

Determining the relationship between the locus of internal control with organizational health and organizational trust teachers in Mamasani city

Omid Safari^{1✉} , Nasibollah Gashtasbi² 

1. Assistant Professor, Department of Physical Education, Noorabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran. (Corresponding Author), Email: omid.safari11@iau.ac.ir

2. M.Sc. in Physical Education, Department of Physical Education, Noorabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran.

Article Info	Abstract
Article Type: Research Article Article History: - Received 05/02/2026 - Accepted 06/11/2026 - Published online 06/21/2026 Keywords: Internal control center, organizational health, organizational trust, teachers, Mamasani city.	Objective: The aim of this study was to determine the relationship between the locus of internal control with organizational health and organizational trust of teachers in of Momsani city. Methods: This study was applied and descriptive and correlational. The statistical population of this study was all 303 teachers in of Momsani city, of which 170 people worked with the researcher as a sample using stratified random sampling. The data collection tools were the standard organizational trust questionnaires of Allonen et al. (2008), organizational health of Hoy and Feldman (1996), and Rutter's locus of internal control (1966). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient and regression statistical methods were used to analyze the data. Results: The results of the study showed that there was a positive and significant relationship between the locus of internal control and organizational health and organizational trust of teachers, and the locus of internal control is a suitable predictor of organizational health and organizational trust of teachers ($P \leq 0.01$). Conclusions: The present study showed that internal locus of control is a positive and significant predictor of improving organizational health and organizational trust. The findings indicate that this psychological characteristic, by enhancing self-efficacy, reducing conflicts, and improving interpersonal interactions, provides a strong foundation for the development of a productive and healthy work environment. The consistency of these results with previous research highlights the role of internal locus of control as a preventive and facilitating factor in organizational settings. Finally, it is recommended that organizations create educational and supportive conditions to strengthen this variable and enhance the overall quality of the organizational environment.

Cite this article: Safari, O., Gashtasbi, N. (2026), Determining the relationship between the locus of internal control with organizational health and organizational trust teachers in Mamasani city. *Journal of Sport, Education, and Mental Health*, 1 (1), 22-31. DOI: <https://doi.org/>



تعیین ارتباط بین کانون کنترل درونی با سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی

امید صفری^۱ , نصیب‌الله گشتاسبی^۲ 

۱. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. (نویسنده مسئول)، ایمیل:

omid.safari11@iaui.ac.ir

۲. کارشناس ارشد گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف: هدف از این تحقیق، تعیین ارتباط بین کانون کنترل درونی با سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی بود.

نوع مقاله:
مقاله پژوهشی

روش پژوهش: این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان مقطع تربیت بدنی شهرستان ممسنی به تعداد ۳۰۳ نفر بود، که از این تعداد ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد اعتماد سازمانی آلون و همکاران (۲۰۰۸)، سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) و کانون کنترل درونی راتر (۱۹۶۶) بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۲/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۲۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۳/۳۱

یافته‌ها: نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین کانون کنترل درونی با سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت و کانون کنترل درونی پیش بین مناسب سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان می‌باشد ($P \leq 0/01$).

کلیدواژگان:

کانون کنترل درونی، سلامت سازمانی، اعتماد سازمانی، معلمان تربیت بدنی، شهرستان ممسنی.

نتیجه‌گیری: پژوهش حاضر نشان داد که کانون کنترل درونی، پیش‌بینی‌کننده مثبت و معناداری برای ارتقای سلامت و اعتماد سازمانی است. یافته‌ها حاکی از آن است که این ویژگی روان‌شناختی با تقویت خودکارآمدی، کاهش تعارضات و بهبود تعاملات بین فردی، بستری مستحکم برای تعالی محیط کار فراهم می‌آورد. همسویی نتایج با پیشینه پژوهشی، بر نقش کانون کنترل درونی به عنوان عاملی پیشگیرانه و تسهیل‌گر تأکید دارد. در نهایت، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها با بسترسازی آموزشی و حمایتی، جهت تقویت این متغیر و ارتقای کیفیت فضای سازمانی اقدام نمایند.

استناد: صفری، امید. گشتاسبی، نصیب‌الله. (۱۴۰۵)، تعیین ارتباط بین کانون کنترل درونی با سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان تربیت بدنی

شهرستان ممسنی. نشریه ورزش، آموزش و سلامت روان، ۱(۱)، ۳۱-۲۲. <https://doi.org/>



© نویسندگان.

ناشر: واحد فیروزآباد، دانشگاه آزاد اسلامی.

مقدمه

سلامت سازمانی به عنوان مفهومی چندبعدی، به شرایطی اشاره دارد که در آن سازمان‌ها قادر هستند تا با حفظ تعادل بین اهداف سازمانی و نیازهای کارکنان، به صورت مؤثر عمل کنند. این مفهوم شامل عواملی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزه کاری و توانایی مقابله با استرس‌های شغلی است (Armugam et al., 2021). در محیط‌های آموزشی، سلامت سازمانی معلمان می‌تواند تحت تأثیر مسائلی مانند فشار کاری، انتظارات بالا از سوی مدیران و والدین، کمبود منابع و حمایت‌های ناکافی قرار گیرد. این مسائل نه تنها بر عملکرد معلمان تأثیر می‌گذارد، بلکه می‌تواند به فرسودگی شغلی، کاهش کیفیت تدریس و حتی ترک شغل منجر شوند. بنابراین، توجه به سلامت سازمانی معلمان و ایجاد محیطی حمایتی برای آنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (Jafari et al., 2021). سلامت سازمانی^۱ معلمان، که به معنای توانایی آنان در انجام وظایف خود به صورت مؤثر و در عین حال حفظ تعادل روانی و جسمانی است، از جمله عوامل مهمی است که می‌تواند بر کیفیت آموزش و به تبع آن، بر موفقیت دانش‌آموزان تأثیر بگذارد. سلامت سازمانی معلمان نه تنها به شرایط فیزیکی و روانی آنان مربوط می‌شود، بلکه به محیط کاری، حمایت‌های سازمانی و شیوه‌های مدیریتی نیز وابسته است (Kant, 2017).

اعتماد سازمانی به سطح اطمینان و باور کارکنان نسبت به درستی، صداقت، شایستگی، عدالت و نیت‌های خیرخواهانه مدیران و همکاران در سازمان گفته می‌شود که موجب شکل‌گیری روابط سالم، تعاملات سازنده، افزایش انگیزش کاری و تقویت احساس امنیت روانی در محیط کار می‌گردد (Allen et al., 2018). اعتماد سازمانی نقشی کلیدی در ایجاد همدلی، تقویت انگیزه و ارتقای عملکرد حرفه‌ای در محیط‌های آموزشی ایفا می‌کند. زمانی که معلمان احساس کنند به آن‌ها اعتماد شده و از سوی سازمان حمایت می‌شوند، احتمال بیشتری وجود دارد که با اشتیاق و تلاش بیشتری در راستای اهداف آموزشی گام بردارند (Dursun, 2015). این اعتماد، همچنین، می‌تواند زمینه‌ساز تقویت همکاری‌های گروهی و نوآوری در روش‌های تدریس شود. ایجاد و حفظ اعتماد سازمانی به‌ویژه در محیط‌های آموزشی، یکی از الزامات پیشبرد اهداف کلان آموزش و پرورش به شمار می‌آید (Shabani, 2023). بنابراین سازمان‌ها و بویژه سازمان‌های آموزشی برای اینکه از اهداف کلان آموزشی خود عقب نباشند، بایستی به عواملی که می‌تواند زمینه و بستر رشد سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی خود را فراهم کند توجه نماید و یکی عواملی که می‌تواند به این مهم کمک کنند عبارتند از توجه کانون کنترل درونی در بین نیروی انسانی می‌باشد که در زیر به آن پرداخته می‌شود.

کانون کنترل درونی به باور فرد در مورد توانایی کنترل اتفاقات زندگی و محیط کاری اشاره دارد (Haghighi Kafash & Jalaeiyan, 2014). افرادی که کانون کنترل درونی قوی دارند، معتقدند که نتایج و موفقیت‌هایشان به تلاش‌ها و تصمیمات خودشان بستگی دارد. این افراد معمولاً اعتماد به نفس بیشتری دارند، مسئولیت‌پذیرتر هستند و کمتر تحت تأثیر عوامل خارجی قرار می‌گیرند. در نتیجه، کانون کنترل درونی می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار در سلامت و اعتماد سازمانی نیروی انسانی باشد (Bagheri, 2023).

توجه به کانون کنترل درونی از آن جهت اهمیت دارد که این ویژگی می‌تواند تعیین‌کننده نگرش و رفتار افراد در محیط کاری باشد. معلمان با کانون کنترل درونی قوی، معمولاً در مواجهه با چالش‌ها، به جای سرزنش دیگران یا عوامل بیرونی، به دنبال راه‌حل‌های مؤثر می‌گردند (Akkaya & Akyol, 2016). این رویکرد مثبت، نه تنها به افزایش سلامت سازمانی کمک می‌کند، بلکه محیطی پویا و توأم با انگیزش و اعتماد سازمانی برای همکاران و دانش‌آموزان ایجاد می‌کند (Ghamooshi et al., 2022). از آنجا که در سال‌های اخیر ما متأسفانه شاهد کاهش سلامت و اعتماد سازمانی و کاهش کارایی و اثربخشی نیروی انسانی و

¹ Organizational Health

عدم وجود یک محیط مطلوب سازمانی در سازمان‌ها و بویژه سازمان‌های آموزشی شده‌ایم و این می‌تواند زنگ خطری باشد برای کشور و بویژه برای نظام‌های آموزشی زیرا که اگر محیط‌های آموزشی دچار ضعف و کاستی شود تبعات منفی برای جامعه به همراه خواهد داشت. نظر به مطالب پیش گفته شده و با توجه به اینکه متأسفانه ممکن است در سازمان‌های آموزشی ما و از جمله آموزش و پرورش شهرستان ممسنی، مساله توجه به کانون کنترل درونی به شکل مطلوبی مورد توجه قرار نگرفته باشد و این خود می‌تواند باعث کاهش اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی معلمان و عدم رضایت مجموعه آموزشی شود و این مساله ممکن است بدلیل عدم توجه مناسب به کانون کنترل درونی در جامعه هدف باشد. بنابراین برای برون رفت از این مساله، پژوهشگر قصد دارد تا در جامعه هدف به این سوال پاسخ دهد که آیا بین کانون کنترل درونی با سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان ممسنی رابطه معناداری وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت‌بدنی ممسنی به تعداد ۳۰۳ نفر بود، که از این تعداد ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد اعتماد سازمانی آلون و همکاران (۲۰۰۸)، سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) و کانون کنترل درونی راتر (۱۹۶۶) بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آمار ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. روایی صوری پرسشنامه‌ها توسط چند نفر از اساتید متخصص مدیریت آموزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول محاسبه کرونباخ، محاسبه گردید و پایایی همه پرسشنامه‌ها بالاتر از ۰/۷ بود، که این نشان‌دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه‌ها بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آمار ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون در نرم‌افزار Spss استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر کانون کنترل درونی با متغیر سلامت سازمانی و مولفه‌های آن رابطه مثبت و معنادار ($P < ۰/۰۱$) وجود دارد.

جدول ۱. نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه کانون کنترل درونی با سلامت سازمانی و مولفه‌های آن

کانون کنترل درونی		متغیر
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۱	۰/۴۰۲	یگانگی نهادی
۰/۰۰۱	۰/۵۵۷	نفوذ مدیر
۰/۰۰۱	۰/۱۸۲	ملاحظه‌گری
۰/۰۰۱	۰/۴۹۰	ساخت‌دهی
۰/۰۰۱	۰/۵۶۱	پشتیبانی منابع
۰/۰۰۱	۰/۵۶۹	روحیه
۰/۰۰۱	۰/۴۷۷	تاکید علمی
۰/۰۰۱	۰/۵۷۵	سلامت سازمانی

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر کانون کنترل درونی با متغیر اعتماد سازمانی و مولفه‌های آن رابطه مثبت و معنادار ($P < 0/01$) وجود دارد.

جدول ۲. نتایج آزمون پیرسون درخصوص کانون کنترل درونی با اعتماد سازمانی و مولفه‌های آن

کانون کنترل درونی		متغیر
ضریب همبستگی	سطح معناداری	
۰/۴۱۷	۰/۰۰۱	اعتماد جانبی
۰/۴۷۳	۰/۰۰۱	اعتماد عمومی
۰/۴۷۹	۰/۰۰۱	اعتماد نهادی
۰/۴۸۶	۰/۰۰۱	اعتماد سازمانی

جدول (۳)، پیش‌بینی نمرات سلامت سازمانی بر اساس کانون کنترل درونی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر است با (۰/۳۳۰). پس می‌توان نتیجه گرفت که ۳۳۰٪ (تقریباً ۳۳٪) سلامت سازمانی از طریق کانون کنترل درونی تبیین می‌شود.

جدول ۳. پیش‌بینی نمرات سلامت سازمانی بر اساس کانون کنترل درونی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۵۷۵	۰/۳۳۰

جدول (۴)، پیش‌بینی نمرات اعتماد سازمانی بر اساس کانون کنترل درونی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر است با (۰/۲۳۶). پس می‌توان نتیجه گرفت که ۲۳۶٪ (تقریباً ۲۴٪) اعتماد سازمانی از طریق کانون کنترل درونی تبیین می‌شود.

جدول ۴. پیش‌بینی نمرات اعتماد سازمانی بر اساس کانون کنترل درونی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین
۰/۴۸۶	۰/۲۳۶

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین کانون کنترل درونی با سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان ممسنی انجام شد. یافته‌های آن بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین کانون کنترل درونی با سلامت سازمانی و ابعاد آن در آزمودنی‌ها می‌باشد و همچنین نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش بین معنادار سلامت سازمانی از طریق کانون کنترل درونی بود. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که کانون کنترل درونی زمینه لازم را جهت ارتقای سلامت سازمانی و مولفه‌های آن را در آزمودنی‌ها فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات کمالی و همکاران (۱۴۰۲) آقاملایی و همکاران (۱۴۰۰) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که کانون کنترل درونی تأثیر مثبتی بر سلامت روانی و سازمانی دارد، زیرا فرد را به سمت احساس خودکارآمدی و کاهش اضطراب هدایت می‌کند. افراد با این ویژگی کمتر دچار افسردگی می‌شوند، زیرا باور دارند که می‌توانند مشکلات را حل کنند. همچنین کانون کنترل درونی با عزت‌نفس بالاتر مرتبط است و به عنوان یک عامل پیشگیرانه در برابر اختلالات روانی عمل می‌کند و می‌تواند باعث ایجاد سلامت فردی و سازمانی شود.



نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین کانون کنترل درونی با اعتماد سازمانی و مولفه‌های آن در آزمودنی‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و کانون کنترل درونی قابلیت پیش بین معنادار اعتماد سازمانی آزمودنی‌ها را دارد. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که کانون کنترل درونی زمینه لازم را جهت ارتقای اعتماد سازمانی و مولفه‌های آن در آزمودنی‌ها را فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات حقیقی کفاش و جلائیان (۱۳۹۳) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان چنین بیان کرد که افرادی که دارای کانون کنترل درونی هستند، روابط بهتری دارند. از منظر بلندمدت، این ارتباط با سلامت جسمانی و روانی همراه است و افراد رضایت بیشتری بدست می‌آورند. ارتباط همچنین شامل جنبه‌های اجتماعی است، جایی که کنترل درونی به تعاملات مثبت کمک می‌کند و این تعاملات مثبت می‌تواند زمینه بروز اعتماد را بوجود آورد. از منظر سازمانی، کانون کنترل درونی به کاهش تعارضات کمک می‌کند و کارکنان را به سمت اهداف مشترک، تیم‌های مؤثرتری سوق و احساس کنترل بر حرفه خود و در نتیجه زمینه بروز اعتماد سازمانی را فراهم می‌سازد. با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء سلامت و اعتماد سازمانی از طریق کانون کنترل درونی در آزمودنی‌ها پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- (۱) سازمان‌ها از طرق مختلف از جمله مهیا نمودن شرایط ادامه تحصیل، برگزاری همایش‌ها و میزگردها و... زمینه افزایش کانون کنترل درونی، سلامت و اعتماد سازمانی را فراهم نمایند.
- (۲) مسئولین و برنامه‌ریزان سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی نسبت به شناسایی راه‌های افزایش کانون کنترل درونی، سلامت و اعتماد سازمانی افراد و نقش آفرینی بیشتر این متغیرها اقدام نمایند و بستر و شرایط را برای افزایش برخورداری کارکنان از کانون کنترل درونی، سلامت و اعتماد سازمانی جهت ایجاد یک محیط مثبت و مطلوب سازمانی فراهم نمایند.

پیام مقاله

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد کانون کنترل درونی نه تنها با سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معنادار دارد، بلکه سهم قابل توجهی در پیش‌بینی این دو متغیر کلیدی (تبیین ۳۳٪ از سلامت سازمانی و ۲۴٪ از اعتماد سازمانی) ایفا می‌کند؛ بنابراین تقویت باور به کنترل درونی در معلمان می‌تواند به عنوان یک اهرم روان‌شناختی راهبردی برای کاهش تعارضات، ارتقای روحیه، افزایش خودکارآمدی و تقویت روابط مبتنی بر اعتماد در محیط‌های آموزشی مورد استفاده قرار گیرد. بر این اساس، سرمایه‌گذاری سازمان‌های آموزشی بر برنامه‌های توانمندسازی فردی، آموزش‌های مهارت‌های روان‌شناختی و ایجاد ساختارهای حمایتی، می‌تواند به بهبود کیفیت فضای سازمانی و ارتقای اثربخشی نظام آموزشی منجر شود.

ملاحظات اخلاقی

در اجرای این پژوهش، تمامی اصول و ملاحظات اخلاقی پژوهش رعایت شد. شرکت‌کنندگان با آگاهی کامل از هدف پژوهش و به صورت داوطلبانه در مطالعه مشارکت کردند و پیش از تکمیل پرسشنامه‌ها رضایت آگاهانه آنان اخذ گردید. به آزمودنی‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات جمع‌آوری شده صرفاً برای اهداف علمی مورد استفاده قرار می‌گیرد و محرمانگی و ناشناس بودن داده‌ها به طور کامل حفظ خواهد شد. همچنین شرکت‌کنندگان در هر مرحله از پژوهش امکان انصراف از همکاری را داشتند و تلاش شد تا فرآیند جمع‌آوری داده‌ها بدون ایجاد هرگونه آسیب یا فشار روانی برای افراد انجام گیرد.

مشارکت نویسندگان

مفهوم‌سازی: امید صفری، نصیب‌الله گشتاسبی
گردآوری داده‌ها: امید صفری، نصیب‌الله گشتاسبی
تحلیل داده‌ها: امید صفری، نصیب‌الله گشتاسبی

نگارش مقاله: امید صفری، نصیب‌الله گشتاسبی
 بازبینی و ویرایش: امید صفری، نصیب‌الله گشتاسبی
 تامین منابع مالی: امید صفری، نصیب‌الله گشتاسبی
 مرور ادبیات: امید صفری، نصیب‌الله گشتاسبی
 مدیریت پروژه: امید صفری، نصیب‌الله گشتاسبی
 سایر مشارکت‌ها: همکاری مشترک در طراحی مدل مفهومی

تعارض منافع

این پژوهش هیچگونه حمایت مالی از بخش عمومی یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است. نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچگونه تعارض منفعی در انجام این پژوهش وجود ندارد.

References

- Akkaya, R., & Akyol, B. (2016). The Relationship between Teachers' Locus of Control and Job Satisfaction: A Mixed Method Study. *International Online Journal of Educational Sciences*, 8(3).
- Allen, M. R., George, B. A., & Davis, J. H. (2018). A model for the role of trust in firm level performance: The case of family businesses. *Journal of Business Research*, 84(C), 34-45.
- Armugam, M., Ismail, R., & Sedhu, D. S. (2021). The levels of transformational leadership (TL) practice and its impact on the organizational health (OH) of school teachers in Selangor and Perak: A systematic review. *Utamax: Journal of Ultimate Research and Trends in Education*, 3(2), 115-124.
- Bagheri, M. (2023). *Group therapy and internal locus of control*. *Journal of Psychotherapy Quarterly*, 7(1), 30-45.
- Dursun, E. (2015). The relation between organizational trust, organizational support and organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 9(4), 134-156.
- Ghamooshi, Z., Mirkamali, S. M., & Ehtesham, Z. (2022). The relationship between locus of control and social responsibility mediated by professional ethics among primary school teachers in Rey city. *Research in Educational Sciences and Counseling*, 16, 69-91.
- Haghighi Kafash, M., & Jalaeiyan, M. (2014). Examining the moderating role of employees' locus of control on the relationship between leadership style and organizational commitment. *Management Studies*, 23, 121-143.
- Jafari, M., Amiriannzadeh, M., Zarei, R., & Salehi, M. (2021). Explaining the strategies and consequences of organizational health among education employees (Case study: Employees of the Department of Education in Fars Province). *Management and Planning in Educational Systems*, 14(1), 287-310.
- Kamali, S., Askari Ghanchesh, K., & Hosseinzadeh, K. (2023). The status of health locus of control and its relationship with spiritual health among students of Qazvin University of Medical Sciences. *Avicenna Interdisciplinary Journal of Religion and Health*, 4(1), 9-17.
- Kant, R. (2017). organizational health of secondary school teachers in relation to their adjustment. *Education Sciences & Psychology*, 45(3).
- Shabani, F. (2023). The relationship between organizational trust and the efficiency of principals and teachers in the education system. In *Proceedings of the 5th International Conference on Management and Industry*. Retrieved from <https://civilica.com/doc/1772059>

Extended Abstract

Professional Competencies of Specialized Sports Tour Leaders and Their Role in the Development of Sports Tours: A Conceptual Framework

Omid Safari¹, Nasibollah Gashtasbi²

Introduction

Organizational health, as a multidimensional construct, refers to a condition in which organizations are able to function effectively while maintaining a balance between institutional goals and employees' needs. Elements such as job satisfaction, organizational commitment, work motivation, and the ability to cope with occupational stress are among its foundational components. In educational settings, teachers' organizational health is often influenced by workload pressure, high external expectations, insufficient resources, and lack of proper institutional support. Such conditions can reduce teachers' performance, increase burnout, and negatively affect teaching quality. Therefore, creating a supportive organizational environment is essential for promoting teachers' psychological and professional well-being.

Organizational trust refers to employees' belief in the honesty, competence, fairness, and benevolence of managers and colleagues. High levels of organizational trust encourage constructive relationships, enhance motivation, and strengthen psychological safety in the workplace. In schools, trust between teachers and administrators improves collaboration, stimulates innovation in instruction, and contributes to the achievement of educational goals. Given the increasing challenges faced by educational systems, strengthening organizational health and trust has become a strategic necessity. One of the psychological variables known to influence both organizational health and trust is the internal locus of control. Internal locus of control refers to an individual's belief in their ability to influence events and outcomes through their actions. Individuals with a strong internal locus of control tend to take responsibility for their decisions, show higher self-confidence, and are less affected by external factors. They also approach problems with solution-oriented strategies, which can positively affect workplace dynamics and the organizational climate. Prior studies suggest that internal locus of control enhances teacher resilience, reduces tension, and improves interpersonal relationships.

In recent years, several educational organizations, including those in Mamasani County, have faced decreasing organizational trust and declining indicators of organizational health. Insufficient attention to personal psychological traits—such as internal locus of control—may partly explain these challenges. Considering the importance of these variables, the present study aimed to determine whether internal locus of control is significantly related to organizational health and organizational trust among physical education teachers in Mamasani County.

Methodology

This study employed an applied, descriptive-correlational research design. The statistical population consisted of all 303 physical education teachers in Mamasani County. Using stratified random sampling, 170 teachers were selected as the study sample. Data were collected through three standardized instruments: the Organizational Trust Questionnaire (Alonen et al., 2008), the Organizational Health Inventory (Hoy & Feldman, 1996), and the Internal Locus of Control Scale (Rotter, 1966). Face validity was confirmed by experts in educational management, and reliability was assessed using Cronbach's alpha, with all coefficients exceeding 0.70, indicating acceptable reliability. Descriptive statistics and

¹ Assistant Professor, Department of Physical Education, Noorabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran. (Corresponding Author), Email: omid.safari11@iau.ac.ir

² M.Sc. in Physical Education, Department of Physical Education, Noorabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran.

inferential analyses—including Pearson correlation coefficients and regression analysis—were performed using SPSS software.

Results

The findings indicated a positive and significant correlation between internal locus of control and organizational health, as well as all its dimensions ($P < 0.01$). Correlation coefficients ranged from 0.18 to 0.57. Additionally, regression analysis revealed that internal locus of control explained 33% of the variance in organizational health. Similarly, a positive and significant correlation was found between internal locus of control and organizational trust and its components ($P < 0.01$), with correlation coefficients ranging from 0.41 to 0.47. Regression results showed that internal locus of control accounted for 24% of the variance in organizational trust. These findings indicate that teachers with a stronger internal locus of control tend to experience higher levels of organizational health and trust

Conclusion

The results demonstrated that internal locus of control serves as a significant predictor of both organizational health and organizational trust among physical education teachers in Mamasani County. Teachers who believe they have personal control over outcomes tend to experience higher psychological well-being, increased self-efficacy, lower anxiety, and reduced susceptibility to depression. These characteristics contribute to healthier organizational functioning and greater stability within educational environments. Furthermore, individuals with a strong internal locus of control typically exhibit more effective interpersonal relationships, which contributes to the development of trust at interpersonal and organizational levels. The findings align with prior studies, reinforcing the role of personal psychological traits in organizational outcomes. From an organizational perspective, internal locus of control reduces conflicts, strengthens teamwork, and fosters a sense of professional autonomy—factors that facilitate the emergence of organizational trust. Given these results, educational organizations should invest in programs that strengthen internal locus of control among teachers, such as skill-based training, empowerment workshops, and professional-development seminars. Policymakers and educational planners are encouraged to create supportive structures and environments that promote psychological resilience, responsibility, and organizational engagement. Such efforts can help cultivate healthier, more trustworthy, and more productive educational ecosystems.

Keywords: Sports Tourism, Sports Tours, Specialized Tour Leaders, Professional Competencies, Tourist Experience.

Article Message

The findings of this study demonstrate that internal locus of control not only has a positive and significant relationship with organizational health and organizational trust among physical education teachers, but also plays a significant role in predicting these two key variables (explaining 33% of organizational health and 24% of organizational trust). Therefore, strengthening teachers' belief in internal control can serve as a strategic psychological lever to reduce conflicts, improve morale, enhance self-efficacy, and foster trust-based relationships within educational environments. Accordingly, educational organizations' investment in individual empowerment programs, psychological skills training, and the creation of supportive structures can lead to an improved organizational climate and enhanced effectiveness of the educational system.

Ethical Considerations

In conducting this research, all ethical principles and guidelines were strictly observed. Participants took part in the study voluntarily and with full awareness of the research objectives, and informed consent was obtained prior to the completion of the questionnaires. Participants were assured that the collected data would be used solely for scientific purposes and that confidentiality and anonymity would be strictly maintained. Furthermore, participants had the right to withdraw from the study at any stage, and every effort was made to ensure that the data collection process did not cause any psychological harm or distress to the individuals involved.

Authors' Contributions

Ethical standards including informed consent, confidentiality, and integrity in data analysis were duly observed.

- Conceptualization: Omid Safari, Nasibollah Gashtasbi
- Data Collection: Omid Safari, Nasibollah Gashtasbi
- Data Analysis: Omid Safari, Nasibollah Gashtasbi
- Manuscript Writing: Omid Safari, Nasibollah Gashtasbi
- Review and Editing: Omid Safari, Nasibollah Gashtasbi
- Funding Responsibility: Omid Safari, Nasibollah Gashtasbi
- Literature Review: Omid Safari, Nasibollah Gashtasbi
- Project Management: Omid Safari, Nasibollah Gashtasbi
- Other Contributions: Collaborative conceptual model development

Conflict of Interest

The authors declare no conflicts of interest.

Funding

This study did not receive any financial support from public or nonprofit organizations.