطفی را خنثی یا کاهش دهد. مطالعاتی مانند پژوهش‌های لی و همکاران (۲۰۱۶) و پودساکوف و همکاران (۲۰۰۷) تأیید کرده‌اند که در محیط‌های پر استرس، حتی وجود فرآیندهای قوی یادگیری سازمانی نیز ممکن است نتواند به طور کامل تعهد عاطفی کارکنان را تقویت کند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که مدیریت استرس شغلی برای حفظ رابطه مثبت بین یادگیری سازمانی و تعهد عاطفی ضروری است.

در ادبیات تحقیقی مرتبط با یادگیری سازمانی و تعهد سازمانی، برخی مطالعات نشان داده‌اند که استرس شغلی لزوماً به عنوان یک عامل تعدیل‌گر منفی بر رابطه بین یادگیری سازمانی و تعهد مستمر و هنجاری عمل نمی‌کند. تعهد مستمر، که بر پایه هزینه‌های ترک سازمان استوار است، و تعهد هنجاری، که ناشی از احساس مسئولیت اخلاقی و هنجارهای درونی است، کمتر تحت تأثیر مستقیم استرس شغلی قرار می‌گیرند. پژوهش‌هایی مانند مطالعه‌های مایر و هرسکوویچ (۲۰۰۱) و چنگ و همکاران (۲۰۱۲) اشاره کرده‌اند که یادگیری سازمانی، حتی در محیط‌های پر استرس، می‌تواند به دلیل تقویت مهارت‌ها و ایجاد حس پیشرفت در کارکنان، بر تعهد هنجاری تأثیر مثبت بگذارد. همچنین، تعهد مستمر، که بیشتر به عوامل اقتصادی و موقعیتی وابسته است، ممکن است تحت تأثیر استرس شغلی قرار نگیرد، زیرا این نوع تعهد به جای شرایط روانی، به محاسبات عقلانی کارکنان مرتبط است. بنابراین، ادبیات تحقیقی حاضر اثر تعدیل‌گر منفی استرس شغلی بر رابطه بین یادگیری سازمانی و تعهد مستمر و هنجاری را رد می‌کند و نشان می‌دهد که این رابطه می‌تواند مستقل از سطح استرس شغلی حفظ شود.

در لایه دوم بررسی، تأثیر یادگیری سازمانی بر تعهد عاطفی، در هر دو گروه کم‌استرس و پر استرس مشهود است. تأثیر منفی استرس شغلی در رابطه میان یادگیری سازمانی و تعهد هنجاری، در گروه پر استرس تأیید و در گروه کم‌استرس رد شد. این موضوع را می‌توان اینگونه تعبیر کرد که در سطوح بالای استرس شغلی، ممکن است علیرغم ایجاد یادگیری در سازمان، این یادگیری باعث نوعی الزام و علاقه اخلاقی برای حضور در سازمان نشود اما این موضوع در سطوح پایین استرس صادق نیست. همچنین با بررسی ضریب متغیر یادگیری سازمانی در معامله فرض ۱، مشاهده می‌شود که یادگیری سازمانی در افراد کم‌استرس، تأثیر بیشتری بر تعهد عاطفی دارد. در این لایه بررسی، در هیچ یک از دو گروه، تأثیری میان یادگیری سازمانی و تعهد مستمر مشاهده نشد. همچنین استرس شغلی نیز بر این نوع تعهد تأثیرگذار نبود.

در لایه سوم بررسی، در گروه متأثر از استرس چالش‌زا، تأثیر منفی این استرس، تنها بر تعهد هنجاری تأثیر منفی داشت در حالیکه در گروه متأثر از استرس بازدارنده، میزان استرس شغلی، استرس بازدارنده و استرس چالش‌زا بر دو نوع تعهد هنجاری و مستمر تأثیر منفی داشتند. این موضوع را می‌توان اینگونه تفسیر کرد که در افرادی که استرس ادراکی از جنس بازدارنده، بیشتر از استرس چالش‌زاست، آثار منفی استرس بیشتر خود را نمایان می‌کند. در این لایه از بررسی نیز، متغیرهای مستقل پژوهش تأثیری بر تعهد مستمر نداشتند. همچنین؛ با بررسی ضریب یادگیری سازمانی در فرضیه شماره ۱ در دو گروه موثر از استرس چالش‌زا و بازدارنده، مشخص شد یادگیری سازمانی در افرادی که استرس چالش‌زای بیشتری را تجربه می‌کنند، بیشتر از افرادی که تحت تأثیر استرس بازدارنده هستند منجر به افزایش تعهد عاطفی می‌شود.

نتایج بررسی فرضیه‌ها، فارغ از گروه‌بندی کارکنان، حاکی از آن است که بین یادگیری سازمانی و تعهد عاطفی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، زمانی که کارکنان احساس کنند در محیط کار در حال یادگیری و رشد هستند، تمایل بیشتری به ماندن در سازمان و مشارکت فعال در آن خواهند داشت. این یافته با پژوهش‌های پیشین مانند مطالعه‌ای که در یک شرکت نرم‌افزاری در هند انجام شد، همسو است و نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی می‌تواند تعهد عاطفی کارکنان را افزایش دهد. همچنین، تحقیقات دیگری مانند مطالعه احمدی‌زاده (۱۳۸۹) در بانک صادرات فارس نیز این رابطه مثبت را تأیید کرده‌اند.

علاوه بر این، پژوهش حاضر نشان می‌دهد که استرس شغلی به عنوان یک عامل تعدیل‌کننده در رابطه بین یادگیری سازمانی و تعهد عاطفی عمل می‌کند. به این معنا که افزایش یادگیری سازمانی می‌تواند تعهد عاطفی را تقویت کند، اما سطح بالای استرس شغلی این رابطه را تضعیف می‌نماید. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌هایی مانند کارت و همکاران (۲۰۰۹) که استرس شغلی را مانعی برای تعهد عاطفی دانسته‌اند، همخوانی دارد. همچنین، مطالعات دیگری مانند تحقیق علی‌پور و منفرد (۲۰۱۵) و آتس و همکاران (۲۰۱۹) نیز رابطه منفی بین استرس شغلی و تعهد عاطفی را تأیید کرده‌اند.

با این حال، نقش تعدیل‌کنندگی استرس شغلی از نوع چالش یا مانع در رابطه بین یادگیری سازمانی و تعهد عاطفی در این پژوهش تأیید نشد. این موضوع ممکن است به دلیل سطح پایین استرس شغلی در سازمان مورد مطالعه باشد. همچنین، فرضیه وجود رابطه مثبت بین یادگیری سازمانی و تعهد مستمر نیز رد شد. تعهد مستمر به معنای تمایل کارکنان به ماندن در سازمان به دلیل منطقی بودن این تصمیم است. با توجه به یافته‌ها، افزایش یادگیری سازمانی ممکن است به کارکنان مهارت‌های جدیدی بدهد که فرصت‌های شغلی بهتری را برای آن‌ها فراهم کند و در نتیجه تمایل آن‌ها به ماندن در سازمان کاهش یابد. این نتیجه با تحقیق احمدی‌زاده (۱۳۸۹) همسو است، اما با یافته‌های برخی پژوهش‌های دیگر مانند کارگذاری (۲۰۱۶) که رابطه مثبتی بین یادگیری سازمانی و تعهد مستمر یافته بود، در تضاد است.

از سوی دیگر، رابطه مثبت بین یادگیری سازمانی و تعهد هنجاری تأیید شد. تعهد هنجاری به معنای احساس مسئولیت اخلاقی کارکنان برای ماندن در سازمان است. این یافته نشان می‌دهد که اگر سازمان برنامه‌های آموزشی مؤثری برای ارتقای یادگیری کارکنان ارائه دهد، ممکن است در آن‌ها حس قدردانی و تعهد اخلاقی برای ادامه همکاری ایجاد شود. این نتیجه با پژوهش احمدی‌زاده (۱۳۸۹) که رابطه مثبتی بین یادگیری سازمانی و تعهد هنجاری یافته بود، همخوانی دارد.

در نهایت، نقش تعدیل‌کنندگی استرس شغلی و انواع آن (مانند استرس از نوع چالش یا مانع) در رابطه بین یادگیری سازمانی و تعهد هنجاری نیز رد شد. این موضوع نشان می‌دهد که افزایش یادگیری سازمانی می‌تواند تعهد هنجاری را تقویت کند، اما سطح استرس شغلی تأثیر چندانی بر این رابطه ندارد. این یافته با نتایج علی‌پور و منفرد (۲۰۱۵) که رابطه منفی بین استرس شغلی و تعهد هنجاری را گزارش کرده بودند، در تعارض است.

## منابع

- احمدی‌زاده، محمد. (۱۳۸۹). رابطه تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی در بانک صادرات فارس.
- اقدسی، محمد، و خاکزاربفروبی، مرتضی. (۲۰۰۹). سنجش سطح قابلیت‌های یادگیری سازمانی در بیمارستان‌ها.
- انتظاری، فرنوش، ایرانبان، و سیدجواد. (۲۰۱۸). مدل علی هوش هیجانی، عملکرد سازمانی و یادگیری سازمانی. فصلنامه علمی - پژوهشی روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، ۸(۳۰)، ۱۷۷-۱۹۲. <https://doi.org/10.30485/PSYS.2018.59969>
- پروین، و کارگذاری. (۲۰۱۶). بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر تعهد سازمانی در بین کارکنان و مدیران دانشگاه رازی کرمانشاه. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۸(۲)، ۱۲۷-۱۴۷.
- حسن‌زاده. (۱۳۸۹). مقایسه رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی کارکنان در حوزه‌هایی با استفاده کم و زیاد از فناوری اطلاعات.
- حیدری، عارفی، و مختار. (۲۰۱۶). بررسی رابطه تعهد سازمانی با استرس شغلی رانمایان گردشگری شهر تهران. مطالعات علوم اجتماعی، ۵(۲)، ۸-۱.
- سعادت‌مند، محققیان، و شهناز. (۲۰۱۳). تأثیر آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر تعهد سازمانی کارمندان سازمان رفاهی - تفریحی. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۸(۳۲)، ۹۵-۱۰۶.
- شیرینگی، بارخدا، سیدجمال، فاتحی‌پور، و گلاویز. (۲۰۱۹). تحلیل رابطه ساختاری بین تعهد سازمانی و یادگیری سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: دانشگاه کردستان). رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۰(۴۰)، ۱۸۸-۲۰۹.
- محمدعلیزاده، ته‌مین. (۱۳۸۲). بررسی ابعاد تعهد سازمانی و ارتباط آن با عملکرد مدیران [پایان‌نامه کارشناسی ارشد].
- Alipour, F., & Kamaee Monfared, M. (2015). Examining the relationship between job stress and organizational commitment among nurses of hospitals. *Journal of Patient Safety & Quality Improvement*, 3(4), 277-280. <https://doi.org/10.22038/PSJ.2015.5250>
- Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 29-37. [https://doi.org/10.18685/EJBME\(7\)1\\_EJBME-15-013](https://doi.org/10.18685/EJBME(7)1_EJBME-15-013)
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Cho, V., & Huang, X. (2012). Professional commitment, organizational commitment, and the intention to leave for professional advancement: An empirical study on IT professionals. *Information Technology & People*, 25(1), 31-54. <https://doi.org/10.1108/09593841211204335>
- Chong, V. K., Mia, L., Sands, J., & Wang, Z. A. (2023). The effect of nonfinancial performance measures, absorptive capacity, and organizational learning on innovation performance. *Journal of Management Control*, 34(2), 201-233. <https://doi.org/10.1007/s00187-023-00355-0>
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization—A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47(4), 455-471. <https://doi.org/10.1177/001872679404700405>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474-487. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.474>
- Ho, W. H., Chang, C. S., Shih, Y. L., & Liang, R. D. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*, 9, Article 8. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-9-8>
- Jaramillo, F., Nixon, R., & Sams, D. (2005). The effect of law enforcement stress on organizational commitment. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 28(2), 321-336. <https://doi.org/10.1108/13639510510597933>
- Jerez-Gomez, P., Céspedes-Lorente, J., & Valle-Cabrera, R. (2005). Organizational learning capability: A proposal of measurement. *Journal of Business Research*, 58(6), 715-725. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.11.002>
- Jex, S. M., & Gudanowski, D. M. (1992). Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, 13(5), 509-517. <https://doi.org/10.1002/job.4030130506>

- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.
- Krishna, V. (2008). *Exploring organizational commitment from an organizational perspective: Organizational learning as a determinant of affective commitment in Indian software firms* (Doctoral dissertation). The George Washington University.
- Lee, A. R., Son, S. M., & Kim, K. K. (2016). Information and communication technology overload and social networking service fatigue: A stress perspective. *Computers in Human Behavior*, 55, 51–61. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.08.017>
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.19574157>
- Lopez, S. P., Montes Peon, J. M., & Vazquez Ordas, C. J. (2006). The organisational context of learning: An empirical analysis. *International Journal of Technology Management*, 35(1–4), 196–223.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315606013>
- 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)
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Michael, O., Court, D., & Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23(3).
- Min, H., Kim, H. J., & Lee, S. B. (2015). Extending the challenge–hindrance stressor framework: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 105–114. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.009>
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor–hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Rodell, J. B., & Judge, T. A. (2009). Can “good” stressors spark “bad” behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1438–1451. <https://doi.org/10.1037/a0016790>
- Saadat, V., & Saadat, Z. (2016). Organizational learning as a key role of organizational success. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 219–225. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.027>
- Templeton, G. F., Lewis, B. R., & Snyder, C. A. Development of a measure for the organizational learning construct. *Journal of Management Information Systems*.
- Webster, J. R., Beehr, T. A., & Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 505–516. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.02.001>
- Yahya, S., & Goh, W. K. (2002). Managing human resources toward achieving knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 6(5), 457–468. <https://doi.org/10.1108/13673270210450414>