

## بررسی نقش میانجی جهت گیری هدف شغلی در ارتباط بین سلامت سازمانی مدرسه و تعهد شغلی نمونه ای از معلمان

یاسر رضاپور میرصالح<sup>۱\*</sup>، اعظم دهقانی<sup>۲</sup>، مریم ذاکری<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۱/۲۸ صص ۲۴۰-۲۲۳ تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۲/۲۴

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی جهت گیری هدف شغلی در ارتباط بین سلامت سازمانی مدرسه و تعهد شغلی نمونه ای از معلمان صورت گرفت. پژوهش حاضر از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه پژوهش را کلیه معلمان تمامی مقاطع تحصیلی در شهرستان اشکذر در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ تشکیل می دادند. ۳۰۲ نفر از این معلمان با استفاده از شیوه نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند و به پرسشنامه های جهت گیری هدف شغلی، سلامت سازمانی مدرسه و تعهد معلم پاسخ دادند. آلفای کرونباخ پرسشنامه های سلامت سازمانی و تعهد معلم به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۸۴ و پرسشنامه جهت گیری هدف شغلی به ترتیب برای زیرمقیاس های جهت گیری هدف یادگیری، گرایشی و اجتنابی ۰/۹۲، ۰/۸۸ و ۰/۸۵ بود. در نهایت، داده های جمع آوری شده با استفاده از تحلیل همبستگی پیرسون و تحلیل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که تمامی متغیرها به غیر از جهت گیری هدف یادگیری و اجتناب، با یکدیگر همبستگی معنی دار مثبت دارند. همچنین جهت گیری هدف شغلی یک نقش میانجی بین سلامت سازمانی مدرسه و تعهد شغلی معلم ایفا می کند و مدل مفروض در پژوهش حاضر از برازش خوبی برخوردار است. به عبارتی دیگر، می توان نتیجه گرفت که سلامت سازمانی مدرسه، بستر مناسبی برای همه معلمان با هر سه جهت گیری هدف شغلی فراهم می آورد تا تعهد بالایی نسبت به کار خود داشته باشند.

**کلید واژه ها:** جهت گیری هدف شغلی، سلامت سازمانی مدرسه، تعهد شغلی، معلم.

<sup>۱</sup> استادیار گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران  
نویسنده مسئول: [y.rezapour@ardakan.ac.ir](mailto:y.rezapour@ardakan.ac.ir)

<sup>۲</sup> دانش آموخته کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی اردکان، اردکان، ایران

<sup>۳</sup> دانش آموخته کارشناسی ارشد مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران

## مقدمه

معلمان در فرایند آموزش و پرورش نقش کلیدی دارند و سازمان آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف خود، نیازمند داشتن معلمانی تلاشگر و متعهد است. معلمان متعهد با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت، وظایف خود را در بهترین شکل انجام می‌دهند و موجب افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزشی می‌شوند (Kurz, 2006, p119). کراسول (Crosswell, 2006, p210) نشان داد که معمولا معلمان شش مفهوم را برای تعهد شغلی خود در نظر دارند که عبارتند از: ۱. اشتیاق ۲. سرمایه گذاری زمانی در خارج از ساعت تدریس، برای ارتباط با دانش آموزان ۳. تمرکز بر روی نیازهای شخصی دانش آموزان ۴. مسئولیت پذیری برای کسب دانش، نگرش، ارزشها و اعتقادات ۵. حفظ دانش حرفه ای ۶. اشتغال یا درگیر بودن در محیط مدرسه. این مفاهیم نشان می‌دهند که برای این معلمان متعهد، مسولیت حرفه ای فراتر از کلاس درس و حتی مدرسه است. تعهد شغلی معلم به طور مستقیم هم عملکرد دانش آموزان و هم عملکرد کلی مدارس را تحت تأثیر قرار می‌دهد و می‌تواند باعث ایجاد جوی سالم در مدرسه شود (Kieschke & Schaarschmidt, 2008, p432). معلمانی که تعهد شغلی بالایی دارند، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند و انگیزش درونی بیشتری برای تدریس دارند و به احتمال کمتری شغل خود را رها می‌کنند (Nagar, 2012, p58). بنابراین با توجه به اهمیت تعهد شغلی معلمان، بررسی عوامل مرتبط با این موضوع جهت ارتقاء تعهد معلمان دارای اهمیت زیادی است.

یکی از متغیرهایی که می‌تواند تعهد معلم نسبت به کار را تحت تاثیر قرار دهد، جهت گیری هدفی در شغلش است. جهت گیری هدف در شغل به معنای الگویی از باورها و هیجانات کارکنان در شغل است که آن‌ها معتقدند بایستی انجام دهند تا به هدف و اهداف نهایی شان در شغل دست یابند. جهت گیری هدف شغلی باعث می‌شود تا کارکنان نسبت به برخی موقعیت‌ها گرایش بیشتری داشته و در آن موقعیت‌ها به گونه ای خاص عمل نمایند. جهت گیری هدف مبنای تفاوت‌های فردی در موقعیت‌های شغلی است و براساس آن‌ها می‌توان میزان موقعیت فرد را در این گونه موقعیت‌ها پیش بینی نمود (Porath & Bateman, 2006, p189). جهت گیری هدف در شغل به معنای دنباله روی از اهداف و معیارهای شغلی است که فرد برای اشتغال خود در نظر گرفته است (Vandewalle, 1997, p999). جهت گیری هدف در شغل بستر لازم را جهت چالش انگیز شدن کار برای کارکنان فراهم می‌آورد. این چالش انگیزی زمانی که در کنار انگیزش شغلی قرار بگیرد، می‌تواند عملکرد شغلی افراد را بالا ببرد. هدف در شغل به فرد کمک می‌کند تا تمرکز داشته باشد و تصمیم بگیرد که در شغلش چه می‌خواهد انجام دهد. این هدف او را هدایت می‌کند،

به او انگیزه می دهد، و کمک می کند تا به آنچه می خواهد برسد و عملکرد شغلی بهتری داشته باشد (Chiaburu, Marinova & Lim, 2007, p2288).

انواع جهت گیری هدف در مدل چهار وجهی البوت و مک گریگور (Elliot & McGregor, 2001, p502) عبارت از جهت گیری هدف تسلط گرایشی<sup>۱</sup>، تسلط اجتنابی<sup>۲</sup>، عملکرد گرایشی<sup>۳</sup>، و عملکرد اجتنابی<sup>۴</sup> می باشند. در جهت گیری های گرایشی فرد برای رسیدن به اهدافی که در جامعه هنجار شایستگی هستند، تلاش می کند. اما در جهت گیری های اجتنابی فرد فقط برای اجتناب از شکست تلاش می کند. در هدف تسلط گرایشی، هدف اصلی افراد یادگیری و فهم مطالب می باشد. در این نوع هدف، فرد بر رشد شایستگی خود از طریق تسلط بر تکالیف و کسب مهارتهای جدید تمرکز داشته و یادگیری را برای خود یادگیری دوست دارند. شایستگی در نظر این افراد، به معنی غلبه بر مسایل چالش انگیز و افزایش توانایی ها و مهارت ها می باشد (Elliot, 1999; Kaplan & Maehr, 2007). افراد با جهت گیری هدف تسلط اجتنابی در جهت اجتناب از نفهمیدن مطالب، شکست و خطا تلاش می کنند. این افراد نگران از دست دادن مهارت ها، توانایی یا حافظه خود هستند و شایستگی در این نوع هدف، به صورت دستیابی کامل به تکلیف تعریف می شود (Elliot & McGregor, 2001, p503). در جهت گیری هدف عملکرد گرایشی، تمرکز اصلی فرد بر بهترین بودن در میان دیگران و کسب قضاوت مطلوب دیگران می باشد. این افراد خود را در معرض تکالیف چالش انگیز قرار نمی دهند و سعی می کنند با صرف کمترین تلاش و هزینه به هدف اصلی خود یعنی برتری بر دیگران برسند. در نظر این افراد شایستگی معادل با کسب موقعیت بالاتر می باشد (Elliot, 1999, p181). در مقابل در هدف عملکرد اجتنابی، افراد صرفاً برای دوری جستن از شکست و قضاوت نامطلوب دیگران تلاش می کنند. آنها از شکست و سرزنش دیگران بیم دارند، بنابراین شایستگی در نظر آنها به معنی اجتناب از شکست می باشد (Elliot, 1999; Kaplan & Maehr, 2007). نتایج تحقیقات نشان داده که این اهداف توسط پیشایندهای متفاوتی در افراد ایجاد می شود و به الگوهای متفاوتی از پیامدهای شناختی و عاطفی و رفتاری منجر می شود (Elliot, 1999, p178). نتایج تحقیقات حاکی از این است که اغلب سازه های انگیزشی مانند جهت گیری هدف تحت تاثیر عوامل مختلف از جمله عوامل شخصیتی مانند سن، جنسیت، نژاد و خود پنداره شخص و عوامل محیطی مانند بافت، موقعیت و فرهنگ قرار دارد (McInerney & et al, 1997).

<sup>۱</sup>. mastery-approach goal orientation

<sup>۲</sup>. mastery-avoidance goal orientation

<sup>۳</sup>. performance-approach goal orientation

<sup>۴</sup>. performance-avoidance goal orientation

وندی وال (Vandewalle, 1997, p1002) جهت گیری هدف در شغل را به سه بعد تقسیم می کند: جهت گیری هدف یادگیری<sup>۱</sup>، جهت گیری هدف عملکرد گرایشی<sup>۲</sup>، و جهت گیری هدف عملکرد-اجتنابی<sup>۳</sup>. جهت گیری هدف یادگیری تقریباً مشابه مفهوم ایوت و مک گریگور (Elliot & McGregor, 2001) از جهت گیری هدف تسلط گرایشی است. دو جهت گیری هدف دیگر نیز مشابه همان مفاهیمی است که توسط ایوت و مک گریگور (Elliot & McGregor, 2001) مطرح می شوند. افراد دارای جهت گیری هدف یادگیری، از یک انگیزش درونی برخوردارند که جدای از تمایل به برتری در شغل و یا اجتناب از قضاوت های نا مطلوب دیگران، از تعهد شغلی بالایی برخوردارند. اما افراد دارای جهت گیری هدف عملکرد-گرایشی اگر تعهد شغلی دارند برای کسب برتری شغلی و موفقیت در مقابل دیگران است و افراد دارای جهت گیری هدف عملکرد-اجتنابی، به دلیل اجتناب از شکست شغلی و قضاوت های دیگران به شغل خود متعهد هستند (Vandewalle & et al, 2001, p635).

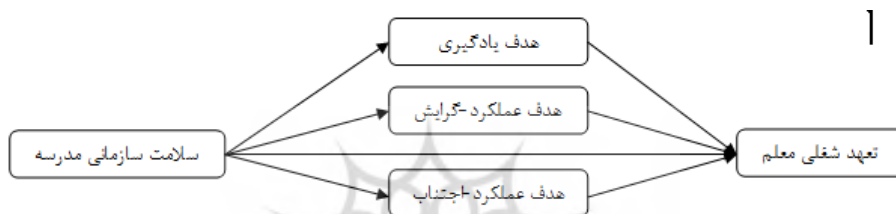
یکی دیگر از متغیرهایی که می تواند تأثیر مثبتی بر تعهد معلمان بگذارد، سلامت سازمان مدرسه است. براون (Bruhn, 2001, p146)، بر اساس تعریف سازمان بهداشت جهانی از سلامت، تعریف ابداعی جالبی از سلامت سازمان ارائه نمود. او سلامت سازمان را در سه بعد جسمی، فکری و اجتماعی بیان می کند. از نظر او سلامت جسمی سازمان عبارت است از سالم بودن ساختار سازمان، طراحی و به کار گیری قدرت، فرایند های ارتباطی 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، و در نهایت، سلامت اجتماعی نیز 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 و تارتر، بلیس (Hoy, Tarter & Bliss, 1990) و هوی و میسکل (Hoy & Miskel, 2005) به عنوان توانایی سازگاری با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف آن تعریف می شود. مفهوم سلامت 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. مایلز (Miles, 1969, 378) یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می کند که نه تنها در محیط خود دوام می آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی های بقا و سازش خود را به طور مداوم توسعه و گسترش می دهد. سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده نیروی آن را به طور اثر بخش در جهت اهداف

<sup>۱</sup>. learning goal orientation

<sup>۲</sup>. prove performance goal orientation

<sup>۳</sup>. avoid performance goal orientation

مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند (Hoy & Miskel, 2005, p45). راس و گری (Ross & Gray, 2006, p189) ارتباط سلامت سازمانی را با تعهد شغلی معلمان، کارایی آن ها و عملکرد مدیر مدرسه مورد بررسی قرار دادند. نتایج مطالعه آن ها نشان داد که سلامت سازمانی می تواند باعث تسهیل در کار مدیر مدرسه جهت هماهنگ نمودن معلمان با یکدیگر و با برنامه درسی مدرسه شود و همچنین تعهد شغلی یک معلم را بالابرد و در نتیجه کارایی معلم را بیشتر کند. 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 (Shariatmadari, 2009; Beikzadeh & et al, 2009).



شکل ۱. مدل پیش فرض نقش واسطه ای جهت گیری هدف شغلی در ارتباط بین سلامت سازمانی مدرسه و تعهد شغلی معلم (تمامی ضرایب مسیر مدل پیش فرض مثبت می باشند)

سلامت سازمانی علاوه بر اینکه می تواند مستقیماً بر تعهد شغلی معلمان تأثیر بگذارد، از طریق تأثیرگذاری بر جهت گیری هدف شغلی نیز می تواند باعث افزایش تعهد شغلی معلمان شود (Caillier, 2016). در مدرسه ای که جو سازمانی سالمی داشته باشد، همکاری بین معلمان بالا است و معلمان دارای جهت گیری هدف شغلی تسلط گرایشی (جهت گیری هدف یادگیری) بهتری می توانند به یادگیری و کسب مهارت های جدید با استفاده از همکاری سایر معلمان دست یابند. این دسته از معلمان با توجه به فرصتی که مدیر مدرسه در یک جو سازمانی سالم در اختیار معلمان می گذارد، بهتر می توانند به اهداف شغلی خود دست یابند و برای رشد حرفه ای خود تلاش کنند (Joo & Park, 2010, p494). معلمان دارای گرایش هدف عملکرد گرایشی نیز در یک جو سازمانی سالم در مدرسه که فرصت برای رشد حرفه ای معلمان وجود دارد و نقش هر یک از معلمان در مدرسه مشخص و تعیین شده است، بهتر می توانند برای رشد حرفه ای خود و داشتن یک رقابت سالم با سایر معلمان تلاش کنند (Ashraf & et al, 2012, p75). در نهایت، معلمان دارای جهت گیری هدف شغلی عملکرد-اجتنابی نیز در این مدارس عملکرد بهتری دارند. زیرا این دسته از معلمان با توجه به جو سالمی که در مدرسه وجود دارند، تمایل ندارند که بر خلاف جریان آب حرکت کرده و جو مدرسه را دچار مشکل کنند و به نوعی سلامت سازمانی مدرسه به دلیل نقش

نامناسب آن‌ها دچار مشکل شود (Caillier, 2016, p313). بنابراین، در نهایت می‌توان گفت که مدرسه‌ای که از سلامت سازمانی بالایی برخوردار باشد می‌تواند بستر مناسبی را برای معلمان دارای هر سه جهت‌گیری هدف‌شغلی فراهم آورد تا عملکرد بهتری در مدرسه داشته باشند. با توجه به ارتباط نظری و پژوهشی بین متغیرها، الگوی پیش‌فرض ارتباط بین متغیرهای سلامت سازمانی مدرسه، جهت‌گیری هدف‌شغلی و تعهد شغلی معلمان را می‌توان با استفاده از شکل ۱ نمایش داد.

همانگونه که اشاره شد تعهد شغلی معلم می‌تواند پیامدهای مثبت بسیاری بر عملکرد دانش‌آموزان و عملکرد خود معلم داشته باشد، بنابراین انجام پژوهش‌هایی که عوامل مرتبط با تعهد شغلی معلم را مشخص کنند می‌تواند جهت ارائه الگویی برای افزایش تعهد معلمان مثمرتر باشد. پژوهش حاضر با در نظر گرفتن این موضوع به بررسی نقش میانجی جهت‌گیری هدف‌شغلی در ارتباط بین سلامت سازمانی مدرسه و تعهد شغلی نمونه‌ای از معلمان دوره ابتدایی (مدل پیش‌فرض ارائه شده در شکل ۱) می‌پردازد. فرضیه‌های پژوهش مطابق مدل مفهومی ارائه شده عبارتند از:

- ۱- سلامت سازمانی مدرسه تأثیر مستقیمی بر تعهد شغلی معلم دارد.
- ۲- سلامت سازمانی مدرسه از طریق ابعاد جهت‌گیری هدف‌شغلی، تأثیر غیرمستقیمی بر تعهد شغلی معلم دارد.

## روش

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی از نوع پژوهش‌های همبستگی است. جامعه پژوهش حاضر را کلیه معلمان تمامی مقاطع تحصیلی در شهرستان اشکذر در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ تشکیل می‌دادند که بالغ بر ۵۲۰ نفر می‌شدند. از بین جامعه ۳۰۲ نفر با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. به این صورت که از بین کلیه مدارس شهرستان اشکذر در هر مقطع تحصیلی ۱۲ مدرسه (۶ مدرسه دخترانه و ۶ مدرسه پسرانه) به تصادف انتخاب و از تمامی معلم‌های آن مدرسه نمونه‌گیری به عمل آمد. حجم نمونه با توجه به معیار حجم نمونه در جدول کرجسی و مورگان (Krejcie & Morgan, 1970) ۲۲۰ نفر بود که برای افزایش اعتبار پژوهش از نمونه‌ای بیش از این تعداد برای شرکت در پژوهش استفاده شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های زیر جمع‌آوری و با استفاده از تحلیل همبستگی پیرسون و تحلیل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

الف) مقیاس جهت گیری هدف در شغل<sup>۱</sup>: این پرسشنامه یک مقیاس ۱۳ سوالی است که توسط وندی وال در سال ۱۹۹۷ طراحی شد و شامل سه زیر مقیاس یادگیری جهت گیری هدف، جهت گیری هدف عملکرد-گرایش و عملکرد-اجتنابی می باشد. مقیاس در یک طیف ۶ درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۶) نمره گذاری می شود. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که این پرسشنامه از سه عامل اشباع شده است و هر گویه در عامل های مربوط به خود بار معناداری گرفته است. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نیز این یافته را تایید کردند (VandeWalle, 1997, p1004). نمرات زیر مقیاس تسلط در پرسشنامه جهت گیری هدف و خانواده<sup>۲</sup> (Helmreich & Spence, 1978) با نمرات زیر مقیاس هدف یادگیری در این پرسشنامه همبستگی معنی دار مثبت و با نمرات زیرمقیاس اجتناب همبستگی معنی دار منفی داشت. همچنین نمرات زیر مقیاس رقابت در پرسشنامه جهت گیری هدف و خانواده با نمرات زیرمقیاس های گرایش همبستگی معنی دار مثبت داشت. نمرات پرسشنامه ترس از ارزیابی منفی<sup>۳</sup> (Leary, 1983) با زیرمقیاس هدف یادگیری همبستگی معنی دار منفی و با زیرمقیاس های جهت گیری هدف عملکرد-گرایش و عملکرد-اجتناب همبستگی معنی دار مثبت داشت. این نتایج نشان می دهد این پرسشنامه دارای روایی همگرا و واگرایی مطلوبی است. این پرسشنامه دارای اعتبار بازآزمایی قابل قبولی بود. به این صورت که در فاصله یک هفته در اجرای دوبار آزمون پایایی بازآزمایی زیر مقیاس هدف یادگیری ۰/۶۶، جهت گیری هدف عملکرد-گرایش ۰/۶۵ و جهت گیری هدف عملکرد-اجتناب ۰/۵۷ بود. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در سه زیر مقیاس آن به ترتیب برای هدف یادگیری ۰/۸۹، جهت گیری هدف عملکرد-گرایش ۰/۸۵ و جهت گیری هدف عملکرد-اجتناب ۰/۸۸ بود (VandeWalle, 1997, p1007). آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر برای زیرمقیاس های جهت گیری هدف یادگیری، گرایشی و اجتنابی به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۸۸، و ۰/۸۵ بود.

ب) پرسش نامه سلامت سازمانی مدرسه<sup>۴</sup>: این پرسش نامه توسط هارت و همکارانش در سال ۲۰۰۰ طراحی شد و شامل ۵۴ گویه است که در یک مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از ۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم نمره گذاری می شود. این پرسش نامه شامل ۱۲ زیر مقیاس: اخلاق، ارزیابی و تشخیص، هماهنگی برنامه درسی، سیاست انضباط موثر، عدم وجود مطالبات کاری بیش از اندازه، همخوانی هدف ها، مشارکت در تصمیم گیری، رشد حرفه ای، تعامل حرفه ای، وضوح نقش، جهت دهی دانش آموزان، و رهبری حمایت کننده است. هارت و همکارانش (Hart & et al, 2000)

<sup>۱</sup>. work domain goal orientation scale

<sup>۲</sup>. work and family orientation questionnaire

<sup>۳</sup>. fear of negative evaluation scale

<sup>۴</sup>. School Organizational Health Questionnaire

درسه مطالعه جداگانه که نتایج آن رابه صورت یک مقاله پژوهشی ارائه دادند به بررسی پایایی و روایی این پرسش نامه پرداختند. نتایج تحلیل عاملی تاییدی آنها در هر سه مطالعه نشان از روایی سازه قابل قبول این پرسشنامه می داد. نمرات این پرسش نامه با نمرات چک لیست برانگیختگی ناشی از استرس<sup>۱</sup> (Gotts & Cox, 1988) 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 پرسش نامه نشان داد که این پرسش نامه 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. 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 (Hart & et al, 2000, p221). آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۹۴ بود.

ج) پرسش نامه تعهد معلم<sup>۲</sup>: این پرسش نامه ۲۱ گویه ای توسط راس و گری در سال ۲۰۰۶ به منظور ارزیابی تخصصی تعهد معلم نسبت به مدرسه و شغلش طراحی شد و دارای سه زیر مقیاس می باشد که درمقیاس ۶ درجه ای لیکرت از ۱ کاملاً مخالفم تا ۶ کاملاً موافقم نمره گذاری می شود. زیر مقیاس های این پرسش نامه عبارتند از تعهد معلم نسبت به اهداف شغلی، تعهد معلم نسبت به مدرسه به عنوان یک نهاد شغلی، تعهد معلم نسبت به ارتباط با والدین. روایی سازه ی این پرسش نامه با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی توسط سازندگان آن مورد تایید قرار گرفت. آلفای کرونباخ این پرسش نامه برای پنج زیر مقیاس آن از ۰/۸۵ تا ۰/۹۷ متغیر بود (Ross & Gray, 2006). همبستگی معنی داری بین خرده مقیاس های این پرسش نامه وجود داشت که نشان از همسانی درونی سوالات با یکدیگر می داد. روایی صوری و محتوایی این زیر مقیاس به ترتیب توسط یک نمونه ی پایلوتی از معلمان و متخصصان مورد تایید قرار گرفت (Ross & Gray, 2006). آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۴ بود.

<sup>۱</sup> . Stress Arousal Checklist

<sup>۲</sup> . Teacher Commitment Scale



## یافته‌ها

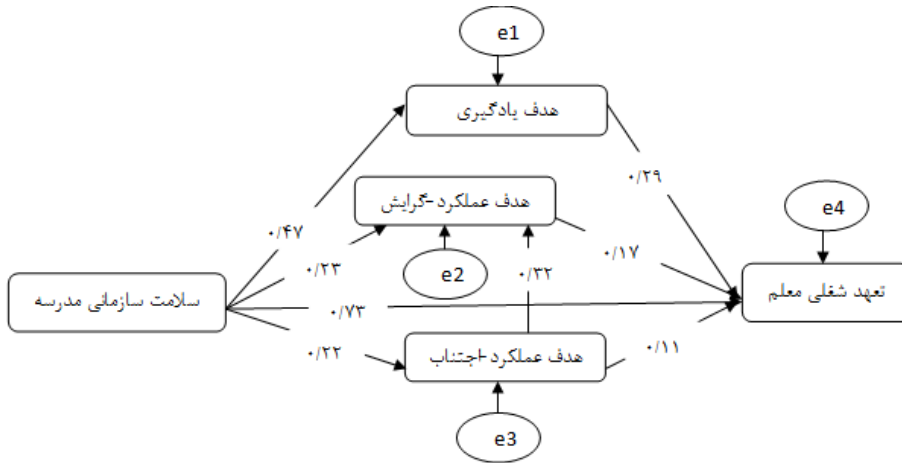
از بین کلیه معلمان شرکت کننده در پژوهش، ۱۲۳ نفر زن (۴۰/۷ درصد) و ۱۷۹ نفر مرد (۵۹/۳ درصد) بودند. ۱۳۴ نفر از معلمان (۴۴/۴) در دوره های ابتدایی تدریس می کرد و ۱۶۸ نفر آن ها (۵۵/۶) در دوره های متوسطه تدریس می کردند. میانگین سن شرکت کنندگان  $38/87 \pm 7/74$  و میانگین سابقه کار آن ها  $16/46 \pm 8/92$  بود.

جدول ۱. ضریب همبستگی، میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	۱	۲	۳	۴	میانگین	انحراف معیار
۱- سلامت سازمانی مدرسه	۱				۲۵۱/۴۲۹	۳۶/۳۵۴
۲- جهت گیری هدف یادگیری	۰/۴۱۷ <sup>۵</sup>	۱			۲۴/۰۵۴	۳/۰۳۸
۳- جهت گیری هدف عملکرد-گرایش	۰/۳۴۴ <sup>۵</sup>	۰/۳۵۸ <sup>۵</sup>	۱		۱۴/۳۸۴	۴/۰۳۶
۴- جهت گیری هدف عملکرد-اجتناب	۰/۲۱۷ <sup>۵</sup>	-۰/۰۷۳	۰/۳۸۶ <sup>۵</sup>	۱	۱۲/۱۸۷	۳/۸۶۶
۵- تعهد شغلی معلم	۰/۷۶۲ <sup>۵</sup>	۰/۳۴۵ <sup>۵</sup>	۰/۱۵۶ <sup>۵</sup>	۰/۱۳۷ <sup>۵</sup>	۹۲/۹۷۵	۱۴/۸۲۹

<sup>۵</sup>  $p < 0.01$

میانگین، انحراف استاندارد و همبستگی درونی بین متغیرها در جدول ۱ آورده شده است. همان طور که مشاهده می شود، سلامت سازمانی مدرسه یا هر سه جهت گیری هدف شغلی همبستگی معنی دار مثبت دارد ( $p < 0.01$ )، هر چند مقدار همبستگی بین سلامت سازمانی مدرسه با جهت گیری هدف یادگیری بیشتر از سایر جهت گیری های هدف شغلی است. به عبارتی دیگر، هرچه سلامت سازمانی در مدرسه بالاتر می رفت، جهت گیری هدف شغلی معلمان نیز افزایش می یافت. تعهد شغلی معلمان نیز باهم با سلامت سازمانی مدرسه و هم با جهت گیری های هدف شغلی در معلمان همبستگی معنی دار مثبت داشت ( $p < 0.05$ ). به عبارتی دیگر، هرچه سلامت سازمانی بالاتر می رفت یا نمره معلمان در هر سه جهت گیری هدف شغلی افزایش می یافت، تعهد شغلی آن ها نیز بیشتر می شد ( $p < 0.01$ ).



شکل ۲. ضرایب مسیر در مدل برازش شده ارتباط بین متغیرهای مورد مطالعه

برای بررسی ارتباط درونی بین متغیرها و بررسی برازش مدل پیش فرضی که بر اساس پیشینه نظری در شکل ۱ ترسیم شده بود، از تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد (جدول ۲، شکل ۲). بررسی شاخص های برازش مدل نشان داد که مدل مذکور از برازش مناسبی برخوردار است، البته برای برازش بهتر مدل، مسیر جهت گیری هدف عملکرد-اجتنابی به جهت گیری هدف عملکرد-گرایش به مدل پیش فرض اضافه شد.

شاخص های برازش مدل بدست آمده در جدول ۲ گزارش شده اند. همان طور که ملاحظه می شود مقدار  $\chi^2$  معنی دار نیست، همچنین شاخص  $\chi^2/DF$  که نسبتی از  $\chi^2$  به درجه آزادی مدل است برابر با ۱/۳۴۳ می باشد. لازم به ذکر است که برای این شاخص مقادیر ۱ الی ۵ به منظور برازش مدل مناسب می باشند. بنابراین این شاخص ها نشان از برازش خوب مدل دارند. 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) نیز همگی بالای ۰/۹۰ هستند که برای برازش مدل، مطلوب تلقی می شوند. در نهایت، ریشه میانگین مربعات خطای

<sup>۱</sup>. Goodness of Fit Index (GFI)

<sup>۲</sup>. Normal Fit Index (NFI)

<sup>۳</sup>. Relative Fit Index (RFI)

<sup>۴</sup>. Incremental Fit Index (IFI)

<sup>۵</sup>. Comparative Fit Index (CFI)

برآورد<sup>۱</sup> (RMSEA) نیز در مدل حاضر ۰/۰۶۸ بدست آمد که مطلوب تلقی می شود (ملاک قابل قبول زیر ۰/۰۸ است). بنابراین به طور کلی، بررسی شاخص های برازش مدل نشان می دهد که مدل نهایی بدست آمده از برازش خوبی برخوردار است.

جدول ۲. شاخص های برازش مدل مفروض در پژوهش

شاخص ها	$\chi^2$	DF	sig	$\chi^2/DF$	GFI	NFI	RFI	IFI	CFI	RMSEA
مقدار	۴/۰۳۰	۳	۰/۱۸۱	۱/۳۴۳	۰/۹۹۰	۰/۹۸۲	۰/۹۳۲	۰/۹۸۹	۰/۹۸۹	۰/۰۶۸

جدول ۳. وزن های رگرسیونی مدل برازش شده

مسیرها	وزن های رگرسیونی غیر استاندارد	خطای استاندارد SE	C.R	وزن های رگرسیونی استاندارد شده	سطح معنی داری
سلامت سازمانی <- هدف یادگیری	۰/۴۹۹	۰/۰۶۰	۸/۲۴۳	۰/۴۷۳	۰/۰۰۰۱
سلامت سازمانی <- هدف عملکرد-گرایش	۰/۰۳۵	۰/۰۰۸	۳/۲۸۱	۰/۲۳۶	۰/۰۰۰۱
سلامت سازمانی <- هدف عملکرد-اجتناب	۰/۰۲۹	۰/۰۰۹	۸/۱۶۳	۰/۲۱۷	۰/۰۰۰۱
هدف عملکرد-اجتناب <- هدف عملکرد-گرایش	۰/۴۰۱	۰/۰۷۳	۵/۵۰۵	۰/۳۱۶	۰/۰۰۰۱
سلامت سازمانی <- تعهد شغلی	۰/۳۰۲	۰/۰۱۹	۱۵/۸۳۱	۰/۷۳۰	۰/۰۰۰۱
هدف یادگیری <- تعهد شغلی	۰/۸۵۲	۰/۱۵۸	۵/۳۹۷	۰/۲۹۱	۰/۰۰۰۱
هدف عملکرد-اجتناب <- تعهد شغلی	۰/۳۴۰	۰/۱۶۰	۲/۱۲۷	۰/۱۱	۰/۰۳۳
هدف عملکرد-گرایش <- تعهد شغلی	۰/۶۲۴	۰/۱۷۹	۳/۴۸۳	۰/۱۶۸	۰/۰۰۲

همان طور که اشاره شد، بررسی وزن های رگرسیونی در جدول ۳ نشان می دهد تمام مسیرهای مدل پیش فرض معنی دار است. مسیر اضافه شده در مدل یعنی مسیر جهت گیری هدف عملکرد-اجتناب به جهت گیری هدف عملکرد-گرایش نیز معنی دار است ( $p < ۰/۰۱$ ). بنابراین، می توان گفت که سلامت سازمانی مدرسه نه تنها به طور مستقیم بر تعهد شغلی معلم تأثیر می گذارد، بلکه به طور غیر مستقیم از طریق تأثیر بر جهت گیری هدف شغلی نیز بر تعهد

<sup>۱</sup>. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

شغلی معلمان تأثیر غیر مستقیم می گذارد. به عبارتی دیگر، سلامت سازمانی، بستری را برای معلمان با جهت گیری های هدف مختلف شغلی فراهم می آورد تا بتوانند عملکرد خوبی داشته و از این طریق تعهد آنها را نسبت به شغلشان بالا می برد.

از بین جهت گیری های مختلف شغلی نیز جهت گیری هدف اجتنابی تأثیر مستقیم معنی داری بر جهت گیری هدف گرایشی دارد. از بین جهت گیری های هدف سه گانه شغلی نیز هدف یادگیری نسبت به دو جهت گیری دیگر، ضریب مسیر بیشتری به تعهد شغلی داشت و همچنین ضریب مسیر سلامت سازمانی به جهت گیری هدف یادگیری نیز نسبت به دو جهت گیری هدف شغلی دیگر، بیشتر بود.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد که سلامت سازمانی مدرسه هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم از طریق تأثیر بر جهت گیری شغلی معلمان، بر تعهد شغلی آن ها تأثیر مثبتی می گذارد. این یافته همسو با نتایج مطالعات پیشین همسو است (Joo & Park, 2010; Lee, Tan & Javalgi, 2010; Ashraf & et al, 2012; Caillier, 2016; Ismail, 2015). در تبیین این یافته می توان گفت که جو سازمانی سالم در مدرسه باعث اعتماد بیشتر معلمان به یکدیگر و به مدیر مدرسه و همچنین افزایش روابط بین فردی و شادکامی آنان می شود و در نتیجه افزایش کارایی و تعهد شغلی معلمان را در پی دارد که افزایش آن هم به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثر بخشی مدرسه محسوب می شود (Tsui & Cheng, 1999, p263). در مدارس با جو سازمانی سالم معلمان حس هویت مشترک بیشتری با یکدیگر و مدرسه دارند و از انگیزه های درونی بیشتری برای فعالیت برخوردارند که باعث کارآمدی بیشتر آن ها در شغلشان می شود (Hoy & Woolfolk, 1993, p360). سلامت سازمانی مدرسه، محیطی را برای معلم به وجود می آورد که بتواند بهتر هدف گذاری کرده و هدف های شغلی خود را بدون دغدغه و ترس از دادن موقعیت پیگیری کند و خلاقیت و ابتکار<sup>۱</sup> بیشتری در عملکرد شغلی اش داشته باشد (Ekvall, 1996, p118). بنابراین می توان گفت، افراد با هر نوع جهت گیری هدف شغلی که داشته باشند، سلامت سازمانی به آن ها کمک می کند که بتوانند اهداف خود را به درستی پیاده کنند و به مشکل کمتری در دنبال کردن

<sup>۱</sup> . creativity & innovation

هدف‌های خود برخوردار نمایند (Caillier, 2016, p314). خان و همکارانش (Khan & et al, 2010, p4) استدلال می‌کنند در سازمان‌هایی که جو سازمانی سالمی وجود دارد، به علت وضوح نقش و وضوح هدف‌هایی که به علت سلامت سازمانی به وجود می‌آید، تعهد سازمانی افراد بالاتر می‌رود. جو و پارک (Joo & Park, 2010, p494) معتقدند در سازمان‌هایی که سلامت بالاتری داشته باشند، یکی از ابعاد سلامت سازمانی یعنی جو یادگیری بهتری به وجود می‌آید که باعث می‌شود جهت‌گیری هدف یادگیری در افراد بالاتر رفته و در نتیجه آن تعهد شغلی آن‌ها افزایش یابد. لی و همکارانش (Lee & et al, 2010, p143) نیز دریافتند سلامت سازمانی زمینه‌هایی را برای افراد فراهم می‌کند تا بتوانند جدای از اهداف شغلی خود، عملکرد بهتری را در شغل داشته باشند. اشرف و همکارانش (Ashraf & et al, 2012, p76) نیز این مسئله را توجیه می‌کنند که سلامت سازمانی محیط با نشاط و توأم با خوش‌بینی را در سازمان به وجود می‌آورد که باعث می‌شود افراد در تنظیم هدف‌های شغلی خود بهتر عمل کرده و تعهد شغلی بالاتری داشته باشند. حتی افراد دارای جهت‌گیری هدف اجتنابی نیز اگر در یک محیط شغلی دارای جو سازمانی سالم قرار بگیرند، ممکن است ترس از قضاوت دیگران و ترس از بد ارزیابی شدن توسط همکاران را کنار گذاشته و به جای اینکه عملکرد شغلی خود را به خاطر ترس از ارزیابی منفی دیگران حفظ کنند، به دلیل حفظ جو محیطی سالم و افزایش کیفیت کاری سازمان، عملکرد شغلی خود را بالاتر ببرند (Caillier, 2016, p313). همان‌طور که در ابتدای مقاله اشاره شد، یکی از ابعاد سلامت سازمانی مدرسه، رشد حرفه‌ای و تعامل حرفه‌ای بین معلمان است. این ویژگی سازمان‌های دارای سلامت سازمانی بالا باعث می‌شود که افراد دارای جهت‌گیری هدف عملکردی که هدف آن‌ها صرفاً پیشی گرفتن از دیگران و به دست آوردن موفقیت‌های بیشتر نسبت به دیگران است نیز در این سازمان‌ها بهتر بتوانند به اهداف خود برسند (Ashraf & et al, 2012, p75).

به‌طور کلی، بر اساس تبیین‌های ارائه شده در بالا می‌توان گفت که سلامت سازمانی بستری را فراهم می‌کند که حتی افراد دارای جهت‌گیری هدف اجتنابی نیز برای اینکه به خاطر آن‌ها جهت‌گیری کلی سازمان دچار مشکل نشود و از ارزیابی دیگران مصون بمانند، تعهد شغلی خود را حفظ می‌کنند. افراد دارای جهت‌گیری هدف عملکردی نیز برای رشد حرفه‌ای بیشتر در سازمانی که رشد حرفه‌ای یکی از ابعاد آن است، تعهد شغلی بالای خود را حفظ می‌کنند. افراد دارای جهت‌گیری هدف یادگیری نیز در سازمانی با جو سالم که تعامل حرفه‌ای میان اعضاء وجود

دارد، اهداف خود را بهتر دنبال کرده و تعهد شغلی بیشتری دارند (VandeWalle & et al, 2001, p636). به طور کلی، بر اساس نظریه تبادل اجتماعی<sup>۱</sup>، حمایت سازمانی ادراک شده<sup>۲</sup> و پیمان روانشناختی می توان گفت که یک مدرسه دارای سلامت سازمانی بالا بستر لازم را برای عملکرد بهتر معلمانی با هرگونه جهت گیری هدف شغلی فراهم می کند (Hoy, Tarter & Kottkamp, 1991, p21). پویایی های سازمان سالم نشانگر مبادله ای منصفانه بین سازمان و اعضای آن است. اعتبار سازمان ها بستگی به تمایل افراد به صرف انرژی و توان خویش در یک نظام همیاری دارد. تعهد سازمانی شاخصی از تعادل میان رضایت کسب شده و وفاداری هزینه شده است. وقتی تعهد سازمانی بالاست، رضایت کسب شده به وسیله همیاران بیشتر از رضایت فردی مورد تقاضای کارمندان است ولی وقتی تعهد سازمانی پایین است این چرخه وارونه است. بر این اساس، نظریه تبادل اجتماعی که تبادل میان فردی را مبنای سود و زیان حاصل از هر شیوه احتمالی تعامل تحلیل می کند، نظریه حمایت سازمانی ادراک شده که میزان تلاشهای به کار گرفته شده توسط فرد را متناسب با حمایت سازمانی ادراک شده می داند و همچنین نظریه پیمان روان شناختی که به طور ضمنی به حقوق و تعهد دو جانبه ادراک شده توسط طرفین اشاره می کند (Hoy, Tarter & Kottkamp, 1991, p22)، توجیهی برای نتایج این پژوهش است.

ضرایب مسیر (شکل ۲) نشان داد که از بین سه جهت گیری هدف شغلی، سلامت سازمانی بیشترین تأثیر را روی جهت گیری هدف یادگیری دارد و این جهت گیری هدف نیز نسبت به دو بعد دیگر جهت گیری هدف، تأثیر بیشتری بر تعهد شغلی معلم داشتند. برای تبیین این موضوع می توان گفت که مطابق با الگوی یادگیری اهداف شغلی، این معلمان درصدد افزایش تسلط بر موضوعات جدیدند و بر فهم موضوعات تاکید دارند. آنها حتی زمانی که عملکردشان ضعیف است نیز می خواهند یاد بگیرند. بنابراین درکارهای دشوار پشتکار دارند و به استراتژی های خودتنظیمی یادگیری گرایش دارند. آنها هم چنین به دنبال وظایف چالشی هستند. هدف اولیه این معلمان کسب دانش و بهبود مهارت هایشان است و خطاها به عنوان بخش طبیعی از فرایند یادگیری جهت کوشش بیشتر در نظر گرفته می شود. همچنین آنها بیان مثبتی از خود دارند. این گونه افراد مسئولیت پذیرترند و در نتیجه احساس رضایت و تعهد بیشتری نسبت به کار دارند (Atkinson, 1958, p100).

مشخصه های یک سازمان با جو سالم بستر بهتری برای معلمان دارای هدف شغلی یادگیری ایجاد می کند، تا معلمان دارای دو جهت گیری هدف شغلی دیگر. بنابراین به این دلیل، مدرسه دارای سلامت سازمانی بالا، بیشتر می تواند به معلمان دارای جهت گیری هدف یادگیری برای رسیدن به اهداف شغلی خود جولان دهد.

به طور کلی، بر اساس یافته های این پژوهش می توان نتیجه گرفت که سلامت سازمانی مدرسه شرایطی را برای معلمان ایجاد می کند که فارغ از هر نوع جهت گیری هدف شغلی که داشته باشند، تعهد شغلی بالای خود را حفظ کنند. البته این شرایط، برای معلمان دارای جهت گیری هدف یادگیری، که نسبت به افراد دارای دو جهت گیری هدف دیگر، صرفاً به خاطر انگیزش های درونی به دنبال یادگیری بیشتر و مهارت بالاتر هستند، در مدرسه های دارای سلامت سازمانی بیشتر فراهم می شود. بنابراین، پیشنهاد می شود، در مرحله اول، به جای تلاش برای تغییر نوع جهت گیری هدف شغلی افراد به جهت گیری هدف یادگیری و تلاش درونی جهت رشد شغلی، سلامت سازمانی مدارس بالاتر رود تا اگر فردی موفق به تغییر جهت گیری هدف شغلی خود نیز نشد، بتواند تعهد شغلی خود را حفظ کند. از این رو، در نظر گرفتن اقدامات لازم برای افزایش سلامت سازمانی مدارس از سوی مسئولین آموزش و پرورش، قبل از هر اقدامی از ضرورت بیشتری برخوردار است. با این وجود، محدودیت هایی وجود داشت که نتایج پژوهش حاضر را تا اندازه ای تحت تأثیر قرار می داد و لازم است در پژوهش های آتی به این محدودیت ها دقت نظر بیشتری شود تا نتایج دقیق تری در این زمینه بدست آید و راهکارهای پیشنهادی با اطمینان بیشتری اجرا شوند. محدودیت اول این بود که به علت طولانی شدن پژوهش، متغیرهای مداخله گری که می توانست مدل ارائه شده در پژوهش حاضر را تحت تأثیر قرار دهد، مانند وضعیت اقتصادی ناشی از شغل دوم برخی معلمان، و سابقه کار، مورد بررسی قرار نگرفت که پیشنهاد می شود پژوهش های آتی این مهم را مدنظر قرار دهند. این پژوهش محدود به معلمان شهرستان اشکدر بود که به علت کمتر بودن فشارهای اقتصادی در شهرهای کوچکتر ممکن بود جهت گیری هدف معلمان و سلامت سازمانی مدرسه در آن ها تحت تأثیر این مسئله قرار بگیرد. بنابراین پیشنهاد می شود برای تعمیم بهتر نتایج این پژوهش، مطالعات مشابهی در معلمان شهرهای بزرگ تر کشور نیز انجام شود. در نهایت، ابعاد دوازده گانه سلامت سازمانی مدرسه به علت ازدیاد مسیرهای مدل مفروض و طولانی

شدن پژوهش حاضر، وارد مدل معادلات ساختاری نشد و پیشنهاد می شود، در پژوهش های بعدی ابعاد سلامت سازمانی نیز در ارتباط با جهت گیری هدف و تعهد شغلی معلمانمورد بررسی قرار بگیرد.

## References

- Ashraf, Z., Jaffri, A. M., Sharif, M. T., & Khan, A. (2012), Increasing employee organizational commitment by correlating goal setting, employee engagement and optimism at workplace. *European Journal of Business and Management*, 4(2), 71-77.
- Atkinson, C. M. (2011), Examining Differences in Work-life Balance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Learning Goal Orientation in Baby Boomers and Generation Xers, Unpublished Doctoral Dissertation, San Diego State University.
- Beikzadeh, J., Sarmast, B., & Khishi, B. (2009), Investigate the relationship of school organizational health with performance of administrators of Schools of Maragheh city. *Educational Administration Research Quarterly*, 2, 175-193. (Persian)
- Bruhn, J. G. (2001), *Trust and the health of organisations*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Caillier, J. G. (2016). Does Public Service Motivation Mediate the Relationship between Goal Clarity and both Organizational Commitment and Extra-Role Behaviours? *Public Management Review*, 18(2), 300-318.
- Chiaburu, D. S., Marinova, S. V., & Lim, A. S. (2007), Helping and proactive extra-role behaviors: The influence of motives, goal orientation, and social context, *Personality and Individual Differences*, 43(8), 2282-2293.
- Crosswell, L. (2006), Understanding teacher commitment in times of change. Unpublished Doctoral Dissertation, Faculty of Education, Queensland University of Technology, Available April 2016 at: [eprints.qut.edu.au/16238/1/Leanne\\_Crosswell\\_Thesis.pdf](http://eprints.qut.edu.au/16238/1/Leanne_Crosswell_Thesis.pdf)
- Ekvall, G. (1996), Organizational climate for creativity and innovation, *European journal of work and organizational psychology*, 5(1), 105-123.
- Elliot, A. J. (1999), Approach and avoidance motivation and achievement goals, *Educational psychologist*, 34(3), 169-189.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001), A 2x2 achievement goal framework, *Journal of personality and social psychology*, 80(3), 501-519.
- Elliott, B., & Crosswell, L. (2001), Commitment to teaching: Australian prrspeccvvv on th inrrrplays of hh profsssoona and hh prrsna nnccehrrs' lives, *International Symposium on Teacher Commitment at the European Conference on Educational Research*, Lille, France.



- Gotts, G., & Cox, T. (1988), Stress Arousal Checklist, A manual for its administration, scoring and interpretation. Melbourne: Swinburne.
- 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.
- Helmreich, R. L., & Spence, J. T. (1978), The Work and Family Orientation Questionnaire: An objective instrument to assess components of achievement motivation and attitudes toward family and career, *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 8, 35.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). Open schools, healthy schools: Measuring organizational climate. Corwin Press.
- 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., & 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*, 93(4), 355-372.
- Ismail, H. N. (2015). Training and organizational commitment: exploring the moderating role of goal orientation in the Lebanese context. *Human Resource Development International*, 19(2), 1-26.
- Joo, B. K., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482-500.
- Kaplan, A., & Maehr, M. L. (2007), The contributions and prospects of goal orientation theory. *Educational Psychology Review*, 19(2), 141-184.
- Khan, Z., Ali, H., Ehsan, N., & Mirza, E. (2010), Impact of Goal Clarity on Organizational Commitment in Telecommunication Organizations of Pakistan, Available April 2016 at: [www.wbiconpro.com/707-Ibtisam.pdf](http://www.wbiconpro.com/707-Ibtisam.pdf)
- Kieschke, U., & Schaarschmidt, U. (2008), Professional commitment and health among teachers in Germany: A typological approach. *Learning and Instruction*, 18(5), 429-437.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970), Determining sample size for research activities, *Educational and Psychological Measurements*, 30(3), 607-10.
- Kurz, N. M. (2006), The relationship between teachers' sense of academic optimism and commitment to the profession. Unpublished Doctoral Dissertation, The Ohio State University. Available April 2016 at: [rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc\\_num=osu1148322317](http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=osu1148322317)
- Leary, M. R. (1983), A brief version of the Fear of Negative Evaluation Scale. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 9(3), 371-375.
- Lee, O. F., Tan, J. A., & Javalgi, R. (2010), Goal orientation and organizational commitment: Individual difference predictors of job performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 129-150.

- Lyden, J. A., & Klingele, W. E. (2000), Supervising organizational health, *Supervision*, 61(12), 3-6.
- McInerney, D. M., Roche, L. A., McInerney, V., & Marsh, H. W. (1997), Cultural perspectives on school motivation: The relevance and application of goal theory, *American educational research journal*, 34(1), 207-236.
- Miles, M. B. (1969), Planned change and organizational health: Figure and ground, *Organizations and human behavior*, 375-391.
- Nagar, K. (2012), Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa*, 37(2), 43-60.
- Porath, C. L., & Bateman, T. S. (2006), Self-regulation: from goal orientation to job performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 185-192.
- Ross, J. A. & Gray, P. (2006), Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: The mediating effects of collective teacher efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 179-199.
- Shariatmadari, M. (2009), Investigate the relationship between organizational health and effectiveness of school administrators in Tehran. *Journal of Instruction & Evaluation*, 2(6), 119-152. (Persian)
- 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.
- VandeWalle, D. (1997), Development and validation of a work domain goal orientation instrument, *Educational and Psychological Measurement*, 57(6), 995-1015.
- VandeWalle, D., Cron, W. L., & Slocum Jr, J. W. (2001), The role of goal orientation following performance feedback. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 629-640.