رویش روان شناسی، سال۱۴، شماره ۸، شماره پیاپی ۱۱۳، آبان ۱۴۰۴
Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),14(8), 2025

نقش میانجی خودکارآمدی دررابطه بین سلامت سازمانی و نگرش شغلی معلمان

The mediating role of Self-Efficacy in relationship between Organizational Health and Teachers' Job Attitudes

کاظم فلاح(نویسنده مسئول)
کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
کاظم حسنی
استادیار، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
علی عبدی
دانشیار، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران.

Kazem Fallah *
Master of Educational Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.
kazemfallaah@gmail.com
Kazem Hassani
Assistant Professor, Department of Educational Sciences and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.
Ali Abdi
Associate Professor, Department of Educational Sciences and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش شغلی معلمان بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری معلمان مقطع ابتدایی و متوسطه شهر بیستون در نیمه دوم سال ۱۴۰۱ بودند که از بین آن‌ها ۳۰۰ معلم با بهره گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب گردید. ابزارهای این پژوهش شامل پرسش‌نامه نگرش به شغل معلمی آستنر و همکاران (۲۰۰۹، ATTPT)، پرسش‌نامه سلامت سازمانی مدارس هوی و فلدمن (۱۹۹۶، OHI) و پرسش‌نامه خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۸۲، SEQ) بود. داده‌ها به روش تحلیل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان‌دهنده برازش مطلوب داده‌ها با الگوی پیشنهادی پژوهش بود. همچنین نتایج نشان دادند سلامت سازمانی بر نگرش شغلی و خودکارآمدی بر نگرش شغلی اثر مستقیم و معناداری داشتند (P<۰/۰۰۱). همچنین، سلامت سازمانی با میانجی‌گری خودکارآمدی بر نگرش شغلی اثر غیرمستقیم و معنادار داشتند (P<۰/۰۰۱). در مجموع می‌توان گفت سلامت سازمانی و خودکارآمدی منجر به نگرش شغلی مثبت در معلمان و افزایش انگیزه برای تلاش و کوشش در زمینه آموزش دانش‌آموزان می‌شود و پیشرفت عملکرد تحصیلی و به دنبال آن رشد و اعتلای نظام آموزشی را به دنبال دارد.

واژه‌های کلیدی: *خودکارآمدی، نگرش شغلی، سلامت سازمانی.*

Abstract

The purpose of the present study was to investigate the mediating role of Self-Efficacy in the relationship between Organizational Health and Teachers' Job Attitudes. The method of descriptive correlation research was structural equation modeling. The statistical population was the elementary and secondary school teachers in Bisotun in the second half of 1401, and among them, 300 teachers were selected as samples by Purposive sampling. The research tools include Attitude to the Teaching Profession Questionnaire by Üstüner et al (ATTPT, 2009), the School Organizational Health Questionnaire by Hoy & Feldman (OHI, 1996), and the Self-Efficacy Questionnaire by Sherer (SEQ, 1982). The data were analyzed by structural equation analysis. The findings showed a good fit of the data with the proposed research model. The results also showed Organizational Health had a direct and significant effect on job attitude, and self-efficacy had a direct and significant effect on job attitude (P<0.001). Also, Organizational Health had an indirect and significant effect on job attitude through the mediation of self-efficacy (P<0.001). In summary, it can be said that organizational health and self-efficacy lead to a positive job attitude in teachers and increase motivation for effort in the field of student education, and lead to the improvement of academic performance and, subsequently, the growth and advancement of the educational system.

Keywords: *Self-Efficacy, Job Attitudes, Organizational Health.*

نوع مقاله : پژوهشی | **دریافت : اسفند ۱۴۰۳** | **پذیرش: اسفند ۱۴۰۳** | **ویرایش نهایی: آبان ۱۴۰۴**

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-26]

مقدمه

نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل باارزش و سرمایه‌ای بی‌پایان برای رشد و توسعه سازمان است (خواجه مظفری و کیای للدوینی، ۱۴۰۲). از طرفی، موضوعی که بیش از همه کیفیت زندگی کاری افراد و موفقیت سازمان را هم‌زمان تحت تأثیر قرار می‌دهد، نگرش شغلی[1] آنان است (هو[2] ، ۲۰۲۵). نگرش به مجموعه‌ای از اعتقادات، عواطف و نیت‌های رفتاری نسبت به یک شئ، فرد یا اتفاق گفته می‌شود (حسینی و زندی، ۱۴۰۳). به عبارتی تمایل نسبتاً پایدار به فرد، شیء یا اتفاقی است که در احساس و رفتار ظهور می‌کند (هیتمن[3]، ۲۰۲۵). اهمیت آگاهی از نگرش‌های مثبت و منفی معلمان درباره فرآیند آموزش‌وپرورش به‌طورکلی و هدایت کردن و راهنمایی و آموزش دانش‌آموزان به‌طور ویژه‌بر همه آشکاراست. در میان نیروی انسانی که به کار آموزش مشغول هستند نگرش منفی به شکل بی‌تفاوتی، تنفر، احساس ناامیدی و سرخوردگی از دانشگاه یا مدرسه دیده می‌شود (قاسم زاده علیشاهی و همکاران، ۱۴۰۳). نگرش شغلی معلمان منبع اطلاعاتی مناسب و خوبی برای متحول کردن و تدوین و پیشبرد برنامه‌های آموزشی است. علاوه بر این، نگرش معلمان به دانش آموزان، برنامه‌ها و شغل عامل مهمی در پیشبرد و موفقیت و تلاش‌هایی است که برای تغییر سیاست‌های آموزشی صورت می‌گیرد (بالوکا[4] و همکاران، ۲۰۲۴). تجربه نشان داده است که کارآمدترین و ماهرترین معلمان اگر نگرش منفی به دانش‌آموز و فرایند آموزش و یادگیری داشته باشند، در آموزش و راهنمایی دانش آموزان چندان موفق نمی‌شوند. ازاین‌رو، شناخت دقیق و همه‌جانبه از نگرش‌های معلمان برای رسیدن به اهداف تعلیم و تربیت مفید و مؤثراست. (ریچارد مارسل و کامالانابهان[5]، ۲۰۲۴).

عوامل مختلف فردی، اجتماعی و سازمانی بر نگرش شغلی معلمان تاثیر دارند. یکی از مهم‌ترین عوامل سازمانی موثر بر نگرش شغلی، سلامت سازمانی[6] است (هایسنی دوراکو[7] و همکاران، ۲۰۲۵). یکی از گویاترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی، سلامت سازمانی است که بر عملکرد و بهره‌وری کارکنان سازمان موثر است. سلامت سازمانی در نگرش شغلی تأثیر مثبت دارد و تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی را که متأثر از نگرش شغلی‌اند را کاهش می‌دهد (هو و همکاران، ۲۰۲۵). سلامت سازمانی یعنی توانایی سازمان در ادامه بقاء و سازگاری با محیط خود و بهبود مستمر این توانایی‌ها (هور[8] و همکاران، ۲۰۲۴). هرقدر سلامت سازمانی بیشتر باشد، وابستگی شغلی در نزد کارکنان بیشتر می شود و کارکنان در این سازمان ها با ارزش ها و اهداف سازمانی سازگارترند، انگیزه قوی و متعهد و متمایل به حفظ و ادامه عضویت سازمانی می باشند، در نتیجه نگرش خوبی نسبت به شغل خود خواهند داشت، به دنبال آن تلاش بیشتری برای پیشبرد اهداف آموزشی خود انجام خواهند داد و دانش‌آموزان این معلمان نیز از پیشرفت تحصیلی بالاتری برخوردار خواهند بود (هدایتی مهدی‌آبادی و حاجی مرادی، ۱۴۰۲). در همین راستا، هدایتی مهدی‌آبادی و حاجی مرادی (۱۴۰۲) در پژوهشی نشان دادند برخورداری از سلامت سازمانی تاثیر مستقیمی بر نگرش شغلی معلمان مدارس ابتدایی دارد. همچنین، هایسنی دوراکو و همکاران (۲۰۲۵) در پژوهشی اشاره داشتند سلامت سازمانی در نظام آموزش و پرورش تاثیر قابل توجهی در مثبت بودن نگرش شغلی در معلمان مدارس دارد.

نگرش شغلی معلمان تحت تاثیر ابعاد مختلفی قرار دارد و نمی‌توان در یک ساختار خطی ساده به بررسی آن پرداخت (هو و همکاران، ۲۰۲۵) ، بنابراین در پژوهش حاضر به منظور شناسایی دقیق‌تر عوامل مؤثر بر آن از متغیر خودکارآمدی[9] به عنوان متغیر میانجی استفاده شد. نحوه قضاوت فرد از توانایی‌های خود برای اتمام موفقیت آمیز یک تکلیف خودکارآمدی نام دارد (گرانلو[10] و همکاران، ۲۰۲۵). معلمان با خودکارآمدی بالا خوش‌بینی تحصیلی بیشتری دارند و علاقه‌مندی آنان نیز به تدریس بیشتر است و با استفاده از کنترل درونی مسئولیت موفقیت و شکست خود را می‌پذیرند و نگرش مثبتی نسبت به شغل خود دارند(قاسم زاده علیشاهی و همکاران، ۱۴۰۳). خودکارآمدی معلمان شامل سه مؤلفه درگیرکردن دانش‌آموزان، مدیریت کلاس و بکارگیری راهبردهای آموزشی است (تاچنر[11] و همکاران، ۲۰۲۵). در صورتی که معلمان از خودکارآمدی بالا برخوردار باشند و در محیطی با سلامت سازمانی بالا فعالیت کنند، قدرت تحلیل بالاتری خواهند داشت و مسائل درسی را بهتر تحلیل می‌کنند، رابطه مناسب‌تری با دانش‌آموزان برقرار می‌کنند، انگیزه بالاتری برای انجام

1. Job Attitudes
2. Ho
3. Heitmann
4. Baluku
5. Richard Marcel & Kamalanabhan
6. organizational health
7. Hyseni Duraku
8. Hur
9. Self-efficacy
10. Granello
11. Täschner

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-26]

مسئولیت اموزش خود دارند، نگرش مثبتی نسبت به شغل خود خواهند داشت، در نتیجه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نیز بالاتر خواهد بود (جوکوویچ[1] و همکاران، ۲۰۲۵). در همین زمینه، قاسم زاده علیشاهی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی به تاثیر خودکارآمدی معلمان در بهبود نگرش شغلی آن‌ها داشتند. همچنین، جوکوویچ و همکاران (۲۰۲۵) در پژوهشی در قالب مدل تاثیر مستقیم و غیر مستقیم خودکارامدی بر نگرش شغلی معمان را نشان دادند.

مروری بر پیشینه پژوهشی نشان داد که در کمتر مطالعه‌ای ارتباط سلامت سازمانی با نگرش شغلی در معلمان مورد بررسی قرار گرفته و کیفیت روابط میان این سازه‌ها مشخص نیست. بر این اساس و با توجه به اهمیت نگرش شغلی معلمان و تبعات آن برای ایشان و نیز دانش‌آموزان از یک‌سو و تبعات سلامت سازمانی بر روی ابعاد شغلی و روان‌شناختی معلمان از سوی دیگر به نظر می‌رسد بررسی روابط میان این سازه‌ها مهم و ضروری باشد. علاوه براین پژوهش در زمینه خودکارآمدی معلمان با توجه به اهمیت خودکارآمدی و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در افزایش عملکرد شغلی و بهره‌وری آنان اهمیت این پژوهش را دوچندان می‌کند. لذا، انجام چنین پژوهشی از حیث نظری به افزایش دانش موجود در زمینه نگرش شغلی زندگی معلمان در داخل کشور یاری رسانده و راهنمای سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان حوزه آموزش و پرورش در تدوین برنامه‌های اثربخش جهت بهبود نگرش شغلی، خودکارآمدی و کیفیت زندگی معلمان خواهد بود. بنابراین با توجه به مطالب بالا، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی خودکارآمدی دررابطه بین سلامت سازمانی و نگرش شغلی معلمان انجام شد.

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی- همبستگی به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری معلمان مقطع ابتدایی و متوسطه شهر بیستون در نیمه دوم سال ۱۴۰۱ بود. نمونه پژوهش حاضر با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن ملاک‌های ورود و خروج به پژوهش از بین جامعه آماری، تعداد ۳۱۰ نفر با در نظر گرفتن خطا و ریزش نمونه انتخاب شدند. حجم نمونه بر اساس قاعده کلاین[2] انتخاب شد. بر اساس این قاعده، به ازای هر پارامتر حداقل ۲۰ نمونه لازم است (کلاین، ۲۰۲۳). با توجه به تعداد پارامترهای پژوهش حاضر (۷ پارامتر)، حداقل نمونه ۱۴۰ نفری لازم بود که برای جلوگیری از ریزش احتمالی نمونه ۳۱۰ نفری در نظر گرفته شد. ملاک‌های ورود شامل سابقه حداقل ۲ سال تدریس در مدارس مقطع ابتدایی و متوسطه شهر بیستون، آگاهی از اهداف پژوهش و رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش و معیارهای خروج شامل بی‌پاسخ گذاشتن بیش از ۳۰ درصد سوالات و استفاده از الگوی پاسخدهی یکسان بود. به منظور جمع آوری اطلاعات پس از کسب مجوزهای لازم از دانشگاه پیام نور مرکز کرمانشاه، با مدیر آموزش و پرورش شهر بیستون برای اجرای پژوهش هماهنگی‌های لازم بعمل آمد. در ابتدا پس از توضیح اهداف پژوهش و ارائه توضیحات کافی در مورد تکمیل پرسش‌نامه‌ها و کسب رضایت آگاهانه از تک تک افراد، پرسش‌نامه‌ها در اختیار شرکت‌کنندگان قرار داده شد. در ضمن این نکته به افراد توضیح داده شد که به منظور رعایت اصول اخلاقی، پرسش‌نامه‌ها بدون نام خواهند بودو فقط اطلاعات حاصل از آن در اختیار پژوهشگر خواهد بود و هیچ کس به جز پژوهشگر به این اطلاعات دسترسی نخواهد داشت. در ضمن این نکته گوشزد شد که شرکت‌کنندگان با نهایت دقت سوالات پرسش‌نامه‌ها را تکمیل کنند و تا حد امکان هیچ سوالی را بدون جواب نگذارند. شود و فقط محقق به داده‌های حاصل از پرسشنامه دسترسی خواهد داشت. جمع آوری داده ها از اردیبهشت ۱۴۰۲ تا خرداد ۱۴۰۲ به طول انجامید. ۱۰ پرسش‌نامه به صورت ناقص تکمیل شده بود و از تحلیل کنار گذاشته شد و نمونه نهایی شامل ۳۰۰ پرسش‌نامه بود. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در این پژوهش از میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی در نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم افزار AMOS نسخه ۲۴ استفاده شد.

ابزار سنجش

پرسش‌نامه نگرش به شغل معلمی (ATTPT)[3]: برای اندازه‌گیری نگرش به شغل معلمی معلمان از پرسش‌نامه آستنر[4] و همکاران (۲۰۰۹) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۳۴ گویه است که نگرش معلمان را پیش از خدمت به حرفه معلمی اندازه می‌گیرد و بر مبنای

1. Jugović
2. Kline
3. The attitudes of teachers towards the profession of teaching
4. Üstüner

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-26]

طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از کاملا مخالفم تا کاملا موافقم) تنظیم شده است. پکمزی و ارتاس[1] (۲۰۲۴) میزان روایی همزمان را از طریق همبستگی با پرسش‌نامه نگرش شغلی یادا[2] (۲۰۲۲) ۰/۸۹ و ضریب پایایی به دست آمده از آلفای کرونباخ را ۰/۷۲ و میزان همسانی درونی را ۰/۹۳ گزاش کردند. در ایران، قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران (۱۴۰۳) ضریب پایایی به دست آمده از آلفای کرونباخ را ۰/۷۰ گزارش کردند و روایی همزمان را از طریق همبستگی با پرسش‌نامه نگرش شغلی عظیمی و همکاران ۰/۷۶ گزارش کردند. در پژوهش حاضر، ضریب آلفا برای این پرسش‌نامه ۰/۶۸ بدست آمد.

پرسش‌نامه سلامت سازمانی مدارس[3](OHI): این پرسش‌نامه توسط هوی و فلدمن[4] (۱۹۹۶) طراحی شده است و ۴۴ سوال دارد. و در مقیاس ۵ درجه‌ای (از کاملا مخالفم تا کاملا موافقم) تنظیم شده است. این پرسش‌نامه چهار زیرمقیاس نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی و روحیه را می‌سنجد. نمرات بالاتر در هر خرده‌مقیاس نشان‌دهنده وضعیت مطلوب‌تر فرد در آن خرده‌مقیاس است. مارکوس[5] و همکاران (۲۰۲۴) این پرسش‌نامه را از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی و روحیه به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۷۴، ۰/۷۲ و ۰/۷۵ گزارش کردند و با توجه به شاخص کلی روایی محتوای ابزار ۰/۸۴ و نسبت روایی محتوای ۰/۷۸ روایی محتوایی آن را تایید کردند. در ایران، علیپور و همکاران (۱۴۰۱) ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاس‌های نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی و روحیه را به ترتیب ۰/۶۵، ۰/۷۱، ۰/۶۸ و ۰/۷۱ گزارش کردند و با توجه به شاخص کلی روایی محتوای ابزار ۰/۸۲ و نسبت روایی محتوای ۰/۷۴ روایی محتوایی آن را تایید کردند. در پژوهش حاضر، ضریب آلفا برای خرده مقیاس‌های نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی و روحیه را به ترتیب ۰/۶۶، ۰/۶۸، ۰/۶۴ و ۰/۶۹ بدست آمد.

پرسش‌نامه خودکارآمدی[6] (SEQ): این پرسش‌نامه توسط شرر[7] و همکاران (۱۹۸۲) جهت تعیین سطوح مختلف خودکارآمدی عمومی افراد ساخته شده است. این پرسش نامه دارای ۱۷ ماده بوده و هر ماده دارای ۵ گزینه است. برای هر سوال مقیاس خودکارآمدی، ۵ پاسخ پیشنهاد شده است. به همین دلیل به هر سوال ۵ امتیاز تعلق می‌گیرد. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱۷تا ۳۴ باشد، میزان خودکارآمدی، ضعیف؛ در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۳۴ تا ۵۱ باشد، میزان خودکارآمدی در سطح متوسط و در صورتی که نمرات بالای ۵۱ باشد، میزان خودکارآمدی بسیار بالا می‌باشد. در پژوهش اکهامار[8] و همکاران (۲۰۲۴) آلفای کرونباخ این پرسش نامه برابر ۰/۸۶ به دست آمده است و روائی ملاک این پرسش‌نامه از طریق محاسبه همبستگی با مقیاس مسند مهارگذاری راتر ۰/۲۹- گزارش شده است. در ایران، حسین زاده (۱۴۰۱) برای اعتباریابی آزمون خودکارآمدی و میزان کارآمدی از روش دو نیمه کردن استفاده کردند و ضریب پایایی از طریق اسپیرمن براون با طول برابر ۰/۷۶ و طول نابرابر ۰/۷۷ بدست آمد. همچنین، آلفای کرونباخ با همسانی این پرسشنامه برابر ۰/۷۹ به دست آمده است. روائی پرسش‌نامه از طریق همبستگی با پرسش‌نامه خودکارامدی بندورا ۰/۵۸ گزارش شد. آلفای کرونباخ پرسش‌نامه در پژوهش حاضر ۰/۷۴ بود.

یافته ها

۳۰۰ نفر در این پژوهش شرکت داشتند که ۱۵۷ نفر(۵۲/۳ درصد) از آن‌ها مرد و ۱۴۳ نفر (۴۷/۷ درصد) زن بودند. یافته‌های جمعیت شناختی نشان داد میانگین و انحراف استاندارد سن شرکت‌کنندگان به ترتیب ۳۰/۴۲ و ۴/۲۶ سال بود. میزان تحصیلات ۱۹۰ نفر (۶۳/۴درصد) از شرکت‌کنندگان لیسانس، ۷۶ نفر (۲۵/۴ درصد) فوق لیسانس، ۳۴ نفر (۱۱/۲ درصد) دکتری بودند.

1. Pekmezci, Ertaş
2. Yada
3. Organizational health inventory(OHI)
4 -Hoy & feld man
5. Marcus
6. Self- Efficacy Questionnaire
7. Sherer
8. Ekhammar

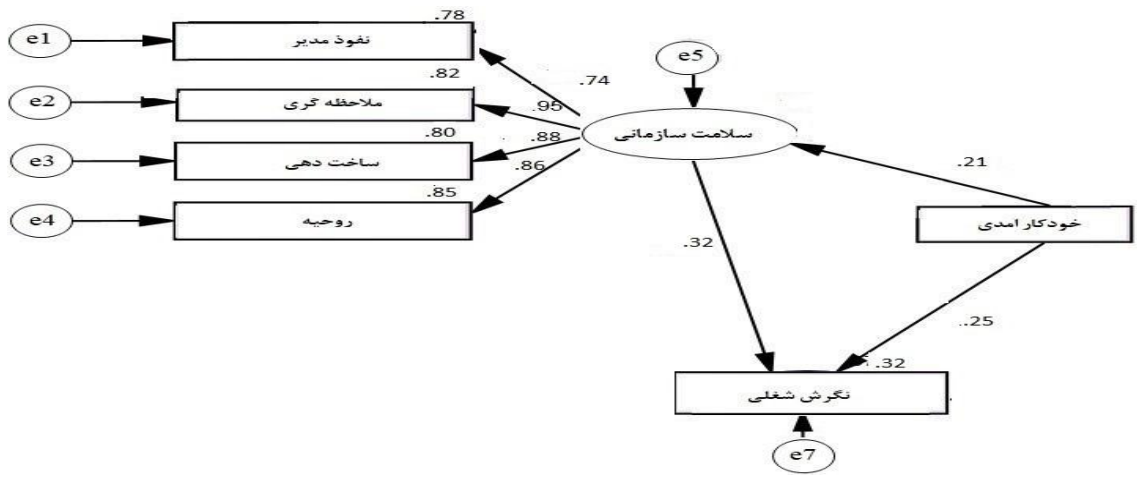
[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-26]

جدول۱: آماره‌های توصیفی و ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. نگرش شغلی	-					
۲. نفوذ مدیر	۰/۳۴**	-				
۳.ملاحظه‌گری	۰/۴۴**	۰/۵۹**	-			
۴.ساخت‌دهی	۰/۳۸**	۰/۴**	۰/۳۹**	-		
۵.روحیه	۰/۴۸**	۰/۵۵**	۰/۴۷**	۰/۴۳**	-	
۶.خودکارآمدی	۰/۴۱**	۰/۳۵**	۰/۱۸**	۰/۲۶**	۰/۲۱**	-
میانگین	۱۴۶/۵۳	۴/۳۳	۵/۵۸	۵/۹۱	۱۱/۵	۳۹/۴۴
انحراف استاندارد	۱۱/۲۵	۱/۶	۲/۵	۲/۴	۳/۴	۸/۵۳
کجی	-۰/۰۶	-۰/۱۴	-۰/۱۲	-۰/۲۳	-۰/۱۱	-۰/۳۲
کشیدگی	-۰/۷۸	-۰/۷۳	-۱/۰۳	-۰/۰۹	-۰/۹۳	-۰/۶۴

طبق نتایج حاصل از ماتریس همبستگی در جدول ۱، بین مولفه‌های نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی و روحیه و همچنین خودکارآمدی با نگرش شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

همچنین قبل از ارزیابی مدل اندازه‌گیری، پیش‌فرض‌های مهم مدل‌یابی معادلات ساختاری شامل نرمال بودن تک متغیری و چندمتغیری مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش کجی متغیرها در دامنه ۰/۰۶ -و ۰/۳۲- و کشیدگی آن‌ها در دامنه ۰/۹ -و ۰/۹۳ - قرار داشت. کلاین نقطه برش ۳ ± را برای مقدار کجی مناسب می‌داند. همچنین مقادیر بیش از ۱۰ ± برای شاخص کشیدگی در مدل‌یابی معادلات ساختاری مشکل‌ساز است. بنابراین مقادیر بدست آمده برای چولگی و کشیدگی متغیرها در این پژوهش حاکی از تحقق پیش‌فرض نرمال بودن تک متغیری می‌باشد. همچنین برای بررسی مفروضه نرمال بودن توزیع چندمتغیری فاصله ماهالانوبیس محاسبه شد که کمترین و بیشترین مقدار فاصله ماهالانوبیس به ترتیب برابر با ۰/۰۵ و ۱/۹۶ به دست آمد. بنابراین مفروضه نرمال بودن توزیع چندمتغیری در بین داده‌ها نیز برقرار است. پیش‌فرض عدم وجود همخطی چندگانه به وسیله ضرایب همبستگی بین متغیرها انجام شد و بررسی این ماتریس حاکی از عدم وجود هم خطی چندگانه بین آن‌ها است. با توجه به برقرار بودن پیش‌فرض‌ها، مدل پژوهش مورد بررسی قرار گرفت که نگاره آن در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. الگوی ساختاری رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش شغلی معلمان با میانجی‌گری خودکارآمدی

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-26]

مجموع مجذور همبستگی های چندگانه (R^2) برای متغیر نگرش شغلی برابر با ۰/۴۳ به دست آمد، این موضوع بیانگر آن است که سلامت سازمانی و خودکارآمدی در مجموع ۴۲ درصد از واریانس نگرش شغلی را تبیین می‌کند. در جدول ۲ نتایج بررسی اثرات مستقیم متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲. برآورد ضرایب اثر مستقیم متغیرهای پژوهش

متغیرهای برونداد--- متغیرهای درونداد	ضریب مسیر	خطای معیار	آماره t	p
سلامت سازمانی ← نگرش شغلی	۰/۳۲	۰/۱۲۴	۱/۵۲	۰/۰۰۱
خودکارآمدی ← نگرش شغلی	۰/۲۵	۰/۰۱۹	۱/۱۱	۰/۰۰۱
خودکارآمدی ← سلامت سازمانی	۰/۲۱	۰/۰۶	۱/۰۱	۰/۰۰۱

نتایج بدست آمده از جدول ۲ نشان داد که اثر مستقیم سلامت سازمانی بر نگرش شغلی با اندازه اثر استاندارد ۰/۳۲ (P<۰/۰۰۱)، اثر مستقیم خودکارآمدی بر نگرش شغلی با اندازه اثر استاندارد ۰/۲۵ (P<۰/۰۰۱) و اثر مستقیم خودکارآمدی بر سلامت سازمانی با اندازه اثر استاندارد ۰/۲۱ (P<۰/۰۰۱) معنادار بود.

جدول ۳: برآورد ضرایب اثر غیرمستقیم متغیرهای پژوهش

متغیرهای برونداد--- متغیرهای درونداد	ضریب مسیر	خطای استاندارد	حد بالا	حدپایین	سطح معناداری
سلامت سازمانی ← نگرش شغلی (خودکارآمدی)	۰/۱۱	۰/۱۶	۰/۰۱	۰/۱۴	۰/۰۰۱

نتایج بدست آمده از آزمون بوت استراپ در جدول ۳ نشان داد که سلامت سازمانی با اندازه اثر استانداردہ شده ۰/۱۱(P<۰/۰۰۱) اثر غیرمستقیم معناداری بر نگرش شغلی با میانجی‌گری خودکارآمدی داشت.

جدول ۴:جدول شاخص‌های برازش مدل مورد مطالعه در پژوهش حاضر

شاخص	RMSEA	SRMR	Df	$\frac{x2}{df}$	GFI	IFI	AGFI	CFI	NFI	p
مدل پژوهش	۰/۰۶	۰/۰۴	۸۱	۲/۰۲	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۰۰۱
حد قابل قبول	۰/۰۸<	۰/۰۵<	-	۳<	۰/۹>	۰/۹>	۰/۹>	۰/۹>	۰/۹>	

برای برازندگی مدل هر مقدار شاخص برازندگی تقسیم بر درجه آزادی کوچک‌تر از ۳ باشد، برازندگی مدل بهتر است. مقدار بدست آمده در پژوهش حاضر ۲/۰۲ بودکه حاکی از برازش مدل بود. همچنین به طور کلی هرچه مقدار NFI ،CFI،IFI، GFIو AGFI به یک نزدیک‌تر باشد و برابر و یا بالاتر از ۰/۹۰ باشد، حاکی از برازش مطلوب مدل است. با توجه به اینکه مقادیر بدست آمده برای شاخص‌های ذکر شده به در پژوهش حاضر برابر یا بالاتر از۰/۹۰بوده، بنابراین براساس این شاخص‌ها مدل پژوهش برازش مطلوبی دارد. برای شاخص RMSEAنیز مقدار ۰/۰۸ و کمتر از آن بیانگر برازش مطلوب است که برای مدل پژوهش حاضر برابر با ۰/۰۶ بود. برای شاخصSRMR نیز مقدار کمتر از ۰/۰۵ بیانگر برازش مطلوب است که برای مدل پژوهش حاضر برابر با ۰/۰۴ بود. به طور کلی نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که مقدار بدست آمده برا ی شاخص‌های برازش در سطح مطلوبی قرار دارند.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-26]

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش شغلی معلمان انجام شد. نتایج نشان داد بین سلامت سازمانی با نگرش شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های ظفری فر (۱۴۰۳)، هدایتی مهدی‌آبادی و همکاران (۱۴۰۲) و هایسنی دوراکو و همکاران (۲۰۲۵) همسو بود.

در تبیین این یافته می‌توان گفت سلامت سازمانی برای سازمان‌ها ازجمله مدارس ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است و باعث می‌شود که کارکنان در انجام وظایف خود مشتاق و متعهد باشند، روحیه و عملکرد آن‌ها بالا برود و همچنین باعث ایجاد کانال‌های ارتباطی باز در سازمان شود و درنهایت موفقیت سازمان را به دنبال دارد (هایسنی دوراکو و همکاران، ۲۰۲۵). سلامت سازمانی یکی از شاخص‌های مهم اثربخشی و سلامت جامعه است که تصویر عمیقی از تأثیر رفتار شغلی کارکنان در محیط ارائه می‌دهد و اساسی برای بهبود نگرش شغلی کارکنان در نظر گرفته می‌شود. سلامت سازمانی سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، بالا رفتن روحیه سازندگی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد (ظفری فر ، ۱۴۰۳). کارکنان در سازمان‌هایی که از سلامت بالایی برخوردارند در مقایسه با سازمان‌هایی که دارای سلامت پائینی هستند، نگرش مثبت‌تر و بهتری دارند. زیرا محیط مطلوب و پویا موجب نگرش شغلی مثبت، انگیزش و علاقه‌مندی افراد به کار می‌شود؛ برای به فعلیت درآوردن استعدادهایشان مورد حمایت می‌گیرند، رفتاری دوستانه و نزدیک با مقامات بالاتر دارند، به ایجاد سطحی از حمایت نسبت به آموزش و توسعه تعهد دارند، با در نظر گرفتن امکانات و سازگاری نسبی با شرایط نهایت عملکرد را در زمینه اموزش نشان می‌دهند (هدایتی مهدی‌آبادی و حاجی مرادی ، ۱۴۰۲). اما محیط کاری نامطلوب و ناسالم ازیک‌طرف باعث دلسردی کارکنان نسبت به انجام وظایف و پایین آمدن کیفیت خدمات و بی‌توجهی به دانش‌آموزان می‌شود و از طرف دیگر به جابجایی و ترک خدمت معلمان شایسته و کارآمد، نارضایتی و فرسودگی شغلی آن‌ها و ایجاد نگرش منفی شغلی در آن‌ها می‌شود (ظفری فر ، ۱۴۰۳).

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد خودکارامدی به صورت مثبت و معنادار رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش شغلی را میانجی‌گری می‌کند. این یافته با نتایج پژوهش‌های علیشاهی و همکاران (۱۴۰۳)، قربانی و خلعتبری (۱۴۰۱) و جوکوویچ و همکاران (۲۰۲۵) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت خودکارآمدی به عنوان یک ساختار انگیزشی بر عملکرد افراد تاثیر دارد. در واقع، باور افراد در مورد توانایی‌ها و استعدادهایشان تأثیرات مثبتی بر اعمال آن‌ها دارد. افرادی که به توانایی خود اعتقاد ندارند، در موقعیت‌های بحرانی دچار ناامیدی و درماندگی می‌شوند و احتمال اینکه به نحو مطلوبی رفتار کنند، کاهش می‌یابد. این افراد از رویارویی با مشکلات چالش‌زا هراس دارند و به‌تبع آن عملکردشان دچار آسیب می‌شود. در مقابل افرادی که خودکارآمدی بالایی دارنـد در مواجهه بـا مشکل به جای اجتناب از مشکل با آن روبه رو شده و تعهد بالایی در رسیدن به اهداف خود داشته و شکست را بـه تلاش کمتر و مهارت ناقص خود نسبت می‌دهند و آن را جبران پذیر می‌دانند ..بنابراین، پس از شکست بـه سرعت بهبود می‌یابند و با اطمینان کامل به راه حل‌های خود، کمتر دچار استرس و فرسودگی می‌گردند (تاچنر و همکاران، ۲۰۲۵). با این تفاسیر داشتن توانمندی‌های فردی و شغلی شامل مهارت‌های آکادمیک، مهارت مدیریت فردی و احساس خودکارآمدی سبب می‌شود معلمان در موقعیت‌های شغلی و حرفه‌ای بسیار کاراتر عمل کنند و نگرش مثبت‌تری در رفتار و کار خود نشان دهند. افراد خودکارآمد از نظر ویژگی‌های شخصیتی، افرادی مصمم، با احساس مسئولیت، دارای دقت عمل، گروه‌گرا، سرشار از هیجان، با اعتماد، سازش‌پذیر، با اراده و پایدار در خلق و خو هستند، برای پاسخ به نیازهای کاری و شغلی توانایی بهتری از خود بروز می‌دهند و احساس بهتری نسبت به شغل خودشان دارند. طبیعی است اگر این احساس خودکارآمدی در کنار محیط کاری با سلامت بالا باشد، منجر به افزایش انگیزه فرد شده و بازدهی عملکرد وی را تا حد چشم‌گیری افزایش می‌دهد (علیشاهی و همکاران، ۱۴۰۳).

علاوه بر این، در صورتی که معلمان از خودکارآمدی بالا برخوردار باشند و در محیطی با سلامت سازمانی بالا فعالیت کنند، زمان، انرژی و تلاش بیشتری صرف حرفهٔ خویش می‌کنند، سرسختی بیشتری برای مقابله با چالش‌ها و تنش‌های کاری دارند، قدرت تحلیل بالاتری خواهند داشت و مسائل درسی را بهتر تحلیل می‌کنند، رابطه مناسب‌تری با دانش‌آموزان برقرار می‌کنند، انگیزه بالاتری برای انجام مسئولیت آموزش خود دارند، نگرش مثبتی نسبت به شغل خود خواهند داشت، در نتیجه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نیز بالاتر خواهد بود (جوکوویچ و همکاران، ۲۰۲۵).

در مجموع می‌توان گفت سلامت سازمانی و خودکارآمدی منجر به نگرش شغلی مثبت در معلمان و افزایش انگیزه برای تلاش و کوشش در زمینه آموزش دانش‌آموزان می‌شود و پیشرفت عملکرد تحصیلی و به دنبال آن رشد و اعتلای نظام آموزشی را به دنبال دارد.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-26]

پژوهش حاضر مانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی همراه بود. استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و عدم امکان گزینش تصادفی نمونه‌ها اولین محدودیت پژوهش حاضر بود. همچنین، تنها ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسش‌نامه بوده است که جنبه خودگزارشی دارد، بنابراین افراد با تمایل خود به گویه‌ها پاسخ می‌دهند که ممکن است در نحوه پاسخدهی آنان سوگیری در جهت مطلوب‌نمایی یا بدنمایی وجود داشته باشد و این امر می‌تواند بر نتایج پژوهش تاثیر داشته باشد. در راستای این محدودیت‌ها پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های بعدی علاوه بر پرسشنامه از سایر شیوه‌های جمع‌آوری اطلاعات همچون مصاحبه‌های ساختاریافته نیز استفاده گردد و حد الامکان از روش های نمونه‌گیری تصادفی استفاده گردد. با جمع‌بندی یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولین آموزش و پرورش علاوه بر تلاش در راستای سالم سازی سازمان در سیاست‌ها و رویه‌های خود، با آگاه کردن معلمان از میزان تلاش و موفقیتشان به آنان کمک کنند تا به‌طور فزاینده‌ای احساس خودکارآمدی شغلی کنند و از طریق افزایش نگرش شغلی مثبت در معلمان، عملکرد شغلی را در سازمان خود به نحو مطلوب‌تری افزایش دهند و زمینه لازم برای پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را فراهم کنند.

منابع

حسین زاده، ب.(۱۴۰۱). بررسی رابطه خودکارآمدی و تنظیم هیجانی شناختی با سازگاری اجتماعی در دانش‌آموزان پسر دوره اول متوسطه. *دوماهنامه علمی- پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، (۶)۱۵، ۶۳۸-۶۳۰. https://edcbmj.ir/article-1-1855-fa.html

حسینی، س. و زندی، خ.(۱۴۰۳). رابطه ادراک دانشجو معلمان از اعتبار اساتید و نگرش به حرفه تدریس: نقش میانجی عاملیت. *رویش روان شناسی*، (۷)۱۳، ۲۰-۱۱. http://frooyesh.ir/article-1-5413-fa.html

خواجه مظفری، م. و کیای للدوینی، ز.(۱۴۰۲). نقش رفتار معلم بر روی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. *اولین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و فلسفه*، بابل. https://civilica.com/doc/1698394

ظفری فر، ج.(۱۴۰۳). بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر توسعه حرفه‌ای و تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی دولتی شهر دزفول. *اولین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و فلسفه*، اهواز. https://civilica.com/doc/2040955

علیپور، ف.، رحیمی، م. و اصابت طبری، ا. (۱۴۰۱). عوامل مؤثر بر سلامت سازمانی مدارس؛ نقش رهبری و اعتماد سازمانی. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، (۴)۱۱، ۵۱-۳۶. 20.1001.1.2423494.1401.11.4.2.0

قاسم زاده علیشاهی، ا.، نعمتیان، م. و رزاقی، م . (۱۴۰۳). نقش دانش معلمی و نگرش مرتبط با شغل معلمی بر صلاحیت‌های حرفه‌ای و خودکارآمدی شغلی دانشجومعلمان دانشگاه فرهنگیان شهر تبریز. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، (۱)۱۳، ۱۷-۱. 10.48310/pma.2024.3512

محمدی، ب.، نعامی، ع.، زارعی، ا.و خلفی، ع.(۱۴۰۲). رابطه رسالت شغلی بر موفقیت شغلی و سبک آموزشی تبحری با میانجی‌گری تعالی‌یابی شغلی و تعهد حرفه‌ای در معلمان. *رویش روان‌شناسی، (۱۰)۱۲*، ۶۸-۵۷. http://frooyesh.ir/article-۱-۴۸۴۴-fa.html

هدایتی مهدی آبادی، م. و حاجی مرادی، ا.(۱۴۰۲). رابطه بین سلامت سازمانی و درگیری شغلی معلمان ابتدایی. *هشتمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش*،محمودآباد. https://civilica.com/doc/1953112/

Baluku, M. M., Kobusingye, L. K., Ouma, S., Musanje, K., Matagi, L., & Namale, B. (2024). Job insecurity during the COVID-19 pandemic, teachers' psychological wellbeing, and job attitudes: organizational compassion as a buffer. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 1-22.https://link.springer.com/article/10.1007/s41042-024-00146-5

Ekhammar, A., Numanovic, P., Grimby-Ekman, A., & Larsson, M. E. (2024). The Swedish version of the pain self-efficacy questionnaire short form, PSEQ-2SV: Cultural adaptation and psychometric evaluation in a population of patients with musculoskeletal disorders. *Scandinavian Journal of Pain*, *24*(1), 20230059.https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38452195/

Granello, F., Cuder, A., Doz, E., Pellizzoni, S., & Passolunghi, M. C. (2025). Improving math self-efficacy and math self-concept in middle school: a narrative systematic review. *European Journal of Psychology of Education*, *40*(1), 42. https://link.springer.com/article/10.1007/s10212-025-00939-5

Heitmann, B. L. (2025). The Impact of Novel Medications for Obesity on Weight Stigma and Societal Attitudes: A Narrative Review. *Current Obesity Reports*, *14*(1), 1-13.https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39907856/

HO, H. C. (2025). A one-year prospective study of organizational justice and work attitudes: an extended job demands-resources model. *Journal of Managerial Psychology*, *40*(1), 21-36. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/jmp-02-2024-0113/full/html

Hur, W. M., Shin, Y., & Kim, J. Y. (2024). Service employees' mindfulness and job crafting amid COVID-19: the roles of resilience, organizational health climate, and health-oriented leadership. *Current Psychology*, *43*(18), 16979-16991.https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-023-04714-x

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-26]

Hyseni Duraku, Z., Jahiu, G., & Geci, D. (2025). The interplay of individual and organizational factors with early childhood teachers' level of work motivation, job satisfaction, and burnout. *International Journal of Educational Reform*, *34*(1), 106-121. 10.1177/10567879221114891

Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications. https://www.guilford.com/books/Principles-and-Practice-of-Structural-Equation-Modeling/Rex

Marcus, R., Monga Nakra, N., & Pollack Porter, K. M. (2024). Characterizing organizational health equity capacity assessments for public health organizations: a scoping review. *Public health reports*, *139*(1), 26-38. 10.1177/00333549231151889

Pekmezci, F. B., & Ertaş, B. D. (2024). Pre-service teachers in Türkiye in the framework of attitude towards the teaching profession, school belonging, and motivation. *Teaching and Teacher Education*, *142*, 104514. 10.1016/j.tate.2024.104514

Pikić Jugović, I., Marušić, I., & Matić Bojić, J. (2025). Early career teachers' social and emotional competencies, self-efficacy and burnout: a mediation model. *BMC psychology*, *13*(1), 9. https://bmcpsychology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-024-02323-2

Richard Marcel, I., & Kamalanabhan, T. J. (2024). Leading with Compassion: An Inquiry into Compassionate Leadership of School Principals that Impact Teacher Attitudes and Job Performance. *Management and Labour Studies*, 0258042X241233887.https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0258042X241233887

Täschner, J., Dicke, T., Reinhold, S., & Holzberger, D. (2025). " Yes, I Can!" A Systematic Review and Meta-Analysis of Intervention Studies Promoting Teacher Self-Efficacy. *Review of Educational Research*, *95*(1). https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/00346543231221499

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-26]

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-26]