

پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دختر پایه پنجم بر مبنای جو سازمانی مدرسه و رضایت شغلی معلمان

کمال درانی^۱

نوروز علی کرمدوست^۲

نسرین فرزنان^۳

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر، پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دختر پایه پنجم بر مبنای جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان است. جامعه آماری این پژوهش را معلمان پایه پنجم مدارس دخترانه دولتی شهرستان کرمان تشکیل می‌دهد که تعداد آنها صد و هفده نفر بودند و به دلیل تعداد کم حجم نمونه روش سرشماری بکار گرفته شد. جو سازمانی مدارس از طریق پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت و رضایت شغلی آنان از طریق پرسشنامه استیفن رابینز مورد سنجش قرار گرفت میانگین معدل دانش‌آموزان هر معلم به عنوان شاخص پیشرفت تحصیلی بکار رفته است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است، نتایج تحلیل‌های رگرسیون چند گانه حاکی از آن بود که رضایت شغلی از طریق دو متغیر جو سازمانی (بی‌علاقه‌گی، روحیه گروهی) قابل پیش‌بینی و بیشترین اثر مستقیم معنادار بر رضایت شغلی را بی‌علاقه‌گی دارد و پیشرفت تحصیلی از طریق رضایت شغلی معلمان و چهار متغیر جو سازمانی (بی‌علاقه‌گی، روحیه گروهی بین معلمان، نفوذ و پویایی مدیر، مزاحمت) قابل پیش‌بینی می‌باشد. روحیه گروهی بین معلمان بیشترین اثر مستقیم بر پیشرفت تحصیلی را دارد. از ترکیب دو معادله رگرسیون

^۱ دانشیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

^۲ دانشیار دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

^۳ کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی دانشگاه تهران.

پیش بینی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دفتر. ..

می‌توان به این نتیجه رسید که روحیه گروهی و بی‌علاقه‌گی (فقدان تعهد شغلی) علاوه بر این که رابطه مستقیم با پیشرفت تحصیلی دارند از طریق متغیر رضایت شغلی هم با پیشرفت تحصیلی ارتباط دارند و رضایت شغلی می‌تواند متغیر واسطه برای پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی از طریق ابعاد جو سازمانی (فقدان تعهد شغلی، روحیه گروهی) باشد.

کلید واژه:

جو سازمانی، رضایت شغلی، پیشرفت تحصیلی.

مقدمه:

امروزه آموزش و پرورش همگانی به عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده، و هر کشوری در جهان بخش بزرگی از در آمد خود را برای گسترش، بهبود و کارایی آن اختصاص می‌دهد در واقع آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است، یکی از اهداف عمده آن، آموزش و پرورش کودکان و نوجوانان و پیشرفت تحصیلی آنان است و همه برآند تا عوامل موثر بر آن را شناسایی و هر یک از عوامل را طوری تنظیم کنند تا دانش‌آموزان به رشد و یادگیری بیشتر دست یابند (قشقایی، ۱۳۸۳). بررسی‌های ادبیات پژوهشی در این زمینه نشان می‌دهد که عوامل متعددی در پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی نوجوانان نقش بازی می‌کنند و این عوامل شامل زمینه خانوادگی، تجربه‌های فردی و آموزشی، سطح سواد والدین، تشویقات و انتظارات آموزشی والدین، جو مدرسه، حمایت‌ها و انتظارات آموزشی معلم می‌باشد (مایا، ۲۰۰۲ به نقل از عابدی، ۱۳۸۸). جو سازمانی، شیوه برخورد سازمان را با اعضا نشان می‌دهد و بنابراین می‌توان آن را شخصیت سازمان فرض کرد.

یونزوا^۱ (۲۰۰۸) و گیت^۲ (۲۰۰۳) معتقدند که تشخیص جوّ سازمانی مدرسه و بهبود آن گامی اساسی در راه افزایش کیفیت مدرسه محسوب می‌شود تلاش برای شناسایی جوّ سازمانی و بهبود آن می‌تواند راهکار مفیدی برای مدیران و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت جهت انسانی کردن فضای عمومی مدرسه و دستیابی به مرحله کیفیت جامع باشد.

رضایت اعضای مدرسه از جو، خود یک ارزش محسوب می‌شود بنابراین اقدام‌هایی که جهت بهبود آن صورت می‌گیرد تنها به منظور تسهیل در یادگیری و تحقق بخشیدن به موفقیت دانش‌آموزان نیست، بلکه رعایت حقوق یک انسان ایجاب می‌کند که او بتواند در محیط تحصیل خود از فضایی سالم و آرامبخش استفاده کند (خلخالی، ۱۳۷۹). عامل مهم دیگری که پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را تحت تاثیر قرار می‌دهد معلمان هستند، معلمان یکی از عوامل در سازمان‌های آموزشی هستند که مستقیماً در بر آورده کردن هدف، کوشش می‌کنند. آن‌ها هماهنگ کننده ارتباطات در میان دانش‌آموزان هستند تا در جهت تحقق هدف‌های تعلیم و تربیت زمینه مساعدی فراهم شود، مساعد ساختن محیط تربیتی مرهون ایجاد شرایطی است که معلم را به کار خود دلگرم کند و در حمایت از افراد موثر باشد (فتحی، ۱۳۸۱؛ میچالوا^۳، ۲۰۰۷).

هوی^۴ و کلاور^۵ معتقدند که عامل مهمی که رفتار معلم را تحت تاثیر قرار می‌دهد رضایت شغلی است، رضایت شغلی نشانگر احساسات فردی و شخصی نسبت به شغل است به عبارت دیگر رضایت شغلی نوعی زمینه، گرایش، علاقه، استعداد و آمادگی جهت ارائه پاسخ به طرز مطلوب یا نامطلوب

¹ Yoenzowa

² ghaith

³ Michaelowa

⁴ Hoy

⁵ Clover

پیش بینی پیشرفت تمصیلی دانش‌آموزان دفتر. ..

به شغل و به طور کلی نوعی نگرش فردی نسبت به کار است (بمبئی رو، ۱۳۸۴؛ فتحی، ۱۳۸۱).

تا قبل از سال ۱۹۷۷ تحقیقاتی که در رابطه بین رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان انجام شده بود، منشر نشده بود، برای اولین بار (فاکس^۱، مرستن^۲ در سال ۱۹۷۷) در تحقیقی رابطه بین انگیزه معلمان و رضایت شغلی و تاثیر آنها بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را انجام دادند و به این نتیجه رسیدند با افزایش رضایت شغلی، انگیزه معلم در تدریس افزایش پیدا کرده، وجود نارضایتی در معلم موجب می‌شود که حداکثر تلاش و کوشش خود را در جریان تعلیم و تربیت به عمل نیاورد و در نتیجه موسسات آموزشی با حداقل کفایت و کارایی به کار خود ادامه دهد این موجب می‌شود که به توسعه و بهبود تعلیم و تربیت فراگیران آسیب وارد شود. (بیشی^۳، ۱۹۹۶).

جو سازمانی مدرسه و رفتار معلمان در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، چنانچه در سال ۲۰۰۷ یک موسسه آموزشی در آمریکا مدل مفهومی ارائه کرده است که در آن جو سازمانی مدرسه، برنامه درسی، ارتباطات در مدرسه، ویژگی‌های خود دانش‌آموز و معلمان بر پیشرفت تحصیلی آنها اثر می‌گذارد (همانا^۴، باربر^۵، ۲۰۰۷).

¹Fax

²Mersten

³Bishay

⁴Homana

⁵Barber

مونتیا^۱ و براون^۲ (۱۹۹۰) رابطه جو مدارس ابتدایی و پیشرفت تحصیلی را مورد بررسی قرار داد در این مطالعه اعضای هشت کلاس - چهار کلاس ابتدایی و چهار کلاس راهنمایی بودند کلاس‌ها تا حد امکان از لحاظ پایگاه اقتصادی و ترکیب قومی، جور شده بودند و تجزیه و تحلیل هم بستگی نمرات ریاضیات، خواندن و نمره کل در آزمون مهارت‌های بنیادی و نمرات ادراک جو مدرسه در زمینه‌های رضایت، همبستگی، تعارض، سختی، رقابت، مورد محاسبه قرار گرفت. یافته‌ها نشان می‌دهد بین ادراکات دانش‌آموزان از جو مدرسه و پیشرفت تحصیلی رابطه خطی وجود نداشته است.

مونیکا^۳ و براون (۲۰۰۲) در پژوهشی رابطه بین جو سازمانی و عملکرد مدارس در مدارس ابتدایی شهر نیوجرسی انجام دادند و به این نتیجه دست یافتند که بین جو سازمانی (به خصوص در دو مولفه تاکید بر تولید و نفوذ) و پیشرفت تحصیلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

گودارد^۴، اسکات^۵ و هوی^۶ (۲۰۰۰) در ایالت مید و سترن آمریکا در تحقیقی که در مورد تاکید علمی در مدارس ابتدایی شهری و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان در خواندن و ریاضیات انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تاکید علمی که یکی از متغیرهای جو سازمانی است مهم‌ترین متغیر پیش بینی کننده پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان می‌باشد تاکید علمی نیمی از واریانس تغییرات در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را تبیین می‌کند.

¹ Montova

² Brown

³ Monika

⁴ Godard

⁵ Scott

⁶ Hoy

پیش بینی پیشرفت تمصیلی دانش آموزان دفتر. ..

بلاچ^۱، ملان^۲ و کاست لمن^۳ در سال ۱۹۹۵ در آمریکا در تحقیقی تحت عنوان بررسی متغیرهای مرتبط با پیشرفت تحصیلی به این نتایج دست یافتند: بین جو سازمانی و پیشرفت تحصیلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، بین موقعیت‌های اجتماعی- اقتصادی دانش‌آموزان و پیشرفت تحصیلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد همبستگی بین جو سازمانی و پیشرفت تحصیلی نسبت به همبستگی موقعیت‌های اجتماعی- اقتصادی و پیشرفت تحصیلی قوی‌تر است.

راجرتسی^۴ (۲۰۰۳) در مطالعه خود، رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی را مطالعه کرده و نشان داده است که جو سازمانی با انواع سه گانه رضایت شغلی یعنی ارتباطات داخلی، ارزیابی و احترام به علایق شخصی ارتباط دارد. رضایت شغلی معلم تحت تاثیر عواملی چون منزلت اجتماعی و میزان حمایت مالی دولت از این قشر می‌باشد. عدم وجود دغدغه‌های فکری و مالی در نزد معلمان باعث افزایش بازدهی کارشان می‌شود. در تحقیقاتی جداگانه در شهرهای تهران و کرمانشاه، رابطه بین رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مورد بررسی قرار گرفت نتایج تحقیقات نشان داد که «بین رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه مستقیمی وجود دارد» (ذکریاپور، ۱۳۷۷).

¹ Bulach

² Malone

³ Cast leman

⁴ Rogerce

در تحقیقی که میچا الو^۱ (۲۰۰۷) و الولوب^۲ (۲۰۰۲) در همین راستا و به منظور روشن ساختن ارتباط بین رضایت شغلی معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان آنها انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند: همبستگی مثبت و مستقیمی بین رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان آنها وجود دارد. رضایت شغلی به عنوان یک هدف است ولی اغلب به عنوان فاکتوری برای ارتقاء کیفیت سطح آموزش و تدریس به کار برده می‌شود و میزان رضایت شغلی بر نحوه عملکرد و رفتار معلمان تاثیر می‌گذارد، رضایت شغلی پایین منجر به کاهش انگیزه در معلمان می‌شود و کاهش انگیزه منجر به کاهش عملکرد و در نتیجه اثرات منفی روی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارد. لذا تلاش برای شناسایی جو سازمانی مدرسه و رضایت شغلی معلمان امری ضروری است و مقتضی است که با شناخت جو مدرسه و رضایت شغلی و تاثیر آنها بر اثر بخشی و کارایی مدرسه، مدارس را به جو مطلوب و معلمان را به رضایت شغلی برتر سوق داد.

عباس ابوالقاسمی (۱۳۸۲) در پژوهش خود تحت عنوان تاثیر جو سازمانی و الگوهای رفتار سازمانی مدارس بر بهداشت روانی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان راهنمایی دخترانه شهر اردبیل انجام داد به نتایج زیر دست یافت: مدارس که جو سازمانی باز بر آنها حاکم بود دانش‌آموزان‌شان از بهداشت روانی بیشتر برخوردار بوده و پیشرفت تحصیلی بالاتری نیز داشتند و برعکس. مدارس که جو سازمانی بسته بر آنها حاکم بود دانش‌آموزان‌شان بهداشت روانی کمتر و پیشرفت تحصیلی پایین‌تری داشتند. این پژوهش از نوع علی مقایسه‌ای که به شیوه گذشته نگر انجام گرفت. جامعه آماری کلیه معلمان و دانش‌آموزان مدارس راهنمایی شهر اردبیل بودند.

¹ Michaelowa

² Ololube

پیش بینی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دفتر. ..

نصرالله قشقایی (۱۳۸۳)، در پایان نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان بررسی رابطه جوّ سازمانی و پیشرفت تحصیلی در دبیرستان های شهر سمیرم به نتایج زیر دست یافت: بین جوّ سازمانی و پیشرفت تحصیلی در دبیرستان های شهر سمیرم رابطه مثبت و معنی وجود دارد. و در مدارسی که جوّ بازتری داشتند پیشرفت تحصیلی بالاتری بود و بین ابعاد جوّ سازمانی (ارتباطات، جهت گیری علمی، رضایت از پاداش، روحیه معلمان، رهبری) با پیشرفت تحصیلی رابطه مثبت و معنی وجود دارد.

هاشمی طارمی (۱۳۷۸)، در پایان نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان بررسی رابطه بین ارتباطات اثر بخش و جوّ سازمانی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در دبیرستان های دخترانه شهر تهران در سال تحصیلی ۷۸-۷۹ به این نتیجه کلی دست یافت: بین ارتباطات و جوّ سازمانی رابطه مثبت و معنی داری است و بین جو سازمانی و پیشرفت تحصیلی هم رابطه مستقیم معناداری وجود دارد. هر چه جوّ سازمانی بازتر باشد پیشرفت تحصیلی بیشتر است.

بهمن فتحی (۱۳۸۱)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه جوّ سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهر ماسال در دانشگاه گیلان به نتایج زیر دست یافت: بین جوّ سازمانی (باز/بسته / بیگانه / متعهد) و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، بین جوّ سازمانی و جنسیت رابطه معنی داری وجود دارد، بین جنسیت و رضایت شغلی معلمان رابطه ای وجود ندارد.

با توجه به مبانی نظری متغیرهای جو سازمانی و رضایت شغلی و مطالعات تجربی صورت گرفته پیرامون اثر این متغیرها بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، مسئله اصلی این پژوهش پیش بینی پیشرفت تحصیلی

دانش‌آموزان دختر پایه پنجم ابتدایی بر مبنای جو سازمانی مدرسه و رضایت شغلی معلمان می‌باشد. بر همین اساس سوالات زیر مطرح می‌شود:

سوالات تحقیق عبارتند از:

- آیا جو سازمانی قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان است؟
- آیا جو سازمانی و رضایت شغلی قادر به پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی هستند؟
- آیا بر اساس نتایج حاصل از سوالات قبلی می‌توان الگویی برای پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ارائه داد؟

روش:

طرح پژوهش از پژوهش‌های غیرآزمایشی و از نوع پیش‌بینی است. هدف از طرح حاضر پی بردن به تغییرات متغیرهای پیش‌بین مانند رضایت شغلی و ابعاد جو سازمانی بر متغیر ملاک یا همان پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است. جامعه آماری این پژوهش معلمان پایه پنجم مدارس دخترانه دولتی آموزش و پرورش شهرستان کرمان در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ است، که تعداد آنها ۱۱۷ نفر بود و از آنجا که موضوع تحقیق متمرکز بر شرایط و منطقه خاصی بوده و جامعه آماری محدود با حجم اندک (۱۱۷ نفر) بوده و نیازمند اطلاعات دقیقی در خصوص وضعیت توزیع متغیرها در این جامعه آماری دیدیم لذا از روش سرشماری برای شناسایی وضعیت متغیرها در جامعه آماری استفاده شد.

ابزار پژوهش: پرسشنامه جو سازمانی: در پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری جو سازمانی از پرسشنامه هالپین و دان کرافت (۱۹۶۳) استفاده شده و این پرسشنامه شامل ۶۴ گویه و هشت بعد است، هشت بعد رفتار مدیر مدرسه و معلمان را مورد سنجش قرار می‌دهد ابعاد توصیفگر رفتار مدیر

پیش بینی پیشرفت تمصیلی دانش آموزان دفتر ..

عبارتند از تاکید بر تولید، کناره جویی، مراعات، نفوذ (پایایی) و چها بعد رفتار معلم عبارت است از روحیه گروهی، صمیمیت، بی‌علاقه‌گی (فقدان تعهد شغلی) و مزاحمت می‌باشد. و در این پژوهش پایایی این آزمون از طریق روش آلفای کرونباخ به دست آمد ضریب پایایی کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۱ است که بیانگر ثبات و همسانی درونی پرسشنامه است.

پرسشنامه رضایت شغلی: برای اندازه‌گیری و سنجش رضایت شغلی معلمان از پرسشنامه رضایت شغلی پی استیفن رابینز (۱۹۹۴) استفاده خواهد شد، این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تدوین گشته است بالاترین مقیاس ۵ و کمترین مقیاس ۱ تعیین شده است. و شامل هفت مولفه (حقوق، همکار، احترامی که سازمان به فرد می‌گذارد، امکان ابراز نظر، امکان پیشرفت، مطبوع بودن محیط و فضای کار، ماهیت کار) می‌باشد و برای هرکدام از مولفه‌ها سوالاتی تدوین گردیده که جمعا ۲۴ سوال میباشد. و ضریب پایایی کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۱ است که بیانگر ثبات و همسانی درونی پرسشنامه است.

پیشرفت تحصیلی: میانگین معدل دانش آموزان هر معلم به عنوان شاخص پیشرفت تحصیلی دانش آموزان بکار رفته است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی و از زمره تحقیقات همبستگی است و روش آماری بکار رفته در این پژوهش رگرسیون تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان می‌باشد.

یافته‌ها:

سوال اول: آیا جو سازمانی قادر به پیش بینی رضایت شغلی می‌باشد؟

جدول ۱: خلاصه مدل مورد استفاده

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	خطای معیار برآورد
1	۰/۷۸۲	۰/۶۱۲	۷۹۶۱۰/۱

متغیرهای پیش‌بینی: روحیه گروهی، بی‌علاقه‌گی، متغیر وابسته: رضایت شغلی. همان‌طور که در این جدول مشاهده می‌شود، مجذور ضریب همبستگی برابر ۰/۶۱۲ محاسبه شده است این موضوع حاکی از آن است که بیش از ۶۰ درصد از پراکندگی مشاهده شده در رضایت شغلی، توسط هشت متغیر مربوط به جو سازمانی توجیه می‌شود. همچنین، ضریب همبستگی ۰/۷۸۲ که همبستگی بین مقدار مشاهده شده متغیر وابسته و مقدار پیش‌بینی شده آن از روی مدل رگرسیون، نشان می‌دهد که می‌توان تا حدی از روی متغیر مستقل، متغیر وابسته را پیش‌بینی کرد به علاوه، مقدار مشاهده شده ضریب همبستگی، نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر، می‌تواند تا حدی برای پیش‌بینی استفاده شود. همچنین، با توجه به مجذور ضریب همبستگی استاندارد شده (۰/۵۸) می‌توان قضاوت کرد که مدل انتخاب شده، ۵۸ درصد از واریانس متغیر ملاک (رضایت شغلی) را تبیین می‌کند.

جدول ۲: فاصله تملیل واریانس یکطرفه

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۸۳۵۱/۳۱۳	۸	۲۲۹۳/۹۱۴	۱۹/۶۷	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۱۶۵۶/۸۳۴	۱۰۰	۱۱۶/۵۶۸		
جمع	۳۰۰۰۸/۱۴۷	۱۰۸			

داده‌های جدول ۲ حاکی از آن است که نسبت F به دست آمده (۱۹/۶۷۹) در سطح اطمینان ۹۹ درصد، معنی دار است. بنابراین می‌توان قضاوت کرد که بین متغیرهای جو سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی دار وجود دارد و حداقل یکی از ضرائب رگرسیون معنی دار است.

جدول ۳: ضرائب رگرسیون همزمان ابعاد جو سازمانی و رضایت شغلی

مدل	B	خطا	Beta	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۸۸/۱۰۹	۲۳/۰۴۶	-	۳/۸۲۳	۰۰ .۰
روحیه گروهی	۱/۰۸۷	۰/۳۸۳	۰/۳۲۸	۲/۸۳۶	۰/۰۰۶
صمیمیت	۰/۳۳۸	۰/۵۵۲	۰/۰۶۴	۰/۶۱۲	۰/۵۴۲
تاکید بر تولید	-۰/۳۴۹	۰/۴۴۱	-۰/۰۹۸	-۰/۷۹۱	۰/۴۳۱
مزا حمت	-۰/۲۰۴	۰/۳۴۵	-۰/۰۵۴	-۰/۵۹۱	۰/۵۵۶
ملاحظه گری	۰/۳۰۱	۰/۳۲۳	۰/۱۱۱	۰/۹۳۳	۰/۳۵۳
فاصله گری	-۰/۰۲۵	۰/۲۵۸	-۰/۰۰۷	-۰/۰۹۷	۰/۹۲۳
نفوذ	۰/۴۳۶	۰/۳۸۲	۰/۱۵۵	۱/۱۴۲	۰/۲۵۶
بی علاقه گری	-۲/۰۹۰	۰/۴۵۵	-۰/۴۷۱	-۴/۵۹۵	۰۰ .۰

ضرائب متغیرهای مستقل جو سازمانی در ستون بتا جدول شماره ۳ ارائه شده است. با استفاده از این ضرائب، معادله رگرسیون به صورت زیر ارائه می‌شود.

$$\text{روحیه گروهی (۱/۰۸۷) + (بی علاقه‌گری) (-۲/۰۹) - ۸۸/۱۰۹ = \text{رضایت شغلی}$$

در این مدل، ضریب بی‌علاقه‌گی (۲/۰۹-) حاکی از آن است که با تغییر یک واحد در متغیر بی‌علاقه‌گی، مقدار رضایت شغلی ۲/۰۹ کاهش خواهد یافت با این حال، در خصوص ضریب روحیه گروهی بین معلمان (۱/۰۸۷) نشان می‌دهد که با تغییر یک واحد در این متغیر مقدار رضایت شغلی ۱/۰۸۷ برابر افزایش می‌یابد. در هر حال، با مراجعه با آماره t و سطح معناداری آن می‌توان قضاوت کرد که فقط روحیه گروهی بین معلمان و فقدان تعهد شغلی (بی‌علاقه‌گی) با رضایت شغلی همبستگی معنی‌دار دارند و می‌تواند پیش‌بینی کننده رضایت شغلی باشند. به طور تفصیلی نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که در بین ۸ مولفه فقط دو مولفه (روحیه گروهی و بی‌علاقه‌گی) قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی هستند. با توجه به معادله نوشته شده نهایی، متغیری که بیشترین اثر معنادار با رضایت شغلی را دارد، بی‌علاقه‌گی است. روحیه گروهی هم اثر مستقیم معناداری با رضایت شغلی دارد ولی اثرش کمتر از بی‌علاقه‌گی است.

سوال دوم: آیا جو سازمانی و رضایت شغلی قادر به پیش‌بینی پیشرفت

تحصیلی هستند؟

جدول ۴: فاصله مدل مورد استفاده

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی سازگار شده	خطای معیار برآورد
۱	۰/۹۲۷	۰/۸۵۹	۰/۸۴۶	۰/۳۰۹۵

متغیرهای پیش‌بین: روحیه گروهی، نفوذ و پویایی، صمیمیت، بی‌علاقه‌گی

یا فقدان تعهد شغلی، رضایت شغلی، متغیر وابسته: پیشرفت تحصیلی.

همان طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، مجذور ضریب همبستگی

۰/۸۵۹ حاکی از این است که نزدیک به ۹۰ درصد از پراکندگی مشاهده شده در

پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان توسط ۸ متغیر جو سازمانی و رضایت شغلی

پیش بینی پیشرفت تمصیلی دانش آموزان دفتر ..

معلمان (نمره کل) توجیه می‌شود. همچنین ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۹۲۷) که همبستگی بین مقدار مشاهده شده متغیر وابسته و مقدار پیش بینی شده آن از روی مدل رگرسیون است، نشان می‌دهد که میتوان تا حدی از روی متغیرهای مستقل، مقدار متغیر وابسته را پیش‌بینی کرد. به علاوه، مقدار مشاهده شده ضریب همبستگی، نشان دهنده آن است که مدل رگرسیون خطی حاضر، می‌تواند تا حدی برای پیش بینی استفاده شود. علاوه بر این، با توجه به مجذور ضریب همبستگی استاندارد شده ۰/۸۵۹ می‌توان قضاوت کرد که مدل انتخاب شده، تقریباً ۸۶ درصد از واریانس متغیر ملاک (پیشرفت تحصیلی) را تبیین میکند.

جدول ۵: خلاصه تحلیل واریانس یکطرفه

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۵۷/۸۳۹	۹	۶/۴۲۷	۶۷/۰۶۳	۰/۰۰۰
باقیمانده	۹/۴۸۷	۹۹	۰/۰۹۶		
جمع	۶۷/۳۲۶	۱۰۸			

خلاصه تحلیل واریانس که نسبت به دست آمده ۶۷/۰۶۳ در سطح آلفای ۰/۰۵ معنی‌دار است. بنابراین می‌توان قضاوت کرد که بین مولفه‌های جو سازمانی، رضایت شغلی (نمره کل) و پیشرفت تحصیلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد و حداقل یکی از ضرائب رگرسیون معنی‌دار است ضرائب متغیرهای مستقل، مولفه‌های جو سازمانی و رضایت شغلی در ستون بتا ارائه شده است با استفاده از این ضرائب، معادله رگرسیون به صورت زیر برآورد می‌شود:

(نفوذ) +۰/۲۳۲ (بی‌علاقه‌گی) - ۰/۰۰۸ (مزاحمت) - ۰/۲۱۱ (روحیه گروهی) +۰/۳۲۶ (رضایت شغلی) + ۰/۱۴۴ = پیشرفت تحصیلی = ۱۹/۸۶۳

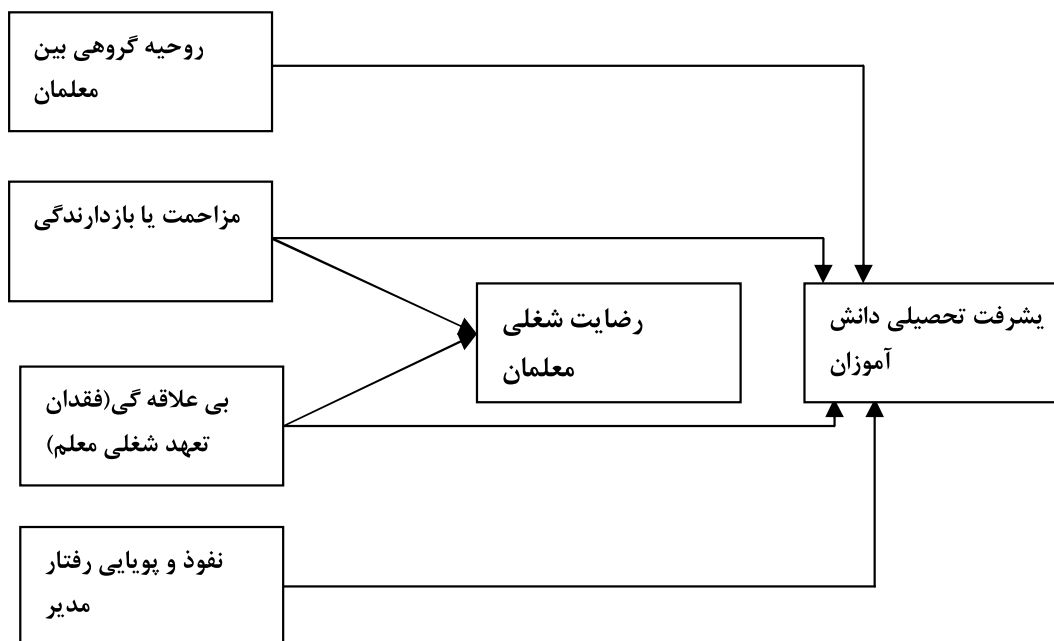
جدول ۶: ضرایب رگرسیون همزمان ابعاد جو سازمانی، رضایت شغلی و پیشرفت تحصیلی

مدل	B	خطا	Beta	T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۱۹/۸۶۳	۰/۷۰۷	-	۲۸/۰۷۸	۰/۰۰
رضایت شغلی	۰/۰۰۷	۰/۰۰۳	۰/۱۴۴	۲/۳۷۹	۰/۰۱۹
روحیه گروهی	۰/۰۵۱	۰/۰۱۱	۰/۳۲۶	۴/۴۷۱	۰/۰۰
مزاحمت	-۰/۰۵۳	۰/۰۱۶	-۰/۲۱۱	-۳/۳۱۲	۰/۰۰۱
تاکید بر تولید	-۰/۰۲	۰/۰۱۳	-۰/۱۱۷	-۱/۵۵۴	۰/۱۳۲
صمیمیت	-۰/۰۱۴	۰/۱۰	-۰/۰۷۵	-۱/۳۶۳	۰/۱۷۶
ملاحظه گری	-۰/۰۰۵	۰/۰۰۹	-۰/۰۳۹	-۰/۵۳۵	۰/۵۹۴
فاصله گری	۰/۰۰۵	۰/۰۰۷	۰/۰۳۰	۰/۶۶۱	۰/۵۱۰
نفوذ	۰/۰۳۱	۰/۰۱۱	۰/۲۳۲	۲/۸۰۴	۰/۰۰۶
بی‌علاقه‌گی	-۰/۰۷۵	۰/۰۱۴	-۰/۳۵۸	-۵/۲۳۴	۰/۰۰

در این مدل، ضریب رضایت شغلی ۰/۱۴۴ ضریب روحیه گروهی (۰/۳۲۶)، ضریب نفوذ (۰/۲۳۲) حاکی از این است که با تغییر یک واحد در متغیر رضایت شغلی، روحیه گروهی، نفوذ مقدار پیشرفت تحصیلی به ترتیب ۰/۱۴۴، ۰/۳۲۶، ۰/۲۳۲ برابر افزایش می‌یابد با این حال در خصوص ضرایب مولفه‌های بی‌علاقه‌گی و مزاحمت که به ترتیب -۰/۰۰۸ و -۰/۲۱۱ می‌باشد که با تغییر یک واحد در این متغیرها مقدار پیشرفت تحصیلی به ترتیب -۰/۰۰۸ و -۰/۲۱۱ برابر کاهش می‌یابد. در هر حال با مراجعه به آماره t و سطح معناداری آن می‌توان قضاوت کرد که تنها متغیرهای رضایت شغلی و مولفه‌های جو سازمانی (مزاحمت، بی‌علاقه‌گی، نفوذ، روحیه گروهی) با پیشرفت تحصیلی همبستگی معنادار دارند و می‌تواند پیش‌بینی کننده باشند. بنابراین این یافته بدین معنی نیست که سایر مولفه‌ها به تنهایی یا همراه با متغیرها، پیش‌بینی کننده خوبی برای پیشرفت تحصیلی نیستند بلکه تنها به این معنی است که این متغیرها به طور معنی دار در این مدل نقش معنی دار ندارند.

پیش بینی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دفتر. ..

سوال سوم: - آیا بر اساس نتایج حاصل از سوالات قبلی می‌توان الگویی برای پیش بینی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ارائه داد؟ با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش‌های قبلی و ادبیات تحقیق که در پیشینه ذکر شد و همچنین نتایج به دست آمده از آنها مبنی بر این که جوّ سازمانی با پیشرفت تحصیلی، جوّ سازمانی با رضایت شغلی، رضایت شغلی با پیشرفت تحصیلی ارتباط مستقیم و معناداری دارند و با استفاده از نتایج سوالات قبلی که ابعاد جوّ سازمانی سهم معناداری در پیش‌بینی رضایت شغلی و پیشرفت تحصیلی داشتند و همچنین سهم معنادار رضایت شغلی در پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی و ترکیب دو معادله رگرسیون به دست آمده از سوالات اول و دوم می‌توان الگوی زیر را پیشنهاد کرد.



عوامل موثر بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان

بحث و نتیجه گیری:

پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان یکی از شاخص‌های مهم در ارزشیابی آموزش و پرورش است سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران آموزشی نسبت به پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نگران و علاقه مند هستند و انتظار پیشرفت تحصیلی بهینه در خور قابل قبولی را از دانش‌آموزان دارند و برای بهبود و توسعه آن از هیچ تلاشی فرو گذار نیستند. آنها زمانی می‌توانند به این مهم دست یابند که بتوانند به درک واقع بینانه‌ای از عوامل تاثیر گذار بر پیشرفت تحصیلی دست پیدا کنند و بتوانند عوامل مرتبط و غیرمرتبط با پیشرفت تحصیلی را شناسایی و به تقویت عوامل مرتبط بپردازند.

در این قسمت پس از بررسی سوالات به ترتیب به بحث و بررسی آنها می‌پردازیم با توجه به نتایج سوال اول، بیش از ۶۰ درصد از پراکندگی مشاهده شده در رضایت شغلی، توسط هشت متغیر مربوط به جو سازمانی توجیه

پیش بینی پیشرفت تمصیلی دانش آموزان دفتر. ..

می‌شود به طور تفصیلی، نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که در بین ۸ مولفه فقط دو مولفه (روحیه گروهی بین معلمان و بی‌علاقه‌گی یا فقدان تعهد شغلی) قادر به پیش بینی رضایت شغلی هستند با توجه به معادله نوشته شده نهایی، متغیری که بیشترین اثر معنادار با رضایت شغلی را دارد، بی‌علاقه‌گی یا فقدان تعهد شغلی است، روحیه گروهی هم اثر مستقیم معناداری با رضایت شغلی دارد ولی اثرش کمتر از بی‌علاقه‌گی است یعنی ضریب بی‌علاقه‌گی (۲/۰۹-) حاکی از آن است که با تغییر یک واحد در متغیر بی‌علاقه‌گی یا فقدان تعهد شغلی، مقدار رضایت شغلی ۲/۰۹ برابر کاهش خواهد یافت با این حال، در خصوص ضریب روحیه گروهی بین معلمان (۱/۰۸۷) نشان می‌دهد که با تغییر یک واحد در این متغیر مقدار رضایت شغلی ۱/۰۸۷ برابر افزایش می‌یابد. با استفاده از نتایج آماری به دست آمده و نیز تحقیقات پیشین که در قسمت‌های گذشته ذکر شد می‌توان تحلیل نسبتاً خوبی از دیدگاه معلمان نسبت به جو سازمانی و رضایت شغلی آنان و عواملی که باعث ایجاد جوّ باز و نتیجتاً افزایش رضایت شغلی می‌شود بیان کرد در مدارس با جوّ باز که رهبری پویا است و معلمان متعهد به تدریس می‌باشند و به همدیگر احترام گذاشته و روحیه بالا داشتن، از شاخص‌های آن است، رضایت شغلی بالاست. جو سازمانی بر نوع رابطه انسان‌ها در مدرسه تاثیر می‌گذارد به طوری که جو باز، گرم و صمیمی موجب تسهیل و شکل‌گیری روابط انسانی و جو غیرصمیمی و بسته موجب برهم خوردن روابط می‌شود و برقراری روابط انسانی زمینه‌های انگیزش و رشد فرد را فراهم می‌سازد و همین احساس رشد، سبب رضایت و خشنودی افراد می‌شود پس ارتقاء روحیه باعث افزایش رضایت و خشنودی می‌شود این نتیجه با مطالعات (راجرتسی، ۲۰۰۳) و (میرکمالی، ۱۳۸۰) همسو می‌باشد.

نتایج سوال دوم نشان می‌دهد، بین جو سازمانی مدرسه و رضایت شغلی معلمان با پیشرفت تحصیلی با توجه به ضریب همبستگی $0/927$ رابطه معنی‌دار وجود دارد و مجذور ضریب همبستگی $0/859$ حاکی از این است که نزدیک به ۹۰ درصد از پراکندگی مشاهده شده در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان توسط ۸ متغیر جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان (نمره کل) توجیه می‌شود با توجه به معادله نهایی رگرسیون، ضریب رضایت شغلی ($0/144$) ضریب روحیه گروهی ($0/326$)، ضریب نفوذ ($0/232$) حاکی از این است که با تغییر یک واحد در متغیر رضایت شغلی، روحیه گروهی و نفوذ، مقدار پیشرفت تحصیلی به ترتیب $0/144$ ، $0/326$ ، $0/232$ برابر افزایش می‌یابد با این حال در خصوص ضرایب مولفه‌های بی‌علاقه‌گی و مزاحمت که به ترتیب $-0/008$ و $-0/211$ می‌باشد که با تغییر یک واحد در این متغیرها مقدار پیشرفت تحصیلی به ترتیب $-0/008$ و $-0/211$ برابر کاهش می‌یابد. بی‌علاقه‌گی و مزاحمت، روحیه گروهی (هر سه متغیر مربوط به رفتار معلمان می‌باشد)، نفوذ و پویایی (مربوط به رفتار مدیر است) و رضایت شغلی معلمان در تبیین واریانس پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نقش موثری دارند. بیشترین ضریب (b) به دست آمده از معادله رگرسیون پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان) مربوط به متغیر روحیه گروهی است بنابراین اثر روحیه گروهی بین معلمان بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نسبت به سایر متغیرها بیشتر است. b بیانگر تاثیر هر متغیر بر متغیر دیگر است به سخن دیگر مبین سهم یا وزن متغیر مستقل مورد مطالعه در تبیین واریانس متغیر وابسته است (منصوری، ۱۳۸۵). بنابراین روحیه گروهی بیشترین تاثیر را نسبت به متغیرهای دیگر (نفوذ، رضایت شغلی، مزاحمت و بی‌علاقه‌گی) در پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارد و هر چه روحیه گروهی بین معلمان بیشتر باشد پیشرفت تحصیلی هم بیشتر است پس با استفاده از این تحقیق می‌توان دریافت که

پیش بینی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دفتر ..

بیشترین کسانی که روی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تاثیر دارند معلمان هستند، این نتیجه توسط نظریه روابط انسانی مایلز پشتیبانی می شود، تکیه گاه اساسی مایلز بر اصل رضایتمندی اعضاء و تقویت روحیه افراد در محیط کار سازمانی است بنابراین با توجه به اهداف سازمان های آموزش و پرورش و ماهیت این سازمان ها توجه به رضایت خاطر کارکنان هر واحد آموزشی و ایجاد روحیه مناسب در آنان، محترم شمردن نظریات هر یک از اعضاء به ویژه فراهم شدن فرصت های مناسب بروز و ظهور قابلیت های وجودی آنان، مدیر را یاری می دهد تا به اهداف موسسه آموزشی (پیشرفت تحصیلی) سریعتر دست یابد و همچنین این نتیجه با یافته های (قشقایی، ۱۳۸۳) و با پژوهش (الن برگ ۱۹۷۲ به نقل از عبداللهی، ۱۳۸۱) مبنی بر این که روحیه گروهی بین معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه مستقیم و معناداری دارد، یکسان می باشد. رضایت شغلی یکی از متغیرهایی می باشد که در تبیین واریانس پیشرفت تحصیلی نقش مهمی دارد این نتیجه با یافته های (بیشی، ۱۹۹۶)؛ (نظر پور صمصامی، ۱۳۸۱) و همچنین با ادبیات تحقیق هماهنگ می باشد. رابطه بین مولفه های مزاحمت (بازدارندگی) و بی علاقه گی (فقدان تعهد شغلی) با پیشرفت تحصیلی معکوس معنادار است یعنی هرچقدر مزاحمت که مدیر مدرسه برای معلمان ایجاد می کند، کمتر باشد به عبارت دیگر هر چه قدر مدیر کارهای پر مشغله و دست و پاگیر کمتری را به معلمان واگذار کند، احساس معلم درباره جو سازمانی مدرسه مثبت و این احساس باعث آرامش روحی معلم و افزایش رضایت شغلی شان می شود در نهایت پیشرفت تحصیلی دانش آموزان افزایش می یابد و همچنین هر چه قدر فقدان تعهد شغلی معلمان نیز کمتر باشد پیشرفت تحصیلی دانش آموزان بیشتر است، و این نتیجه با نتایج مربوط به جو سازمانی و ادبیات مدیریت و رهبری مبنی بر این که نوع مدیریت به عنوان یکی از عوامل موثر بر کارایی، اثربخشی، بهره وری و

پیشرفت سازمان‌ها است، پشتیبانی می‌شود. دیگر مولفه‌ها مانند صمیمیت و تاکید بر تولید، نقشی در تبیین واریانس پیشرفت تحصیلی ندارند و این نتیجه با نتایج مونیکا و براون در تحقیقی که تحت عنوان رابطه جو سازمانی و عملکرد مدارس در سال ۲۰۰۲ در مدارس ابتدایی شهر نیوجرسی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین جو سازمانی و پیشرفت تحصیلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (به خصوص در مولفه تاکید بر تولید) همسو نمی‌باشد، ولی با این یافته که مولفه «نفوذ و پویایی مدیر» به عنوان یکی از مولفه‌های جو سازمانی در پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی نقشی دارد، هماهنگ است، این یافته توسط نظریه روابط انسانی (رفتار سازمانی) پشتیبانی می‌شود امروزه در مدیریت از انگیزه‌ها و ارتباط آن با کارآمدی کارکنان و بازده کار سازمانی زیاد بحث شده است و به ارتباط لازم بین بازده آموزشی (پیشرفت تحصیلی) و شدت و ضعف انگیزه‌های اعضای هر سازمان اشاره شده است. بنابراین با در نظر گرفتن نتایج این تحقیق و نتایج تحقیقات دیگر که در پیشینه تحقیق گفته شد این نتیجه کلی به دست می‌آید که بین جو سازمانی و پیشرفت تحصیلی، جو سازمانی و رضایت شغلی، رضایت شغلی و پیشرفت تحصیلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد پس برنامه‌ریزان و مسئولان مدرسه باید برای بالا بردن پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان همواره جو سازمانی مدرسه و رضایت شغلی معلمان را مد نظر داشته باشند.

کتابنامه:

-ابوالقاسمی، عباس، (۱۳۸۲)، «تأثیر جو سازمانی و الگوهای رفتار سازمانی مدارس بر بهداشت روانی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان راهنمایی دخترانه شهر اردبیل می باشد»، همایش سراسری بهداشت روانی و اختلالات رفتاری کودکان و نوجوانان، معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشت و درمانی زنجان.

-مبئی رو، فاطمه، (۱۳۸۴)، «رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی»، فصلنامه مددکاری اجتماعی، دوره پنجم، شماره بیست و سوم، صفحه ۶۲-۴۱-خلخالی، علی، (۱۳۷۹)، «ارائه چهار چوب نظری برای تشخیص جو مدرسه»، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره شصت و دوم، صفحه ۷۹-۱۰۷

-نکریا پور صیاد، محترم، (۱۳۷۷)، «رابطه بین رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان»، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.

-عابدی، صمد، (۱۳۸۸)، «ارائه مدل رگرسیونی پیشرفت تحصیلی در درس علوم دانش آموزان دوره راهنمایی بر اساس داده ها و نتایج مطالعه تیمز ۹۹(TIMS-R)»، مجله روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، سال سی و نهم. شماره یک، صفحه ۱۵۱-۱۳۳.

-عبداللهی، عباس، (۱۳۸۱)، «روحیه معلمان و تاثیر آن با فرایند تدریس و یادگیری»، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره بیست و سوم، صفحه ۴۵-۴۰.

-فتحی، بهمن. (۱۳۸۱)، «رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهرستان ماسال در استان گیلان»، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال دوم، شماره پنجم، صفحه ۸۱-۵۵.

- قشقایی، نصرالله، (۱۳۸۳)، «بررسی رابطه بین جو سازمانی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان مقطع متوسطه شهرستان سمیرم»، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهید باهنر کرمان.

- منصورفر، کریم، (۱۳۸۵)، روش‌های پیشرفته آماری همراه با برنامه‌های کامپیوتری، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

- میرکمالی، محمد، (۱۳۸۰)، رفتار و روابط در سازمان و مدیریت، تهران: یسپرون، چاپ سوم

- نظریور صمصامی، پروانه. (۱۳۸۵)، «رابطه ویژگی‌های شخصیتی معلمان با رضایت شغلی آنها در سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در شهرستان مسجد سلیمان»، مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، شماره دهم و یازدهم، صفحه ۱۴۶-۱۳۱.

- هاشمی طارمی، محمود، (۱۳۷۸)، «بررسی رابطه بین ارتباطات اثر بخش و جو سازمانی با پیشرفت تحصیلی در دبیرستان‌های دخترانه شهر تهران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شیراز.

- Bishay, A. (1996). "teacher motivation and job satisfaction : a study employing the experience sampling method", Jurnal of Educational Research, 95, 332-341
- Brown, B, & Monica, M. (2002). " A study of relationship between organizational climate and school performance in new ersey urban elementary school" , International Journal of Educational Research, 20, 323-339
- Bulach, C. ,Malone, B & Cast, leman. (1995). " investigation of variables related to student achievement", Journal of Educational Research, 8, 23-29

- Ghaith,G. (2003). "The relationship between forms of instruction ,achievement and perception of classroom climate and Classroom Management " ,Educational Administration Quarterly, 14,220-229
- Goodard,R ,. Scott,R & Hoy,K. (2000). "Academic emphasis of urban elementary school and student achievement in reading and mathematic : Amultilevel analysis" ,Journal of Educational Administration , 36, 683-702
- Homana,G ,Barber,. G & Putra ,J. (2005). "School climate research summary", American Educational Research Journal,15,301-318
- lolube ,N. (2002). "Teacher job satisfaction and motivation for school effectiveness: An assessment",Journal of Research and Development in Education, Vol 20,P 30
- Rogerce,P. (2003). " The relationship between organizational climate and satisfaction". [Http://w. w. w. lib. umi. com](http://w. w. w. lib. umi. com)
- Michaelowa ,K. (2007). " Teaching job satisfaction, student achievement and the cost of primary school", Journal of Developing Area. 20,223-241
- Montoya,Al & Brown,n. (1990). "Perception of school climate and achievement in middle and elementary school" American Educational Research Journal,22,209-215
- Yonezawa,S. (2008). "School climate and student achievement "Journal of Educational Administration,32,505-514