

## 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

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی قابلیت های دانشگاه فرهنگیان در روحیه معلمی و نشاط دانشجو معلمان 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 ۹۵-۹۶ شامل ۸۹۸ نفر می باشد که به روش تصادفی طبقه ای تعداد ۱۴۸ پرسشنامه بین دانشجو معلمان 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 دانشجو معلمان و روحیه معلمی آنان و بین استفاده از خلاقیت های دانشجو معلمان و روحیه و نشاط معلمی آن ها رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

**کلمات کلیدی:** دانشگاه فرهنگیان، روحیه، روحیه معلمی، دانشجو معلم

## مقدمه

آموزش و پرورش را می توان یکی از اركان 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 وارائه برنامه های متنوع و متناسب، می توان معلمانی تربیت کرد که مهارت های لازم را در ابعاد انسانی و ادارکی کسب کنند و بتوانند از هنر، علم و تجربه خود در تبدیل انسان های خام به انسان های خلاق، بالنده و متعادل بهره گیرند (صفی، 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 کارآبی روحیه و بهره وری پایین نیروی انسانی است. ایجاد روحیه و دلگرمی در معلمان و خشنود کردن آنان در کیفیت، کارآبی 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 اراضی 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 ( ساعتجی، 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 پرانرژی 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 مختصمان و صاحب نظران امر آموزش کیفیت نظام آموزشی جوامع را به میزان بسیار مدبون بهبود کیفیت عملکرد معلمان بدانند، آمده 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 کارآتر شوند (والزل، ۱۳۷۴).

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

براساس تحقیقات انجام شده، توجه به بعد روانی سازمان سبب افزایش کارآبی 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 و قادری، ۱۳۸۷). محققان بیان می دارند که اگر جو سازمان در سطح مناسبی قرار داشته باشد می تواند در احسان رضایت کارکنان نقش بسزایی داشته باشد. فردی که دید مثبت تری نسبت به چو سازمان داشته باشد، دید مثبتی از کار خود دارد و واهداف 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 دانشجو معلمان 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 و موبربگ، ۱۹۸۰).

روحیه نشان دهندهٔ تمایل و یا عدم تمایل کارکنان به انجام امور می‌باشد. به عبارتی، نحوهٔ برداشت کارکنان از کارشناس و میزان کوشش و رغبتی که آنان برای رسیدن به هدف‌های سازمان از خود نشان می‌دهند؛ به عنوان روحیهٔ کارکنان سازمان شناخته می‌شود (میرکمالی، ۱۳۸۳: ۴۹). یکی از مفاهیم روانشناسی 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، فدایکاری و جذابیت شغلی مشخص می‌شود، تعریف نموده‌اند. کارکنان وابسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند. آن‌ها طوری بر کار خود تمکن داشته و در آن غوطه ورنده و متنوشه گذشت زمان نمی‌شوند (شاقلی، نقل از اسلامیه و محمد داوودی، ۱۳۹۳). به اعتقاد کوهن (۱۹۹۵)، دلبستگی شغلی یک ویژگی مطلوب است، افراد دارای وابستگی شغلی بالا ظاهرا از شغل خود رضایت دارند، روحیهٔ مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند. چنین افرادی به ندرت به انصراف از شغل می‌اندیشند و انتظار می‌رود سالهای برای سازمان متبع خود کار کنند (براؤن، ۲۰۰۷).

در گذشته پژوهش‌های متعددی در رابطه با روحیه کارکنان سازمان‌های مختلف انجام شده است ولی تاکنون هیچ تحقیقی در مورد روحیهٔ معلمی و نشاط دانشجویان دانشگاه فرهنگیان انجام نشده است. با این وجود می‌توان گفت پژوهش‌های گذشته فرضیات تحقیق حاضر را مورد ارزیابی قرار داده اند و تأثیر قابلیت‌های سازمان‌ها در روحیه کارکنان را مورد تایید قرار داده اند برای مثال کریمی فرد و همکاران (۱۳۹۴) به این نتیجه می‌رسند که بین اعتماد سازمانی و احساس تعلق شغلی در دانشگاه فرهنگیان پرداز علامه طباطبایی خرم آباد رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. پژوهش قاسمی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که تعلق خاطر کاری و ابعاد آن به طور مثبت بر روی رفتار شهرهوندی سازمانی تأثیر گذار است. صفری (۱۳۹۴) در مقاله خود با عنوان بررسی رابطه تعهد سازمانی دانشجو معلمان و تعلق خاطر آنان به این نتیجه می‌رسد 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 می‌نماید. همچنین مصباحیان (۱۳۹۵) در مقاله‌ای به نام بررسی رابطهٔ جو سازمانی و دلبستگی شغلی در مدارس سمنان نتیجه می‌گیرد که بین جو سازمانی و دلبستگی شغلی در مدارس سمنان رابطه وجود دارد. لذا در این تحقیق قصد آن را داریم تا قابلیت‌های دانشگاه فرهنگیان در روحیهٔ 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 کلیه‌ی دانشجویان کارشناسی پیوسته دانشگاه فرهنگیان استان چهارمحال و بختیاری در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ می‌باشد که شامل ۸۹۸ نفر می‌باشدند که از این تعداد به روش تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۴۸ نفر شامل ۴۶ نفر پردازی بحرالعلوم، ۵۰ نفر مرکز آموزش عالی شهیدرجایی فرخشهر و ۵۲ نفر پردازی شهید باهنر شهرکرد انتخاب گردیدند. پرسشنامه توزیع شده توسط پژوهشگر ساخته شده و دارای ۲۳ سوال می‌باشد که فرضیات پژوهش را سنجیدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

## یافته‌ها

### فرضیات تحقیق

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

جدول شماره ۱ همبستگی بین جو سازمانی دانشگاه فرهنگیان و روحیهٔ معلمی و نشاط نویمعلمان

روحیهٔ معلمی	جو سازمانی دانشگاه	همبستگی پیرسون	جو سازمانی دانشگاه
۰/۵۰	۱	همبستگی پیرسون	
۰/۰۰۱		معنا داری	
۱۴۸	۱۴۸	تعداد	
۱	۰/۵۰	همبستگی پیرسون	
	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 مشتبی بین این دو متغیر وجود دارد. میزان معنی داری ۱/۰۰۰ 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	همبستگی پیرسون	امکانات دانشگاه
۰/۰۲۰	۱	معنا داری	
۰/۰۰۱	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 ۱/۰۰۱ 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	همبستگی پیرسون	آینده شغلی
۰/۷۸	۱	معنا داری	
۰/۰۰۱	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 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	همبستگی پیرسون	فوق برنامه
۰/۰۳۱	۱	معنا داری	
۰/۰۴۲	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 دانشجو معلمان و روحیه معلمی آن ها رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۵ همبستگی بین استفاده از خلاقیت های دانشجو معلمان 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 دانشجو معلمان 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 دانشجو معلمان و روحیه و نشاط معلمی آنان رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۶ همبستگی بین حمایت تحصیلی دانشگاه فرهنگیان از دانشجو معلمان 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 دانشجو معلمان 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 دانشجو معلمان به اجرا درآمده و نتایج نشان داد که قابلیت های دانشگاه فرهنگیان در روحیه معلمی و نشاط دانشجو معلمان به طور معناداری موثر است. این یافته ها با پژوهش های قبلی از جمله کریمی فرد و همکاران(۱۳۹۲)، قاسمی و همکاران(۱۳۹۴)، صفری(۱۳۹۲) و مصباحیان(۱۳۹۵) هماهنگ و همسوست. برای نمونه پژوهش قاسمی و همکاران(۱۳۹۲) نشان داد که تعلق خاطر کاری وابعاد آن به طور مثبت بر روی رفتار شهرروندی سازمانی تاثیر گذار است. کریمی فرد و همکاران(۱۳۹۴) به این نتیجه می رساند که بین اعتماد سازمانی و احساس تعلق شغلی در دانشگاه فرهنگیان پردازش 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 دلبری شغلی در مدارس سمنان نتیجه می گیرد که بین جو سازمانی و دلبری 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 اموزشی و رفاهی دانشگاه و استفاده از خلاقیت های دانشجو معلمان در روحیه معلمی دانشجویان رابطه موثری دارد. امید به آینده شغلی در دانشجو معلمان 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 دانشجو معلمان رابطه نسبتاً ضعیفی دارد. با توجه 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 دانشجو معلمان قدم بردارد.

## منابع و مراجع

- [۱] اساسنامه دانشگاه فرهنگیان. اردیبهشت ۱۳۹۱.
- [۲] اسلامیه، فاطمه، محمد داوودی، امیرحسین (۱۳۹۳)، ارزیابی سطح صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی و رابطه آن با تعهد و دلبرستگی 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 دبیرستان‌های دخترانه دولتی، نواحی ۳ و ۴، مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه فردوسی مشهد.
- [۶] شجاعی، مریم (۱۳۸۷)، بررسی رابطه جو سازمانی با ویژگی‌های 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 دانشجوی‌علمایان و تعلق خاطر آنان. همایش کشوری دوران دانشجویی، چالش‌ها و راهکارها، دانشگاه فرهنگیان، بهمن ۱۳۹۴: کرمان.
- [۹] عسگریان، مصطفی (۱۳۷۰)، مدیریت منابع انسانی، ویرایش دوم، انتشارات جهاد دانشگاهی: تهران.
- [۱۰] قاسمی، حمیدرضا، جهانگیری مومندی، بابک، علی میری، مصطفی (۱۳۹۲)، بررسی تاثیر تعلق خاطر بر رفتار شهریوندی سازمانی کارکنان، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، سال دوم، شماره ۳: ۴۲-۲۵.
- [۱۱] کریمی فرد، احمد، قربانی، محمد، مرادی، یونس، صفوی پور، حسن (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و احساس تعلق شغلی در دانشگاه فرهنگیان پردیس علامه طباطبایی خرم آباد، همایش کشوری دوران دانشجویی، چالش‌ها و راهکارها، دانشگاه فرهنگیان، بهمن ۱۳۹۴: کرمان.
- [۱۲] مصباحیان، اعظم (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین جو سازمانی و دلبرستگی 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 طوسي، *انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی*: تهران.