



مدل ساختاری رابطه فرهنگ اخلاقی سازمانی و توانمندی روانشناختی با سلامت روان دبیران شهرستان کوهدشت با توجه به نقش میانجی استرس ناشی از جنگ

نصیبه حسنی ابوالوفایی^۱، محمد اکبری^۲

۱. کارشناس ارشد رشته مدیریت آموزشی

۲. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی بین الملل

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تبیین مدل روابط ساختاری بین فرهنگ اخلاقی سازمانی و توانمندی روانشناختی با سلامت روان دبیران با تاکید بر نقش میانجی استرس ناشی از شرایط بحرانی (جنگ) است. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) است. جامعه آماری شامل تمامی دبیران شهرستان کوهدشت در سال تحصیلی ۱۴۰۵-۱۴۰۴ بود که از میان آنها تعداد ۱۷۳ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد فرهنگ اخلاقی کاپرون (۲۰۰۸)، توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵)، سلامت عمومی GHQ-28 و مقیاس تأثیر رویداد (IES-R) استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار AMOS انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که فرهنگ اخلاقی سازمانی و توانمندی روانشناختی، اثر مستقیم و مثبت معناداری بر سلامت روان و اثر مستقیم و منفی بر استرس ناشی از شرایط بحرانی دارند. همچنین نتایج تحلیل مسیر حاکی از آن است که استرس ناشی از شرایط بحرانی، نقش میانجی معناداری در رابطه بین متغیرهای سازمانی/روانشناختی و سلامت روان ایفا می‌کند. نتایج این پژوهش بر اهمیت تقویت فرهنگ اخلاقی و محیط‌های کاری توانمندساز در مدارس به عنوان راهکاری راهبردی برای تعدیل اثرات استرس‌های محیطی و ارتقای بهزیستی روانی دبیران تأکید دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ اخلاقی سازمانی، توانمندی روانشناختی، سلامت روان، استرس ناشی از جنگ، دبیران.

**مقدمه**

در سال‌های اخیر، سلامت روان معلمان به یکی از موضوعات مهم در پژوهشهای حوزه تعلیم و تربیت تبدیل شده است. معلمان به‌عنوان یکی از ارکان اصلی نظام آموزشی، علاوه بر مسئولیتهای آموزشی، با فشارهای روانی ناشی از حجم کار، انتظارات اجتماعی، مدیریت کلاس و تعاملات سازمانی نیز مواجه هستند (کولی^۱، ۲۰۲۳). پژوهشهای اخیر حاکی از آن است که قرار گرفتن مداوم در معرض چنین فشارهایی می‌تواند به افزایش اضطراب، فرسودگی شغلی و کاهش بهزیستی روانی منجر شود. در همین راستا، سلامت روان معلمان تحت تاثیر مجموعه‌ای از عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی قرار دارد و عدم حمایت‌های سازمانی مناسب می‌تواند سطح استرس و مشکلات روان‌شناختی در میان آنان را افزایش دهد. از اینرو، توجه به متغیرهای سازمانی که می‌توانند نقش محافظتی در برابر فشارهای روانی داشته باشند، اهمیت زیادی دارد (کامینگ و همکاران^۲، ۲۰۲۴).

در میان عوامل سازمانی، فرهنگ اخلاقی سازمانی یکی از متغیرهای مهمی است که می‌تواند بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان اثرگذار باشد. فرهنگ اخلاقی به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، هنجارها و استانداردهای اخلاقی در سازمان اشاره دارد که رفتارهای مناسب و نامناسب را برای اعضا مشخص می‌کند (جعفری و همکاران، ۱۴۰۲). محیط‌های کاری دارای استانداردهای اخلاقی قوی‌تر، با سطح بالاتری از اعتماد سازمانی، تعهد شغلی و بهزیستی روانی کارکنان همراه هستند. در محیط‌های آموزشی نیز وجود فرهنگ اخلاقی می‌تواند احساس عدالت، حمایت و امنیت روانی را در میان معلمان تقویت کند و از این طریق بر سلامت روان آنان تاثیر مثبت بگذارد. لذا بررسی نقش فرهنگ اخلاقی سازمانی در سلامت روان دبیران می‌تواند به درک بهتر عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری آنان کمک کند (هوانگ و لیو^۳، ۲۰۲۳).

علاوه بر فرهنگ اخلاقی سازمانی، توانمندی روان‌شناختی نیز به‌عنوان یکی از عوامل مهم در ارتقای سلامت روان کارکنان شناخته می‌شود. توانمندی به احساس شایستگی، خودکارآمدی، معناداری کار و احساس کنترل بر فعالیت‌های شغلی اشاره دارد (آرنس و مورین^۴، ۲۰۲۳). توانمندسازی روان‌شناختی معلمان می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی و سلامت روان آنان منجر شود. این پژوهش تاکید می‌کند که زمانی که معلمان احساس کنند در تصمیم‌گیری‌ها نقش دارند و از حمایت سازمانی برخوردارند، توانایی بیشتری برای مقابله با فشارهای شغلی خواهند داشت. بنابراین، توانمندی می‌تواند به‌عنوان یک منبع روان‌شناختی مهم در حفظ سلامت روان معلمان عمل کند (وانگ و همکاران^۵، ۲۰۲۴).

فرهنگ اخلاقی در مدارس می‌تواند از طریق تقویت ارتباطات سازمانی و افزایش مشارکت معلمان، اشتیاق و انگیزش شغلی آنان را افزایش دهد. این نتایج بیانگر آن است که محیط‌های آموزشی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی می‌توانند زمینه‌ای مناسب برای رشد حرفه‌ای و روانی معلمان فراهم کنند و به بهبود کیفیت عملکرد آنان در محیط مدرسه کمک نمایند (سرمدی و قربانی، ۱۴۰۱).

پژوهش‌ها حاکی از آن است که عوامل استرس‌زا می‌توانند نقش مهمی در کاهش سلامت روان معلمان ایفا کنند. اضطرابها و نگرانی‌های ناشی از شرایط بحرانی و اجتماعی با افزایش استرس شغلی و کاهش بهزیستی روانی معلمان همراه است. چنین شرایطی می‌تواند منابع روان‌شناختی افراد را تضعیف کرده و توانایی آنان برای مقابله با فشارهای کاری را کاهش دهد. بنابراین،

¹ Collie² Cumming et al³ Huang & Liu⁴ Arens & Morin⁵ Wang et al



بررسی عوامل میانجی که می‌توانند رابطه میان شرایط سازمانی و سلامت روان معلمان را توضیح دهند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (محمدی و همکاران، ۱۴۰۲).

با توجه به مطالب مطرح‌شده، می‌توان گفت که سلامت روان دبیران تحت تاثیر مجموعه‌ای از عوامل سازمانی و محیطی قرار دارد. در این میان، فرهنگ اخلاقی سازمانی و توانمندی می‌تواند به‌عنوان عوامل تقویت‌کننده منابع روان‌شناختی معلمان عمل کنند، در حالی که استرس‌های ناشی از شرایط بحرانی مانند جنگ می‌تواند اثرات منفی بر سلامت روان آنان داشته باشند. از این رو، بررسی مدل ساختاری رابطه فرهنگ اخلاقی سازمانی و توانمندی با سلامت روان دبیران با در نظر گرفتن نقش میانجی استرس ناشی از جنگ می‌تواند به روشن شدن سازوکارهای تأثیرگذار بر سلامت روان معلمان کمک کند و زمینه‌ای برای طراحی مداخلات حمایتی در نظام آموزشی فراهم آورد.

بیان مسئله

در سال‌های اخیر، سلامت روان معلمان به یکی از دغدغه‌های اصلی نظام‌های آموزشی در سطح جهانی تبدیل شده است. پژوهش‌های جدید نشان می‌دهد که معلمان در معرض سطوح بالایی از استرس شغلی، اضطراب و فرسودگی قرار دارند که می‌تواند پیامدهای فردی و سازمانی گسترده‌ای به همراه داشته باشد. در یک چارچوب مفهومی جامع درباره بهزیستی معلمان، کولی (۲۰۲۳) تأکید داشتند که ادبیات پیشین اغلب رویکردی آسیب‌محور به سلامت روان معلمان داشته و کمتر به ابعاد توانمندسازی و ساختاری محیط کار توجه کرده است. آنان اذعان داشتند که سلامت روان معلمان باید در بستر تعامل عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی تحلیل شود؛ زیرا تجربه معلمی صرفاً به ویژگی‌های شخصیتی محدود نیست، بلکه تحت تاثیر ساختارهای مدرسه و کیفیت روابط حرفه‌ای قرار دارد.

همچنین مطالعات اخیر نشان داده‌اند که نقش معلمان در نظام سلامت روان مدارس فراتر از انتقال دانش است. رینک و همکاران^۱ (۲۰۲۴) بیان می‌کنند که معلمان عملاً به‌عنوان خط مقدم حمایت روانی از دانش‌آموزان عمل می‌کنند، در حالی که خودشان اغلب از حمایت‌های سازمانی کافی برخوردار نیستند. این وضعیت می‌تواند منجر به فشار مضاعف و کاهش بهزیستی روانی آنان شود. از سوی دیگر، پژوهش آرنس و مورین (۲۰۲۳) درباره تعارض‌های اخلاقی در حرفه معلمی نشان داد که مواجهه مداوم با موقعیت‌های اخلاقی پیچیده، در صورت نبود فرهنگ اخلاقی حمایتی، با افزایش فرسودگی شغلی و کاهش درگیری شغلی همراه است. این یافته‌ها اهمیت پرداختن به فرهنگ اخلاقی سازمانی را در تحلیل سلامت روان دبیران دوچندان می‌کند.

در کنار فرهنگ اخلاقی، مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی نیز در ادبیات جدید به‌عنوان عاملی محافظ در برابر آسیب‌های روانی مطرح شده است. اسکالویک و اسکالویک^۲ (۲۰۲۲) بیان داشتند که احساس شایستگی، خودمختاری و معنا در کار با کاهش فرسودگی و افزایش رضایت شغلی معلمان مرتبط است. توانمندسازی و تاب‌آوری می‌تواند به‌طور معناداری شدت فرسودگی شغلی معلمان را کاهش دهند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که توانمندسازی می‌تواند به‌عنوان مکانیزمی کلیدی در مدل‌های ساختاری مرتبط با سلامت روان دبیران مورد توجه قرار گیرد.

رضایی و همکاران (۱۴۰۲) در مطالعه‌ای با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان دادند که رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی مدرسه از طریق تقویت آوای سازمانی، با اشتیاق شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری دارد. این نتایج بیانگر آن است

¹ Reinke et al

² Skaalvik & Skaalvik



که محیط‌های آموزشی برخوردار از ارزش‌های اخلاقی شفاف و حمایتگر، می‌توانند بستر مناسبی برای افزایش انگیزش و کاهش تنش‌های شغلی فراهم کنند. از این منظر، فرهنگ اخلاقی سازمانی نه تنها یک متغیر ارزشی، بلکه عاملی اثرگذار بر پیامدهای روان‌شناختی معلمان است.

از طرفی شرایط بحرانی می‌تواند فشار روانی معلمان را تشدید کند. محمدی و همکاران (۱۴۰۲) اذعان داشتند اضطرابها و نگرانی‌های ناشی از شرایط تنش‌زا با افزایش استرس شغلی معلمان رابطه مستقیم دارد. استرس‌های بیرونی، به‌ویژه در شرایطی مانند بحران‌های اجتماعی یا جنگ، می‌توانند منابع روان‌شناختی معلمان را تضعیف کنند و زمینه کاهش سلامت روان را فراهم آورند.

با توجه به مجموعه این یافته‌ها، می‌توان چنین استدلال کرد که سلامت روان دبیران نتیجه تعامل پیچیده‌ای از عوامل سازمانی و فردی است. فرهنگ اخلاقی سازمانی و توانمندی روانشناختی می‌توانند به‌صورت مستقیم بر سلامت روان اثر بگذارند و به‌صورت غیرمستقیم نیز از طریق کاهش یا تعدیل اثر استرس‌های شدید بیرونی، از جمله استرس ناشی از جنگ، عمل کنند. بنابراین، طراحی یک مدل ساختاری که نقش میانجی استرس ناشی از جنگ را در رابطه میان فرهنگ اخلاقی سازمانی، توانمندی روانشناختی و سلامت روان دبیران بررسی کند، می‌تواند گامی مهم در جهت تبیین علمی و کاربردی این روابط در بافت آموزشی شهرستان کوه‌دشت باشد.

در ادامه می‌توان گفت اهداف فرعی این پژوهش عبارتند از:

تعیین رابطه مستقیم بین فرهنگ اخلاقی سازمانی و سلامت روان دبیران.

تعیین رابطه مستقیم بین توانمندی روانشناختی و سلامت روان دبیران.

بررسی رابطه بین فرهنگ اخلاقی سازمانی و استرس ناشی از جنگ در دبیران.

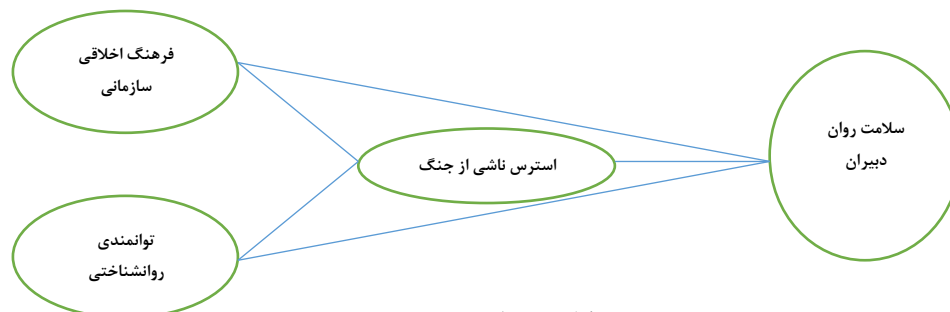
بررسی رابطه بین توانمندی روانشناختی و استرس ناشی از جنگ در دبیران.

تعیین رابطه بین استرس ناشی از جنگ و سلامت روان دبیران.

بررسی نقش میانجی استرس ناشی از جنگ در رابطه بین فرهنگ اخلاقی سازمانی و سلامت روان دبیران.

بررسی نقش میانجی استرس ناشی از جنگ در رابطه بین توانمندی روانشناختی و سلامت روان دبیران.

در راستای تبیین روابط میان متغیرهای پژوهش و بر اساس چارچوب نظری، مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است:



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این تحقیق به لحاظ سطح تحلیل از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی و به لحاظ کاربرد نتایج از نوع تحقیقات کاربردی به شمار می‌رود. این پژوهش از اوایل آذر ماه ۱۴۰۴ تا اردیبهشت ماه ۱۴۰۵ به طول انجامید. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه دبیران



زن و مرد دبیرستان های شهر کوهدشت (۳۱۲ نفر) بود که به کمک فرمول کوکران تعداد ۱۷۳ پرسشنامه را در بین افراد به روش تصادفی طبقه‌ای در دو دسته خانم و آقا توزیع و گردآوری شد.

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات میدانی از پرسشنامه استفاده گردید. پرسشنامه‌ای که برای پژوهش حاضر طراحی گردید. در این پژوهش باتوجه به استاندارد بودن پرسشنامه های لاتین (پرسشنامه کاپرون و همکاران^۱ (۲۰۰۸) برای تحلیل متغیر فرهنگ اخلاقی سازمانی، پرسشنامه اسپریتزر^۲ (۱۹۹۵) برای تحلیل متغیر توانمندی روان‌شناختی، پرسشنامه ویز^۳ (۲۰۰۷) برای تحلیل متغیر استرس ناشی از جنگ، پرسشنامه گلدبرگ و هیلر^۴ (۱۹۷۹) برای تحلیل متغیر سلامت روان) پس از بومی سازی پرسشنامه ها، با متخصصان امر در این زمینه مشورت شد لذا نوع روایی مورد استفاده در ابزار، روایی صوری و محتوایی است. برای سنجش پایایی تعداد ۴۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب و اجرای اولیه بر روی آن‌ها صورت گرفت که آلفای کرونباخ برای تمام متغیرها بالای ۰/۷ و پایایی کل ۰/۸۶ محاسبه شد و این مهم بیانگر پایایی مناسب ابزار است.

به منظور نرمال بودن متغیرهای پژوهش، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد استفاده قرار می‌گیرد. برای تعیین نوع و میزان رابطه میان متغیرهای پژوهش نیز از ضریب همبستگی پیرسون با کمک نرم افزار SPSS استفاده می‌شود. سپس برای آزمون فرضیه‌ها و بررسی روابط علی متغیرهای موجود، مشخص کردن جزییات و نوع روابط بین متغیرهای تحقیق به کمک نرم‌افزار lisrel از مدل معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تاییدی و تحلیل مسیر) استفاده می‌شود.

یافته ها

تعداد افراد حاضر در این پژوهش ۲۷۳ نفر بودند که با کسب رضایت وارد پژوهش شدند و اطلاعات جمعیت شناختی آنها به شرح ذیل ارائه شد؛

جدول شماره ۱. اطلاعات جمعیت شناختی

جنسیت	آقا	خانم	فراوانی	درصد
مجرد	۹۱	۸۴	۱۷۳	۱۰۰
متاهل	۹۱	۴۲	۱۳۳	۷۷
۱-۵ سال	۱۹	۱۰	۲۹	۱۹
۶-۱۰ سال	۵۵	۲۳	۷۸	۴۱
۱۱-۱۵ سال	۱۷	۲۶	۳۳	۱۸
۱۶-۲۰ سال	۶	۴	۱۰	۷
بیشتر از ۲۱ سال	۱۴	۹	۲۳	۱۵
لیسانس	۴۹	۵۵	۱۰۴	۶۰
فوق لیسانس	۴۱	۱۹	۶۰	۳۵
دکتری	۶	۳	۹	۵

¹ Kaptein et al

² Spreitzer

³ Weiss

⁴ Goldberg & Hiller



برای بررسی نرمال بودن مؤلفه‌های ابعاد الگو از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده گردید و همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود چون مقدار سطح معناداری در تمامی مؤلفه‌ها بالاتر از مقدار خطای ۰/۰۵ می‌باشد یعنی مؤلفه‌های پژوهش همگی نرمال می‌باشند.

جدول ۲. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

متغیرها	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
فرهنگ اخلاقی سازمانی	۰/۷۸۲	۰/۵۴۷	نرمال
استرس ناشی از جنگ	۰/۸۴۵	۰/۴۵۷	نرمال
توانمندی روان‌شناختی	۰/۸۵۷	۰/۵۶۳	نرمال
سلامت روان	۰/۷۹۸	۰/۴۳۲	نرمال

مطابق جدول ۳ مقدار شاخص کایسر - مایر برابر با ۰/۶۲۹ می‌باشد. همچنین نتیجه آزمون بارتلت در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵ معنادار بود، لذا بین گویه‌های داخل هر عامل همبستگی بالایی وجود دارد و از طرف دیگر بین گویه‌های یک عامل با گویه‌های عامل دیگر، همبستگی مشاهده نمی‌شود. بنابراین بر اساس این آزمون نیز، مناسب بودن تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۳. آزمون کفایت نمونه‌برداری تحقیق

آماره KMO		۰/۶۲۹
آزمون بارتلت	کای اسکوتر	۱۶۲۷۳/۸۸۶
	درجه آزادی	۱۲۷۵
	سطح معناداری	۰/۰۰۰

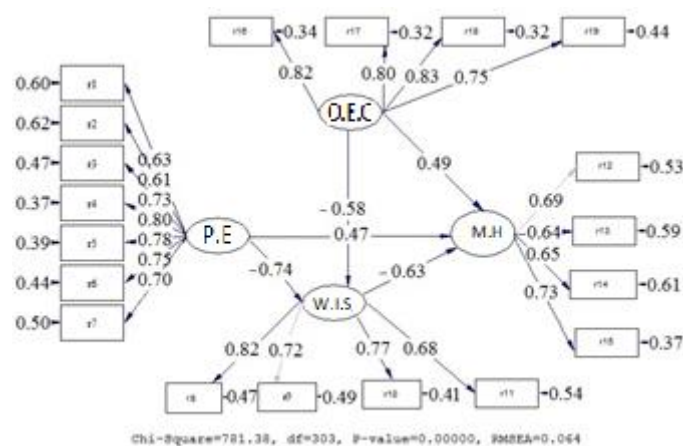
جدول ۴ ضرایب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه میان متغیرهای پنهان را به صورت دوجه‌دو نشان می‌دهد. روی قطر اصلی این ماتریس عدد یک واقع شده است به این منظور که هر متغیر با خودش همبستگی کامل دارد. برخی از ضرایب همبستگی در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار هستند مقدار سطح معناداری کمتر از ۱ درصد می‌باشد و با علامت $\times\times$ مشخص شده‌اند. ضریب مثبت نشان‌دهنده رابطه مثبت و مستقیم بین دو متغیر و ضریب منفی نشان‌دهنده رابطه منفی و معنادار بین دو متغیر می‌باشد.

جدول ۴. روابط همبستگی بین متغیرهای تحقیق

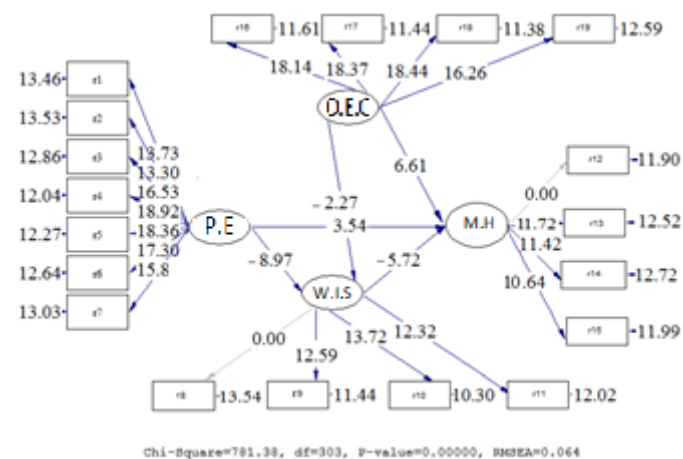
فرهنگ اخلاقی سازمانی	استرس ناشی از جنگ	توانمندی روان‌شناختی	سلامت روان
فرهنگ اخلاقی سازمانی	۱		
استرس ناشی از جنگ	$\times\times ۰.۵۹۴$	۱	
توانمندی روان‌شناختی	$\times\times ۰.۶۴۴$	$\times\times ۰.۷۱۹$	۱
سلامت روان	$\times\times ۰.۶۱۸$	$\times\times ۰.۷۲۸$	$\times\times ۰.۷۳۹$

توجه: **همبستگی در سطح معناداری دوطرفه ۰/۰۱.

در شکل‌های ۲ و ۳ مدل معادلات ساختاری در حالت ضریب مسیر استاندارد و در حالت آماره t آورده شده است.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری در حالت ضریب مسیر استاندارد



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری در حالت آماره t

آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه ۱. فرهنگ اخلاقی سازمانی بر سلامت روان دبیران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بر اساس جدول ۵ میزان همبستگی پیرسون فرهنگ اخلاقی سازمانی و سلامت روان دبیران ۰/۶۱۸ میباشد که نشان از رابطه مستقیم و معناداری میان این دو متغیر دارد، همچنین باتوجه به اشکال ۱ و ۲ این دو متغیر دارای ضریب مسیر استاندارد ۰.۴۹ است که دارای مقدار

$t=6.61$ می‌باشد. لذا می‌توان بیان نمود که با ۹۹ درصد اطمینان فرضیه تایید می‌شود.

فرضیه ۲. توانمندی روان‌شناختی بر سلامت روان دبیران تأثیر مثبت و معناداری دارد.



بر اساس جدول ۵ میزان همبستگی پیرسون توانمندی روان‌شناختی بر سلامت روان دبیران $0/739$ می‌باشد که نشان از رابطه مستقیم و معناداری میان این دو متغیر دارد، همچنین باتوجه به اشکال ۱ و ۲ این دو متغیر دارای ضریب مسیر استاندارد $0/47$ است که دارای مقدار $t=3/54$ می‌باشد. لذا می‌توان بیان نمود که با ۹۹ درصد اطمینان فرضیه تایید می‌شود.

فرضیه ۳. فرهنگ اخلاقی سازمانی بر استرس ناشی از جنگ در دبیران تأثیر منفی و معناداری دارد.

بر اساس جدول ۵ میزان همبستگی پیرسون فرهنگ اخلاقی سازمانی و استرس ناشی از جنگ در دبیران $-0/594$ می‌باشد که نشان از رابطه مستقیم و معناداری میان این دو متغیر دارد، همچنین باتوجه به اشکال ۱ و ۲ این دو متغیر دارای ضریب مسیر استاندارد $-0/58$ است که دارای مقدار $t=-2/27$ می‌باشد. لذا می‌توان بیان نمود که با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تایید می‌شود.

فرضیه ۴. توانمندی روان‌شناختی بر استرس ناشی از جنگ در دبیران تأثیر منفی و معناداری دارد.

بر اساس جدول ۵ میزان همبستگی پیرسون توانمندی روان‌شناختی و استرس ناشی از جنگ در دبیران $-0/719$ می‌باشد که نشان از رابطه معکوس و معناداری میان این دو متغیر دارد، همچنین باتوجه به اشکال ۱ و ۲ این دو متغیر دارای ضریب مسیر استاندارد $-0/74$ است که دارای مقدار $t=-8/97$ می‌باشد. لذا می‌توان بیان نمود که با ۹۹ درصد اطمینان فرضیه تایید می‌شود.

فرضیه ۵. استرس ناشی از جنگ بر سلامت روان دبیران تأثیر منفی و معناداری دارد.

بر اساس جدول ۵ میزان همبستگی پیرسون استرس ناشی از جنگ و سلامت روان دبیران $-0/728$ می‌باشد که نشان از رابطه معکوس و معناداری میان این دو متغیر دارد، همچنین باتوجه به اشکال ۱ و ۲ این دو متغیر دارای ضریب مسیر استاندارد $-0/63$ است که دارای مقدار $t=-5/72$ می‌باشد. لذا می‌توان بیان نمود که با ۹۹ درصد اطمینان این فرضیه پژوهش پذیرفته می‌شود.

جدول ۶. خلاصه فرضیات ۱ تا ۵ تحقیق

شماره فرضیه	فرضیه		ضریب مسیر استاندارد	آماره معناداری (t)	ضریب همبستگی	نتیجه	سطح معناداری
	از	به					
۱	فرهنگ اخلاقی سازمانی	سلامت روان	۰/۴۹	۶/۶۱	۰/۶۱۸	تایید	۹۹ درصد
۲	توانمندی روان‌شناختی	سلامت روان	۰/۴۷	۳/۵۴	۰/۷۳۹	تایید	۹۹ درصد
۳	فرهنگ اخلاقی سازمانی	استرس ناشی از جنگ	-۰/۵۸	-۲/۲۷	-۰/۵۹۴	تایید	۹۵ درصد
۴	توانمندی روان‌شناختی		-۰/۷۴	-۸/۹۷	-۰/۷۱۹	تایید	۹۹ درصد
۵	استرس ناشی از جنگ	سلامت روان	-۰/۶۳	-۵/۷۲	-۰/۷۲۸	تایید	۹۹ درصد

فرضیه ۶. استرس ناشی از جنگ، رابطه بین فرهنگ اخلاقی سازمانی و سلامت روان دبیران را میانجی‌گری می‌کند.

جهت بررسی این مهم از آزمون سوبل استفاده گردید که نتایج بطور خلاصه در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷. بررسی میانجی بودن متغیر استرس ناشی از جنگ



VAF	Z-VALUE	خطای استاندارد	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	مسیر		
					به	از	
0.53	3.60	0.11	-2.27	-0.58	استرس ناشی از جنگ	فرهنگ اخلاقی سازمانی	مستقل به میانجی
		0.14	-5.72	-0.63	سلامت روان	استرس ناشی از جنگ	میانجی به واسطه
		0.18	6.61	0.49	سلامت روان	فرهنگ اخلاقی سازمانی	

با توجه به مقدار z-value حاصل از آزمون سوبل که برابر با ۳.۶۰ شد و به دلیل بیشتر بودن از ۲.۵۸ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد استفاده از اینترنت از طریق استرس ناشی از جنگ بر کیفیت سلامت روان تأثیر دارد. همچنین با توجه به آزمون VAF (شدت رابطه) که مقدار آن ۰.۵۳ می‌باشد نشان از قوی بودن تأثیر این متغیر میانجی دارد.

فرضیه ۷. استرس ناشی از جنگ، رابطه بین توانمندی روان‌شناختی و سلامت روان دبیران را میانجی‌گری می‌کند.

جهت بررسی این مهم از آزمون سوبل استفاده گردید که نتایج به طور خلاصه در جدول ۸ آمده است.

جدول ۸. بررسی میانجی بودن متغیر استرس ناشی از جنگ

VAF	Z-VALUE	خطای استاندارد	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	مسیر		
					به	از	
۰.۶۱	۲.۷۲	0.15	-8.97	-0.74	استرس ناشی از جنگ	توانمندی روان‌شناختی	مستقل به میانجی
		0.14	-5.72	-0.63	کیفیت یادگیری آنلاین	استرس ناشی از جنگ	میانجی به واسطه
		0.21	3.54	0.47	کیفیت یادگیری آنلاین	توانمندی تحصیلی	

با توجه به مقدار z-value حاصل از آزمون سوبل که برابر با ۲.۷۲ شد و به دلیل بیشتر بودن از ۲.۵۸ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۹ درصد توانمندی تحصیلی از طریق استرس ناشی از جنگ بر کیفیت یادگیری آنلاین تأثیر دارد. همچنین با توجه به آزمون VAF (شدت رابطه) که مقدار آن ۰.۶۱ می‌باشد نشان از قوی بودن تأثیر این متغیر میانجی دارد.

**تفسیر پژوهش**

نتایج این پژوهش نشان داد که فرهنگ اخلاقی سازمانی و توانمندی روان‌شناختی هر دو دارای اثر مستقیم و مثبت بر سلامت روان دبیران هستند، در حالی که استرس ناشی از جنگ تأثیری منفی بر سلامت روان آنان دارد. همچنین مشخص شد که استرس ناشی از جنگ نقش میانجی مؤثری در روابط بین متغیرهای سازمانی و سلامت روان ایفا می‌کند. این یافته‌ها تأیید می‌کنند که عوامل محیطی و سازمانی می‌توانند از طریق کاهش یا تشدید سطح استرس‌های زمینه‌ساز، بر وضعیت روانی معلمان تأثیرگذار باشند.

یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج مطالعات بین‌المللی نظیر کامینگ و همکاران (۲۰۲۴) و آرنس و مورین (۲۰۲۴) همسو است که فرهنگ اخلاقی و فضای حمایتی مدارس را عاملی اساسی در بهزیستی معلمان دانسته‌اند. همچنین، تأیید نقش توانمندی روان‌شناختی به عنوان محافظ در برابر استرس، نتایج پژوهشهای لی و همکاران (۲۰۲۴) و اسکالویک و اسکالویک (۲۰۲۲) را حمایت می‌کند. در سطح داخلی نیز یافته‌ها با مطالعات رضایی و همکاران (۱۴۰۲) و محمدی و همکاران (۱۴۰۲) هم‌راستا هستند که تأکید کرده‌اند رهبری اخلاقی و منابع روانی معلمان می‌تواند آثار فشارهای بیرونی را تعدیل کند.

براساس این نتایج، می‌توان نتیجه گرفت که ارتقای سلامت روان دبیران صرفاً از مسیر مداخلات فردی ممکن نیست، بلکه نیازمند تقویت فرهنگ اخلاقی سازمانی و ایجاد محیط‌های کاری توانمندساز است. مدارس باید به عنوان نظام‌های اجتماعی پویا در نظر گرفته شوند که در آن، تجارب اخلاقی، حمایت‌های مدیریتی و فرصت‌های رشد شخصی نقش تعیین‌کننده‌ای در تعدیل اثرات استرس‌های محیطی دارند. به ویژه در مناطق تجربه‌کننده بحران‌های ناشی از جنگ یا محرومیت، توجه به این متغیرها حیاتی است.

نتایج نشان می‌دهد دبیرانی که در محیط کاری متعهد به ارزش‌های اخلاقی فعالیت می‌کنند، احساس امنیت روانی و تعلق بیشتری دارند و در مواجهه با رویدادهای استرس‌زا، تاب‌آوری بالاتری نشان می‌دهند. این امر می‌تواند منجر به کاهش فرسودگی، افزایش انگیزه شغلی و در نهایت بهبود کیفیت تعلیم و تربیت در مدارس شود. بنابراین، سلامت روان دبیران نه تنها یک مسئله فردی بلکه یک سرمایه اجتماعی برای ارتقای عملکرد نظام آموزشی به شمار می‌آید.

در مجموع، پژوهش حاضر تأیید کرد که تعامل میان عوامل سازمانی و فردی می‌تواند اثرات استرس‌های شدید را تعدیل کند و سلامت روان دبیران را بهبود بخشد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده مدل حاضر را در سایر گروه‌های آموزشی، مانند مشاوران مدرسه یا مدیران، آزمون کنند و اثر متغیرهایی چون حمایت اجتماعی، تاب‌آوری گروهی و رضایت شغلی را نیز وارد مدل نمایند. همچنین، بررسی طولی اثرات استرس‌های محیطی بر سلامت روان در مناطق کم‌برخوردار می‌تواند چشم‌انداز بهتری برای سیاست‌گذاری آموزشی و بهداشت روان ارائه دهد.



منابع:

- رضایی، م.، احمدی، ل.، و کریمی، ح. (۱۴۰۲). مدلسازی تأثیر رهبری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی بر اشتیاق شغلی معلمان با میانجی آوای سازمانی. *مطالعات رهبری فرهنگی*، ۵(۲)، ۷۵-۹۸.
- محمدی، س.، عباسی، ر.، و یوسفی، ن. (۱۴۰۲). رابطه اضطراب‌های ناشی از شرایط بحرانی با استرس شغلی معلمان. *فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۱۲(۱)، ۴۵-۶۲.
- سرمدی، ف.، و قربانی، م. (۱۴۰۱). نقش توانمندسازی روان‌شناختی در پیش‌بینی سلامت روان معلمان دوره متوسطه. *پژوهش‌های تربیتی*، ۱۹(۳)، ۱۲۰-۱۳۷.

Collie, R. J. (2023). Teacher well-being and professional engagement: The role of organizational support and school climate. *Educational Psychology*, 42(5), 1-17.

Arens, A. K., & Morin, A. J. S. (2023). Ethical dilemmas and well-being in teachers' work: A three-wave longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 125, 104046.

Cumming, T., et al. (2024). A conceptual model for teacher wellbeing: Towards a unified framework. *Cogent Education*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2396156>

Wang, L. & Li, X., Zhang, Y. (2024). The relationship between resiliency, psychological empowerment, and teacher burnout. *Behavioral Sciences*, 14(10), 878. <https://doi.org/10.3390/bs14100878>

Reinke, W. M., Stormont, M., Herman, K. C., & Newcomer, L. (2024). Teachers as school mental health professionals and their daily practice. *School Mental Health*. <https://doi.org/10.1007/s12310-024-09664-8>

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2022). Teacher self-efficacy and burnout: A longitudinal study of the role of school context. *Social Psychology of Education*, 25, 897-921.