

## هفتمین همایش ملی بنیاد علمی قانون یار

### همایش پژوهش های علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین

بنیاد علمی قانون یار - آموزش و پرورش استان کرمانشاه - واحد پژوهش سپاه پاسداران (با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه رازی، دانشگاه آزاد، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه پیام نور کرمانشاه، دانشگاه علمی و کاربردی، جهاد دانشگاهی واحد کرمانشاه، دانشگاه صنعتی کرمانشاه، بنیاد شهید و سازمان ارشاد و ....

سر دبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نماینده مقالات در پایگاه های ملی و بین المللی)  
تاریخ برگزاری همایش: ۸ اسفندماه ۱۴۰۳ شماره مقاله: ۲۸/۹۵۵۲ رده بندی کنگره: ب ۵۶/۶۷۰

### مدل علی سلامت سازمانی بر اساس وجدان کاری و تعهد سازمانی با نقش واسطه ای جوسازمانی در میان معلمان مدارس دخترانه دوره متوسطه اول شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ مرضیه مرادی<sup>۱</sup>

دانش آموخته کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران

#### فروزان مرادی

دانش آموخته کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران

#### چکیده

هدف: هدف این پژوهش بررسی میزان وجدان کاری و تعهد سازمانی بر سلامت سازمانی با نقش واسطه ای جوسازمانی در میان معلمان مدارس دخترانه دوره متوسطه اول شهر کرمانشاه بود.

روش شناسی: این پژوهش به لحاظ هدف جزو پژوهش های کاربردی بود. از لحاظ روش گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی بود که از طریق پرسشنامه استاندارد که به دلیل شیوع ویروس کرونا برای تکمیل آن از فضای مجازی استفاده شد، اطلاعات گردآوری شده و در نهایت مطابق مدل داده محور، رابطه میان متغیرهای وابسته، مستقل و میانجی با بهره گیری از روش معادلات ساختاری واریانس محور مورد بررسی قرار گرفت.

یافته ها: نتایج حاکی از آن است که همه ی فرضیه های مطرح شده در پژوهش تأیید شد. وجدان کاری، تعهد سازمانی و جوسازمانی بر سلامت سازمانی رابطه مستقیم دارد. وجدان کاری و تعهد سازمانی بر

<sup>۱</sup> نویسنده مسئول

جوسازمانی تأثیر مستقیم دارد. اثر غیرمستقیم وجدان کاری و تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای جوسازمانی بر سلامت سازمانی معنادار است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها: به‌طور کلی نتیجه‌گیری شد مدل علی سلامت سازمانی بر اساس وجدان کاری و تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای جوسازمانی با مدل تجربی برازش دارد.

نوآوری و اصالت: نوآوری این پژوهش پیوند میان وجدان کاری و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی به‌واسطه جو سازمانی بود.

## واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، وجدان کاری، تعهد سازمانی، جوسازمانی

### مقدمه

اخیراً مفهوم سلامت سازمانی به مفهومی مهم تبدیل شده است، از این‌رو سازمان‌ها به آن توجه کرده‌اند، بر این اساس که سطوح سلامت سازمانی بر مفاهیم مختلفی مانند رضایت شغلی، اثربخشی، عملکرد کارکنان و دستاوردها تأثیر می‌گذارد و تحت تأثیر این متغیرها نیز قرار می‌گیرد. همان‌طور که سازمانی با سلامت سازمانی است که فرآیندهای سازمانی خود را به نحو احسن اجرا می‌کند (زنیدیس و تئوچاروس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). مفهوم سلامت سازمانی در ادبیات به توصیف جنبه محیط سازمانی مرتبط با کارگران اشاره دارد. مایلز (۱۹۶۹) برای نخستین دفعه اصطلاح سلامت سازمانی را به کاربرد. به نظر وی سازمان همواره سالم نمی‌ماند و احتیاج است به شیو مداوم، سلامت آن ارزیابی شود (به نقل از غلام‌زاده و تحویلدار، ۱۳۹۲: ۱۵۸). مسأله مهم‌تر آنکه عدم فساد سازمانی به معنی داشتن سلامت سازمانی نبوده و سلامت سازمانی، یک مفهوم والاتر بوده و در صورت عدم فساد سازمانی، سازمان، سپس به‌سوی تدارک بسترهای سلامت سازمانی می‌رود. از نظری دیگر، گزارش‌های خارجی، مبین درگیر شدن بسیاری از

---

<sup>۱</sup> . Xenidis & Theocharous



کشورها به فساد و کوشش‌های کمتر کامیاب شده آن‌ها در مواجهه با این مسأله است (موسوی خامنه و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۴۶-۱۴۷). سلامت سازمانی مفهومی است که علاقه فزاینده‌ای را در سازمان‌ها و همچنین جامعه علمی برانگیخته است. این به‌عنوان توانایی یک سازمان برای کار مؤثر و اثربخش، دستیابی به وضعیت رشد و توسعه مستمر برای تشکیل یک سیستم یکپارچه در جهت دستیابی به اهداف سازمانی تعریف شده است (مایلز<sup>۱</sup>، ۱۹۶۹). همان‌طور که رگو<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۹۲) اشاره کرد که سلامت سازمانی حالتی است که در آن سطوح اداری و فنی از نظر توانایی پاسخگویی به نیازهای سازمان و افزایش توانایی مقابله با تهدیدهای خارجی که ممکن است بر پیشرفت و رشد آن تأثیر بگذارد، همسو می‌شوند (به نقل از هانسون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸).

تحقق سلامت سازمانی در سازمان تابع متغیرهای گوناگونی است، یکی از متغیرهایی که سلامت سازمانی را متأثر می‌سازد وجدان کاری است. وجدان کاری احساس تعهد درونی برای رعایت الزامات توافق شده مربوط به کار است. به عبارت دیگر وجدان کاری به معنای رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی به وظایفی است که انسان باید انجام دهد، به گونه‌ای که اگر بازرس و ناظری بر فعالیت او ناظر نباشد، بازهم در انجام وظایف خود کوتاهی کند (اشنال و کانن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱). یا به عبارتی وجدان کاری را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد. با این شرط که بدون هرگونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام رساند. وجدان کاری درجه‌ای است که افراد یک سازمان پشتکار، سخت‌کوشی و انگیزش دارند تا به هدف دست یابند. از جمله شاخص‌های وجدان کاری رعایت عدالت در انجام وظیفه، احترام به افکار دیگران، خدمت به خلق، احساس مسئولیت، ترجیح سازمان بر خود، انجام به‌موقع کارها و ... است (عسگریان<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۳). وجدان کاری عبارت است از توانایی کنترل انگیزه‌ها، هدفمند بودن، برنامه‌ریزی و به تأخیر انداختن رضایت تعریف شده است (رابرتز و همکاران، ۲۰۰۹). وجدان کاری یک ویژگی داوطلبانه قوی است که ممکن است توانایی‌های شناختی اصلی را که زیربنای عملکرد جستجوی بصری است را تسهیل

<sup>۱</sup> . Miles

<sup>۲</sup> . Rego

<sup>۳</sup> . Hansson

<sup>۴</sup> . Schnall & Cannon

<sup>۵</sup> . Asgarian



کند (بیگز<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). وجدان کاری، که «اراده دستیابی» نیز نامیده می‌شود، با توانایی وابسته برابری می‌کند. به آن دقت، سازمان‌دهی و مسئولیت‌پذیری نیز گفته می‌شود. موفقیت محور بودن و پشتکار بودن به وجدان کاری نسبت داده می‌شود. وجدان کاری به رفتار هدفمند، خود انضباطی و پایداری اشاره دارد و وجدان کاری بیشتر دستاورد محور است و نه اخلاقی (احمد اقبال<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). ویژگی‌های شخصیتی مانند وجدان کاری برای تعدیل اثرات چالش‌های شغلی بر کار و نتایج شخصی کارکنان پیشنهاد شده است (لین<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۵؛ لیو<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۳). لین و همکاران (۲۰۱۵) دریافتند که وجدان کاری روابط مثبت بین تقاضاهای شغلی چالش‌برانگیز و عملکرد شغلی و فشارهای روانی را تقویت می‌کند. عباس و راجا<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) دریافتند که وجدان کاری عوامل کاهش استرس را در رابطه با عملکرد شغلی و قصد ترک شغل را تقویت می‌کند.

یکی دیگر از عواملی که باعث بهبود سلامت سازمانی می‌شود تعهد سازمانی است.

به گفته روی<sup>۶</sup> (۲۰۱۸)، تعهد عبارت است از انتظاری که بتوانیم همیشه بخشی از یک سازمان باشیم تا بتوانیم مهارت‌های کسب‌شده را به حداکثر برسانیم، اعتماد عمیقی ایجاد کنیم و یک هدف سازمانی را بپذیریم. تعهد سازمانی نشان می‌دهد که بیشتر از وفاداری منفعلانه است و همچنین می‌تواند در روابط فعال شرکت کند و این تمایل را در کارمند ایجاد کند که بتواند در پیشرفت یک سازمان کمک کند (معروف<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۱)، تعهد معیاری برای کارکنان است تا سازمانی را که برای آن کار می‌کنند، بشناسند و مایل‌اند بتوانند حداکثر توان خود را به‌کارگیرند. با توجه به انگکاوایجایا<sup>۸</sup> (۲۰۱۹)، تعهد یک عامل مهم برای هر کارمند برای حمایت از هرگونه تغییری است که در یک سازمان رخ می‌دهد تا بتواند توسعه یابد و بقا کند.

<sup>۱</sup> . Biggs

<sup>۲</sup> . Ahmed Iqbal,

<sup>۳</sup> . Lin

<sup>۴</sup> . Liu

<sup>۵</sup> . Abbas, M., & Raja

<sup>۶</sup> . Roy

<sup>۷</sup> . Maruf

<sup>۸</sup> . Angkawijaya



هو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹) تعهد سازمانی را به عنوان دل‌بستگی عاطفی کارکنان و پیوند روانی با سازمان تعریف کرد. بنابراین، نشان‌دهنده تمایل یک کارمند برای باقی ماندن در یک سازمان است. به گفته لامبرت<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰)، یک کارمند متعهد، وفاداری روانی به کار نشان می‌دهد و با اهداف سازمان هم ذات‌پنداری می‌کند. تعهد سازمانی به عنوان متغیر پیش‌بینی کننده تلاش، انگیزه، رضایت شغلی، کاهش غیبت، کاهش ترک خدمت و ماندن فرد در سازمان شناخته شده است (کلاسن و چیو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱). تعهد سازمانی به عنوان نوعی فضیلت به شمار می‌رود (دوفی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱). پژوهشگران تعهد سازمانی را می‌توان به دو گروه عمده تقسیم کرد، گروهی که تعهد سازمانی را به عنوان نگرش می‌بیند و گروهی که آن را به عنوان رفتار می‌پندارند.

جیتینگ<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۲۲) معتقد است؛ تعهد ترکیبی از انگیزه، تراکم و سنجش حسی است که فرد برای انجام یک کار بدون نظارت و تمایل خود و اشتیاق به انجام آن کار دارد. همچنین می‌توان نتیجه گرفت که تعهد سازمانی نگرشی است که در کارکنان ایجاد می‌شود تا بتوانند بهترین (وفاداری و کلیت) را برای شرکت فراهم کنند. یکی دیگر از عواملی که سلامت سازمانی را متأثر می‌سازد جوسازمانی است. جوسازمانی عامل مهمی در موفقیت اکثریت قریب به اتفاق کسب و کارها است. این به این دلیل است که می‌تواند به کسب و کارها در دستیابی به اهداف خود کمک کند و بر بسیاری از مناطق محل کار تأثیر بگذارد. جوسازمانی به عنوان یک کتاب قوانین نانوشته عمل می‌کند و رفتار قابل قبول و غیرقابل قبول را تعریف می‌کند (کیلیچ و آلتونتاش<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹). اشنایدر<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۳) اظهار داشت که جوسازمانی به دیدگاه‌های مشترک کارگران و تفسیرها از قوانین، شیوه‌ها و رویه‌هایی که با آن‌ها مواجه می‌شوند اشاره دارد. همچنین، تشخیص داده می‌شود که کارکنان اغلب به قوانینی که آن‌ها را به هم پیوند می‌دهند، معنا می‌دهند و این دیدگاه‌ها در نهایت در یک جو ادغام می‌شوند (علی و همکاران، ۲۰۱۸؛ هوانگ<sup>۸</sup> و

<sup>۱</sup>. Ho

<sup>۲</sup>. Lambert

<sup>۳</sup>. Klassen & Chiu

<sup>۴</sup>. Duffy et al

<sup>۵</sup>. Ginting

<sup>۶</sup>. Kılıç and Altuntaş

<sup>۷</sup>. Schneider

<sup>۸</sup>. Huang



همکاران، ۲۰۱۷). این نشان می‌دهد که جوسازمانی ممکن است متغیر مفیدی برای بررسی و مطالعه باشد زیرا ممکن است احساس کنترل بر اعمال خود را در اختیار کارکنان قرار دهد. به گفته آیسن<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)، جوسازمانی بر احساس کارکنان در مورد کار خود در یک سازمان خاص تأثیر می‌گذارد. از سوی دیگر، فرهنگ سازمانی در مورد چگونگی انجام کارها است. نگرش کارکنان نسبت به کارشان با شخصیت آن‌ها ارتباط دارد. لذا با توجه به این مقدمه و لزوم توجه به سلامت سازمانی در سازمان‌ها به‌خصوص در آموزش و پرورش، پژوهش حاضر به بررسی و شناسایی مدل علی سلامت سازمانی بر اساس وجدان کاری و تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای جوسازمانی در میان معلمان مدارس دخترانه دوره اول متوسطه شهر کرمانشاه پرداخته است.

### بخش اول: اهداف پژوهش

- تعیین میزان اثر مستقیم وجدان کاری بر سلامت سازمانی
- تعیین میزان اثر مستقیم تعهد سازمانی بر سلامت سازمانی
- تعیین میزان اثر مستقیم وجدان کاری بر جوسازمانی
- تعیین میزان اثر مستقیم تعهد سازمانی بر جوسازمانی
- تعیین میزان اثر مستقیم جوسازمانی بر سلامت سازمانی
- تعیین میزان اثر غیرمستقیم وجدان کاری بر سلامت سازمانی با میانجی‌گری جوسازمانی
- تعیین میزان اثر غیرمستقیم تعهد سازمانی بر سلامت سازمانی با میانجی‌گری جوسازمانی

<sup>۱</sup>. Aysen



## بخش دوم: روش‌شناسی

پژوهش کنونی از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش پژوهش، از نوع توصیفی - همبستگی هست و با استفاده از پرسشنامه‌ی استاندارد که به دلیل شیوع ویروس کرونا برای تکمیل آن از فضای مجازی استفاده شد، داده‌های گردآوری شده در آخر طبق مدل داده محور، رابطه میان متغیرهای، وابسته، مستقل و میانجی با بهره‌گیری از روش معادلات ساختاری واریانس محور مورد تحلیل قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مدارس دخترانه دوره متوسطه اول شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ به تعداد ۲۸۰ نفر بود. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بود. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول

کوکران ۱۶۲ نفر مشخص شد. ابزار اصلی جمع‌آوری داده پرسشنامه بود. بر همین اساس از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر<sup>۱</sup> (۱۹۹۰)، پرسشنامه سلامت سازمانی سلامت سازمانی (OHI) هوی و فیلدن<sup>۲</sup> (۱۹۸۷)، پرسشنامه جوسازمانی هالپین و کرافت (۲۰۰۰) و پرسشنامه وجدان کاری کاستا و مک کرای (۱۹۹۲) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی صورتی تأیید شد همچنین پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ تأیید شد.

## بخش سوم: یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌ها در سه بخش انجام شدند. بخش نخست، مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان و سازمان‌ها بودند که بر این اساس، ۶۰ درصد پاسخ‌دهندگان زیر ۴۰ سال سن و ۴۰ درصد بالای ۴۰ سال سن داشتند. ۲۴ درصد پاسخ‌دهندگان تحصیلات فوق دیپلم، ۵۱ درصد پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات لیسانس و ۲۵ درصد نیز دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و دکترا بودند. ۴۵ درصد پاسخ‌دهندگان دارای سابقه شغلی بین زیر ۱۰ سال و ۵۵ درصد نیز بالا ۱۰ سال بودند. بخش دوم، مربوط به آمار توصیفی متغیرها از جمله میانگین نمره‌های متغیرها، انحراف از استاندارد و تعداد است که این دو

<sup>۱</sup>. Allen, N. J., & Meyer  
<sup>۲</sup>. Hoy, W. K., & Fedman



بخش با استفاده از نرم افزار SPSS<sup>۳۳</sup> بررسی شد. خلاصه نتایج آمار توصیفی متغیرها و ابعاد آن ها به شرح جدول (۱) است:

جدول ۱) شاخص های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

| متغیر         | زیر مقیاس     | تعداد | کمترین | بیشترین | میانگین | انحراف استاندارد |
|---------------|---------------|-------|--------|---------|---------|------------------|
| وجدان کاری    | قابلیت اتکا   | ۱۶۲   | ۱۰     | ۳۲      | ۸۷/۲۲   | ۵۱/۳             |
|               | موفقیت مداری  | ۱۶۲   | ۹      | ۳۲      | ۳۳/۲۵   | ۳۴/۴             |
|               | کل وجدان کاری | ۱۶۲   | ۱۹     | ۶۴      | ۲۰/۴۸   | ۱۷/۷             |
| جوسازمانی     | روحیه گروهی   | ۱۶۲   | ۷      | ۲۰      | ۷۰/۱۷   | ۶۱/۲             |
|               | صمیمیت        | ۱۶۲   | ۶      | ۱۵      | ۲۴/۱۳   | ۹۵/۱             |
|               | ملاحظه گری    | ۱۶۲   | ۸      | ۲۰      | ۲۹/۱۶   | ۹۸/۲             |
|               | نفوذ پویایی   | ۱۶۲   | ۷      | ۲۵      | ۰۴/۲۰   | ۰۹/۴             |
|               | کل جوسازمانی  | ۱۶۲   | ۳۸     | ۸۰      | ۲۹/۶۷   | ۱۹/۱۰            |
| سلامت سازمانی | یگانگی نهادی  | ۱۶۲   | ۱۱     | ۳۲      | ۸۱/۲۲   | ۱۸/۴             |
|               | نفوذ مدیر     | ۱۶۲   | ۱۰     | ۲۵      | ۹۲/۱۸   | ۱۸/۳             |
|               | ملاحظه گری    | ۱۶۲   | ۸      | ۲۵      | ۱۲/۲۱   | ۰۲/۴             |
|               | ساخت دهی      | ۱۶۲   | ۹      | ۲۵      | ۵۲/۲۲   | ۱۲/۳             |



|       |        |     |     |     |                     |
|-------|--------|-----|-----|-----|---------------------|
| ۱۰/۴  | ۱۷/۲۰  | ۲۵  | ۱۰  | ۱۶۲ | پشتیبانی منابع      |
| ۴۸/۴  | ۱۳/۳۷  | ۴۵  | ۱۸  | ۱۶۲ | روحیه               |
| ۷۹/۴  | ۷۰/۳۱  | ۴۰  | ۱۸  | ۱۶۲ | تأکید علمی          |
| ۰۹/۲۰ | ۴۱/۱۷۴ | ۲۰۴ | ۱۰۸ | ۱۶۲ | کل سلامت<br>سازمانی |
| ۹۴/۳  | ۸۳/۲۷  | ۳۵  | ۱۸  | ۱۶۲ | تعهد سازمانی        |

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی ابعاد متغیرهای اصلی پژوهش را نشان می‌دهد. مشاهده می‌شود میانگین و انحراف استاندارد متغیر وجدان کاری به ترتیب برابر ۴۸/۲۰ و ۷/۱۷، میانگین و انحراف استاندارد جوسازمانی به ترتیب برابر ۶۷/۲۹ و ۱۰/۱۹، میانگین و انحراف استاندارد متغیر سلامت سازمانی برابر ۱۷۴/۴۱ و ۲۰/۰۹ هست و میانگین و انحراف استاندارد متغیر تعهد سازمانی به ترتیب برابر ۲۷/۸۳ و ۳/۹۴ هست. حال برای بررسی فرضیات پژوهش از معادلات ساختاری به روش کمترین مربعات خطا استفاده خواهد شد. در این بخش ابتدا با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون ارتباط بین چهار متغیر اصلی پژوهش بررسی شده و سپس فرایند تحلیل معادلات ساختاری انجام شده است.

جدول ۲- ماتریس همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

| متغیر         | وجدان کاری | سلامت سازمانی | جوسازمانی |
|---------------|------------|---------------|-----------|
| سلامت سازمانی | ۰/۶۱۲**    |               |           |
| جوسازمانی     | ۰/۵۲۹**    | ۰/۷۰۷**       |           |
| تعهد سازمانی  | ۰/۵۹۰**    | ۰/۴۶۲*        | ۰/۴۵۱**   |



علمی و متغیر تعهد سازمانی بدون بعد بوده که هرکدام با استفاده از گویه‌های مرتبط به خود در مدل رسم شدند. از متغیرهای تعهد سازمانی (تعداد ۲ گویه)، جوسازمانی (تعداد ۴ گویه)، سلامت سازمانی (تعداد ۱۳ گویه) و وجدان کاری (تعداد ۴ گویه) و مؤلفه‌های تأکید علمی (تعداد ۳ گویه)، موفقیت مداری (تعداد ۲ گویه)، نفوذ مدیر (تعداد ۱ گویه) و پشتیبانی منابع (تعداد ۱ گویه) حذف و سایر متغیرها بدون حذف گویه باقی ماندند.

در بررسی مدل‌های بیرونی از سه معیار پایایی، روایی همگرا<sup>۱</sup> و روایی واگرا<sup>۲</sup> استفاده شد. در بخش پایایی لازم است که پایایی در سطح معرف و متغیر مکنون بررسی شود. پایایی معرف از طریق سنجش بارهای عاملی و پایایی متغیرهای مکنون از طریق پایایی ترکیبی<sup>۳</sup> بررسی شد. پایایی در سطح معرف، توان دوم بارهای عاملی گویه‌ها هست که حداقل باید ۰/۵ باشد و به این معنی است که حداقل نصف واریانس شاخص توسط متغیر مکنون تبیین شده است. بنابراین بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۷ مطلوب هست و بارهای زیر ۰/۴ لازم است که حذف شوند. بارهای عاملی بین ۰/۴ و ۰/۷ را در صورتی که با حذف آن‌ها مقدار روایی همگرا (AVE) افزایش یابد می‌توان حذف کرد (ننالی و برن استان<sup>۴</sup>، ۱۹۹۴). با توجه به اینکه گویه‌های متغیرهای مکنون انعکاسی مربوط به یک حیطه می‌باشند لذا حذف یک یا چند مورد از گویه‌ها تأثیر زیادی بر روایی محتوایی ندارد. نتایج حاکی از آن است که گویه‌های حفظ شده دارای پایایی مطلوب<sup>۵</sup> می‌باشند.

با توجه به جدول ۳ مقدار آلفای کروناخ همه متغیرها بزرگ‌تر از حد مناسب ۰/۷ هست و از پایایی خوبی برخوردار می‌باشد. همچنین مقدار ضریب پایایی ترکیبی (ضریب دیلون - گلدشتاین) برای کل متغیرها بیشتر از حد مطلوب ۰/۷ بوده و نتیجه بر مناسب بودن پایایی ترکیبی هر متغیر دارد. معیار ارزیابی روایی همگرا به معنی میانگین واریانس مشترک بین متغیر مکنون و معرف‌هایش هست و حداقل مقدار قابل قبول برای آن ۰/۵۰ است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۴). در این مدل روایی همگرای متغیرهای وجدان

### Convergent Validity

## Divergent Validity

### Composite Reliability

Nunnally &amp; Bernstein



کاری، جوسازمانی، سلامت سازمانی و تعهد سازمانی به ترتیب برابر ۰/۶۰۶، ۰/۵۹۶، ۰/۵۷۹، ۰/۵۴۸ بوده که همگی در سطح مناسب و قابل قبولی می باشند.

| جدول ۳) نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا |               |                              |                            |                                          |
|-------------------------------------------------------------------|---------------|------------------------------|----------------------------|------------------------------------------|
| متغیر                                                             | زیر مقیاس     | آلفای کرونباخ<br>(Alpha>۰/۷) | پایایی ترکیبی<br>(C.R>۰/۷) | میانگین واریانس<br>استخراجی<br>(AVE>۰/۵) |
|                                                                   | قابلیت اتکا   | ۰/۷۵۶                        | ۰/۸۵۸                      | ۰/۶۶۹                                    |
| وجدان کاری                                                        | موفقیت مداری  | ۰/۸۲۵                        | ۰/۸۸۵                      | ۰/۶۵۹                                    |
|                                                                   | کل وجدان کاری | ۰/۸۳۳                        | ۰/۸۸۳                      | ۰/۶۰۲                                    |
|                                                                   | روحیه گروهی   | ۰/۸۷۴                        | ۰/۹۱۴                      | ۰/۷۲۶                                    |
| جوسازمانی                                                         | صمیمیت        | ۰/۷۸۴                        | ۰/۸۷۴                      | ۰/۶۹۹                                    |
|                                                                   | ملاحظه گری    | ۰/۸۴۳                        | ۰/۸۹۵                      | ۰/۶۸۱                                    |
|                                                                   | نفوذ پویایی   | ۰/۸۶۶                        | ۰/۹۰۳                      | ۰/۶۵۲                                    |
|                                                                   | کل جوسازمانی  | ۰/۹۳۸                        | ۰/۹۴۶                      | ۰/۵۹۶                                    |
|                                                                   | یگانگی نهادی  | ۱/۰                          | ۱/۰                        | ۱/۰                                      |
|                                                                   | نفوذ مدیر     | ۰/۷۳۲                        | ۰/۸۴۲                      | ۰/۶۳۹                                    |
|                                                                   | ملاحظه گری    | ۰/۸۸۴                        | ۰/۹۱۵                      | ۰/۶۸۳                                    |

پس از بررسی روایی همگرا، روایی و اگرآ نیز بررسی شد روایی واگرا، اندازه‌ای است که یک سازه به‌درستی از سایر سازه‌ها با معیار تجربی متمایز می‌شود. این روایی در دو سطح معرف و متغیر مکنون محاسبه می‌شود. در سطح معرف برای محاسبه روایی واگرا، از بارهای عرضی استفاده می‌شود که لازم است بار یک معرف متناظر سازه، بیشتر از همه بارهای آن معرف روی سایر سازه‌ها باشد. این شرط در مورد همه معرف‌ها رعایت شده که البته به دلیل طولانی بودن جدول از ارائه آن خودداری شده است. در سطح متغیر مکنون از معیار فورنل-لارکر استفاده شد که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)، هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های مدل باشد، یعنی مقدار جذر میانگین واریانس استخراجی (AVE) متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند بیشتر باشد. منطق این سازه این است که یک سازه باید واریانس بیشتری با معرف‌های خود تا سایر سازه‌ها داشته باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). نتایج این معیار نشان می‌دهد که متغیرهای سلامت سازمانی و وجدان کاری و مؤلفه‌های روحیه، روحیه گروهی، صمیمیت، قابلیت اتکا و ملاحظه‌گری و واگرایی قابل قبول ندارند.



جدول (۴) بررسی روایی و اگر مدل پژوهش

| متغیر         | ۱     | ۲     | ۳     | ۴     | ۵     | ۶     | ۷     | ۸     | ۹     | ۱۰ | ۱۱ | ۱۲ | ۱۳ | ۱۴ | ۱۵ | ۱۶ | ۱۷ |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|
| تأکید علمی    | ۸۱۲/۰ |       |       |       |       |       |       |       |       |    |    |    |    |    |    |    |    |
| تعهد سازمانی  | ۴۷۵/۰ | ۷۴۰/۰ |       |       |       |       |       |       |       |    |    |    |    |    |    |    |    |
| جوسازمانی     | ۶۸۸/۰ | ۵۸۲/۰ | ۷۷۲/۰ |       |       |       |       |       |       |    |    |    |    |    |    |    |    |
| روحیه         | ۸۰۳/۰ | ۵۱۶/۰ | ۷۰۸/۰ | ۷۹۳/۰ |       |       |       |       |       |    |    |    |    |    |    |    |    |
| روحیه گروهی   | ۶۵۹/۰ | ۵۳۳/۰ | ۹۲۸/۰ | ۶۱۶/۰ | ۸۵۲/۰ |       |       |       |       |    |    |    |    |    |    |    |    |
| ساخت دهی      | ۷۱۰/۰ | ۴۷۹/۰ | ۵۳۳/۰ | ۷۰۹/۰ | ۵۲۵/۰ | ۷۸۹/۰ |       |       |       |    |    |    |    |    |    |    |    |
| سلامت سازمانی | ۸۶۷/۰ | ۵۲۷/۰ | ۷۶/۰  | ۹۰۶/۰ | ۶۴۹/۰ | ۸۱۹/۰ | ۷۶۱/۰ |       |       |    |    |    |    |    |    |    |    |
| صمیمیت        | ۵۸۸/۰ | ۵۶۹/۰ | ۹۲۴/۰ | ۶۴۲/۰ | ۸۲۱/۰ | ۴۴۶/۰ | ۶۰۹/۰ | ۸۳۶/۰ |       |    |    |    |    |    |    |    |    |
| قابلیت        | ۳۷۹/۰ | ۴۴۵/۰ | ۵۳۷/۰ | ۴۱۹/۰ | ۴۷۷/۰ | ۳۹۹/۰ | ۴۵۱/۰ | ۴۸۷/۰ | ۸۱۸/۰ |    |    |    |    |    |    |    |    |

هفتمین همایش پژوهش های علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین (انجمن برگزار کننده: بنیاد علمی قانون یار - آموزش و پرورش و سپاه پاسداران کرمانشاه - ۸ اسفند ۱۴۰۳)

15

حال در ادامه مدل درونی (ساختاری) پژوهش بررسی می گردد.

| جدول ۵) شاخص‌های هم خطی، اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اندازه اثر مدل درونی پژوهش |                     |            |        |               |            |                             |       |  |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------|--------|---------------|------------|-----------------------------|-------|--|
| مسیر                                                                           | هم خط<br>ی<br>(VIF) | اثر مستقیم |        |               |            | اندازه<br>(f <sup>۲</sup> ) |       |  |
|                                                                                |                     | مقادیر     |        | فاصله اطمینان |            |                             |       |  |
| مبدأ                                                                           | مقصد                | B          | T      | Sig           | % ۲/۵      | ۹۷/۵<br>%                   |       |  |
| تعهد سازمانی                                                                   | جو سازمانی          | ۰/۳۹۳<br>. | ۵/۴۶۷  | ۰/۰۰۱<br>.    | ۰/۲۵۷<br>. | ۰/۵۳۶<br>.                  | ۰/۱۸۰ |  |
| تعهد سازمانی                                                                   | سلامت سازمانی       | ۰/۱۰۱<br>. | ۱/۲۰۹  | ۰/۲۲۶<br>.    | ۰/۰۵۴<br>. | ۰/۲۷۵<br>.                  | ۰/۰۱۳ |  |
| جو سازمانی                                                                     | روحیه گروهی         | ۰/۹۲۸<br>. | ۸۵/۴۵۷ | ۰/۰۰۱<br>.    | ۰/۹۰۵<br>. | ۰/۹۴۸<br>.                  | ۶/۱۸۰ |  |
| جو سازمانی                                                                     | سلامت سازمانی       | ۰/۵۳۴<br>. | ۶/۰۰۲  | ۰/۰۰۱<br>.    | ۰/۳۵۱<br>. | ۰/۶۹۳<br>.                  | ۰/۳۶۷ |  |
| جو سازمانی                                                                     | صمیمیت              | ۰/۹۲۴<br>. | ۷۴/۱۲۷ | ۰/۰۰۱<br>.    | ۰/۸۹۹<br>. | ۰/۹۴۷<br>.                  | ۵/۸۳۱ |  |
| جو سازمانی                                                                     | ملاحظه گری          | ۰/۸۷۸<br>. | ۴۸/۵۵۱ | ۰/۰۰۱<br>.    | ۰/۸۴۱<br>. | ۰/۹۱۰<br>.                  | ۳/۳۶۸ |  |



|               |                |       |      |        |      |      |      |       |
|---------------|----------------|-------|------|--------|------|------|------|-------|
| جو سازمانی    | نفوذ و پویایی  | ۱/۰   | ۷۸۷/ | ۲۴/۴۰۵ | ۰۰۱/ | ۷۲۱/ | ۸۴۹/ | ۱/۶۳۱ |
| سلامت سازمانی | تأکید علمی     | ۱/۰   | ۸۶۷/ | ۳۳/۰۵۵ | ۰۰۱/ | ۸۱۶/ | ۹۱۷/ | ۰/۰۱۹ |
| سلامت سازمانی | روحیه          | ۱/۰   | ۹۰۶/ | ۶۵/۵۴۸ | ۰۰۱/ | ۸۷۷/ | ۹۳۱/ | ۴/۶۰۲ |
| سلامت سازمانی | ساخت دهی       | ۱/۰   | ۸۱۹/ | ۲۵/۴۴۶ | ۰۰۱/ | ۷۵۱/ | ۸۸۰/ | ۲/۰۳۹ |
| سلامت سازمانی | ملاحظه گری     | ۱/۰   | ۸۶۸/ | ۴۴/۴۸۶ | ۰۰۱/ | ۸۳۱/ | ۹۰۴/ | ۳/۰۴۶ |
| سلامت سازمانی | نفوذ مدیر      | ۱/۰   | ۶۸۸/ | ۱۴/۹۴۱ | ۰۰۱/ | ۶۰۲/ | ۷۸۸/ | ۰/۹۰۰ |
| سلامت سازمانی | پشتیبانی منابع | ۱/۰   | ۸۴۲/ | ۲۸/۳۲۷ | ۰۰۱/ | ۷۷۸/ | ۸۹۳/ | ۲/۴۲۸ |
| سلامت سازمانی | یگانگی نهادی   | ۱/۰   | ۳۱۹/ | ۴/۲۹۲  | ۰۰۱/ | ۱۵۶/ | ۴۵۹/ | ۰/۱۱۴ |
| وجدان کاری    | جو سازمانی     | ۱/۴۶۹ | ۳۳۳/ | ۴/۹۰۶  | ۰۰۱/ | ۲۰۱/ | ۴۶۵/ | ۰/۱۲۹ |
| وجدان کاری    | سلامت          | ۱/۶۵۹ | ۲۰۳/ | ۲/۴۲۲  | ۰۲۰/ | ۰۴۶/ | ۳۷۳/ | ۰/۰۵۴ |

| کاری                      | سازمانی          | ۰   | ۰     | ۰             | ۰     | ۰     | ۰     |
|---------------------------|------------------|-----|-------|---------------|-------|-------|-------|
| وجدان کاری                | قابلیت اتکا      | ۱/۰ | ۷۳۰/۰ | ۱۶/۸۴۷        | ۰/۰۰۱ | ۶۴۲/۰ | ۸۱۱/۰ |
| ۱/۱۳۹                     |                  |     |       |               |       |       |       |
| وجدان کاری                | موفقیت مداری     | ۱/۰ | ۹۷۵/۰ | ۱/۱۲۲         | ۰/۰۰۱ | ۹۶۸/۰ | ۹۸۳/۰ |
| ۵۳۹/۱۹                    |                  |     |       |               |       |       |       |
|                           |                  |     |       | اثر غیرمستقیم |       |       |       |
| تعهد سازمانی -> جوسازمانی | -> سلامت سازمانی | -   | ۲۱۰/۰ | ۳/۸۵۲         | ۰/۰۰۱ | ۱۱۹/۰ | ۳۳۶/۰ |
| -                         |                  |     |       |               |       |       |       |
| وجدان کاری -> جوسازمانی   | -> سلامت سازمانی | -   | ۱۷۸/۰ | ۴/۰۲۲         | ۰/۰۰۱ | ۰۹۵/۰ | ۲۶۷/۰ |
| -                         |                  |     |       |               |       |       |       |

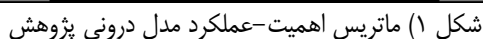
در بخش مدل درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش مورد تحلیل قرار می‌گیرد. اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی عدم هم‌خطی بودن متغیرهاست که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده می‌شود. سطح تحمل کمتر از ۰/۲ (VIF بالاتر از ۵)، نشان‌دهنده هم‌خطی بودن بین متغیرها هست که با توجه به جدول ۵ مشاهده می‌شود شرط عدم هم‌خطی برای هر متغیر رعایت شده است.

دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر می‌باشند که به منظور بررسی معنی‌داری آن‌ها از رویه خودگردان سازی استفاده شده که این ضرایب به همراه مقدار آماره T متناظر خود، سطح معنی‌داری و



همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم و غیرمستقیم در جدول ۵ آورده شده است. با توجه به جدول فوق مشاهده می شود ارتباط سه متغیر وجدان کاری، جوسازمانی و سلامت سازمانی با ابعاد خود در سطح خطای  $P < 0.01$  معنی دار می باشند. همچنین اثر مستقیم تعهد سازمانی بر جوسازمانی ( $\beta = 0.001, p = 0.001$ )، اثر مستقیم جوسازمانی بر سلامت سازمانی ( $\beta = 0.534, p = 0.001$ ) و اثر مستقیم وجدان کاری بر جوسازمانی ( $\beta = 0.333, p = 0.001$ ) در سطح خطای  $P < 0.01$  مثبت و معنی دار می باشند. اثر مستقیم وجدان کاری بر سلامت سازمانی ( $\beta = 0.203, p = 0.020$ ) در سطح خطای  $P < 0.05$  مثبت و معنی دار می باشد. اثر مستقیم تعهد سازمانی بر سلامت سازمانی ( $\beta = 0.101, p = 0.226$ ) در سطح خطای  $P < 0.05$  معنی دار نیست. اثر غیرمستقیم تعهد سازمانی بر سلامت سازمانی ( $\beta = 0.210, p = 0.001$ ) و اثر غیرمستقیم وجدان کاری بر سلامت سازمانی ( $\beta = 0.178, p = 0.001$ ) در سطح خطای  $P < 0.001$  مثبت و معنی دار هست. سومین معیار ارزیابی مدل درونی، اندازه اثر ( $f^2$ ) هست که نشان دهنده تغییر در مقدار ( $R^2$ ) پس از حذف یک متغیر مکنون برون زای معین از مدل هست. کوهن (۱۹۸۸) مقادیر  $0.02$ ،  $0.15$  و  $0.35$  را به ترتیب اثرات کوچک، متوسط و بزرگ معرفی کرده است. بر اساس نتایج جدول ۵ مشاهده می شود که اثر وجدان کاری بر جوسازمانی ( $f^2 = 0.129$ ) و اثر وجدان کاری بر سلامت سازمانی ( $f^2 = 0.054$ ) اندازه اثر کوچک و اثر تعهد سازمانی بر جوسازمانی ( $f^2 = 0.180$ ) اندازه اثر متوسط و اثر جوسازمانی بر سلامت سازمانی ( $f^2 = 0.367$ ) اندازه اثر بزرگ هست.

| جدول ۶) شاخص های $R^2$ و $Q^2$ و ماتریس اهمیت-عملکرد مدل درونی پژوهش |       |       |                            |        |
|----------------------------------------------------------------------|-------|-------|----------------------------|--------|
| متغیر                                                                | $R^2$ | $Q^2$ | ماتریس اهمیت-عملکرد (IPMA) |        |
|                                                                      |       |       | اثر کل (اهمیت)             | عملکرد |
| تعهد سازمانی                                                         | -     | -     | ۰/۳۱۱                      | ۷۹/۸۸۹ |
| جوسازمانی                                                            | ۰/۴۱۴ | ۰/۲۲۶ | ۰/۵۳۴                      | ۸۱/۹۹۳ |
| وجدان کاری                                                           | -     | -     | ۰/۳۸۱                      | ۸۵/۰۳۱ |



آخرین معیار ارزیابی درونی، معیاری است که به‌منظور بسط یافته‌های اساسی مدل‌سازی معادلات ساختاری و واریانس محور مورد استفاده قرار می‌گیرد که تحلیل ماتریس اهمیت-عملکرد (IPMA) می‌باشد (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). این ماتریس اثرات کل مدل درونی (اهمیت) و مقادیر متوسط متغیرهای مکنون (عملکرد) را مقابله می‌دهد تا حوزه‌ای پراهمیت برای بهبود را مشخص کند. مقیاس عملکرد از صفر تا ۱۰۰ بوده و نمره بالاتر به معنی عملکرد بهتر و بیشتر است. همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود وجدان کاری با اهمیت (۰/۳۸۱) نسبت به تعهد سازمانی (۰/۳۱۱) و جو سازمانی (۰/۵۳۴)، عملکرد (۸۵/۰۳۱) بالاتری نسبت به آن‌ها (۷۹/۸۸۹ و ۸۱/۹۹۳) دارد.



## نتیجه گیری

پژوهش فعلی برای اولین بار به تحلیل رابطه همزمان بین هر چهار متغیر پرداخته است و تا به حال پژوهشی هیچ به علی بودن، متغیرهایی وجدان کاری و تعهد سازمانی بر سلامت سازمانی معلمان با نقش واسطه‌ای جوسازمانی نپرداخته است. که همین نکته مبین نو بودن و طراوت این پژوهش هست.

در خصوص فرضیه اول که بر تأثیر مثبت و معنادار وجدان کاری بر سلامت سازمانی معلمان دلالت دارد با پژوهش‌های شفیع عظیمی و فلاحی (۱۳۹۸)، کمایی و همکاران (۱۳۹۴)، اصغرینا و باقر زاده (۱۳۹۴) و میلر و همکاران (۱۹۹۹) مؤید و همسو بود، بنابراین می‌توان گفت که مدل مفهومی در این مسیر با مدل تجربی برازش دارد.

در خصوص فرضیه دوم که بر تأثیر مثبت و معنادار تعهد سازمانی بر سلامت سازمانی دلالت دارد، نتیجه به‌دست‌آمده با پژوهش‌های شعار و زنگنه (۱۴۰۰)، درفش و گلشن پور (۱۳۹۷)، عبدالرحیم نوشاد و همکاران (۱۳۹۶)، حمیدی و بخشنده (۱۳۹۴) مطابقت ندارد، بنابراین می‌توان گفت که مدل مفهومی در این مسیر با مدل تجربی برازش ندارد.

در خصوص فرضیه سوم که بر تأثیر وجدان کاری بر جوسازمانی دلالت دارد، نتیجه به‌دست‌آمده با پژوهش‌های جمشیدی (۱۳۹۸)، حسینی (۱۳۹۸)، بخشی مشهدلو و همکاران (۱۳۹۶)، براتی احمدآبادی و همکاران (۱۳۸۹)، سرمد (۱۳۸۸)، اوتکن و سنکچی (۲۰۱۵)، سینگ و جا (۲۰۱۴) مطابقت دارد. بنابراین مدل مفهومی در این مسیر با مدل تجربی برازش دارد.

در خصوص فرضیه چهارم که بر تأثیر تعهد سازمانی بر جوسازمانی دلالت دارد، نتیجه به‌دست‌آمده با پژوهش‌های رحیمی گرجی (۱۳۹۸)، درفش و گلشن پور (۱۳۹۷)، رضایی و امیریان (۱۳۹۶)، یزدانی و یخدانی (۲۰۱۵)، مونث و همکاران (۲۰۲۲)، یوگو (۲۰۲۲)، شر (۲۰۲۲)، ملانی و همکاران (۲۰۲۱)، کین و کونوسو (۲۰۲۱)، ایمرن و همکاران (۲۰۲۰) مطابقت دارد. بنابراین مدل مفهومی از این مسیر با مدل تجربی برازش دارد.



در خصوص فرضیه پنجم که بر تأثیر جوسازمانی بر سلامت سازمانی دلالت دارد، با پژوهش‌های سعیدی (۱۳۹۹)، رضایی و امیریان (۱۳۹۶)، الحرایسه و الحرایزه (۲۰۲۱)، اپی بالاکول و کومون (۲۰۱۷)، سینگ و جا (۲۰۱۴) مطابقت دارد. بنابراین مدل مفهومی در این مسیر با مدل تجربی برازش دارد.

در خصوص فرضیه ششم که بیانگر اثر غیرمستقیم وجدان کاری بر سلامت سازمانی با میانجی‌گری جوسازمانی

هست، مطابق پژوهش‌های ذکرشده و همچنین به اثبات رسیدن فرضیه موردنظر، مدل مفهومی از این مسیر با مدل تجربی برازش دارد.

در خصوص فرضیه هفتم که اثر غیرمستقیم تعهد سازمانی بر سلامت سازمانی با میانجی‌گری جوسازمانی

هست، مطابق پژوهش‌های ذکرشده و همچنین به اثبات رسیدن فرضیه موردنظر، مدل مفهومی از این مسیر با مدل تجربی برازش دارد.

در تبیین فرضیه اصلی می‌توان گفت که: سازمان‌های آموزشی به‌ویژه مدارس در زمره سازمان‌هایی هستند که سلامت سازمانی در آن‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است (تکه تی و همکاران، ۱۴۰۰). جایگاه سازمان آموزش و پرورش در جامعه، سبب می‌گردد که توقعات خاصی از این سازمان وجود داشته باشد. این سازمان نه تنها در ایران، بلکه در دیگر کشورهای جهان، موردتوجه ویژه‌ای قرار دارند. به عبارتی، توجه و نگاهی که جامعه به سازمان‌های آموزشی، به‌خصوص به آموزش و پرورش دارد، ایجاب می‌کند که اکثر افراد این سازمان، فاقد مشکلات اخلاقی، رفتاری و یا دیگر مسائلی باشند که نشان‌دهنده عدم سلامت سازمانی است (مادوکو، نوانو و اوان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). معلمان به‌تناسب شغلی که دارند، با استرس‌ها و تنش‌های زیادی مواجه هستند. این تنش‌ها بر عملکرد معلمان تأثیر می‌گذارد، منشأ این تنش‌ها، می‌توانند فردی یا سازمانی باشند (افلاک سیر و نعمتی، ۲۰۱۸)، منبع مهم تنش‌های سازمانی معلمان، سلامت سازمانی است (هو، لی، وانگ، رینولدز، وانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). پژوهش خان<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) نشان داده است

<sup>۱</sup> Madukwe, Nwannunu & Owan

<sup>۲</sup> Hu, Li, Wang, Reynolds & Wang



سلامت سازمانی و جو مثبت مدرسه بر رضایت و کارآمدی معلمان که ارکان مهم آموزشی در مدارس هستند، تأثیر می‌گذارد (خان، ۲۰۱۹). یافته‌های دیگر پژوهش‌ها حاکی از آن هستند که سلامت سازمانی در مدرسه، تنش شغلی را کاهش می‌دهد، کارآمدی دبیران را بهبود می‌بخشد، به درک مثبت‌تر آنان از دانش‌آموزان می‌انجامد (بوتینی، برادشا، مندلسون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). همچنین بر اساس نتایج پژوهش‌های صورت گرفته، سلامت سازمانی به کاهش بیماری‌های مزمن کارکنان (نومانی و پروین<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰)، بهبود توانمندی‌های معلمان بهبود عملکرد و خودکارآمدی دانش‌آموزان، کاهش احساس ناتوانی، بی‌معنایی و ارتقای خودشناسی کارکنان، به‌ویژه معلمان (اورز، یگرلکو، سایگیری و سونگر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹) می‌انجامد.

#### پیشنهادهای کاربردی:

- با توجه به فرضیه اول مبنی بر اینکه وجدان کاری بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. پیشنهاد می‌شود، تا مدیران، زمینه‌های عمومی وجدان و همچنین اختصاصی آن را، بر اساس مشاغل مختلف در هنگام کار مورد تأکید قرار داده و خود به‌عنوان الگوی دیگران پیش‌قدم رعایت اصول وجدانی باشند. همچنین آموزش‌های ضمن خدمت نیز می‌تواند جهت آشنایی کارکنان با اصول و مبانی وجدان کاری در محیط کاری و گسترش وجدان کاری در سازمان مدنظر قرار گیرند.
- با توجه به فرضیه دوم مبنی بر اینکه تعهد سازمانی بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. پیشنهاد می‌شود، معلمان با مؤلفه‌های تعهد سازمانی آشنا شده و در جهت رشد و انتقال آن همت گمارند. تعهد سازمانی از جمله مؤلفه‌هایی است که در سازمان‌های داخلی مورد غفلت فرار گرفته‌شده و نقش کم‌رنگی را ایفا می‌کند.
- با توجه به فرضیه سوم مبنی بر اینکه وجدان کاری بر جوسازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. پیشنهاد می‌شود، برای به وجود آمدن وجدان کاری که منجر به جوسازمانی مثبت می‌-

<sup>۱</sup> Khan

<sup>۲</sup> Bottiani, Bradshaw & Mendelson

<sup>۳</sup> Nomani & Parveen

<sup>۴</sup> Özer, Uğurluoğlu, Saygılı & Songur



شود از رهبران وجدان مدار استفاده شود. در سازمان‌های ما همیشه جای خالی وجدان کاری حس می‌گردد، وجود صفت وجدان کاری مثبت منجر به به وجود آمدن جوی دوستانه شده تا بتوان در آن وجدان کاری را شکوفا کرد.

- با توجه به فرضیه چهارم مبنی بر اینکه تعهد سازمانی بر جوسازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد، پیشنهاد می‌گردد، پس از تحولات بسیار و تعریف عنوان مستقل «تعهد سازمانی»، جامعه شناسان دریافتند که تعهد سازمانی فراوان، توان مدیریتی اعضای سازمان را بهبود بخشیده و از جهت اتحادی که میان آن‌ها پدید می‌آورد، باعث می‌شود تا افراد در بحران‌ها از حمایت یکدیگر برخوردار شوند و قدرت آن‌ها افزایش یابد، بنابراین سوق هرچه بیشتر معلمان توسط آموزش و پرورش توسط مدیران بسیار مفید است.

- با توجه به فرضیه پنجم مبنی بر اینکه جوسازمانی بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد پیشنهاد می‌گردد با شناسایی علل ضعف جوسازمانی مطلوب و تلاش برای بهبود هرچه بیشتر آن به‌خصوص در بین سازمان‌های آموزشی، امکان افزایش سلامت سازمانی فراهم شود چراکه در سازمان‌های آموزشی سلامت سازمانی از طریق مدیران و معلمان انتقال پیدا می‌کند.

### محدودیت‌ها و تنگنای پژوهش:

- جامعه آماری این پژوهش، معلمان دوره متوسطه اول بود، بنابراین قابلیت تعمیم به کل معلمان و جامعه معلمان در سایر دوره‌های تحصیلی را نداد.
- محافظه کاری و نبود انگیزه کافی در برخی از پاسخ‌دهندگان و حتی احتمال غیرواقع‌بینانه بودن پاسخ به گویه‌ها بود.

- به علت شیوع ویروس کرونا، پرسشنامه‌های پژوهش به صورت آنلاین اجرا گردید و توزیع پرسشنامه به صورت دستی و حضوری نبود و امکان ارائه توضیحات کامل و توجیه نمونه‌ها در رابطه با گویه‌ها توسط پژوهشگر وجود نداشت.
- استفاده از شیوه خود گزارشی و محدود شدن جامعه آماری به یک سازمان و اثبات نکردن علیت در طرح‌های همبستگی، از دیگر محدودیت‌های این پژوهش بود.

- با توجه به خلأ اشاره شده در ارتباط با کمبود مطالعات منسجم در بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش، پیشنهاد می شود ضمن طراحی پژوهش های بیشتر در این زمینه، به تبیین اصول اخلاقی و طراحی ابزارهای سنجش آن متناسب با فرهنگ حاکم بر جامعه ایران، اقدام شود.

- با توجه به شیوع ویروس کرونا و اجرای پرسشنامه به صورت آنلاین و عدم دسترسی به نمونه‌ها به صورت حضوری و امکان عدم صداقت در پاسخگویی به گویه‌ها، پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در جامعه آماری و مکان‌های متفاوت‌تر صورت پذیرد و توزیع پرسشنامه به صورت دستی و با حضور پژوهشگر و راهنمایی ایشان، اجرا گردد.
- جامعه هدف در پژوهش حاضر، محدود به معلمان دورهٔ اول متوسطه بوده، بنابراین پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در جامعه معلمان سایر دوره‌های تحصیلی نیز صورت پذیرد.



## منابع و مأخذ

- غلام زاده، داریوش و تحویلدار خزانه، آزاده (۱۳۹۲). رابطه بین سبک‌های رهبری، سلامت سازمانی و اجحاف، مجله مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، شماره ۵، دوره ۴، ص ۱۷۴-۱۵۷.
- تکه ئی، عبدالقادر؛ هاشمی، مریم السادات (۱۴۰۰). تأثیر مؤلفه‌های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس، فصلنامه روانشناسی و علوم رفتاری ایران، دوره ۳، شماره ۲۷، ص ۲-۱۹.
- عبدالرحیمی، نوشاد؛ موسوی پور، لیلا؛ بداقی، سعید و بداقی، مظاهر (۱۳۹۶). نقش شخصیت در تعهد و سلامت سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر اراک، ماهنامه پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، دوره ۲، شماره ۱۴، ص ۱۱-۴۴.
- حمیدی، آیدا و بخشنده، قاسم (۱۳۹۴). رتبه‌بندی تأثیر مؤلفه‌های تعهد سازمانی بر سلامت سازمانی، فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، دوره ۵، شماره ۲، ص ۱۰۵-۱۲۲.
- عبادی شعار پ. و زنگنه م. (۱۴۰۰). بررسی رابطه سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری منطقه یک همدان). فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵(۱۸)، ۴۷-۶۰.
- کمایی، پیمان و امیر حسینی، احسان و غلامی، عبدالخالق (۱۳۹۴). بررسی رابطه وجدان کاری با سلامت سازمانی کارکنان شرکت نفت گچساران، سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.



- درفش، حجت‌الله و گلشن پور، مرجان (۱۳۹۷). معنویت در محیط کار و رابطه آن با تعهد سازمانی و سلامت سازمانی مدیران مدارس متوسطه اهواز (مقاله علمی وزارت علوم). فصلنامه مدیریت مدرسه، دوره ۶ شماره ۲، ص ۹۶-۹۹.
- درفش، حجت‌الله و گلشن پور، مرجان (۱۳۹۷). معنویت در محیط کار و رابطه آن با تعهد سازمانی و سلامت سازمانی مدیران مدارس متوسطه اهواز (مقاله علمی وزارت علوم). مدیریت مدرسه دوره ششم پاییز و زمستان ۱۳۹۷ شماره ۲.
- موسوی خامنه، مرضیه؛ عابدی جعفری، حسن و محمدیان، محبوبه (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی سرمایه اجتماعی سازمانی و سلامت سازمانی (با تأکید بر شفافیت و پاسخگویی)، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۵، شماره ۲، ص ۱۴۵-۱۷۶.
- اصغر نیا، ابوالفضل و باقرزاده، محمدرضا، (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر سطح پاسخگویی با میانجیگری وجدان کاری کارکنان، دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه، تهران.
- Xenidis, Y., & Theocharous, K. (۲۰۱۴). *Organizational health: Definition and assessment. Procedia Engineering*, ۸۵, ۵۶۲-۵۷۰.
- Miles, M. B. (۱۹۶۹). *Planned change and organizational health: Figure and ground. Organizations and human behavior*, ۳۷۵-۳۹۱.
- Nomani, M. Z. M., & Parveen, R. (۲۰۲۰). *Covid-۱۹ pandemic and application of disaster management act, ۲۰۰۵: Promises and pitfalls. International Journal of Pharmaceutical Research*, ۱۲(۴), ۳۷۳۰-۳۷۳۴.
- Hu, B. Y., Li, Y., Wang, C., Reynolds, B. L., & Wang, S. (۲۰۱۹). *The relation between school climate and preschool teacher stress: The mediating role of teachers' self-efficacy. Journal of Educational Administration*, ۵۷(۶), ۷۴۸-۷۶۷.



- Bottiani, J. H., Bradshaw, C. P., & Mendelson, T. (۲۰۱۴). Promoting an equitable and supportive school climate in high schools: The role of school organizational health and staff burnout. *Journal of School Psychology*, ۵۲(۶), ۵۶۷-۵۸۲.
- Bottiani, J. H., Bradshaw, C. P., & Mendelson, T. (۲۰۱۴). Promoting an equitable and supportive school climate in high schools: The role of school organizational health and staff burnout. *Journal of School Psychology*, ۵۲(۶), ۵۶۷-۵۸۲.
- Hoy, W. K., & Fedman, J. A. (۱۹۸۷). Organizational health: The concept and its measure. *Journal of research and Development in Education*, ۲۰(۴), ۳۰-۳۷.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (۱۹۹۰). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, ۶۳(۱), ۱-۱۸.
- Huang, Y. H., Lee, J., McFadden, A. C., Rineer, J., & Robertson, M. M. (۲۰۱۷). Individual employee's perceptions of "Group-level Safety Climate"(supervisor referenced) versus "Organization-level Safety Climate"(top management referenced): Associations with safety outcomes for lone workers. *Accident Analysis & Prevention*, ۹۸, ۳۷-۴۵.
- Kılıç, E., & Altuntaş, S. (۲۰۱۹). The effect of collegial solidarity among nurses on the organizational climate. *International nursing review*, ۶۶(۳), ۳۵۶-۳۶۵.
- Ginting, D. S. U., Siregar, S., Lubis, Y. E. P., & Ginting, C. N. (۲۰۲۲). Analyzed Psychological Impact Of An Effect Of Covid-۱۹ On Mental Health On Health Personnel In Hospital Putri Hijau Medan. *International Journal of Health and Pharmaceutical (IJHP)*, ۲(۱), ۱۹۷-۲۰۶.



# لوگو سازمان ها و نهادهای علمی، سیاسی و دولتی حامی معنوی هفتمین همایش ملی بیژوهتر ها علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین



**اکانت ایتا و ایمیل رسمی همایش جهت ارسال مقاله**  
**Ghanonyar@YAHOO.COM      ۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲**

**۱۴۰۳/۱۲/۰۸**  
**دانشگاه رازی - سالی همایش دانشکده علوم اجتماعی**



معاونت علمی، فناوری و اقتصاد دانش بنیان  
 وزارت علوم، تحقیقات و فناوری



**جهت همکاری در برگزاری همایش با دبیر اجرایی تماس بگیرید:**  
**خانم دکتر شهلا رضایی ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵**