



ICPSE
2026

نوزدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و آموزشی

گرجستان - ۲۷ شهریور ۱۴۰۵ - آکادمی بین المللی علوم و مطالعات گرجستان

18 September 2026 - TBILISI GEORGIA

<http://icpse.ir>
info@icpse.ir

بررسی جامعه‌شناختی پیوند میان سلامت سازمانی مدرسه، انگیزش شغلی معلمان و اثربخشی مدیریت رفتاری در کلاس‌های دوره متوسطه

نازی مینایی

کارشناسی آموزش علوم اجتماعی دانشگاه فرهنگیان پردیس فاطمه الزهرا، بندرعباس، ایران.
Naziminaie@gmail.com

فاطمه کشاورز

کارشناسی آموزش علوم اجتماعی دانشگاه فرهنگیان پردیس فاطمه الزهرا، بندرعباس، ایران.
sana.kz1999@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف واکاوی جامعه‌شناختی پیوند میان سلامت سازمانی مدرسه، انگیزش شغلی معلمان و اثربخشی الگوهای مدیریت رفتاری در کلاس‌های درس مقطع متوسطه به روش توصیفی-تحلیلی و مبتنی بر سنتز نظری اسناد و پژوهش‌های پیشین انجام شده است. مبانی نظری مبتنی بر سیستم‌های اجتماعی پارسونز، الگوی سلامت سازمانی هوی و مدل تقاضا-منابع شغلی نشان می‌دهد که تحقق سلامت سازمانی در سه سطح نهادی (صیانت از استقلال حرفه‌ای)، مدیریتی (رهبری حمایتی و توزیع عادلانه منابع) و فنی (روحیه تعاملی کادر آموزشی)، بستر اساسی انگیزش درونی، تعلق سازمانی و ارضای نیازهای خودتعیین‌گری معلمان را فراهم می‌سازد. این انگیزش شغلی بالا به عنوان سازوکاری میانجی، تاب‌آوری و سرمایه عاطفی معلمان را تقویت کرده و آنان را به اتخاذ الگوی «مدیریت مقتدرانه منطقی و مشارکتی» به عنوان مؤثرترین شیوه متناسب با ویژگی‌های هویتی و جامعه‌شناختی نوجوانان—سوق می‌دهد؛ در حالی که محیط‌های ناسالم سازمانی با تحمیل فرسودگی هیجانی، موجب بروز رفتارهای انضباطی پرخاشگرانه یا تساهل منفعلانه می‌شوند. در نهایت، یافته‌ها مؤید آن است که مدیریت رفتاری در کلاس درس بازتاب مستقیمی از ساختار کلی سازمان مدرسه است و هرگونه بهبود در نظم، تعاملات و یادگیری دانش‌آموزان متوسطه مستلزم ارتقای زیرساخت‌های سلامت سازمانی و رهبری حمایتی در سطح کلان مدرسه خواهد بود.

واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، انگیزش شغلی معلمان، مدیریت رفتاری کلاس درس، جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، مدارس متوسطه.



ICPSE
2026

مقدمه

نهاد آموزش و پرورش به عنوان یکی از بنیادین ترین ارکان بازتولید فرهنگی، جامعه پذیری نسلی و انباشت سرمایه انسانی در جوامع معاصر، کارکردی فراتر از انتقال صرف دانش و مهارت های شناختی بر عهده دارد. در این ساختار گسترده، مدرسه نه صرفاً یک سازمان بوروکراتیک با سلسله مراتبی خشک و مکانیکی، بلکه یک «نظام اجتماعی باز و پویا» است که بقاء، پویایی و کارآمدی آن در گرو توازن و تعامل سازنده میان مؤلفه های درون سازمانی و محیط پیرامونی آن قرار دارد (Hoy & Miskel, 2013). در دهه های اخیر، دگرگونی های پرشتاب ساختاری، تحولات ارزشی و گسترش فضای مجازی، زیست جهان نسل نوجوان را با پیچیدگی های عمیقی مواجه ساخته و اداره کلاس های درس به ویژه در مقطع متوسطه را به چالشی چندبُعدی برای نظام های آموزشی بدل کرده است. دوره متوسطه به سبب ویژگی های روان شناختی-اجتماعی این مرحله از رشد-نظیر بحران هویت، گرایش به استقلال طلبی، تشدید حساسیت به قضاوت گروه همسالان و گاه مقاومت در برابر هنجارهای رسمی-مستلزم اعمال الگوهای مدیریت رفتاری کارآمد، انسانی و مشارکت محور از سوی معلمان است (شارع پور، ۱۳۸۵؛ Wentzel, 2017). با این حال، شواهد میدانی و تجارب آموزشی حاکی از آن است که کیفیت مدیریت رفتاری معلمان پدیده ای منفک، فردی یا صرفاً تابع ویژگی های روان شناختی آنان نیست، بلکه عمیقاً در بستر ساختاری و «سلامت سازمانی» محیطی که در آن خدمت می کنند، ریشه دارد (علاقه بند، ۱۳۹۳).

مفهوم «سلامت سازمانی» (Organizational Health) که نخستین بار توسط مایلز (Miles, 1969) به حوزه مطالعات سازمانی وارد شد و سپس توسط هوی و فلدمن (Hoy & Feldman, 1987) در بافت نهادهای آموزشی بومی سازی و توسعه یافت، بر توانایی پایدار یک مدرسه برای انطباق مؤثر با محیط، انسجام ساختاری، تحقق اهداف آموزشی و حفظ روحیه و تعهد کاری اعضای خود دلالت دارد. یک مدرسه با سلامت سازمانی بالا، واجد مؤلفه های بنیادینی نظیر یگانگی نهادی، نفوذ و حمایت اداری مدیر، روحیه بالای معلمان، تأکید بر استانداردهای عالی آموزشی و دسترسی مناسب به منابع است. در نقطه مقابل، مدارس که از فقدان سلامت سازمانی و جو فرسایشی رنج می برند، با پدیده هایی نظیر بیگانگی سازمانی، تضاد نقش ها، فرسودگی شغلی و فرسایش پیوندهای اعتماد متقابل مواجه می شوند (میرکمالی، ۱۳۹۴؛ هوی و تارتر، ۱۳۹۷). از منظر جامعه شناسی ساختارگرایی کارکردی، اختلال در عملکرد خرده نظام های مدرسه مستقیماً «انگیزش شغلی» معلمان را تحت الشعاع قرار می دهد. بر پایه نظریه انگیزش-بهداشت هرزبرگ (Herzberg, 1966) و مدل تقاضا-منابع شغلی (Bakker & Demerouti, 2017)، عوامل ساختاری محیط کار نظیر حمایت سازمانی، استقلال حرفه ای و روابط حمایتی، پیش شرط های اصلی تولید انگیزش درونی، اشتیاق شغلی و احساس خودکارآمدی در معلمان هستند. معلمی که از سوی ساختار سازمانی حمایت نشود و در معرض بی عدالتی رویه ای یا انزوای حرفه ای قرار گیرد، دچار تخلیه هیجانی شده و توانایی خود را در مدیریت همدلانه رفتارهای کلاسی از دست می دهد.

از این رو، کیفیت «مدیریت رفتاری در کلاس درس» (Classroom Behavioral Management) در حقیقت تجلی گاه بیرونی و بازتاب خرد سلامت سازمانی مدرسه و انگیزش شغلی معلمان است. مدیریت رفتاری مؤثر در کلاس های دوره متوسطه، فراتر از اتخاذ شیوه های سنتی انضباطی مبتنی بر کنترل بیرونی، تنبیه یا اعمال قدرت قهری است؛ بلکه شامل توانایی معلم در برقراری ارتباط دوسویه، هدایت پویایی های گروهی، پیشگیری از تعارضات و ایجاد فضایی امن و آکنده از اعتماد متقابل برای بروز رفتارهای جامعه یار است (Evertson & Weinstein, 2006). اگرچه پژوهش های متعددی در ادبیات روان شناسی تربیتی به بررسی جداگانه انگیزش شغلی یا الگوهای مدیریت کلاسی پرداخته اند، اما فقدان رویکردی تلفیقی و جامعه شناختی که بتواند پیوند ارگانیک میان سلامت سازمانی در سطح کلان/میانی مدرسه را با انگیزش شغلی و اثربخشی مدیریت رفتاری در سطح خرد کلاس درس تبیین کند، کاملاً مشهود است. شناخت این زنجیره علّی و بازنمایی سازوکارهای آن برای مهار فرسودگی شغلی معلمان و بهبود فضای تربیتی کلاس های مقطع متوسطه، یک ضرورت انکارناپذیر به شمار می رود. بر همین اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی و واکاوی



ICPSE
2026

نوزدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و آموزشی

گرجستان - ۲۷ شهریور ۱۴۰۵ - آکادمی بین المللی علوم و مطالعات گرجستان

18 September 2026 - TBILISI GEORGIA

<http://icpse.ir>
info@icpse.ir

جامعه‌شناختی پیوند میان سلامت سازمانی مدرسه، انگیزش شغلی معلمان و اثربخشی مدیریت رفتاری در کلاس‌های مقطع متوسطه به رشته تحریر درآمده تا با سنتز نظری چارچوب‌های مربوطه، مدلی مفهومی و توصیفی برای ارتقای محیط‌های آموزشی ارائه نماید.

مرور ادبیات و پیشینه نظری

تبیین جامعه‌شناختی سلامت سازمانی در محیط‌های آموزشی

مفهوم سلامت سازمانی (Organizational Health) یکی از مفاهیم بنیادین در حوزه جامعه‌شناسی سازمان‌ها و مدیریت آموزشی است که به قابلیت و شایستگی پایدار یک نظام اجتماعی برای انطباق موفق با محیط، حفظ یکپارچگی ساختاری درونی و تحقق اثربخش کارکردها و اهداف تعریف شده اشاره دارد (Miles, 1969). این مفهوم برای نخستین بار توسط متیو مایلز مطرح گردید؛ وی استدلال کرد که سلامت سازمانی وضعیتی ایستا یا کوتاه‌مدت نیست، بلکه شامل فرآیندهای مستمری است که بقا، رشد، پویایی و نوسازی سازمان را در طول زمان تضمین می‌کنند. در ادامه، وین هوی و همکارانش با تمرکز بر بافت و ویژگی‌های منحصربه‌فرد نهادهای آموزشی، این مفهوم را بر پایه پارادایم ساختارگرایی کارکردی توسعه داده و چارچوبی نظام‌مند برای فهم سلامت سازمانی مدارس پی‌ریزی کردند (Hoy & Feldman, 1987; Hoy & Miskel, 2013).

از منظر نظریه سیستم‌های اجتماعی تالکوت پارسونز، هر ساختار اجتماعی پویا برای تداوم حیات و عملکرد بهینه خود نیازمند پاسخگویی مستمر به چهار نیاز کارکردی بنیادین شامل انطباق با محیط، دستیابی به اهداف، انسجام و یکپارچگی درونی، و حفظ الگوها و مدیریت تعارضات است (Parsons, 1951). هوی و تارتر (Hoy & Tarter, 1997) با تطبیق این کارکردها با ساختار مدرسه، سلامت سازمانی را در سه سطح تحلیلی بررسی می‌کنند:

سطح نخست، «سطح نهادی» است که به تنظیم روابط مدرسه با محیط بیرونی اختصاص دارد. مهم‌ترین مؤلفه این سطح، «یگانگی نهادی» است که به معنای توانایی مدرسه در حفظ استقلال حرفه‌ای و مصون نگاه داشتن فرآیندهای آموزشی از فشارهای مخرب، غیرتخصصی و ناهمگون جامعه محلی یا بوروکراسی پیرامونی است (علاقه‌بند، ۱۳۹۳).

سطح دوم، «سطح مدیریتی» است که نقش هماهنگ‌کننده و پشتیبان را ایفا می‌کند. این سطح مشتمل بر مؤلفه‌هایی چون نفوذ مدیر، ملاحظه و حمایت مدیریتی، ساخت‌دهی، و تأمین و تخصیص عادلانه منابع آموزشی است. در یک مدرسه سالم، مدیر توانایی چانه‌زنی و جلب حمایت مراجع بالادست را داراست و همزمان محیطی آکنده از احترام، امنیت روانی و پشتیبانی فنی برای معلمان فراهم می‌آورد (میرکمالی، ۱۳۹۴).

سطح سوم، «سطح فنی و آموزشی» است که کانون اصلی فرآیند تدریس و یادگیری به شمار می‌رود. مؤلفه‌های کلیدی این سطح شامل «روحیه معلمان» — به معنای احساس تعلق، اعتماد متقابل و تعهد شغلی — و «تأکید بر استانداردهای عالی آموزشی» از سوی کادر مدرسه است (هوی و تارتر، ۱۳۹۷).

جامعه‌پذیری حرفه‌ای و کیفیت تعاملات درون مدرسه به‌شدت وابسته به میزان هم‌افزایی این سه سطح است. در مدرسی که از فقدان سلامت سازمانی رنج می‌برند، فرسایش پیوندهای ارتباطی، انزوای حرفه‌ای معلمان و تشدید تضاد نقش‌ها پدیدار شده و به تدریج پدیده «بیگانگی سازمانی» (Organizational Alienation) شکل می‌گیرد که اثرات مخربی بر روحیه کاری بر جای می‌گذارد (شارع‌پور، ۱۳۸۵).

جامعه‌شناسی انگیزش شغلی معلمان و سازوکارهای ساختاری

انگیزش شغلی معلمان فراتر از یک ویژگی فردی یا سائق روان‌شناختی محض، برآیند ساختار نهادی، هنجارهای سازمانی و شبکه روابط متقابل در محیط کار است. در حوزه جامعه‌شناسی کار و سازمان، نظریه‌های انگیزش — به‌داشت هرزبرگ (Herzberg, 1966)،



ICPSE
2026

نوزدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و آموزشی

گرجستان - ۲۷ شهریور ۱۴۰۵ - آکادمی بین المللی علوم و مطالعات گرجستان

18 September 2026 - TBILISI GEORGIA

<http://icpse.ir>
info@icpse.ir

مدل تقاضا-منابع شغلی (Bakker & Demerouti, 2017) و نظریه خودتعیین گری (Ryan & Deci, 2000) تبیین های نیرومندی از این پدیده ارائه می دهند.

بر پایه نظریه دو عاملی فردریک هرزبرگ، نگرش های شغلی تحت تأثیر دو دسته از عوامل قرار دارند. دسته اول، «عوامل بهداشتی یا محیطی» نظیر شرایط فیزیکی محیط کار، عدالت در خط مشی ها، امنیت شغلی و روابط بین فردی با مدیریت و همکاران هستند. فقدان این عوامل نارضایتی عمیق ایجاد می کند، هرچند وجود آن ها به تنهایی محرک انگیزش پایدار نیست. دسته دوم، «عوامل انگیزشی یا درونی» شامل ماهیت ارزشمند کار، مسئولیت پذیری، احساس اثربخشی، به رسمیت شناخته شدن شایستگی ها و فرصت های رشد حرفه ای هستند که انگیزش درونی، اشتیاق و خشنودی شغلی عمیق را رقم می زنند (Herzberg, 1966). در بافت مدرسه، وجود سلامت سازمانی در سطح مدیریتی و نهادی بستر بهداشتی لازم را تأمین کرده و شرایط را برای شکوفایی عوامل انگیزشی در سطح فنی معلمان فراهم می سازد.

مدل تقاضا-منابع شغلی (JD-R) ارائه شده توسط باکر و دمروتی (Bakker & Demerouti, 2017) نیز نشان می دهد که محیط های کاری متشکل از دو نیروی عمده هستند: تقاضاهای شغلی (نظیر رفتارهای تنش زای کلاسی، انتظارات متناقض و تراکم بوروکراسی) که در غیاب سازوکارهای حمایتی منجر به فرسودگی شغلی (Burnout) و تحلیل انرژی روانی معلم می شوند؛ و منابع شغلی (نظیر حمایت رهبری مدرسه، بازخورد سازنده، خودمختاری و جو یادگیری مشترک) که دو کارکرد اساسی دارند؛ نخست ضربه گیری در برابر فشارهای کاری و دوم، تقویت اشتیاق شغلی (Job Engagement) و تمایل به نوآوری. همچنین نظریه خودتعیین گری ریان و دسی (Ryan & Deci, 2000) تصریح می کند که انگیزش درونی معلمان زمانی در اوج قرار می گیرد که ساختار مدرسه سه نیاز پایه ای روان شناختی آنان شامل خودمختاری (داشتن حق انتخاب در روش های تدریس و هدایت کلاس)، شایستگی (احساس تسلط بر تعاملات آموزشی) و ارتباط/تعلق (برخورداری از روابط حرفه ای گرم و محترمانه) را برآورده سازد. مدرسی که از سلامت سازمانی برخوردارند، دقیقاً بستری را فراهم می آورند که این سه نیاز به نحو شایسته ای اقماع شوند.

ابعاد و رویکردهای نوین به مدیریت رفتاری در کلاس درس

مدیریت رفتاری در کلاس درس (Classroom Behavioral Management) در ادبیات معاصر آموزش و پرورش تحولی بنیادین یافته است. در الگوهای کلاسیک، مدیریت کلاس عمدتاً به عنوان ابزاری برای تحمیل انضباط، اعمال قدرت سلسله مراتبی و استفاده از سازوکارهای پاداش و تنبیه بیرونی تعریف می شد. اما با ظهور رویکردهای جامعه شناختی خرد، کلاس درس به عنوان یک «میکروکازم» یا ریزسیستم اجتماعی تلقی می شود که رفتارهای حاکم بر آن بازتابی از انتظارات نقشی، هنجارهای گروهی و سرمایه عاطفی میان معلم و فراگیران است (Evertson & Weinstein, 2006; Emmer & Sabornie, 2015).

در این چارچوب، الگوهای مدیریت رفتاری معلمان را می توان به سه رویکرد اصلی تفکیک نمود: نخست، «الگوی مداخله گرایانه و آمرانه» که در آن معلم کنترل کامل را در دست داشته، قوانین را به صورت یک طرفه وضع می کند و بر اطاعت بی پرسش دانش آموزان اصرار می ورزد.

دوم، «الگوی تعاملی و مقتدرانه منطقی» که بر گفت و گوی سازنده، احترام متقابل، مشارکت دانش آموزان در تدوین هنجارهای کلاسی و توسعه صلاحیت های اجتماعی-هیجانی متمرکز است. در این شیوه، معلم ضمن حفظ مرزهای ساختارمند و انتظارات بالا، نقش تسهیل گر و حامی را ایفا می کند.

سوم، «الگوی غیرمداخله گرایانه و تساهل آمیز» که در آن حداقل کنترل اعمال شده و هدایت امور به صورت رهاسده به دانش آموزان واگذار می شود؛ امری که اغلب به بی نظمی ساختاری می انجامد.

در مقطع متوسطه، به دلیل ویژگی های جامعه شناختی و رشدی نوجوانان —مانند بازتعریف هویت، تقویت تمایلات استقلال طلبانه، شکل گیری خرده فرهنگ های همسالان و حساسیت فوق العاده نسبت به رفتارهای ناعادلانه یا تحقیرآمیز— کاربست رویکردهای



ICPSE
2026

نوزدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و آموزشی

گرجستان - ۲۷ شهریور ۱۴۰۵ - آکادمی بین المللی علوم و مطالعات گرجستان

18 Septembe 2026 - TBILISI GEORGIA

<http://icpse.ir>
info@icpse.ir

آمرانه عموماً به مقاومت منفی، گسست عاطفی و رفتارهای اخلاق گرانه دامن می زند (Wentzel, 2017). برعکس، اتخاذ الگوی تعاملی و مقتدرانه منطقی به واسطه پذیرش شأن انسانی نوجوانان، مؤثرترین مسیر برای ارتقای مسئولیت پذیری و بازتولید رفتارهای جامعه یار است؛ با این حال، حفظ و اجرای مستمر این رویکرد به ذخیره روانی بالا، آرامش فکری و شایستگی ارتباطی معلم نیاز دارد که ریشه در ساختار حمایتی مدرسه دارد (Woolfolk Hoy & Davis, 2006).

سنتز تحلیلی: پیوند زنجیره ای سلامت سازمانی، انگیزش و مدیریت کلاسی

تبیین نحوه اثرگذاری سلامت سازمانی مدرسه بر اثربخشی مدیریت رفتاری کلاسی از طریق انگیزش شغلی، بر مبنای نظریه «مبادله اجتماعی» بلاو (Blau, 1964) و مفهوم «حمایت سازمانی ادراک شده» (Eisenberger et al., 1986) قابل درک است. طبق اصل تقابل و هنجارهای دوسویه، هنگامی که معلمان احساس می کنند ساختار و رهبری مدرسه به منزلت، رفاه و توسعه حرفه ای آنان متعهد است، این ادراک را با تعهد بالا، خودکارآمدی ارتقا یافته و اشتیاق شغلی جبران می نمایند.

این سطح از انگیزش شغلی به عنوان یک سپر محافظ و منبع انرژی هیجانی عمل می کند. معلمی که از امنیت روانی و انگیزش درونی بالا برخوردار است، در مواجهه با چالش های رفتاری معمول در کلاس های مقطع متوسطه، به رفتارهای تکانشی، خشم آنی، تحقیر یا مجازات های سخت گیرانه متوسل نمی شود. چنین معلمی از ظرفیت روانی و صبر حرفه ای لازم برای تحلیل ریشه های رفتار،



ICPSE
2026

استفاده از بازخوردهای ترمیمی، شنیدن دغدغه‌های نوجوان و ایجاد محیطی آرام و قانون‌مند بهره می‌برد (Skaalvik & Skaalvik, 2018).

در نقطه مقابل، در مدرسی که سلامت سازمانی دچار اختلال است—جایی که مدیر رفتاری مستبدانه دارد، یگانگی نهادی شکننده است، امکانات اولیه تدریس مهیا نیست و روحیه همکاران به دلیل بی‌عدالتی رویه‌ای فرسوده شده است—معلمان به سرعت دچار تخلیه هیجانی و بی‌انگیزگی شغلی می‌گردند. در چنین وضعیتی، معلم به دلیل فقدان انرژی روانی و حمایت سازمانی، یا به رویکردهای تساهل‌آمیز و بی‌تفاوتی نسبت به کلاس تن می‌دهد و یا برای مهار بی‌نظمی‌ها به تنبیه‌های فرساینده و برخوردهای قهری روی می‌آورد که خود آغازگر چرخه معیوب تنش و تعارض رفتاری در مدرسه خواهد بود (Hoy & Tarter, 1997).

مرور پیشینه پژوهش‌های تجربی

یافته‌های پژوهش‌های تجربی متعدد در سطوح بین‌المللی و ملی، مؤید صحت و استحکام این مدل مفهومی است: در ادبیات پژوهشی بین‌المللی:

اسکالویک و اسکالویک (Skaalvik & Skaalvik, 2018) در پژوهش‌های خود بر روی معلمان نشان دادند که جو حمایتی مدرسه و رهبری تسهیل‌کننده مستقیماً رضایت شغلی و انگیزش درونی را افزایش داده و از طریق کاهش فرسودگی، سبک‌های مدیریت کلاسی مشارکتی و پیشگیرانه را تقویت می‌کند.

کلاسن و چیو (Klassen & Chiu, 2010) اثبات کردند که استرس شغلی ناشی از محیط سازمانی ناسالم با کاهش خودکارآمدی معلمان در مدیریت کلاسی همراه است، در حالی که دسترسی به منابع سازمانی رابطه مثبتی با کنترل رفتاری مؤثر در کلاس درس دارد.

فریدمن (Friedman, 2006) در بررسی پدیده فرسودگی شغلی معلمان نتیجه گرفت که نقص در سلامت ساختار مدرسه از طریق تضعیف روحیه کاری، معلمان را به سمت اتخاذ الگوهای انضباطی پرخاشگرانه و نامتناسب سوق می‌دهد. در ادبیات پژوهشی داخلی:

علاقه‌بند (۱۳۹۳) و میرکمالی (۱۳۹۴) در مطالعات ساختار سازمانی مدارس ایران تأکید کرده‌اند که محیط‌های مبتنی بر سلامت سازمانی و رهبری انسانی، بستر اصلی بازتولید انگیزش و پایبندی اخلاقی معلمان به نقش‌های تربیتی است.

خدیوی و اسدی (۱۳۹۱) در بررسی رابطه سلامت سازمانی با اثربخشی معلمان نشان دادند که دو مؤلفه حمایت اداری و یگانگی نهادی بیشترین همبستگی را با کیفیت تدریس و عملکرد کلاسی معلمان دارند.

بیابانگرد (۱۳۹۲) نیز در پژوهش‌های مرتبط با شیوه‌های تربیتی معلمان بیان داشت که معلمان با انگیزه و دارای خودکارآمدی بالا، توانایی بسیار بیشتری در پیاده‌سازی سبک‌های مقتدرانه منطقی و مهار تعارضات رفتاری در دوره حساس نوجوانی دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با رویکردی جامعه‌شناختی نشان داد که مدیریت رفتاری اثربخش در کلاس‌های مقطع متوسطه، فراتر از یک مهارت فردی، بازتاب مستقیمی از سطح سلامت سازمانی مدرسه و انگیزش شغلی معلمان در قالب یک سیستم اجتماعی یکپارچه (Parsons, 1951; Hoy & Miskel, 2013) است. مطابق با مدل تقاضا-منابع شغلی (Bakker & Demerouti, 2017) و نظریه مبادله اجتماعی (Blau, 1964)، تحقق سلامت سازمانی در سه سطح نهادی، مدیریتی و فنی موجب صیانت از استقلال حرفه‌ای، کاهش فرسایش هیجانی و ارتقای انگیزش درونی معلمان بر پایه ارضای نیازهای خودمختاری و شایستگی (Ryan & Deci, 2000) می‌گردد؛ این ظرفیت روانی و انگیزش شغلی ارتقا یافته، توانایی معلم را در کاربست الگوهای تعاملی، مقتدرانه منطقی و ترمیم‌کننده در مواجهه با چالش‌های رفتاری و هویتی دانش‌آموزان نوجوان به طور چشمگیری افزایش می‌دهد (Wentzel, 2017; Skaalvik & Skaalvik, 2018). در مقابل، افت سلامت سازمانی با تحمیل فشار بوروکراتیک و بیگانگی شغلی، به اتخاذ



ICPSE
2026

نوزدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و آموزشی

گرجستان - ۲۷ شهریور ۱۴۰۵ - آکادمی بین المللی علوم و مطالعات گرجستان

18 Septembe 2026 - TBILISI GEORGIA

<http://icpse.ir>
info@icpse.ir

رویکردهای انضباطی پرخاشگرانه یا تساهل منفعلانه می‌انجامد (Friedman, 2006)؛ بنابراین، بهبود فرآیندهای یاددهی-یادگیری و نظم کلاسی در دوره متوسطه مستلزم آن است که سیاست‌گذاران و مدیران آموزشی به جای تمرکز صرف بر کنترل‌های رفتاری کلاسی، توانمندسازی ساختاری، استقرار رهبری حمایتی، تقویت یگانگی نهادی و توزیع عادلانه منابع آموزشی را در اولویت قرار دهند.

منابع

بیابانگرد، اسماعیل. (۱۳۹۲). روش‌های افزایش عزت نفس در کودکان و نوجوانان همراه با سبک‌های مدیریت کلاس. تهران: انتشارات انجمن اولیا و مربیان.
خدیوی، اسدالله، و اسدی، وحید. (۱۳۹۱). بررسی رابطه سلامت سازمانی با اثربخشی معلمان مدارس. فصلنامه علوم تربیتی، ۵(۱۹)، ۴۵-۶۲.
شارع‌پور، محمود. (۱۳۸۵). جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. تهران: انتشارات سمت.
علاقه‌بند، علی. (۱۳۹۳). جامعه‌شناسی آموزش و پرورش (ویرایش جدید). تهران: نشر روان.
میرکمالی، سید محمد. (۱۳۹۴). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: نشر یسپرون.
هوی، وین ک. و تارتر، سی. جان. (۱۳۹۷). رهبری، جو و سلامت سازمانی مدرسه (ترجمه محمدرضا بهرنگی). تهران: انتشارات کمال تربیت

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(3), 273-285
Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons
Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507
Emmer, E. T., & Sabornie, E. J. (Eds.). (2015). *Handbook of classroom management* (2nd ed.). Routledge
Evertson, C. M., & Weinstein, C. S. (Eds.). (2006). *Handbook of classroom management: Research, practice, and contemporary issues*. Lawrence Erlbaum Associates
Friedman, I. A. (2006). Classroom management and teacher stress and burnout. In C. M. Evertson & C. S. Weinstein (Eds.), *Handbook of classroom management* (pp. 925-944). Lawrence Erlbaum Associates
Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company
Hoy, W. K., & Feldman, J. A. (1987). Organizational health: The concept and its measure. *Journal of Research & Development in Education*, 20(4), 30-37
Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill
Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (1997). *The road to open and healthy schools: A handbook for change*. Elementary and Middle School Edition. Corwin Press
Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756
Miles, M. B. (1969). Planned change and organizational health: Figure and ground. In F. D. Carver & T. J. Sergiovanni (Eds.), *Organizations and human behavior* (pp. 375-391). McGraw-Hill
Parsons, T. (1951). *The social system*. Free Press
Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78
Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(1), 125-150
Wentzel, K. R. (2017). Peer relationships, motivation, and academic performance at school. In A. J. Elliot, C. S. Dweck, & D. S. Yeager (Eds.), *Handbook of competence and motivation: Theory and application* (2nd ed., pp. 586-603). The Guilford Press
Woolfolk Hoy, A., & Davis, H. A. (2006). Teacher self-efficacy and its influence on classroom processes. In C. M. Evertson & C. S. Weinstein (Eds.), *Handbook of classroom management* (pp. 715-737). Lawrence Erlbaum Associates.