اشتیاق معلم: تحلیل خودگردان میانجی‌گری رابطه جو مدرسه و نگرشهای شغلی معلمان

هاجر مساح*

دکتر سیدحمیدرضا عریضی سامانی**

دکتر مهرداد کلانتری***

چکیده

اشتیاق معلمان موضوعی است که امروزه با توجه به اهمیت روانشناسی مثبت، جایگاهی ویژه یافته است. این متغیر به مثابه یک متغیر فردی مطرح است که می‌تواند میانجی رابطهٔ میان متغیرهای گوناگون مانند جو مدرسه و نگرشهای شغلی معلمان باشد. پژوهش حاضر به بررسی میانجی‌گری اشتیاق معلم در رابطه جو مدرسه و نگرشهای شغلی معلمان زن شاغل در مدارس دولتی دوره متوسطه دوم شهر اصفهان پرداخته است. نگرشهای شغلی معلم در پژوهش حاضر شامل تعهد معلم، رضایت شغلی معلم و احساس تعلق معلم بوده است. روش نمونه‌گیری پژوهش خوشه‌ای و حجم نمونه، ۱۳۰ نفر بوده است. ابزار پژوهش حاضر عبارت اند از: پرسشنامه اشتیاق معلم، پرسشنامه جو مدرسه ادراک شده از سوی معلم، پرسشنامه رضایت شغلی معلم، پرسشنامه احساس تعلق به مدرسه و پرسشنامه تعهد معلم. پایایی ابزارها با روش انسجام درونی ابزار مورد تایید قرار گرفته و روایی ابزارها با روش اعتبار محتوا و تحلیل عاملی تاییدی، احراز شده است. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS تحلیل شدند. نتایج آماری حاکی از لزوم استفاده از آزمون ML در روش درست‌نمایی مقاوم ساتورا بنتلر بود. نتایج تحلیل میانجی، اشتیاق معلم را به‌صورت میانجی جزئی شناسایی کرده است. نتایج پژوهش، روابط مستقیم و غیرمستقیم جو مدرسه و نگرشهای شغلی را تایید کرده است. شاخصهای برازش، تناسب مناسب الگو را نمایش داده اند. نتایج پژوهش حاضر، اهمیت توجه به اشتیاق معلم را نشان می‌دهد و آن را به منزلهٔ عاملی روانشناختی برای ارتقای نگرشهای شغلی معلمان در مدرسه مطرح می‌کند.

کلیدواژگان: اشتیاق معلمان، نگرشهای شغلی، جو مدرسه

تاریخ دریافت: ۹۵/۳/۱۷ تاریخ پذیرش: ۹۵/۹/۱۳

* دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان h_massah@yahoo.com

** استاد گروه روان‌شناسی دانشگاه اصفهان(نویسنده مسئول) dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

*** استاد گروه روان‌شناسی دانشگاه اصفهان mehrdadk@edu.ui.ac.ir

[Downloaded from mail.qjoe.ir on 2026-09-29]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.7.4]

مقدمه

تعهد سازمانی[1]، رضایت شغلی[2] و احساس تعلق[3] انعکاس‌دهندهٔ نگرشهای شغلی[4] هستند(شاک، نیمون و زیگارمی[5]، ۲۰۱۶). نگرشهای شغلی احساسات یک نفر نسبت به شغلش هستند که تاثیرات قابل توجه در محیط کاری می‌گذارند(کیم، ایم و هوانگ[6]، ۲۰۱۵؛ گوها و پال[7]، ۲۰۱۴). این تاثیرات نه تنها شامل معلم (عمران، عارف، چیما و عظیم[8]، ۲۰۱۴)، بلکه به‌صورت وسیع‌تر شامل دانش‌آموز نیز می شود(چلیکوز و چتین[9]، ۲۰۰۴). در این قسمت، نگرشهای شغلی مورد بررسی در پژوهش، به تفکیک مفهوم‌شناسی شده‌اند.

رضایت شغلی نشان می‌دهد که فرد چقدر از شغلش خشنود است و از آن لذت می‌برد (اسپکتور[10]، ۲۰۰۸)؛ بر این اساس رضایت حسی کلی در مورد شغل است(کراسمن و هریس[11]، ۲۰۰۶). رضایت شغلی، نمایش‌دهندهٔ نگرشهای مطلوب نسبت به شغل و حالات روانی مثبت و خوب نسبت به عملکرد شغلی است که توام با لذت است(هان[12]، ۲۰۱۳؛ مادرا، داوسون و نیل[13]، ۲۰۱۳). رضایت شغلی به‌مثابه عامل نگرشی بسیار مهم در ادبیات پژوهشی مطرح است که با پیامدهای سازمانی مهمی همچون عملکرد شغلی مرتبط است(کیم و برایمر[14]، ۲۰۱۱؛ یانگ[15]، ۲۰۱۰؛ مقامی، ۱۳۹۲).

تعهد سازمانی، به‌منزلهٔ عامل نگرشی، انعکاس‌دهندهٔ احساس دلبستگی و وفاداری به سازمان است(موچینسکی[16]، ۲۰۰۹) که به‌شکل آرزوی ماندن در سازمان متبلور می‌شود(مورو[17]، ۲۰۱۱). معلمانی که متعهد هستند، بر اساس مشکلات تحصیلی یا زمینه‌های اجتماعی، تبعیض قائل نمی‌شوند (دانتا[18]، ۲۰۰۲) و در قبال یادگیری و رفتارهای دانش‌آموزان حس فداکاری و مسئولیت

1. Organizational commitment
2. Job satisfaction
3. Feeling of belonging
4. Job attitudes
5. Shuck, Nimon & Zigarmi
6. Kim, Im & Hwang
7. Guha & Paul
8. Imran, Arif, Cheema & Azeem
9. Çeliköz & Çetin
10. Spector
11. Crossman & Harris
12. Hon
13. Madera, Dawson, Neal
14. Brymer
15. Yang
16. Muchinsky
17. Morrow
18. Dannetta

[Downloaded from mail.qjoe.ir on 2026-09-29]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.7.4]

دارند(پارک[1]، ۲۰۰۷). تعهدسازمانی سازه‌ای بسیار مهم در حوزه سلامت معلم است و پیامدهای مهم آن در جنبه‌های فردی و سازمانی نشان داده شده است(مک‌اینرنی[2] و همکاران، ۲۰۱۵؛ لنگرودی و غفوری، ۱۳۹۴).

احساس تعلق، نوعی انگیزش اساسی (دسی و رایان[3]، ۲۰۰۰) و نوعی ارتباط درون‌فردی در انسان است که در آن پیوندهای هیجانی با دیگران، برای تحول فرد، مهم و حیاتی است(اسکینر[4] و همکاران، ۲۰۰۸). نیاز به تعلق احساسی روانشناختی است که صمیمیت و همدردی با دیگران را به همراه می آورد(رایان و دسی، ۲۰۰۲). این نیاز سبب هویت‌یابی فردی و ارجاع اجتماعی می‌شود (سوزا[5]، ۲۰۱۰).

ماهار، کوبیگو و استوارت[6] (۲۰۱۳)، حس تعلق را امری ذهنی می‌دانند. این احساس برخاسته از روابط تقابلی میان افراد است که با اشتراک تجارب، عقاید و ویژگیهای شخصی گسترش می‌یابد و تمایل به انگیزش و اشتیاق هیجانی دارد(فریرا[7]، ۲۰۱۰). در زمینه احساس تعلق معلمان پژوهشهای اندکی وجود دارد(اسکالویک و اسکالویک،[8] ۲۰۱۱) و بیشتر پژوهشها روی دانش‌آموزان متمرکز است (شوخت[9] و همکاران، ۲۰۰۶؛ مک‌مان[10] و همکاران، ۲۰۰۸).

متغیرهای ذکرشده پیامدهایی از جو مدرسه[11] هستند و پژوهشهای بسیار روی پیامدهای حاصل از جو سازمانی متمرکز شده‌اند(گیج[12] و همکاران، ۲۰۱۶؛ کومار و پاراسار[13]، ۲۰۱۶؛ حبیبی و همکاران، ۱۳۹۲؛ علیخانی، ۱۳۸۱). از پیامدهای مهم در حوزه مدرسه می‌توان به تعهد معلم(رامان، لینگ و خالید[14]،۲۰۱۵؛ یوسف[15]، ۲۰۱۲)، رضایت شغلی معلم(دی‌نوبیل[16]، ۲۰۱۶؛ بورمن و داولینگ[17]، ۲۰۰۸) و احساس تعلق(اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۱۱) اشاره کرد.

1. Park
2. McInerney
3. Deci & Ryan
4. Skinner
5. Sousa
6. Mahar, Cobigo & Stuart
7. Ferreira
8. Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S.
9. Shochet
10. McMahon
11. School climate
12. Gage
13. Kumar & Parasar
14. Raman, Ling & Khalid
15. Yusof
16. De Nobile
17. Borman & Dowling

[Downloaded from mail.qjoe.ir on 2026-09-29]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.7.4]

جو مدرسه متغیری بسیار مهم در حوزه مدرسه است که به منزلهٔ نوعی راهبرد در جهت پیشرفت مدرسه مطرح است و بیشتر در حکم ترویج دهندهٔ امنیت و حمایت شناخته می‌شود و شامل محیط یادگیری است(تاپا[1] و همکاران، ۲۰۱۳). جو مدرسه، ناظر بر محیط منظم، فرهنگ، همکاری کارکنان و قانون‌مداری است(لوکاس و مورفی[2]، ۲۰۰۷). جو مدرسه عاملی تاثیرگذار بر تجربیات افراد در مدرسه است(کولی، شاپکا و پری[3]، ۲۰۱۲). این تجربیات انعکاسی از زندگی و حضور در مدرسه و شامل موارد زیر است: هنجارها، اهداف، ارزشها، ارتباطات میان–فردی، تدریس، آموزش، سیاستهای رهبری و ساختارهای مدرسه(شورای ملی جو مدرسه[4]، ۲۰۰۷). جو مدرسه با واژه‌هایی متفاوت مانند فضا[5]، فرهنگ[6]، منابع[7]، شبکه‌های اجتماعی مدرسه[8] (لوکاس و مورفی، ۲۰۰۷) نامیده شده است.

برخی از پژوهشگران معتقدند که جو مدرسه ماهیتی ذهنی و ناملموس دارد، در حالی‌که گروهی دیگر بر این باورند که جو مدرسه، چهرهٔ عینی زندگی مدرسه است(کوهن[9] و همکاران، ۲۰۰۹).

در بررسی ارتباط میان جو مدرسه و پیامدهای حاصل از آن، متغیرهای میانجی وجود دارند(پریسموث[10] و همکاران، ۲۰۱۴). در محیطهای کاری نقش میانجی‌گری اشتیاق مورد توجه بوده است(سون[11] و همکاران، ۲۰۱۳؛ کاراتپه[12]، ۲۰۱۳) در حالی که اشتیاق معلم با وجود اهمیت نظری این سازه، مورد غفلت در پژوهشهای مرتبط با مدرسه بوده است.

اشتیاق، نوعی تمایل درونی است که احساس انرژی در فرد را نمایش می‌دهد و فرد در مسیری برای رفتار در جهت این انرژی عمل می‌کند(میسی و اشنایدر[13]، ۲۰۰۸) و از نظر مفهومی از این نیروها و رفتارهای متعاقب آن تفکیک می‌شود(شافلی و سالانوا[14]، ۲۰۱۱)؛ دلیل این امر آن است که اشتیاق، آغازگر فعالیت و آفرینندهٔ توجه و انرژی در فعالیت کاری است(شاک و همکاران، ۲۰۱۳).

1. Thapa
2. Loukas & Murphy
3. Collie, Shapka & Perry
4. National School Climate Council
5. Atmosphere
6. Culture
7. Resources
8. Social networks of a school
9. Cohen
10. Priesemuth
11. Soane
12. Karatepe
13. Macey & Schneider
14. Schaufeli & Salanova

[Downloaded from mail.qjoe.ir on 2026-09-29]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.7.4]

اشتیاق، سازه‌ای حیاتی در حوزه آموزش به شمار می آید، زیرا این موضوع به دانش‌آموز انتقال می‌یابد و عاملی در انگیختگی او برای موفقیت است(راث[1] و همکاران، ۲۰۰۷).

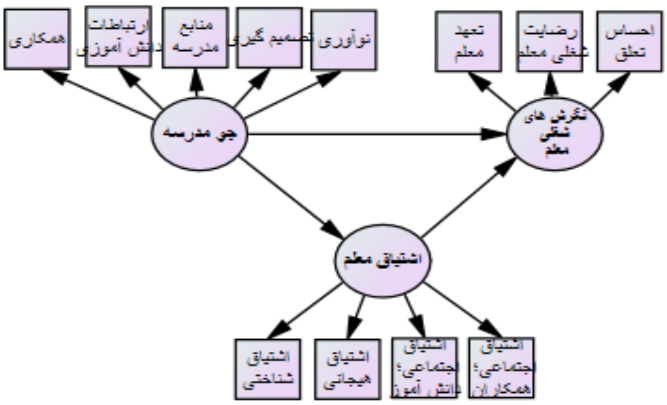
اشتیاق معلم به منزلهٔ ویژگی مرتبط با کار مثبت تلقی می‌گردد و شامل حالات ذهنی قدرت[2]، جذب[3] و تعهد[4] در محیط کاری است(چالوفسکی و کریشنا[5]، ۲۰۰۹). اشتیاق، ویژگی دوگانه‌ای دارد: نخست اینکه سازه‌ای نسبتاً ثابت در طی زمان است(صفت- مانند[6])؛ دوم اینکه نوسانات خود را طی زمان در فعالیتهای کاری نشان می‌دهد(موقعیت- مانند[7])(شافلی و همکاران، ۲۰۰۲). اشتیاق معلم، حاکی از تلاش معلم در کار خودش است که ارتباط مستقیم با عملکرد و نگرشهای او دارد(هان، یین[8] و وانگ[9]، ۲۰۱۵). اشتیاق در کار، یک مفهوم انگیزشی تلقی می‌شود که نشان می‌دهد شخص خودخواسته برای کارش، انرژی و زمان صرف می‌نماید و از آن لذت می‌برد (کریستین، گارزا و اسلاتر[10]، ۲۰۱۱). اشتیاق معلم دارای ابعاد شناختی، هیجانی و اجتماعی است (کلاسن، یردلن و درکسن[11]، ۲۰۱۳). معلمانی که اشتیاق به کار دارند، ارتباطاتی گرم با دانش‌آموزان برقرار می‌کنند، از سلامتی برخوردارند، استرس هیجانی و فرسودگی کمتری را تجربه می‌کنند (جنینگز و گرینبرگ[12]، ۲۰۰۹).

با توجه به پژوهشهای اندک انجام شده در حوزه میانجی‌گری اشتیاق شغلی در ارتباط جو مدرسه و نگرشهای شغلی معلم، پژوهش حاضر به بررسی این موضوع پرداخته است. بر این اساس در پژوهش حاضر، تاثیرات مستقیم و غیرمستقیم حاصل از میانجی‌گری اشتیاق شغلی معلمان بررسی شده است؛ با توجه به زیربنای نظری مذکور، این برای نخستین بار است که این موضوع مورد بررسی قرار می‌گیرد. الگوی مفهومی پژوهش حاضر به شرح زیر است.

1. Roth
2. Vigor
3. Absorption
4. Dedication
5. Chalofsky & Krishna
6. Trait-like
7. State-like
8. Yin
9. Wang
10. Christian, Garza & Slaughter
11. Klassen, Yerdelen & Durksen
12. Jennings & Greenberg

[Downloaded from mail.qjoe.ir on 2026-09-29]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.7.4]



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع رابطه‌ای است و به‌منظور بررسی میانجی‌گری اشتیاق معلم در روابط جو مدرسه و نگرشهای معلمان از روش تحلیل خودگردان استفاده شده است. یافته‌های پژوهشی شامل آمار توصیفی و تحلیل خودگردان است. آمار توصیفی با استفاده از نرم‌افزار SPSS (نسخهٔ ۲۰) و تحلیل خودگردان با نرم‌افزار AMOS (نسخهٔ ۲۰) انجام شده است.

جامعه پژوهش معلمان زن شاغل در مدارس دولتی دوره متوسطه دوم شهر اصفهان در سال ۹۶-۱۳۹۵ بوده‌است. پس از هماهنگیهای لازم با آموزش و پرورش، ۱۳۰ نفر از این معلمان با روش خوشه‌ای انتخاب شدند. کفایت حجم نمونه با بهره‌گیری از شاخص هولتر در ایموس احراز شده است. معلمان استخدام رسمی آموزش و پرورش بوده اند. این نمونه در بازه سنی ۲۵ سال به بالا قرار داشتند. ۱۶/۹ درصد از معلمان این نمونه مجرد و بقیه اعضا متاهل بودند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه اشتیاق معلم: این پرسشنامه را در سال ۲۰۱۳ کلاسن، یردلن و دورکسن در نمونه‌ای ۸۱۰ نفری از معلمان تدوین و تحلیل آماری کردند. پرسشنامه شامل ۱۶ پرسش است و چهار زیرمقیاس در آن مورد بررسی قرار می‌گیرد. چهار زیرمقیاس شامل اشتیاق شناختی، اشتیاق هیجانی، اشتیاق اجتماعی- دانش‌آموز و اشتیاق اجتماعی- معلمان است که هریک چهار پرسش را در بردارد. پرسشها در طیف لیکرتی پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالفم(۰) تا کاملاً موافقم(۵)، مورد بررسی قرار می‌گیرند. روایی، پایایی و کاربرد این ابزار را کلاسن و همکاران(۲۰۱۳) احراز کرده‌اند. آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش مذکور برای زیرمقیاسهای ذکرشده به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۷،

[Downloaded from mail.qjoe.ir on 2026-09-29]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.7.4]

۰/۸۳ و ۰/۷۹ گزارش شده است. مساح(۱۳۹۶) این ابزار را روی نمونه ایرانی مورد تایید آماری قرار داده است. اعتبار محتوا بر اساس نظرات متخصصان روانشناسی و علوم تربیتی کسب شد. آلفای کرونباخ ابزار در پژوهش حاضر به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۲، ۰/۸۸ و ۰/۸۹ به دست آمده است.

پرسشنامه جو مدرسه ادراک شده از سوی معلم: این پرسشنامه را در سال ۲۰۰۷، جانسون، استیونز و زواک[1] روی نمونه ای ۲۰۱۵ نفری از معلمان مورد بررسی و تحلیل آماری قرار داده اند. پرسشنامه ۲۱ پرسش دارد و شامل پنج زیرمقیاس زیر است: همکاری(۶سؤال)، ارتباطات دانش‌آموزی(۴سؤال)، منابع مدرسه(۴سؤال)، تصمیم‌گیری(۳سؤال) و نوآوری آموزشی(۴ سؤال). پرسشها در طیف لیکرتی پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالفم(۰) تا کاملاً موافقم(۵)، مورد بررسی قرار می‌گیرند. روایی، پایایی و کاربرد این ابزار را جانسون و همکاران(۲۰۰۷) احراز کرده اند. آلفای کرونباخ این ابزار در پژوهش مذکور برای زیرمقیاسهای ذکرشده به ترتیب، ۰/۸۲، ۰/۸۶، ۰/۷۷، ۰/۷۸ و ۰/۷۹ گزارش شده است. مساح(۱۳۹۶) این ابزار را روی نمونه ایرانی تحلیل عاملی کرده و مورد تایید آماری قرار داده است. اعتبار محتوا بر اساس نظرات متخصصان روانشناسی و علوم تربیتی تایید شد. آلفای کرونباخ ابزار در پژوهش حاضر به ترتیب ۰/۷، ۰/۷۱، ۰/۷، ۰/۷۲ و ۰/۶۷ به دست آمده است.

پرسشنامه رضایت شغلی معلم: پوماکی، دی‌لانگس، فری، شورت و ورله[2] (۲۰۱۰) این پرسشنامه را با چهار پرسش به‌منظور سنجش رضایت شغلی معلمان تدوین کرده‌اند و آلفای کرونباخ ابزار ۰/۷۸ گزارش شده است. روایی محتوایی ابزار بر اساس نظر متخصصان علوم تربیتی و روانشناسی کسب شد و اعتبار سازه در تحلیل عاملی تاییدی، در جامعه ایرانی احراز شد(مساح، ۱۳۹۶). آلفای کرونباخ ابزار در پژوهش حاضر ۰/۷۸ محاسبه شده است.

پرسشنامه احساس تعلق به مدرسه: این پرسشنامه را اسکالویک و اسکالویک (۲۰۱۱) با سه پرسش طراحی کرده اند. هدف از طرح این پرسشها بررسی احساس تعلق به مدرسه، احساس پذیرش از سوی رهبر مدرسه و احساس اعتماد از سوی همکاران در مدرسه بوده است. پرسشها در طیف لیکرتی پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالفم(۰) تا کاملاً موافقم(۵) مورد بررسی قرار می‌گیرند. اعتبار محتوای ابزار بر اساس نظر متخصصان علوم تربیتی و روانشناسی احراز شد و اعتبار سازه در

1. Johnson, Stevens & Zvoch
2. Pomaki, DeLongis, Frey, Short & Woehrle

[Downloaded from mail.qjoe.ir on 2026-09-29]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.7.4]

تحلیل عاملی تاییدی، کسب شد(مساح، ۱۳۹۶). آلفای کرونباخ ابزار در پژوهش مذکور ۰/۷۹ و در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ ۰/۷۲ به دست آمده است.

پرسشنامه تعهد معلم: چان، لاو، لیم و هوگان[1] (۲۰۰۸) این ابزار را با چهار پرسش طراحی و به‌منظور بررسی تعهد معلم مورد استفاده قرار داده اند. سؤالات در طیف لیکرتی پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالفم(۰) تا کاملاً موافقم(۵) مورد بررسی قرار می‌گیرد. آلفای کرونباخ ابزار فوق ۰/۸۲ گزارش شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۷ کسب شد. این ابزار، علاوه بر احراز اعتبار محتوا براساس نظر متخصصان علوم تربیتی و روانشناسی، اعتبار سازه مناسبی را داراست که بر اساس تحلیل عاملی تاییدی احراز شده است(مساح، ۱۳۹۶).

یافته‌های پژوهشی

یافته‌های آمار توصیفی پژوهش حاضر در زمینه ابعاد هریک از متغیرهای پژوهشی موجود در الگوی پژوهش عبارت اند از:

جدول ۱: گزارش آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

عنوان متغیر	جو مدرسه ادراک شده					اشتیاق معلم				نگرشهای معلم		
شاخص آماره	همکاری	ارتباطات دانش آموزی	منابع مدرسه	تصمیم گیری	نوآوری آموزشی	اشتیاق شناختی	اشتیاق هیجانی	اشتیاق اجتماعی؛ دانش آموز	اشتیاق اجتماعی؛ همکاران	تعهد به تدریس	رضایت شغلی	احساس تعلق به مدرسه
کمینه	۱۳	۵	۶	۴	۷	۸	۸	۷	۷	۶	۴	۵
بیشینه	۲۹	۲۰	۲۰	۱۵	۱۹	۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	۲۰	۱۵
دامنه تغییرات	۱۶	۱۵	۱۴	۱۱	۱۲	۱۲	۱۲	۱۳	۱۳	۱۴	۱۶	۱۵
میانگین	۱۹/۳۷	۱۳/۲۶	۱۳/۱۴	۹/۷۵	۱۳/۴۸	۱۵/۷۳	۱۴/۹۴	۱۵/۹۶	۱۶/۲۱	۱۴/۰۸	۱۴/۵۵	۱۱/۵۸
انحراف‌معیار	۲/۶۹	۲/۸	۲/۷۲	۱/۷۸	۲/۴۲	۲/۶۵	۲/۵۸	۲/۶۶	۲/۹۱	/۲/۳۹	۳/۰۸/	۲/۰۴
واریانس	۷/۲۴	۷/۸۴	۷/۴۱	۳/۱۸	۵/۸۸	۷	۶/۶۶	۷/۰۸	۸/۴۹	۵/۷۱	۹/۴۷	۴/۱۵

در ادامه به گزارش تحلیل خودگردان در بررسی الگوی پژوهشی اقدام شده است. بر اساس برکلر[2](۱۹۹۰)، در نشریاتی که مقالات از مدل‌سازی معادلات ساختاری در تحلیل داده بهره برده‌اند از هر ده مقاله تنها یکی از آنها از نقض یا عدم نقض پیش‌فرض نرمالیتی استفاده کرده‌اند؛ حال آنکه

1. Chan, Lau, Lim & Hogan
2. Breckler

[Downloaded from mail.qjoe.ir on 2026-09-29]
[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.7.4]

این موضوع آماری بسیار مهمی است، زیرا برای نتیجه‌گیری در زمینه بهره‌گیری از روش حداکثر درست نمایی[1] یا روش درست‌نمایی مقاوم[2] ساتورا بنتلر[3]، حتما باید این پیش‌فرض بررسی شود. نتایج این پیش‌فرض با بهره‌گیری از ضریب مردیا در جدول ۲ ارائه شده است. در جدول ۳ نیز برآوردهای انجام شده با حداکثر درست‌نمایی و خودگردان‌سازی در مسیرهای اصلی مقایسه شده و نمایش داده شده است.

جدول ۲: گزارش نتایج پیش‌فرض نرمالیتی

عنوان	ضریب مردیا	مقدار بحرانی	مقدار قابل پذیرش برای قبول نرمالیتی چندمتغیری	نتیجه در پژوهش حاضر
گزارش میزان	۴۱/۴۸۹	۱۲/۹۰۴	مقدار نسبت بحرانی>۲/۵۸	رد فرض نرمالیتی چندمتغیره

جدول ۳: مقایسه برآوردهای انجام شده با حداکثر درست‌نمایی و خودگردان‌سازی در مسیرهای اصلی

پارامتر / مسیرهای الگو	حداکثر درست‌نمایی			خودگردان‌سازی			
	برآورد	خطای معیار	نسبت بحرانی	میانگین	خطای معیار	حدپایین	حدبالا
مسیر جو به اشتیاق	۰/۷۹۸	۰/۲۳۱	۳/۴۵۷	۰/۸۳۲	۰/۳۲۹	۰/۴۶۵	۱/۶۵۶
مسیر جو به نگرش	۰/۳۷۲	۰/۰۹۷	۳/۸۱۶	۰/۳۹۵	۰/۱۵۰	۰/۲۱۶	۰/۷۰۵
مسیر اشتیاق به نگرش	۰/۱۲۹	۰/۰۳۶	۳/۵۷۸	۰/۱۲۷	۰/۰۴۱	۰/۳۴۰	۰/۱۸۷

بر اساس جدول ۲، پیش‌فرض نرمالیتی در پژوهش حاضر رد می‌شود و بر اساس نسبت بحرانی در جدول ۳، نیز پیش‌فرض نرمالیتی برای تمام مسیرها رد می‌شود. بر اساس مقایسه حد پایین و حد بالای نتایج خودگردانی و نسبت بحرانی حداکثر درست نمایی، بهترین روش برای تحلیل داده‌های پژوهش حاضر، خودگردان‌سازی است. در ادامه به‌منظور استفاده از بهترین آزمون آماری در تحلیل خودگردان، اقدام شده و نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: انتخاب بهترین روش برای خودگردانی در پژوهش حاضر

عنوان آزمون	حداقل مربعات تعمیم‌یافته	حداکثر درست‌نمایی	حداقل مربعات غیر وزنی	آزاد از مقیاس به لحاظ مجانبی
حداقل مربعات تعمیم‌یافته	۱۱۶/۸۰۵	۳۳۰/۶۱۹	۳۵۳/۲۲۵	۸۴۵۷/۷۱۸
حداکثر درست‌نمایی	۱۵۷/۱۷۵	۱۳۳/۳۵۱	۷۱۸/۳۵۱	۴۳۹۹/۱۸۲
حداقل مربعات غیر وزنی	۲۳۲/۰۵۳	۲۰۴۶/۷۷۰	۲۳۷/۲۶۹	۱۳۴۵۷/۴۷۹

1. Maximum Likelihood
2. Robust Maximum Likelihood (RML)
3. Satorra-Bentler

[Downloaded from mail.qjoe.ir on 2026-09-29]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.7.4]

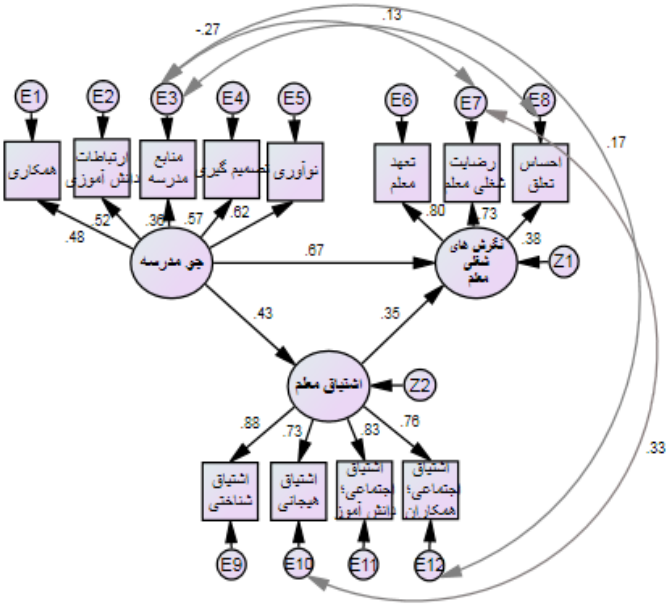
بر اساس جدول ۴ در هر ستون، کوچک‌ترین عدد انتخاب شده است، سپس در هر سطر از آزمونی که بیشترین فراوانی را دارد، به‌عنوان بهترین آزمون برای خودگردانی در تحلیل داده‌ها استفاده شده است. بر اساس نتایج جدول ۴، آزمون ML بهترین آزمون است و برای خودگردانی داده‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد.

در جدول ۵، نتایج آزمون تحلیل میانجی با استفاده از آزمون ML، با توجه به جو مدرسه به‌عنوان متغیر مستقل، نگرشهای معلم به‌عنوان متغیر وابسته و میانجی‌گری اشتیاق معلم، به شرح زیر آورده شده است.

جدول ۵: گزارش نتایج تحلیل میانجی با استفاده از آزمونML با توجه به جو مدرسه به‌عنوان متغیر مستقل، نگرشهای معلم به‌عنوان متغیر وابسته و میانجی‌گری اشتیاق معلم

تاثیرات / متغیر مستقل	اثر کامل استاندارد	اثر غیرمستقیم استاندارد	اثرمستقیم استاندارد
جو ادراک‌شده	۰/۸۱	۰/۱۵	۰/۶۷
سطح معناداری	P<0.01	P<0.01	P<0.01

همان‌طور که در جدول۵ مشاهده می‌گردد، همهٔ تاثیرات معنادارند و بر این اساس، اشتیاق معلم به‌عنوان میانجی جزئی شناسایی می‌شود. در شکل ۲ الگوی نهایی پژوهش و ضرایب استاندارد آن گزارش داده شده است.



شکل ۲: الگوی نهایی پژوهش به همراه گزارش ضرایب استاندارد

[Downloaded from mail.qjoe.ir on 2026-09-29]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.7.4]

در جدول ۶ شاخصهای برازش الگوی پژوهش آورده شده است. بر اساس این جدول همهٔ شاخصها میزان قابل قبولی را کسب کرده‌اند. شاخص برازش نیز برابر ۱/۷۸ به‌دست آمده که از نظر آماری میزان رضایت‌بخشی است. بر این اساس الگوی پژوهشی از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول ۶: بررسی شاخصهای برازش مطلق، تطبیقی(نسبی) و باقیمانده در الگوی پژوهش

نوع برازش	مطلق				تطبیق				مقتصد				شاخص برازش
شاخص	X^2	df	GFI	AGFI	CFI	TLI	NFI	IFI	PGFI	PNFI	PCFI	RMSER	X^2/df
مقدار قابل قبول	-	-	بالاتر از ۰/۹	بالاتر از ۰/۸	بالاتر از ۰/۹	بالاتر از ۰/۹	بالاتر از ۰/۹	بالاتر از ۰/۹	بیش از ۰/۵	بیش از ۰/۵	بیش از ۰/۵	کمتر از ۰/۰۸	بین ۱ تا ۵
الگـــوی پژوهش	۸۳/۹۵	۴۷	۰/۹۱	۰/۸۵	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹	۰/۹۳	۰/۵۵	۰/۶۱	۰/۶۶	۰/۰۷	۱/۷۸

علائم اختصاری جدول ۶: خی دو (X^2)، درجه آزادی (df)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، شاخص برازش مقایسه ای (CFI)، شاخص توکر لویس (TLI)، شاخص برازش هنجارشده (NFI)، شاخص برازش افزایشی (IFI)، شاخص نیکویی برازش مقتصد (PGFI)، شاخص برازش مقتصد هنجارشده (PNFI)، شاخص برازش تطبیقی مقتصد (PCFI)، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSER)، کای اسکوئر بهنجارشده (X^2/df)

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیرات مستقیم و غیرمستقیم جو مدرسه با میانجی‌گری اشتیاق معلم بر نگرشهای شغلی معلمان زن مدارس دولتی شهر اصفهان بوده است. نگرشهای شغلی معلم در پژوهش حاضر شامل رضایت شغلی معلم، تعهد شغلی معلم و احساس تعلق معلم بود. با توجه به الگوی نهایی پژوهش، اثری مستقیم میان جو مدرسه و نگرشهای شغلی معلم وجود دارد و تاثیر غیرمستقیم نیز مورد تایید است. این تاثیر غیرمستقیم از طریق اشتیاق معلم اعمال شده است. این موضوع نشان‌دهنده آن است که اشتیاق معلم، یک میانجی جزئی در روابط میان جو مدرسه و نگرشهای شغلی معلمان است.

در این پژوهش ارتباط مستقیم جو مدرسه و نگرشهای شغلی معلم تایید شده است. نگرشهای شغلی معلم، نوعی پیامد به شمار می آیند. همواره پیامدهای حاصل از جو سازمانی مورد بررسی بوده‌اند؛ به‌طوری‌که پژوهشهای بسیاری روی پیامدهای حاصل از جو سازمانی متمرکز شده‌اند(گیج و همکاران، ۲۰۱۶؛ حبیبی و همکاران، ۱۳۹۲). تاثیرات جو مدرسه بر نگرشهای شغلی معلم، به‌صورتی که در این پژوهش سازمان‌دهی شده، در پژوهشهای پیشین مورد بررسی قرار نگرفته، اما

[Downloaded from mail.qjoe.ir on 2026-09-29]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.7.4]

به‌صورت متغیر تکی مورد بررسی قرار گرفته است، مثلاً تاثیر جو بر تعهد معلم(رامان و همکاران،۲۰۱۵؛ یوسف، ۲۰۱۲)؛ بر رضایت شغلی معلم(دی‌نوبیل، ۲۰۱۶؛ بورمن و داولینگ، ۲۰۰۸) و بر احساس تعلق(اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۱۱)؛ این درحالی است که این نتایج تک‌متغیری با الگوی پژوهشی چند متغیری پژوهش حاضر همسوست.

در واقع تبیین احتمالی این ارتباط مستقیم میان جو مدرسه و نگرشهای شغلی معلم، در این نکته نهفته است که جو مدرسه به‌مثابه نوعی راهبرد در جهت پیشرفت مدرسه و مروج امنیت و حمایت است(تاپا و همکاران، ۲۰۱۳). بی‌شک ادراک معلم از این محیط منظم، فرهنگ، همکاری کارکنان و قانون‌مداری(لوکاس و مورفی، ۲۰۰۷)، بر نگرشهای آنان تاثیر می گذارد. جو مدرسه عاملی موثر بر تجربیات افراد در مدرسه است(کولی و همکاران، ۲۰۱۲) و این تجربیات، مؤلفه ای شناختی هستند که ادارک صحیح آنها و دارا بودن تجربیات مطلوب، سازنده بعد زیربنایی نگرش، یعنی شناخت است که در پی آن سایر ابعاد هیجانی و اجتماعی فراهم می‌شوند. ماهیت ذهنی جو مدرسه نیز مؤید این موضوع است. تبیین احتمالی برای این ارتباط آن است که جو مدرسه مجموعه‌ای از ارتباطات، باورها و ادراکات است که در گذر زمان بر باورها، ارزشها و احساسات افراد حاضر در آن جو تاثیر می‌گذارد. بر این اساس، جو مدرسه با نگرشهایی مانند رضایت، حس تعلق و تعهد مرتبط است و این معلمان هستند که آفرینندهٔ جو هستند و ادراکات و نگرشهای آنان مانند تعهد به محیط آموزشی، حس تعلق و رضایت بر جو مدرسه تاثیرگذارند.

در پژوهش حاضر، روابط غیرمستقیم جو مدرسه بر نگرشهای شغلی معلم شناسایی شده و این روابط با میانجی‌گری اشتیاق شغلی بوده است. معنای این میانجی‌گری در رابطه مذکور، مؤید آن است که تاثیرگذاری جو مدرسه بر نگرشهای شغلی معلمان، به میزان اشتیاق شغلی معلم وابسته است. این موضوع بر اساس مفهوم انگیزشی اشتیاق کاری قابل تبیین است که در این مفهوم، معلم با اشتیاق در کار خود، به‌صورت داوطلبانه، منابع کاری خود را در محیط کاری به نقش حرفه‌ای خود تخصیص می‌دهد(کریستین، گارزا و اسلاتر، ۲۰۱۱). در واقع اشتیاق معلم، تلاش معلم در کار خود است و بر عملکرد و نگرشهای شغلی او بسیار تاثیرگذار است(هان، یین و وانگ، ۲۰۱۵).

بنابراین به استناد مفهوم‌شناسی اشتیاق معلم، می‌توان به این نکته اشاره نمود که اشتیاق شامل حالات ذهنی معلم می‌شود(چالوفسکی و کریشنا، ۲۰۰۹). این حالات ذهنی در ارتباط میان جو مدرسه و نگرشهای او که شامل احساس تعلق، تعهد و رضایت از شغل معلمی است، نقش واسطه را دارد، از این رو معلم با حالات ذهنی قدرت، جذب و تعهد(پیشین)، تمام تلاش و کوشش خود

[Downloaded from mail.qjoe.ir on 2026-09-29]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.7.4]

را برای بهتر بودن به کار می‌بندد و در نتیجه نگرشهای شغلی بالاتری خواهد داشت(هان، یین و وانگ، ۲۰۱۵). این افراد در کار خود کوشا هستند، انرژی و فعالیت بیشتری را صرف کار می‌کنند (شاک و همکاران، ۲۰۱۳) و با تعبیری که از جو مدرسه دارند، تعهد، احساس تعلق و رضایت بالاتری را ادراک می‌نمایند. افرادی که اشتیاق شغلی بیشتر دارند، انرژی بیشتری را در محیط مدرسه به دیگران منتقل می کنند(راث و همکاران، ۲۰۰۷)، به همین دلیل ارتباطات دوسویه جو مدرسه و نگرشها بیشتر می‌شود و احساسات و باورهای مثبت آنان نسبت به محیط آموزشی افزایش می‌یابد.

همچنین این میانجی‌گری با توجه به ابعاد شناختی، هیجانی و اجتماعی اشتیاق معلم(کلاسن و همکاران، ۲۰۱۳)، قابل تبیین است. در صورتی که معلم با اشتیاق نسبت به حرفه خود به خدمت بپردازد، ادراکش از جو مدرسه تحت تاثیر این اشتیاق بر نگرشهای شغلی‌اش تاثیر می‌گذارد. زیرا این نگرشها دارای مولفه‌های هیجانی، شناختی و اجتماعی یا به‌عبارت دیگر ارتباطی هستند. در تبیین این موضوع می‌توان گفت که تعهد سازمانی، بعد شناختی و هیجانی دارد؛ زیرا انعکاسی از دلبستگی و وفاداری به سازمان است(موچینسکی، ۲۰۰۹) و آرزوی ماندن و حضور در آنجا تلقی می‌شود(مورو، ۲۰۱۱). در ضمن، احساس تعلق، جنبه اجتماعی و هیجانی قوی دارد که مسلماً زیربنای آن شناخت معلم است(اسکینر و همکاران، ۲۰۰۸) و عاملی برای هویت‌یابی جمعی قلمداد می‌شود(سوزا، ۲۰۱۰). رضایت شغلی نیز مؤلفه هیجانی و شناختی قوی دارد و خشنودی(اسپکتور، ۲۰۰۸) و احساس لذت بردن از شغل معلمی را در بر دارد(کیم و همکاران، ۲۰۱۵).

پژوهش حاضر، گویای اهمیت اشتیاق معلم به‌مثابه حالتی ذهنی در رابطه میان جو مدرسه و نگرشهای شغلی معلم بوده و نیز رابطه مستقیم میان جو مدرسه و نگرشهای شغلی را مورد تایید قرار داده است. اهمیت جو مدرسه و ادراک معلم از محیطی که در آن فعالیت می‌کند، تاثیرگذاری این ادراک و تجربیات بر تعهد، رضایت و احساس تعلق، حضور میانجی‌گری اشتیاق به منزلهٔ مؤلفه‌ای تاثیرگذار در این رابطه، همه از دستاوردهای پژوهش حاضر بود. بنابراین توجه به اشتیاق شغلی معلمان، جو مدرسه و عوامل سازنده آن در امر آموزش بسیار حیاتی است.

پیشنهادها

- سرمایه‌گذاری روی اشتیاق شغلی معلم؛ با توجه به موقعیتی بودن اشتیاق، برگزاری کارگاه‌های انگیزشی با هدف ارتقای اشتیاق معلمان، به منظور انتقال آن به دانش‌آموزان، سایر معلمان و کادر اجرایی.

[Downloaded from mail.qjoe.ir on 2026-09-29]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.7.4]

- آموزش کادر اجرایی به‌ویژه مدیریت، در حوزه اشتیاق معلمان، به این سبب که کادر اجرایی مدرسه آفرینندهٔ جو مدرسه اند و می‌توانند نقشی مؤثر در ایجاد انرژی و انگیزه لازم در محیط مدرسه داشته باشند.
- توجه به وجود اشتیاق شغلی در داوطلبان شغل معلمی به عنوان یکی از ویژگیهای اساسی در زمان گزینش معلمان.
- بهره‌گیری از رویکردهای تشویقی برای معلمان دارای اشتیاق در فعالیتهای مدرسه به منظور تشویق آنان و الگوبرداری سایر معلمان.
- برگزاری کارگاه‌هایی در حوزه جو مدرسه به سبب تاثیرات کارآمد آن روی همهٔ کارکنان مدرسه، به‌ویژه مدیران و نمایندگان معلمان
- با توجه به محدود بودن پژوهش حاضر به معلمان زن، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود که نقش میانجی اشتیاق معلم را در رابطهٔ جو مدرسه با نگرشهای شغلی در مورد معلمان مرد تکرار کنند.

[Downloaded from mail.qjoe.ir on 2026-09-29]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.7.4]

منابع

حبیبی، حمدالله؛ پرداختچی، محمدحسن؛ ابوالقاسمی، محمود و قهرمانی، محمد.(۱۳۹۲). بررسی جو یادگیری محور مدرسه و ارتباط آن با اثربخشی مدرسه. *پژوهشهای آموزش و یادگیری*،۲۰(۳) ، ۱۰۱-۱۱۸.

علیخانی موروثی، محمد.(۱۳۸۱). *بررسی رابطه جو سازمانی با مشارکت کاری، درگیری شغلی در اداره بهزیستی کرمان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان.

لنگرودی، سیدکاظم و غفوری، حمیده. (۱۳۹۴). رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۶(۳)، ۸۵-۱۰۹.

مساح، هاجر. (۱۳۹۶). *شناسایی و اعتباریابی عوامل موثر بر کامیابی در کار به‌منظور تدوین الگو و سنجش تاثیر مداخله حاصل از الگو*. رساله دکتری روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.

مقامی، مسعود.(۱۳۹۲). تاثیر متقابل رضایت شغلی، عملکرد سازمانی و سلامت روانی کارکنان فاتب. *دانش انتظامی پلیس پایتخت*، ۲(۱۷)، ۵۳-۶۸.

Borman, G. D., & Dowling, N. M. (2008). Teacher attrition and retention: A meta-analytic and narrative review of the research. *Review of Educational Research*, *78*(3), 376–409.

Breckler, S. J. (1990). Applications of covariance structure modeling in psychology: Cause for concern?. *Psychological Bulletin*, *107*(2), 260-273.

Çeliköz, N., & Çetin, F. (2004). Factors affecting attitudes of Anatolia high school students towards teaching profession. *Journal of National Education*, *162*, 136-145.

Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, *11*(2), 189-203.

Chan, W.-Y., Lau, S., Nie, Y., Lim, S., & Hogan, D. (2008). Organizational and personal predictors of teacher commitment: The mediating role of teacher efficacy and identification with school. *American Educational Research Journal*, *45*(3), 597-630.

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, *64*(1), 89-136.

Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers College Record*, *111*(1), 180–213.

Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, *104*(4), 1189-1204.

Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, *34*(1), 29–46.

Dannetta, V. (2002). What factors influence a teacher's commitment to student learning? *Leadership and Policy in School*, *1*(2), 144-171. doi:10.1076/lpos.1.2.144.5398.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits. Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11*(4), 227-268.

[Downloaded from mail.qjoe.ir on 2026-09-29]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.7.4]

De Nobile, J. (2016). Organizational communication and its relationships with job satisfaction and organizational commitment of primary school staff in Western Australia. *Educational Psychology*, *37*(3), 380-398.

Ferreira, E. E. B. (2010). *A percepção de competência, autonomia e pertencimento como indicadores da qualidade motivacional do aluno (Perception of competence, autonomy and belonging as indicators of student motivational quality)* (Ed.D. dissertation, Faculty of Philosophy and Sciences, Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho, Marilia)

Gage, N. A., Larson, A., Sugai, G., & Chafouleas, S. M. (2016). Student perceptions of school climate as predictors of office discipline referrals. *American Educational Research Journal*, *53*(3), 492-515.

Guha, A., & Paul, U. (2014). Attitude towards constructivist approach and self-efficacy: Perspective of secondary school teachers. *Indian Journal of Educational Research*, *3*, 14-24.

Han, J., Yin, H., & Wang, W. (2015). The effect of tertiary teachers' goal orientations for teaching on their commitment: The mediating role of teacher engagement. *Educational Psychology*, 1-22.

Hon, A.H.Y. (2013). Does job creativity requirement improve service performance? A multilevel analysis of work stress and service environment. *International Journal of Hospitality Management*, *35*, 161–170.

Imran, H., Arif, I., Cheema, S., & Azeem, M. (2014). Relationship between job satisfaction, job performance, attitude towards work, and organizational commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, *2*(2), 135-144.

Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, *79*(1), 491-525. doi:10.2307/40071173.

Johnson, B., Stevens, J. J., & Zvoch, K. (2007). Teachers' perceptions of school climate: A validity study of scores from the Revised School Level Environment Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, *67*(5), 833-844.

Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, *32*(1), 132-140.

Kim, S. S., Im, J., & Hwang, J. (2015). The effects of mentoring on role stress, job attitude, and turnover intention in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 48, 68-82.

Kim, W., & Brymer, R.A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, *30*(4), 1020–1026.

Klassen, R. M., Yerdelen, S., & Durksen, T. L. (2013). Measuring teacher engagement: The development of the Engaged Teachers Scale (ETS). *Frontline Learning Research*, *1*(2), 33-52. DOI: 10.14786/flr.v1i2.44

Kumar, V., & Parasar, A. (2016). To see the associations among school climate variables and academic orientation for high school student. *International Journal of Scientific Research*, *5*(1), 517-519.

[Downloaded from mail.qjoe.ir on 2026-09-29]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.7.4]

Loukas, A., & Murphy, J. L. (2007). Middle school student perceptions of school climate: Examining protective functions on subsequent adjustment problems. *Journal of school psychology, 45*(3), 293-309. doi:10.1016/j.jsp.2006.10.001

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology, 1*(1), 3-30. doi: 10.1111/j.1754-9434.2007.0002.

Madera, J.M., Dawson, M., & Neal, J.A. (2013). Hotel managers' perceived diversity climate and job satisfaction: The mediating effects of role ambiguity and conflict. *International Journal of Hospitality Management*, 35, 28–34.

Mahar, A. L., Cobigo, V., & Stuart, H. (2013). Conceptualizing belonging. *Disability & Rehabilitation*, *35*(12), 1026-1032.

McInerney, D. M., Ganotice, F. A., King, R. B., Morin, A. J.S., & Marsh, H. W. (2015). Teachers' commitment and psychological well-being: Implications of self-beliefs for teaching in Hong Kong. *Educational Psychology*, *35*(8), 926-945.

McMahon, S. D., Parnes, A. L., Keys, C. B., & Viola, J. J. (2008). School belonging among low-income urban youth with disabilities: Testing a theoretical model. *Psychology in the Schools*, *45*(5), 387-401.

Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 18–35.

Muchinsky, P. M. (2009). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational Psychology* (9th ed.). Summerfield, NC: Hypergraphic Press.

National School Climate Council (2007). *The school climate challenge: Narrowing the gap between school climate research and school climate policy, practice guidelines and teacher education policy*. A white paper presented by Center for Social and Emotional Education (CSEE) and Education Commission of the States.

Park, I. (2007). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools. *Educational Research and Evaluation*, *11*(5), 461-485. doi:10.1080/13803610500146269.

Pomaki, G., DeLongis, A., Frey, D., Short, K., & Woehrle, T. (2010). When the going gets tough: Direct, buffering and indirect effects of social support on turnover intention. *Teaching and Teacher Education*, *26*(6), 1340-1346.

Priesemuth, M., Schminke, M., Ambrose, M. L., & Folger, R. (2014). Abusive supervision climate: A multiple-mediation model of its impact on group outcomes. *Academy of Management Journal*, *57*(5), 1513-1534.

Raman, A., Ling, C. C., & Khalid, R. (2015). Relationship between school climate and teachers' commitment in an excellent school of Kubang Pasu District, Kedah, Malaysia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, *6*(3 S1), 163-173.

Roth, G., Assor, A., Kanat-Maymon, Y., & Kaplan, H. (2007). Autonomous motivation for teaching: How self-determined teaching may lead to self-determined learning. *Journal of Educational Psychology*, *99*, 761-774. doi: 10.1037/0022-0663.99.4.761.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. In E. L. Deci, & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 3-33). Rochester, NY: University of Rochester Press.

[Downloaded from mail.qjoe.ir on 2026-09-29]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.7.4]

Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(1), 39-46. doi: 10.1080/1359432X.2010.515981.

Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3,* 71–92. doi: 10.1023/A:1015630930326.

Shochet, I. M., Dadds, M. R., Ham, D., & Montague, R. (2006). School connectedness is an underemphasized parameter in adolescent mental health: Results of a community prediction study. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, *35*(2), 170-179.

Shuck, B., Ghosh, R., Zigarmi, D., & Nimon, K. (2013). The jingle jangle of employee engagement: Further exploration of the emerging construct and implications for workplace learning and performance. *Human Resource Development Review, 12*(1), 11-35. doi:10.1177/1534484312463921.

Shuck, B., Nimon, K., & Zigarmi, D. (2016). Untangling the predictive nomological validity of employee engagement: Partitioning variance in employee engagement using job attitude measures. *Group & Organization Management*, *42*(1), 79-112.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and teacher education*, *27*(6), 1029-1038.

Skinner, E., Furrer, C., Marchand, G., & Kindermamm, T. (2008). Engagement and disaffection in the classroom: Part of larger motivational dynamic? *Journal of Educational Psychology*, *100*(4), 765-781.

Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, K., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The association of meaningfulness, well-being, and engagement with absenteeism: A moderated mediation model. *Human Resource Management, 52*(3), 441-456.

Sousa, M. W. (2010). O pertencimento ao comum mediático: A identidade em tempos de transição (Belonging to common: Identity in transition times). *Significação,* 34, 31-52.

Spector, P. E. (2008). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., & Higgins-D'Alessandro, A. (2013). A review of school climate research. *Review of Educational Research*, *83*(3), 357–385.

Yang, J.-T. (2010). Antecedents and consequences of job satisfaction in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 609–619.

Yusof, N. M. (2012). School climate and teachers' commitment: A case study of Malaysia. *International Journal of Economics Business and Management Studies*, *1*(2), 65-75.

[Downloaded from mail.qjoe.ir on 2026-09-29]

[DOR: 20.1001.1.10174133.1396.33.3.7.4]