مجله علوم پزشکی رازی دوره ۲۸، شماره ۲، اردیبهشت ۱۴۰۰ http://rjms.iums.ac.ir

مقاله پژوهشی

بررسی نقش میانجی فرهنگ سازمانی در رابطه بین تعهد سازمانی و شادکامی معلمان

نرجس فرامرزی : مربی گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، صندوق پستی ۱۹۵۵۶۴۳۱۸۵، تهران، ایران ، (* نویسنده مسئول)، faramarzi.n@pnurazavi.ac.ir

چکیده

زمینه و هدف: معلمان متعهد علاوه بر داشتن انگیزه‌های شخصی قوی، به مدرسه و جامعه آموزشی نیز احساس تعلق دارند. این تعهد می‌تواند موجب شود که معلمان در برابر چالش‌های شغلی و مشکلات محیط کار مقاوم‌تر باشند و به‌طور پیوسته در جهت ارتقاء دانش و مهارت‌های خود تلاش کنند. از این جهت هدف این مطالعه بررسی نقش میانجی فرهنگ سازمانی در رابطه بین تعهد سازمانی و شادکامی معلمان بود.

روش کار: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیق‌های توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری، شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کلات بود که در سال ۱۳۹۹ مشغول به فعالیت بودند. تعداد جامعه آماری بنا بر استعلام از واحد کارگزینی اداره آموزش و پرورش شهرستان کلات برابر با ۱۸۰ نفر بود. حجم نمونه از طریق جدول کرجسی مورگان به تعداد ۱۲۳ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. در این مطالعه از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۷)، پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰)، پرسشنامه شادکامی آکسفورد آراگایل (۱۹۸۹) برای گردآوری داده‌ها استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SPSS و Smart PLS استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان داد که بین تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی در معلمان رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین تعهد سازمانی و شادکامی در معلمان، فرهنگ سازمانی و شادکامی در معلمان رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌ها حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی به عنوان میانجی نقش موثری بین تعهد سازمانی و شادکامی در معلمان دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق نشان داد که فرهنگ سازمانی تأثیر قابل توجهی بر رابطه بین تعهد سازمانی و شادکامی معلمان دارد. فرهنگ مثبت و حمایتی در سازمان می‌تواند به تقویت تعهد معلمان به سازمان کمک کند و در نتیجه، به افزایش شادکامی آن‌ها منجر شود.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

کلیدواژه‌ها

فرهنگ سازمانی،

تعهد سازمانی،

شادکامی معلمان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۱۴

تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۲/۱۸

شیوه استناد به این مقاله:

Faramarzi N. Investigating the Mediating Role of Organizational Culture in the Relationship between Organizational Commitment and Teachers' Happiness. Razi J Med Sci. 2021;28(2): 117-126.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-22]

Razi Journal of Medical Sciences. 2021;28(2):117-126. http://rjms.iums.ac.ir

Original Article

Investigating the Mediating Role of Organizational Culture in the Relationship between Organizational Commitment and Teachers' Happiness

Narjes Faramarzi : Instructor, Department Of Management, Payam Noor University, Po Box 1955643185, Tehran, Iean. (* Corresponding author) faramarzi.n@pnurazavi.ac.ir

Abstract

Background & Aims: Organizational culture means a set of values, beliefs, and behaviors that prevail in an organization and can have a significant impact on the behaviors and attitudes of employees. In educational environments, organizational culture can act as a key factor in strengthening or weakening organizational commitment and teachers' happiness. A culture that supports teachers, encourages continuous learning, and creates an atmosphere of collaboration and trust can help increase teacher commitment as well as happiness. Teachers, as the most important executive factors in educational systems, play a significant role in shaping the future of students and society. In educational settings, teachers with high commitment are more likely to put more effort into improving teaching processes, building positive relationships with students, and increasing the quality of learning. In addition to having strong personal motivations, committed teachers also have a sense of belonging to the school and educational community. This commitment can make teachers more resistant to job challenges and work environment problems and continuously strive to improve their knowledge and skills. Therefore, the purpose of this study was to investigate the mediating role of organizational culture in the relationship between organizational commitment and teachers' happiness.

Methods: In terms of purpose, the current research is applied, and in terms of method, it is correlational descriptive research, which was carried out with the aim of structural relationships between organizational commitment and teachers' happiness with the mediating role of organizational culture. The statistical population of the research included all primary school teachers in Kalat city who were working in 2019. The number of the statistical population was 180 people according to the inquiry from the recruitment unit of the education department of Kalat city. The sample size of 123 people was selected using the simple random sampling method through Morgan's Kargesi table. In this research, two methods have been used to collect the required information. In order to examine and study the theoretical foundations of the research subject and obtain basic information using books, articles, theses, and publications, as well as using the Internet to obtain articles related to the research subject, in different parts of the research. The theoretical foundations and also the examination of the variables were used. According to the nature of the present research, a questionnaire was used to investigate the relationships between the variables, which was distributed among the statistical sample of the research and collected after completion. In this research, a standard questionnaire was used, and the research hypotheses were evaluated and tested using the data obtained from the answers of the people. In this research, to collect the required information, two methods have been used to analyze the data: descriptive statistics (prevalence, percentage of frequency, graph) and inferential statistics (Kolmogrov-Smirnov test, Pearson correlation test, and structural equation modeling) have been used. SPSS and Smart PLS software are also used for data analysis. Because the presentation of the model is based on structural equation modeling, the data are analyzed.

Results: The significance test is performed by the bootstrapping command. The output of the research model in the SmartPLS environment after executing the bootstrap command is shown in Figure 1. As shown in Figure 1, the t-values for all paths are higher than the standard value of 1.96 and it proves the existence of a significant relationship between the research variables. The t-value calculated between the two variables of organizational commitment and organizational culture is equal to 3.887, which indicates the existence of a significant

Keywords

Organizational Culture,

Organizational Commitment,

Teachers' Happiness

Received: 03/01/2021

Published: 08/05/2021

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-22]

relationship between these two variables. The t-value calculated between the two variables of organizational commitment and happiness is 6.317, which indicates the existence of a significant relationship between these two variables. The t-value calculated between the two variables of organizational culture with happiness is 3.034, which indicates the existence of a significant relationship between these two variables. Also, in Figure 2, the path coefficients that indicate the intensity of the relationship can be seen. The size of the path coefficient indicates the strength of the relationship between two variables. The results of the Kolmogorov-Smirnov test showed that the significance level of all the variables of this research (organizational culture, organizational commitment, and happiness) is above 0.05, so the data distribution is normal. Therefore, according to the normality of the data, specific parametric tests were used. The results showed that because the significance level of the organizational commitment and happiness variables (Sig=0.000) is smaller than the predicted error value, the relationship between the variables is statistically significant and since the calculated correlation coefficient is equal to 0.585 Therefore, with a confidence level of 95%, we can conclude that there is a direct and meaningful relationship between organizational commitment and teachers' happiness; That is, with the increase in organizational commitment, happiness increases and vice versa. In general, it can be said that there is a relationship between organizational commitment and happiness with the mediating role of teachers' organizational culture.

Conclusion: The results of your research show that organizational culture can create an important link between organizational commitment and teachers' happiness. This means that when the organizational culture is positive and supportive, the effect of organizational commitment on increasing teachers' happiness is strengthened. In other words, teachers' high commitment to the organization, when they are placed in an environment with a suitable organizational culture, leads to their sense of satisfaction and happiness. Organizational culture, as a set of values, beliefs, and norms that prevail in an organization, plays an important role in shaping the behavior and attitude of employees. When teachers feel that they are working in an environment where the organization's values and goals align with their personal and professional perspectives, this commitment to the organization is strengthened. This happiness, in turn, can be effective in increasing productivity, reducing stress, and creating a more pleasant work environment. Therefore, organizational culture acts as a mediator that links teachers' organizational commitment to greater feelings of happiness and satisfaction.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:

Faramarzi N. Investigating the Mediating Role of Organizational Culture in the Relationship between Organizational Commitment and Teachers' Happiness. Razi J Med Sci. 2021;28(2): 117-126.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-22]

مقدمه

در محیط‌های آموزشی، معلمان به عنوان یکی از عوامل کلیدی در دستیابی به اهداف آموزشی و ارتقای کیفیت نظام‌های آموزشی شناخته می‌شوند (۱). معلمان متعهد علاوه بر داشتن انگیزه‌های شخصی قوی، به مدرسه و جامعه آموزشی نیز احساس تعلق دارند. این تعهد می‌تواند موجب شود که معلمان در برابر چالش‌های شغلی و مشکلات محیط کار مقاوم‌تر باشند و به‌طور پیوسته در جهت ارتقاء دانش و مهارت‌های خود تلاش کنند. آنها تمایل دارند که نه تنها به پیشرفت فردی بلکه به بهبود کل سیستم آموزشی کمک کنند. این امر به بهبود کارایی آموزشی منجر می‌شود، چرا که معلمان متعهد اغلب نوآورانه‌تر عمل می‌کنند و در فرآیندهای آموزشی خود خلاقیت بیشتری به خرج می‌دهند (۲).

تعهد سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم در بهبود عملکرد شغلی معلمان، بر میزان رضایت شغلی، انگیزه، و همچنین بر بهره‌وری آموزشی آنان تأثیر مستقیم دارد. معلمانی که از تعهد سازمانی بالاتری برخوردارند، تمایل بیشتری به ماندگاری در سازمان و تلاش برای بهبود فرآیندهای آموزشی دارند (۳). در این میان، شادمانی معلمان نیز به عنوان یکی از مؤلفه‌های روان‌شناختی مهم، نقش بسزایی در ایجاد محیط‌های آموزشی مثبت و کارآمد ایفا می‌کند. شادمانی معلمان می‌تواند بر تعاملات آن‌ها با دانش‌آموزان و همچنین کیفیت تدریس و یادگیری تأثیرگذار باشد (۴). شادمانی معلمان به عنوان یک عامل مهم در بهبود محیط کاری و ایجاد رضایت شغلی اهمیت زیادی دارد. شادمانی به معنای احساس خوشایندی و رضایتمندی در زندگی کاری است که می‌تواند بر رفتارها، نگرش‌ها و کیفیت تعاملات معلمان با دانش‌آموزان و همکاران تأثیر بگذارد. معلمانی که در شغل خود شادمان هستند، تمایل بیشتری به ایجاد روابط مثبت و مؤثر با دانش‌آموزان دارند و در نتیجه، فضای یادگیری سالم‌تر و پویاتری را به وجود می‌آورند. شادمانی می‌تواند عاملی باشد که فشارها و استرس‌های ناشی از کار را کاهش داده و به ایجاد تعادل روانی کمک کند (۵).

بنابراین، تعهد سازمانی و شادمانی هر دو به صورت هم‌افزا بر رفتار و عملکرد معلمان تأثیر می‌گذارند. معلمانی که هم به شغل خود متعهد هستند و هم در محیط کاری خود احساس رضایت و شادمانی می‌کنند، با انگیزه بیشتری کار می‌کنند و نتایج بهتری در زمینه تدریس و یادگیری به دست می‌آورند (۶). شادمانی و تعهد سازمانی نه تنها بر روحیه و سلامت روانی معلمان تأثیر مثبت دارد، بلکه به طور غیرمستقیم بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان و کیفیت کلی سیستم آموزشی نیز تأثیرگذار است (۷).

اما رابطه بین تعهد سازمانی و شادمانی تنها به این دو متغیر محدود نمی‌شود و عواملی میانجی می‌توانند بر این رابطه تأثیر بگذارند. یکی از این عوامل مهم فرهنگ سازمانی است (۸). فرهنگ سازمانی به معنای مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و رفتارهایی است که در یک سازمان حاکم است و می‌تواند بر رفتارها و نگرش‌های کارکنان تأثیر بسزایی داشته باشد (۹). در محیط‌های آموزشی، فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان عاملی کلیدی در تقویت یا تضعیف تعهد سازمانی و شادمانی معلمان عمل کند. فرهنگی که در آن حمایت از معلمان، تشویق به یادگیری مداوم و ایجاد فضای همکاری و اعتماد وجود داشته باشد، می‌تواند به افزایش تعهد و همچنین شادمانی معلمان کمک کند (۱۰).

معلمان به عنوان مهم‌ترین عوامل اجرایی در سیستم‌های آموزشی نقش بسزایی در شکل‌دهی به آینده دانش‌آموزان و جامعه دارند. به همین دلیل، توجه به وضعیت روحی، انگیزه‌ها و میزان تعهد آن‌ها به شغل خود از اهمیت زیادی برخوردار است (۱۱). تعهد سازمانی یکی از مفاهیم کلیدی است که بر رفتار و نگرش معلمان نسبت به کار و مدرسه تأثیر می‌گذارد. تعهد سازمانی به معنای وابستگی عاطفی و روانی فرد به سازمان است و نشان‌دهنده تمایل کارکنان به ماندگاری و تلاش برای دستیابی به اهداف سازمانی می‌باشد (۱۲). در محیط‌های آموزشی، معلمانی که از تعهد بالایی برخوردارند، به احتمال زیاد تلاش بیشتری برای بهبود فرآیندهای تدریس، ایجاد روابط مثبت با دانش‌آموزان و افزایش کیفیت یادگیری انجام می‌دهند (۱۳).

بنابراین، این پژوهش به دنبال بررسی این است که چگونه فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان یک عامل میانجی، رابطه بین تعهد سازمانی و شادمانی معلمان را تحت تأثیر قرار دهد و آیا وجود فرهنگ سازمانی مثبت

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-22]

می‌تواند این رابطه را تقویت کند. فهم این رابطه می‌تواند به مدیران مدارس و سیاست‌گذاران آموزشی کمک کند تا با بهبود فرهنگ سازمانی، تعهد و شادمانی معلمان را افزایش داده و محیط‌های آموزشی پویاتر و مؤثرتری ایجاد کنند. از آنجایی که در خصوص بررسی روابط بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی و شادکامی در معلمان مطالعه‌ای یافت نشد، لذا هدف این مطالعه بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و شادکامی معلمان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی معلمان بود.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیق‌های توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که با هدف روابط ساختاری بین تعهد سازمانی و شادکامی معلمان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی صورت گرفته است. جامعه‌ی آماری پژوهش، شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کلات بود که در سال ۱۳۹۹ مشغول به فعالیت بودند. تعداد جامعه آماری بنا بر استعلام از واحد کارگزینی اداره آموزش و پرورش شهرستان کلات برابر با ۱۸۰ نفر بود. حجم نمونه از طریق جدول کرجسی مورگان به تعداد ۱۲۳ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از دو روش بهره‌گیری شده است. جهت بررسی و مطالعه مبانی نظری موضوع پژوهش و دستیابی به اطلاعات اولیه با استفاده از کتب، مقالات، پایان نامه‌ها و نشریات و همچنین استفاده از شبکه اینترنت به منظور دستیابی به مقالات مرتبط با موضوع پژوهش، در قسمت‌های مختلف پژوهش از جمله مبانی نظری و نیز بررسی متغیرها مورد استفاده قرار گرفت. با توجه به ماهیت تحقیق حاضر، از پرسشنامه جهت بررسی روابط بین متغیرها استفاده گردید که بین نمونه آماری تحقیق توزیع و پس از تکمیل کردن جمع آوری گردید. در این پژوهش از ابزار پرسشنامه استاندارد، استفاده شده است و با استفاده از داده‌های حاصل از پاسخ‌های افراد، فرضیات تحقیق مورد ارزیابی و آزمون قرار گرفتند.

برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و مایر (۱۹۹۷) استفاده شد. این مقیاس دارای ۲۴ سوال پنج گزینه‌ای است که بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای نمره گذاری شده است که گزینه‌های آن از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ طراحی شده است، به طوری که نمره ۱ نشان‌دهنده کمترین میزان تعهد سازمانی و نمره ۵ نشان‌دهنده بیشترین میزان تعهد سازمانی می‌باشد. این پرسشنامه دارای سه خرده مقیاس است که هر کدام با تعدادی سوال مشخص گردیده اند. پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش آلن و مایر (۱۹۹۶) بدست آمده است و در نتیجه پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است. پارسا معین و فتاح (۱۳۸۹)، ضرایب اعتبار برای سه خورده مقیاس را گزارش کرده‌اند.

برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) استفاده شد که شامل ۳۶ گویه و دارای مولفه‌های مشارکتی (توانمند سازی، تیم محوری، قابلیت توسعه)، ثبات و یکپاچگی (ارزش های بنیادی، توافق، یکپارچگی) انعطاف پذیری (به وجود آوردن تغییر، تمرکز بر مشتری، یادگیری سازمانی)، ماموریتی (هدایت راهبردی، اهداف و مقاصد، فرادید) می‌باشد. این مقیاس دبر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای نمره گذاری شده است که گزینه‌های آن از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵ طراحی شده است، به طوری که نمره ۱ نشان‌دهنده کمترین میزان فرهنگ سازمانی و نمره ۵ نشان‌دهنده بیشترین میزان فرهنگ سازمانی می‌باشد.

برای سنجش شادکامی از پرسشنامه شادکامی آکسفورد آراگایل و همکاران در سال ۱۹۸۹ استفاده شد که بر اساس سیاهه افسردگی بک (۱۹۷۶)، در دانشگاه آکسفورد انگلستان ساخته شده است. ۲۱ گزاره این پرسشنامه از پرسشنامه فوق الذکر گرفته شده و معکوس گردیده و ۱۱ گزاره به آن اضافه شده است تا سایر جنبه‌های سلامت ذهنی را پوشش دهد. پرسشنامه شادکامی آکسفورد دارای ۲۹ گزاره است. نمره گذاری پرسشنامه شادکامی آکسفورد بدین صورت است که آزمودنی در هر آیتم می بایست متناسب با وضعیت خلق و خوی خود، یکی از چهار گزینه را که مطابق

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-22]

وضعیت فعلی خودش است را انتخاب نماید.

برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، نمودار) و آمار استنباطی (آزمون کلموگروف- اسمیرنف، آزمون همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری) استفاده شده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و Smart PLS استفاده می‌شود. چون ارائه مدل می‌باشد براساس مدل‌سازی معادلات ساختاری داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند.

یافته‌ها

نتایج توصیفی جمعیت شناختی نشان داد که از مجموع ۱۲۳ نمونه آماری، ۲۴ نفر (۱۹/۵ درصد) از آزمودنی ها مرد و ۹۹ نفر (۸۰/۵ درصد) زن بودند و همچنین بیشترین تعداد فراوانی سن آزمودنی‌ها مربوط به افراد ردهٔ سنی ۳۹-۳۰ سال (۳۵ نفر) و کمترین تعداد فراوانی مربوط به افراد ردهٔ سنی ۵۹-۵۰ سال (۲۲ نفر) می‌باشد. از بُعد تحصیلی، در مجموع پاسخگویان، (۰/۸ درصد) دارای مدرک دیپلم، (۱۳/۸ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، (۶۵/۰ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، (۱۹/۵ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی‌ارشد و (۰/۸ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکترا بودن و ۱۵ نفر (۱۲/۲ درصد) نفر از آزمودنی‌ها مجرد و ۱۰۸ نفر (۸۷/۸ درصد) متأهل بودند. همچنین از مجموع پاسخگویان، بیشترین تعداد فراوانی سابقه خدمت آزمودنی‌ها مربوط به افراد ردهٔ سابقه بیشتر از ۲۱ سال (۳۸ نفر) و کمترین تعداد فراوانی مربوط به افراد ردهٔ سابقه ۲۰-۱۶ سال (۹ نفر) می‌باشد. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف نشان داد که سطح معناداری تمامی مؤلفه‌های متغیرهای این تحقیق (فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و شادکامی) بالای ۰/۰۵ می‌باشد، لذا توزیع داده‌ها از نوع نرمال می‌باشد. بنابراین با توجه به نرمال بودن داده ها از آزمون های مختص پارامتریک استفاده شد.

با توجه به جدول (۱)، چون مقدار سطح معناداری متغیرهای تعهد سازمانی و شادکامی (Sig=۰/۰۰۰) از مقدار خطای پیش‌بینی شده کوچکتر می‌باشد، بنابراین رابطه بین متغیرها از لحاظ آماری معنادار است و از آنجاییکه ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۵۸۵ می‌باشد، لذا با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین تعهد سازمانی و شادکامی معلمان رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد؛ یعنی با افزایش تعهد سازمانی، شادکامی افزایش می‌یابد و بالعکس. با توجه به جدول (۱)، چون مقدار سطح معناداری متغیرهای تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی (Sig=۰/۰۰۱) از مقدار خطای پیش‌بینی شده کوچکتر می‌باشد، بنابراین رابطه بین متغیرها از لحاظ آماری معنادار است و از آنجاییکه ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۶۸۱ می‌باشد، لذا با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی معلمان رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد؛ یعنی با افزایش تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی افزایش می‌یابد و بالعکس. با توجه به جدول (۱)، چون مقدار سطح معناداری متغیرهای فرهنگ سازمانی و شادکامی (Sig=۰/۰۰۰) از مقدار خطای پیش‌بینی شده کوچکتر می‌باشد، بنابراین رابطه بین متغیرها از لحاظ آماری معنادار است و از آنجاییکه ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۴۲۱ می‌باشد، لذا با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین فرهنگ سازمانی و شادکامی معلمان رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد؛ یعنی با افزایش فرهنگ سازمانی، شادکامی افزایش می‌یابد و بالعکس.

برای آزمودن صحت رابطه بین تعهد سازمانی و شادکامی معلمان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی و محاسبه ضرایب تأثیر از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. پس از وارد کردن داده‌ها و اطمینان از درستی آن‌ها، مدل پژوهش را وارد نرم‌افزار حداقل مربعات جزئی نموده و مدل را از دستور الگوریتم اجرا می‌کنیم. به این منظور دستور پی‌ال‌اس الگوریتم را اجرا کرده و اگر با معرف‌هایی برخوردیم که بارهای عاملی آنها از مقدار ۰/۴ کمتر بود آن‌ها را هم از سازه مرتبه اول و هم از سازه مرتبه دوم حذف می‌کنیم. دلیل این کار جلوگیری از تاثیر سوء این مقادیر کم بر روی روایی و اعتبار مدل

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-22]

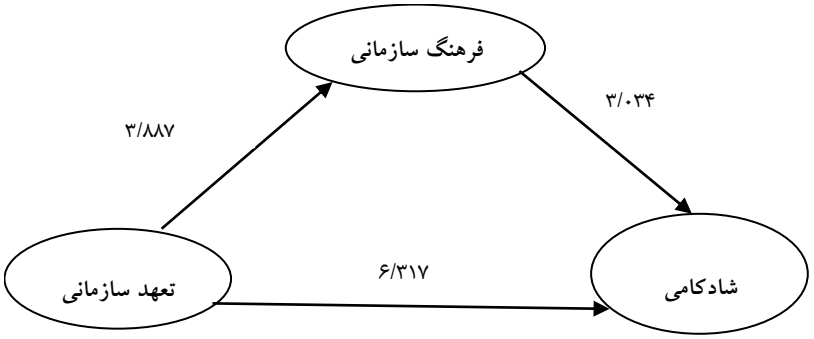
مفهومی از حیث برازش مدل‌های اندازه‌گیری است. آزمون معناداری به‌وسیله دستور بوت استرپینگ اجرا می‌شود. خروجی مدل پژوهش در فضای اسمارت پی‌ال‌اس بعد از اجرای دستور بوت استراپ به شکل شماره ۱ است. همان‌طوری که در شکل ۱ نشان داده شده است، مقادیر t-value برای تمامی مسیرها از مقدار استاندارد قدرمطلق ۱/۹۶ بیشتر است و گواهی بر وجود رابطه معناداری بین متغیرهای پژوهش دارد. مقدار t-value محاسبه شده بین دو متغیر تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی برابر ۳/۸۸۷ را نشان می‌دهد که بیانگر وجود رابطه معناداری بین این دو متغیر می‌باشد. مقدار t-value محاسبه شده بین دو متغیر تعهد سازمانی و شادکامی برابر ۶/۳۱۷ را نشان می‌دهد که بیانگر وجود رابطه معناداری بین این دو متغیر می باشد. مقدار t-value محاسبه شده بین دو متغیر فرهنگ سازمانی با شادکامی برابر ۳/۰۳۴ را نشان می‌دهد که بیانگر وجود رابطه معناداری بین این دو متغیر می‌باشد.

همچنین در شکل ۲ ضرایب مسیر که بیانگر شدت رابطه است، مشاهده می‌شود. اندازه ضریب مسیر نشان‌دهنده قدرت و قوت رابطه بین دو متغیر است. براساس ضریب مسیرها می‌توان گفت که متغیر تعهد سازمانی با ضریب مسیر ۰/۴۰۸ بر متغیر فرهنگ سازمانی تأثیرگذار است. همچنین متغیر فرهنگ سازمانی با ضریب مسیر ۰/۲۵۹ بر متغیر شادکامی تأثیرگذار است. علاوه بر این، متغیر تعهد سازمانی با ضریب مسیر ۰/۵۵۵ بر متغیر شادکامی تأثیرگذار است.

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که اثر مستقیم تعهد سازمانی بر شادکامی با ضریب مسیر (۰/۵۵۵) و (t =۶/۳۱۷)، اثر مستقیم تعهد سازمانی بر فرهنگ سازمانی با ضریب مسیر (۰/۴۰۸) و (t =۳/۸۸۷) و اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر شادکامی با ضریب مسیر (۰/۲۵۹) و (t = ۳/۰۳۴) معنادار و مثبت است و با توجه به این نتایج رابطه بین متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود. برای بررسی رابطه بین تعهد و شادکامی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی معلمان، باید ضریب اثر غیرمستقیم (حاصل‌ضرب اثر مستقیم تعهد سازمانی بر فرهنگ سازمانی در اثر مستقیم فرهنگ سازمانی بر شادکامی) محاسبه می‌شود. بین تعهد سازمانی و شادکامی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی معلمان رابطه وجود دارد. مقدار ضریب اثر کل تعهد سازمانی بر شادکامی برابر ۰/۶۶۰ است که نشان می‌دهد نقش میانجی فرهنگ سازمانی در رابطهٔ بین تعهد سازمانی و شادکامی

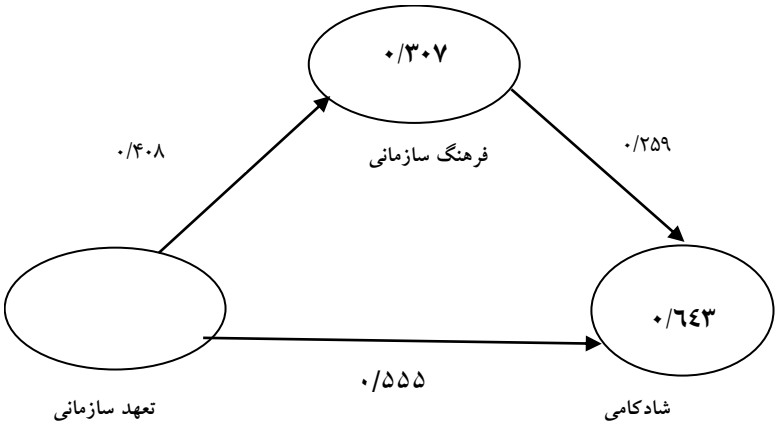
جدول ۱- نتایج آزمون پیرسون جهت بررسی رابطه بین متغیرها

متغیرها	تعداد نمونه	ضریب همبستگی	میزان خطا (α)	سطح معناداری
تعهد سازمانی شادکامی	۱۲۳	۰/۵۸۵**	۰/۰۵	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی فرهنگ سازمانی	۱۲۳	۰/۶۸۱**	۰/۰۵	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی شادکامی	۱۲۳	۰/۴۲۱**	۰/۰۵	۰/۰۰۰



شکل ۱- مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای T-value

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-22]



شکل ۲- مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای ضرایب مسیر

جدول ۲- – نتایج الگویابی معادلات ساختاری

مسیر فرضیه‌ها	مقدار (T)	اندازه اثر مستقیم	اندازه اثر غیرمستقیم	اثر کل	نتیجه
تعهد سازمانی >>>> شادکامی	۶/۳۱۷	۰/۵۵۵	–	۰/۵۵۵	تأیید
تعهد سازمانی >>>> فرهنگ سازمانی	۳/۸۸۷	۰/۴۰۸	–	۰/۴۰۸	تأیید
فرهنگ سازمانی >>>> شادکامی	۳/۰۳۴	۰/۲۵۹	–	۰/۲۵۹	تأیید
تعهد سازمانی >>>> فرهنگ سازمانی >>>> شادکامی	–	–	۰/۱۰۵	۰/۶۶۰	تأیید

معنی‌دار است که بدین ترتیب می‌توان نتیجه گرفت که متغیر فرهنگ سازمانی اثر میانجی بر رابطه تعهد سازمانی و شادکامی را دارد.

بحث

نتایج تحقیق نشان داد که بین تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی در معلمان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج مطالعه راوی (Ravi) و همکاران (۲۰۲۱) (۲) و شانفلت (Shanafelt) و همکاران (۲۰۱۷) (۱۰) همسو می‌باشد. نتایج تحقیق بیانگر این است که تعهد سازمانی معلمان به‌طور معناداری با فرهنگ سازمانی مرتبط است (۵). این یعنی هرچه میزان تعهد معلمان به سازمان بیشتر باشد، آن‌ها بیشتر از ارزش‌ها، هنجارها و باورهای مشترک سازمان پیروی می‌کنند. تعهد سازمانی بالا باعث می‌شود که معلمان نقش فعال‌تری در پذیرش و گسترش فرهنگ سازمانی داشته باشند (۱۱)، و به نوبه خود، فرهنگ سازمانی قوی‌تر به افزایش حس تعلق و انگیزه معلمان منجر می‌شود. این ارتباط دوطرفه است، به این معنا که فرهنگ سازمانی مناسب و حمایتگر نیز می‌تواند باعث تقویت تعهد معلمان به سازمان شود. در این حالت، معلمان نه تنها به سازمان متعهد هستند، بلکه در تلاش‌اند تا با ایجاد و حفظ یک محیط مثبت، به بهبود کیفیت کار و روابط خود با دیگران کمک کنند (۹). بنابراین، رابطه میان این دو عامل، بر ایجاد محیطی پویا و همسو تأکید دارد که می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و کارایی معلمان منجر شود.

نتایج تحقیق نشان داد که بین تعهد سازمانی و شادکامی در معلمان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج مطالعه دسوسیو (DeSocio) و همکاران (۲۰۱۹) (۶) و بووس (Booth) و همکاران (۲۰۱۷) (۱۴) همسو می‌باشد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که تعهد سازمانی معلمان به طور معناداری با شادکامی آن‌ها مرتبط است. معلمانی که تعهد بیشتری به سازمان دارند، احساس تعلق بیشتری به محیط کاری خود دارند و این تعلق می‌تواند باعث افزایش رضایت و شادکامی آن‌ها شود (۱). تعهد سازمانی باعث می‌شود معلمان با انگیزه بیشتری به کار خود ادامه دهند و احساس

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-22]

ارزشمندی و موفقیت در نقش حرفه‌ای خود داشته باشند. به همین دلیل، معلمانی که نسبت به مدرسه یا سازمان آموزشی خود احساس تعهد می‌کنند (۸)، معمولاً سطح بالاتری از شادی و رضایت شغلی را تجربه می‌کنند. این رابطه نشان می‌دهد که تعهد به سازمان می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان کمک کند (۳).

نتایج تحقیق نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و شادکامی در معلمان رابطه معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج مطالعه اسچولر (Schouler) و همکاران (۲۰۲۰) (۱۳) همسو می‌باشد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی نقش مهمی در سطح شادکامی معلمان دارد. فرهنگ سازمانی شامل ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهای جمعی است که در محیط کاری شکل می‌گیرند و بر تعاملات و تجربیات افراد تأثیر می‌گذارند. وقتی فرهنگ سازمانی مثبت، حمایتی و ارزش‌مدار باشد، معلمان احساس تعلق و همبستگی بیشتری با سازمان می‌کنند که می‌تولند به افزایش رضایت و شادکامی آن‌ها منجر شود (۱۰). به‌عبارت‌دیگر، فرهنگی که مشارکت، حمایت و همکاری را ترویج می‌کند، محیط کاری دلپذیرتری برای معلمان فراهم می‌آورد (۵).

نتایج تحقیق نشان داد که فرهنگ سازمانی به عنوان میانجی نقش موثری بین تعهد سازمانی و شادکامی در معلمان دارد. این یافته با نتایج مطالعه نلسون (Nelson) و همکاران (۲۰۲۰) (۴) و بنونه (Benevene) و همکاران (۲۰۱۹) (۱۱) همسو می‌باشد. نتایج تحقیق شما نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی می‌تواند پیوندی مهم بین تعهد سازمانی و شادکامی معلمان ایجاد کند. این بدان معناست که وقتی فرهنگ سازمانی مثبت و حمایتی باشد، تأثیر تعهد سازمانی بر افزایش شادکامی معلمان تقویت می‌شود. به عبارتی دیگر، تعهد بالای معلمان به سازمان، زمانی که در محیطی با فرهنگ سازمانی مناسب قرار بگیرند، بیشتر به حس رضایت و شادکامی آن‌ها منجر می‌شود. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، و هنجارهایی که در یک سازمان حاکم است، نقش مهمی در شکل‌گیری رفتار و نگرش کارکنان دارد. وقتی معلمان احساس کنند که در محیطی کار می‌کنند که ارزش‌ها و اهداف سازمان با دیدگاه‌های شخصی و حرفه‌ای آن‌ها همخوانی دارد، این تعهد به سازمان تقویت می‌شود. در این حالت، معلمان احساس می‌کنند که نه تنها از نظر شغلی بلکه از نظر روانی و عاطفی نیز به سازمان متصل هستند. این اتصال عمیق باعث می‌شود که احساس رضایت و شادکامی بیشتری از شغل خود تجربه کنند. از سوی دیگر، وقتی فرهنگ سازمانی به گونه‌ای تنظیم شده باشد که حمایت و همکاری بین کارکنان ترویج شود، فضا برای بروز تعهد بیشتر فراهم می‌شود. در نتیجه، معلمانی که تعهد بیشتری به سازمان دارند، در یک فرهنگ مثبت سازمانی، سطح بالاتری از شادکامی را تجربه می‌کنند. این شادکامی به نوبه خود می‌تواند در افزایش بهره‌وری، کاهش استرس، و ایجاد محیطی دلپذیرتر برای کار تأثیرگذار باشد. بنابراین، فرهنگ سازمانی به عنوان یک میانجی عمل می‌کند که تعهد سازمانی معلمان را به احساس شادکامی و رضایت بیشتر پیوند می‌دهد.

محدودیت‌ها

اولاً، این تحقیق به دلیل وابستگی به داده‌های خودگزارشی از معلمان، تحت تأثیر سوگیری‌های شخصی و پاسخ‌های نادرست قرار گیرد. ثانیاً، نتایج تحقیق به طور خاص به فرهنگ سازمانی و شرایط خاصی که در نمونه تحقیق وجود دارد، محدود بود و نتایج را نتوان به طور عمومی به سایر سازمان‌ها یا فرهنگ‌های متفاوت تعمیم داد. ثالثاً، عوامل دیگر که بر شادکامی معلمان تأثیر می‌گذارد، مانند شرایط اقتصادی یا عوامل فردی، را در نظر نگرفته نشد و به این ترتیب نتایج به طور کامل منعکس‌کننده تأثیرات واقعی نیست.

پیشنهادات

برای مطالعات دیگر در این زمینه، پیشنهاد می‌شود که تحقیقات آینده به بررسی نقش سایر عوامل مانند ویژگی‌های فردی معلمان، شرایط اقتصادی، و عوامل اجتماعی بر رابطه بین تعهد سازمانی و شادکامی بپردازند. همچنین، مطالعاتی که از روش‌های جمع‌آوری

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-22]

داده‌های چندگانه و منابع مختلف استفاده کنند، می‌توانند اعتبار نتایج را افزایش دهند. تحقیق در فرهنگ‌های سازمانی مختلف و در محیط‌های مختلف می‌تواند به درک بهتر از چگونگی تأثیر فرهنگ سازمانی بر شادکامی و تعهد کمک کند و یافته‌های به دست آمده را به جنبه‌های گسترده‌تری تعمیم دهد.

نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که فرهنگ سازمانی تأثیر قابل توجهی بر رابطه بین تعهد سازمانی و شادکامی معلمان دارد. فرهنگ مثبت و حمایتی در سازمان می‌تواند به تقویت تعهد معلمان به سازمان کمک کند و در نتیجه، به افزایش شادکامی آن‌ها منجر شود. این به این معناست که ایجاد و حفظ فرهنگ سازمانی سالم و همسو با ارزش‌های کارکنان می‌تواند به بهبود احساس رضایت و شادکامی در میان معلمان کمک کند و در نتیجه، به عملکرد بهتر و فضای کار مطلوب‌تری منجر شود.

References

1. Garg T, Shrigiriwar A, Garg V. Developing a Culture of Organizational Resilience. J Am Coll Radiol. 2019;16(10):1363.
2. Ravi D, Tawfik DS, Sexton JB, Profit J. Changing safety culture. J Perinatol. 2021;41(10):2552-2560.
3. Sawan M, Jeon YH, Chen TF. Relationship between Organizational Culture and the Use of Psychotropic Medicines in Nursing Homes: A Systematic Integrative Review. Drugs Aging. 2018;35(3):189-211.
4. Nelson WA, Taylor E, Walsh T. Building an Ethical Organizational Culture. Health Care Manag (Frederick). 2020;39(4):168-174.
5. Stoller JK, Dweik R, Rea P. Creating an Organizational Culture for the Chest Physician: Creating an Organizational Culture for the Chest Physician. Chest. 2021;160(1):268-273.
6. DeSocio PA, Garzon MP, Hicks MR. Building a Culture of Safety: Relearning Organizational Behavior. Int Anesthesiol Clin. 2019;57(3):12-24.
7. Miedaner F, Kuntz L, Enke C, Roth B, Nitzsche A. Exploring the differential impact of individual and organizational factors on organizational commitment of physicians and nurses. BMC Health Serv Res. 2018;18(1):180.
8. Gider Ö, Akdere M, Top M. Organizational trust, employee commitment and job satisfaction in Turkish hospitals: implications for public policy and health. East Mediterr Health J. 2019;25(9):622-629.
9. Berberoglu A. Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. BMC Health Serv Res. 2018;18(1):399.
10. Shanafelt TD, Noseworthy JH. Executive Leadership and Physician Well-being: Nine Organizational Strategies to Promote Engagement and Reduce Burnout. Mayo Clin Proc. 2017;92(1):129-146.
11. Benevene P, De Stasio S, Fiorilli C, Buonomo I, Ragni B, Briegas JJM, Barni D. Effect of Teachers' Happiness on Teachers' Health. The Mediating Role of Happiness at Work. Front Psychol. 2019;10:2449.
12. Benevene P, De Stasio S, Fiorilli C. Editorial: Well-Being of School Teachers in Their Work Environment. Front Psychol. 2020;11:1239.
13. Schouler-Ocak M, Kastrup MC, Vaishnav M, Javed A. Mental health of migrants. Indian J Psychiatry. 2020;62(3):242-246.
14. Booth-Kewley S, Dell'Acqua RG, Thomsen CJ. Factors Affecting Organizational Commitment in Navy Corpsmen. Mil Med. 2017;182(7):e1794-e1800.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-22]