

رابطه بین فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه‌ای معلمان

دلارام حسنی^۱، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، مرودشت، ایران.

عباداله احمدی^۲، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت، مرودشت، ایران.

تاریخ وصول: ۹۴/۰۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۹/۲۸

چکیده

هدف این پژوهش تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و توسعه حرفه‌ای معلمان از دیدگاه معلمان مدرسه های ابتدایی شهر شیراز است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی معلمان مدرسه های ابتدایی شهر شیراز بوده، در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ مشغول به کار بوده اند. برای انتخاب گروه نمونه، از روش نمونه گیری خوشه‌ای یک مرحله‌ای استفاده شد که در مجموع ۳۲۲ نفر انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری، پرسشنامه های فرهنگ سازمانی دنیسون^۲ (۲۰۰۰) و توسعه حرفه‌ای ایوبی^۳ (۱۳۹۳) است. داده های به دست آمده از پرسشنامه با استفاده از روش های آماری توصیفی و استنباطی با کمک نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد. نتایج به دست آمده نشان داد که: الف) رابطه مستقیم و معناداری بین فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه‌ای معلمان وجود دارد. ب) رابطه مستقیم و معناداری بین ابعاد فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه‌ای معلمان وجود دارد. ج) از میان مولفه های فرهنگ سازمانی، مولفه مشارکتی و مؤلفه مأموریتی قادر به تبیین حدود ۲۳ درصد تغییرات توسعه حرفه‌ای معلمان هستند.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، توسعه حرفه‌ای، معلمان.

مقدمه

سازمان های آموزشی هر جامعه، همانند سازمان های دیگر، سعی در تحقق اهداف خود را، در اولویت قرار می دهند و این موضوع، زمینه بررسی و مطالعه توسعه حرفه ای معلمان را فراهم می کند. یکی دیگر از متغیرهای تأثیرگذار و مهم در سازمان های آموزشی، فرهنگ سازمان است. به طور کلی فرهنگ سازمانی بر تمام جوانب سازمان و وظایف مدیریت و چگونگی هدایت و پرورش کارکنان تأثیر می گذارد. (جلیلی، ۲۰۰۷) با فرهنگ سازمانی مشخص می شود که کارکنان سازمان خود را چگونه ادراک می کنند. (مرتضوی، ۲۰۰۰) از دیدگاه سازمانی، فرهنگ را به عنوان یک زنجیر مستحکم تعبیر کرده اند که موجبات پایداری سازمان را فراهم می کند (کورت^۱، چرمک^۲، ۲۰۰۷) گروهی از صاحب نظران بر این باورند که اگر قرار باشد در یک سازمان معین دگرگونی های سراسری پدید آید باید فرهنگ آن را دگرگون کرد. محققانی چون اندریوپوس^۳، (۲۰۰۱)؛ مارتینز^۴ (۲۰۰۳)؛ وی هوا^۵، (۲۰۰۳) بر اهمیت فرهنگ سازمانی در ایجاد چارچوب آموزشی که در آن خلاقیت و نوآوری به عنوان متغیری اساسی پذیرفته شود، تأکید دارند و بیان می کنند که فرهنگ هر سازمان ممکن است به عنوان عاملی در میزان خلاقیت و نوآوری موجود در سازمان مشارکت داشته باشند. از نظر گیل مارتین در حقیقت کامیابی و شکست سازمانی را بایست در فرهنگ آن جستجو کرد. (طوسی، ۱۹۹۳) بسیاری از صاحب نظران در این مورد اتفاق نظر دارند که مقصود از فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود؛ سیستمی که اعضای آن دارای استنباط مشترک هستند (رابینز، ۱۳۸۸) پس فرهنگ سازمانی نوعاً بر حسب جهت گیری مشترک تعریف می شود که آن را به طور یکپارچه نگهداشته و هویت شخصی به آن می دهد ولی در مورد هنجارها، ارزش ها، فلسفه ها، دیدگاه ها، باورها، انتظارات، نگرش ها، افسانه ها یا سنن و آداب، اختلاف نظر زیادی وجود دارد. (وین ک هوی و سیسیل، ۱۳۹۲). امروزه توسعه حرفه ای معلمان به مثابه سایر برنامه های توسعه حرفه ای که طراحی و اجرا می شوند، عناصر و شاکله ها و مؤلفه های متعددی دارند که چیدمان آنها متنوع است (موری^۶، ۲۰۰۰). با توجه به اینکه معلمان گروهی از جمعیت کشور ما را تشکیل می دهند و بهبود مستمر معلمان هم یکی از وظایف نظام آموزشی کشور ماست ضرورت دارد عواملی که بر توسعه و عملکرد حرفه ای معلمان اثرگذار هستند مورد توجه قرار گیرند. از جمله این عوامل می توان به مدیریت مشارکتی و فرهنگ سازمانی مدرسه اشاره کرد (علاقه بند، ۱۳۷۸). یکی از سازمان های مهم و مؤثر در جهان امروز سازمان آموزش و پرورش است. سازمانی که الگوی تمامی نهادهای رسمی جامعه است و با رشد و توسعه هر جامعه از جهات اخلاقی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی پیوندی ناگسستنی دارد (صافی، ۱۹۹۶). لذا بررسی فرهنگ سازمانی و نقش آن در توسعه حرفه ای معلمان باید مورد توجه قرار گیرد.

مبانی نظری

سزلون (۱۳۹۳) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت مشارکتی بر عملکرد شغلی دبیران متوسطه دوره اول ناحیه ۲ شیراز» به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی و مدیریت مشارکتی با عملکرد شغلی رابطه معنادار وجود دارد.

1. Kort
4. Martins

2. Chermack
5. Weihua

3. Anderipoulos
6. Murry

عبودی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی که با هدف شناخت رابطه فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی خوزستان انجام دادند، نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی خوزستان رابطه ای مثبت و معنادار وجود دارد. از مؤلفه های فرهنگ سازمانی، نوآوری و تمرکز توانایی پیش بینی ابعاد توانمندسازی کارکنان را داشته اند. پژوهشی که توسط فتاح شریف زاده و تیرجو (۱۳۹۲) با عنوان «تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای بر اثربخشی سازمان» انجام گرفت که نتیجه گرفته شد که بین فرهنگ ایدئولوژیک (به عنوان یکی از ابعاد فرهنگ سازمانی) و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد. فرهنگ غالب سازمان فرهنگ سلسله مراتبی است. در رابطه با اخلاق حرفه ای به عنوان متغیر تعدیل کننده می توان گفت که همه عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای به جز رعایت قوانین و استانداردهای علمی، به میزان تقریباً یکسانی رابطه فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمان را تعدیل می کند.

صیادی سی سختی (۹۲-۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «نقش واسطه جوسازمانی در رابطه با مدیریت مشارکتی و توسعه سازمانی» به این نتیجه رسید که سهم واسطه ای جو سازمانی در رابطه با مدیریت مشارکتی و توسعه سازمانی برابر با ۳۸ است که با استفاده از آزمون سابل، سطح معنی داری متغیر واسطه جو سازمانی در سطح ۵٪ و ۱٪ سنجیده شد و در سطح ۵٪ این واسطه گری معنی دار به دست آمده است. بین جو سازمانی با مدیریت مشارکتی و توسعه سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. از طرف دیگر بین مدیریت مشارکتی با توسعه سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد.

در پژوهش امین بیدختی، مکوند حسینی و احسانی (۱۳۸۹) با عنوان «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان» این نتیجه حاصل شد که بین همه انواع فرهنگ سازمانی (قبیله، سلسله مراتب، بازار، وضعیت سالار) و مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

منوریان (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان «شناخت فرهنگ سازمانی براساس مدل دنیسون» برای شناخت فرهنگ سازمان مدیریت صنعتی، مدل دنیسون که مدلی به نسبت جدیدتر و کامل تر است مورد استفاده قرار گرفته است. این مدل که توسط دانیل دنیسون و در پی مطالعات فراوان ایشان طراحی شده است، فرهنگ سازمانی را براساس چهاربعد درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری و مأموریت یا رسالت مورد ارزیابی قرار می دهد. برای ارزیابی هر یک از ابعاد چهارگانه مذکور، سه شاخص تعریف شده است. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شده است پس از تعیین جامعه و نمونه آماری، پرسشنامه دنیسون در سه بخش کاری مشاوره و تحقیق، آموزش و پشتیبانی توزیع شد. در نهایت پس از جمع آوری و تحلیل اطلاعات به دست آمده، تصویر فرهنگ سازمان مدیریت صنعتی بر اساس مدل دنیسون ترسیم شده است که گویای وضعیت فرهنگ این سازمان است. بر این اساس سازمان مدیریت صنعتی در تمام ابعاد چهارگانه در حد متوسط و بالاتر از متوسط قرار گرفته است. با این وجود در برخی از شاخصها از جمله «هماهنگی و پیوستگی» و «اهداف و مقاصد» نیازمند بهبود است.

جعفری (۱۳۸۱) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پلیس» به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد.

قاسمی پویا (۱۳۸۰) در پژوهشی با عنوان «راه های تقویت فرهنگ مشارکت مردم در آموزش و پرورش» مهم ترین آنها را آگاه سازی با عوامل و عناصر آموزش و پرورش شامل مدیران، معلمان، دانش آموزان، کتاب های درسی و آگاه

سازی با عوامل خارج از آموزش و پرورش از جمله صدا و سیما، رسانه های گروهی، دولت مردان و با پژوهش، تشویق و ترغیب کارکنان به مشارکت و برنامه ریزی برای نهادینه کردن مشارکت کارکنان می داند.

چای لی^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان بررسی اثرات فرهنگ سازمانی و حمایت مدیریت ارشد از به اشتراک گذاری دانش بر موفقیت بهبود فرایند نرم افزار در کشور تایوان به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمان و حمایت مدیریت ارشد بر اشتراک گذاری دانش بر موفقیت بهبود فرایند نرم افزار مؤثر است.

آگوتا^۲ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «نقش محیط های یادگیری در خدمات توسعه حرفه ای» به این نتیجه دست یافت که با تأکید بر برنامه های عملی در یک محیط یادگیری بسیار دلگرم که تسهیل تعامل، یادگیری تجربی، انعکاس و افزایش عملکرد در محل کار بهبود یافته ارائه شده است.

کانوک و همکاران^۳ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «تأثیر فرهنگ سازمانی بر آموزش معلم در کشور مالزی» به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی بر آموزش معلم مؤثر است.

نیکولینا^۴ (۲۰۱۲) در پژوهشی به مطالعه موردی فرهنگ سازمانی در یک سازمان دولتی پرداخته است و نتایج حاصل نشان داد که فرهنگ موجود، فرهنگ از نوع وظیفه است و فرهنگ مطلوب، فرهنگ توفیق مدار است. میان این دو نوع فرهنگ سازمانی فاصله زیادی وجود دارد.

لی^۵ (۲۰۰۹) در «بررسی همبستگی میان فرهنگ سازمانی و تبدیل دانش با عملکرد سازمان، فرهنگ های موجود در مدل چارچوب ارزش های رقیب مورد بررسی قرار داد که نتیجه تحلیل پرسشنامه ها نشان دهنده این بود که فرهنگ ادوکراسی تبدیل دانش در سازمان را ممکن می سازد و در مقایسه با فرهنگ قبیله ای و سلسله مراتبی باعث ارتقای بهتر عملکرد سازمانی می شود.

دانیل دنیسون (۲۰۰۰) تحقیقاتی در زمینه فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمان انجام داد. وی در مدل خود ویژگی های فرهنگی را این گونه برشمرد:

۱. درگیر شدن در کار (مشارکت): سازمان های اثربخش افرادشان را توانمند می سازند، سازمان را بر محور گروه های کاری تشکیل می دهند و قابلیت های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می دهند. اعضای سازمان به کارشان متعهد شده و خود را به عنوان پاره ای از پیکره سازمان احساس می کنند. افراد در همه سطوح احساس می کنند که در تصمیم گیری نقش دارند و این تصمیمات است که بر کارشان مؤثر است و کار آنها مستقیماً با اهداف سازمان پیوند دارد. (درگیری زیاد در کار به معنای درگیر شدن ذهنی کامل با کار است).

۲. سازگاری (ثبات و یکپارچگی): تحقیقات نشان داده است سازمان هایی که اغلب اثربخش هستند با ثبات و یکپارچه بوده و رفتار کارکنان از ارزش های بنیادین سرچشمه گرفته است. رهبران و پیروان در رسیدن به هدف توافق یافته اند (حتی زمانی که دیدگاه متقابل دارند) و فعالیت های سازمانی به خوبی هماهنگ و پیوسته شده است. سازمان هایی با چنین ویژگی هایی، دارای فرهنگ قوی و متمایزند و به طور کافی بر رفتار کارکنان نفوذ دارند.

۳. انطباق پذیری: سازمان هایی که به خوبی یکپارچه هستند به سختی تغییر می یابند. لذا یکپارچگی درونی و انطباق پذیری بیرونی را می توان مزیت و برتری سازمان به حساب آورد. سازمان های سازگار به وسیله مشتریان هدایت می شوند،

1. Chai Lee
4. Nykulyna

2. Agota
5. Lee

3. Kanok et al

ریسک می‌کنند، از اشتباه خود پند می‌گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند آنها به طور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان به جهت ارزش قائل شدن برای مشتریان هستند.

۴. رسالت (مأموریت): شاید بتوان گفت مهم ترین ویژگی فرهنگ سازمانی رسالت و مأموریت آن است. سازمان هایی که نمی دانند کجا هستند و وضعیت موجودشان چیست معمولاً به بیراهه می‌روند. سازمان های موفق درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند، به طوری که اهداف سازمانی و اهداف استراتژیک را تعریف کرده و چشم انداز سازمان را ترسیم می‌کنند.

اهداف و فرضیه های پژوهش: هدف اصلی این پژوهش، تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان است. بنابراین در پژوهش فرضیه های زیر مطرح شده است: فرضیه اصلی: بین فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

و فرضیه های فرعی شامل: ۱. بین ابعاد فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان رابطه معناداری وجود دارد. ۲. ابعاد فرهنگ سازمانی قادر به پیش بینی توسعه حرفه ای معلمان است.

روش پژوهش

این پژوهش با توجه به هدف و ماهیت آن، از نوع مطالعات کاربردی است و از لحاظ شیوه گردآوری داده ها و تحلیل آنها توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه پژوهش، نمونه و روش نمونه گیری: جامعه آماری در این پژوهش کلیه معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی در آموزش و پرورش ناحیه ۱ شهر شیراز در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ است که تعداد کل آنها براساس گزارش معاونت آموزش ابتدایی اداره کل آموزش و پرورش فارس ۲۰۰۰ نفر بود. نمونه مورد مطالعه ۳۲۲ نفر از آموزگاران ابتدایی بودند که به روش نمونه گیری خوشه ای یک مرحله ای انتخاب شدند. به این ترتیب که از بین آموزشگاه های ابتدایی ناحیه یک، ۲۵ آموزشگاه انتخاب و سپس تمامی آموزگاران مورد آزمون قرار گرفتند.

ابزارهای پژوهش: به منظور تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان از دو مقیاس فرهنگ سازمانی و توسعه حرفه ای برای گردآوری داده های پژوهش استفاده شد.

مقیاس فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی در پژوهش، شامل چهار بعد (مؤلفه) "مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انطباق پذیری و مأموریتی" است. در این زمینه از مقیاس پنج درجه ای طیف لیکرت استفاده شده است.

جدول ۱: عنوان ابعاد و شماره گویه های پرسشنامه فرهنگ سازمانی			
ردیف	خرده مقیاس	گویه ها	تعداد گویه ها
۱	مشارکتی	توانمندسازی	۱-۹-۱۵
		تیم محوری	۱۳-۱۷-۲۱
		قابلیت توسعه	۲۵-۲۹-۳۳
۲	ثبات و یکپارچگی	ارزش های بنیادی	۱۰-۶-۲
		توافق	۱۴-۱۸-۲۲
		یکپارچگی	۲۶-۳۰-۳۴
		به وجود آوردن تغییر	۱۱-۷-۳
۳	انطباق پذیری	تمرکز بر مشتری	۲۳-۱۹-۱۵
		یادگیری سازمانی	۳۵-۳۱-۲۷
		هدایت و راهبردی	۱۲-۸-۴
۴	مأموریتی	اهداف و مقاصد	۱۶-۲۰-۲۴
		فرادید	۲۸-۳۲-۳۶

پایایی و روایی مقیاس: به دلیل تغییرات صوری و جزئی، با وجود اینکه مقیاس قبلاً به وسیله دنیسون (۲۰۰۰) استفاده شده است، پایایی و روایی آن دوباره مورد بررسی قرار گرفت. پایایی مقیاس از راه آلفای کرونباخ ۱/۹۶ درصد است که حکایت از پایایی مطلوب مقیاس دارد و روایی مقیاس از راه تحلیل عاملی و با استفاده از آزمون کرویت بارتلت و اندازه کایرز-مایر-الکین (KMO) با ($P < 0.05$) و شاخص KMO با دامنه‌ای از ۰ تا ۱ با ۶۰٪ به عنوان حداقل مقدار برای تحلیل عاملی انجام شده است، می‌توان دریافت که ۴ عامل شناسایی شده در مجموع ۸۴.۲ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کنند.

مقیاس توسعه حرفه‌ای معلمان: توسعه حرفه‌ای در پژوهش، شامل هشت مولفه "دانش موضوعی، محیط یادگیری، همکاری و تشریک مساعی، فناوری آموزشی، تحقیق محوری، طراحی آموزشی، ارزیابی و رشد و بالندگی منابع انسانی" می‌باشد. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده است.

جدول ۲: عنوان ابعاد و شماره گویه های پرسشنامه توسعه حرفه ای

گویه های مربوطه	بعد
۱-۹	دانش موضوعی
۱۰-۱۵	محیط یادگیری
۱۶-۲۰	همکاری و تشریک مساعی
۲۱-۲۶	فناوری آموزشی
۲۷-۳۲	تحقیق محوری
۳۳-۳۷	طراحی آموزشی
۳۸-۴۲	ارزیابی
۴۳-۴۷	رشد و بالندگی منابع انسانی

پایایی و روایی مقیاس: این مقیاس به وسیله ایوبی (۱۳۹۳) مورد استفاده قرار گرفته است و روایی و پایایی آن تأیید شده است. به لحاظ دقت علمی و افزایش اعتبار پژوهش، بار دیگر روایی و پایایی آن مورد بررسی قرار گرفت. پایایی محاسبه شده برای مقیاس توسعه حرفه ای معلمان برابر ۸/۸۸ درصد است که حکایت از مطلوب بودن پایایی مقیاس مذکور می باشد. روایی مقیاس از راه تحلیل عاملی تحلیل عاملی و با استفاده از آزمون کرویت بارتل و اندازه کایرز-میر-الکین (KMO) با $(p < 0.05)$ و شاخص KMO با دامنه ای از ۰ تا ۱ با ۶۰ درصد به عنوان حداقل مقدار برای تحلیل عاملی انجام شده است، می توان دریافت که هشت عامل شناسایی شده در مجموع ۷۹.۸ درصد از واریانس کل را تبیین می کنند.

بحث و یافته ها

متناسب با اهداف و فرضیه های پژوهش، از راه و روش های آماری مناسب به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته شد. برای بررسی فرضیه اصلی که بین فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان رابطه معناداری وجود دارد از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر است.

جدول ۳: همبستگی بین فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان

توسعه حرفه ای معلمان		متغیر
سطح معناداری ۰.۰۵/۰	میزان همبستگی	
۰.۰۱/۰	۳۶۲/۰	فرهنگ سازمانی

براساس نتایج به دست آمده مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان برابر ۰/۳۶۲ و مقدار سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۱ است که با توجه به کوچک تر بودن سطح معنی داری از ۰/۰۵ در نتیجه فرضیه وجود رابطه مستقیم معنی دار بین فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان مورد تأیید قرار می گیرد.

برای مطالعه فرضیه نخست که بین ابعاد فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه‌ای معلمان رابطه معناداری وجود دارد از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن به صورت زیر است.

جدول ۴: همبستگی بین ابعاد فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه‌ای معلمان

توسعه حرفه‌ای معلمان		متغیر
سطح معناداری ۰/۰۵	میزان همبستگی	
۰/۰۱	۲۷۶/۰	مشارکتی
۰/۰۱	۲۸۲/۰	ثبات و یکپارچگی
۰/۰۱	۲۹۷/۰	انطباق پذیری
۰/۰۱	۴۴۷/۰	مأموریتی

بر اساس نتایج به دست آمده رابطه مستقیم معنی داری بین بعد مشارکتی با توسعه حرفه‌ای معلمان وجود داشت. رابطه مستقیم معنی داری بین ثبات و یکپارچگی با توسعه حرفه‌ای معلمان وجود داشت. رابطه مستقیم معنی داری بین انطباق پذیری با توسعه حرفه‌ای معلمان وجود داشت. رابطه مستقیم معنی داری بین بعد مأموریتی با توسعه حرفه‌ای معلمان وجود داشت. برای بررسی فرضیه فرعی دوم که ابعاد فرهنگ سازمانی قادر به پیش بینی توسعه حرفه‌ای معلمان است، از روش رگرسیون خطی چندگانه به شیوه همزمان (ENTER) استفاده شد.

جدول ۵: خلاصه تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش بینی توسعه حرفه‌ای معلمان بر اساس ابعاد فرهنگ سازمانی

R ²	F	سطح معنی داری	آماره t	Beta	SEB	B	
		۰/۰۱	۰/۳۰	۲۹۶/۷	۱۳۵/۱۴۶		ضریب ثابت
		۰/۰۱	۰/۰۹	۷۹۷/۰	۶۳۶/۰	۱۸۶/۳	مشارکتی
۲۲۸/۰	۶۸۱/۳۱	۱۶۵/۰	۳۹۰/۱	۲۱۰/۰	۵۵۳/۰	۷۶۹/۰	ثبات و یکپارچگی
		۶۳۰/۰	۴۸۲/۰-	۶۰/۰-	۴۸۴/۰	۲۳۳/۰-	انطباق پذیری
		۰/۰۱	۳۳۲/۹	۰/۳۸	۴۶۹/۰	۳۷۳/۴	مأموریتی

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد، بعدهای مشارکتی و مأموریتی از فرهنگ سازمانی قادر به پیش بینی توسعه حرفه‌ای معلمان است و ضرایب سایر ابعاد در معادله برآورد شده معنی دار نبودند. در مجموع ابعاد مأموریتی و مشارکتی از فرهنگ سازمانی قادر به تبیین حدود ۲۳ درصد تغییرات توسعه حرفه‌ای معلمان بودند.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر تبیین رابطه فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی ناحیه یک شیراز بود. بر اساس نتایج به دست آمده فرضیه وجود رابطه مستقیم و معنی دار بین فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه‌ای معلمان مورد تأیید

قرار می‌گیرد؛ به عبارتی با افزایش فرهنگ سازمانی، توسعه حرفه‌ای معلمان افزایش می‌یابد. در این مورد یافته‌های پژوهش حاضر در این خصوص با بخشی از نتایج پژوهش‌های شریف زاده و همکاران (۱۳۹۲)، پی‌لی (۲۰۱۵)، عبودی و همکاران (۱۳۹۳) همسو بود. در این رابطه پی‌لی (۲۰۱۵) به این نتیجه دست یافت که در محیط فرهنگی نوآرانه بالا و سبک مدیریت مشارکتی، رابطه مثبت و معنی‌داری بین تخصص و دانش فنی مدیریت تکنولوژی و توسعه حرفه‌ای برای مهندسان رده پایین سازمان وجود دارد. در واقع، توسعه حرفه‌ای پدیده‌ای نیست که در خلأ صورت گیرد؛ بلکه به یک بستر مناسب نیاز دارد. این بستر مناسب، فرهنگی است که کارکنان را به لحاظ روانی آماده پذیرش مسئولیت می‌کند، در آنها شوق یادگیری به وجود می‌آورد و باعث ایجاد اعتماد میان اعضا می‌شود در حقیقت، تفویض اختیار و مسئولیت، مدیریت مشارکتی و مدیریت بر مبنای هدف به تنهایی نمیتوانند پاسخگوی نیازهای سازمان باشند، در عوض، زمانی می‌توانند مفید واقع شوند که کارکنان از لحاظ روان شناختی توانمند شده باشند. براساس نتایج به دست آمده رابطه معنی‌داری بین ابعاد فرهنگ سازمانی (مشارکتی، ثبات و یکپارچگی، انطباق‌پذیری، مأموریتی) با توسعه حرفه‌ای معلمان وجود داشت. در این باره یافته‌های پژوهش حاضر با بخشی از یافته‌های لی سانگ (۲۰۰۹)، پی‌لی (۲۰۱۵)، سزلون (۱۳۹۳)، شریف زاده (۱۳۹۲)، امین بیدختی (۱۳۸۹)، چای‌لی (۲۰۱۶) همسو بود. تئوری ابعاد فرهنگی مطرح شده توسط هافستد (۱۹۹۰-۱۹۸۰) و نظریه ابعاد فرهنگی دنیسون (۲۰۰۰) را می‌توان به عنوان بزرگترین پارادایم موجود در تشریح روند توسعه فرهنگی سازمان‌ها قلمداد کرد. به اعتقاد هافستد، ابعاد فرهنگی قادرند تفاوت‌های فرهنگی موجود در سازمان‌های مختلف را تبیین کنند. از سوی دیگر، فرهنگ هر سازمان به طور ناخودآگاه بر نحوه طراحی و اجرای سیستم‌های اطلاعاتی موجود در شرکت‌ها و سازمان‌های مختلف جامعه تأثیر می‌گذارد. به عبارت دیگر، اختلافات فرهنگی موجود در جوامع را می‌توان علت تفاوت‌های موجود در فرهنگ‌های سازمانی دانست که خود عامل اصلی تأثیرگذار بر عملکرد تجاری آن سازمان (یا شرکت) است.

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد، بعدها مشارکتی و مأموریتی از فرهنگ سازمانی قادر به پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان است و ضرایب سایر ابعاد در معادله برآورد شده معنی‌دار نبودند. مدیران و مسئولان سازمان‌ها باید در جهت تقویت فرهنگ سازمان و ایجاد بستر مناسب توانمندسازی کارکنان تلاش کنند. بهبود روحیه کارکنان، افزایش حمایت مدیریت، تشویق به خلاقیت، نوآوری و مشارکت کارکنان در سازمان، موجب ایجاد و تقویت حس مسئولیت‌پذیری در آنان نسبت به ارزش‌ها و اهداف شده و به طور کلی تعهد آنان را نسبت به سازمان بالا می‌برد.

پیشنهادها

برای اینکه سازمان‌ها در جهت توسعه حرفه‌ای کارکنان حرکت کنند، باید گام به گام حرکت کرد. چون فرآیند توسعه حرفه‌ای، فرآیندی یک‌روزه نیست که بتوان مانند یک تکنولوژی جدید به سرعت آن را وارد سازمان کرد، بلکه فرآیندی مداوم و زمان‌بر است. حال با توجه به نتایج داده‌ها برای هر چه بهتر شدن توانمندی کارکنان پیشنهادهایی ارائه می‌شود، ایجاد یک جو و محیط حمایتی برای کارکنان از طرف مدیران سازمان. همچنین مسئولان و دست‌اندرکاران نظام آموزشی کشور هر چه بیش از پیش، سعی در شناخت و بهبود فرهنگ سازمانی مدرسه‌ها با توجه به نقش تعیین‌کننده آن در توسعه حرفه‌ای معلمان کنند و این امر محقق نمی‌شود، جز از راه مشارکت همه اعضا و اولیای مدرسه در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌ها برای اداره مدرسه، همچنین توجه هر چه بیشتر به سمت رشد فردی افراد. به مدیران مدارس توصیه

می شود مشارکت کارکنان و معلمان را در محور برنامه های خود قرار دهند و از این راه زمینه ایجاد انگیزه به کار را در معلمان افزایش دهند. در این راستا، مشارکت های گروهی را بر مشارکت های فردی ترجیح دهند. به مدیران توصیه می شود کمیته ای با عنوان توسعه حرفه ای مدرسه تشکیل دهند. مدیران و عوامل اجرایی را از اهمیت موضوع مطلع کنند و با تشریک مساعی سعی در ارتقا فرهنگ سازمانی نمایند. توجه به مسئله هدف گذاری را در اولویت کارهای آموزشی قرار دهند؛ چرا که تعیین هدف های واضح و روشن و به دور از هرگونه ابهام و سعی و مشارکت همگانی در تحقق آنها، می تواند نقش تعیین کننده ای در توسعه حرفه ای معلمان داشته باشد.

از جمله محدودیت های پژوهش می توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. محدود بودن حجم نمونه که بر این اساس می باید برای بسط نتایج به کل جامعه جانب احتیاط را رعایت کرد.
۲. محدود بودن جامعه به معلمان مقطع ابتدایی ناحیه یک شیراز که شاید نتوان نتایج را برای واحدهای دیگر بسط داد.
۳. محدود بودن به جامعه شهر شیراز که با توجه به شرایط متفاوت مدیریتی و سایر جوانب در سایر شهرها باید برای بسط نتایج به کل جامعه جانب احتیاط را رعایت کرد.
۴. از جمله محدودیت های دیگر می توان به همکاری نکردن در تکمیل پرسشنامه و محدودیت در منابع مالی و دسترسی به تمامی مطالب و تحقیقات پیشین.

منابع

فارسی

- احمدی، ع؛ سیزلون، ح. (۱۳۹۳). **رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت مشارکتی بر عملکرد شغلی دبیران متوسطه دوره اول ناحیه ۲ شیراز**، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- احمدی، ع؛ صیادی سی سختی، م. (۱۳۹۲). **نقش واسطه‌ای جو سازمانی در رابطه بامدیریت مشارکتی و توسعه سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان دنا**، پایان نامه دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- امین بیدختی، ع؛ مکنوند حسینی، ش؛ احسانی، ز. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان، *مجله راهبرد*، ۵۹.
- اولیوا، پتر اف. (۱۳۷۹). **نظارت و راهنمایی آموزشی در مدارس امروز**؛ ترجمه غلامرضا احمدی، و سعیده شهابی، اصفهان دانشگاه آزاد اسلامی (خوراسگان). انتشارات نقش مانا.
- جعفری، م. (۱۳۸۱). **تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه پلیس**، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- رایینز، استیفن پی. (۱۳۷۸). **مبانی رفتار سازمانی**، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رایینز، استیفن پی؛ دی سنزو، دیوید ای. (۱۳۹۲). **مبانی مدیریت**؛ ترجمه سیدمحمد اعرابی و محمدعلی حمید رفیعی و بهروز اسراری ارشاد، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- رحیم نیا، ف؛ علیزاده، م. (۱۳۸۸). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی براساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد. *مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی*. دوره دهم، شماره ۱.
- شریف زاده، ف؛ تیرجو، ا. (۱۳۹۲). **تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمان**، مقاله موجود در کتابخانه دیجیتالی دانشگاه علامه طباطبایی (ره).
- عبودی، ح، لطفی زنگنه درویش، م؛ کاظمیان، ف. (۱۳۹۳). **رابطه فرهنگ سازمانی با توانمندسازی کارکنان**، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع). ۶ (۱)، ۲۴۴-۲۲۳.
- قاسمی پویا، ا. (۱۳۹۰). **راه های تقویت فرهنگ مشارکت مردم در آموزش و پرورش**، تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت،
- گودرزوند، م و همکاران (۱۳۸۹). **رابطه بین مدیریت دانش و شاخص های فرهنگ سازمانی دنیسون**، فصلنامه کار و جامعه.
- لورن، پ؛ رابرت، ف. (۱۳۷۸). **مدیریت مشارکت**؛ ترجمه محمدعلی طوسی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- منوریان، عباس. "شناخت فرهنگ سازمانی براساس مدل دنیسون (مورد مطالعه: سازمان مدیریت صنعتی)"، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت، آذر ماه.

- وایلز، ج؛ باندی، ج. (۲۰۰۴). **مدیریت نظارت و راهنمایی آموزشی**، ترجمه محمدرضا بهرنگی، تهران: انتشارات کمال تربیت (۱۳۸۵).
- وین ک هوی؛ سیسیل ج. میسکل. (۱۳۹۲). **مدیریت آموزشی**؛ ترجمه میرمحمد سیدعباس زاده، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.

انگلیسی

- Agota, D. (2015). The role of learning Environments in civil service professional perelopment Training. *Procedia- social and behavioral sciences*, V 197, 595- 569.
- Iraina, N., Hadarean, S., Liviu, M. (2012). **study case for determination of organizational culture in a state organization**, International conference Emerging markets queries in finance and Business, petrumaioir university of Tirgu- Mures, ROMANIA, October 24th- 27th, 2012.
- Jung, C. l., Yih, C. S., C, Yang, C. (2015). Examining the impacts of organizational culture and top management support of knowledge sharing on the success of software process improvement. *Journal: computers in Human Behavior*, v 54, 462- 474.
- Kanok, I., Somprach, T., Prasertcharoensuk, T. K. N. (2015). The Impact of organizational culture on teacher learning. *Journal: Procedia social and Behavioral sciences*, 186, 1038- 1044.
- Lee, S. (2009). The mediating effect of organizational culture and knowledge sharing on transformational leadership and Enterprise Resource planning systems. *Journal computers in human behavior*. 28 2400- 2413.
- O'Rielly, C. A, chatman, J. A., & cald well, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison Approach to Assessing person- organization fit. *Academy of management Journal*, 34, 487- 516.