

שאלתה: אקלים בחדר מורים ושביעות רצון של מורים
מילות מפתח: חדר מורים, שביעות רצון של מורים, teachers satisfaction

.1

כותר: חדר מורים לומד - אני ואתה נשנה את (ה)עולם הלמידה

מחבר/יוצר: לוי, טל, עיני, קרן

שנת פרסום: 2014

נושא: הוראה ולמידה מתוקשבות, מורים, אוריינות מחשב
מתוך: הכנס הארצי השנתי השנים עשר 2014 של מיט"ל (קובץ בעריכת יואב יאיר
ואלי שמואלי): מכללת לוינסקי לחינוך, 361-363, 2014

תקציר:

השאפה והרצון של מורים לשלב הוראה מתוקשבת כחלק אינטגרלי מעבודתם הנם גלובליים, ומורים ישראלים חולקים אתגרים דומים לעמיתיהם בעולם כולו. על פי מחקר שנערך בארה"ב, (Russell, O'Dwyer, Bebell & Tao, 2007) עולה כי מורים נוטים לשלב אלמנטים ממוחשבים בעבודתם כדי להוסיף לה נופך חדשני. מחקרים אחרים מצביעים על כך שיש נטייה לשלב אלמנטים ממוחשבים על ידי מורים בכדי לקצר ו/או להקל על עבודתם אך הם אינם מפנימים ומטמיעים שינוי חשיבה והוראה עמוק ויסודי, (Harris, Mishra & Tyack and Cuban 2000; Koehler 2009). הפרויקט הינו תוצר של למעלה משבע שנים של פיתוח צוות המיושם במרכז האקדמי רופין במסגרת המחלקה ללימודי אנגלית. דרך העצמה, השתלמויות, סקרים, רפלקציה, תצפיות ותמיכה, מתהווה צוות לומד המיישם מעבר להוראה מתוקשבת. למעלה מ-20 מורים לאנגלית כשפה זרה מיישמים עקרונות של אוריינות דיגיטאלית במגוון רחב של קורסים ורמות לימוד. המעורבות והעבודה הקשה של כל הגורמים המעורבים בתהליך הביאה לכך שצוות שלם הנו מיומן בהוראה דיגיטלית ובמחשוב ההוראה על ספקטרום שמתחיל בשילוב טכנולוגיות בקורסים מסורתיים ועד העברת קורסים שלמים מתוקשבים במלואם. (מתוך המאמר)

.2

כותר: מאבקי כוח בחדר המורים כגורם המעכב שינוי חברתי

הערה:

חדר המורים בכל בית ספר ממלכתי הינו כוורת רוחשת של כוחות ומאבקים, רובם סמויים. מתוך מטרה למפות ולהבין תהליכים אלה בחרתי, במסגרת מאמר זה, לנתח ארוע שהתרחש בבית הספר שלי. אירוע שבו פעילות שכיחה ורוטינית, של מילוי סקר אקלים חינוכי מטעם משרד החינוך, העמידה את סגל בית הספר בדילמה מקצועית ומוסרית, שרוב המורים לא היו מוכנים אליה מראש, נוצר סדק בשריון ההתנהלות השוטפת והמכוונת מלמעלה של חדר המורים, אשר הציף על פני השטח את הזרמים התת-קרקעיים שמזינים את הפוליטיקה הפנימית היומיומית של חדר המורים. (מתוך המאמר)

מחבר/יוצר: מטלון, עמי

שנת פרסום: 2011

נושא: בורדיה, פיר, חדר מורים, מורים, מערכת החינוך, דיכוי, התנהגות בני אדם, אקלים בית הספר, מדידה והערכה בחינוך, תלמידים, מנהגים, קבוצות (מדעי החברה), סמכות

מתוך: החינוך וסביבו: שנתון סמינר הקיבוצים, 33: 33-9, 2011

.3

כותר: המקום שבו המורים מרגישים בבית

מחבר/יוצר: דומב, לימור

שנת פרסום: 2014

נושא: חדר מורים

מתוך: שיעור חפשי, 107: 26-27, 2014

תקציר:

בעוד שרוב חדרי בית הספר מיועדים בעיקר לתלמידים, יש חדר אחד שהוא מקום המפלט של המורים, בו הם יכולים לנוח ולהירגע מעט, להתרענן ואפילו לרכל זה עם זה. איך הופכים את חדר המורים לביתי ונעים? (מתוך המאמר)

.4

כותר: מלחמת העמים וחדר המורים: ימי מלחמת העולם הראשונה ב"בית המדרש למורים העברי"

מחבר/יוצר: שלמון-מאק, תמר

שנת פרסום: 2014

נושא: מכללת דוד ילין, מלחמת העולם הראשונה, ארץ-ישראל -- היסטוריה --
1914-1918

מתוך: בין דת, לאום וארץ (קובץ בעריכת יוסי גולדשטיין): אוניברסיטת אריאל
בשומרון, 2014, H79-H97

תקציר:

"בית המדרש למורים העברי" נוסד בירושלים בשנת תרע"ד, עם פרישתם של דוד ילין וחבר מורים נוספים מסמינר "עזרה" בעקבות "מלחמת השפות". בפרוץ מלחמת העולם הראשונה היה זה מוסד חדש, שדרך ניהולו ושיטותיו הפדגוגיות מצויות עדיין בתהליך התהוות. מערכת החינוך הציונית בארץ ישראל שאליה השתייך המוסד הייתה שרויה בתקופה של התרחבות ומעין ניצחון אידיאולוגי על פני מערכות חינוך שבאפוטרופסות גופים פילנתרופיים לא עבריים — כי"ח, "אגודת אחים" ו"עזרה". בימי מלחמת העולם עוד הלכה מגמה זו וגברה. כוחו הציבורי של דוד ילין המנהל, עלה מאוד עם מינויו בפברואר 1915 לראש "ועד הסיוע האמריקני", הממונה על חלוקת כספי הסיוע מארה"ב, שהיו אז כאוויר לנשימה לתושבי ירושלים.

על צוות המורים בבית המדרש, או ה"סמינר" בשמו הלועזי, נמנו מורים מלומדים, כמה מהם בולטים בתחומי דעת שונים: דוד ילין עצמו, חיים אריה זוטא, אליעזר מאיר ליפשיץ, אהרן מרדכי ברכיהו, נח חכם, חיים יהושע קוסובסקי, יוסף מיוחס, אברהם סלושץ, אהרון מאיר מזיא, דוד אידלסון, שלמה שילר ואחרים. יהודה מהרשק, ניסן טורוב, וכמה מורים נוספים הצטרפו לאחר כמה שנים. המורים תיעדו את ישיבותיהם בפרוטוקול מפורט, השמור בארכיון בית המדרש למורים העברי, הוא מכללת דוד ילין כיום, ועליו מתבסס מאמר זה.

הצג אוספים הסתר אוספים

.5

מספר פריט: 12714

מיון: P04

סוג: מאמר

עמדות ושביעות הרצון של המורים מהמגזר הערבי כלפי שילוב רפורמת

"אופק חדש" בבתי הספר היסודיים בישראל

מחבר: אלפחל, עיסא /סייד אחמד, מוחמד /דאהר, וג'יה

מו"ל: אוניברסיטת חיפה
סידרה: סידרה חדשה
שנה: 2017
בתוך: עיונים בחינוך
כרך: 15-16
עמודים: 495-520
מילות מפתח: עמדות מורים; שביעות-רצון; מגזר ערבי; אופק חדש; בתי-ספר יסודיים; ישראל;

.6

מספר פריט: 11144
מיון: R1327
סוג: מחקר
כותר: מאפייני משתמש קצה שבע רצון ממערכות מידע בבתי-הספר
מחבר: קלעי, פוריה
מו"ל: לזינסקי
שנה: 2012
עמודים: 25
מילות מפתח: מערכות מידע; שביעות-רצון; מורים; בתי-ספר; הערות: בתמיכת מכון מופ"ת

.7

מספר פריט: 10414
מיון: P57
סוג: מאמר
כותר: תפקידי המורה של הנוער הנושר והקשר שלהם לאפקטיביות עבודתו ולשביעות רצונו
מחבר: קרסין, איריס
מו"ל: משרד החינוך התרבות והספורט, גף חינוך נוער
שנה: 2010
בתוך: מניתוק לשילוב
כרך: 16
עמודים: 99-125
מילות מפתח: תפיסת תפקיד; מורים; נשירה; נוער; שביעות-רצון

.8

מספר פריט: 9730
מיון: P18
סוג: מאמר
כותר: אקלים ארגוני ושביעות רצון בקרב מורים מסורתיים דתיים ומורים חילוניים
מחבר: בשארה, סאאיד /בשארה, ניווין
מו"ל: אלקאסמי

שנה: 2007
 בתוך: ג'אמעה : מחקרים באסלאם, בחינוך, בספרות ובמדעים
 כרך: 11
 עמודים: 350-363
 מילות מפתח: שביעות-רצון בעבודה; מורים; דתיים;

.9

כותר: "תרבות ארגונית" ו"שביעות רצון" בקרב מורים בחינוך המיוחד
הערה:

במחקר זה נבדק הקשר בין תרבות ארגונית לבין רמת שביעות רצון בקרב מורים בחינוך המיוחד. יתר על כן, נבדקו הבדלים בין מורות לבין מורים בדבר תפיסת תרבות הארגון ורמת שביעות רצון בעבודה. בחלק הראשון במחקר, מתוארת תרבות הארגון, שמתייחסת לסביבת העבודה בארגון, וכוללת התנהגות חברי הארגון, נורמות, ערכים מקובלים בארגון, מדיניות ומינהל, וכן אווירה כללית בין חברי הארגון. בהמשך המחקר, מתוארת שביעות רצון, שהיא תחושת סיפוק של אדם מעבודתו. קיום תחושה חיובית בעבודה גורם לעידוד המוטיבציה והעלאתה בקרב העובדים ואילו היעדר שביעות רצון מסמן נטייה לרצות להחליף את מקום העבודה. במחקר נבחן גם הקשר בין מורות לבין מורים, וההבדלים בין המינים בדבר תפיסת שני המשתנים: תרבות הארגון ושביעות רצון.

במסגרת החלק השני של המחקר נקבעו שלוש השערות ונבדקו באמצעות שאלון שכלל היגדים שונים המתייחסים לתרבות הארגון ולשביעות רצון. שלוש ההשערות אוששו, ורוב הנבדקים הצביעו על קיום קשר בין תרבות הארגון לבין מידת שביעות רצון בעבודה, וגם על הבדלים בין מורות לבין מורים בדבר תפיסת משתנים אלה. ממצאי המחקר מצביעים על הצורך לשפר את תרבות הארגון של כל מוסד הוראה, שגורמת לעלייה ברמת שביעות הרצון, ולהתנהגות חיובית בקרב המורים כמו צמצום תופעות ההיעדרויות והנשירה, טיפוח המוטיבציה והעלאת רמת הישגי התלמידים. (מתוך המאמר)

מחבר/יוצר: בשארה, סאיד (מכללת בית ברל)

שנת פרסום: 2012

נושא: מורים בחינוך המיוחד, תרבות ארגונית, אקלים בית הספר, שביעות רצון בעבודה, בתי ספר, הנעה לעבודה, מגדר
מתוך: במעגלי חינוך: מחקר, עיון ויצירה, 2: 85-104, 2012

10

כותר: שיתוף בקבלת החלטות ותחושת האוטונומיה ושביעות רצון של מורים:
הבדלים בין בתי-ספר בניהול עצמי לבין בתי-ספר שאינם בניהול עצמי
הערה:

לאור המגמה להנהיג אוטונומיה ניהולית בבתי ספר, חשוב לבדוק מה משמעותה של האוטונומיה, והאם על פי תפיסת המורים אכן חל שינוי בדפוסי הניהול של בתי ספר בניהול עצמי לעומת בתי ספר שאינם בניהול עצמי. במחקר המוצג כאן נבדקו אחד עשר בתי ספר יסודיים, ובהם נדגמו 89 מורים. מן הממצאים עולה כי בבתי ספר בניהול עצמי תפסו המורים את גורמי האוטונומיה ושביעות הרצון כשונים מאלו שנתפסו על ידי המורים בבתי הספר ללא נהול עצמי. כמו כן נקשרו תפיסת האוטונומיה ושביעות הרצון של המורים בבתי הספר בניהול עצמי באופן הדוק לסגנון הנהול, בעוד שלא נתגלה קשר כזה בבתי ספר ללא נהול עצמי. (מתוך המאמר)

מחבר/יוצר: שחר, חנה, מגן-נגר, נגה

שנת פרסום: 2010

נושא: בתי ספר בניהול עצמי, אוטונומיה בחינוך, ריכוז וביזור, מורים, שיתוף עובדים,

קבלת החלטות, שביעות רצון בעבודה, בתי ספר, מנהלי בתי ספר, סגנון ניהול, מנהלי בתי ספר ומורים

מתוך: עיונים במינהל ובארגון החינוך, 31: 243-269, 2010

.11

כותר: הקורסים של "אופק חדש" למורים בשנת ההוראה השנייה: מה חושבים המורים?
הערה:

המחקר בדק את מידת שביעות הרצון של מורים מהקורסים של "אופק חדש" הניתנים למורים בשנת ההוראה השנייה, ואת הקשר בין ארבעה מדדים שנבדקו להצלחת הקורס ואיכות ההוראה; אקלים הכיתה; יחס מרצה סטודנטים; וקורס ג'נרי מול קורס ייעודי. עוד התמקד המחקר בתפיסת ההבדלים בין הקורסים הללו ובין קורסי הסטאז' הניתנים בשנת ההוראה הראשונה. המחקר נערך בעקבות שינוי קונספטואלי בקורסים של "אופק חדש" אשר כלל מתן דגש על תוכני הקורסים באמצעות אתר משותף למרצים שהקימה מרכזת הקורסים בשנה החולפת. במחקר השתתפו 187 מורים אשר השתתפו ב-13 קורסים, חלקם קורסים ייעודיים למקצוע

ההוראה (אנגלית, חינוך גופני, חינוך מיוחד, גננות), וחלקם קורסים גנרים (בנושאי חינוך מגוונים). השאלונים (שלושה פרקים מתוך משוב הקורס) כללו 20 שאלות רב-ברירתיות בסולם ליקרט ו-4 שאלות פתוחות. השאלות הרב-ברירתיות בשאלונים עברו עיבוד סטטיסטי, והשאלות הפתוחות עברו ניתוח תוכן איכותני. הממצאים מלמדים על שביעות רצון מן הקורסים והמרצים. שלושת המדדים הראשונים נמצאו קשורים לשביעות הרצון הכללית מן הקורסים ומשפיעים עליה, ואילו התחום האחרון לא נמצא קשור למידת שביעות הרצון של המורים.

מחבר/יוצר: טימור, צפי (מכללה לחינוך - סמינר הקיבוצים)

שנת פרסום: 2014

נושא: השתלמויות עובדי הוראה, התנסות בהוראה, התפתחות מקצועית -- מורים, מורים מתחילים, רפורמת אפק חדש, שביעות רצון מתוך: החינוך וסביבו: שנתון סמינר הקיבוצים, 36: 47-63, 2014

תקציר:

רוב המורים תפסו את הקורסים של "אופק חדש" ושל הסטאז' כשונים מהותית (את הראשונים כקבוצות לימוד מקצועיות, ואת האחרונים כקבוצות של שיתוף ברגשות ושיח עמיתים). מסקנות המחקר הן שיש להמשיך בשדרוג התכנים, שכן למדד זה הייתה ההשפעה הגדולה ביותר על שיפוט המורים את הקורסים, וכן יש להמשיך באתגר של הפיכת הקורסים לקורסים מיטיביים ומיטיבים עם אוכלוסיית המורים בשנת ההוראה השנייה שלהם. (מתוך המאמר)

.12

TI: Teacher Perceptions of Influence, Autonomy, and Satisfaction in the Early Race to the Top Era.

AU: Wright, Kim; Shields, Samantha M; Shields, Samantha M

SO: Education Policy Analysis Archives; 5/14/2018, Vol. 26 Issue 62/63, p1-24

Abstract:

In the present study, hierarchical linear modeling with random intercept models was used to estimate the impact school and teacher-level

factors had on K-12 teachers' perceptions of school influence, curricular and pedagogical autonomy, and job satisfaction in the early years of the Race to the Top Era. The main predictors investigated were whether students' standardized test scores were used as a component of either a teacher's formal teacher evaluation or compensation, as well as whether teachers worked in a Race to the Top state. Additional school- and teacher-level predictors included percentage minority teachers and students, urbanicity of the school, teacher grade band, years teaching experience, and annual base salary. The study's findings include statistically significantly yet small, negative correlations between teaching in a RTTT Phase I or II state at the time of the survey and teachers' perceptions of their school-level influence, curricular autonomy, and pedagogical autonomy. In addition, the use of SGM measures in teacher evaluation, compensation, or both, statistically significantly negatively predicted both teachers' pedagogical and curricular autonomy, as well as job satisfaction. These findings are consistent with previous studies that found teachers' classroom autonomy and job satisfaction to be lessened post-NCLB (Crocco & Costigan, 2007; Faulker & Cook, 2006; Huss & Eastep, 2011)

13.

TI: **Exploring the Effect of Supportive Teacher Evaluation Experiences on U.S. Teacher's Job Satisfaction.**

AU: Ford, Timothy G; Urick, Angela; Wilson, Alison S. P

SO: Education Policy Analysis Archives; 4/30/2018, Vol. 26 Issue 58/59, p1-32

Abstract

Teacher satisfaction is a key affective reaction to working conditions and an important predictor of teacher attrition. Teacher evaluation as a tool for measuring teacher quality has been one source of teacher stress in recent years in the United States. There is a growing body of evidence on how to evaluate teachers in ways which support their growth and development as practitioners. For this study, we inquired: What is the relationship between supportive teacher evaluation experiences and U.S. teacher's overall job satisfaction? To answer this question, we employed a multilevel regression analysis to multiply-imputed data on U.S. lower-secondary teacher's experiences from the 2013 Teaching and Learning International Survey (TALIS). We found a small, positive relationship between the perceptions of supportive teacher evaluation experiences and U.S. secondary teacher's satisfaction after controlling for other important teacher and school characteristics and working conditions. Further, teachers who felt their evaluation led to positive changes in their practice had higher satisfaction. Teachers whose primary evaluator was a fellow teacher as opposed to the principal also had higher satisfaction on average. We discuss the implications of these findings for school leaders as well as future teacher evaluation policy

14.

TI: **Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school.**

AU: Skaalvik, Einar; Skaalvik, Sidsel

SO: Social Psychology of Education; Mar2017, Vol. 20 Issue 1, p15-37

Abstract:

This study explored how teachers' working conditions or school context variables (job demands and job resources) were related to their teaching self-concept, teacher burnout, job satisfaction, and motivation

to leave the teaching profession among teachers in Norwegian senior high school. Participants were 546 teachers in three counties in central Norway. We analyzed data by means of confirmatory factor analyses and SEM analysis for latent traits. The results supported expectations derived from the Job Demands-Resources model of one health impairment process and one motivational process, but also showed that these processes are related. The analyses indicated that, in the teaching profession, different dimensions of job demands and job resources predict teachers' well-being and motivation differently

15.

TI: A Study of Relationship between Leadership Styles of Principals and Job Satisfaction of Teachers in Colleges for Women.

AU: Munir, Hina; Iqbal, Muhammad Zafar

SO: Bulletin of Education & Research; Aug2018, Vol. 40 Issue 2, p65-78

Abstract:

The focus of the present study was to investigate the relationship between leadership styles of principals and job satisfaction of teachers in women colleges in the province of Punjab. This study was designed to identify the leadership styles of principals practiced by them in colleges for women and to find out the relationship between leadership styles and level of job satisfaction. The data were collected by using the Survey method from the selected sample comprised of 1005 college teachers from 100 colleges all over the Punjab. Leadership style was identified using leadership style questionnaire and job satisfaction was measured by using job satisfaction questionnaire. Data were analyzed with the help of descriptive and inferential statistics. The major findings revealed that democratic leadership style is the most

practiced leadership style in women colleges and this style has a positive and significant correlation with job satisfaction. Democratic leadership style also has a positive effect on teachers' job satisfaction.

16.

TI: The instructional practice of school principals and its effect on teachers' job satisfaction

AU: Kouali, Georgia

SO: International Journal of Educational Management; 2017, Vol. 31 Issue 7, p958-972,

Abstract:

The purpose of this paper is to present the results of a piece of research concerning the practice of Cypriot school principals' instructional role and its effect on teachers' job satisfaction, and also to investigate whether higher levels of teachers' job satisfaction can be predicted when school principals deal with and accomplish their instructional tasks. Design/methodology/approach Quantitative methods were used (two questionnaires) together with qualitative methods (observation, interviews, informal conversations, and collection of artifacts). Findings The results of multiple regression analysis indicated that higher levels of teachers' job satisfaction are not predicted when principals deal with and accomplish their instructional tasks. This result is rather unexpected, considering the trends of modern bibliography regarding the value and effects on teachers of principal's instructional and transformational leadership. The triangulation of the results helped the authors to re-examine the research question and creates a deeper understanding of the practice of principals' instructional role and the sources of teachers' job satisfaction. Practical implications The results are analyzed and discussed in order to reach conclusions about the evaluation, selection,

and training of school principals. Through the description of the instructional practice of school principals, useful information concerning teachers' job satisfaction are also provided. Finally, the conclusions of this research may prove useful for educational policy makers, since they can guide them on the successful implementation of changes. Changes are needed in the evaluation and promotion system of Cyprus and in the content of principals' training programs. School principals must be taught different leadership styles (e.g. transformational and transactional leadership) and learn to modify their leadership behavior according to the situation and the professional maturity of their teachers. In this way, they will be able to increase the level of teachers' satisfaction as to become more effective in their teaching. Originality/value At a time when instructional/transformational leadership is presented to be a panacea for many educational issues, including raising teachers' job satisfaction, this research with its mixed methodology highlights the complexity and the various interpretations of these concepts and also provides explanations on why many principals do not act as instructional leaders

17.

TI: The relationships between school autonomy gap, principal leadership, teachers' job satisfaction and organizational commitment.

AU: Dou, Diya; Devos, Geert; Valcke, Martin

SO: Educational Management Administration & Leadership; Nov2017, Vol. 45 Issue 6, p959-977,

Abstract:

This study examines the relationship between school autonomy gap, principal leadership, school climate, teacher psychological factors, teachers' job satisfaction and organizational commitment under the

context of school autonomy reform. A path model has been developed to define the relationships between principal leadership and teachers' outcomes via mediating variables. Multiple-group comparison was used to explore the effect of school autonomy gap in this process. We collected the data through a survey carried out in 26 senior secondary schools in China. In total 528 teachers and 59 principals and assistant principals participated. The results suggest a significant influence of instructional and transformational leadership on teachers' job satisfaction and organizational commitment, mediated by the indirect impact of school climate and teachers' self-efficacy. School autonomy gap, which is closely related to principal leadership, emerged as an important influence in the path model

18.

TI: **Charter School Teacher Job Satisfaction**

AU: Roch, Christine H; Sai, Na

SO: Educational Policy; Nov2017, Vol. 31 Issue 7, p951-991

Abstract:

We examine whether working conditions in charter schools and traditional public schools lead to different levels of job satisfaction among teachers. We distinguish among charter schools managed by for-profit education management organizations (EMOs) and non-profit charter management organizations (CMOs) and stand-alone charter schools. We investigate our research question using data from the School and Staffing Survey. We find that teachers in charter schools are less satisfied with their jobs than teachers in traditional public schools. We also find that teachers in EMO-managed schools appear less satisfied than those in stand-alone charter schools. Our analyses suggest that lower salaries and limited union memberships help drive

these lower levels of satisfaction, particularly among stand-alone charter schools and charter schools managed by EMOs

19.

TI: Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction.

AU: Aldridge, Jill; Fraser, Barry

SO: Learning Environments Research; Jul2016, Vol. 19 Issue 2, p291-307

Abstract:

The purpose of this study, in part, was to confirm the factor structure of the School-Level Environment Questionnaire, which assesses six school climate factors that can be considered important for improving schools. The study also tested a research model of the relationships between the school climate, teachers' self-efficacy and job satisfaction. The participants included 781 Western Australian high-school teachers in 29 schools. When the data were analysed by means of structural equation modelling, teacher self-efficacy and teacher job satisfaction were both related to school climate dimensions and there was also a relationship between teacher self-efficacy and job satisfaction. These results provide practical information for improving school climate and suggest that it is worthwhile for school principals to consider factors within the school climate and how they might be enhanced

20.

TI: Comparison of Student Performance, Student Perception, and Teacher Satisfaction with Traditional versus Flipped Classroom Models

AU: Unal, Zafer; Unal, Aslihan

SO: International Journal of Instruction; Oct2017, Vol. 10 Issue 4,
p145-164

Abstract

As new technologies become available, they are often embraced in educational innovation to enhance traditional instruction. The flipped teaching model is one of the most recent and popular technology-infused teaching models in which learning new concepts takes place at home while practice is conducted in the classroom. The purpose of this study was to investigate how using the flipped teaching model affects student performance, perceptions, and teacher satisfaction in comparison to the traditional model. Sixteen teachers implemented the flipped teaching model in their classrooms and reported the results of the flipped teaching model for the first time. Pretests and posttests were used to measure and compare student performance while student and teacher surveys facilitated data collection on student perception and teacher satisfaction. The results of the study showed that, in most cases, the flipped classroom model demonstrated higher student learning gains, more positive student perception, and higher teacher satisfaction compared to the traditional model. This study adds evidence to the current literature that, if the conditions are properly set, the flipped classroom should have the potential to be an extremely effective learning style

21.

TI: **The construct of teachers' pay satisfaction: a case study of primary and secondary schools in China.**

AU: Cai, Yonghong; Li, Yanl; Bi, Yan

SO: Teachers & Teaching; May2018, Vol. 24 Issue 4, p431-449

Abstract:

The construct of teachers' pay satisfaction is important to the systemic appraisal of teachers' compensation. The study aims to probe the components of teachers' pay satisfaction and verify this construct in primary and secondary schools in China. In-depth interviews with 24 teachers were conducted to propose a construct model for teachers' pay satisfaction. A survey of 1,218 teachers was conducted to verify the teachers' pay satisfaction construct, including its reliability and validity, with subjects recruited from 45 primary and secondary schools in 6 cities and counties. Another survey of 364 teachers sampled from 6 provinces was used to compare the proposed two-order model with Heneman's four-dimensional model. Teachers' pay satisfaction comprises pay results satisfaction and pay management process satisfaction. The former includes pay level and increase, promotion and training. The latter includes teachers' engagement, openness and transparency of pay distribution, as well as the reasonableness of distribution rules. Teachers assign greater importance to relative pay than do workers in other occupations. Chinese teachers attach great importance to pay management process satisfaction.

22.

TI: The implications of the school's cultural attributes in the relationships between participative leadership and teacher job satisfaction and burnout.

AU: Benoliel, Pascale; Barth, Anat

SO:Journal of Educational Administration; 2017, Vol. 55 Issue 6, p640-656

Abstract:

As a result of continuous reforms, increased emphasis has been placed on participative leadership as a means to improving school and teacher outcomes. However, along with the benefits of participative leadership

comes the potential for strain and burnout, which stem from work intensification. Applying the implicit leadership theory and the conservation of resources theory, the purpose of this paper is to propose that differences in school's cultural attributes will influence the emergence of participative leaders and their influence on teachers' outcomes of job satisfaction and burnout. Design/methodology/approach Data were collected by survey from a sample of 367 teachers in Israel. Findings First, the results of general linear model (GLM) analysis indicated significant differences in the teachers' perceptions of participative leadership between schools characterized by different cultural attributes. Second, the results of GLM indicated significant differences in the effects of participative leadership on teacher burnout across schools characterized by different cultural attributes. Originality/value This study has implications for policies involving the design and implementation of leadership tools for school management. Although research has emphasized the relationship between stressful job conditions associated with shared decision making and teachers' well-being and job satisfaction, the volume of comparative work in the educational field shedding light on the impact of school's cultural attributes on this question is limited. This study may assist principals in making their schools both more effective and more responsive to teacher expectations.

23.

TI: **Predictors of New Teacher Satisfaction in Urban Schools.**

AU: GREEN, AIMEE M; MUÑOZ, MARCO A

SO: Journal of School Leadership; Feb2016, Vol. 26 Issue 1, p92-123

Abstract:

This study addressed the problem of job satisfaction of new teachers in large urban school districts. Understanding what contributes to job

satisfaction of new teachers has implications for retention strategies supporting cost-effective human capital management as well as for improving working conditions and performance in the educational accountability era. The study used personal characteristics, general job facets, and specific job facets as predictors. The full set of predictor variables explained 71% of the variance in new teacher job satisfaction. The study found that overall new teacher job satisfaction correlates with (a) preparedness, (b) leadership, (c) independence, (d) time, and (e) benefits. Addressing each correlate could likely increase new teacher job satisfaction and retention in the teaching profession particularly in the high-need, hard-to-staff schools. Implications for practice and research are discussed

24.

TI: Teacher Job Stress and Satisfaction in Urban Schools: Disentangling Individual-, Classroom-, and Organizational-Level Influences

AU: Ouellette, Rachel R; Frazier, Stacy L; Shernoff, Elisa S

SO: Behavior Therapy. Jul2018, Vol. 49 Issue 4, p494-508

Abstract:

Schools remain among the most frequent providers of children's mental health services, particularly in low-income urban settings. Several decades of research have focused on training teachers to implement evidence-based interventions for minimizing disruptive behavior. Studies consistently demonstrate robust improvements in student behavior and learning; however, the impact on teachers' work-related stress or satisfaction is not well understood. Six urban, high-poverty elementary schools were randomly assigned to a school mental health services model (Links to Learning; L2L) for referred, disruptive students or to services and professional development as usual (SAU).

Teachers (n = 71, K-4 general education teachers) in L2L schools participated in professional development and consultation in two universal and two targeted interventions to reduce disruptive behaviors and promote learning. Teachers (n = 65) in SAU schools participated in professional development as usual. Multiple regression models examined teacher reports of individual-level self-efficacy, classroom-level student functioning, and school-level organizational health as predictors of stress and satisfaction. Findings revealed no significant difference between conditions on teacher work-related stress or satisfaction. Organizational health was the strongest predictor of stress and satisfaction. Training on and implementation of evidence-based classroom interventions did not appear to significantly impact teachers' work-related stress or satisfaction. Instead, findings point to organizational climate and teacher connectedness as potential levers for change, supporting prior work on teacher stress and satisfaction in schools. The significance of targeting organizational factors may be particularly significant in urban school districts

25.

TI: Factors Impacting on Teachers' Job Satisfaction related to Science Teaching: A Mixed Methods Study.

AU: SONG, S. C; ALPASLAN, M. M

SO: Science Education International; 2015, Vol. 26 Issue 3, p358-375

Abstract:

Science teachers' job satisfaction is identified as a major factor that affects the quality of a science program. This research investigated to what extent a science program supports science teachers in terms of curriculum materials or extracurricular activities. It also examined the relationships among schools' curriculum support, the number of science teachers, and the levels of their job satisfaction. Qualitative

data consisted of 50 interviews with principals from 50 high schools in Texas. Quantitative data related to 385 surveys collected from science teachers working at these schools. Analysis of the data revealed that the large schools offered more curriculum support materials to science teachers than the small ones. Teachers' job satisfaction was not related to the number of science teachers and school size. New teachers indicated their needs for emotional support from mentors, administrators and parents related to their concerns and challenges in reducing their job dissatisfaction. Further implications for future research and practitioners were discussed.

26

TI: Measuring Teacher Job Satisfaction: Assessing Invariance in the Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS) Across Six Countries.

AU: Pepe, Alessandro; Addimando, Loredana; Veronese, Guido

SO: Europe's Journal of Psychology. Aug2017, Vol. 13 Issue 3, p396-416

Abstract:

Work and organizational psychology has long been concerned with measuring job satisfaction in organizational contexts, and this has carried across to the field of education, leading to a research focus on the work-related satisfaction of teachers. Today, a myriad of organizations continue to assess employees' job satisfaction on a routine basis (Liu, Borg, & Spector, 2004). Unfortunately, a sort of balkanization of the field has resulted in the production of dozens of specific measurement tools, making it difficult to cross-compare samples and contexts. The present paper tested the measurement invariance of the Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS) in six international cohorts (Netherlands, United States, Russia China, Italy and Palestine) of in-service teachers (N = 2,819). Confirmatory factor

analysis and multi-group invariance tests were applied. The TJSS-9 displayed robust psychometric properties and no substantial departures from measurement invariance (configural and metric). Future research is required to further test equivalence across additional countries, with view to developing a truly international tool for measuring job satisfaction in teaching