

Developing and Validating a Questionnaire for Assessing School Organizational Health from an Islamic Perspective

Mohammad-Hassan Pardakhtchi¹ | Mohammad Reza Asadi Younesi^{2✉} |
Seyed Alireza Ghasemi³

1. Full Professor, Department of Educational Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. **Email:** m-pardakhtchi@sbu.ac.ir
2. **Corresponding Author:** Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Birjand, Birjand, Iran. **Email:** yoonesi@birjand.ac.ir
3. MA Student in Educational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Birjand, Birjand, Iran. **Email:** s.alirezaghasemi@birjand.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Received: 31 March 2025 Revised: 19 May 2025 Accepted: 08 June 2025 Published: 11 June 2025 Keywords School Organizational Health, an Islamic Approach, Developing a tool (Questionnaire), Validation.	Objective: This study aims to develop and validate a questionnaire for assessing the school organizational health from an Islamic perspective. Method: This study was conducted in two main stages employing a mixed-method approach. In the first stage, a qualitative phase, researchers used qualitative research methods like interviews and focus groups with school principals, teachers, and educational experts to identify indicators of organizational health from an Islamic perspective based on a predefined conceptual framework. These indicators were then analyzed using thematic analysis. In the second stage, a quantitative phase, a 109-item questionnaire was developed through a descriptive survey method. After revisions, it was reduced to 79 items. The data collected from the statistical sample were analyzed using exploratory factor analysis. Results: Factor analysis identified ten main components: principal's influence, teachers' commitment and a sense of responsibility, preservation of Islamic values, support for human resources, emphasis on creativity, mutual respect and trust, collaborative decision-making, students' effort, school facilities, and focus on quality. These factors together explained 65.40% of the total variance. Content validity was verified by expert review, and construct validity was confirmed through exploratory factor analysis. The Cronbach's alpha for the entire questionnaire was 0.98, and for individual factors ranged between 0.75 and 0.95, indicating high reliability and internal consistency. Conclusion: The developed questionnaire is a valid and reliable tool for assessing school organizational health from an Islamic perspective. It can play a crucial role in identifying strengths and weaknesses, guiding educational improvement planning, and fostering a supportive and effective school environment.

Cite this article

Pardakhtchi, M. H., Asadi Younesi, M., & Ghasemi, S., A. (2025). Developing and Validating a Questionnaire for Assessing School Organizational Health from an Islamic Perspective. *Applied Issues in Islamic Education*, 10 (1), 7-26.
<http://dx.doi.org/10.61882/qaie.10.1.3>



© The Author(s). Publisher: Academy of Scientific Studies in Education.



وزارت آموزش و پرورش
سازمان پژوهش و
برنامه‌ریزی آموزشی



پژوهشگاه تعلیم و تربیت



پژوهشگاه
مطالعات آموزش و پرورش

ساخت و اعتباریابی پرسشنامه سنجش سلامت سازمانی مدرسه با رویکرد اسلامی

محمدحسن پرداختچی^۱ | محمدرضا اسدی یونسی^۲ | سید علیرضا قاسمی^۳

۱. استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. m-Pardakhtchi@sbu.ac.ir
۲. نویسنده مسئول: استادیار گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران. yoonesi@birjand.ac.ir
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران. s.alirezahaseemi@birjand.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: پژوهشی دریافت: ۱۱ فروردین ۱۴۰۴ بازنگری: ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۴ پذیرش: ۱۸ خرداد ۱۴۰۴ انتشار: ۲۱ خرداد ۱۴۰۴ کلیدواژه‌ها: سلامت سازمانی مدرسه، رویکرد اسلامی، ساخت ابزار، اعتباریابی.	هدف: پژوهش حاضر با هدف ساخت و اعتباریابی پرسشنامه سلامت سازمانی مدارس بر اساس رویکرد اسلامی انجام شد. روش: این مطالعه در دو مرحله اصلی و به روش ترکیبی انجام شد. در مرحله اول، با استفاده از روش‌های تحقیق کیفی مانند روش مصاحبه و استفاده از گروه‌های متمرکز با مدیران، معلمان و صاحب‌نظران، مصادیق سلامت سازمانی بر اساس رویکرد اسلامی و مصادیق آن طبق تعریف پژوهشگر، استخراج شد و به روش تحلیل مضمون مورد تحلیل قرار گرفت. در مرحله دوم و به روش توصیفی از نوع پیمایشی، پرسشنامه‌ای ۱۰۹ سؤالی طراحی شد که پس از اصلاحات، به ۷۹ سؤال کاهش یافت. داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه آماری با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها: تحلیل عاملی منجر به شناسایی ۱۰ عامل اصلی شامل نفوذ مدیر، تعهد و احساس مسئولیت معلمان، پاسداشت ارزش‌های اسلامی، حمایت از منابع انسانی، تأکید بر خلاقیت، احترام و اعتماد متقابل، همفکری، تلاش دانش‌آموزان، امکانات مدرسه و تأکید بر کیفیت شد که ۶۵.۴۰ درصد واریانس کل را تبیین کردند. روایی پرسشنامه با استفاده از نظر خبرگان (روایی محتوایی) و تحلیل عاملی اکتشافی (روایی سازه) مورد تأیید قرار گرفت. همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۸ و برای عوامل مختلف بین ۰/۷۵ تا ۰/۹۵ محاسبه شد که نشان‌دهنده پایایی و همسانی درونی بالایی ابزار است. نتیجه‌گیری: پرسشنامه طراحی شده ابزاری معتبر و قابل اعتماد برای سنجش سلامت سازمانی مدارس با رویکرد اسلامی است. این ابزار می‌تواند در شناسایی نقاط قوت و ضعف مدارس، برنامه‌ریزی برای بهبود کیفیت آموزش و ایجاد محیطی مؤثر و حمایتگر نقش اساسی ایفا کند.
استناد	پرداختچی، محمدحسن، اسدی یونسی، محمدرضا، و قاسمی، سید علیرضا (۱۴۰۴). ساخت و اعتباریابی پرسشنامه سنجش سلامت سازمانی مدرسه با رویکرد اسلامی. <i>مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی</i>، ۱۰ (۱)، ۷-۲۶. http://dx.doi.org/10.61882/qaie.10.1.3
ناشر: پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.	© نویسنده‌گان.



مقدمه

سلامت سازمانی^۱ در مدارس از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا مستقیماً بر کیفیت آموزش، عملکرد معلمان و رشد و پیشرفت دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد (اوکان^۲ و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۵). به باور دلخوش و برقی (۱۴۰۰: ۱۳۵)، سلامت سازمانی مدرسه توصیف پویایی بین فردی دانش‌آموزان، معلمان، مدیران در یک مدرسه بوده و این امر برداشتی از محیط مدرسه می‌باشد. یک محیط آموزشی سالم و پویا، فضایی را ایجاد می‌کند که در آن معلمان از حمایت شغلی، رضایت حرفه‌ای و انگیزه لازم برای ارائه آموزش مؤثر برخوردار باشند و دانش‌آموزان نیز احساس امنیت، تعلق و انگیزه برای یادگیری داشته باشند (هور^۳ و همکاران، ۲۰۲۴: ۱۶۹۸۲). سلامت سازمانی به مفهوم توانایی یک سازمان در حفظ تعادل و پایداری در شرایط پویا و پیچیده محیطی، در عین دستیابی به اهداف کلان خود، اشاره دارد (الحمدا^۴ و همکاران، ۲۰۲۲: ۴۳۳). این مفهوم ابعاد متعددی را شامل می‌شود، از جمله جو کاری مثبت، روابط سازنده میان کارکنان و مدیران، احساس عدالت و امنیت شغلی و توانایی سازمان در پاسخگویی به نیازهای در حال تغییر (بوژی^۵ و همکاران، ۲۰۲۰: ۵۱۲). یک سازمان سالم از محیطی بهره می‌برد که در آن کارکنان با انگیزه بالا، رضایت شغلی و تعهد به ارزش‌های مشترک فعالیت می‌کنند (پالومبو^۶، ۲۰۲۱: ۱۱۸). این سلامت، نه تنها به بهبود بهره‌وری و کارایی منجر می‌شود، بلکه احساس تعلق، تعاملات مثبت و بهزیستی کارکنان را نیز تقویت می‌کند، که همگی از عناصر کلیدی برای موفقیت و پیشرفت پایدار سازمان محسوب می‌شوند (کیپر^۷ و همکاران، ۲۰۲۱: ۱۱۹۰۷).

مبانی نظری، موید آن است که یکی از نظریه‌های اصلی در حوزه سلامت سازمانی، نظریه سلامت سازمانی هوی و تارتر^۸ است که بر اساس مفهوم سلامت سازمانی به عنوان توانایی یک سازمان برای انطباق، تداوم و رشد در مواجهه با چالش‌ها و تغییرات محیطی شکل گرفته است (هوی و تارتر، ۲۰۱۱: ۱۲۶). این نظریه سلامت سازمانی را در سه سطح اصلی تعریف می‌کند. سطح نهادی، به توانایی سازمان در برقراری ارتباط مثبت و متقابل با محیط خارجی، حفظ مشروعیت و دستیابی به منابع مورد نیاز برای بقا و رشد اشاره دارد. سطح مدیریتی بر نقش مدیریت در حفظ ثبات و انسجام درون سازمان تمرکز دارد، از جمله ایجاد سیاست‌های عادلانه، مدیریت تعارضات و تقویت جو مثبت کاری. سطح فنی مربوط به کارکردهای عملیاتی سازمان است، از جمله کیفیت اجرای وظایف و هماهنگی میان اعضای تیم‌های کاری (هوی و تارتر، ۲۰۱۱: b۴۳۰). این نظریه تأکید دارد که سلامت سازمانی در صورتی تحقق می‌یابد که این سه سطح به طور هماهنگ عمل کنند (هوی و تارتر، ۲۰۰۷: ۲۹۵). در محیط‌های آموزشی مانند مدارس، نظریه هوی و تارتر به مدیران کمک می‌کند تا عوامل مؤثر بر پویایی و اثربخشی سازمان را شناسایی کرده و محیطی مساعد برای یادگیری، رشد حرفه‌ای معلمان و رضایت شغلی کارکنان ایجاد کنند (العمری و ابوشیندی^۹، ۲۰۲۰: ۵۸۶۰). این نظریه به طور گسترده در پژوهش‌های مدیریت آموزشی و سازمانی استفاده شده و ابزارهایی مانند پرسشنامه سلامت سازمانی^{۱۰} (OHI) برای ارزیابی سلامت سازمانی بر

1. Organizational Health
2. Okan
3. Hur
4. AlHamadi
5. Bouziri

6. Palumbo
7. Kaper
8. Hoy & Tarter
9. Al-Omari & Abu Shindi
10. Organizational Health Inventory

اساس این چارچوب طراحی شده‌اند (آک^۱ و همکاران، ۲۰۲۲: ۱۲۰). این پرسشنامه، ابزاری استاندارد برای سنجش سلامت سازمانی است و در ابتدا به طور خاص برای ارزیابی سلامت سازمانی در مدارس طراحی شده است. این پرسشنامه بر اساس نظریه سلامت سازمانی هوی و تارتر عمل می‌کند و ابعاد مختلفی را در سه سطح نهادی، مدیریتی و فنی مورد بررسی قرار می‌دهد (محمودی و همکاران، ۲۰۱۹: ۵۰). سنجش سلامت سازمانی در مدارس از آن جهت اهمیت دارد که مدارس به‌عنوان نهادهای کلیدی در شکل‌دهی به آینده جامعه، نیازمند محیطی سالم، پویا و کارآمد هستند. ارزیابی سلامت سازمانی امکان شناسایی نقاط قوت و ضعف ساختاری و مدیریتی مدارس را فراهم کرده و به ایجاد فضایی مناسب برای رشد حرفه‌ای معلمان، یادگیری مؤثر دانش‌آموزان و تعامل مثبت میان کارکنان کمک می‌کند (بکل-بوگال و عبداللہی^۲، ۲۰۲۱: ۱۲۶).

همانطور که بیان شد، سلامت سازمانی در مدارس به معنای وجود روابط مثبت میان کارکنان، مدیریت عادلانه، شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها و ایجاد فرصتی برای رشد و توسعه فردی و حرفه‌ای است (دلخوش و برقی، ۱۴۰۰: ۱۳۶). زمانی که سلامت سازمانی در مدارس تقویت شود، نه تنها معلمان و کادر آموزشی توانایی بیشتری در مقابله با چالش‌ها خواهند داشت، بلکه محیطی برای یادگیری مؤثر و پرورش نسلی خلاق، مسئول و توانا فراهم خواهد شد (حجازی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۵۶). از آنجایی که در ایران به عنوان یک کشور اسلامی، رویکرد اسلامی به سلامت سازمانی، اصول اخلاقی، عدالت و مسئولیت‌پذیری متقابل استوار وجود دارد (مهنی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۰۶؛ قرائیان و زمانی، ۱۴۰۰: ۸۴)، سلامت سازمانی مبتنی بر رویکرد اسلامی به‌عنوان یک چارچوب جامع، می‌تواند نقش مهمی در بهبود این مفهوم ایفا کند. در این رویکرد، ارزش‌های انسانی و الهی مانند احترام به کرامت انسانی، تقویت همکاری و برادری، رعایت انصاف و ایجاد حس رضایت معنوی در محیط کاری برجسته می‌شود (چادهری^۳ و همکاران، ۲۰۲۳: ۱۰۰). از دیدگاه اسلامی، سلامت سازمانی فراتر از بهره‌وری مادی است و به تأمین رفاه روانی و اخلاقی کارکنان نیز اهمیت می‌دهد (عزتی و همکاران، ۱۳۹۸: ۹۱). مفاهیمی همچون کار به‌عنوان عبادت، رعایت امانت در مسئولیت‌ها و تلاش در جهت ارتقاء توانمندی‌های افراد، همگی به ایجاد محیطی کمک می‌کند که در آن هم سازمان و هم کارکنان به رشد و تعالی دست یابند (ناسوشن و رافیکی^۴، ۲۰۲۰: ۲۰۱). بدیهی است این نگرش، با تقویت حس همبستگی و اعتماد میان اعضای سازمان، بستری برای موفقیت و پایداری درازمدت فراهم می‌کند.

با وجود اهمیت نظریه‌های غربی در تحلیل سلامت سازمانی، در جوامع اسلامی لازم است این مفهوم با تکیه بر مبانی اسلامی بازتعریف و تبیین گردد. رویکرد اسلامی به سازمان، تأکید خاصی بر اخلاق، عدالت، امانت‌داری، مشورت، کرامت انسانی و نیت الهی در انجام وظایف دارد (جعفرزاده کوچکی، ۱۴۰۰: ۱۳۸). در قرآن کریم، آیه‌هایی مانند "إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ" (حجرات: ۱۳) و "وَأْمُرْهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ" (شوری: ۳۸)، بر ارزش‌های بنیادینی همچون تقوا، عدالت و مشورت تأکید دارند که پایه‌های سلامت سازمانی در نگرش اسلامی را تشکیل می‌دهند. همچنین، در احادیث و سیره نبوی و علوی، تأکید

1. Ak

2. Bekele Bogale & Abdulahi

3. Chaudhary

4. Nasution & Rafiki

فراوانی بر ایجاد فضای کار سالم، رعایت انصاف در مدیریت، رفتار احترام‌آمیز با زیردستان و التزام به حقوق دیگران وجود دارد. به عنوان مثال، امام علی (ع) در نامه معروف به مالک اشتر، معیارهای یک نظام سازمانی سالم را ترسیم می‌کند؛ از جمله: رعایت عدالت، انصاف با کارکنان، اجتناب از خودکامگی و اولویت دادن به صلاح عمومی (حسینی، ۱۴۰۰: ۵۸). افزون بر این، شماری از اندیشمندان اسلامی معاصر نیز به ضرورت طراحی الگوهای مدیریتی و سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی اشاره کرده‌اند. آثار افرادی همچون مطهری، علامه طباطبایی و صدر در تبیین ماهیت روابط انسانی، مسئولیت‌پذیری و سلامت محیط کار قابل استناد هستند. بنابراین، سلامت سازمانی در چارچوب اسلامی نه تنها به معنای اثربخشی و کارآمدی ساختاری است، بلکه ناظر بر تحقق عدالت اجتماعی، تقویت بعد معنوی کارکنان و ایجاد محیطی اخلاق‌مدار و مسئولیت‌پذیر نیز هست (امیری، ۱۴۰۰: ۲۰۸). این مبانی نظری، ضرورت طراحی ابزارهای بومی مبتنی بر آموزه‌های دینی را در نظام آموزش و پرورش اسلامی ایران توجیه می‌کند.

در مجموع، طراحی و اعتباریابی پرسشنامه‌ای برای سنجش سلامت سازمانی مدارس با رویکرد اسلامی، گامی ارزشمند در راستای توسعه ابزارهای علمی متناسب با نیازها و شرایط فرهنگی-اجتماعی ایران و جهان است. این پرسشنامه، با در نظر گرفتن ابعاد کلیدی سلامت سازمانی و تلفیق آن با اصول و ارزش‌های اسلامی، می‌تواند به عنوان ابزاری معتبر برای پژوهشگران، مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی به کار رود. با وجود گسترش مطالعات در زمینه سلامت سازمانی مدارس، اغلب پژوهش‌ها بر اساس چارچوب‌های نظری غربی نظیر مدل «هوی و تارتر» انجام شده‌اند که بیشتر بر ساختارهای مدیریتی و تعاملات حرفه‌ای تمرکز دارند و کمتر به ابعاد فرهنگی، اخلاقی و دینی توجه داشته‌اند. این در حالی است که در جوامعی چون ایران با نظام آموزشی اسلامی، سلامت سازمانی مفهومی چندبعدی است که در آن ارزش‌هایی چون عدالت، مسئولیت‌پذیری، احترام متقابل، کرامت انسانی، نیت الهی، و مشارکت اخلاق‌مدار نقش محوری دارند. فقدان ابزارهای بومی و مبتنی بر آموزه‌های اسلامی برای سنجش سلامت سازمانی، نشان‌دهنده یک شکاف نظری و کاربردی مهم در ادبیات موجود است. از یک سو، چارچوب نظری منسجمی که سلامت سازمانی را در بافت اسلامی صورت‌بندی کند وجود ندارد و از سوی دیگر، ابزارهای سنجش سلامت سازمانی متناسب با چنین چارچوبی توسعه نیافته‌اند. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف پر کردن این شکاف، به دنبال طراحی و اعتباریابی پرسشنامه‌ای بر مبنای رویکرد اسلامی به سلامت سازمانی مدارس است. بر همین اساس، در راستای پر کردن شکاف نظری و کاربردی موجود در زمینه سنجش سلامت سازمانی با رویکرد اسلامی، این پژوهش با دو سؤال اصلی دنبال شده است: نخست آن‌که شاخص‌ها و مؤلفه‌های سلامت سازمانی مدارس با رویکرد اسلامی بر اساس تحلیل داده‌های کیفی چه هستند؟ و دوم آن‌که پرسشنامه طراحی‌شده برای سنجش سلامت سازمانی مدارس با رویکرد اسلامی، از نظر ویژگی‌های روان‌سنجی، تا چه میزان دارای روایی و پایایی قابل قبول است؟

روش پژوهش

روش پژوهش در بخش نخست کیفی و در بخش دوم، توصیفی-مقطعی بود که در زمره پژوهش‌های پیمایشی قرار می‌گیرد. پژوهش حاضر در دو گام مجزا طراحی و اجرا شد. در گام نخست (مرحله کیفی)، با هدف شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های سلامت سازمانی مدارس با رویکرد اسلامی، از روش تحقیق

کیفی با رویکرد تحلیل مضمون استفاده شد. جامعه آماری در این مرحله شامل مدیران مدارس اسلامی، معلمان باسابقه در مدارس مذهبی، و متخصصان حوزه تعلیم و تربیت اسلامی بود. روش نمونه‌گیری در این مرحله، نمونه‌گیری هدفمند بود. تعداد نمونه شامل ۲۰ نفر از خبرگان آموزشی بود که بر اساس ملاک‌هایی همچون سابقه مدیریتی در مدارس دینی، آشنایی با مبانی اسلامی تعلیم و تربیت، و تجربه پژوهشی در زمینه مدیریت آموزشی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و جلسات گروه کانونی گردآوری شد و با روش تحلیل مضمون در سه مرحله کدگذاری و تحلیل شدند. در گام دوم (مرحله کمی)، هدف بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار طراحی‌شده در مرحله اول بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان و کارکنان آموزشی مدارس غیردولتی مذهبی شهر تهران بود. بر اساس آمارهای غیررسمی، تعداد این مدارس حدود ۱۰۰ مدرسه تخمین زده شد. روش نمونه‌گیری در این مرحله، هدفمند و با تمرکز بر مدرسی بود که سابقه فعالیت اسلامی، برنامه‌های تربیت دینی فعال و ارتباط با نهادهای آموزشی اسلامی داشتند. در نهایت، ۲۴ مدرسه انتخاب و پرسش‌نامه‌ها در میان ۳۵۶ نفر از معلمان و کارکنان توزیع و تکمیل گردید. داده‌های حاصل با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS و با روش‌های آماری توصیفی، تحلیل سؤالات، پایایی (آلفای کرونباخ)، و تحلیل عاملی اکتشافی (EFA) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در جدول ۱، اطلاعات جمعیت شناختی پژوهش ارائه می‌شود.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی پژوهش

متغیر	سطح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۱۳	۵۸/۳۵
	زن	۱۵۲	۴۱/۶۵
مدرسه	دخترانه	۲۲۱	۶۰/۵۰
	پسرانه	۱۴۴	۳۹/۵۰
مقطع تحصیلی	دبستان	۹۰	۲۴/۶۵
	راهنمایی	۱۱۴	۳۱/۲۰
	دبیرستان	۱۶۱	۴۴/۱۵

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز از روش گروه‌های کانونی و پرسشنامه استفاده گردید. همان‌گونه که قبلاً اشاره شد، در مطالعه حاضر بعد از تعیین شاخص‌ها و ابعاد سلامت سازمانی مدرسه، بر اساس رویکرد اسلامی، پرسشنامه سنجش سلامت سازمانی مدرسه با رویکرد اسلامی ساخته و اعتباریابی شد و سپس با استفاده از آن سلامت سازمانی مدارس، موردبررسی قرار گرفت. پرسش‌نامه سلامت سازمانی که در مطالعه حاضر تهیه و اعتباریابی شد، دارای ۷۹ سؤال و ۱۰ عامل به این شرح است: ۱- نفوذ مدیر، ۲- تعهد و احساس مسئولیت معلمان، ۳- پاسداشت ارزش‌های اسلامی، ۴- حمایت همه‌جانبه از منابع، ۵- تأکید بر خلاقیت و نوآوری، ۶- احترام و اعتماد متقابل، ۷- همفکری و مشورت، ۸- تلاش دانش‌آموزان، ۹- امکانات مدرسه، ۱۰- تأکید بر کیفیت.

نمره‌گذاری پرسش‌نامه به این صورت بود که به «کاملاً مخالفم» نمره صفر (۰)، «مخالفم» نمره ۱، «تقریباً مخالفم» نمره ۲، «تقریباً موافقم» نمره ۳، «موافقم» نمره ۴، و «کاملاً موافقم» نمره ۵ اختصاص یافت. هر سؤال برای هر فرد نمره‌گذاری شد و سپس نمره معدل هر مدرسه برای هر سؤال از طریق تقسیم مجموع نمرات همه افراد در هر مدرسه، بر تعداد آن‌ها محاسبه گردید. بدین ترتیب مدرسه

به عنوان واحد تحلیل قرار گرفت. معدل نمرات هر مدرسه در هریک از عوامل ده گانه نیز محاسبه شد. مراحل نمره گذاری پرسش نامه ها به شرح زیر است:

گام اول: نمره گذاری هر سؤال با ارزش های مناسب (۰، ۱، ۲، ۳، ۴، یا ۵)

گام دوم: محاسبه معدل نمرات هر مدرسه در هر سؤال. در مثال بالا، جمع نمرات همه ۲۰ نفر در هر سؤال و سپس تقسیم آن بر ۲۰.

گام سوم: محاسبه نمره هر مدرسه در هر عامل یا مقیاس فرعی از طریق جمع نمرات سؤال ها در هر عامل. بنابراین حداقل نمره هر مدرسه در هر عامل برابر با صفر و حداکثر نمره ممکن (سقف نمره) برابر با حاصل ضرب تعداد سؤال های هر عامل در عدد ۵ است.

بررسی روایی و اعتبار پرسشنامه

روایی پرسشنامه

در پژوهش حاضر به منظور تعیین شاخص ها و ابعاد سلامت سازمانی مدرسه، با رویکرد اسلامی، از نظرات صاحب نظران و اساتید مدیریت اسلامی و نیز مدیران مدارس اسلامی استفاده شد. سپس بر اساس آن پرسشنامه طراحی و تدوین گردید. به منظور اطمینان از روایی محتوای پرسشنامه از نظرات همان صاحب نظران و مدیران استفاده شد. به منظور بررسی روایی سازه پرسشنامه از تحلیل عاملی استفاده شد.

اعتبار پرسشنامه

هدف از محاسبه پایایی آزمون، مشخص ساختن درجه دقت، ثبات، پایایی و قابلیت اعتماد آزمون است. به عبارت دیگر پایایی آزمون بیانگر این است که آزمون با چه درجه ای از دقت و اطمینان خصیصه مورد نظر را می سنجد. برای به دست آوردن پایایی از روش های مختلفی استفاده می شود. در پژوهش حاضر اعتبار پرسشنامه و مقیاس های فرعی آن، با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ محاسبه شده است. ضریب آلفای کرونباخ بیانگر همسانی درونی بین آزمون است. در فصل چهارم ویژگی های روان سنجی پرسش نامه گزارش شده است.

روش ها، تجزیه و تحلیل داده ها

در مرحله اول پژوهش که به روش کیفی انجام شد، داده های حاصل از مصاحبه ها و گروه های کانونی با استفاده از روش تحلیل مضمون^۱ مورد بررسی قرار گرفت. پس از پیاده سازی کامل متن مصاحبه ها، مراحل کد گذاری شامل استخراج کدهای اولیه، گروه بندی در قالب زیرمضامین، و در نهایت تعیین مضامین نهایی (عوامل اصلی) انجام شد. این فرآیند با هدف شناسایی مؤلفه ها و شاخص های سلامت سازمانی با رویکرد اسلامی انجام گردید و یافته های حاصل، مبنای طراحی اولیه پرسش نامه قرار گرفت.

در مرحله دوم و با ورود به بخش کمی پژوهش، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS صورت گرفت. به منظور پاسخ‌گویی به اهداف پژوهش، ابتدا از روش‌های آمار توصیفی برای تعیین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه و مشخصه‌های آماری استفاده شد. سپس برای بررسی ویژگی‌های سؤالات پرسش‌نامه، شاخص‌هایی مانند میانگین، درصد پاسخ‌دهی و ضریب دو رشته‌ای نقطه‌ای جهت تعیین قدرت تشخیص هر سؤال مورد بررسی قرار گرفت. جهت سنجش پایایی پرسش‌نامه، از ضریب آلفای کرونباخ برای کل ابزار و هر یک از عوامل استفاده شد. همچنین، به منظور بررسی روایی سازه، از تحلیل عاملی اکتشافی^۱ با روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی^۲ بهره گرفته شد. برای ساده‌سازی ساختار عاملی و تفسیر بهتر، از روش‌های چرخش عاملی از جمله چرخش اکواماکس استفاده گردید.

یافته‌ها

در مرحله اول به منظور تعیین مصادیق و ویژگی‌های سلامت سازمانی مدارس، علاوه بر مطالعه منابع مربوطه از روش‌های تحقیق کیفی، شامل مصاحبه، پرسش‌های باز و «گروه متمرکز» استفاده به عمل آمد. در این مرحله ۲۰ نفر از مدیران و معلمان مدارس مذهبی و نیز صاحب‌نظران تعلیم و تربیت با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، مشارکت نمودند. پس از جمع‌آوری اطلاعات لازم از افراد فوق، پاسخ‌های به‌دست‌آمده از آن‌ها مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. با بررسی و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری‌شده، حدود ۲۰۰ مصداق مربوط به سلامت سازمانی شناسایی و استخراج گردید. در این مرحله علاوه بر جمع‌آوری اطلاعات از مدیران، معلمان و صاحب‌نظران، با مطالعه‌ی تحقیقات و مقالات مرتبط با موضوع و دسترسی به پرسشنامه‌های موجود که اغلب به زبان لاتین بود، ابعاد، مؤلفه‌ها و مصادیق سلامت سازمانی در ادبیات تحقیق نیز مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت و سؤال‌های اضافی از مقیاس‌های موجود نیز انتخاب گردید. در این مرحله، مصادیق شناسایی‌شده چندین بار بازخوانی، اصلاح و ویرایش گردید. برخی موضوع‌های مشابه و تکراری حذف و موضوع‌های جزئی زیادی نیز در ذیل یک موضوع کلی‌تر تعریف و ادغام گردید. در جدول ۲، خلاصه یافته‌های بخش کیفی ارائه شده است.

جدول ۲: نمونه یافته‌های کیفی بر اساس تحلیل مضمون

مضمون نهایی (عامل)	زیرمضمون‌ها	نمونه کدهای اولیه استخراج‌شده از مصاحبه‌ها
نفوذ مدیر	الگو بودن - تعامل محترمانه - در دسترس بودن	مدیر همیشه خودش اول به قوانین عمل می‌کند، با همه کارکنان مشورت می‌کند
تعهد و مسئولیت‌پذیری معلمان	علاقه به تدریس - نظم و انضباط - داوطلب بودن	معلمان حتی زنگ‌های آزاد هم پیگیر دانش‌آموزان هستند، جلسات آموزشی را خودشان پیشنهاد می‌دهند
پاسداشت ارزش‌های اسلامی	برگزاری مراسم مذهبی - تقویت دینداری - الگوسازی	نماز جماعت همیشه برگزار می‌شود، مسئولین مدرسه با رفتارشان الگو هستند
حمایت از منابع انسانی	توجه به مشکلات شخصی - حمایت عاطفی - همدلی	در بیماری اعضای خانواده هم نگران همدیگر می‌شن، از معلمان در برابر فشار اولیا دفاع می‌شه
تأکید بر خلاقیت و نوآوری	تشویق ایده‌ها - فضای باز فکری	مدیر از طرح‌های خلاقانه استقبال می‌کنه، معلمان ایده‌پرداز بیشتر تشویق می‌شن
احترام و اعتماد متقابل	احترام به دانش‌آموز - اعتماد به معلم	همه بدون ترس حرفشونو می‌زنن، مدیر همیشه به قضاوت معلمان اعتماد داره

مضمون نهایی (عامل)	زیرمضمون‌ها	نمونه کدهای اولیه استخراج شده از مصاحبه‌ها
همفکری و مشورت	تصمیم‌گیری جمعی - جلسات هم‌اندیشی	در مورد هر برنامه‌ای با شورای معلمان صحبت می‌شه، تغییرات از دل گفتگوها درمید
تلاش دانش‌آموزان	انگیزه - تعهد به تکلیف - شرکت داوطلبانه	«دانش‌آموزها برای کلاس‌های اضافی داوطلب می‌شن»، «همه تکالیفشونو انجام می‌دن»
امکانات مدرسه	فضا - تجهیزات - منابع آموزشی	«کتابخانه فعاله»، «لابراتوار داریم»، «وسایل ورزشی در دسترسه»
تأکید بر کیفیت	نظم کاری - هدف‌مندی - عملکرد دقیق	«هیچ کاری نیمه‌کاره نمی‌مونه»، «معلم‌ها کار رو با کیفیت بالا تحویل می‌دن»

موضوع‌ها و مصادیق تعیین شده، در قالب پرسش‌نامه‌ای ۱۰۹ سؤالی با استفاده از طیف لیکرت تنظیم گردید. فرم تهیه شده، به منظور بررسی روایی صوری و درجه‌بندی پیشنهادی به ۱۲ نفر از مدیران باتجربه مدارس هدف و اساتید و صاحب‌نظران داده شد. بر اساس نظر آن‌ها تغییرات قابل توجهی در برخی از سؤال‌ها و گزینه‌های پیشنهادی، اعمال گردید و تعداد سؤال‌ها به ۸۶ سؤال کاهش یافت. سپس در مرحله دوم فرم جدید برای اجرا به مدارس هدف ارسال گردید. در ادامه یافته‌های مربوط به مرحله دوم ارائه می‌شود.

تحلیل سؤال‌ها و همسان‌سازی پرسش‌نامه

مشخصه‌های آماری سؤال‌ها شامل میانگین و درصد پاسخ، واریانس و ضریب همبستگی هر سؤال با نمره کل (شاخص قدرت تشخیص سؤال) و ضریب آلفای کرونباخ در صورت حذف هر سؤال برآورد شد. ضریب اعتبار کل مجموعه ۸۶ سؤالی برابر با ۰/۹۸ به دست آمد. در این مرحله سؤال ۶ به دلیل واریانس و درصد پاسخ بسیار پایین و نیز همبستگی ضعیف آن با نمره کل حذف شد.

تحلیل عامل اکتشافی پرسش‌نامه

در تحلیل عاملی لازم است که مفروضه‌های زیر رعایت گردد (هومن، ۱۳۸۱).

۱ شاخص کفایت نمونه‌برداری (KMO) باید حداقل ۰/۳ و ترجیحاً بالاتر از آن باشد.

۲ نتیجه آزمون کرویت بارتلت باید از لحاظ آماری معنی‌دار باشد.

۳ بار عاملی هر سؤال در ماتریس چرخش یافته باید حداقل ۰/۳ و ترجیحاً بالاتر از آن باشد.

۴ هر یک از عامل‌ها باید حداقل متعلق به سه سؤال باشد.

۵ عامل‌ها باید از اعتبار کافی برخوردار باشد.

به منظور اجرای روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی (PC) و اثبات این نکته که ماتریس همبستگی متغیرها در جامعه صفر نیست، آزمون کرویت بارتلت به کار رفت. اندازه KMO و نتیجه آزمون کرویت بارتلت برای ماتریس همبستگی پرسشنامه در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۳: اندازه KMO و نتایج آزمون کرویت بارتلت ماتریس همبستگی

KMO	آزمون کرویت بارتلت	درجه آزادی	سطح معنی داری
۰/۹۰۵	۱۳۰۰۹/۴۴۳	۳۵۷۰	۰/۰۰۱

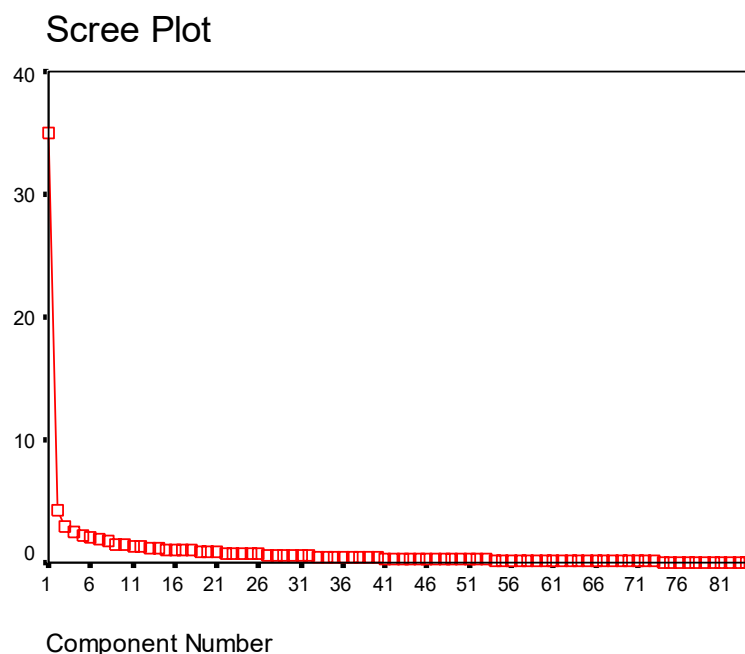
چنانکه در جدول ۳ دیده می‌شود مقدار KMO بالاتر از ۰/۹ و سطح معنی‌دار بودن آزمون کرویت بارتلست نیز کمتر از ۰/۰۰۱ است. بنابراین بر پایه هر دو ملاک می‌توان نتیجه گرفت که اجرای تحلیل عاملی بر اساس ماتریس همبستگی حاصل در گروه نمونه مورد مطالعه قابل توجیه خواهد بود. برای تعیین این مطلب که پرسشنامه پژوهش (۸۵ سؤال پرسشنامه) از چند عامل معنی‌دار اشباع شده، سه شاخص عمده مورد توجه قرار گرفته است؛ (۱) ارزش ویژه (۲) نسبت واریانس تبیین شده توسط هر عامل و (۳) نمودار ارزش‌های ویژه یا نمودار صخره‌ای. مشخصه‌های آماری اولیه که بر اساس اجرای تحلیل مؤلفه‌های اصلی (PC) به دست آمد در جدول ۴ نشان داده شده‌اند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ارزش‌های ویژه ۱۷ عامل بزرگ‌تر از یک است، و درصد پوشش واریانس مشترک بین متغیرها برای این ۱۷ عامل، روی هم ۷۴/۹۲ درصد کل است.

جدول ۴: مشخصه‌های آماری اولیه پرسش‌نامه ۸۵ سؤالی (۱۷ عاملی) با اجرای روش PC

عامل	ارزش ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی
۱	۳۴.۹۹۹	۴۱.۱۷۶	۴۱.۱۷۶
۲	۴.۳۰۵	۵.۰۶۵	۴۶.۲۴۰
۳	۲.۹۳۶	۳.۴۵۴	۴۹.۶۹۴
۴	۲.۵۳۶	۲.۹۸۳	۵۲.۶۷۸
۵	۲.۲۱۹	۲.۶۱۰	۵۵.۲۸۸
۶	۲.۰۰۷	۲.۳۶۱	۵۷.۶۴۹
۷	۱.۹۲۳	۲.۲۶۲	۵۹.۹۱۱
۸	۱.۷۴۴	۲.۰۵۲	۶۱.۹۶۳
۹	۱.۴۹۴	۱.۷۵۷	۶۳.۷۲۰
۱۰	۱.۴۲۹	۱.۶۸۱	۶۵.۴۰۲
۱۱	۱.۳۸۱	۱.۶۲۵	۶۷.۰۲۶
۱۲	۱.۲۷۷	۱.۵۰۲	۶۸.۵۲۹
۱۳	۱.۲۰۳	۱.۴۱۶	۶۹.۹۴۴
۱۴	۱.۱۲۳	۱.۳۲۱	۷۱.۲۶۵
۱۵	۱.۰۶۲	۱.۲۵۰	۷۲.۵۱۵
۱۶	۱.۰۳۴	۱.۲۱۷	۷۳.۷۳۲
۱۷	۱.۰۱۲	۱.۱۹۱	۷۴.۹۲۳

نتایج محاسبه میزان اشتراک هر سؤال، با ۱۷ عامل، نشان داد که کمترین میزان اشتراک برابر با ۰/۶۱۴ و متعلق به سؤال ۴۶ (مدرسه برای عملکرد تحصیلی دانش آموزان ملاک‌های سطح بالایی تعیین می‌کند) و بیشترین میزان اشتراک برابر با ۰/۸۹۰ و متعلق به سؤال ۴۲ (مدیر احترام و اهمیت واقعی برای معلمان و کارکنان مدرسه، قائل است) است. ۱۷ عامل استخراج شده در بسیاری از سؤال‌ها باهم همپوشی داشته و ساختار ساده‌ای را به دست نمی‌دهد. علاوه بر این نمی‌تواند عامل‌های کاملاً متمایز از یکدیگر را ارائه دهد. با توجه به نمودار صخره‌ای (اسکری)، تحلیل مؤلفه‌های اصلی در دامنه‌ای از ۶ تا ۱۱ عامل انجام شد تا بهترین الگو به دست آید. نتایج نشان داد که استخراج ۱۰ عامل تبیین‌کننده ۶۵.۴۰ درصد از واریانس است. از نمودار صخره‌ای (نمودار ۱) نیز می‌توان استنباط کرد که سهم عامل یکم در

واریانس کل متغیرها قابل توجه و از سهم سایر عامل‌ها کاملاً متمایز است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، از عامل ۱۰ به بعد شیب نمودار برش یافته و تقریباً هموار می‌شود.



نمودار ۱: نمودار صخره‌ای تعداد عوامل اشباع شده پرسش‌نامه

بعد از استخراج ۱۰ عامل نیز میزان اشتراک سؤال‌ها محاسبه گردید، که این مشخصه آماری تنها در مورد ۱ سؤال پایین‌تر از ۰/۴۰ بود و میزان اشتراک بقیه سؤال‌ها (۸۴ سؤال) بالای ۰/۴۰ بود. در این مرحله بیشترین میزان اشتراک برابر با ۰/۸۶۲ و متعلق به سؤال ۴۲ (مدیر احترام و اهمیت واقعی برای معلمان و کارکنان مدرسه، قائل است) است. به‌منظور ساده‌سازی ساختار عاملی و نام‌گذاری عامل‌ها از همه روش‌های چرخش متمایل و متعامد (واریماکس، اکواماکس، کوارتیماکس، ابلیمین و پرومکس) استفاده شد، تا مشخص شود که کدام روش چرخش، عامل‌های ساده‌تر، معنی‌دارتر و منطقی‌تری را به دست می‌دهد. از میان روش‌های مذکور، روش اکواماکس به دلیل آنکه توزیع مناسب‌تری از سؤال‌ها (یا متغیرها) را به عوامل به دست می‌داد، اختصاص سؤال‌ها به عوامل، منطقی‌تر و معنی‌دارتر بود و سؤال‌های حذف‌شده با این روش از اهمیت کمتری برخوردار بودند و به‌طور کلی ساختار مناسب‌تری داشت، انتخاب شد. همچنین برای انتخاب هر سؤال، بار عاملی حداقل ۰/۴۰ ملاک عمل قرار گرفت. همان‌گونه که قبلاً گفته شد، بر پایه نتایج تحلیل مؤلفه‌های اصلی (PC) و نمودار صخره‌ای، تعداد عامل‌هایی که مبنای تعیین مشخصه‌های نهایی قرار گرفت، ۱۰ عامل بود. ماتریس عاملی، که حاصل چرخش اکواماکس بود، موردبررسی قرار گرفت. در این ماتریس ۶ سؤال، که در چرخش عامل‌ها با هیچ‌یک از عوامل ده‌گانه بار عاملی بالایی نداشتند (حداقل ۰/۴۰)، حذف شدند و درنهایت تعداد سؤال‌ها به ۷۹ سؤال رسید. نتایج تحلیل مؤلفه‌های اصلی پس از انجام چرخش در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵: مشخصه‌های آماری پرسش‌نامه ۷۹ سؤالی (۱۰ عاملی) با اجرای روش PC

عوامل	ارزش ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی
۱	۶.۸۴۸	۸.۰۵۷	۸.۰۵۷
۲	۶.۲۲۷	۷.۳۲۶	۱۵.۳۸۳
۳	۵.۸۹۳	۶.۹۳۳	۲۲.۳۱۶
۴	۵.۷۲۰	۶.۷۲۹	۲۹.۰۴۶
۵	۵.۳۴۵	۶.۲۸۸	۳۵.۳۳۴
۶	۵.۳۳۹	۶.۲۸۱	۴۱.۶۱۵
۷	۵.۲۶۵	۶.۱۹۴	۴۷.۸۰۹
۸	۵.۱۵۲	۶.۰۶۱	۵۳.۸۶۹
۹	۴.۹۴۹	۵.۸۲۳	۵۹.۶۹۲
۱۰	۴.۸۵۳	۵.۷۱۰	۶۵.۴۰۲

همان‌گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود ۱۰ عامل پرسش‌نامه ۶۵.۴۰۲ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. در این بین عامل یکم با ارزش ویژه ۶.۸۴۸، در حدود ۸.۰۵۷ درصد واریانس کل، عامل دوم با ارزش ویژه ۶.۲۲۷ در حدود ۷.۳۲۶ درصد واریانس کل و عامل دهم با ارزش ویژه ۴.۸۵۳ در حدود ۵.۷۱۰ درصد واریانس کل متغیرها را توجیه می‌کنند. در جدول ۶ محتوا، بار عاملی و ارزش ویژه هریک از عوامل ده‌گانه، نشان داده شده است.

جدول ۶: محتوا و بار عاملی پرسش‌های موجود در هریک از عوامل پرسش‌نامه سلامت سازمانی

عامل ۱ : نفوذ مدیر			
شماره سؤال	محتوای سؤال	عامل	بار عاملی
۱۱	مدیر مدرسه سؤالات و ابهامات را می‌پذیرد بدون آنکه آن‌ها را کوچک شمارد و یا رد کند.	۱	۰.۵۹۹
۱۴	مدیر مدرسه کار معلمان را منصفانه و درست ارزیابی می‌کند.	۱	۰.۵۷۷
۱۸	مدیر مدرسه به مسؤولیت خود به‌عنوان یک تکلیف و امانت الهی نگاه می‌کند.	۱	۰.۴۸۱
۲۰	بر حفظ کرامت و ارزش همه افراد تأکید می‌شود.	۱	۰.۴۵۷
۲۵	مدیر مدرسه همچون الگویی، نماد تبلور ارزش‌های اسلامی و انسانی مورد تأکید مدرسه است.	۱	۰.۵۵۵
۴۲	مدیر احترام و اهمیت واقعی برای معلمان و کارکنان مدرسه، قائل است.	۱	۰.۶۵۳
۴۴	مدیر صمیمی و در دسترس است و به‌راحتی می‌توان او را ملاقات کرد.	۱	۰.۶۵۰
۴۵	مدیر با همه کارکنان به‌عنوان هم‌تا و هم‌ردیف خود رفتار می‌کند.	۱	۰.۶۵۹
۴۷	مدیر پیشنهاد‌های مناسب و منطقی ارائه‌شده از سوی معلمان را در عمل به کار می‌گیرد.	۱	۰.۵۵۱
۵۱	مدیر مدرسه از معلمان قدردانی می‌کند.	۱	۰.۶۱۸
۵۸	مدیر مدرسه خود به ضوابط و مقررات مدرسه عمل می‌کند و از این نظر الگوی همکاران است.	۱	۰.۵۶۸
۸۵	مدیر با اولیای صاحب نظر در برنامه‌ریزی و فعالیت‌های آموزشی و تربیتی به مشورت می‌پردازد.	۱	۰.۴۶۰
ارزش ویژه		۶.۸۴۸	
عامل ۲ : تعهد و احساس مسؤولیت معلمان			
۹	گروه‌های منتخبی از والدین بر امور مدرسه نظارت دارند.	۲	۰.۴۹۸
۱۵	معلمان برای سرپرستی و انجام فعالیت‌های فوق‌برنامه داوطلب هستند.	۲	۰.۵۷۵
۱۶	معلمان بیش از حد مقرر و مورد انتظار مدرسه کار و فعالیت می‌کنند.	۲	۰.۶۱۷
۱۷	معلمان برای بهبود کیفیت کار مدرسه پیشنهاد‌های نو و بدیع مطرح می‌کنند.	۲	۰.۷۱۹
۴۳	معلمان در جستجوی راه‌های جدید برای بهبود تدریس خود می‌باشند.	۲	۰.۷۲۱

۴۹	معلمان کار خود را با شور و شوق، دلسوزی و جدیت انجام می‌دهند.	۲	۵۴۸
۵۳	معلمان سر ساعت کلاس را شروع کرده و از تمام وقت کلاس به‌خوبی استفاده می‌کنند.	۲	۵۷۵
۵۴	شوراها و کمیته‌های کاری با اثربخشی و بهره‌وری فعالیت می‌کنند.	۲	۴۳۲
۶۷	معلمان و کارکنان مدرسه اهداف مدرسه را بر نیازهای شخصی خود ترجیح می‌دهند.	۲	۴۹۵
۷۴	نظرات و خواسته‌های اولیا از طریق انجمن اولیاء به مدرسه منتقل می‌شود و مورد بررسی قرار می‌گیرد.	۲	۴۵۷
۷۵	معلمان و کارکنان در جلسات و کلاس‌های دانش‌افزایی مدرسه داوطلبانه و باعلاقه شرکت می‌کنند.	۲	۴۹۶
۸۰	معلمان نسبت به وظایف خود در قبال دانش آموزان احساس تعهد و تکلیف می‌کنند.	۲	۴۸۹
۲۱	معلمین دغدغه‌ای به‌جز تعلیم و تربیت دانش آموزان ندارند.	۲	۴۱۷
۵۲	معلمان در جلسات و شوراها مدرسه به‌موقع و سروقت حاضر می‌شوند.	۲	۴۳۰
ارزش ویژه		۶.۲۲۷	
عامل ۳: پاسداشت ارزش‌های اسلامی			
۲۴	خدمت به دانش‌آموزان به‌مثابه یک وظیفه الهی و دارای اجر و ثواب فراوان تلقی می‌شود.	۳	۴۵۷
۲۷	اعضاء مدرسه به‌صورت وسیع و مشتاقانه‌ای در آیین‌ها و مراسم فرهنگی - مذهبی مدرسه شرکت می‌کنند.	۳	۵۰۸
۶۱	در جلسات مختلف مدرسه برای کارکنان و اولیاء، به آموزه‌های دینی توجه خاص می‌شود.	۳	۶۸۳
۶۲	مناسبت‌های مذهبی (اعیاد و وفیات مذهبی) به نحو شایسته‌ای پاس داشته می‌شود.	۳	۷۰۴
۶۶	«کارآموزشی به‌عنوان یک وظیفه الهی» اصلی مهم و تأثیرگذار محسوب می‌شود.	۳	۴۷۱
۶۹	معلمان و کارکنان مدرسه از لحاظ ویژگی‌ها و ارزش‌های دینی، اخلاقی و تربیتی همگن و متجانس هستند.	۳	۴۹۹
۷۰	مدرسه برای ارتقای سطح دانش و مهارت معلمان و کارکنان زمینه‌سازی و از رشد حرفه‌ای آنان حمایت می‌کند.	۳	۴۰۲
۷۲	معلمان مدرسه از شخصیت و منش معلمی (آراستگی ظاهری، اخلاقی، مذهبی، و...) برخوردارند.	۳	۴۵۷
۸۶	مدیر مدرسه بانفوذترین فرد در بین کارکنان مدرسه است.	۳	۴۸۳
۶۵	مدیریت مدرسه برای ارتقای دیانت و اخلاق عملی معلمان زمینه‌سازی می‌کند.	۳	۴۹۴
۲۶	آیین‌ها و تشریفات خاصی برای بزرگداشت و انتقال ارزش‌های فرهنگی - دینی و اسلامی بر پا می‌شود.	۳	۵۳۰
ارزش ویژه		۵.۸۹۳	
عامل ۴: حمایت همه‌جانبه از منابع انسانی			
۱	معلمان در مقابل خواسته‌های نامعقول والدین حمایت می‌شوند.	۴	۴۵۶
۲۹	همکاری و احساس روحیه جمعی به‌وضوح دیده می‌شود.	۴	۴۳۲
۳۰	به رفاه نسبی و مسائل و مشکلات شخصی کارکنان و خانواده آن‌ها توجه می‌شود.	۴	۵۸۱
۴۸	حس اعتماد و اطمینان در بین کارکنان وجود دارد.	۴	۶۲۹
۵۵	دانش آموزان، معلمان، و سایر کارکنان احساس ارزشمند بودن و موردپذیرش بودن می‌کنند.	۴	۵۳۵
۵۶	همه احساس می‌کنند که با افراد غمخوار، دلسوز و مورد اعتماد خود همکاری و تعامل دارند.	۴	۶۶۵
۷۹	روابط معلمان در مدرسه سرشار از یکپارچگی، همدلی و صمیمیت است.	۴	۵۲۶
۵۷	معلمین، کارکنان، دانش‌آموزان و والدین از بودن و ارتباط با مدرسه احساس مباهات و افتخار می‌کنند.	۴	۴۶۳
ارزش ویژه		۵.۷۲۰	
عامل ۵: تأکید بر خلاقیت و نوآوری			
۳۱	داستان‌های مربوط به موفقیت‌های مدرسه و افراد شاخص و برجسته‌ای که در گذشته و حال در آن خدمت می‌کردند بازگو و یادآوری می‌شود.	۵	۴۶۴
۶۰	دانش آموزان ساعی و درس‌خوان در بین همکلاسی‌های خود از احترام و جایگاه ویژه‌ای برخوردارند.	۵	۶۱۸
۸۲	مدیر مدرسه معلمان و کارکنان مبتکر و خلاق را مورد تشویق و حمایت قرار می‌دهد.	۵	۴۶۴
۸۳	از طرف مدرسه، دانش آموزان موفق (از لحاظ علمی و آموزشی) مورد تشویق و قدردانی قرار می‌گیرند.	۵	۸۳۲
۸۴	از طرف مدرسه دانش آموزان ممتاز در زمینه‌های تربیتی، رفتاری و اخلاقی مورد تشویق قرار می‌گیرند.	۵	۷۷۸
ارزش ویژه		۵.۳۴۵	
عامل ۶: احترام و اعتماد متقابل			
۳۲	اعضای مدرسه نسبت به یکدیگر احساس احترام عمیق و مشترک دارند.	۶	۴۶۰

۳۳	دانش آموزان این مدرسه به معلمان اعتماد داشته و برای آن‌ها احترام و ارزش قائل‌اند.	۶	۶۰۹
۳۴	معلمان به دانش آموزان، بدون توجه به موقعیت هر یک، احترام می‌گذارند.	۶	۵۰۰
۳۷	دانش آموزان این مدرسه به کارکنان اجرایی احترام می‌گذارند.	۶	۵۵۸
۳۹	دانش آموزان به مدیر احترام می‌گذارند.	۶	۴۶۳
۶۳	معلمان این مدرسه نزد دانش آموزان از اقتدار کافی برخوردارند.	۶	۵۵۳
۷۸	دانش آموزان مدرسه در روابط با یکدیگر به جای رقابت به رفاقت گرایش دارند.	۶	۵۴۸
۸۱	معلمان و کارکنان مدرسه از نشاط، آرامش روحی و روانی نسبی برخوردارند.	۶	۴۶۲
ارزش ویژه			۵۳۳۹
عامل ۷: همفکری و مشورت			
۷	مدیر حاضر و متمایل به ایجاد تغییر و تحول می‌باشد.	۷	۵۲۸
۵۹	خواسته‌های والدین، چنانچه با برنامه‌های مدرسه مغایرت نداشته باشد، پذیرفته می‌شود.	۷	۶۴۸
۷۷	عملکرد و برنامه‌های مدرسه مغایر باسیاست‌ها و مقررات آموزش و پرورش منطقه نمی‌باشد.	۷	۷۰۰
۵۰	مدیر مدرسه به دیگران اجازه می‌دهد نظرات خود را مطرح کنند تا دیدگاه‌های مختلف مطرح و موردتوجه و بررسی قرار گیرد.	۷	۵۸۲
۷۶	محیط یادگیری بانشاط و انگیزه‌بخش است.	۷	۴۴۰
۲۸	معلمان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار خود از طریق شوراهای مختلف (شورای مدیران، شورای عمومی و شورای پایه و دپارتمان‌ها) مداخله و مشارکت دارند.	۸	۴۵۳
ارزش ویژه			۵۲۶۵
عامل ۸: تلاش دانش آموزان			
۳	دانش آموزان این مدرسه می‌توانند به هدف‌هایی که برای آن‌ها تعیین شده، نائل شوند.	۸	۴۷۳
۸	دانش آموزان داوطلبانه در فعالیت‌های فوق‌برنامه شرکت می‌کنند.	۸	۴۶۴
۱۰	معلمان این مدرسه باور دارند که همه دانش آموزان آن‌ها توانایی پیشرفت تحصیلی را دارند.	۸	۵۹۰
۱۲	دانش آموزان نسبت به انجام تکالیف درسی جدی و متعهد هستند.	۸	۷۵۴
۱۳	دانش آموزان برای عملکرد مطلوب خودشان در مدرسه، اهمیت قائل‌اند.	۸	۷۲۰
ارزش ویژه			۵۱۵۲
عامل ۹: امکانات مدرسه			
۵	مواد و لوازم موردنیاز برای کلاس‌های معلمان به‌اندازه کافی در اختیار آن‌ها قرار می‌گیرد.	۹	۵۲۰
۳۵	زمینه‌ها و امکانات ورزشی کافی برای انجام فعالیت‌های ورزشی وجود دارد.	۹	۷۰۶
۳۶	قواعد و ضوابط مدرسه روشن است.	۹	۴۵۷
۳۸	محیط، شرایط و امکانات مدرسه، برای یادگیری مناسب است.	۹	۶۸۵
۴۰	ساختمان‌های این مدارس از وضعیت خوبی برخوردارند.	۹	۷۶۶
ارزش ویژه			۴۹۴۹
عامل ۱۰: تأکید بر کیفیت			
۲	مدیر از معلمان می‌خواهد که ضوابط و مقررات را رعایت کنند.	۱۰	۶۲۶
۴	مدیر نگرش‌ها و انتظارات خود را برای کارکنان مدرسه به‌روشنی مطرح می‌سازد.	۱۰	۴۶۲
۱۹	«همسویی خانواده و مدرسه در تربیت» یک اصل مهم تلقی می‌شود.	۱۰	۵۵۷
۶۸	معلمان در موضوع مورد تدریس خود از سطح علمی و تبحر بالایی برخوردارند.	۱۰	۴۶۴
۲۳	بر انجام کار کیفی و محکم تأکید می‌شود.	۱۰	۴۸۲
ارزش ویژه			۴۸۵۳

ضرایب آلفا بر اساس نمره کل ۷۹ سؤال باقی‌مانده و نیز هر یک از عوامل ده‌گانه، محاسبه شد. در جدول ۶، ضرایب همسانی درونی پرسش‌نامه نشان داده شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضرایب

آلفای کرونباخ در کل پرسش‌نامه، برابر با ۰/۹۸ می‌باشد. ضرایب آلفا در همه عوامل، بالا بوده که نشان‌دهنده همسانی درونی مناسب سؤال‌های پرسش‌نامه در کل مقیاس و در هریک از مقیاس‌های فرعی آن می‌باشد.

جدول ۷: ضرایب اعتبار (همسانی درونی) پرسش‌نامه تعارض والد-نوجوان

عامل	نام عامل	تعداد سؤال	ضریب آلفا
۱	نفوذ مدیر	۱۲	۰/۹۵
۲	تعهد و احساس مسؤولیت معلمان	۱۴	۰/۹۲
۳	پاسداشت ارزش‌های اسلامی	۱۱	۰/۹۱
۴	حمایت همه‌جانبه از منابع	۸	۰/۸۹
۵	تأکید بر خلاقیت و نوآوری	۵	۰/۸۲
۶	احترام و اعتماد متقابل	۸	۰/۸۸
۷	همفکری و مشورت	۶	۰/۸۰
۸	تلاش دانش‌آموزان	۵	۰/۷۷
۹	امکانات مدرسه	۵	۰/۷۷
۱۰	تأکید بر کیفیت	۵	۰/۷۵
کل مقیاس		۰/۹۸	

طبق نتایج جدول ۷، ضریب اعتبار تمام مؤلفه‌های مقیاس سلامت سازمانی مدارس با رویکرد اسلامی حاکی از این است که این مؤلفه‌ها از اعتبار مناسبی برخوردار است. همان‌طور که در ستون چهارم جدول فوق مشخص است، هر یک از مؤلفه‌های نفوذ مدیر با ضریب ۰/۹۵، مؤلفه تعهد و احساس مسؤولیت معلمان با ضریب ۰/۹۲، مؤلفه پاسداشت ارزش‌های اسلامی با ضریب ۰/۹۱، مؤلفه حمایت همه‌جانبه از منابع با ضریب ۰/۸۹، مؤلفه تأکید بر خلاقیت و نوآوری با ضریب ۰/۸۲، مؤلفه احترام و اعتماد متقابل با ضریب ۰/۸۸، مؤلفه همفکری و مشورت با ضریب ۰/۸۰، مؤلفه تلاش دانش‌آموزان با ضریب ۰/۷۷، مؤلفه امکانات مدرسه با ضریب ۰/۷۷ و مؤلفه تأکید بر کیفیت با ضریب ۰/۷۵ از اعتبار یا همسانی درونی مطلوبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اعتباریابی مؤلفه‌های سلامت سازمانی مدارس با رویکرد اسلامی انجام شد. در این راستا، تلاش شد تا ضمن بهره‌گیری از داده‌های کیفی میدانی و تحلیل تجربی، ابعاد مغفول‌مانده سلامت سازمانی در بافت فرهنگی و دینی ایران برجسته گردد و ابزاری علمی، معتبر و متناسب با ارزش‌های اسلامی طراحی شود. یافته‌های این پژوهش نه تنها تأییدی بر برخی الگوهای موجود در ادبیات سلامت سازمانی است، بلکه فراتر از آن، تبیین‌گر الگوی بومی سلامت سازمانی مدارس اسلامی نیز به شمار می‌آید.

در پاسخ به سؤال اول پژوهش، تحلیل داده‌های کیفی برآمده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و گروه‌های کانونی با مدیران، معلمان و متخصصان تعلیم و تربیت اسلامی، نشان داد که مؤلفه‌های سلامت سازمانی در مدارس اسلامی دارای ویژگی‌هایی فراتر از معیارهای فنی و مدیریتی هستند. در این تحلیل،

مضامینی همچون «پاسداشت ارزش‌های اسلامی»، «مدیریت اخلاقی با نیت الهی»، «احساس مسئولیت به‌عنوان تکلیف الهی» و «احترام متقابل در چارچوب کرامت انسانی» شناسایی شد. این یافته‌ها از سویی با نظریه‌های رایج مانند مدل هوی و تارتر (۲۰۱۱: ۱۲۸) در مورد انسجام سازمانی، کیفیت تعاملات و ثبات ساختاری همپوشانی دارد، اما از سوی دیگر، ابعاد ارزشی، اخلاقی و الهی را به آن اضافه می‌کند. بنابراین می‌توان گفت که نتایج پژوهش حاضر در عین پذیرش برخی مفروضات نظریه‌های کلاسیک غربی، رویکردی نوین و بومی را در قالب چارچوب اسلامی ارائه می‌دهد.

تحلیل عاملی پرسش‌نامه طراحی‌شده در مرحله کمی نیز از شناسایی ۱۰ عامل اصلی خبر می‌دهد که بخش عمده‌ای از واریانس متغیرها را (۶۵.۴۰ درصد) تبیین می‌کند. این میزان واریانس، نشان از کفایت ساختار عاملی ابزار و همخوانی آن با ساخت نظری استخراج‌شده از داده‌های کیفی دارد. عواملی مانند «نفوذ مدیر»، «تعهد معلمان»، «پاسداشت ارزش‌های اسلامی» و «احترام و اعتماد متقابل»، در کنار عواملی چون «تلاش دانش‌آموزان» و «امکانات مدرسه»، ساختاری ترکیبی از وجوه مدیریتی، حرفه‌ای و فرهنگی-ارزشی سلامت سازمانی را ترسیم می‌کنند. این تلفیق نظری - که در کمتر پژوهشی به‌صورت هم‌زمان دیده شده است - از نوآوری‌های اصلی پژوهش حاضر به شمار می‌رود.

یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش‌های داخلی و خارجی متعددی هم‌راستا بود، اما در عین حال، افق تازه‌ای در تبیین بومی سلامت سازمانی گشود. به‌طور خاص، شناسایی مؤلفه‌هایی همچون پاسداشت ارزش‌های اسلامی، نیت الهی در انجام وظایف، احترام متقابل به‌مثابه وظیفه دینی، و مشورت و عدالت به عنوان اصول الهی، مؤید یافته‌های دلخوش و برقی (۱۴۰۰: ۱۷) است که رهبری اخلاقی را عاملی بنیادین در سلامت سازمانی مدارس ایرانی دانسته‌اند. همچنین، این نتایج هم‌راستا با پژوهش حجازی و همکاران (۱۴۰۱: ۱۶۷) است که نشان دادند رویکرد معنوی و تحول‌آفرین مدیران آموزشی، می‌تواند موجب افزایش انسجام و کارآمدی سازمان شود. از سوی دیگر، ابعاد مدیریتی و ساختاریافته‌ای مانند نفوذ مدیر، تعهد معلمان، و انسجام حرفه‌ای با مفاهیم مطرح‌شده در مدل سلامت سازمانی هوی و تارتر (۲۰۱۱: ۴۴۰) تطابق دارد، با این تفاوت که در پژوهش حاضر، این مؤلفه‌ها در بستری معنوی و فرهنگی تبیین شده‌اند. همچنین، یافته‌های ما با رویکردهای جدید جهانی نیز همخوانی دارد؛ برای نمونه، اوکان و همکاران (۲۰۲۱: ۱۳۵) بر نقش عدالت سازمانی در رضایت شغلی تأکید کرده‌اند، آک و همکاران (۲۰۲۲: ۱۲۵) بر اهمیت ارتباطات انسانی و مشارکت تأکید دارند و پالومبو (۲۰۲۱: ۱۲۰) بر هم‌راستایی ارزش‌های فردی و سازمانی اشاره می‌کند. با این حال، پژوهش حاضر با افزودن لایه‌ای ارزشی و اسلامی به مفاهیم سلامت سازمانی، این نظریه‌ها را در چارچوب بومی بازتعریف می‌کند و از این جهت واجد نوآوری نظری است.

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش، داده‌های کمی تحلیل‌شده از نمونه‌ای ۳۵۶ نفره نشان داد که پرسش‌نامه طراحی‌شده از نظر روایی محتوایی (تأیید متخصصان)، روایی سازه (تحلیل عاملی با شاخص $KMO=0.905$) و پایایی (آلفای کرونباخ $=0.98$) در سطح بسیار مطلوبی قرار دارد. این یافته‌ها به‌خوبی نشان می‌دهد که ساختار طراحی‌شده بر مبنای تحلیل کیفی، به‌درستی در قالب ابزار روان‌سنجی قابل سنجش و کاربردی بوده است. در واقع، این ابزار به‌واسطه پشتوانه نظری بومی و داده‌های تجربی،

می‌تواند خلأ موجود در ارزیابی سلامت سازمانی مدارس اسلامی را به‌خوبی پر کند و در محیط‌های آموزشی به‌عنوان ابزاری راهبردی مورد استفاده قرار گیرد.

نکته مهم دیگر آن است که ابزار طراحی‌شده، نه‌تنها در فضای پژوهشی، بلکه در عمل نیز قابلیت اجرا دارد. مدیران مدارس، ناظران آموزش و پرورش، و حتی سیاست‌گذاران کلان می‌توانند از آن برای شناسایی نقاط ضعف و قوت در سازمان مدرسه بهره بگیرند و با تقویت عوامل مؤثر بر سلامت سازمانی، زمینه بهبود عملکرد مدرسه و افزایش رضایت معلمان، دانش‌آموزان و اولیا را فراهم سازند. این پژوهش گواهی است بر این‌که تلفیق دقیق دانش بومی، مفاهیم اسلامی و روش‌های علمی می‌تواند منجر به خلق ابزاری کاربردی و قابل اتکا در حوزه مدیریت آموزشی گردد.

بر اساس نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود اولاً با توجه به معتبر بودن مقیاس ساخته‌شده، در پژوهش‌های آتی جهت سنجش سلامت سازمانی مدارس در کشورهای مسلمان از جمله ایران، از این ابزار استفاده شود. ثانیاً پیشنهاد می‌گردد که تحقیقی درباره‌ی میزان آشنایی مدیران و معلمان با مفاهیمی چون فرهنگ، جو و سلامت سازمانی و ابعاد و مؤلفه‌های آن صورت گیرد. ثالثاً، پیشنهاد می‌گردد که در پژوهش‌های آتی این مطالعه بر روی نمونه‌ی بزرگ‌تر و در سطح کل کشور انجام شود. همچنین باید ادعان داشت این پژوهش نیز مانند هر پژوهش دیگری، با محدودیت‌هایی همراه بود که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به، پیچیدگی امر تعلیم و تربیت و ابعاد گسترده‌ی آن و همچنین پیچیدگی عواملی که شکل‌دهنده‌ی سلامت سازمانی در مدارس، جدید بودن و تازگی موضوع پژوهش حاضر در کشور که سبب شد که نمونه‌های کار مشابه در دسترس محقق نباشد. تازگی و نو بودن موضوع و صرف زمان طولانی برای شناسایی و مطالعه منابع موردنیاز، استفاده از ابزار خودگزارش‌دهی و امکان واقعی نبودن برخی پاسخ‌ها و همچنین معطوف بودن نمونه پژوهش به تهران اشاره کرد که باید در تعمیم‌یافته‌ها اطمینان نمود. همچنین یکی از عمده‌ترین محدودیت‌ها نگرانی افراد از ارزیابی است که در جامعه‌ی ما وجود دارد، این عامل باعث می‌شود که در تحقیقات این‌چنینی باوجود اعتمادسازی، بازهم افراد سعی کنند که خود را بهتر از آن چیزی که هستند جلوه دهند.

قدردانی

بدین‌وسیله، نویسندگان از تمامی افرادی که در پژوهش حاضر یاری‌گیشان بودند به خصوص معلمان و کارکنان گرانقدر آموزش و پرورش، قدردانی می‌نمایند.

منابع

قرآن کریم

- امیری، علی نقی (۱۴۰۰). مدیریت اسلامی با الهام از رویکرد علم دینی علامه جوادی آملی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۹ (۲)، ۲۰۱-۲۲۶. <https://doi.org/10.22059/jomc.2020.284707.1007891>
- جعفرزاده کوچکی، علیرضا (۱۴۰۰). شناسایی متغیرهای کلیدی مدیریت اسلامی و موانع آن. مدیریت سازمان های دولتی، ۹ (۴)، ۱۳۵-۱۴۶. <https://doi.org/10.30473/ipom.2021.41175.3242>
- حجازی، اسد، فرج الهی مقدم، حمزه و کریمی، محمد (۱۴۰۱). پیش بینی سلامت سازمانی مدارس از طریق رهبری تحول آفرین و روحیه کارآفرینی. نظریه و عمل در تربیت معلمان، ۸ (۱۳)، ۱۷۲-۱۴۹. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.26457156.1401.8.13.8.5>
- حسینی، سید حسین (۱۴۰۰). الگوهای برتر مدیریتی از دیدگاه اسلام (قرآن، نهج البلاغه و روایات). اندیشه مدیران دولتی، ۳ (۱۲)، ۵۶-۶۹. https://patjournal.smtc.ac.ir/browse.php?a_id=34&sid=1&slc_lang=fa
- دلخوش، واقف و برقی، عیسی (۱۴۰۰). نقش گرانش به بوروکراسی سازمانی معلمان و رهبری اخلاقی مدیران در سلامت سازمانی مدرسه (مدل یابی معادلات ساختاری). مشاوره مدرسه، ۱ (۱)، ۱-۱۹. <https://doi.org/10.22098/jsc.2021.1410>
- عزتی، میترا، دیالمه، نیکو و افضل قادی، منا (۱۳۹۸). رفتار فرانشی در سازمان های آموزشی، تحلیل تطبیقی مولفه ها با تاکید بر آموزه های تربیتی اسلام. مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی، ۴ (۱)، ۸۷-۱۱۶. <http://dx.doi.org/10.29252/qaiie.4.1.87>
- قرائیان، لیلا و زمانی، اصغر (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه های ارزیابی آموزشی-رفتاری معلمان و دبیران مدارس اسلامی: مورد مطالعه مدارس طلوع شهر تهران (یک مطالعه کیفی). مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی، ۶ (۳)، ۸۱-۱۰۲. <http://dx.doi.org/10.52547/qaiie.6.3.81>
- مهنی، امید، مشایخی، منصوره، مختاری، سهیلا، فیضی، ایوب و توان، عباس (۱۴۰۰). رابطه بین هویت سازمانی و خوش بینی تحصیلی با نقش میانجی تصویر سازمانی در مدارس اسلامی شهر تهران. مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی، ۶ (۳)، ۱۰۳-۱۲۲. <http://dx.doi.org/10.52547/qaiie.6.3.103>

References

- Ak, M., Uysal, H. T., & Yılmaz, F. (2022). Organizational health with management approach: A scale development study. *Pacific Business Review International*, 14(7), 118-133. <https://www.researchgate.net/publication/360485814>
- AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429-438. <http://dx.doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.12.011>
- Al-Omari, A., & Abu Shindi, Y. (2020). Organizational health of Jordanian and Omani public schools from teachers' viewpoints: A cross-cultural study. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 5859-5874. <http://dx.doi.org/10.31838/jcr.07.19.641>

- Amiri, A. N.(2021). Islamic Management Inspired by the Religious Science Approach of Allameh Javadi Amoli. *Organizational Culture Management*, 19(2), 201-226. <https://doi.org/10.22059/jomc.2020.284707.1007891>[In Persian]
- Bekele Bogale, T., & Abdulahi, A. (2021). *relationship among leadership practice, school culture and organizational health in secondary schools of addis ababa city administration, ethiopia* (Doctoral dissertation, Haramaya university). <http://ir.haramaya.edu.et/hru/handle/123456789/4125>
- Bouziri, H., Smith, D. R., Descatha, A., Dab, W., & Jean, K. (2020). Working from home in the time of COVID-19: how to best preserve occupational health?. *Occupational and environmental medicine*, 77(7), 509-510. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106599>
- Chaudhary, A., Islam, T., Ali, H. F., & Jamil, S. (2023). Can paternalistic leaders enhance knowledge sharing? The roles of organizational commitment and Islamic work ethics. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 72(1/2), 98-118. <http://dx.doi.org/10.1108/GKMC-06-2021-0109>
- Delkhosh, W., & Barki, I.(2021). The role of teachers' tendency towards organizational bureaucracy and principals' moral leadership in school organizational health (structural equation modeling). *School Counseling*, 1(1), 1-19. <https://doi.org/10.22098/jsc.2021.1410>[In Persian]
- Ezzati, M., Dialmeh, N., & Afzali Qadi, M. (2019). Trans-role behavior in educational organizations, a comparative analysis of components with emphasis on Islamic educational teachings. *Applied Issues of Islamic Education*, 4(1), 116-87. <http://dx.doi.org/10.29252/qaiie.4.1.87>[In Persian]
- Groenewald, E., Groenewald, C. A., Uy, F., Cantere Jr, G., Kilag, O. K., & Depoyart, J. (2024). Enhancing Leadership Skills for Addressing Learning Loss and Mental Health Challenges: Insights from School Leaders in Low-and Middle-Income Countries. *International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability, and Excellence (IMJRIS)*, 1(2), 226-232. <https://www.researchgate.net/publication/378513262>
- Hejazi, A., Faraj Elahi Moghadam, H., & Karimi, M.(2014). Predicting the organizational health of schools through transformational leadership and entrepreneurial spirit. *Theory and Practice in Teacher Education*, 8(13), 172-149. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.26457156.1401.8.13.8.5>[In Persian]
- Hosseini, S. H. (2021). Superior management models from the Islamic perspective (Quran, Nahj al-Balagha and narrations). *Thought of government managers*, 3(12), 56-69. https://patjournal.smtc.ac.ir/browse.php?a_id=34&sid=1&slc_lang=en[In Persian]
- Hoy, K., & Feldman, J. (1986). Secondary School Climate, A Revision of OHI. *Educational administration Quarterly*, 23(2), 93-110. <http://dx.doi.org/10.1177/0013161X87023003003>
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2007). Organizational justice in schools. Hoy, W., K., DiPaola, M., F. (Eds.), *Essential Ideas for the Reform of American Schools*, 291-314. <http://dx.doi.org/10.1108/09513540410538831>
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2011a). Power principles for educational leaders: Research into practice. *International Journal of Educational Management*, 25(2), 124-133. <http://dx.doi.org/10.1108/09513541111107551>

- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2011b). Positive psychology and educational administration: An optimistic research agenda. *Educational Administration Quarterly*, 47(3), 427-445. <http://dx.doi.org/10.1177/0013161X10396930>
- Hur, W. M., Shin, Y., & Kim, J. Y. (2024). Service employees' mindfulness and job crafting amid COVID-19: the roles of resilience, organizational health climate, and health-oriented leadership. *Current Psychology*, 43(18), 16979-16991. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04714-x>
- Jafarzadeh, K. A. (2021). Identifying the key variables of Islamic management and its obstacles. *Management of Government Organizations*, 9(4), 135-146. <https://doi.org/10.30473/ipom.2021.41175.3242> [In Persian]
- Kaper, M. S., Sixsmith, J., Reijneveld, S. A., & de Winter, A. F. (2021). Outcomes and critical factors for successful implementation of organizational health literacy interventions: a scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), 11906. <https://doi.org/10.3390/ijerph182211906>
- Mahmoudi, G., Kalamaki, F. R., & Charati, J. Y. (2021). A model for organizational entrepreneurship with organizational health approach of district Iran teaching hospitals. *Journal of Organisational Studies & Innovation*, 8(3), 48-56. <http://dx.doi.org/10.51659/josi.20.138>
- Mahni, O., Mashayekhi, M., Mokhtari, S., Feyzi, A., & Tavan, A. (2011). The relationship between organizational identity and academic optimism with the mediating role of organizational image in Islamic schools in Tehran. *Applied Issues of Islamic Education*, 6(3), 122-103. <http://dx.doi.org/10.52547/qaiie.6.3.103> [In Persian]
- Nasution, F.N. and Rafiki, A. (2020), "Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic bank knowledge sharing in Indonesia", *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195-205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>
- Okan, O., Kirchhoff, S., & Bauer, U. (2021). Health Literate Schools (HeLit-Schools): Organizational Health Literacy in the School Setting. *European Journal of Public Health*, 31, 132-140. <https://doi.org/10.3390/ijerph19148795>
- Palumbo, R. (2021). Leveraging organizational health literacy to enhance health promotion and risk prevention: a narrative and interpretive literature review. *The Yale Journal of Biology and Medicine*, 94(1), 115-128. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33795988/>
- Qaraian, L., & Zamani, A. (2021). Identifying the components of educational-behavioral evaluation of teachers and principals of Islamic schools: The case study of Tolo schools in Tehran (a qualitative study). *Applied Issues of Islamic Education*, 6(3), 102-81. <http://dx.doi.org/10.52547/qaiie.6.3.81> [In Persian]