

Research Paper

The mediating role of organizational health in the relationship between structural empowerment and teachers' organizational citizenship behavior

Nima Shahidi*¹

Received: 24/07/2025

Accepted: 29/09/2025

PP: 40-53

Abstract

Introduction: Empowerment of human resources is known as a key factor in the development and progress of educational organizations in dealing with global changes. Empowering teachers, due to their key importance in the education process, can have a significant effect on improving the activities of the educational system and ultimately lead to the creation of an effective, sustainable and high-quality educational system. The purpose of this article was to investigate the mediating role of organizational health on the relationship between structural empowerment and organizational citizenship behavior of Noorabad Mamsani high school teachers.

Research Methodology: This research was applied, descriptive- correlational. The statistical population is all teachers of Noorabad Mamsani high schools which were 340 persons and according to krejcy-Morgan's table, 181 teachers were selected as sample. The sampling method was random-stratified. Hoy & Tarter's (1997) organizational health questionnaire, Laschinger et al. (2001) structural empowerment questionnaire, and Podsakoff's (2000) organizational citizenship behavior questionnaire with confirmed validity and reliability were used to collect data. Pearson's correlation coefficient and path analysis and SPSS and Amos software were used for data analysis.

Findings: The results of the Pearson correlation test showed that at a significance level less than 0.01, structural empowerment has a significant relationship with organizational citizenship behavior and organizational health of Noorabad Mamsani elementary school teachers. Also; Organizational health has a significant relationship with organizational citizenship behavior of Noorabad Mamsani elementary school teachers. Finally; The results of path analysis showed that organizational health has a mediating role on the relationship between structural empowerment and organizational citizenship behavior of Noorabad Mamsani high school teachers.

Conclusion: It seems that by implementing structural empowerment, education management can increase organizational citizenship behaviors in their organization and in this way achieve a more productive work environment. Also, structural empowerment indirectly leads to an increase in organizational citizenship behavior through increasing organizational health.

Keywords: organizational health, structural empowerment, organizational citizenship behavior.

Citation: Shahidi, N. (2025). The mediating role of organizational health in the relationship between structural empowerment and teachers' organizational citizenship behavior. *Journal of Ahsan Education*, 2(3), Pp 40-53

¹ - Assistant Professor, department of Educational Management ,NM.C., Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran (corresponding Author: Email: Nima.shahidi@iau.ac.ir)

Extended Abstract

Introduction: Empowerment of human resources is known as a key factor in the development and progress of educational organizations in dealing with global changes. Empowering teachers, due to their key importance in the education process, can have a significant effect on improving the activities of the educational system and ultimately lead to the creation of an effective, sustainable and high-quality educational system. The purpose of this article was to investigate the mediating role of organizational health on the relationship between structural empowerment and organizational citizenship behavior of Noorabad Mamsani high school teachers.

Research Methodology: This research was applied, descriptive- correlational. The statistical population is all teachers of Noorabad Mamsani high schools which were 340 persons and according to krejcy-Morgan's table, 181 teachers were selected as sample. The sampling method was random-stratified. Hoy & Tarter's (1997) organizational health questionnaire, Laschinger et al. (2001) structural empowerment questionnaire, and Podsakoff's(2000)organizational citizenship behavior questionnaire with confirmed validity and reliability.were used to collect data. Pearson's correlation coefficient and path analysis and SPSS and Amoss software were used for data analysis.

Findings: The results of the Pearson correlation test showed that at a significance level less than 0.01, structural empowerment has a significant relationship with organizational citizenship behavior and organizational health of Noorabad Mamsani elementary school teachers. Also; Organizational health has a significant relationship with organizational citizenship behavior of Noorabad Mamsani elementary school teachers. Finally; The results of path analysis showed that organizational health has a mediating role on the relationship between structural empowerment and organizational citizenship behavior of Noorabad Mamsani high school teachers.

Conclusion: It seems that by implementing structural empowerment, education management can increase organizational citizenship behaviors in their organization and in this way achieve a more productive work environment. Also, structural empowerment indirectly leads to an increase in organizational citizenship behavior through increasing organizational health.

نقش میانجی سلامت سازمانی در رابطه بین توانمندسازی ساختاری و رفتار شهروندی سازمانی معلمان

نیما شهیدی^{۱*}

تاریخ پذیرش: 1404/07/07

تاریخ دریافت: 1404/05/02

شماره صفحات: 40-53

چکیده

مقدمه و هدف: توانمندسازی منابع انسانی به عنوان عامل کلیدی توسعه و پیشرفت سازمان‌های آموزشی در مقابله با تغییرات جهانی شناخته می‌شود. توانمندسازی معلمان، به دلیل اهمیت کلیدی آنها در فرآیند تعلیم و تربیت، می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر بهبود فعالیت‌های نظام آموزشی داشته باشد و در نهایت به ایجاد نظام آموزشی مؤثر، پایدار و باکیفیت منجر شود. هدف از این مقاله، بررسی نقش میانجی سلامت سازمانی در رابطه بین توانمندسازی ساختاری و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول نورآباد ممسنی بوده است.

روش شناسی پژوهش: این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و مقطعی بود. جامعه آماری، کلیه معلمان مقطع اول متوسطه نورآباد ممسنی که تعداد آنها 340 نفر بود و با توجه به جدول مورگان، 181 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری، تصادفی - طبقه ای بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های سلامت سازمانی هوی و تارتر (Hoy & Tarter, 1997)، توانمندسازی ساختاری لاسچینگر و همکاران (Laschinger, 2001) و رفتار شهروندی سازمانی پودساکف (Podsakoff, 2000)، با روایی و پایایی تایید شده استفاده شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر و نرم افزارهای SPSS و Amoss استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که در سطح معناداری کوچکتر از 0/01، توانمندسازی ساختاری با رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول نورآباد ممسنی رابطه معناداری دارد. همچنین؛ سلامت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول نورآباد ممسنی رابطه معناداری دارد. در نهایت؛ نتایج تحلیل مسیر نشان داد که سلامت سازمانی بر رابطه بین توانمندسازی ساختاری و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول نورآباد ممسنی، نقش میانجی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد مدیریت آموزش و پرورش با اجرای توانمندسازی ساختاری، می‌تواند رفتارهای شهروندی سازمانی را در سازمان خود افزایش دهند و از این طریق به یک محیط کاری مولدتر دست یابند. همچنین توانمندسازی ساختاری به طور غیرمستقیم از طریق افزایش سلامت سازمانی منجر به افزایش رفتار شهروندی سازمانی نیز می‌شود.

واژه‌های کلیدی: سلامت سازمانی، توانمندسازی ساختاری، رفتار شهروندی سازمانی.

استناد: شهیدی، نیما. (1404). نقش میانجی سلامت سازمانی در رابطه بین توانمندسازی ساختاری و رفتار شهروندی سازمانی معلمان، فصلنامه تعلیم و تربیت احسن دوره دوم، شماره سه، شماره صفحات 40-53

¹ - استادیار گروه مدیریت آموزشی واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. ایمیل:

shahidi_nima@yahoo.com

مقدمه

امروزه جریان مستمر اصلاحات آموزشی در سرتاسر جهان، نوآوری و انعطاف‌پذیری را در سازمان‌های مدرسه برای افزایش سازگاری آنها با تغییرات محیطی و تحولات آموزشی الزامی می‌کند. مسئولیت‌های شغلی ثابت و سنتی در مواجهه با چنین تغییرات پویایی ناکافی می‌شوند و از این رو اهمیت رفتار شهروندی سازمانی معلمان را افزایش می‌دهند. این رفتار که به طور استعاری به عنوان یک "روان کننده" دیده می‌شود، کارایی سازمانی مدرسه را تقویت می‌کند (Tufan et al, 2019). همانطور که اصلاح برنامه درسی عمیق تر می‌شود و ظهور دوره‌های بین رشته‌ای با رشد یادگیری پژوهش محور نمایان می‌شود، نقش‌ها و مسئولیت‌های معلمان باید از محدودیت‌های تدریس موضوعی مرسوم فراتر رود. یک شرط اساسی در این سناریوی آموزشی در حال تحول، توسعه آگاهی و توانایی معلمان است، که تنها از طریق همکاری گسترده و کمک نوع دوستانه بین معلمان در رشته‌های مختلف امکان پذیر است. در اینجا، رفتار شهروندی سازمانی نقشی اساسی ایفا می‌کند، زیرا معلمان را تشویق می‌کند تا با از خودگذشتگی به دیگران کمک کنند و در نتیجه محیطی سرشار از رشد جمعی و خرد مشترک را پرورش می‌دهد (Purwanto, 2020). از سویی دیگر، گونه‌های آموزشی مستلزم آن است که معلمان در کنار آمدن با طرح‌ها و قوانین جدید و رویارویی با بارهای کاری سنگین بسیار سازگار باشند. در نتیجه، معلمان باید متعهد شوند که فراتر از وظایف شغلی قراردادی رسمی و تعهدات نقشی خود برای برتری و موفقیت در زمینه آموزش کار کنند (Choong & Ng, 2024). رفتار شهروندی سازمانی (OCB)، نوعی رفتار که فراتر از الزامات شغلی رسمی به نفع سازمان است. طبق گفته لوتانز و یوسف (Luthans & Youssef, 2007)، OCB شکل اولیه رفتار سازمانی مثبت است. افراد با OCB بالا؛ تمایل بیشتری به کمک به دیگران، ایجاد روابط و پیشرفت در محل کار دارند. همانطور که مطالعات تجربی متعدد نشان می‌دهد، این رفتار به طور قابل توجهی به عملکرد و اثربخشی مدارس کمک می‌کند. OCB به عنوان یکی از گسترده‌ترین نتایج مورد مطالعه در رفتار سازمانی و روانشناسی صنعتی، به ویژه در بخش آموزش شناخته شده است (Khan et al, 2024). رفتار شهروندی سازمانی دارای پنج بعد، نوع دوستی، کمک داوطلبانه به اعضای دیگر در انجام وظایف مرتبط سازمانی؛ وظیفه‌شناسی، اعمالی که فراتر از حداقل الزامات نقش سازمان است؛ جوانمردی، تمایل به تحمل ناراحتی‌های اجتناب‌ناپذیر و موفقیت‌های کمتر ایده آل بدون شکایت؛ ادب، جلوگیری از مشکلات مربوط به کار با دیگران؛ و فضیلت مدنی، مشارکت پاسخگو و سازنده در زندگی سازمان می‌باشد (Hsieh et al, 2023). با توجه به خواسته‌های رو به افزایش جامعه، خانواده‌ها و دانش‌آموزان از معلمان، درک عواملی که رفتار شهروندی سازمانی معلمان را شکل می‌دهند از جمله توانمندسازی ساختاری و سلامت سازمانی، بسیار مهم است.

توانمندسازی فرایندی است که طی آن مدیر با کمک به کارکنان، سبب افزایش توانایی آنها برای تصمیم‌گیری مستقل می‌شود. هدف توانمندسازی به کار انداختن و استفاده بهینه از مغزهای افراد همانند بازوان آنهاست. در شرایط پویا و متغیر امروزی، سازمان‌ها راهی به جز استفاده مناسب و بهینه از نیروهای انسانی‌شان ندارند و تنها عاملی که می‌تواند سازمان را در این شرایط متحول به ساحل امن موفقیت برساند، توانمندسازی کارکنان است. برای توانمندسازی کارکنان دو رویکرد اساسی مطرح است: رویکرد اول، توانمندسازی از منظر ساختاری که توانمندسازی ارتباطی و مکانیکی نیز نامیده می‌شود. توانمندسازی ساختاری به معنای تقسیم قدرت یا تفویض اختیارات است و زمانی به دست می‌آید که کارکنان به اطلاعات لازم، فرصت‌های یادگیری و پیشرفت، حمایت و منابع در محل کار دسترسی داشته باشند. در این رویکرد رهبران با مهیا کردن شرایط مورد نیاز و پشتیبانی مناسب، تسهیم قدرت با کارکنان مشارکت دادن در تصمیم‌های مهم و سهیم کردن آنان در جریان اطلاعات، به توانمندی کارکنان کمک می‌کنند. رویکرد دوم، توانمندسازی از منظر روان‌شناختی است (معجونی و همکاران، 1400). توانمندسازی ساختاری یکی از رویکردهای سه‌گانه‌ی شناخته‌شده در زمینه توانمندسازی است که توسط کانتر توسعه یافته است. در این رویکرد، کارکنان با دسترسی به اطلاعات، حمایت، منابع، و فرصت‌ها قادر می‌شوند وظایف محوله را به نحو مؤثرتری نسبت به توانایی‌های قبلی خود انجام دهند (Gilbert et al, 2015).

بهبود مستمر با هدف آمادگی برای دستیابی به اهداف مختلف و پویای سازمان در شرایط متغیر محیط و به دست آوردن مزیت‌های رقابتی برای دستیابی به چنین آمادگی از مهمترین دلایل اهمیت سلامت سازمانی برای سازمانها است. (Hoseini pozveh, 2021). سازمان سالم و اثربخش مهمترین وسیله دستیابی به پیشرفت جامعه است. سازمان برخوردار از سلامت قادر است به اهداف و مقاصد خود

دست یابد، موانعی که در دستیابی به اهدافش با آن مواجه شود را بشناسد و این موانع را از پیش پای خود بردارد. آنها واقع بین و انعطاف پذیرند و بهترین منابع خود را برای هر مشکل به کار می گیرند. همچنین در سازمان های سالم افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کار کردن در این مکان افتخار می کنند (Nakhaei & Alami, 2022).

یکی از مهمترین چالش های مدیران عصر حاضر در سازمان ها عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت بالقوه منابع انسانی موجود است. در اغلب سازمان ها، از توانایی های کارکنان استفاده بهینه نمی شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت بالقوه آنان را بکار گیرند. به عبارت دیگر افراد توان بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتری دارند، اما در محیط سازمانی به دلایلی از این قابلیت ها به طور مطلوب بهره برداری نمی شود. اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی ساختاری منابع انسانی را به عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی نموده و معتقدند که توانمندسازی نیروی انسانی یکی از نگرش های مهم جدید است که امروزه توسط سازمان ها به کار گرفته می شود. درواقع توانمندسازی ساختاری، فرآیند نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان از طریق ایجاد گسترش نفوذ مبتنی بر صلاحیت افراد و گروه ها در تمام حوزه ها و وظایف است که در عملکرد کلی سازمان اثر می گذارد. برنامه های توانمندسازی ساختاری این امکان را به سازمان می دهد که به شیوه ای خلاق و نوآوری عمل کرده و برنامه های کسب و کارش را به گون های عرضه کند که موقعیت خود را همواره در بهترین حالت حفظ نماید (Ghalekani, 2024).

عوامل مختلفی از جمله مدرسه، خانواده، تجارب شخصی و تحصیلی، سطح تحصیلات والدین، تشویق و انتظارات والدین، حمایت معلمان و انتظارات تحصیلی بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تأثیر می گذارد. نقش مدارس و به ویژه جو حاکم بر آن در موفقیت و پیشرفت دانش آموزان تعیین کننده است. با این وجود، مدارس به عنوان یک سیستم مهم اجتماعی زمانی می تواند وظایف خود را به شکل اثربخش انجام دهد که خود سازمانی سالم و پویا باشند. سازمان سالم را به عنوان زنده ماندن در شرایط متغیر، توانایی به حل مشکلات سازمانی، پیاده کردن اصول سازمان های یادگیرنده و توسعه دهنده مهارت های خود، تعریف می کنند (Alipoor et al, 2022).

مطالعاتی در داخل و خارج از کشور مرتبط با موضوع انجام شده که می تواند نقشه راهی برای تحلیل مناسب قرار گیرند. احمد (Ahmed, 2024)، در پژوهش خود به بررسی رابطه بین توانمندسازی معلمان و رفتارهای شهروندی سازمانی در میان ۴۵۷ معلم مدارس متوسطه پرداخته است. نتایج نشان داد که توانمندسازی معلمان به طور مثبت با رفتارهای شهروندی سازمانی مرتبط است. تحلیل رگرسیون بیانگر آن بود که توانمندسازی معلمان ۴۸٪ از واریانس رفتارهای شهروندی سازمانی را تبیین می کند. بارت و تسماچ (Barth and Tsemach, 2023)، در مقاله ای به بررسی نقش توانمندسازی معلمان به عنوان یک میانجی در رابطه بین رهبری آموزشی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان پرداخته اند. نتایج نشان داد که توانمندسازی معلمان به طور جزئی رابطه بین رهبری آموزشی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان نسبت به دانش آموزان و مدرسه را میانجی گری می کند، اما به طور کامل رابطه بین رهبری آموزشی و رفتار شهروندی نسبت به همکاران را میانجی گری می کند. سینگ (Singh, 2022)، در مقاله ای به بررسی نقش عوامل میانجی و تعدیل کننده در رابطه بین توانمندسازی روان شناختی و سلامت سازمانی پرداخته است. نتایج نشان داد که مشارکت کاری به عنوان میانجی، رابطه مثبت بین توانمندسازی روان شناختی و سلامت سازمانی را تقویت می کند و ارتباطات سازمانی تأثیر توانمندسازی روان شناختی بر مشارکت کاری را تعدیل می کند. جعفری و همکاران (Jafari et al, 2021)، در مطالعه ای به پیش بینی رفتار سازمانی مثبت بر اساس توانمندسازی ساختاری و روانی پرداختند. نتایج نشان داد که بین عناصر توانمندسازی ساختاری با رفتار سازمانی مثبت و توانمندسازی روان شناختی با رفتار سازمانی مثبت رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. معیارهای کلی توانمندسازی ساختاری و روانی 29 درصد از واریانس رفتار سازمانی مثبت را پیش بینی می کنند. ضیایی (1402)، در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان ابتدایی به نتایج ارزشمندی دست یافت. نتایج نشان داد که عدالت سازمانی و سلامت سازمانی به طور مستقیم و معناداری با رفتار شهروندی سازمانی مرتبط هستند. به طور ویژه، ابعاد عدالت تعاملی، عدالت آیین نامه ای و عدالت توزیعی توان پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی را داشتند. همچنین، در میان ابعاد سلامت سازمانی، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی، روحیه، ساخت دهی، تأکید علمی و پشتیبانی منابع نیز با رفتار شهروندی

سازمانی رابطه مستقیم و معناداری داشتند. عابدی کوشکی و همکاران (Abedi kooshki et al,2022)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین مهارت‌های تدریس معلمان و رفتار شهروندی سازمانی با میانجیگری توانمندسازی پرداختند. نتایج نشان داد که مهارت‌های تدریس معلمان از طریق توانمندسازی به طور غیر مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. به جز مؤلفه تکنولوژی آموزشی، سایر ابعاد مهارت‌های تدریس مستقیماً بر توانمندسازی معلمان تأثیر دارند. این پژوهش نشان داد که برای تقویت رفتار شهروندی سازمانی در معلمان، لازم است مهارت‌هایی چون طراحی، ارزشیابی و روش‌های تدریس تقویت شوند. میرزاییگی (Mirzabeigi,2022)، در مطالعه ای به بررسی نقش مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان ابتدایی بر سلامت سازمانی مدارس شهر تربت حیدریه با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی پرداخته است. نتایج این پژوهش حاکی از وجود رابطه معنادار بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان ابتدایی و سلامت سازمانی مدارس شهر تربت حیدریه با نقش میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی است. سلطانی نژاد و سلاجقه (Soltani nejad & Salajeghe,2020)، در مطالعه ای به بررسی تأثیر توانمندسازی ساختاری بر فرسودگی شغلی در دانشگاه‌های دولتی ایران: نقش حلقوی رفتار شهروندی فردی و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که توانمندسازی ساختاری بر فرسودگی شغلی تأثیر معناداری ندارد؛ اما، رفتار شهروندی فردی و رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان میانجی در رابطه بین توانمندسازی ساختاری و فرسودگی شغلی نقش موثری داشت.

با توجه به مباحث مطرح شده و ضرورت مشخص کردن نقش توانمندسازی ساختاری معلمان در بهبود رفتار شهروندی سازمانی آنان، که لازمه توسعه و پیشرفت آموزش و پرورش در جامعه است، و در نظر گرفتن نقش سلامت سازمانی به عنوان متغیری که می‌تواند در این میان نقش موثری داشته باشد، هدف از مطالعه حاضر این است که آیا سلامت سازمانی بر رابطه بین توانمندسازی ساختاری و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول نورآباد ممسنی، نقش میانجی دارد؟

فرضیه‌ها

فرضیه اصلی: سلامت سازمانی در رابطه بین توانمندسازی ساختاری و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول نورآباد ممسنی نقش میانجی دارد؟

فرضیه فرعی اول: توانمندسازی ساختاری با رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول نورآباد ممسنی رابطه معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم: سلامت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول نورآباد ممسنی رابطه معناداری دارد.

فرضیه فرعی سوم: توانمندسازی ساختاری با سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول نورآباد ممسنی رابطه معناداری دارد.

روش شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، در دسته‌ی تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد؛ زیرا نتایج آن می‌تواند توسط گروهی از افراد حقیقی و حقوقی، مورد استفاده قرار گیرد. همچنین از منظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد، زیرا به توصیف وضعیت موجود جامعه آماری می‌پردازد. از سوی دیگر در چارچوب مطالعات همبستگی قرار دارد، چرا که به بررسی روابط میان متغیرهای مستقل و وابسته می‌پردازد. از لحاظ زمانی نیز، این پژوهش مقطعی است، بدین معنا که داده‌ها در یک بازه زمانی مشخص جمع‌آوری و تحلیل می‌شوند. در مطالعه‌ی حاضر، جامعه‌ی آماری، کلیه معلمان مقطع متوسطه اول نورآباد ممسنی در سال تحصیلی 1402-1403 می‌باشد. بنابر اطلاعات موجود، تعداد کل جامعه‌ی آماری در این پژوهش حدود 340 نفر می‌باشند. با توجه به جدول مورگان، 181 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری، تصادفی- طبقه‌ای (به دلیل در بر گرفتن معلمان مرد و زن) می‌باشد. در این پژوهش، روش گردآوری اطلاعات، ترکیبی از روش کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد. در این مطالعه از پرسشنامه‌های استاندارد جهت گردآوری اطلاعات آماری استفاده شده است. به منظور بررسی توانمندسازی ساختاری، پرسشنامه‌ای که با توجه به پرسشنامه‌ی توانمندسازی ساختاری لاسچینجر و همکاران (Laschinger,2001) تدوین شده، مورد

استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه شامل 18 گویه و 6 بعد فرصت، اطلاعات، دانش، حمایت، روحیه همکاری رسمی و روحیه همکاری غیر رسمی می باشد. برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی، از پرسشنامه ی پودساکف (Podsakoff, 2000) استفاده شده است؛ که شامل 25 گویه بوده و ابعاد آن شامل وظیفه شناسی، ادب و مهربانی، نوع دوستی، جوانمردی و فضیلت مدنی می باشد. برای اندازه گیری سلامت سازمانی از پرسشنامه ی هوی و تارتر (Hoy & Tarter, 1997) که نخستین بار توسط هوی و همکاران تهیه گردیده و دارای سه سطح (فنی، اداری و نهادی) و 7 بعد روحیه، تاکید علمی، ملاحظه گری، ساخت دهی، حمایت منابع، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی می باشد، استفاده شد. در این پژوهش از ابزارهای اندازه گیری استاندارد استفاده شده است که روایی آن ها پیش تر توسط سایر محققان تأیید شده است. با این حال، به منظور تایید مطابقت با شرایط محلی و تغییرات زمانی و مکانی، قبل از اجرای این پژوهش، روایی محتوایی و صوری پرسشنامه ها، به تایید خبرگان و متخصصان رسیده است. در این پژوهش، پایایی ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS ارزیابی شد. با توجه به اینکه مقادیر آلفای کرونباخ به دست آمده بیشتر از 0.7 بود، پایایی سوالات تأیید شد. در جدول 1 پایایی مربوط به هر متغیر ارائه شده است.

جدول 1- ضریب آلفای کرونباخ مربوط به هر متغیر

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
توانمندسازی ساختاری	0/87
رفتار شهروندی سازمانی	0/81
سلامت سازمانی	0/79

در تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش و تحلیل مسیر جهت مدلسازی و بررسی نقش میانجی استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS و Amos انجام شد.

یافته های تحقیق

- بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

در این پژوهش به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده گردید، نتایج مربوط به این آزمون در جدول 2 نشان داده شده است.

جدول 2- آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	مقدار آزمون	سطح معناداری
توانمندسازی ساختاری	181	0/052	0/09
رفتار شهروندی سازمانی	181	0/062	0/17
سلامت سازمانی	181	0/059	0/13

جدول 2، آزمون کولموگروف-اسمیرنف را به منظور بررسی نرمال بودن متغیرهای توانمندسازی ساختاری، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، آماره‌های به دست آمده برای بررسی نرمال بودن در هر سه متغیر از لحاظ آماری غیرمعتادار می‌باشد ($P > 0/05$). از این رو می‌توان گفت که فرض نرمال بودن متغیرهای توانمندسازی ساختاری، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی رعایت شده است.

– تحلیل‌های استنباطی: بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه فرعی اول: توانمندسازی ساختاری با رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول نورآباد ممسنی رابطه معناداری دارد. به منظور بررسی رابطه بین توانمندسازی ساختاری و رفتار شهروندی سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول 3 ارائه شده است.

جدول 3- ماتریس همبستگی بین توانمندسازی ساختاری و رفتار شهروندی سازمانی

متغیر	توانمندسازی ساختاری	فرصت	اطلاعات	دانش	حمایت	روحیه ی همکاری رسمی	روحیه ی همکاری غیررسمی	رفتار شهروندی سازمانی
توانمندسازی ساختاری	1							
فرصت	0/88**	1						
اطلاعات	0/81**	0/63**	1					
دانش	0/93**	0/66**	0/59**	1				
حمایت	0/81**	0/63**	0/58**	0/59**	1			
روحیه ی همکاری رسمی	0/84**	0/57**	0/63**	0/67**	0/79**	1		
روحیه ی همکاری غیررسمی	0/77**	0/71**	0/56**	0/66**	0/60**	0/59**	1	
رفتار شهروندی سازمانی	0/38**	0/33**	0/35**	0/36**	0/42**	0/39**	0/40**	1

جدول 3، ماتریس همبستگی بین توانمندسازی ساختاری و رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین توانمندسازی ساختاری با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی برابر با 0/38 وجود دارد که از لحاظ آماری معتادار می‌باشد ($P < 0/05$). همچنین بین هر یک از ابعاد فرصت 0/33، اطلاعات 0/35، دانش 0/36، حمایت 0/42، روحیه ی همکاری رسمی 0/39 و روحیه ی همکاری غیررسمی 0/40 با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که از لحاظ آماری معتادار می‌باشد ($P < 0/05$).

فرضیه فرعی دوم: سلامت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول نورآباد ممسنی رابطه معناداری دارد.

به منظور بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول زیر ارائه شده است.

جدول 4، ماتریس همبستگی بین سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد. همان گونه که مشاهده می‌شود، بین سلامت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی همبستگی برابر با 0/58 وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < 0/05$). همچنین بین هر یک از ابعاد روحیه 0/41، تاکید علمی 0/42، ملاحظه گری 0/45، ساخت دهی 0/49، حمایت منابع 0/41، نفوذ مدیر 0/63 و یگانگی نهادی 0/60 با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < 0/05$).

جدول 4- ماتریس همبستگی بین سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

متغیر	سلامت سازمانی	روحیه	تاکید علمی	ملاحظه گری	ساخت دهی	حمایت منابع	نفوذ مدیر	یگانگی نهادی	رفتار شهروندی سازمانی
سلامت سازمانی	1								
روحیه	0/61**	1							
تاکید علمی	0/65**	0/55**	1						
ملاحظه گری	0/75**	0/31**	0/51**	1					
ساخت دهی	0/71**	0/45**	0/32**	0/48**	1				
حمایت منابع	0/79**	0/24**	0/44**	0/58**	0/42**	1			
نفوذ مدیر	0/68**	0/41**	0/39**	0/34**	0/50**	0/47**	1		
یگانگی نهادی	0/54**	0/36**	0/45**	0/39**	0/31**	0/40**	0/50**	1	
رفتار شهروندی سازمانی	0/58**	0/41**	0/42**	0/45**	0/49**	0/41**	0/63**	0/60**	1

فرضیه فرعی سوم: توانمندسازی ساختاری با سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول نورآباد ممسنی رابطه معناداری دارد.

به منظور بررسی رابطه بین توانمندسازی ساختاری و سلامت سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول زیر ارائه شده است.

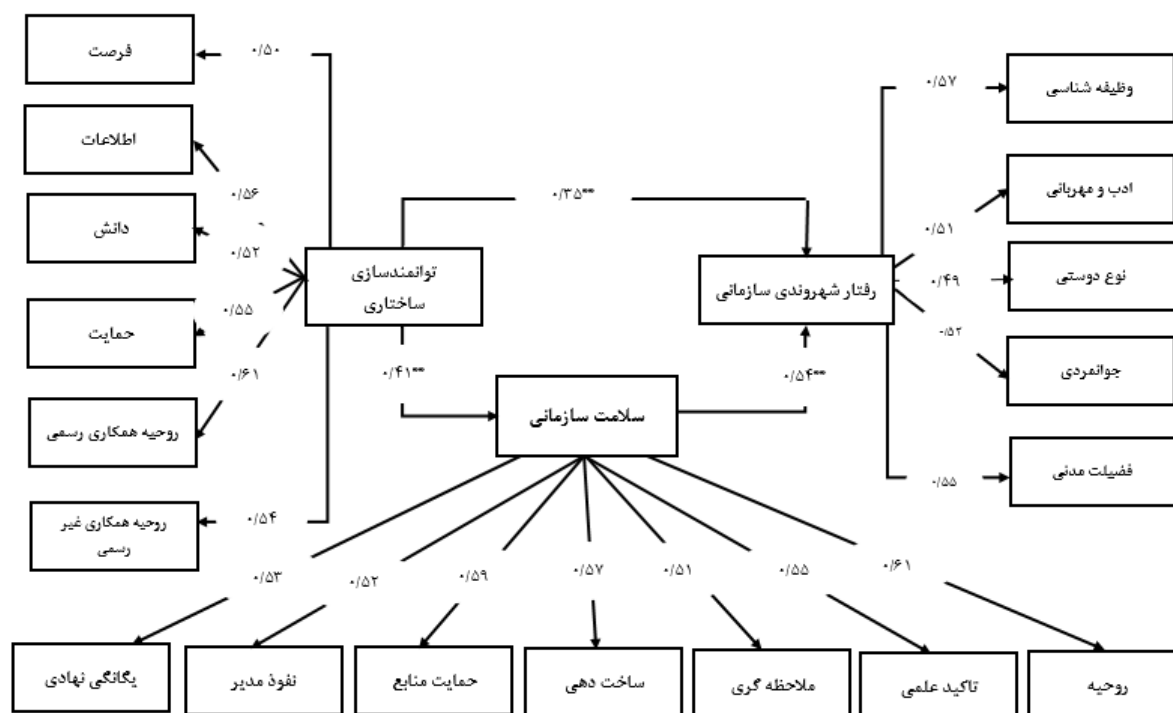
جدول 5، ماتریس همبستگی بین توانمندسازی ساختاری و سلامت سازمانی را نشان می‌دهد. همان گونه که مشاهده می‌شود، بین توانمندسازی ساختاری با سلامت سازمانی همبستگی برابر با 0/43 وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < 0/05$). همچنین بین هر یک از ابعاد فرصت 0/38، اطلاعات 0/42، دانش 0/40، حمایت 0/41، روحیه ی همکاری رسمی 0/39 و روحیه ی همکاری غیررسمی 0/45 با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < 0/05$).

جدول 5- ماتریس همبستگی بین توانمندسازی ساختاری و سلامت سازمانی

متغیر	توانمندسازی ساختاری	فرصت	اطلاعات	دانش	حمایت	روحیه ی همکاری رسمی	روحیه ی همکاری غیررسمی	سلامت سازمانی
توانمندسازی ساختاری	1							
فرصت	0/88**	1						
اطلاعات	0/81**	0/63**	1					
دانش	0/93**	0/66**	0/59**	1				
حمایت	0/81**	0/63**	0/58**	0/59**	1			
روحیه ی همکاری رسمی	0/84**	0/57**	0/63**	0/67**	0/79**	1		
روحیه ی همکاری غیررسمی	0/77**	0/71**	0/56**	0/66**	0/60**	0/59**	1	
سلامت سازمانی	0/43**	0/38**	0/42**	0/40**	0/41**	0/39**	0/45**	1

فرضیه اصلی: سلامت سازمانی بر رابطه توانمندسازی ساختاری با رفتار شهروندی سازمانی مقطع متوسطه اول نورآباد ممسنی، نقش میانجی دارد.

به منظور بررسی نقش میانجی سلامت سازمانی در رابطه توانمندسازی ساختاری و رفتار شهروندی سازمانی از آزمون تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در زیر ارائه شده است.



شکل 1- مدل نهایی پژوهش

شکل 1، مدل نهایی نقش میانجی سلامت سازمانی در رابطه توانمندسازی ساختاری و رفتار شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول 6- نتایج تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش

مسیرهای الگو	B	SE	t	معناداری	اثر غیرمستقیم
توانمندسازی ساختاری به رفتار شهروندی سازمانی	0/35	0/08	4/37	0/001	0/221
توانمندسازی ساختاری به سلامت سازمانی	0/41	0/11	3/72	0/001	-
سلامت سازمانی به رفتار شهروندی سازمانی	0/54	0/13	4/15	0/001	-

جدول 6، نتایج تحلیل مسیر مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر توانمندسازی ساختاری به رفتار شهروندی سازمانی برابر 0/35 می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در توانمندسازی ساختاری، رفتار شهروندی سازمانی به میزان 0/35 تغییر می‌کند. ضریب مسیر توانمندسازی ساختاری به سلامت سازمانی برابر 0/41 می‌باشد و این نشان می‌دهد که توانمندسازی ساختاری به میزان 0/41 بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر سلامت سازمانی به رفتار شهروندی سازمانی برابر 0/54 می‌باشد و این نشان می‌دهد که سلامت سازمانی به میزان 0/54 بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود متغیر توانمندسازی ساختاری علاوه بر تأثیر مستقیم، دارای تأثیر غیرمستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق متغیرهای سلامت سازمانی (0/221) می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که سلامت سازمانی در رابطه توانمندسازی ساختاری و رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی دارند.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج بدست آمده ضرایب الگوی پژوهش نشان می دهد که ضریب مسیر توانمندسازی ساختاری به رفتار شهروندی سازمانی برابر 0/35 می باشد و با یک واحد افزایش در توانمندسازی ساختاری، رفتار شهروندی سازمانی به میزان 0/35 تغییر می کند. ضریب مسیر توانمندسازی ساختاری به سلامت سازمانی برابر 0/41 می باشد و این نشان می دهد که توانمندسازی ساختاری به میزان 0/41 بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر توانمندسازی ساختاری به رفتار شهروندی فردی برابر 0/35 می باشد و این نشان می دهد که توانمندسازی ساختاری به میزان 0/35 بر رفتار شهروندی فردی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر سلامت سازمانی به رفتار شهروندی به میزان 0/54 می باشد و این نشان می دهد که سلامت سازمانی به میزان 0/54 بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت دارد. در نهایت؛ ضریب مسیر سلامت سازمانی به رفتار شهروندی فردی برابر 0/57 می باشد و این نشان می دهد که سلامت سازمانی به میزان 0/57 بر رفتار شهروندی فردی تأثیر مثبت دارد. همان طور که مشاهده می شود متغیر توانمندسازی ساختاری علاوه بر تأثیر مستقیم، دارای تأثیر غیرمستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق متغیرهای سلامت سازمانی (0/221) میباشد. همچنین؛ متغیر توانمندسازی ساختاری علاوه بر تأثیر مستقیم، دارای تأثیر غیرمستقیم بر رفتار شهروندی فردی از طریق متغیرهای سلامت سازمانی (0/233) می باشد. بنابراین می توان گفت که سلامت سازمانی در رابطه توانمندسازی ساختاری با رفتار شهروندی فردی و رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی دارند. به عبارت دیگر توانمندسازی ساختاری می تواند از طریق بهبود سلامت سازمانی منجر به بهبود رفتار شهروندی سازمانی معلمان گردد.

مؤلفه های توانمندسازی ساختاری یعنی؛ فرصت، اطلاعات، حمایت و... عوامل بسیار مهمی هستند که باعث می شوند تا کارکنان به کمک آنها با محیط کارشان سازگار شوند و توانایی های خود را رشد و توسعه دهند. در توانمندسازی ساختاری، سازمان تلاش دارد تا شرایط کاری مطلوبی را برای کارکنان خود فراهم کند. از طرف دیگر کارکنان نیز به منظور پاسخ متقابل به این شرایط به سمت انجام رفتارهای شهروندی سازمانی گرایش پیدا می کنند. درواقع رفتار شهروندی سازمانی نوعی بازپرداخت است از جانب کارمند به سازمان به دلیل توانمندسازی و بهبود شرایط کاری. بنابراین با اجرای توانمندسازی ساختاری مدیران می تواند رفتارهای شهروندی سازمانی را در سازمان خود افزایش دهند و از این طریق به یک محیط کاری مولدتر دست یابند. محیط سازمانی سالم می تواند رفتارهای مثبت را در میان معلمان تقویت کند. از این رو، ایجاد یک جو سازمانی مثبت می تواند منجر به افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی در بین مربیان شود. افراد برخوردار از رفتار شهروندی فردی نسبت به سایر کارکنان، عملکرد بالاتری خواهند داشت. توانمندسازی هم شروع رفتارهای کاری و هم استمرار تلاش برای این وظایف را افزایش می دهد. به ویژه سطوح بالای رفتار شهروندی فردی به تلاش بیشتر و سخت تر، استمرار تلاش و انعطاف پذیری بیشتر منجر می گردد که این رفتارها منجر به افزایش سلامت سازمانی می شود. توانمندسازی محیط کاری باعث می شود تا کارکنان محیط کاریشان را محیطی حمایت کننده و پر جنب و جوش ادراک کنند از این رو سلامت سازمانی آنان افزایش می یابد و از این طریق انگیزه آنان برای بهبود محیط کاریشان افزایش می یابد و در نتیجه آنان به سمت انجام رفتارهای نامحدود و داوطلبانه ای همچون رفتارهای شهروندی سازمانی تشویق می شوند که این به نوبه خود منجر به بهبود سلامت سازمانی معلمان می گردد. نتایج این مقاله با مبانی نظری و سایر مطالعات داخلی و خارجی از جمله احمد (Ahmed,2024)، بارت و تسماج (Barth & Tsemach,2023)، سینگ (Singh,2022)، نظری و پالو (Narzary & Palo,2022)، عابدی کوشکی و همکاران (Abedi-Koshki et al,2022) و... مطابقت داشته و همراستا بوده است.

References

- Abedi-Koshki, Sara, Tala Pansad, Siavash and Jafarnjad, Ahad. (2022). Modeling the structural relationships of teachers' teaching skills based on organizational citizenship behavior with the mediation of empowerment. *Career and Organizational Counseling*, 14(51), 79-94.[in persian].
- Ahmed, E. I. (2024). Teacher empowerment and organisational citizenship behaviour in public schools in Saudi Arabia. *Management in Education*. <https://journals.sagepub.com>
- Barth, A., & Tsemach, S. (2023). Empowerment as a mediator between instructional leadership and teachers' organizational citizenship behavior. *Research in Educational Administration & Leadership*, 8(2).
- Choong, YO., Ng, LP. (2024). Shaping teachers' organizational citizenship behavior through self-efficacy and trust in colleagues: moderating role of collective efficacy. *BMC Psychol* 12, 532 .<https://doi.org/10.1186/s40359-024-02050-8>
- Gilbert, S. & Laschinger, HK.S. Leiter, M. (2015). The mediating effect of burnout on the relationship between structural empowerment and organizational citizenship behaviours. *Journal of Nursing Management*, 18, 339- 348.
- Hoseini pozveh, M. , Allameh, S. M. and Shahin, A. (2021). Developing a Model for Organizational Health. *Transformation Management Journal*, 13(Spring & summer 2021), 135-166. doi: 10.22067/pmt.v13i1.81132
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (1997). *The road to open and healthy schools: A handbook for change*, Elementary Edition. Thousans Oaks, CA:Corwin Press.
- Hsieh CC, Chien WC, Yen HC, Li HC.(2023) "Same same" but different? Exploring the impact of perceived organizational support at the school and teacher levels on teachers' job engagement and organizational citizenship behavior. *Front Psychol*. Vol 29;13:1067054.
- Jafari, F., Salari, N., Hosseinian-Far, A. (2021). Predicting positive organizational behavior based on structural and psychological empowerment among nurses. *Cost Eff Resour Alloc* 19, 38 .<https://doi.org/10.1186/s12962-021-00289-1>
- Khan HS, Chughtai MS, Ma Z, Li M, He D.(2024). Adaptive leadership and safety citizenship behaviors in Pakistan: the roles of readiness to change, psychosocial safety climate, and proactive personality. *Front Public Health*.;11:1298428.
- Laschinger HK, Finegan J, Shamian J, Wilk P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: expanding Kanter's model. *J Nurs Adm*. 31(5): 260-72.
- Luthan F, Youssef CM(2007). Emerging positive organizational behaviour. *J Manage*. ;33(3):321–49.
- Nakhaei,Zohre.,Alami,Mehdi.(2022). Investigating the relationship between happiness and organizational health with the mediating role of self-efficacy among elementary school teachers in Kashmar city, *New Advances in Psychology, Educational Sciences and Education*, vol 5,No 53,pp:157-167.[in persian].
- Narzary, G. and Palo, S. (2020), "Structural empowerment and organisational citizenship behaviour: The mediating–moderating effect of job satisfaction", *Personnel Review*, Vol. 49 No. 7, pp. 1435-1449. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0632>
- Podsakoff ,PM. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*; 26(3): 513-63.

Purwanto A. (2020) Effect of organizational citizenship behavior, work satisfaction and organizational commitment toward Indonesian school performance. Syst. Rev. Pharm. vol;11:962–971.

Singh, A. (2022), "Linking empowerment, engagement, communication and organizational health: moderated mediation model", Management Research Review, Vol. 45 No. 2, pp. 261-280.

Soltani Nejad, Javad; Selajgeh, Sanjar (2019), The effect of structural empowerment on job burnout in Iran's public universities: the cyclical role of individual citizenship behavior and organizational citizenship behavior, Summer Public Administration, twelfth period – number