

رابطه بین ساختارمدارس با جامعه‌پذیری و مشارکت‌کاری معلمان دوره اول متوسطه

آمنه جمال لیوانی^۱

دکتر معصومه باقرپور^{۲*}

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۷/۲۷

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ساختارمدارس با جامعه‌پذیری و مشارکت‌کاری معلمان دوره اول متوسطه شهرستان بندرگز صورت گرفت. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود و جامعه آماری نیز شامل تمامی معلمان دوره اول متوسطه شهرستان بندرگز به تعداد ۳۰۰ نفر می‌باشند که براساس جدول کرجسی و مورگان ۱۶۹ نفر از معلمین زن و مرد با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها نیز شامل پرسشنامه‌های استاندارد ساختارسازمانی رابینز و ایوانسویچ (۱۹۹۸)، جامعه‌پذیری بیگیلاردی و همکاران (۲۰۰۵) و مشارکت‌کاری توماس لاداهل و کنجر (۱۹۶۵) می‌باشد. از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام با استفاده از نرم افزار 20 spss استفاده شد. یافته‌ها نشان داد: بین رسمیت و تمرکز در ساختار مدرسه با جامعه‌پذیری و مشارکت‌کاری معلمان متوسطه شهرستان بندرگز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین مولفه پیچیدگی در ساختار مدرسه با جامعه‌پذیری و مشارکت‌کاری معلمان رابطه معکوس و معناداری وجود ندارد. بین مولفه‌های رسمیت و تمرکز بیشترین سهم را در پیش‌بینی جامعه‌پذیری و مشارکت‌کاری معلمان متوسطه شهرستان بندرگز دارا بودند.

کلیدواژه‌ها: ساختارمدارس، جامعه‌پذیری، مشارکت‌کاری.

^۱ گروه علوم تربیتی، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

یکی از مهمترین سازمان ها در هر کشوری سازمان آموزش و پرورش است (بیگدختی، جعفری و مرادی مقدم، ۱۳۹۶) و شالوده‌ی اساسی و اصلی یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می‌دهند (رضاپور میرصالح، ۱۳۹۵) بگونه‌ای که اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی و آموزشی بر این باورند که معلمان، بزرگترین و مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند (بیگدختی، جعفری و مرادی مقدم، ۱۳۹۶). لذا فراهم کردن بستر مناسب برای بالابردن عملکرد معلمان، از وظایف نظام آموزشی هر کشور است (علاقه بند، ۱۳۹۵) و در این میان چگونگی ساختار مدارس به عنوان مسئله اساسی در موفقیت نظام‌های آموزشی همواره در کانون توجه بوده است (مهتا، آتکینز و فریزر، ۲۰۱۳) و بر رفتار و عملکرد نیروی انسانی مدرسه مؤثر است (خسروی زاده و سمیعی، ۱۳۹۶) و در واقع ساختار مدارس به عنوان بستری برای رشد علمی و تربیتی انسان‌ها است که نقش عمده‌ای را در توسعه یک جامعه ایفا می‌کند؛ در صورتی که کارایی مناسبی نداشته باشند باعث کاهش بهره‌وری در یادگیری و آموزش یادگیرندگان می‌شود (عابدی و شاهچراغی، ۱۳۹۵). ویژگی‌ها و خصوصیات یک مدرسه و محیط آموزشی است که ساختار مدارس را از یکدیگر متمایز کرده و بر رفتار و عملکرد نیروی انسانی مدرسه مؤثر است، بطوریکه باید گفت در مدارس با جوّ باز و حمایت‌کننده، افراد به یکدیگر نزدیک شده و احساس نوعی وحدت، همکاری و صمیمیت بین آنها بوجود می‌آید. اما، در مدارس با جوّهای منفی، ترس آور، بسته و بازدارنده افراد از هم می‌گریزند و به همدیگر بی اعتماد می‌شوند (خسروی زاده و سمیعی، ۱۳۹۶) از طرفی ناکارآمدی ساختار مدارس را نیز می‌توان در مولفه‌های کالبدی مانند مساحت، ابعاد و تناسبات، و مولفه‌های زیست محیطی از جمله نورگیری، تهویه و دیگر مولفه‌های کیفی از جمله فضاهای رشد خلاقیت جستجو کرد که نیازمند بررسی‌های بیشتر است (عابدی و شاهچراغی، ۱۳۹۵). ساختار مدارس نیز یکی از عوامل اصلی فرایند جامعه‌پذیری بشمار می‌آید که اهمیت آن از این منظر در نظام آموزشی حال حاضر در ایران کم رنگ دیده می‌شود (جهان تیغ و عباسی، ۱۳۹۷). جامعه‌پذیری در واقع نوعی کنش متقابل اجتماعی است که در آن، فرد هنجارها، ارزش‌ها و دیگر عناصر اجتماعی، فرهنگی و سیاسی موجود در گروه یا محیط پیرامون خود را فرا می‌گیرد، آن را درونی و با شخصیت خود، یگانه می‌کند (قربانی و جمعه‌نیا، ۱۳۹۷). جامعه‌پذیری، همسازی و همنوایی فرد با ارزشها، هنجارها و نگرشهای گروهی و اجتماعی است، یا

¹ Mehta, Atkins, & Frazier

به مفهوم دیگر، اجتماعی شدن فرا گردی است که به واسطه آن، هر فرد دانش و مهارت‌های اجتماعی لازم، برای مشارکت مؤثر و فعال در زندگی گروهی و اجتماعی را کسب می‌کند. مجموعه این ارزش‌ها، هنجارها، نگرش‌ها، دانش‌ها و مهارت‌ها فرد را قادر میکند که با گروه‌ها و افراد جامعه روابط و کنش‌های متقابل داشته باشد. فراگرد اجتماعی شدن امر مستمر و به اعتباری مادام‌العمر است. رهبران سازمان، نقش کلیدی در شکل دادن فرهنگ سازمانی ایفا میکنند و افراد تازه وارد، فرهنگ سازمانی را از راه فرآیند جامعه پذیری یاد می‌گیرند (احدی، سیدعامری و رسول آذر، ۱۳۹۸).

مسئله نقش ساختار مدارس در جامعه پذیری معلمان تا حدی است که اگر در مراحل مختلف جامعه پذیری معلمان خللی ایجاد شود سبب می‌شود که آنها رفتارها و انتظارات مورد قبول سازمان را درونی نکنند و دچار تبعاتی رفتاری و عاطفی خواهند شد که در صورت هدایت نادرست رضایت خاطر عمومی افراد کاهش میابد و انگیزه دورنی برای انجام درست مسئولیت خود نیز از دست می‌رود (امین بیگدختی و همکاران، ۱۳۹۶). معلم بعنوان قلب تپنده آموزش و پرورش و همچنین به عنوان اولین و با نفوذترین الگوی اقتدار اجتماعی و سخنگوی توانای جامعه می‌باشد، که دانش آموزان جوان و نوجوان در خلال سالهای سازنده زندگی بطور مستقیم با او سروکار دارند و به معلم خود به عنوان یک الگوی کامل و تمام عیار می‌نگرند و میتوانند در شکل گیری شخصیت و تنظیم رفتارهای آنان نقش خارق العاده ای داشته باشد (نجات خوش رفتار و فدایی دولت، ۱۳۹۵). همانطوری که مطالعات نیز نشان می‌دهند افرادی که جامعه پذیری در آنها به درستی صورت نگرفته است، نمی‌توانند با فرایندهای دورنی سازمان انطباق پیدا کنند و اعتقادی به اهداف و ارزش‌های سازمانی ندارند (فرجاد و اکرامی، ۱۳۹۷) و اگر سازمان و ساختار آن نتواند در فرایند جامعه پذیری کارکنان کامیاب شود، امکان ترک سازمان توسط کارکنان وجود دارد (بیک زاده و حسینقلی لو، ۱۳۹۵) و همچنین در صورت اجرای صحیح، جامعه پذیری می‌تواند شوک و تنش‌های حاصل از تفاوت بین انتظارات معلمان و واقعیت‌های شغلی را به حداقل رسانده و در هزینه‌های مربوط به جذب و استخدام، خسارت‌های سازمان را کاهش دهد (پورک، سیفری، ابراهیمی و عابدی، ۱۳۹۵).

از طرفی ساختار مدارس می‌تواند با مشارکت کاری معلمان در ارتباط باشد. مشارکت کاری در سازمان‌ها یک اولویت مهم است (جفری^۱، ۲۰۱۸) و به یک وضعیت روانشناختی مرتبط با کار مثبت اشاره دارد که با تمایل واقعی کارکنان برای کمک به موفقیت سازمانی تحقق میابد (هی جونگ، کانگا،

¹ Geoffrey

جیمز وبوسر^۱، ۲۰۱۸). در مطالعات گذشته سه عامل متداول مربوط به مشارکت کارکنان شامل روند اداری، رهبری و رضایت شغلی بود (باروچ، سوارتز و سرکیس^۲، ۲۰۱۳؛ سالاس و ولینا و فرنادز^۳، ۲۰۱۸). اما امروزه معیارهای دیگری نیز برای سنجش مشارکت کاری در سازمان ها در نظر گرفته شده است بگونه ای که مکی و اشناپدر^۴ (۲۰۰۸) مشارکت کاری را به عنوان یک شرایط مطلوب در بین کارکنان تعریف کرد (عبدالقدیر، زامالیا و نورانه، ۲۰۱۸) که شامل ویژگی های: تحقق اهداف سازمانی (اووالد، پروتو و سجروی^۵، ۲۰۱۵) و درگیری شغلی، تعهد، اشتیاق، تلاش متمرکز و انرژی مثبت است (کوپر و بدفورد^۶، ۲۰۱۷) و با تعامل کارکنان با احساسات مثبت نسبت به سازمان سروکار دارد (جفری، ۲۰۱۸). مشارکت کاری معلمان نیز از جمله موضوعات مهم و اساسی در نظام های آموزشی بوده است و دستیابی به آن سهل الوصول نیست (مرزوقی، ۱۳۹۷) توجه به ساختار مدرسه در زمینه مشارکت کاری معلمان می تواند کمک کننده باشد اما متأسفانه با موانعی مانند شرایط مدرسه، فقدان تخصص لازم معلمان، نبود وقت کافی و نبود حمایت های لازم، با میزان دل بستگی و تعهد در معلمان نسبت به اجرای برنامه های درسی، و بسیاری دیگر از عوامل مرتبط با مدرسه در ارتباط است (مرزوقی، ۱۳۹۷). در ادامه به برخی از تحقیقات مرتبط با موضوع این تحقیق اشاره میشود. فام و خلیلی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی نقش جامعه پذیری معلمان بر اثربخشی معلمان دوره دوم ابتدایی شهرستان میاندوآب پرداختند. یافته ها نشان داد جامعه پذیری بر اثربخشی معلمان نقش مثبت و معناداری داشته است و ارتباط بین خرده مقیاس های جامعه پذیری معلمان، ابعاد آموزشی، تفاهم، حمایت همکاران و چشم انداز آینده با اثربخشی معلمان، ارتباط معناداری داشت. مرزوقی و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه کیفی به بررسی چارچوب مشارکت کاری معلمان در نظام برنامه ریزی درسی جمهوری اسلامی ایران پرداختند. یافته ها نشان داد که معلم مهم ترین عنصر در موفقیت برنامه های درسی است. در عین حال مشارکت کاری معلمان امری سهل الوصول نیست؛ بلکه موضوعی تخصصی است و با موانعی مانند ایجاد وظیفه اضافی برای معلمان وعدم تخصص آنها روبه روست، اما ارتقای عملکرد تحصیلی دانش

¹ Hee Jung Kanga, , James A. Busser

² Baruch, Swartz, Sirkis

³ Salas Vallina, Fernandez

⁴ Macey, Schneider,

⁵ Oswald, A. J., Proto, E., Sgroi,

⁶ Cooper, R., Bedford

آموزان باعث می‌شود که غلبه بر موانع فوق ارزشمند شود. همچنین نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد مشارکت معلمان دارای ابعاد طراحی، تدوین، اجرا، ارزشیابی و بازنگری بوده است. عبدالله زاده و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تبیین نقش ساختار توانمندساز مدرسه در اثربخشی مدرسه با میانجی‌گری خوشبینی تحصیلی معلمان مدارس ابتدائی پسرانه دولتی منطقه یازده شهر تهران پرداختند. یافته‌ها نشان داد که: ۱- ساختار توانمند ساز مدرسه اثر مستقیم معناداری بر خوشبینی تحصیلی معلمان دارد. ۲- خوشبینی تحصیلی معلمان اثر مستقیم معناداری بر اثربخشی مدرسه دارد. ۳- ساختار توانمندساز مدرسه اثر مستقیم معناداری بر اثربخشی مدرسه دارد. ۴- تأثیر ساختار توانمندساز بر اثربخشی مدرسه به صورت غیر مستقیم و از طریق خوشبینی تحصیلی معلمان معنادار است. بوانگلار و همکاران^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی تاثیر اقدامات منابع انسانی بر روی مشارکت کاری کارکنان پرداختند. یافته‌ها نشان داد ایجاد تنوع در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی، مشارکت کاری کارکنان شکل می‌دهند. سوترن^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین استقلال معلمان و تمرکز قدرت با ساختار اثربخش مدارس پرداخت. نتایج نشان داد که بعد تمرکز قدرت رابطه معکوسی با ساختار اثربخشی مدارس داشته و استقلال معلم تأثیر قابل توجهی در اثربخشی مدرسه ندارد. داهيرو و همکاران^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر ویژگی‌ها و ساختار مدرسه بر توانمندسازی معلمان پرداخته است. یافته‌های این مطالعه نشان‌دهنده وجود رابطه معنادار و قوی بین ویژگی‌ها و نوع ساختار مدرسه و توانمندسازی معلمان بود.

مسئله جامعه پذیری و مشارکت کاری معلمان نماینده چالش‌های ماندگار و اساسی در ساختار مدارس است. در این رابطه باید گفت هیچ توافق جمعی درباره متغیر ساختار مدرسه وجود ندارد و این مفهوم به صورت مداوم در حالت تغییر بوده و بازتاب دهنده تغییرات اجتماعی است و معمولاً مشخصات اثربخشی متفاوت و متضادی را ارائه می‌کند، بنابر این می‌تواند نتایج متفاوتی را نیز برای تحقق جامعه پذیری و مشارکت کاری معلمان ایجاد کند. بنابراین در پژوهش حاضر، به دنبال بررسی این سوال که آیا بین ساختار مدارس با جامعه پذیری و مشارکت کاری معلمان متوسطه شهرستان بندرگز رابطه وجود دارد؟ خواهیم بود.

در این راستا فرضیه‌های تحقیق بدین صورت مطرح می‌گردد:

¹ Buengeler, Leroy & De Stobbeleir

² Southern

³ Dahiru, Pihie, Basri & Hassan

- (۱) بین مولفه‌های ساختار مدرسه با جامعه پذیری معلمان متوسطه شهرستان بندرگز رابطه وجود دارد.
- (۲) بین مولفه‌های ساختار مدرسه با مشارکت کاری معلمان متوسطه شهرستان بندرگز رابطه وجود دارد.
- (۳) مولفه‌های ساختار مدارس قابلیت پیش بینی جامعه پذیری و مشارکت کاری معلمان متوسطه شهرستان بندرگز را دارند.

روش پژوهش

این پژوهش با توجه به هدف، کاربردی و به لحاظ روش جزء تحقیقات توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی معلمان دوره اول متوسطه شهرستان بندرگز به تعداد ۳۰۰ نفر (زن ۱۸۷ و مرد ۱۱۳) در سال ۱۳۹۷ می‌باشد. براساس جدول کرجسی و مورگان ۱۶۹ نفر از معلمان (زن ۱۰۵ و مرد ۶۴) با روش نمونه گیری طبقه‌ای بر اساس جنسیت به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار به کار رفته عبارتند از:

الف. پرسشنامه ساختار مدارس: این پرسشنامه با هدف سنجش ساختار سازمانی توسط رابینز و ایوانسویچ (۱۹۹۸) طراحی شده است. مقیاس ساختار سازمانی با توجه به سه بعد رسمیت، تمرکز و پیچیدگی توسط رابینز و ایوانسویچ ساخته شده است که به وسیله محققین تغییر شکل یافته و متناسب با ساختار سازمان آموزشی (مدرسه) در آمده است (میر کمالی، حیات واسمی، ۱۳۹۰) و حاوی ۲۴ سؤال و در یک مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره گذاری می‌شود. تفکیک مولفه‌های سوالات پرسشنامه شامل مولفه پیچیدگی از سوال ۱ تا ۷، مولفه رسمیت سوالات ۸ تا ۱۶ و مولفه پیچیدگی سوالات ۱۴ تا ۲۴ را شامل می‌شود. نمره دهی پرسشنامه و تفسیر آن به این صورت است که امتیازات کسب شده از پرسشنامه توسط آزمودنی را ابا یکدیگر عبارت جمع کرده و حداقل امتیاز ممکن ۲۴ و حداکثر ۱۶۸ خواهد بود. نمره بین ۲۴ تا ۶۴ نشان دهنده ساختار ضعیف مدرسه است. نمره بین ۶۴ تا ۹۶: ساختار متوسط مدرسه است و نمره بالاتر از ۹۶ نشان دهنده ساختار قوی مدرسه است. همچنین این پرسشنامه قادر به تمایز مدارس دارای ساختار نامناسب از مدارس دارای ساختار مناسب است. روایی و پایایی: سازندگان این پرسشنامه روایی

سازه آن را با دو روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مورد تأیید قرار داده اند. و در پژوهش میر کمالی (۱۳۹۰) و امیدوی (۱۳۸۵) روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور، خوب ارزیابی و تایید شده است. همچنین پایایی آن نیز در پژوهش امیدوی (۱۳۸۵) با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ بالای ۷۰ درصد بدست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبول این پرسشنامه می باشد. همچنین رابینز و ایوانسویچ (۱۹۹۸) پایایی ابزار را از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه کل ۰/۸۹ گزارش کرده اند.

ب. پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی: پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی بر پایه مدل تائورمینا در سال (۱۹۹۴) توسط بیگلیاردی و همکاران (۲۰۰۵) به منظور سنجش جامعه پذیری سازمانی طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال و شامل ۴ مولفه دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم انداز از آینده سازمان می باشد و نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت ۵ درجه ای لیکرت از خیلی کم با نمره ۱ تا خیلی زیاد با نمره ۵ است. نمره ۱ نشان دهنده کمترین میزان رضایت در ارتباط با هر گویه است و نمره ۵ بالاترین میزان رضایت را از هر گویه نشان می دهد. برای محاسبه امتیاز هر زیرمقیاس، نمره تک تک گویه های مربوط به آن زیرمقیاس را با هم جمع کنید. برای محاسبه امتیاز کلی پرسشنامه، نمره همه گویه های پرسشنامه را با هم جمع کنید. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۲۰ تا ۱۰۰ خواهد بود. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان دهنده میزان بیشتر جامعه پذیری سازمانی خواهد بود و بالعکس. تحلیل (تفسیر) بر اساس میزان نمره پرسشنامه: حد پایین نمره: ۲۰ و حد متوسط نمرات ۵۰ و حد بالای نمرات ۱۰۰ خواهد بود. نحوه امتیاز دهی نیز به این صورت است که: نمره بین ۲۰ تا ۳۳: میزان جامعه پذیری افراد در حد مطلوبی می باشد. نمره بین ۳۳ تا ۶۷: میزان جامعه پذیری افراد در حد متوسطی می باشد. نمره بالاتر از ۶۷: میزان جامعه پذیری افراد در حد نا مطلوبی می باشد. روایی و پایایی پرسشنامه: در پژوهش نادى و همکاران (۱۳۸۸) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است. قابلیت اعتماد یا پایایی ابزار نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش نادى و همکاران (۱۳۸۸) محاسبه شده و بالای ۰/۹۰ درصد برآورد شد و همچنین توسط بیگلیاردی و همکاران (۲۰۰۵) برای کل پرسشنامه ۰/۹۳ گزارش شد.

ج. پرسشنامه مشارکت کاری: پرسشنامه توماس لاداهل و کنجر در سال ۱۹۶۵ به منظور سنجش جامعه پذیری سازمانی طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه ۲۰ سوال است و شیوه

نمره دهی آن در طیف ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم با نمره ۱، مخالفم نمره ۲، موافقم نمره ۳ و کاملاً " موافقم نمره ۵ است. تفسیر و نمره دهی پرسشنامه به این صورت است که عبارات ۱۰ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۶ و ۱۸ و ۱۹ مطابق امتیا زبندی پرسشنامه امتیاز داده می‌شود ولی عبارات ۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۵ و ۱۷ و ۲۰ را برعکس امتیازبندی می‌شود یعنی به گزینه کاملاً موافقم ۴ به موافقم ۳ و به مخالفم ۲ و در نهایت به کاملاً مخالفم، ۱ امتیاز تعلق می‌گیرد. در نهایت امتیازات عبارات را جمع و نتیجه را ثبت می‌شود. اگر امتیاز حاصله کمتر از ۴۰ باشد مشارکت کاری فرد پایین است و هر چه این امتیاز به ۸۰ نزدیکتر شود مشارکت کاری فرد نیز زیادتر خواهد بود. پایایی و روایی این پرسشنامه توسط لادهل و همکاران (۱۹۶۵) به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۵ بدست آمده است که پایایی قابل قبولی می‌باشد.

برای تجزیه تحلیل داده ها از آزمون همبستگی اسپیرمن و رگرسیون گام به گام به کمک نرم افزار SPSS ویرایش ۲۰ استفاده شد.

یافته ها

از بین مجموع ۱۶۹ نمونه جمع آوری شده، ۶۲/۱ درصد را معلمان زن و ۳۷/۹ درصد را معلمان مرد تشکیل داده‌اند، که براساس مدارک تحصیلی نیز این جامع آماری شامل ۷۲/۸ درصد معلمان لیسانس و ۲۷/۲ درصد فوق لیسانس می‌باشد. همچنین سابقه کاری اکثریت افراد ۱۱ تا ۲۰ سال می‌باشد. میانگین جامعه پذیری معلمان برابر ۳۹/۱۸ با انحراف معیار ۱/۹۳، میانگین مشارکت کاری معلمان برابر ۸۷/۹۴ با انحراف معیار ۵/۵۴ و میانگین ساختار مدارس برابر ۷۳/۶۸ با انحراف معیار ۸/۰۳ است.

برای بررسی نرمال بودن توزیع پراکندگی نمرات آزمودنی ها در متغیرهای مورد مطالعه، از آزمون کولموگروف -اسمیرنوف استفاده نمودیم.

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف -اسمیرنوف

متغیر	آماره آزمون	سطح معناداری
جامعه پذیری	۲/۱۸	۰/۰۰۰
مشارکت کاری	۱/۶۶	۰/۰۰۸
ساختار مدارس	۱/۴۳	۰/۰۳
پیچیدگی	۳/۱۷	۰/۰۰۰
رسمیت	۲/۳۵	۰/۰۰۰
تمرکز	۲/۹۱	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول ۱، مقدار آماره برای هیچ یک از متغیرها معنادار است. بدین معنی که توزیع نمرات متغیرها نرمال نمی باشد.

در بررسی این فرضیه، با توجه به رعایت شدن پیش فرض‌های آماری، از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین ساختار مدارس با جامعه پذیری و مشارکت کاری معلمان

متغیر	مقدار ضریب همبستگی	سطح معناداری (α)
جامعه پذیری با ساختار مدارس	۰/۷۸	۰/۰۰۱
مشارکت کاری با ساختار مدارس	۰/۷۴	۰/۰۰۱

نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن با توجه به مقدار ضریب همبستگی بین ساختار مدارس با جامعه پذیری معلمان متوسطه شهرستان بندرگز و ضریب همبستگی بین ساختار مدارس با مشارکت کاری معلمان متوسطه شهرستان بندرگز به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۷۴ است و در هر دو مقدار sig که کمتر از $\alpha=۰/۰۵$ می باشد. همچنین نتایج فوق نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار است.

جدول ۳- نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین رسمیت، تمرکز و پیچیدگی در ساختار مدرسه با جامعه پذیری و مشارکت کاری معلمان

متغیر	مقدار ضریب همبستگی	سطح معناداری (α)
جامعه پذیری با رسمیت	۰/۶۱	۰/۰۰۰
جامعه پذیری با تمرکز	۰/۸۰	۰/۰۰۰
جامعه پذیری با پیچیدگی	-۰/۲۰	۰/۰۰۸
مشارکت کاری با رسمیت	۰/۶۳	۰/۰۰۰
مشارکت کاری با تمرکز	۰/۷۰	۰/۰۰۰
مشارکت کاری با پیچیدگی	-۰/۱۶	۰/۰۳

بررسی نتایج فرضیه اول و دوم با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۳ بین رسمیت در ساختار مدرسه با جامعه پذیری معلمان و تمرکز در ساختار مدرسه با جامعه پذیری معلمان متوسطه شهرستان بندرگز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین بین پیچیدگی در ساختار مدرسه با جامعه پذیری معلمان رابطه معکوس و معناداری وجود ندارد. بعلاوه نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن بین رسمیت در ساختار مدرسه با مشارکت کاری معلمان و بین تمرکز در ساختار مدرسه با مشارکت کاری معلمان متوسطه شهرستان بندرگز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در بررسی پیچیدگی در ساختار مدرسه با مشارکت کاری معلمان متوسطه شهرستان بندرگز رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۴- محاسبه ضرایب پیش بینی جامعه پذیری و مشارکت کاری بر اساس مولفه‌های ساختار مدارس							
متغیر	ضرایب معیار نشده β	خطای معیار	ضرایب β	T	سطح معناداری	اماره دوربین - واتسون	ضریب تعیین
جامعه پذیری							
مقدار ثابت	۱/۷۲	-	-	۱۳/۸۶	۰/۰۰۰	۱/۷۲	۰/۷۲
پیچیدگی	۱/۷۲	-۰/۰۳	-۰/۰۳	-۰/۸۱	۰/۴۱		
رسمیت	۰/۰۶۶	۰/۰۱۷	۰/۱۸	۳/۹۰	۰/۰۰۰		
تمرکز	۰/۳۳	۰/۰۲۱	۰/۷۴	۱۵/۸۲	۰/۰۰۰		
مشارکت کاری							
مقدار ثابت	۶۴/۸۱	۸/۱۴	-	۷/۹۵	۰/۰۰۰	۱/۴۵	۰/۵۹
پیچیدگی	-۰/۰۰۶	۰/۲۶	-۰/۰۰۱	-۰/۰۲	۰/۹۸		
رسمیت	۰/۴۳	۰/۰۵	۰/۴۱	۷/۳۷	۰/۰۰۰		
تمرکز	۰/۶۳	۰/۰۷	۰/۴۹	۸/۶۴	۰/۰۰۰		

مولفه‌های ساختارمدارس قابلیت پیش بینی جامعه پذیری و مشارکت کاری معلمان متوسطه شهرستان بندرگز مورد بررسی قرار گرفت که نتایج حاصل بیانگر رسمیت در ساختار مدارس با ضریب تأثیر ۰/۱۸ و ۰/۴۱، تمرکز با ضریب تأثیر ۰/۷۴ و ۰/۴۹ قادر به پیش بینی جامعه پذیری و مشارکت معلمان می‌باشند. ولی متغیر پیچیدگی در ساختار با سطح معنی دارای بالای ۰/۰۵ قادر به پیش بینی جامعه پذیری و مشارکت کاری معلمان نمی‌باشد. همچنین مولفه‌های ساختار مدارس فقط ۷۲ درصد و ۵۹ درصد از تغییرات را به ترتیب در جامعه پذیری و مشارکت کاری معلمان را به خود اختصاص می‌دهد.

بحث و نتیجه گیری

بی‌تردید، سازمان‌های آموزشی یکی از مهم‌ترین، مؤثرترین و گسترده‌ترین سازمان‌ها می‌باشند که عهده‌دار تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه و همچنین تأمین‌کننده منابع انسانی دیگر سازمان‌ها می‌باشد. مدرسه به منزله رکن اساسی تعلیم و تربیت رسمی، سعی در تحقق هدف‌های آموزش و پرورش دارد. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین ساختار مدارس با جامعه پذیری و مشارکت کاری معلمان متوسطه شهرستان بندرگز بود. نتایج حاصل از فرضیه اصلی تحقیق نشان که بین ساختار مدارس با جامعه پذیری معلمان دوره اول متوسطه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از آزمون همبستگی اسپیرمن با توجه به مقدار ضریب همبستگی بین ساختار مدارس با مشارکت کاری معلمان متوسطه شهرستان بندرگز نشان داد که بین ساختار مدارس با مشارکت کاری معلمان متوسطه شهرستان بندرگز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و فرض اصلی

تحقیق تایید شد. یافته‌های حاصل از این فرضیه، با بعضی از یافته‌های پژوهش فام و خلیلی (۱۳۹۷)، مرزوقی و همکاران (۱۳۹۷)، عبدالله زاده و همکاران (۱۳۹۷)، بوانگلار و همکاران^۱ (۲۰۱۸)، سوترن^۲ (۲۰۱۸)، داهيرو و همکاران^۳ (۲۰۱۷) همسو است می‌باشد.

در تبیین این یافته پژوهش باید گفت در واقع ساختار مدارس به عنوان بستری برای رشد علمی و تربیتی انسان‌ها است که نقش عمده‌ای را در توسعه یک جامعه ایفا می‌کند. بطوریکه باید گفت در مدرسی با جوّ باز و حمایت‌کننده، افراد به یکدیگر نزدیک شده و احساس نوعی وحدت، همکاری و صمیمیت بین آنها بوجود می‌آید. مدرسی که دارای ساختاری مطلوب باشند نمادها، الگوها، ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی در روابط متقابل به کار گرفته می‌شوند و در این نوع ساختار معلمین به خودسازی و نوسازی خویش می‌پردازد تا از این طریق، درونی شدن عناصر اجتماعی حاکم بر مدرسه در اعضای آن (معلمین) امکان پذیر شود. برای اینکه ساختار مدرسه دارای انسجام و دوامی معقول باشد، باید دارای اجماع و وفاق کافی باشد. انسجام و دوام بیشتر در ساختار مدرسه به میزان جامعه پذیری معلمین بستگی دارد. مشارکت کاری معلمان در مدرسی که دارای ساختاری سالم و به دور از پیچیدگی هستند و سطوح فنی، اداری و نهادی آن هماهنگ و همخوان عمل می‌نمایند تحقق می‌یابد و بر همین اساس جامعه پذیری مناسب معلمان سبب می‌شود که معلمان از چشم انداز آینده خود و سازمان و فرصت‌های شغلی خود آشنایی بهتری داشته باشند و احساس مثبت تری را نیز نسبت به محیط کار خود تجربه کنند.

نتایج حاصل از فرضیه نشان داد بین رسمیت، تمرکز در ساختار مدرسه با جامعه پذیری معلمان دوره اول متوسطه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین پیچیدگی در ساختار مدرسه با جامعه پذیری معلمان متوسطه شهرستان بندرگز رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. یافته‌های حاصل از این فرض تحقیق همسو است با یافته‌های مرزوقی و همکاران (۱۳۹۷)، عبدالله زاده و همکاران (۱۳۹۷) و سوترن^۴ (۲۰۱۸) می‌باشد.

مسئله نقش مولفه‌های ساختار مدارس در جامعه پذیری معلمان تا حدی است که اگر در مراحل مختلف جامعه پذیری معلمان خللی ایجاد شود سبب می‌شود که آنها رفتارها و انتظارات مورد قبول سازمان را درونی نکنند و دچار تبعاتی رفتاری و عاطفی خواهند شد که در صورت هدایت نادرست رضایت خاطر عمومی افراد کاهش می‌یابد و انگیزه دورنی برای انجام درست مسئولیت خود نیز از دست می‌رود. همانطوری که مطالعات نیز نشان می‌دهند افرادی که جامعه پذیری در آنها به درستی صورت

¹ Buengeler, Leroy & De Stobbeleir

² Southern

³ Dahiru, Pihie, Basri & Hassan

⁴ Southern

گرفته است، می‌توانند با فرایندهای درونی سازمان انطباق پیدا کنند و به اهداف و ارزش‌های سازمانی معتقد باشند و اگر سازمان و ساختار آن نتواند در فرایند جامعه پذیری کارکنان کامیاب شود، امکان ترک سازمان توسط کارکنان وجود دارد و همچنین در صورت اجرای صحیح، جامعه پذیری می‌تواند شوک و تنش‌های حاصل از تفاوت بین انتظارات معلمان و واقعیت‌های شغلی را به حداقل رسانده و در هزینه‌های مربوط به جذب و استخدام، خسارت‌های سازمان را کاهش دهد. از طریق مولفه‌های حاکم بر ساختار مدرسه معلمان یاد می‌گیرند خود را با سیستم جدید انطباق داده و رفتاری مطابق با انتظارات محیط آموزشی کسب کنند در واقع، معلمان در فرآیند جامعه‌پذیری است که از طریق کنش‌های متقابل اجتماعی، شیوه رفتار مطلوب و چگونگی تعامل متقابل در محیط مدرسه را می‌آموزند و به تدریج به کسب تجربه‌های مختلف مطابق با ساختار مدرسه می‌پردازند.

همچنین نتایج نشان داد بین رسمیت، تمرکز در ساختار مدرسه با مشارکت کاری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین پیچیدگی در ساختار مدرسه با مشارکت کاری معلمان متوسطه شهرستان بندرگز رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. یافته‌های حاصل از این فرض تحقیق همسو است با یافته‌های احمدیوسفی، مطهری نژاد و آذری (۱۳۹۷)، خسروی زاده و سمیعی (۱۳۹۶) می‌باشد.

در زمینه رابطه مولفه‌های ساختار مدرسه رسمیت، تمرکز، پیچیدگی با مشارکت کاری معلمان باید گفت وجود منابع و امکانات در سطح مدارس، وجود نگرش عمیق نسبت به مشارکت در تصمیم‌گیری، نبود قوانین دست و پاگیر، نظام متمرکز در برنامه‌ریزی اهداف سازمانی، وجود حمایت‌های لازم مدیریتی در سطوح مختلف ساختار مدرسه می‌تواند رویکردهای مشارکت کاری معلمان در الگوهای متعددی مانند الگوی مبتنی بر سطوح تصمیم‌گیری، الگوی مبتنی بر مدرسه-محوری و الگوی مذاکره‌ای در مدرسه را تحقق بخشد. بگونه‌ای که در الگوی مبتنی بر سطوح تصمیم‌گیری، ترکیب مطلوب یا متعادل گروه‌های حاضر در فرایند برنامه‌ریزی در مدرسه به شرح ۱- معلم، به عنوان نماینده حوزه تعلیم و تربیت. ۲- معلم، به عنوان متخصص برنامه درسی، آموزش رشته‌های خاص، آموزش به طور عام. ۳- معلم، به عنوان متخصص رشته یا موضوع می‌باشد که این الگوها با محقق شدن ساختار مطلوب در مدرسه می‌تواند زمینه ساز مشارکت کاری معلمان در فرایندهای مختلف کاری باشند. لذا هر چه ساختار پیچیده تر باشد مشارکت کمتر می‌شود و دست معلمان و دست اندرکاران بخاطر وجود بروکراسی امکان استفاده از کارکنان در زمینه‌های مختلف امکان پذیر نباشد.

تحقیق نشان داد رسمیت در ساختار مدارس با ضریب تأثیر ۰/۱۸ و تمرکز با ضریب تأثیر ۰/۷۴ قادر به پیش بینی جامعه‌پذیری معلمان می‌باشند. ولی متغیر پیچیدگی در ساختار به دلیل سطح معنی‌داری بالای ۰/۰۵ قادر به پیش بینی جامعه‌پذیری معلمان نمی‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین برابر است با ۰/۷۲ به این معنی که مولفه‌های ساختار مدارس فقط ۷۲ درصد از تغییرات جامعه‌پذیری معلمان را به خود اختصاص می‌دهد و همچنین بخش دوم یافته‌های حاصل از این فرض

تحقیق نشان داد رسمیت در ساختار مدارس با ضریب تأثیر ۰/۴۱ و تمرکز با ضریب تأثیر ۰/۴۹/ قادر به پیش بینی مشارکت کاری معلمان می‌باشند. ولی متغیر پیچیدگی در ساختار به دلیل سطح معنی دارای بالای ۰/۰۵ قادر به پیش بینی مشارکت کاری معلمان نمی باشد. هم‌چنین مقدار ضریب تعیین برابر است با ۰/۵۹ به این معنی که مولفه‌های ساختار مدارس فقط ۵۹ درصد از تغییرات مشارکت کاری معلمان را به خود اختصاص می‌دهد. لذا با توجه به مقدار ضریب تعیین برای این فرض تحقیق باید گفت مولفه‌های رسمیت و تمرکز از جمله مولفه‌های هستند که بیشترین سهم را در پیش بینی جامعه پذیری و مشارکت کاری معلمان متوسطه شهرستان بندرگز دارا بودند. یافته‌های حاصل از این فرض تحقیق همسو است با یافته‌های فام و خلیلی (۱۳۹۷) و بوانگلار و همکاران^۱ (۲۰۱۸)، می‌باشد.

در تبیین این یافته پژوهش باید گفت توجه به ساختار مدرسه در زمینه مشارکت کاری و جامعه پذیری معلمان می‌تواند کمک کننده باشد ویژگی‌های حاصل از تمرکز و رسمیت و دوری جستن از پیچیدگی‌های حاصل از محیط مدرسه و امکانات و تسهیلات مدرسه، سلامتی و امنیت محیط آموزشی، فرصت سازی جهت تعامل هر چه بیشتر معلمان در محیط مدرسه، کاربرد پاداش و تشویق، تقویت روحیه معلمان، ارتباطات کارمندان، معلمان و مدیران، رهبری آموزشی و تحقق مهارت‌های آموزشی در ساختار مدرسه از جمله عوامل ارتقاء دهنده ساختار مدرسه هستند که در صورت تحقق می‌توانند تضمین کننده مشارکت کاری و جامعه پذیری معلمان باشند. ساختار حاکم بر مدارس، بعضی از مدارس به لحاظ برخورداری از میزانی از مولفه‌های رسمیت و ساختار و تمرکز نوعی از ارزش ها، تخصیص گرایی، تفکر سیستمی، تلفیق، و نظارت شغلی را در در معلمان ایجاد می‌کند و از طریق آن معلمین (زن، مرد) شیوه‌های زندگی در مدرسه را به درستی فرا می‌گیرند؛ شخصیتی منطبق با ساختار مدرسه را کسب کنند و آمادگی رفتارهای مرتبط با مشارکت کاری را به عنوان عضوی از مدرسه را پیدا می‌کنند.

¹ Buengeler, Leroy & De Stobbeleir

کتابنامه

- احدی، بهزاد، سیدعامری، میرحسن، رسول آذر، گلاره. (۱۳۹۸). چشم انداز مؤلفه های جامعه پذیری سازمانی براساس تبیین ویژگیهای رهبری خدمتگزار (مطالعه موردی؛ اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی)، پژوهشهای کاربردی در مدیریت ورزشی، ۱۸(۱): ۳۳-۴۲
- امین بیدختی، علی اکبر؛ جعفری، سکینه. و مرادی مقدم، مجید. (۱۳۹۵). رابطه جامعه پذیری سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی هویت سازمانی. فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، ۳(۴)، ۵۶۳-۵۸۲.
- بیگ زاده، جعفر. و حسینقلی لو، شهلا. (۱۳۹۵)، «جامعه پذیری معلمان در مدارس دوره‌های اول و دوم متوسطه آموزش و پرورش خوی»، همایش ملی مدیریت توسعه (چالش ها و راهکارها در سازمان‌های دولتی و خصوصی)، بندرعباس، جهاد دانشگاهی هرمزگان.
- جهان تیغ، زهرا. و عباسی، حمیدرضا. (۱۳۹۷)، «نقش مدرسه در جامعه پذیری دانش آموزان»، یازدهمین کنفرانس بین المللی روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران، شرکت همایشگران مهر/سراش.
- حیات، علی اصغر؛ اسمی، کرامت. و میرکمالی، سید محمد. (۱۳۹۰). رابطه خلاقیت سازمانی با ساختار ارگانیکی و مکانیکی مدارس: مطالعه موردی مدارس متوسطه»، دوفصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی. ۴(۷)، ۴۹-۲۸.
- خسروی زاده، اسفندیار. و سمیعی، فرشته. (۱۳۹۶). ارتباط جوّ سازمانی و مشارکت معلمان تربیت بدنی شهر اراک در تصمیم گیری های مدرسه، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۴(۱۴): ۱۰۱-۱۱۲.
- رضاپور میرصالح، یاسر. (۱۳۹۵). «بررسی ساختار عاملی، روایی و پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی مدرسه در نمونه‌ای از معلمان ایرانی». فصلنامه آموزش و ارزشیابی. ۹(۳۶): ۱۳۰-۱۰۹
- عابدی، روشنگر. و شاهچراغی، آزاده. (۱۳۹۵). بررسی ساختار مدارس ایران از گذشته تاکنون با نگاهی بر روانشناسی رشد، اولین همایش بین المللی ایده‌های نوین در معماری شهرسازی جغرافیا و محیط زیست پایدار، مشهد، شرکت دانش بنیان ساج گستر کاسپین - پژوهشکده محیط زیست دانشگاه تربیت مدرس.
- عبدالله زاده، حمید؛ عباسیان، حسین. و علی نژاد، محسن. (۱۳۹۶). تبیین نقش ساختار توانمندساز مدرسه در اثربخشی مدرسه با میانجی‌گری خوشبینی تحصیلی معلمان، دوفصلنامه علمی پژوهشی مطالعات آموزشی و آموزشگاهی. ۶(۲): ۷۴-۵۱.
- فام، رحیم. و خلیلی، بهمن. (۱۳۹۷). بررسی نقش جامعه پذیری معلمان بر اثربخشی معلمان دوره دوم ابتدایی شهرستان میاندوباب، چهارمین همایش ملی علوم و فناوری‌های نوین ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
- مرزوقی، رحمت اله؛ محمدی، مهدی؛ عسکری، مجید. علی. و رضایی، محمد مهدی. (۱۳۹۷). چارچوب مشارکت معلمان در نظام برنامه‌ریزی درسی جمهوری اسلامی ایران؛ مطالعه کیفی. رویکردهای نوین آموزشی، ۱۳(۱)، ۲۵-۴۴.
- هرسی، پال و کنت بلانچارد. (۱۳۹۳). (مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی). دکتر علی علاقه بند، چاپ سی و نهم. تهران. موسسه انتشارات امیرکبیر.

Baruch, Y., Swartz, M., Sirkis, S., Mirecki, I., & Barak, Y. (2013). «Staff happiness and work satisfaction in a tertiary psychiatric centre». *Occupational medicine*, 63(6), 442-444.

Buengeler, C., Leroy, H., & De Stobbeleir, K. (2018). «How leaders shape the impact of HR's diversity practices on employee inclusion». *Human Resource Management Review*, 28(3), 289-303.

Cooper, R., Bedford, T. (2017). (Transformative Education for Gross National Happiness: A Teacher Action Research Project in Bhutan). In *The Palgrave International Handbook of Action Research*. pp. 265-278.

Dahiru, A. S., Pihie, Z. A. L., Basri, R., & Hassan, S. A. (2017). «Mediating effect of teacher empowerment between entrepreneurial leadership and school effectiveness». *The Social Sciences*, 12(11), 2077-2084.

Kang, H. J. A., & Busser, J. A. (2018). «Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy». *International Journal of Hospitality Management*, 75, 1-9.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). «The meaning of employee engagement». *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.

Matthews, G. (2018). «Employee engagement: what's your strategy? ». *Strategic HR Review*, pp. 150-154.

Mehta, T. G., Atkins, M. S., & Frazier, S. L. (2013). «The Organizational health of urban elementary schools: school health and teacher functioning». *School Mental Health*, 5(3), 144-154.

Messick, P. (2012). «Examining Relationships among Enabling School Structures, Academic Optimism, and Organizational Citizenship Behaviors» Unpublished Ph. D. *Thesis, Auburn University, Auburn*.

Othman, A. K., Mahmud, Z., Noranee, S., & Noordin, F. (2018). (Measuring employee happiness: Analyzing the dimensionality of employee engagement. In *International Conference on Kansei Engineering & Emotion Research*) . pp. 863-869.

Özdemir, Y., & Ergun, S. (2015). «The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of person-environment fit». *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207(20), 432-443.

Southern, R.K. (2018). «Teacher Autonomy and Centralization: Predicting School Effectiveness», Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education in the Department of Educational Leadership, Policy, and Technology Studies in the *Graduate School of The University of Alabama*.

Wu, J. H., Hoy, W. H., & Tarter, C. J. (2013). «Enabling school structure, collective responsibility, and a culture of academic optimism: Toward a robust model of school performance in Taiwan». *Journal of Educational Administration*. 51(2), 176-193.

