



«نشریه علمی-پژوهشی آموزش و ارزشیابی»

سال نهم - شماره ۳۶ - زمستان ۱۳۹۵

ص.ص. ۱۰۹-۱۳۰

## بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه (SOHQ) در نمونه‌ای از معلمان ایرانی

یاسر رضاپورمیرصالح<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۰۱/۲۹

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۵/۰۶/۱۷

### چکیده

هدف اصلی در پژوهش حاضر، بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه (SOHQ) در نمونه‌ای از معلمان ایرانی بود. به این منظور، از بین کلیه معلمان شهرستان های اشکذر و میبد در تمامی دوره های تحصیلی، ۴۴۸ معلم به صورت نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های سلامت سازمانی مدرسه هارت و همکاران (۲۰۰۰)، تعهد سازمانی مادوی و همکاران (۱۹۷۹) و وضعیت محیط مدرسه رنتول و فریزر (۱۹۸۳) پاسخ دادند. در نهایت، داده‌های گردآوری شده با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، همبستگی پیرسون و آزمون t مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد که پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه از روایی محتوایی و صوری قابل قبولی برخوردار بود. همچنین، ساختار عاملی سه فرم ۵۴ سؤالی، ۳۸ سؤالی و ۱۶ سؤالی این پرسشنامه، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، مورد تأیید قرار گرفت. پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه دارای روایی تمایزی معنی داری بود، همچنین روایی همگرایی معنی داری با تعهد سازمانی معلم و جو سازمانی مدرسه داشت. پایایی بازآزمایی این پرسشنامه در فرم های ۵۴ سؤالی، ۳۸ سؤالی و ۱۶ سؤالی به ترتیب برابر ۰/۷۱، ۰/۷۸، و ۰/۸۱ و آلفای کرونباخ آن به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۸۷ و ۰/۷۶ بود. به طور کلی، بررسی یافته‌های پژوهش نشان می دهد که نسخه فارسی پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه هارت و همکاران (۲۰۰۰) در نمونه معلمان ایرانی شرکت کننده در پژوهش حاضر دارای روایی و پایایی قابل قبولی بود.

**واژگان کلیدی:** روایی، پایایی، سلامت سازمانی مدرسه، معلمان، روانسنجی

۱. استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اردکان (نویسنده مسئول: y.rezapour@ardakan.ac.ir)

## Factor Structure, Validity and Reliability of School Organizational Health Questionnaire (SOHQ) in a Sample of Iranian Teachers

Yasser Rezapour Mirsaleh<sup>1</sup>

Date of receipt: 2016.04.17

Date of acceptance: 2016.09.07

### Abstract

The main purpose of the present study was to investigate the factor structure, validity and reliability of school organizational health questionnaire (SOHQ) in a sample of Iranian teachers. From among all teachers of Ashkezar and Meybod, 448 teachers were selected by categorical random sampling who completed school organizational health (Hart, et al, 2000), organizational commitment (Mowday, et al, 1979) and School Level Environment questionnaires (Rentoul & Fraser, 1983). The data were analyzed using structural equation modeling, Pearson correlation, and independent t test. The results showed that SOHQ has good face and content validity. The factor structures of 54-, 38-, and 16-item questionnaires of SOHQ were confirmed using confirmatory factor analysis. The SOHQ had significant discriminatory validity and also a significant convergent validity with teachers' organizational commitment and school organizational climate. Test-retest reliability of 54, 38 and 16- item forms of SOHQ were .71, .78 and .81 respectively. The Cronbach alphas of SOHQ were .94, .87 and .76 in 54, 38 and 16- items forms, respectively. Generally, the results show that the Farsi version of SOHQ has a good validity and reliability in the sample of Iranian teachers participated in the present study.

**Keywords:** validity, reliability, school organizational health, psychometric

1- Assistant Professor of Faculty of Education and Psychology, Ardakan University (y.rezapour@ardakan.ac.ir)

## مقدمه

اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی و آموزشی بر این باورند که معلمان، بزرگترین و مهم ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین می توان گفت که شالوده ی اساسی و اصلی یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می دهند. عوامل مختلفی بر عملکرد معلمان تأثیر می گذارند و فراهم کردن بستر مناسب برای بالابردن عملکرد معلمان، از وظایف نظام آموزشی هر کشور است (علاقه بند، ۱۳۹۰). یکی از این عوامل، فراهم کردن محیط کاری مناسب برای معلمان است تا پاسخ گوی نیازهای روانی آن ها باشد. محیط کاری سالم و یا به عبارتی سلامت سازمانی مدرسه، به معلمان انگیزه بیشتری برای فعالیت می دهد و سلامت روانی و نشاط آن ها را در پی دارد (مهتا، آتکینز و فریزر، ۲۰۱۳).

براون<sup>۲</sup> (۲۰۰۱)، بر اساس تعریف سازمان بهداشت جهانی از سلامت، تعریف جالبی از سلامت سازمان ارائه می دهد. او سلامت سازمان را در سه بعد جسمی، فکری و اجتماعی تعریف می کند. از نظر او سلامت جسمی سازمان عبارت است از سالم بودن ساختار سازمان، طراحی و به کارگیری مناسب قدرت، فرایند های ارتباطی خوب و تقسیم کار در سازمان. سلامت فکری عبارت است از این که چگونه اهداف و سیاست های سازمان، تعارضات را بر طرف می کند و تغییرات را مدیریت می نماید. در نهایت، سلامت اجتماعی شامل تحرک، جنبش و نیرو داشتن سازمان است. این اصطلاح که نخستین بار برای بیان جنبه تداوم و بقای سازمان مورد استفاده قرار گرفت، براساس مطالعات هوی، تارتر و بلیس<sup>۳</sup> (۱۹۹۰) و هوی و میسکل<sup>۴</sup> (۱۹۹۱) به عنوان توانایی سازگاری با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف آن تعریف می شود. مفهوم سلامتی سازمانی در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و یا موجب پویایی های سازمانی می شود. سازمان سالم با موانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی خود را به طور اثر بخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند (هوی و میسکل، ۲۰۰۵).

مدرسه سالم مدرسه ای است که دو دسته نیازهای عمده ابزاری (انطباق و تحقق هدف) و بیانی (یگانگی اجتماعی و یکپارچگی با جمع) را برآورده نماید و سطوح فنی، اداری و نهادی آن هماهنگ و همخوان عمل نماید (هوی و میسکل، ۲۰۰۵). سلامت سازمانی مدرسه بوسیله هفت مؤلفه که روی هم رفته الگوهای رفتار و تعامل های ویژه درون مدرسه را تشکیل می دهند تعریف می شود. این مؤلفه ها عبارتند از: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی. این اجزای مهم هر دو دسته نیازهای ابزاری و بیانی نظام اجتماعی را تأمین کرده، و سطوح مسئولیت و

1 . Mehta, Atkins &amp; Frazier

2 . Bruhn

3 . Hoy, Tarter &amp; Bliss

4 . Miskel

نظارت موجود در مدرسه را مشخص می کند (علاقه بند، ۱۳۷۸). معلمان در مدرسه سالم به آموزش و یادگیری متعهد هستند و اهداف بالاتر ولی قابل حصول برای دانش آموزان در نظر می گیرند؛ استانداردهای عملکرد سطح بالا را حفظ می کنند و محیط یادگیری منظم و جدی را به وجود می آورند. علاوه بر این دانش آموزان با انگیزه زیادی در امور علمی فعالیت می کنند، و وسایل کلاس و سواد آموزی در دسترس همه است. در یک مدرسه سالم معلمان همدیگر را دوست دارند، به همدیگر اعتماد دارند، در کار خود دلسوز هستند و به مدرسه خود افتخار می کنند (هوی و میسکل، ۲۰۰۵). در تحقیقات انجام شده، روابط معنی داری بین جو سازمانی و سلامت سازمانی مدارس مشاهده شده است (برای مثال، هوی و همکاران، ۱۹۹۰؛ هوی و هانوم<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷؛ بوتیانی، برادشاو و مندلسون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). چنانکه می توان انتظار داشت، هر چه پویایی های سازمانی سالم تر باشد، اعتماد معلمان به مدیر، همکاران و خود سازمان بیشتر است. میان باز بودن جو و سلامت سازمانی مدارس همبستگی وجود دارد، مدارس سالم، نفوذ و پویایی بالا، روحیه بالا و بیگانگی پایین دارند (علاقه بند، ۱۳۷۸). تحقیقات دیگر نشان داده است که سلامت سازمانی با تعهد معلمان نسبت به مدرسه مرتبط است. مدارس سالم معلمان متعهد بیشتری دارند (تسوی و چنگ<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹). یافته های مطالعه هوی و فلدمن<sup>۴</sup> (۱۹۸۷) همچنین نشان می دهد که سلامت سازمان با عملکرد دانش آموزان در مدرسه همبستگی مثبت دارد. هر چه جو مدرسه سالم تر باشد، سطح پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در دروس ریاضیات و خواندن بالاتر است. هوی و ولفولک<sup>۵</sup> (۱۹۹۳) نیز در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین کارایی معلمان و سلامت سازمانی مدرسه به مطالعه روابط بین دو بعد کارایی معلم (فردی و گروهی) با جنبه های جو مدرسه سالم (انسجام نهادی، نفوذمدیر، مراعات، ساخت دهی، حمایت بوسیله منابع، روحیه، تأکید علمی) پرداخته اند. نتایج پژوهش آن ها نشان داد که جو یک مدرسه سالم و وجود مدیری بانفوذ با کارایی فردی و گروهی معلمان رابطه بسیار قوی دارد.

لایدن و کلینگل<sup>۶</sup> (۲۰۰۰)، سلامت سازمانی را مفهوم تقریباً تازه ای می داند که تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر است، بلکه همچنین شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می شود. بنابراین جو سالم و حمایت گر سازمانی مدرسه باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه ی بالای آنان و در نتیجه آن باعث افزایش کارایی معلمان می شود. لی، چن و خی<sup>۷</sup> (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان بررسی سلامت سازمانی مدرسه، فرسودگی شغلی و سطح سلامت معلمان نشان دادند در مدرسی که سلامت سازمانی بالاتری دارند، احساس فرسودگی شغلی معلمان کمتر است و سطح بالاتری

1 . Hannum

2 . Bottiani, Bradshaw &amp; Mendelson

3 . Tsui &amp; Cheng

4 . Hoy &amp; Fedman

5 . Woolfolk

6 . Lyden &amp; Klingele

7 . Lee, Chen &amp; Xie

از سلامت جسم و روان در بین معلمان آن مدارس دیده می شود. رامداس و لوئیس<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) در بررسی سلامت سازمانی مدارس گزارش کردند که عملکرد و کارایی معلمان در مدارس که سلامت سازمانی بالاتری دارند بیشتر است. برخی از مطالعاتی که در ایران انجام شده نیز نشان می دهند که بین سلامت سازمانی مدارس و عملکرد مدیران ارتباط معنی داری وجود دارد (شریعتمداری، ۱۳۸۸؛ بیک زاده و همکاران، ۱۳۸۸).

با این وجود، بسیاری از پژوهش های انجام شده در زمینه سلامت سازمانی مدرسه و معلمان، با استفاده از پرسشنامه های عمومی سلامت سازمانی انجام می شوند، در حالی که سلامت سازمانی مدرسه شامل ابعاد اختصاصی است که ممکن است در دیگر سازمان ها وجود نداشته باشد و بنابراین سنجش آن با استفاده از پرسشنامه های عمومی سلامت سازمانی، منجر به نتایج ناقصی شود. بنابراین، بهتر است در پژوهش های مربوط به سلامت سازمانی مدرسه و معلمان، از پرسشنامه هایی استفاده شود که به طور اختصاصی، سلامت سازمانی مدرسه را مورد ارزیابی قرار می دهند. یکی از پرسشنامه های موجود در این زمینه شاخص جو سازمانی مدرسه<sup>۲</sup> است (هوی و تارتر، ۱۹۹۷) که به عنوان سلامت سازمانی مدرسه هم مورد استفاده قرار می گیرد. نسخه فارسی این پرسشنامه توسط علاقه بند (۱۳۷۸) ترجمه شده اما شاخص های روانسنجی آن در نمونه ایرانی تاکنون مورد بررسی قرار نگرفته است. با این وجود، این پرسشنامه و پرسشنامه های مشابه (کلودت و الت<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹؛ رنتول و فریزر<sup>۴</sup>، ۱۹۸۳) که جو سازمانی مدرسه را مورد بررسی قرار می دهند، برخی از عواملی که ممکن است در سلامت سازمانی تأثیر داشته باشند را نادیده می گیرند (هوی و همکاران، ۱۹۹۰). برای مثال، هوی و همکارانش (۱۹۹۰) دریافتند که پرسشنامه سلامت سازمانی بهتر از پرسشنامه جو سازمانی مدرسه می تواند موفقیت دانش آموزان و تعهد معلمان را پیش بینی کند. اما در حوزه سلامت سازمانی مدرسه، یکی از پرکاربردترین پرسشنامه هایی که در اکثر مطالعات برای سنجش اختصاصی سلامت سازمانی مدرسه مورد استفاده قرار گرفته، پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه هارت و همکارانش (۲۰۰۰) است که در سه فرم ۵۴ سؤالی، ۳۸ سؤالی و ۱۶ طراحی شده است. فرم های بلند، متوسط و کوتاه این پرسشنامه با توجه به نیاز پژوهشگران و بر اساس نوع ارزیابی که می خواهند از ابعاد مختلف سلامت سازمانی مدرسه داشته باشند، طراحی شده است، به طوری که فرم کامل شامل شامل ۱۲ بعد سلامت سازمانی و فرم های متوسط و کوتاه به ترتیب چهار و هشت بعد سلامت سازمانی مدرسه را مورد سنجش قرار می دهند.

با توجه به اهمیت سلامت سازمانی مدرسه و لزوم استفاده یک ابزار اختصاصی برای سنجش سلامت سازمانی در مدرسه، و همچنین عدم وجود یک پرسشنامه هنجار شده در زمینه سلامت سازمانی

1. Ramdass & Lewis  
2. organizational climate index for schools  
3. Claudet & Ellett  
4. Rentoul & Fraser

مدرسه در ایران، هدف پژوهش حاضر، بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه هارت و همکاران (۲۰۰۰) در نمونه‌ای از معلمان ایرانی است.

### روش

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی از نوع پژوهش‌های همبستگی است. جامعه پژوهش حاضر را کلیه معلمان تمامی مقاطع تحصیلی در شهرستان‌های اشکذر و میبد در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ تشکیل می‌دادند که بالغ بر ۱۵۰۰ نفر می‌شدند. از بین جامعه ۴۴۸ نفر با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. به این صورت که از بین کلیه مدارس این دو شهرستان با در نظر گرفتن نسبت مقاطع تحصیلی ابتدایی و متوسطه ۱۲ مدرسه ابتدایی و ۱۰ دبیرستان به تصادف انتخاب و از تمامی معلم‌های آن مدارس نمونه‌گیری به عمل آمد. حجم نمونه با توجه به معیار حجم نمونه در جدول کرجیسی و مورگان (۱۹۷۰) ۳۰۶ نفر بود که برای افزایش اعتبار پژوهش از نمونه‌های بیش از این تعداد برای شرکت در پژوهش استفاده شد. حجم نمونه ۱۰۰ نفری برای تحلیل عاملی ضعیف، ۲۰۰ نفری نسبتاً مناسب، ۳۰۰ نفری خوب، ۵۰۰ نفری خیلی خوب و ۱۰۰۰ نفری عالی است (هومن، ۱۳۸۰). داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های زیر جمع‌آوری و با استفاده از تحلیل همبستگی پیرسون و تحلیل عاملی تأییدی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. با توجه به اینکه، معلمان دوره‌های متوسطه ممکن بود در چند مدرسه مختلف تدریس داشته باشند، از آن‌ها خواسته شد به سؤالات پرسشنامه‌ها با توجه به مدرسه‌ای که بیشترین حضور را در آن دارند پاسخ دهند. به منظور بررسی روایی همگرای پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه، پرسشنامه‌های تعهد سازمانی و وضعیت محیط مدرسه، به عنوان آزمون‌های ملاک انتخاب شد. پرسشنامه وضعیت محیط مدرسه به این دلیل به عنوان یک آزمون ملاک استفاده شد که می‌توان گفت تقریباً این پرسشنامه، سازه‌ای مشابه سلامت سازمانی مدرسه را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. این پرسشنامه یکی از ابزارهای معتبر در زمینه سنجش جو مدرسه است. همان‌طور که در بالا اشاره شد، گاهی اوقات در پژوهش‌ها جو مدرسه به جای سلامت سازمانی نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد. گویه‌های این پرسشنامه نیز شباهت زیادی با پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه دارند. پرسشنامه تعهد سازمانی نیز به این دلیل به عنوان پرسشنامه ملاک استفاده شد که می‌توان گفت تقریباً بیشترین پیامد وجود سلامت سازمانی در مدرسه ارتقاء تعهد سازمانی معلمان است (تسوی و چنگ، ۱۹۹۳). بنابراین سلامت سازمانی می‌تواند به عنوان ملاکی برای تعیین سنجش درست سلامت سازمانی یک سازمان مورد استفاده قرار گیرد. مشخصات این پرسشنامه‌ها در ادامه آورده شده است.

**الف) پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه<sup>۱</sup>:** این پرسشنامه توسط هارت<sup>۲</sup> و همکارانش در سال ۲۰۰۰ طراحی شد و شامل سه فرم ۵۴ گویه ای (۱۲ زیرمقیاس)، ۳۸ گویه ای (۸ زیرمقیاس) و ۱۶ گویه ای (۴ زیرمقیاس) است که در یک مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از ۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم نمره گذاری می شود. زیر مقیاس های فرم ۵۴ سؤالی این پرسشنامه عبارتند از: اخلاق<sup>۳</sup>، ارزیابی و تشخیص<sup>۴</sup>، هماهنگی برنامه درسی<sup>۵</sup>، سیاست انضباط موثر<sup>۶</sup>، (عدم) مطالبات کاری بیش از اندازه<sup>۷</sup>، همخوانی هدف ها<sup>۸</sup>، مشارکت در تصمیم گیری<sup>۹</sup>، رشد حرفه ای<sup>۱۰</sup>، تعامل حرفه ای<sup>۱۱</sup>، وضوح نقش<sup>۱۲</sup>، جهت دهی دانش آموزان<sup>۱۳</sup>، و رهبری حمایت کننده<sup>۱۴</sup>. لازم به ذکر است که گویه های مربوط به خرده مقیاس مطالبات کاری بیش از اندازه در پژوهش حاضر به صورت معکوس نمره گذاری شد، تا بتوان با جمع کردن نمرات گویه ها نمره کلی پرسشنامه را بدست آورد. به همین دلیل این خرده مقیاس در پژوهش حاضر، عدم مطالبات کاری بیش از اندازه نام گذاری شد. هارت و همکارانش (۲۰۰۰) در سه مطالعه جداگانه که نتایج آن را به صورت یک مقاله پژوهشی ارائه دادند به بررسی پایایی و روایی هر سه فرم این پرسشنامه پرداختند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی آنها در هر سه مطالعه نشان از روایی سازه قابل قبول این پرسشنامه در هر سه فرم می داد. نمرات هر سه فرم این پرسشنامه با نمرات چک لیست بر انگیزندگی ناشی از استرس<sup>۱۵</sup> (گاتس و کوکس، ۱۹۸۸) همبستگی منفی معنی دار و با کیفیت زندگی کاری و رضایت عمومی شغلی همبستگی معنی دار مثبت داشت که نشان دهنده روایی همگرا و واگرایی این مقیاس بود. ضرایب همبستگی بین زیر مقیاس های این پرسشنامه نشان داد که این پرسشنامه از همسانی درونی خوبی برخوردار است. بررسی پایایی بازآزمایی این مقیاس با استفاده از محاسبه همبستگی نمرات در اجرای ۲ بار آزمون به فاصله زمانی یک هفته مورد آزمون قرار گرفت. همبستگی تک تک سوالات و تک تک زیر مقیاس ها باهم در ۲ بار اجرای آزمون معنی دار بود ( $p < 0.05$ ). آلفای کرونباخ این آزمون در ۱۲ زیر مقیاس آن از ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ متغیر بود که از نشان از پایایی این مقیاس می داد (هارت و همکاران، ۲۰۰۰).

- 1 . School Organizational Health Questionnaire
- 2 . Hart
- 3 . moral
- 4 . appraisal and recognition
- 5 . curriculum coordination
- 6 . effective discipline policy
- 7 . excessive work demands
- 8 . goal congruence
- 9 . participative decision-making
- 10 . professional growth
- 11 . professional interaction
- 12 . role clarity
- 13 . student orientation
- 14 . supportive leadership
- 15 . Stress Arousal Checklist

به منظور بررسی کیفیت ترجمه این پرسشنامه، ابتدا تمامی گویه ها به دقت از انگلیسی به فارسی ترجمه شد. برای صحت از اطمینان ترجمه، گویه ها در اختیار دو نفر کارشناس مترجمی زبان گذاشته شد و برخی از گویه ها با توجه به نظرات آن ها اصلاح شدند. سپس، از دو کارشناس دیگر زبان انگلیسی خواسته شد تا گویه ها را مجدداً از فارسی به انگلیسی بازترجمه کنند. گویه های بازترجمه شده شباهت زیاد و قابل تأییدی با گویه های اصلی مقیاس داشتند. نمونه ای از گویه های این پرسشنامه در قسمت ضمیمه آورده شده است.

**ب) پرسشنامه تعهد سازمانی:** این پرسشنامه ۱۵ سؤالی توسط مودی، استیرز و پورتر<sup>۱</sup> (۱۹۷۹) طراحی شده و با استفاده از یک مقیاس هفت درجه ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) نمره گذاری می شود. همبستگی سؤالات این زیرمقیاس باهم نشان از همسانی درونی مناسب این پرسشنامه می داد (مودی و همکاران، ۱۹۷۹). همچنین آلفای کرونباخ این پرسشنامه از ۰/۸۲ تا ۰/۹۳ بدست آمد. نتایج تحلیل عاملی با استفاده از چرخش واریماکس نشان داد که این پرسشنامه از روایی سازه قابل قبولی برخوردار است و تمامی بارهای عاملی این پرسشنامه روی یک مقیاس تک عاملی بار معنی داری می گیرند (دو گویه از پرسشنامه اولیه به دلیل معنی دار نبودن بارهای عاملی حذف شدند). پایایی بازآزمایی این پرسشنامه در یک جامعه (کارمندان یک کلینیک روانپزشکی) به فاصله های زمانی دو، سه و چهار ماه به ترتیب برابر ۰/۷۵، ۰/۶۳ و ۰/۵۳ بود. پایایی بازآزمایی در یک جامعه دیگر (کارآموزان مدیریت) به فاصله زمانی ۲ ماه برابر ۰/۷۲ و به فاصله زمانی ۳ ماه برابر ۰/۶۲ بود. این پرسشنامه با نمرات پرسشنامه درگیری شغلی لودال و کجنر<sup>۲</sup> (۱۹۶۵) و رضایت شغلی استیرز و برونستین<sup>۳</sup> (۱۹۷۶) همبستگی مثبت معنی داری داشت (مودی و همکاران، ۱۹۷۹). پایایی این پرسشنامه در یک نمونه ایرانی با استفاده از شیوه بازآزمایی ۰/۹۰ و با استفاده از شیوه آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش شده است (یوسفیان، ۱۳۸۵).

**ج) پرسشنامه وضعیت محیط مدرسه:**<sup>۴</sup> این پرسشنامه با هدف ارزیابی جو سازمانی مدرسه توسط رنتول و فریزر (۱۹۸۳) طراحی شد و فرم بلند آن دارای ۵۶ گویه است. فرم کوتاه این پرسشنامه توسط جانسون، استیونز و زوچ<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) مورد بررسی قرار گرفته و شامل ۲۱ سؤال است که در یک مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره گذاری می شود. این پرسشنامه دارای پنج زیرمقیاس همکاری بین معلمان، روابط دانش آموزان، امکانات مدرسه، تصمیم

1 . Mowday, Steers & Porter

2 . Lodahl & Kejner

3 . Steers & Braunstein

4 . School Level Environment Questionnaire (SLEQ)

5 . Johnson, Stevens & Zvoch



گیری، و نوآوری های آموزشی است. سازندگان این پرسشنامه روایی سازه آن را با دو روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مورد تأیید قرار داده اند. آلفای کرونباخ زیرمقیاس های پرسشنامه بین ۰/۷۷ تا ۰/۸۶ بود. همچنین این پرسشنامه قادر به تمایز مدارس دارای جو سازمانی نامناسب از مدارس دارای جو سازمانی مناسب بود (جانسون، استیونز و زووج، ۲۰۰۷). آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر برای نمره کل ۰/۸۹ و برای زیرمقیاس های آن بین ۰/۸۳ الی ۰/۸۸ بدست آمد.

### یافته‌ها

بررسی ویژگی های جمعیت شناختی معلمان شرکت کننده در پژوهش نشان داد که ۱۷۱ نفر از معلمان شرکت کننده در پژوهش زن (۳۸/۲ درصد) و ۲۷۷ نفر مرد (۶۱/۸ درصد) بودند. ۱۸۹ نفر از معلمان (۴۲/۲) در دوره های ابتدایی تدریس می کردند و ۲۵۹ نفر آن ها (۵۲/۸) در دوره های متوسطه تدریس می کردند. میانگین سن شرکت کنندگان  $۳۸/۰۴ \pm ۸/۱۱$  و میانگین سابقه کار آن ها  $۸/۰۹ \pm ۱۵/۸۳$  بود.

برای بررسی روایی صوری مقیاس، گویه ها در اختیار ۳۰ نفر از معلمان گروه هدف قرار گرفت. با استفاده از روش تأثیر آیتام<sup>۱</sup> برای بدست آوردن نمره تأثیر هر گویه، میزان اهمیت هر گویه در تعداد آن ضرب شد (آکرمن<sup>۲</sup>، ۱۹۹۲). نتایج نشان داد که نمره تأثیر بدست آمده برای هر گویه بیشتر از ۱/۵ است که قابل قبول می باشد (آکرمن، ۱۹۹۲). برای تعیین روایی محتوایی، از نظرات ۵ نفر از اعضای هیئت علمی صاحب نظر در این زمینه استفاده شد. متخصصان در زمینه دشواری<sup>۳</sup>، سطح ابهام<sup>۴</sup> (احتمال وجود برداشت های اشتباه از عبارات و یا وجود نارسایی معانی کلمات)، رعایت دستور زبان فارسی، استفاده از کلمات مناسب و قرار گیری کلمات در جای مناسب خود<sup>۵</sup> پرسشنامه ها را مورد تأیید قرار دادند. بررسی روایی محتوایی آزمون با استفاده از شاخص روایی محتوایی<sup>۶</sup> با استفاده از روش والتز و باسل<sup>۷</sup> (۱۹۸۱) نشان داد که شاخص بدست آمده برای هر گویه بالاتر از ۰/۷۹ است که مناسب قلمداد می شود. نسبت روایی محتوایی<sup>۸</sup> با استفاده از فرمول لاوشه<sup>۹</sup> نیز مورد بررسی قرار گرفت که نتایج نشان داد نسبت ارزش های محاسبه شده برای هر گویه بالاتر از ۰/۴۹ است (لاوشه، ۱۹۷۵).

- 1 . item impact
- 2 . Ackerman
- 3 . difficulty
- 4 . ambiguous
- 5 . Item allocation
- 6 . content validity index
- 7 . Waltz & Bausell
- 8 . Content Validity Ratio
- 9 . Lawshe

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه به تفکیک فرم های مختلف آن

Table 1

Mean and standard deviation of school organizational health questionnaire (SOHQ)

فرم ۱۶ سؤالی (16 Item Form)		فرم ۳۸ سؤالی (38 Item Form)		فرم ۵۴ سؤالی (54 Item Form)		زیرمقیاس ها Subscales
انحراف معیار Standard Deviation	میانگین Mean	انحراف معیار Standard Deviation	میانگین Mean	انحراف معیار Standard Deviation	میانگین Mean	
---	---	4.323	24.156	4.323	24.156	اخلاق در سازمان Morale
---	---	6.118	25.223	6.118	25.223	ارزشیابی و تشخیص مناسب در مدرسه Appraisal & Recognition
3.859	18.108	---	---	2.171	9.088	هماهنگی برنامه درسی بین معلمان Curriculum Coordination
2.549	16.422	---	---	2.549	16.422	سیاست انضباطی موثر در مدرسه Effective Discipline Policy
4.405	12.573	---	---	4.405	12.573	(عدم وجود) مطالبات کاری بیش از اندازه Excessive Work Demands
---	---	3.373	21.312	3.373	21.312	همخوانی اهداف معلمان و مدرسه Goal Congruence
---	---	4.611	17.401	4.611	17.401	مشارکت معلمان در تصمیم گیری Participative Decision Making
---	---	4.317	21.309	4.317	21.309	ایجاد فرصت برای رشد حرفه ای معلمان Professional Growth
---	---	4.605	23.345	6.121	32.695	ایجاد فرصت برای تعامل حرفه ای معلمان Professional Interaction
---	---	3.741	20.413	3.741	20.413	وضوح نقش معلمان Role Clarity
3.521	19.463	---	---	2.778	14.379	جهت دهی دانش آموزان Student Orientation
---	---	2.916	17.551	3.994	22.624	رهبری حمایت کننده Support Leadership
12.734	89.221	21.868	170.724	34.149	237.604	نمره کلی سلامت سازمانی مدرسه Total Scores

میانگین و انحراف معیار پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه به تفکیک فرم های سه گانه این آزمون در جدول ۱ آورده شده است. همان طور که مشاهده می شود، فرم ۳۸ سؤالی دارای ۸ زیرمقیاس و فرم ۱۶ سؤالی دارای ۴ زیرمقیاس است. در فرم های کوتاه پرسشنامه، جلوی زیرمقیاس هایی که نسبت به فرم بلند حذف شده اند، نقطه چین گذاشته شده است. به منظور بررسی روایی همگرایی پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه، همبستگی نمرات این پرسشنامه با پرسشنامه های تعهد سازمانی و وضعیت محیط مدرسه، در جدول ۲ گزارش شده است.

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود، تمامی ضرایب همبستگی در هر سه فرم مثبت و معنی دار هستند ( $p < 0/01$ ) و می توان گفت روایی همگرایی معنی داری بین پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه و پرسشنامه های تعهد سازمانی و محیط مدرسه (جو سازمانی) وجود دارد. ضرایب همبستگی نمرات سلامت سازمانی مدرسه با نمرات محیط مدرسه بیشتر از نمرات تعهد سازمانی است، زیرا پرسشنامه سلامت سازمانی با جو سازمانی مدرسه شباهت بیشتری دارد تا با تعهد سازمانی معلم. این مسئله نیز نشان دهنده روایی همگرایی این پرسشنامه می باشد.

جدول ۲. همبستگی بین ابعاد پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه با تعهد سازمانی و محیط مدرسه (جو سازمانی)

Table 2  
Correlations between the dimensions of school organizational health questionnaire and school environment (school organizational climate)

فرم ۱۶ سوالی (16 Item Form)		فرم ۳۸ سوالی (38 Item Form)		فرم ۵۴ سوالی (54 Item Form)		زیرمقیاس ها Subscales
محیط مدرسه OE	تعهد سازمانی OC	محیط مدرسه OE	تعهد سازمانی OC	محیط مدرسه OE	تعهد سازمانی OC	
---	---	.711*	.552*	.711*	.552*	اخلاق در سازمان Morale
---	---	.542*	.393*	.542*	.393*	ارزشیابی و تشخیص مناسب در مدرسه Appraisal & Recognition
.614*	.564*	---	---	.602*	.552*	هماهنگی برنامه درسی بین معلمان Curriculum Coordination
.423*	.312*	---	---	.423*	.312*	سیاست انضباطی موثر در مدرسه Effective Discipline Policy
.312*	.329*	---	---	.312*	.329*	(عدم وجود) مطالبات کاری بیش از اندازه Excessive Work Demands
---	---	.375*	.255*	.375*	.255*	همخوانی اهداف معلمان و مدرسه Goal Congruence
---	---	.629*	.627*	.629*	.627*	مشارکت معلمان در تصمیم گیری Participative Decision Making
---	---	.625*	.493*	.625*	.493*	ایجاد فرصت برای رشد حرفه ای معلمان Professional Growth
---	---	.619*	.533*	.661*	.576*	ایجاد فرصت برای تعامل حرفه ای معلمان Professional Interaction
---	---	.373*	.385*	.373*	.385*	وضوح نقش معلمان Role Clarity
.771*	.668*	---	---	.746*	.660*	جهت دهی دانش آموزان Student Orientation
---	---	.630*	.524*	.641*	.541*	رهبری حمایت کننده Support Leadership
.669*	.625*	.707*	.579*	.726*	.594*	نمره کلی سلامت سازمانی مدرسه Total Scores

به منظور بررسی روایی تمایزی<sup>۱</sup> این پرسشنامه، شرکت کنندگان پژوهش از لحاظ نمرات وضعیت محیط مدرسه (جو سازمانی مدرسه) به ترتیب از بزرگ به کوچک فهرست شدند. ۵۰ نفر از اول فهرست یعنی معلمانی که در مدارس دارای جو سازمانی بهتر تدریس می کردند با ۵۰ نفر آخر فهرست یعنی معلمانی که در مدارس دارای جو سازمانی نامناسب تر تدریس می کردند، از لحاظ سلامت سازمانی مدرسه با استفاده از آزمون t نمونه های مستقل مورد مقایسه قرار گرفتند (جدول ۳). نتایج نشان داد که مقدار t بدست آمده معنی دار است و می توان گفت مدارس دارای جو سازمانی نامناسب تر، از سلامت سازمانی پایین تری نیز نسبت به مدرسی که جو سازمانی بهتری دارند، برخوردارند.

جدول ۳. مقایسه نمرات سلامت سازمانی مدرسه بر اساس جو سازمانی مدرسه (روایی تمایزی)

Table 3  
Comparison of school organizational health based on school organizational climate (divergent validity)

متغیرها Variable	گروه ها Groups	تعداد Number	میانگین Mean	انحراف استاندارد Standard Deviation	نمره t T Score	درجه آزادی DF	معنی داری Sig
سلامت سازمانی Organizational Health	جو سازمانی بالا High OC	50	90.06	5.27	34.84	98	.0001
	جو سازمانی پایین Low OC	50	51.58	5.76			

برای بررسی روایی سازه مقیاس سلامت سازمانی مدرسه از تحلیل عامل تأییدی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ و ۵ به تفکیک فرم های سه گانه آزمون آورده شده است. بررسی شاخص های برازش مدل در تحلیل اولیه مقیاس نشان داد که برخی از شاخص ها در هر سه مدل تحلیل عاملی تأییدی، تفاوت اندکی با معیارهای مطلوب برازش مدل داشت که پس از انجام اصلاح مدل و برقراری کوواریانس بین برخی از متغیرهای خطا، شاخص های برازش به معیار های مطلوب برای تأیید مدل در هر سه فرم پرسشنامه رسیدند. همان طور که در جدول ۴ ملاحظه می شود وزن های رگرسیونی تمام متغیرها (بارهای عاملی) معنی دار هستند.

شاخص های برازش مدل در جدول ۵ آورده شده است. همان طور که مشاهده می شود، مقدار  $\chi^2$  در هر سه فرم پرسشنامه معنی دار است در صورتی که این مقدار در مدل دارای برازش مطلوب بایستی غیر معنی دار باشد (قاسمی، ۱۳۸۹). با این وجود، مقدار  $\chi^2$  دو معمولاً در نمونه های با حجم بالا که در تحلیل عاملی مورد استفاده قرار می گیرد، بسیار بالا و معنی دار می شود، به همین دلیل شاخص خوبی برای تعیین برازش مدل نیست. در این مواقع بهتر است شاخص  $\chi^2/DF$  که نسبتی از  $\chi^2$  دو به درجه

1. discriminant validity

آزادی مدل است را مورد بررسی قرار دهیم. برای این شاخص مقادیر ۱ الی ۵ به منظور برآزش مدل مناسب می باشند (قاسمی، ۱۳۸۹) که در هر سه مدل زیر ۲ است (جدول ۵).

جدول ۴. وزن های رگرسیونی استاندارد شده گویه ها پس از انجام اصلاح مدل به تفکیک سه فرم پرسشنامه

Table 4

Standard regression weights of items after model modification

فرم ۱۶	فرم ۳۸	فرم ۵۴	شماره	زیرمقیاس	فرم ۱۶	فرم ۳۸	فرم ۵۴	شماره	زیرمقیاس
سوآلی	سوآلی	سوآلی	گویه	Subscales	سوآلی	سوآلی	سوآلی	گویه	Subscales
16	38	54	Number		16	38	54	Number	
item	item	item	of Item		item	item	item	of Item	
form	form	form			form	form	form		
---	.829	.842	29	مشارکت در	---	.872	.883	1	
---	.831	.825	30	تصمیم گیری	---	.832	.826	2	
---	.880	.882	31	Participative	---	.932	.924	3	اخلاق
---	.845	.842	32	Decision	---	.813	.820	4	Morale
---	.835	.812	33	Making	---	.893	.895	5	
---	.823	.813	34	رشد حرفه ای	---	.391	.439	6	
---	.744	.702	35	Professional	---	.806	.828	7	ارزیابی و
---	.806	.840	36	Growth	---	.641	.735	8	تشخیص
---	.397	.422	37		---	.807	.819	9	Appraisal &
---	---	.755	38		---	.810	.728	10	Recognition
---	.747	.850	39		---	.743	.727	11	
---	.782	.874	40	تعامل حرفه	.858	---	.917	12	هماهنگی
---	---	.842	41	ای	.968	---	.920	13	برنامه درسی
---	.801	.797	42	Professional	.851	---	---	14	Curriculum
---	.933	.848	43	Interaction	.588	---	---	15	Coordination
---	.800	.711	44		.852	---	.869	16	سیاست
---	.843	.835	45		.970	---	.976	17	انضباطی مؤثر
---	.872	.866	46	وضوح نقش	.535	---	.582	18	Effective
---	.938	.929	47	Role Clarity	.389	---	.378	19	Discipline
---	.874	.861	48		.900	---	.879	20	Policy
.851	---	.794	49		.896	---	.915	21	(عدم وجود)
.826	---	.91	50	جهت دهی	.817	---	.824	22	مطالبات کاری
.942	---	.905	51	دانش آموزان	.402	---	.380	23	بیش از اندازه
.659	---	---	52	Student	---	.547	.545	24	Excessive
---	.972	.987	53	Orientation	---	.706	.734	25	Work
---	---	.947	54		---	.862	.878	26	Demands
---	.963	.954	55	رهبری حمایت	---	.776	.701	27	همخوانی هدف
---	.926	.931	56	کننده	---	.393	.352	28	ها
---	.624	.635	57	Support	---	---	---	---	Goal
---	---	---	---	Leadership	---	---	---	---	Congruence

\* All regression weights are significant at  $p < .01$

شاخص های نیکویی برازش<sup>۱</sup> (GFI) شاخص برازش هنجار شده<sup>۲</sup> (NFI)، شاخص برازش نسبی<sup>۳</sup> (RFI)، شاخص برازش افزایشی<sup>۴</sup> (IFI)، شاخص برازش تطبیقی<sup>۵</sup> (CFI) در هر سه مدل تحلیل عاملی تأییدی همگی بالای ۰/۹۰ هستند که برای برازش مدل مطلوب تلقی می شوند. شاخص نسبت اقتصاد<sup>۶</sup> (PRATIO) که نسبت پارامتر های ثابت را به پارامترهای آزاد مورد بررسی قرار می دهد نیز هر سه مدل در بیشتر از ۰/۵۰ است و برای برازش مدل مناسب است. در نهایت، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد<sup>۷</sup> (RMSEA) نیز که بایستی کمتر از ۰/۰۸ باشد، نیز در هر سه مدل تحلیل عاملی کمتر از این مقدار است. به طور کلی، بررسی شاخص های برازش مدل نشان می دهد که مدل تحلیل عاملی تأییدی هر سه فرم پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه در نمونه ایرانی از برازش مناسبی برخوردار است و می توان گفت که هر سه فرم این پرسشنامه در نمونه ایرانی دارای همان ساختار عاملی است که در نمونه غیر ایرانی وجود دارد و روایی سازه پرسشنامه مذکور مورد تأیید قرار می گیرد.

جدول ۵. شاخص های برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی در فرم های سه گانه پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه

Table 5

Fitness model indexes of confirmatory factor analysis of school organizational health questionnaire												
RMSE	PRATI	CFI	TLI	IFI	RFI	NFI	AGF	GFI	$\chi^2/DF$	DF	$\chi^2$	Form s
A	O						I		$\chi$			s
.054	.885	.93	.94	.90	.90	.91	.916	.92	1.973	127	2517.64	54
		4	6	5	9	8		9		6	1	item
.039	.834	.94	.97	.91	.92	.93	.928	.94	1.693	586	991.365	38
		6	6	8	2	1		3				item
.027	.798	.98	.99	.92	.93	.93	.937	.95	1.556	138	214.596	16
		5	1	4	0	9		4				item

\* All  $\chi^2$  scores are significant at  $p < .01$

در پایان، برای ارزیابی پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه، از دو روش پایایی بازآزمون و محاسبه آلفا کرونباخ استفاده شد. ضریب همبستگی بین دوبار اجرای پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه به فاصله زمانی دو هفته در ۳۰ معلم گروه هدف برای فرم های ۵۴ سؤالی، ۳۸ سؤالی و ۱۶ سؤالی به ترتیب برابر  $r = 0.778$ ،  $r = 0.706$  و  $r = 0.812$  بود ( $p < 0.01$ ) که نشان می داد این پرسشنامه از پایایی بازآزمایی خوبی برخوردار است. ضریب آلفای کرونباخ نیز به ترتیب در این سه فرم برابر با ۰/۹۳۸، ۰/۸۷۴ و ۰/۷۵۶ بود. مقدار همبستگی هر گویه با کل گویه ها بالا بود و ضریب آلفا در صورت حذف هر کدام از گویه ها تغییر چندانی نمی کرد. بنابراین، در نهایت می توان گفت پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه در معلمان شرکت کننده در پژوهش حاضر از پایایی قابل قبولی برخوردار بود.

1 . Goodness of Fit Index (GFI)

2 . Normal Fit Index (NFI)

3 . Relative Fit Index (RFI)

4 . Incremental Fit Index (IFI)

5 . Comparative Fit Index (CFI)

6 . Parsimony Ratio (PRATIO)

7 . Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

### بحث و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که نسخه فارسی پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه از روایی محتوایی قابل قبولی برخوردار است. این یافته همسو با نتایج مطالعه سازندگان این پرسشنامه، هارت و همکارانش (۲۰۰۰) بود. گویه های پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه با توجه به سه بعد گسترده سلامت سازمانی یعنی روابط بین فردی (مانند دلبستگی معلمان به مدرسه، و جو حمایت کننده)، رفتار سازمانی (مانند مشارکت در تصمیم گیری، تعامل حرفه ای) و مدیریت منابع انسانی (مانند ارزیابی و تشخیص، زمینه رشد حرفه ای، وضوح نقش) طراحی شد تا همه ابعاد سلامت سازمانی مدرسه را در بر گیرد. درحالی که پرسشنامه‌های مشابه در این زمینه مانند پرسشنامه توصیف جو سازمانی<sup>۱</sup> مدرسه (هالپین و کرافت<sup>۲</sup>، ۱۹۶۲) فقط تعاملات اجتماعی بین معلمان و دانش آموزان را مورد بررسی قرار می دهند و رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی را در نظر نمی گیرند. پرسشنامه مشابه دیگر یعنی پرسشنامه وضعیت محیط مدرسه (رتنول و فریزر، ۱۹۸۷)، در حالی که روابط بین فردی و جنبه هایی از رفتار سازمانی را مورد بررسی قرار می دهد، مدیریت منابع انسانی را مورد سنجش قرار نمی دهد. پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه علاوه بر این سه بعد، وجود ارزش های اخلاقی در محیط سازمانی مدرسه را نیز مورد بررسی قرار می دهد. از این رو می توان گفت این پرسشنامه، کاملاً از لحاظ محتوایی، مفهوم سلامت سازمانی را در بر می گیرد. همچنین طراحی گویه های این پرسشنامه بر مبنای مطالعه جامع ادبیات نظری و پژوهشی در زمینه علوم تربیتی انجام شد. علاوه بر آن، از نظرات متخصصان سلامت سازمانی که در گروه آموزشی علوم تربیتی (دانشگاه ویکتوریا<sup>۳</sup> نیز مشغول به کار بودند نیز استفاده شد (هارت و همکاران، ۲۰۰۰). این متخصصان از لحاظ شفاف بودن، و عدم وجود همپوشانی مفهومی<sup>۴</sup>، گویه های طراحی شده را مورد بازبینی قرار دادند. در نظر گرفتن تمامی این مسائل در طراحی گویه ها موجب شده است که پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه از روایی محتوایی قابل قبولی برخوردار باشند.

بررسی روایی همگرایی پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه در پژوهش حاضر نشان داد که پرسشنامه مذکور روایی همگرایی بالایی با تعهد سازمانی معلم و جو سازمانی مدرسه دارد. این یافته همسو با نتایج مطالعات هارت و همکاران (۲۰۰۱)، لمرل<sup>۵</sup> (۲۰۰۵) و میلر<sup>۶</sup> (۲۰۱۰) بود. هارت و همکارانش (۲۰۰۰) گزارش کردند که نمرات این پرسشنامه با نمرات چک لیست بر انگیزختگی ناشی از استرس (گاتس و کوکس، ۱۹۸۸) همبستگی منفی معنی دار و با کیفیت زندگی کاری و رضایت عمومی شغلی همبستگی مثبت معنی دار داشت که نشان دهنده روایی همگرا و واگرایی این مقیاس بود. لمرل

1 . Organisational Climate Description Questionnaire

2 . Halpin & Croft

3 . Victorian Department of Education

4 . conceptual overlap

5 . Lemerle

6 . Miller

(۲۰۰۵) همبستگی مثبت و معنی داری را بین نمرات سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی معلمان گزارش کرد. میلر (۲۰۱۰) نیز دریافت که سلامت سازمانی مدرسه با پیشرفت شغلی معلمان و توانمند سازی شغلی آن‌ها ارتباط مثبت معنی داری دارد. وانگ، ژانگ و جکسون<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) نیز با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری گزارش کرد که هفت بعد از ابعاد هشت گانه پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه (فرم ۳۸ سؤالی) تأثیر مستقیم معنی داری بر توانمند سازی شغلی معلمان می‌گذارد. هارت و همکارانش (۲۰۰۰) همچنین نشان دادند که نمرات خرده مقیاس رهبری حمایت کننده با رضایت از مدیریت مدرسه همبستگی مثبت معنی داری داشت.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که هر سه فرم پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه در نمونه ایرانی از روایی سازه قابل قبولی برخوردار هستند. این یافته نیز همسو با نتایج مطالعات هارت و همکاران (۲۰۰۰)، گودتی، کانورسو و ویوتی<sup>۲</sup> (۲۰۱۵)، برنز و ماچین<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) بود. هارت و همکارانش (۲۰۰۰) هم با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و هم تحلیل عاملی تأییدی روایی سازه این پرسشنامه را مورد تأیید قرار دادند. گودتی و همکارانش (۲۰۱۵) نیز به بررسی ساختار عاملی فرم ۳۸ سؤالی پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه در یک نمونه از معلمان ایتالیایی پرداختند. نتایج مطالعه آن‌ها نشان داد که با حذف چند گویه، این پرسشنامه از روایی سازه قابل قبولی برخوردار است و گویه‌ها بر روی عامل‌های خود بارهای عاملی معنی داری می‌گیرند. برنز و ماچین (۲۰۱۳) با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی در یک مطالعه مقدماتی، ساختار عاملی فرم بلند این پرسشنامه را مورد تأیید قرار دادند. با توجه به مبانی نظری که هنگام طراحی گویه‌های آزمون برای تعیین ابعاد سلامت سازمانی مدرسه مورد بررسی قرار گرفت (هارت و همکاران، ۲۰۰۰)، تأیید شدن ساختار عاملی این پرسشنامه در مطالعات مختلف دور از انتظار نبود.

در نهایت، بررسی پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه در پژوهش حاضر نشان داد که این پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است. این یافته نیز همسو با نتایج مطالعه هارت و همکاران (۲۰۰۰)، گودتی و همکاران (۲۰۱۳)، وانگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۹)، و گریفین<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۴) بود. هارت و همکارانش (۲۰۰۰) گزارش کرد که همبستگی تک تک سوالات و تک تک زیر مقیاس‌ها با هم در ۲ بار اجرای آزمون معنی دار بود. آلفای کرونباخ این آزمون در ۱۲ زیر مقیاس آن از ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ متغیر بود که نشان از همسانی درونی این مقیاس می‌داد. گودتی و همکارانش (۲۰۱۳) نیز آلفای کرونباخ همه خرده مقیاس‌های این پرسشنامه را بالای ۰/۷۰ گزارش کردند. وانگ (۲۰۰۹) آلفای کرونباخ فرم ۳۸ سؤالی این پرسشنامه را بین ۰/۵۹ الی ۰/۷۸ در خرده مقیاس‌های مختلف گزارش کرد. گریفین و

1 . Wang, Zhang, & Jackson  
2 . Guidetti, Converso, & Viotti  
3 . Burns & Machin  
4 . Wanf  
5 . Griffin



همکاران (۲۰۰۴) نیز آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۸۶/ بدست آوردند. در پژوهش حاضر نیر آلفای کرونباخ فرم ۵۴ سؤالی پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه بیشتر از دو فرم کوتاه تر آن بود. البته این مسئله به این دلیل است که هرچه تعداد سؤالات یک پرسشنامه بیشتر می شود، آلفای کرونباخ آن پرسشنامه نیز افزایش پیدا می کند (ساتوس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹).

به طور کلی، با توجه به نتایج پژوهش حاضر می توان نتیجه گرفت که نسخه فارسی پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه هارت و همکاران (۲۰۰۰) در نمونه معلمان ایرانی شرکت کننده در پژوهش حاضر دارای روایی و پایایی قابل قبولی است و می توان برای سنجش سلامت سازمانی مدارس یا برای ارزیابی روند پیشرفت مداخلات آموزشی (در برنامه های مداخله ای که به منظور افزایش سلامت سازمانی مدارس انجام می شود)، از این پرسشنامه استفاده کرد. با این وجود، پژوهش حاضر، یک مطالعه مقدماتی برای سنجش ویژگی های روانسنجی پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه بود، و برای اطمینان از معتبر بودن این پرسشنامه، بهتر است پژوهش های دیگری نیز در این زمینه تکرار شوند. یکی از محدودیت های پژوهش حاضر این بود که معلمان دوره متوسطه ممکن بود در چندین مدرسه تدریس کنند. هر چند به آن ها گفته شد به سؤالات بر مبنای مدرسه ای که بیشترین حضور را در آن دارند پاسخ گویند، اما با این وجود، ممکن است حضور در چندین مدرسه، باعث شده باشد معلمان در پاسخ به سؤالات دچار سردرگمی شوند. هر چند، تعداد بیشتری از معلمان شرکت کننده در پژوهش در دوره های ابتدایی و فقط در یک مدرسه تدریس می کردند، اما به علت طولانی شدن بخش نتایج، یافته ها به تفکیک مقطع تدریس معلمان انجام نشد. بنابراین پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی بررسی روایی و پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی فقط در یک دوره تحصیلی انجام شود. همچنین پیشنهاد می شود بررسی مشخصات روانسنجی آزمون به تفکیک متغیرهای مداخله کننده در سلامت سازمانی مدرسه، مانند جنسیت و سابقه کار معلمان انجام شود. در نهایت، پیشنهاد می شود، مطالعات بعدی به صورت آزمایشی یا همبستگی، ارتباط متغیرهای مرتبط با سلامت سازمانی مدرسه را با استفاده از این پرسشنامه مورد بررسی قرار دهند.

## References

## منابع

- بیکزاد، جعفر؛ سرمست، بهرام و خویشی، بهروز (۱۳۸۸) بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس با عملکرد مدیران مدارس مقاطع سه گانه تحصیلی آموزش و پرورش شهرستان مراغه، **فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی**، شماره دوم، زمستان، ص.ص. ۱۹۳-۱۷۵
- شریعتمداری، مهدی، (۱۳۸۸) بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران، **فصلنامه علمی پژوهشی آموزش و ارزشیابی**، ۲ (۶) ۱۵۱-۱۱۹.

1 . Santos

علاقه‌بند، علی (۱۳۷۸)، سلامت سازمانی مدرسه، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ۶(۲۱)، ۲۳-۱۴  
 قاسمی، وحید (۱۳۸۹)، مدل‌سازی معادلات ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics  
 تهران، انتشارات جامعه‌شناسان

هومن، حیدرعلی (۱۳۷۹) اندازه‌گیری‌های روانی و تربیتی و فن تهیه تست، تهران، نشر سلسله.

یوسفیان، جواد (۱۳۸۴) بررسی وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی در معلمان استان یزد،

واحد تحقیقات سازمان آموزش و پرورش یزد

- Ackerman, T. A. (1992). A didactic explanation of item bias, item impact, and item validity from a multidimensional perspective. *Journal of Educational Measurement*, 29(1), 67-91.
- Alagheband, A. (1999). School organizational health. *Journal of Management in Education*, 6, 14-33. [In Persian]
- Alagheband, A. (2011). *Sociology of Education*. Tehran: Ravan Pub. [In Persian]
- Beykzad, j., Sarmast, B., & Khishi B. (2010). The study of the relationship between the organizational health of schools and the school managers' performance in Maraqeh. *Journal of Instruction and Evaluation*, 1(2), 175-193. [In Persian]
- Bottiani, J. H., Bradshaw, C. P., & Mendelson, T. (2014). Promoting an equitable and supportive school climate in high schools: The role of school organizational health and staff burnout. *Journal of School Psychology*, 52(6), 567-582.
- Bruhn, J. G. (2001). *Trust and the health of organisations*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Burns, R. A., & Machin, M. A. (2013). Employee and workplace well-being: A multi-level analysis of teacher personality and organizational climate in Norwegian teachers from rural, urban and city schools. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 57(3), 309-324.
- Claudet, J. G., & Ellett, C. D. (1999). Conceptualization and measurement of supervision as a school organizational climate construct. *Journal of Curriculum and Supervision*, 14(4), 318.
- Ghasemi, V. (2010). *Structural modeling in social science research*. Tehran: Jamee Shenasan Pub. [In Persian]
- Gotts, G., & Cox, T. (1988). *Stress Arousal Checklist. A manual for its administration, scoring and interpretation*. Melbourne: Swinburne.
- Griffin, M. A., Rafferty, A. E., & Mason, C. M. (2004). Who started this? Investigating different sources of organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 555-570.
- Guidetti, G., Converso, D., & Viotti, S. (2015). The school organisational health questionnaire: contribution to the Italian validation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 3434-3440.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1962). *The organizational climate of schools* (Vol. 11, No. 7). Midwest Administration Center, University of Chicago.

- Hart, P. M., Wearing, A. J., Conn, M., & Carter, N. L. (2000). Development of the School Organisational Health Questionnaire: A measure for assessing teacher morale and school organisational climate. *British Journal of Educational Psychology*, 70(2), 211-228.
- Hoy, W. K., & Fedman, J. A. (1987). Organizational Health: The Concept and Its Measure. *Journal of research and Development in Education*, 20(4), 30-37.
- Hoy, W. K., & Hannum, J. W. (1997). Middle school climate: An empirical assessment of organizational health and student achievement. *Educational Administration Quarterly*, 33(3), 290-311.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.E. (2005). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. (7th edition), New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (1997). *The road to open and healthy schools: A handbook for change*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Bliss, J. R. (1990). Organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative analysis. *Educational Administration Quarterly*, 26(3), 260-279.
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. *The elementary school journal*, 355-372.
- Human, H. A. (2001). *Educational and psychological measurement and test development techniques*. Tehran: Selseleh Press. [In Persian]
- 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, 833-844.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurements*, 30(3), 607-10.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*, 28(4), 563-575.
- Lee, J. C., Chen, C. L., & Xie, S. H. (2014). The influence of school organizational health and occupational burnout on self-perceived health status of primary school teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 985-989.
- Lemerle, K. A. (2005). *Evaluating the impact of the school environment on teachers' health and job commitment: Is the health promoting school a healthier workplace?*. Unpublished Dissertation, Queensland University of Technology.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Lyden, J. A., & Klingele, W. E. (2000). Supervising organizational health. *Supervision*, 61(12), 3-6.
- Mehta, T. G., Atkins, M. S., & Frazier, S. L. (2013). The Organizational health of urban elementary schools: school health and teacher functioning. *School Mental Health*, 5(3), 144-154.

- Miller, A. E. (2010). *School climate components that contribute to adequate yearly progress in elementary schools*. Unpublished Dissertation, Georgia Southern University.
- Miles, M. B. (1969). Planned change and organizational health: Figure and ground. *Organizations and human behavior*, 375-391.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Ramdass, M., & Lewis, T. (2012). Towards a model for research on the effects of school organizational health factors on primary school performance in Trinidad & Tobago. *International Journal of Educational Development*, 32(3), 482-492.
- Rentoul, A.J., & Fraser, B. J. (1983). Development of a school-level environment questionnaire. *Journal of Educational Administration*, 21(1), 21-39.
- Santos, J. R. A. (1999). Cronbach's alpha: A tool for assessing the reliability of scales. *Journal of extension*, 37(2), 1-5.
- Shariatmadari, M. (2009). Investigating the relationship between organizational health and effectiveness of school administrators in Tehran. *Journal of Instruction and Evaluation*, 2(6), 119-151. [In Persian]
- Steers, R. M., & Braunstein, D. N. (1976). A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 251-266.
- Tsui, K. T., & Cheng, Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 249-268.
- Waltz, C. F., & Bausell, B. R. (1981). *Nursing research: design statistics and computer analysis*. New York: Davis FA.
- Wang, J. L. (2009). *Teachers' psychological empowerment: Structure, influencing factors, and outcome variables*. Unpublished Dissertation, University of Southwest, Chongqing, China.
- Wang, J. L., Zhang, D. J., & Jackson, L. A. (2013). Influence of self-esteem, locus of control, and organizational climate on psychological empowerment in a sample of Chinese teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(7), 1428-1435.
- Yusefiyan, J. (2006). *Investigating the status of job satisfaction and organizational commitment among Teachers of Yazd province*. The research Center of Yazd Education Institution. [In Persian]

ضمیمه الف: نمونه ای از گویه های پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه

Appendix A: samples of school organizational health questionnaire

<p><b>وضوح نقش</b> <b>(Role Clarity)</b></p> <p>نسبت به انتظاراتی که دیگران در این مدرسه از من دارند واقف هستم I am always clear about what others at school expect of me</p> <p>اهداف کاری من همیشه به خوبی مشخص و تعریف شده اند My work objectives are always well defined</p>	<p><b>اخلاق</b> <b>(Morale)</b></p> <p>روح تیمی خوبی در این مدرسه وجود دارد There is good team spirit in this school</p> <p>(رعایت) اصول اخلاقی در این مدرسه خیلی بالا است The morale in this school is high</p>
<p><b>رشد حرفه ای</b> <b>(Professional Growth)</b></p> <p>در این مدرسه، دیگران (همکاران) در عمل، به تکامل شغلی و رشد حرفه ای من علاقه دارند Others in the school take an active interest in my career development and professional growth</p> <p>برنامه ریزی برای رشد شغلی و حرفه ای در این مدرسه جزء نیازها و علایق شخصی خود من است The professional development planning in the school takes into account my individual needs and interests</p>	<p><b>سیاست انضباط مؤثر</b> <b>(Effective Discipline Policy)</b></p> <p>قوانین و محدودیت های مربوط به انضباط در این مدرسه هم توسط کادر مدرسه و هم توسط دانش آموزان به خوبی درک شده است. The rules and sanctions relating to discipline in this school are well understood by both staff and students</p> <p>انتظارات و توقعات من از انضباط با انتظارات و توقعات معلمان دیگر از انضباط در این مدرسه مشابه است. My own expectations about discipline are the same as most other teachers at this school</p>
<p><b>تعامل حرفه ای</b> <b>(Professional Interaction)</b></p> <p>تعامل خوبی بین اعضاء کادر مدرسه (معلمان و همکاران) وجود دارد. There is good communication between staff members in this school</p> <p>من از طرف همکارانم مورد حمایت قرار می گیرم I receive support from my colleagues</p>	<p><b>رهبری مؤثر</b> <b>(Supportive Leadership)</b></p> <p>همکاران از سوی مدیر مدرسه حمایت می شوند There is support from the administration in this school</p> <p>تعامل خوبی بین معلمان و مدیر در این مدرسه وجود دارد There is good communication between teachers and the administration in this school</p>
<p><b>مشارکت در تصمیم گیری</b> <b>(Participative Decision-Making)</b></p> <p>من از فرآیند تصمیم گیری که در این مدرسه وجود دارد راضی هستم I am happy with the decision-making processes used in this school</p> <p>فرصتی برای کارکنان (معلمان) برای شرکت در مورد سیاست ها و تصمیم گیری های مدرسه وجود دارد There is opportunity for staff to participate in school policy and decision-making</p>	<p><b>سیاست انضباط مؤثر</b> <b>(Effective Discipline Policy)</b></p> <p>قوانین و محدودیت های مربوط به انضباط در این مدرسه هم توسط کادر مدرسه و هم توسط دانش آموزان به خوبی درک شده است. The rules and sanctions relating to discipline in this school are well understood by both staff and students</p> <p>انتظارات و توقعات من از انضباط با انتظارات و توقعات معلمان دیگر از انضباط در این مدرسه مشابه است. My own expectations about discipline are the same as most other teachers at this school</p>

<p>جهت دهی دانش آموزان (Student Orientation)</p> <p>با دانش آموزان به عنوان افرادی مسئول در این مدرسه برخورد می شود Students are treated as responsible people in this school</p> <p>دانش آموزان در این مدرسه برای کسب موفقیت تشویق می شوند Students in this school are encouraged to experience success</p>	<p>مطالبات کاری بیش از اندازه (Excessive Work Demands)</p> <p>معلمان فشار کاری بیش از اندازه ای در این مدرسه دارند Teachers are overloaded with work in this school</p> <p>انتظارات بیش از اندازه ای از معلمان در این مدرسه وجود دارد There is too much expected of teachers in this school</p>
<p>هماهنگی برنامه درسی (Curriculum Coordination)</p> <p>معلمان با یکدیگر در مورد (نحوه) تدریستان و برنامه آموزشی مشورت می کنند Teachers consult with each other about their teaching and curriculum</p> <p>معلمان با مسئول هماهنگی ناحیه/یا درس (نماینده آموزش و پرورش) در مورد تدریستان مشورت می کنند Teachers consult with area/subject coordinators about their teaching</p>	<p>همخوانی هدف ها (Goal Congruence)</p> <p>مدرسه دارای مجموعه ای از اهداف و چشم انداز روشنی است که به اعضاء شرح داده شده است The school has a clearly stated set of objectives and goals</p> <p>اهداف فردی من در جهت (موافق) اهداف این مدرسه هستند My personal goals are in agreement with the goals of this school</p>

Archive of SID