

## بررسی قابلیت های دانشگاه فرهنگیان در روحیه معلمی و نشاط دانشجو معلمان

شقایق فدایی<sup>۱</sup>، معصومه اسلامی<sup>۲</sup>، رضا عقیلی<sup>۳</sup>، رضا حسن زاده<sup>۴</sup>  
<sup>۱</sup> دانشجو معلم کارشناسی علوم تربیتی، پردیس شهید باهنر شهرکرد.  
<sup>۲</sup> دانشجو معلم کارشناسی علوم تربیتی، پردیس شهید باهنر شهرکرد.  
<sup>۳</sup> مدرس دانشگاه فرهنگیان، استان چهارمحال و بختیاری.  
<sup>۴</sup> کارشناس علوم تربیتی، آموزگار شهرستان اردل استان چهارمحال و بختیاری

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

رضا حسن زاده

[rezahh73@gmail.com](mailto:rezahh73@gmail.com)

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی قابلیت های دانشگاه فرهنگیان در روحیه معلمی و نشاط دانشجومعلمان به اجرا درآمده است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانشجویان کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان استان چهارمحال و بختیاری در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ شامل ۸۹۸ نفر می باشند که به روش تصادفی طبقه ای تعداد ۱۴۸ پرسشنامه بین دانشجومعلمان توزیع گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد که بین جوسازمانی دانشگاه و روحیه معلمی دانشجویان، بین امکانات آموزشی و رفاهی دانشگاه و روحیه معلمی دانشجویان، بین امید به آینده شغلی در دانشجومعلمان و روحیه معلمی آنان و بین استفاده از خلاقیت های دانشجومعلمان و روحیه و نشاط معلمی آن ها رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

**کلمات کلیدی:** دانشگاه فرهنگیان، روحیه، روحیه معلمی، دانشجومعلم

## مقدمه

آموزش و پرورش را می توان یکی از ارکان اساسی هر جامعه دانست. بقا، دوام و پیشرفت هر جامعه به کیفیت تعلیم و تربیت آن بستگی دارد.

دانشگاه فرهنگیان، دانشگاهی است: برای تامین، تربیت و توانمند سازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش، پیشرو در آموزش، پژوهش، تولید علم نافذ مورد نیاز آموزش و پرورش، سرآمد در آموزش و شایستگی های حرفه ای و تخصصی تربیت محور، توانمند در بهره گیری از فناوری های نوین آموزشی و تربیتی در انجام ماموریت ها، مبتنی بر معیارهای نظام اسلامی، توانمند در زمینه سازی برای شکوفایی فطرت، استعدادها و شکل گیری هویت یکپارچه اسلامی-ایرانی-انقلابی. دانشجو معلمان، برخوردار از هیات علمی و مدیران مومن، آراسته به فضائل اخلاق اسلامی، عامل به عمل صالح، تعالی جو و تحول آفرین، باورمند به جامعه عدل جهانی(جامعه مهدوی)، وابسته به وزارت آموزش و پرورش است(اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۱: ۶).

با ایجاد و گسترش موسسات تربیت معلم و ارائه برنامه های متنوع و متناسب، می توان معلمانی تربیت کرد که مهارت های لازم را در ابعاد انسانی و ادراکی کسب کنند و بتوانند از هنر، علم و تجربه خود در تبدیل انسان های خام به انسان های خلاق، بالنده و متعادل بهره گیرند(صافی، ۱۳۸۱: ۱۵).

روحیه احساساتی است که کارمندان یک موسسه در قالب گروه ها و اعضای گروه در برابر الزامات و موقعیت کاری بروز می دهند و در کارکرد و محیط سازمان تاثیر می گذارد. روحیه پدیده ای گروهی و همان نگرشی است که کارکنان در خصوص سازمان، مدیریت، موقعیت کاری و همکاران خود دارند. روحیه قوی هنگامی به بهره وری بیشتر می انجامد که تحقق اهداف سازمان با اهداف گروهی منطبق باشد(دانایی فرد، ۱۳۷۵: ۱).

یکی از عوامل مهمی که امروزه سازمانها با آن درگیر هستند کارآیی روحیه و بهره وری پایین نیروی انسانی است. ایجاد روحیه و دلگرمی در معلمان و خشنود کردن آنان در کیفیت، کارآیی و اثربخشی و بالا بردن آموزش نقش مهمی را ایفا می کند. یکی از عوامل مؤثر در ایجاد و تقویت روحیه معلمان جوسازی مدارس است و برای افزایش روحیه کارکنان لازم است به ارضای نیازهای آنان در محیط کار توجه کنیم و تنها مدیرانی میتوانند موجبات ارضای نیازهای مراتب بالای کارکنان تحت نظارت خود را فراهم سازند که فضای روانی مناسب را در درون سازمان بوجود آورده باشند(ساعتچی، ۱۳۷۵).

روحیه ترکیبی است از طرز تلقی، احساسات و عواطف فرد یا افراد نسبت به انجام کار تا حد توان در یک محیط کاری(عسگریان، ۱۳۷۰: ۱۲۰). اکنون موقعیت بصورتی درآمده که داشتن کارکنان پرنرژی و خلاق با سرمایه انسانی متعهد مهمترین منابع سازمانی در نظر گرفته می شوند(شاقلی، ۱۳۷۸).

از آنجایی که معلم در جریان آموزشی یک رکن بنیادی محسوب می شود و نقش کلیدی معلم در جریان یاددهی سبب شده است که متخصصان و صاحب نظران امر آموزش کیفیت نظام آموزشی جوامع را به میزان بسیار مدیون بهبود کیفیت عملکرد معلمان بدانند، آماده سازی معلمان کارآمد و با روحیه از جمله مسائل مهمی است که مسئولان و برنامه ریزان نظام آموزشی باید طریقی را برگزینند که بتوانند جوی را در مدرسه فراهم آورند تا یادگیرندگان را قادر سازند که در یادگیری و عملکردها مؤثرتر و کارا تر شوند(وایلز، ۱۳۷۴).

پژوهشها بیانگر آن است که نشاط و امید معلمان باعث افزایش سطح توانمندی و کفایت و کارآمدی دانش آموزان میشود و ایجاد روابط اجتماعی پربارتری را در پی دارد(استنس بری و ولفک هوی، ۲۰۰۹).

براساس تحقیقات انجام شده، توجه به بعد روانی سازمان سبب افزایش کارآیی انگیزش روحیه و عملکرد کارکنان در سازمان می گردد. این بعد از سازمان همان جوسازمانی است و سهم عمده ای در اثربخشی سازمان دارد(ملکی وقادری، ۱۳۸۷). محققان بیان می دارند که اگر جو سازمان در سطح مناسبی قرار داشته باشد می تواند در احساس رضایت کارکنان نقش بسزایی داشته باشد. فردی که دید مثبت تری نسبت به جو سازمان داشته باشد، دید مثبتی از کار خود دارد و اهداف و ارزش های سازمان را می پذیرد و به خاطر آن ها تلاش می کند(شجاعی، ۱۳۸۷).

ما در این مقاله قصد داریم قابلیت های دانشگاه فرهنگیان را در روحیه معلمی دانشجومعلمان بررسی کنیم. یکی از مهمترین عوامل تاثیرگذار در روحیه کارکنان هر سازمانی، جو حاکم در آن است. جو سازمانی به تمام محیط داخلی سازمان اشاره دارد و شامل مجموعه ای از ویژگی ها است که به وسیله اعضای سازمان مشاهده می شود. سازمان را شرح می دهد، یک سازمان را از سایر سازمان ها مجزا می کند، افراد از آن اثر می پذیرند و هدایت می شوند و میزان استقلال فردی که به اعضای سازمان داده می شود، میزان و درجه ای که سرپرستان، اهداف ارتباطی، قوانین و شیوه ها را برای زیر دستان تعیین می کنند. همچنین رفتار های پاداش داده شده به وسیله سازمان و انواع پاداش های پیشنهادی اطلاق می شود(براون ومورگ، ۱۹۸۰).

روحیه نشان دهنده ی تمایل و یا عدم تمایل کارکنان به انجام امور می باشد. به عبارتی، نحوه ی برداشت کارکنان از کارشان و میزان کوشش و رغبتی که آنان برای رسیدن به هدف های سازمان از خود نشان می دهند؛ به عنوان روحیه ی کاری کارکنان سازمان شناخته می شود (میرکمالی، ۱۳۸۳: ۴۹). یکی از مفاهیم روانشناختی مربوط به رفتار کاری که توجه زیادی را در سالهای اخیر به خود جلب کرده است دلبستگی شغلی است. دلبستگی شغلی را به عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی مشخص می شود، تعریف نموده اند. کارکنان وابسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند. آن ها طوری بر کار خود تمرکز داشته و در آن غوطه ورنند که متوجه گذشت زمان نمی شوند (شاقلی، نقل از اسلامیه و محمد داودی، ۱۳۹۳). به اعتقاد کوهن (۱۹۹۵)، دلبستگی شغلی یک ویژگی مطلوب است، افراد دارای وابستگی شغلی بالا ظاهرا از شغل خود رضایت دارند، روحیه ی مثبتی در کار نشان می دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز میکنند. چنین افرادی به ندرت به انصراف از شغل می اندیشند و انتظار می رود سالها برای سازمان متبوع خود کار کنند (براون، ۲۰۰۷).

در گذشته پژوهش های متعددی در رابطه با روحیه کارکنان سازمان های مختلف انجام شده است ولی تاکنون هیچ تحقیقی در مورد روحیه معلمی و نشاط دانشجویان دانشگاه فرهنگیان انجام نشده است. با این وجود می توان گفت پژوهش های گذشته فرضیات تحقیق حاضر را مورد ارزیابی قرار داده اند و تاثیر قابلیت های سازمان ها در روحیه کارکنان را مورد تایید قرار داده اند برای مثال کریمی فرد و همکاران (۱۳۹۴) به این نتیجه می رسند که بین اعتماد سازمانی و احساس تعلق شغلی در دانشگاه فرهنگیان پردیس علامه طباطبایی خرم آباد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پژوهش قاسمی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که تعلق خاطر کاری و ابعاد آن به طور مثبت بر روی رفتار شهروندی سازمانی تاثیر گذار است. صفری (۱۳۹۴) در مقاله خود با عنوان بررسی رابطه تعهد سازمانی دانشجو معلمان و تعلق خاطر آنان به این نتیجه می رسد که هر چه محیط کاری برای دانشجو معلمان رضایت بخش تر باشد، در برابر محیط شغلی خود تعهد بیشتری را احساس نموده و همکاری بیشتری را می نماید. همچنین مصباحیان (۱۳۹۵) در مقاله ای به نام بررسی رابطه ی جو سازمانی و دلبستگی شغلی در مدارس سمنان نتیجه می گیرد که بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی در مدارس سمنان رابطه وجود دارد. لذا در این تحقیق قصد آن را داریم تا قابلیت های دانشگاه فرهنگیان در روحیه معلمی و نشاط دانشجو معلمان را بررسی کنیم.

## روش

این روش توصیفی از نوع همبستگی بوده و از طریق توزیع پرسشنامه محقق ساخته اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانشجویان کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان استان چهارمحال و بختیاری در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ می باشد که شامل ۸۹۸ نفر می باشند که از این تعداد به روش تصادفی طبقه ای تعداد ۱۴۸ نفر شامل ۴۶ نفر پردیس بحر العلوم، ۵۰ نفر مرکز آموزش عالی شهید رجایی فرخ شهر و ۵۲ نفر پردیس شهید باهنر شهر کرد انتخاب گردیدند. پرسشنامه توزیع شده توسط پژوهشگر ساخته شده و دارای ۲۳ سوال می باشد که فرضیات پژوهش را سنجیدند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

## یافته ها

### فرضیات تحقیق

۱) بین جو سازمانی دانشگاه و روحیه معلمی و نشاط دانشجو معلمان رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۱ همبستگی بین جو سازمانی دانشگاه فرهنگیان و روحیه معلمی و نشاط نومعلمان

روحیه معلمی	جو سازمانی دانشگاه		
۰/۵۰	۱	همبستگی پیرسون	جو سازمانی دانشگاه
۰/۰۰۱		معنا داری	
۱۴۸	۱۴۸	تعداد	
۱	۰/۵۰	همبستگی پیرسون	روحیه معلمی
	۰/۰۰۱	معنا داری	
۱۴۸	۱۴۸	تعداد	

با توجه به مقدارهای به دست آمده برای رابطه بین دو متغیر جو سازمانی دانشگاه فرهنگیان و روحیه معلمی و نشاط نومعلمان می توان چنین نتیجه گرفت که رابطه معنی دار مثبتی بین این دو متغیر وجود دارد. میزان معنی داری ۰/۰۰۱ می باشد که از ۰/۰۵ کمتر می باشد.

۲) بین امکانات آموزشی و رفاهی دانشگاه فرهنگیان و روحیه معلمی دانشجویان رابطه وجود دارد.

#### جدول شماره ۲ همبستگی بین امکانات آموزشی و رفاهی دانشگاه فرهنگیان و روحیه معلمی و نشاط نومعلمان

روحیه معلمی	امکانات دانشگاه		
۰/۰۲۰	۱	همبستگی پیرسون	امکانات دانشگاه
۰/۰۰۱		معنا داری	
۱۴۸	۱۴۸	تعداد	
۱	۰/۰۲۰	همبستگی پیرسون	روحیه معلمی
	۰/۰۰۱	معنا داری	
۱۴۸	۱۴۸	تعداد	

با توجه به مقدارهای به دست آمده برای رابطه بین دو متغیر امکانات آموزشی و رفاهی دانشگاه فرهنگیان و روحیه معلمی و نشاط نومعلمان می توان چنین نتیجه گرفت که رابطه معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد. میزان معنی داری ۰/۰۰۱ می باشد که از ۰/۰۵ کمتر می باشد.

۳) بین امید به آینده شغلی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان و روحیه معلمی آن ها رابطه وجود دارد.

#### جدول شماره ۳ همبستگی بین امید به آینده شغلی و روحیه معلمی و نشاط نومعلمان

روحیه معلمی	آینده شغلی		
۰/۷۸	۱	همبستگی پیرسون	آینده شغلی
۰/۰۰۱		معنا داری	
۱۴۸	۱۴۸	تعداد	
۱	۰/۷۸	همبستگی پیرسون	روحیه معلمی
	۰/۰۰۱	معنا داری	
۱۴۸	۱۴۸	تعداد	

با توجه به مقدارهای به دست آمده برای رابطه بین دو متغیر امید به آینده شغلی و روحیه معلمی و نشاط نومعلمان می توان چنین نتیجه گرفت که رابطه معنی دار بسیار قوی بین این دو متغیر وجود دارد. میزان معنی داری ۰/۰۰۱ می باشد که از ۰/۰۵ کمتر می باشد.

۴) بین اجرای فعالیت های فوق برنامه در دانشگاه فرهنگیان و روحیه معلمی دانشجویان رابطه وجود دارد.

#### جدول شماره ۴ همبستگی بین اجرای فعالیت های فوق برنامه و روحیه معلمی و نشاط نومعلمان

روحیه معلمی	فوق برنامه		
۰/۰۳۱	۱	همبستگی پیرسون	فوق برنامه
۰/۰۴۲		معنا داری	
۱۴۸	۱۴۸	تعداد	
۱	۰/۰۳۱	همبستگی پیرسون	روحیه معلمی
	۰/۰۴۲	معنا داری	
۱۴۸	۱۴۸	تعداد	

با توجه به مقدارهای به دست آمده برای رابطه بین دو متغیر اجرای فعالیت های فوق برنامه و روحیه معلمی و نشاط نومعلمان می توان چنین نتیجه گرفت که رابطه معنی دار نسبتاً ضعیفی بین این دو متغیر وجود دارد. میزان معنی داری ۰/۰۴۲ می باشد که از ۰/۰۵ کمتر می باشد.

(۵) بین استفاده از خلاقیت های دانشجومعلمان و روحیه معلمی آن ها رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۵ همبستگی بین استفاده از خلاقیت های دانشجومعلمان و روحیه معلمی و نشاط نومعلمان

روحیه معلمی	خلاقیت		
۰/۰۱۱	۱	همبستگی پیرسون	خلاقیت
۰/۰۲۵		معنا داری	
۱۴۸	۱۴۸	تعداد	
۱	۰/۰۱۱	همبستگی پیرسون	روحیه معلمی
	۰/۰۲۵	معنا داری	
۱۴۸	۱۴۸	تعداد	

با توجه به مقدارهای به دست آمده برای رابطه بین دو متغیر استفاده از خلاقیت های دانشجومعلمان و روحیه معلمی و نشاط نومعلمان می توان چنین نتیجه گرفت که رابطه معنی دار بین این دو متغیر وجود دارد. میزان معنی داری ۰/۰۲۵ می باشد که از ۰/۰۵ کمتر می باشد.

(۶) بین حمایت تحصیلی دانشگاه از دانشجومعلمان و روحیه و نشاط معلمی آنان رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۶ همبستگی بین حمایت تحصیلی دانشگاه فرهنگیان از دانشجومعلمان و روحیه معلمی و نشاط نومعلمان

روحیه معلمی	حمایت تحصیلی		
۰/۶۲	۱	همبستگی پیرسون	حمایت تحصیلی
۰/۰۰۱		معنا داری	
۱۴۸	۱۴۸	تعداد	
۱	۰/۶۲	همبستگی پیرسون	روحیه معلمی
	۰/۰۰۱	معنا داری	
۱۴۸	۱۴۸	تعداد	

با توجه به مقدارهای به دست آمده برای رابطه بین دو متغیر حمایت تحصیلی دانشگاه فرهنگیان از دانشجومعلمان و روحیه معلمی و نشاط نومعلمان می توان چنین نتیجه گرفت که رابطه معنی دار متوسطی بین این دو متغیر وجود دارد. میزان معنی داری ۰/۰۰۱ می باشد که از ۰/۰۵ کمتر می باشد.

**بحث و نتیجه گیری**

پژوهش حاضر با هدف بررسی قابلیت های دانشگاه فرهنگیان در روحیه معلمی و نشاط دانشجومعلمان به اجرا درآمده و نتایج نشان داد که قابلیت های دانشگاه فرهنگیان در روحیه معلمی و نشاط دانشجومعلمان به طور معناداری موثر است. این یافته ها با پژوهش های قبلی از جمله کریمی فرد و همکاران (۱۳۹۲)، قاسمی و همکاران (۱۳۹۲)، صفری (۱۳۹۴) و مصباحیان (۱۳۹۵) هماهنگ و همسوست.

برای نمونه پژوهش قاسمی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که تعلق خاطر کاری و ابعاد آن به طور مثبت بر روی رفتار شهروندی سازمانی تاثیر گذار است. کریمی فرد و همکاران (۱۳۹۴) به این نتیجه می رسند که بین اعتماد سازمانی و احساس تعلق شغلی در دانشگاه فرهنگیان پردیس علامه طباطبایی خرم آباد رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. صفری (۱۳۹۴) در مقاله خود با عنوان بررسی رابطه تعهد سازمانی دانشجو معلمان و تعلق خاطر آنان به این نتیجه می رسد که هر چه محیط کاری برای دانشجو معلمان رضایت بخش تر باشد، در برابر محیط شغلی خود تعهد بیشتری را احساس نموده و همکاری بیشتری را می نماید. همچنین مصباحیان (۱۳۹۵) در مقاله ای به نام بررسی رابطه ی جو سازمانی و دلبستگی شغلی در مدارس سمنان نتیجه می گیرد که بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی در مدارس سمنان رابطه وجود دارد.

پس ما در مقاله حاضر پس از تحلیل پرسشنامه ها نتیجه می گیریم که؛ جو سازمانی دانشگاه، امکانات آموزشی و رفاهی دانشگاه و استفاده از خلاقیت های دانشجومعلمان در روحیه معلمی دانشجویان رابطه موثری دارد. امید به آینده شغلی در دانشجومعلمان در روحیه معلمی آنان بسیار موثر بوده، حمایت تحصیلی از دانشجویان در روحیه معلمی آن ها به صورت متوسط موثر بوده و اجرای فعالیت های فوق برنامه در روحیه معلمی دانشجومعلمان رابطه نسبتا ضعیفی دارد.

باتوجه به نتایج به دست آمده امیدواریم دانشگاه فرهنگیان نیز در جهت استفاده بهتر از قابلیت های این مکان مقدس برای بالا بردن روحیه معلمی و نشاط دانشجومعلمان قدم بردارد.



## منابع و مراجع

- [۱] اساننامه دانشگاه فرهنگیان. اردیبهشت ۱۳۹۱.
- [۲] اسلامیه، فاطمه، محمد داودی، امیرحسین (۱۳۹۳)، ارزیابی سطح صلاحیت ها و مهارت های حرفه ای مدیران مدارس ابتدایی و رابطه آن با تعهد و دلبستگی شغلی معلمان، فصلنامه آموزش و ارزشیابی، شماره ۲۱: ۱۱۶-۱۰۳.
- [۳] دانایی فرد، حسن (۱۳۷۵)، روحیه، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵، سال ۱۳۷۵: ۶۴-۵۶.
- [۴] ساعتچی، محمود (۱۳۷۹)، روانشناسی کاربردی برای مدیران در خانه و مدرسه و سازمان، انتشارات مرکز مدیریت دولتی: تهران.
- [۵] شاقلی، ریحانه (۱۳۷۸)، مدیریت مشارکتی و رابطه آن با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان های دخترانه دولتی، نواحی ۳ و ۴، مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه فردوسی مشهد.
- [۶] شجاعی، مریم (۱۳۸۷)، بررسی رابطه جو سازمانی با ویژگی های شخصیتی در بین کارمندان دانشگاه اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- [۷] صافی، احمد (۱۳۸۱)، سیمای معلم، انتشارات انجمن اولیا و مربیان، شماره ۸۶: تهران.
- [۸] صفری، پونه (۱۳۹۴)، بررسی رابطه تعهد سازمانی دانشجومعلم و تعلق خاطر آنان. همایش کشوری دوران دانشجویی، چالش ها و راهکارها، دانشگاه فرهنگیان، بهمن ۱۳۹۴: کرمان.
- [۹] عسگریان، مصطفی (۱۳۷۰)، مدیریت منابع انسانی، ویرایش دوم، انتشارات جهاد دانشگاهی: تهران.
- [۱۰] قاسمی، حمیدرضا، جهانگیری موموندی، بابک، علی میری، مصطفی (۱۳۹۲)، بررسی تاثیر تعلق خاطر بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال دوم، شماره ۳: ۴۲-۲۵.
- [۱۱] کریمی فرد، احمد، قربانی، محمد، مرادی، یونس، صفی پور، حسن (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و احساس تعلق شغلی در دانشگاه فرهنگیان پردیس علامه طباطبایی خرم آباد. همایش کشوری دوران دانشجویی، چالش ها و راهکارها، دانشگاه فرهنگیان، بهمن ۱۳۹۴: کرمان.
- [۱۲] مصباحیان، اعظم (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی در مدارس شهر سمنان، چهارمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی: تهران.
- [۱۳] ملکی، حمید، قادری، علی (۱۳۸۷)، بررسی رابطه جو سازمانی با عملکرد دبیران مدارس متوسطه، فصلنامه علوم تربیتی، سال اول، شماره ۱: ۱۲۶-۱۰۷.
- [۱۴] میرکمالی، محمد (۱۳۸۳)، مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات یسترون: تهران.
- [۱۵] وایلز، کیمبل (۱۳۷۴)، مدیریت و رهبری آموزشی، ترجمه محمد علی طوسی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی: تهران.