**به نام خدا**

**پرسشنامه استاندارد جو سازمانی هالپین و کرافت (1963)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **خیلی زیاد** | **زیاد** | **متوسط** | **کم** | **خیلی کم** | سوالات | ردیف |
|  |  |  |  |  | معلمان به یکدیگر کمک می کنند و پشتیبان هم هستند. | 1 |
|  |  |  |  |  | معلمان از روحیه گروهی مناسبی برخوردارند. | 2 |
|  |  |  |  |  | معلمان نسبت به شایستگی حرفه ای همکاران خود، احترام می گذارند. | 3 |
|  |  |  |  |  | رفتار معلمان در این مدرسه، آزار دهنده است. | 4 |
|  |  |  |  |  | عده قلیلی از معلمان با اکثریت معلمان مخالفت می ورزند. | 5 |
|  |  |  |  |  | معلمان مدرسه دوستان صمیمی یکدیگرند. | 6 |
|  |  |  |  |  | معلمان در خارج از مدرسه نیز با یکدیگر دوستی و رفت و آمد دارند. | 7 |
|  |  |  |  |  | کاعذبازی اداری در مدرسه خسته کننده است. | 8 |
|  |  |  |  |  | معلمان به مدرسه خود افتخار می کنند | 9 |
|  |  |  |  |  | معلمان به طور مرتب با یکدیگر ارتباط اجتماعی دارند. | 10 |
|  |  |  |  |  | معلمان کارهای خود را با شدت، حدت و مسرت انجام می دهند. | 11 |
|  |  |  |  |  | در این مدرسه به معلمان کارهای مشغول کننده تحمیل می شود. | 12 |
|  |  |  |  |  | معلمان با یکدیگر رفت و آمد خانوادگی دارند. | 13 |
|  |  |  |  |  | معلمان در زنگ تفریح با یکدیگر به گفت و گو و خنده مشغولند. | 14 |
|  |  |  |  |  | معلمان بعد از اتمام کلاس به دانش آموزانی که مشکل دارند، کمک می کنند. | 15 |
|  |  |  |  |  | معلمان درباره زندگی خصوصی شان با یکدیگر گفتگو می کنند. | 16 |
|  |  |  |  |  | جلسات شورای معلمان صرف بحث های بی ربط و بی حاصل می شود. | 17 |
|  |  |  |  |  | وظایف غیر آموزشی مدرسه زیاد است. | 18 |
|  |  |  |  |  | مدیر مدرسه در صدد ایجاد آرامش و رفاه برای معلمان می باشد. | 19 |
|  |  |  |  |  | مدیر مدرسه به پیشنهاد معلمان گوش می دهد و سخنان درست آنان را می پذیرد. | 20 |
|  |  |  |  |  | مدیر مدرسه با سخت کوشی حود را الگوی معلمان قرار می دهد. | 21 |
|  |  |  |  |  | مدیر مدرسه به طور اثر بخش مشکلات معلمان و مدرسه را متعادل می سازد. | 22 |
|  |  |  |  |  | مدیر مدرسه به حل مسائل خصوصی معلمان کمک می کند. | 23 |
|  |  |  |  |  | مدیر مدرسه، معلمان را برای به کار بردن ابتکار و خلاقیت تشویق می کند. | 24 |
|  |  |  |  |  | مدیر مدرسه، کنترل و نظارت مستقیمی برروی فعالیت معلمان دارد. | 25 |
|  |  |  |  |  | مدیر مدرسه از از معلمان تعریف می کند. | 26 |
|  |  |  |  |  | دستورالعمل های اجرایی در این مدرسه خشک و غیر قابل تحمل است. | 27 |
|  |  |  |  |  | مدیر مدرسه با مشتی آهنین حکومت می کند. | 28 |
|  |  |  |  |  | مدیر مدرسه کنترل و نظارت مستقیمی بر روی فعالیت معلمان دارد. | 29 |
|  |  |  |  |  | مقرراتی که مدیر مدرسه وضع می کند، چون و چرا ندارد. | 30 |
|  |  |  |  |  | مدیر مدرسه به معلمان می گوید که چکار کنند و چه کار نکنند. | 31 |
|  |  |  |  |  | مدیر مدرسه فقط مجری مقررات آموزش و پرورش است. | 32 |
|  |  |  |  |  | مدیر مدرسه بدون مشورت معلمان درباره برنامه درسی تصمیم می گیرد. | 33 |
|  |  |  |  |  | مدیر مدرسه هر کاری راکه معلمان انجام می دهند، کنترل می کند. | 34 |

**معرفی ابزار**

**پرسشنامه جوسازمانی:** پرسشنامه جوسازمانی توسط هالپین و کرافت (1963) طراحی و اعتباریابی شده است. پرسشنامه توصیف جو سازمانی مدرسه دارای 34 گویه است و بر اساس مقیاس لیکرت تنظیم گردیده است و هدف آن توصیف جو سازمانی و ابعاد آن در مدرسه است. علی اجاقی (1377) برای اندازه گیری جو سازمانی ابتدا از پرسشنامه توصیفی هالپین و کرافت با 64 سوال استفاده کرده است و پس از مراجعه به اساتید و استفاده از نظرات تخصصی آنان، در نهایت یک پرسشنامه 34 سوالی استخراج نموده و بدین طرق روایی، روایی صوری آن را به دست آورده است. پرسشنامه شامل 5 بعد رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی، رفتار حمایتی، رفتار دستوری را مورد سنجش قرار می دهد.

این پرسشنامه دارای 5 بعد می باشد:

|  |  |
| --- | --- |
| **ابعاد** | **سوالات مربوطه** |
| رفتار مشمول | 1، 2، 3، 9، 11، 15 |
| رفتار ناکام | 4، 5، 8، 12، 17، 18 |
| رفتار صمیمی | 6، 7، 10، 13، 14، 16 |
| رفتار حمایتی | 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26 |
| رفتار دستوری | 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34 |

**شیوه نمره گذاری**

پرسشنامه توصیف جو سازمانی مدرسه بر اساس مقیاس لیکرت تنظیم گردیده است، به این صورت که هر آزمودنی باید یکی از پنج گزینه خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم را علامت بزند. روش نمره دهی به این صورت است که برای جملات هم جهت با هدف سوال، به ترتیب به گزینه های خیلی زیاد نمره 5، زیاد نمره 4، متوسط نمره 3، کم نمره 2 و خیلی کم نمره 1 اختصاص داده می شود. در پرسشنامه فوق، سوالات 4، 5، 8، 12، 17، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34 غیر هم چهت و بقیه سوالات هم جهت هستند.

* **تحلیل ( تفسیر) بر اساس میزان نمره پرسشنامه**

بر اساس این روش از تحلیل شما نمره­های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت کنید.توجه داشته باشید میزان امتیاز های زیر برای یک پرسشنامه است در صورتی که به طور مثال شما 10 پرسشنامه داشته باشید باید امتیاز های زیر را ضربدر 10 کنید

مثال: حد پایین نمرات پرسشنامه به طریق زیر بدست آمده است

تعداد سوالات پرسشنامه \* 1 = حد پایین نمره

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| حد پایین نمره | حد متوسط نمرات | حد بالای نمرات |
| 34 | 102 | 170 |

امتیازات خود را از 34 عبارت فوق با یکدیگر جمع نمایید. حداقل امتیاز ممکن 34 و حداکثر 170 خواهد بود.

نمره بین 34 تا 68 : جو سازمانی ضعیف است.

نمره بین 68 تا 102 : جو سازمانی متوسط است.

نمره بالاتر از 102 : جو سازمانی قوی است .

**تعیین پایایی و روایی ابزارهای اندازه‌گیری**

**برآورد پایایی[[1]](#footnote-1) پرسشنامه‌ها**

برای تعیین پایایی، روشهای مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای كرونباخ[[2]](#footnote-2) استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمودن‌هایی كه ویژگیهای مختلف را اندازه‌گیری می‌كنند بكار می‌رود. در اینگونه ابزار، پاسخ هر سوال می‌تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار كند. سرمد و همكاران (1387) معتقدند كه «برای محاسبه ضریب آلفای كرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیر مجموعه سوالات پرسشنامه یا زیرآزمون و واریانس كل را محاسبه نمود. سپس با استفاده از فرمول مربوطه مقدار ضریب آلفا را بدست آورد» (ص 169).

ضریب پایایی پرسشنامه‌های از طریق فرمول زیر به وسیله نرم‌افزار SPSS محاسبه شده است.



ra= ضریب آلفای کرونباخ

J= تعداد سوالات آزمون

2Sj= واریانس سوالات آزمون

2s= واریانس کل آزمون

برای محاسبه اعتبار پرسشنامه مذکور از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده و پس از جمع آوری پرسشنامه ها، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است. این ضریب برابر 82/0 می باشد و نشاندهنده ثبات و همسانی درونی پرسشنامه می باشد (به نقل از ساعت چی، 1389).

**برآورد روایی[[3]](#footnote-3) پرسشنامه‌ها**

روایی به این مفهوم اشاره دارد كه وسیله اندازه‌گیری چیزی را كه ادعا می‌كند دقیقاً همان چیز را اندازه بگیرد یعنی متناسب با آن باشد و از مهمترین آن روایی صوری و محتوایی است و برای اینكه پرسشنامه‌ای حداقل دارای روایی محتوایی باشد باید سوالات آزمون با توجه به مبانی تئوریك دقیقاً مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد تا میزان ارتباط و تناسب آنها با موضوع روشن گردد. روایی صوری و محتوایی هر یك از پرسشنامه‌های پژوهش به تفكیك در زیر ارائه می‌شود:

**برای بدست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است. و از آنها در مورد مربوط بودن سؤالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسشهای تحقیقاتی مناسب است و آنها را مورد سنجش قرار می دهد ، نظر خواهی شد و اصطلاحات مورد نظر در پرسشنامه اعمال گردید**(به نقل از ساعت چی، 1389)**.**

**تعاریف نظری**

**جو سازمانی:** جوسازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از حالات، خصوصیات یا ویژگی‌های حاکم بر یک سازمان. (گیلسون و گرین، 2011). جوسازمانی بیان‌کننده‌ای درک کارکنان از بسترسازمانی است (هانتر، پری و کورال، 2001). در این راستا، زوهار و لوریا (2005) جوسازمانی درک مشترکی است که افراد از سازمانشان دارند و احساس آن‌ها را از سازمان شکل می‌دهد. با توجه به تعاریف ارائه‌شده، جو سازمانی را می‌توان چنین تعریف کرد: جوسازمانی هنجارها، ارزش‌ها و نگرش‌های غالب در فرهنگ سازمان را منعکس می‌سازد و به‌عنوان منبعی که شکل‌دهی رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهد، عمل می‌نماید؛ یعنی ادراک جمعی افراد از فرهنگ‌سازمانی که موقتی و نسبت به فرهنگ‌سازمانی از پایداری کمتری برخوردار است.

**تعاریف عملیاتی**

جوسازمانی: نمره که افراد از پاسخگویی به پرسشنامه جوسازمانی توسط هالپین و کرافت (1963) کسب خواهند کرد.

**منابع**

1. ساعتچی؛ محمود . کامکاری؛کامبیز . عسکریان؛ مهناز(1389)، **آزمونهای روان شناختی** . تهران: نشر ویرایش.
2. سرمد، ز.؛ بازرگان، ع. و حجازی، ا. (1387) **روش‌های تحقیق در علوم رفتاری،** چاپ دوازدهم، تهران: انتشارات آگاه.
3. Glisson, C. and Green, P. (2011). “*Organizational climate, services, and outcomse in child welfare systems, Journal of Child Abuse & Neglect, article in press, avalible on*”. [WWW.science](http://WWW.science) direct.com.
4. Hunter, E. M., Perry, S. J., Currall, S.C. (2001). “*Inside multi-disciplinary science and engineering research centers: The impact of organizational climate on invention disclosures and patents, Journal of research policy, article in press, available on*”. www.science direct.com.
5. Qasemi, Behzad & Reza, Keshwari *(2014). “The relationship between Organizational Climate, Oganizational Cmmitment and Organizational Citizenship Behavior”.*Reef Resources Assessment and Management Technical Paper ISSN: 1607-7393 RRAMT 2014- Vol. 40, 2014, 1.
6. Zohar, D., Luria, G. (2005). “*A multilevel model of safety climate: cross-level Relationships between organization and group-level climates”.* Journal of Applied Psychology, 90 (4): 616–628

1. -reliability [↑](#footnote-ref-1)
2. -Coronbach Alpha Coeficient [↑](#footnote-ref-2)
3. - validity [↑](#footnote-ref-3)