فصلنامه تحقیقات علوم تربیتی در نظام آموزشی

ISSN :2981-099X ((شماره ششم-پاییز ۱۴۰۳)) License Number :94221

بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری فرهنگ سازمانی مدرسه با سرسختی شغلی معلمان شهرستان کرمانشاه[1]

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۰۷/۰۲، تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۰۹/۰۶)

پروین کیافر

کارشناسی ادبیات فارسی و دبیر اموزش و پرورش استان کرمانشاه

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری فرهنگ سازمانی مدرسه با سرسختی شغلی معلمان شهرستان کرمانشاه می باشد. روش تحقیق توصیفی، همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان استان کرمانشاه تشکیل می دهد. نمونه آماری شامل ۹۰ نفر از معلمان استان کرمانشاه می باشد. ابزار اندازه گیری پژوهش مشتمل بر دو پرسشنامه ی استاندارد، فرهنگ سازمانی مدرسه و سرسختی شغلی معلمان می باشد. همچنین پرسشنامه ای در ارتباط با ویژگی های عمومی معلمان اول پرسشنامه ها اضافه گردید.در این پژوهش از آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی،.) به منظور طبقه بندی داده های خام و ترسیم جداول و نمودار ها استفاده گردید. همچنین از روش آمار استنباطی آزمون کلوموگرو- اسمیرنوف و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و برای محاسبه ی ارتباط بین متغیر ها استفاده شد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که با ضریب اطمینان ۹۹ درصد بین فرهنگ سازمانی مدرسه سرسختی شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج همچنین نشان داد بین مولفه های فرهنگ ماموریتی، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ انعطاف پذیر با سرسختی شغلی معلمان رابطه مثبت ومعنی دار اما بین فرهنگ بروکراتیک و سرسختی شغلی معلمان رابطه منفی وجود دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی مدرسه، سرسختی شغلی شهرستان کرمانشاه

[1] بر اساس نظر هیات داوران همایش های بنیاد علمی قانون یار این مقاله، به عنوان یکی از مقالات برگزیده و منتخب هفتمین همایش بنیاد علمی قانون یار تحت عنوان (همایش پژوهش های علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین) در تاریخ ۸ اسفندماه ۱۴۰۳ در دانشگاه رازی استان کرمانشاه برگزار شد، انتخاب گردید. این مقاله علاوه بر پذیرش در همایش، به صورت رایگان در فصلنامه تحقیقات علوم تربیتی در نظام آموزشی مورد پذیرش و چاپ قرار گرفت.

مقدمه

آموزش پرورش یکی از ارکان اصلی هر جامعه می باشد که عهده‌دار تعلیم و تربیت انسانی توسعه‌یافته و ترویج فرهنگ و ارزش‌های مربوط به جامعه است. چنین آموزش و پرورش سازنده‌ای را افرادی می‌سازند که ازتفکر تک‌بعدی، جزئی‌نگر، سطحی و محدود به دور بوده و به جامعیت، تعمق، ژرف‌نگری و انعطاف‌پذیری در تفکر رسیده باشند. چنین افرادی قادرند آموزش‌وپرورش را به سمت سازندگی و توسعه همه‌جانبه و پایدار سوق دهند. نقش اصلی در این حرکت سرنوشت‌ساز بر عهده مدیران و معلمان آموزشی بوده و سازندگی و رفاه عمومی و عدالت اجتماعی و رضایت همگانی متأثر از اندیشه و عمل آنان می‌باشد. یک رنسانس تجدید حیات معنوی در حال تسخیر جهان است و این همانا انقلابی درم سیر چگونگی اندیشه ماست (اسمیت[۱]، ۲۰۰۲).ازآنجاکه در هر سازمانی، فرهنگ منحصربه‌فرد آن سازمان وجود دارد که به افراد شیوه مفهوم و معنی بخشیدن به رویدادها را نشان می‌دهد از فرهنگ‌سازمانی می‌توان به‌عنوان یک اهرم قدرتمند برابر هدایت و تقویت رفتار سازمانی استفاده . به‌طورکلی کامیابی و شکست سازمان‌ها را باید در فرهنگ آن‌ها جستجو کرد. درواقع اهمیت فرهنگ به‌گونه‌ای است که محققانی مانند هوی و میسکل[۲](۲۰۰۶)، آمسا[۳](۱۹۹۵) و بولمن و دیل[۴](۱۹۹۱) آن را روح سازمان و انرژی اجتماعی تعریف می‌کنند که می‌تواند سازمان‌ها را به‌پیش ببرد یا متوقف سازد (عامری فر و جهانی، ۱۳۹۲).شناخت خصوصیات و ویژگی‌های نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی آنان جهت به‌کارگیری هرچه بهتر و مطلوب‌تر این سرمایه سازمانی، یکی از دغدغه‌های رهبران و مدیران تمامی سازمان‌ها است؛ بنابراین نیروی انسانی را باید به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد (کاظمی و همکاران، ۱۳۸۹). آموزش و پرورش از مهم‌ترین سازمان‌های آموزشی می‌باشد و در آن، معلمان به‌عنوان نقطه شروع هرگونه تحول آموزشی بیشترین نقش را در یادگیری دانش‌آموزان عهده‌دار هستند (بابلان و

---

۱. Smith
۲. Hoy & Miskel
۳. Aumsa
۴. Deal & Bolman.

همکاران، ۱۴۰۰) با توجه به اینکه معلمان گروهی از جمعیت کشور ما را تشکیل می‌دهند و بهبود مستمر معلمان هم یکی از وظایف نظام آموزشی کشور ماست؛ ضرورت دارد عواملی که بر توسعه و عملکرد حرفه‌ای معلمان اثرگذار هستند، موردتوجه قرار گیرند. ازجمله این عوامل می‌توان به فرهنگ‌سازمانی مدرسه اشاره کرد. امروزه هر سازمانی دارای فرهنگی است که باگذشت زمان شکل می‌گیرد، به‌آسانی از بین نمی‌رود و تأثیر بسزایی در رفتار سازمانی خواهد داشت (سرداری، ۱۳۹۸).

فرهنگ‌سازمانی در حکم مجموعه‌ای از ویژگی‌های بسیار مهم دربرگیرنده‌ی ارزش‌های سازمان، شیوه‌ی انجام دادن امور و رفتار کارکنان را در هر سازمان مشخص می‌کند. عامل تأثیرگذار و مهمی که موجب خودکنترلی، خودکارآمدی، نوآوری و خلاقیت در سازمان‌ها می‌شود، فرهنگ‌سازمانی حاکم بر آن‌هاست (امیری، ۱۳۹۷).

فرهنگ سازمانی مدرسه درواقع همان ارزش‌ها، باورها و هنجارهایی است که بر فضای آن مدرسه حاکم است. فرهنگ مدرسه، مجموعه‌ای از ادراک‌های ضمنی است که دیدگاه معلمان را در درباره واقعیت، تدریس ایده‌ها و ابتکارات مختلف حفظ، پشتیبانی و یا مانع می‌کند. فرهنگ اغلب به‌وسیله نمادها پدیدار می‌شود و به سازمان هویت می‌بخشد. ارزش‌های فرهنگی بر فرایند رهبری و اقدامات اجتماعی و سازمانی تأثیر می‌گذارد و به‌صورت فرهنگ مدرسه به ظهور می‌رسند (آرلستیک، ۲۰۰۸). فرهنگ‌سازمانی مدرسه می‌تواند نقش ویژه و مؤثری در بروز احساسات و نگرش‌های مدیریت و معلمان همچون تعهد، حس هم‌گروهی، مسئولیت‌پذیری و داشته باشد و در همین راستا نقش مهمی در اثربخشی یا رکود مدرسه ایفا می‌نماید (امیری، ۱۳۹۷).

محیط چند فرهنگی و تنوع بالای قومی کشور ایران ایجاب می‌کند که معلمان و دبیرانی که به تدریس اشتغال دارند، علاوه برداشتن صلاحیت‌های حرفه‌ای، مجهز به شایستگی‌ها، تعهد و توانمندی‌هایی باشند که آن‌ها را در مواجهه با چالش‌های چند فرهنگی یاری نماید (سرداری، ۱۳۹۸).

یکی از این توانمندی‌ها، سرسختی شغلی است. سرسختی شغلی به معنای طاقت، توانایی و تحمل در موقعیت‌های مشکل و سخت است و درواقع به عملکرد فرد بر اساس ارزیابی‌های شناختی اشاره دارد (وودارد، ۲۰۰۴).

کوباسا (۱۹۷۹)، سرسختی را ویژگی شخصیتی پیچیده‌ای معرفی می‌کند که از سه مؤلفهٔ تعهد، کنترل و چالش (مبارزه‌جویی) تشکیل‌شده است. شخصی که از تعهد بسیاری دارد، به اهمیت، ارزش و معنای اینکه چه کسی است و چه فعالیت‌هایی انجام می‌دهد باور دارد و بر همین مبنا قادر است در مورد هرچه انجام می‌دهد، معنایی بیابد و کنجکاوی خود را برانگیزد. این اشخاص با بسیاری از جنبه‌های زندگی‌شان همچون شغل، خانواده و روابط بین فردی کاملاً درآمیخته می‌شوند. افرادی که در مؤلفهٔ کنترل قوی‌اند، رویدادهای زندگی را قابل پیش‌بینی و کنترل می‌دانند و بر این باورند که قادرند با تلاش خود آنچه را در اطرافشان رخ می‌دهد، تحت تأثیر قرار دهند. چنین اشخاصی برای حل مشکلات، بر مسئولیت خود بیش از اعمال و یا اشتباهات دیگران تأکید می‌کنند. در مبارزه‌جویی نیز باور به این امر است که تغییر و نه ثبات و امنیت، جنبهٔ طبیعی زندگی است. افرادی که مبارزه‌جویی بالایی دارند، موقعیت‌های مثبت و یا منفی را که به سازگاری مجدد نیاز دارند، فرصتی برای یادگیری و رشد بیشتر می‌دانند تا تهدیدی برای امنیت و آسایش خویش (مدی، ۲۰۱۴).

مدی و همکاران (۲۰۰۲) و بشارت (۱۳۸۶) نشان دادند افراد با سرسختی بالا در مقایسه با افراد با سرسختی پایین، مدیریت بهتری در شرایط فشارزا دارند و از راهبردهای مقابله‌ای مثبت‌تری استفاده می‌کنند. آن‌ها در این موقعیت، فعال‌تر و با تمرکز شناختی بالا عمل می‌کنند، از روش‌های مقابله‌ای مسئله مدار استفاده می‌کنند و عملکرد کارآمدتری دارند.

عظیم‌پور و جلیلیان (۱۳۹۵) نیز در پژوهشی با عنوان «نقش سرسختی شغلی در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان؛ با میانجی‌گری رفتارهای کاری نوآورانه» گزارش کردند که متغیرهای رفتارهای کاری نوآورانه و سرسختی شغلی اثر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی معلمان دارند.

همچنین پژوهش ندیم (۱۳۹۹)، نشان داد که سرسختی شغلی بر اهمال‌کاری کارکنان اثر منفی و معنادار دارد. آموزش‌وپرورش یکی از ارکان اساسی هر جامعه‌ای است که وظیفه توسعه آموزشی بشر و ترویج فرهنگ و ارزش‌های جامعه را بر عهده دارد. نقش مهم در این جنبش مهم به‌وسیله مدیران و معلمان آموزشی انجام می‌شود و سازندگی و رفاه عمومی و عدالت اجتماعی و رضایت همگانی تحت تأثیر افکار و اقدامات آنان است (صاحبدل، ۱۳۹۹). لذا با توجه به نقش معلمان در رشد و اعتلای جامعه و همچنین اهمیت فرهنگ مسئولیت‌پذیری مدارس و اثر آن بر معلمان و نیز اهمیت سرسختی شغلی معلمان در مواجهه با مشکلات و تنش‌های روزمره در مدارس، تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که چه رابطه‌ای بین مسئولیت‌پذیری فرهنگ‌سازمانی مدرسه و سرسختی شغلی معلمان استان کرمانشاه وجود دارد؟

بخش اول: روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از آن جائی‌که منجر به پیشنهادهای اجرایی جهت ارتقای مسئولیت‌پذیری فرهنگ‌سازمانی و سرسختی شغلی معلمان جغرافیا شهر کربلا می‌گردد، کاربردی است و از جهت نحوه گردآوری داده‌ها و میزان کنترل متغیرها، از نوع پژوهش‌های توصیفی می‌باشد. همچنین از میان انواع پژوهش‌های توصیفی، جزو پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان استان کرمانشاه تشکیل می دهد. نمونه آماری شامل ۹۰ نفر از معلمان استان کرمانشاه که ازروش نمونه‌گیری تصادفی ساده می باشد. ابزار اندازه گیری پژوهش مشتمل بر دو پرسشنامه ی استاندارد، – پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی مدرسه (بر اساس مدل ال. دفت، ۲۰۰۲) و پرسشنامه سرسختی شغلی مورنو جیمز و همکاران (۲۰۱۴) معلمان می باشد. روایی موردنظر در این پژوهش از نوع روایی محتوا است، روایی محتوا نوعی روایی است که معمولاً برای بررسی اجزای تشکیل‌دهنده یک ابزار اندازه‌گیری به‌کاربرده می‌شود؛ که معمولاً توسط افراد متخصص در موضوع موردمطالعه تعیین می‌شود. ازاین‌رو، روایی محتوا به قضاوت داوران بستگی دارد. جهت بررسی روایی محتوایی پرسشنامه‌ها، به نظر هفت نفر از متخصصان حوزه مدیریت استناد گردید. مبنای تأیید روایی در مورد هر سؤال این است که حداقل پنج نفر از مجموع هفت

نفر، آن سؤال را مناسب ارزیابی کرده باشند. پرسشنامه‌های به‌کاربرده شده در این پـژوهش ازنظـر اساتید راهنما و سایر اساتید و متخصصین مدیریت آموزشی روایی محتوایی و صوری قابـل قبـولی می‌باشـند. همچنـین بـه‌منظـور محاسـبه‌ی پایـایی (همسـانی درونـی سـؤالات) پرسشـنامه‌هـای مسئولیت‌پذیری فرهنگ‌سازمانی و سرسـختی شـغلی معلمـان و مؤلفـه‌هـای آن از ضـریب آلفـای کرونباخ استفاده گردید که نمذه ۸۷/ گزارش شد. در پژوهش حاضر، بسـته بـه اهـداف و سـؤالات پژوهش، از روش‌های مختلفی برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها استفاده گردید. به‌طورکلی در سطح آمـار توصیفی از شاخص‌هایی همچون جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحـراف اسـتاندارد و در سـطح آمار استنباطی از آزمون‌هایی همچون آزمون کولموگراف اسمیرنوف برای تعیین نوع توزیـع داده‌هـا (نرمال یا غیر نرمال)، آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین متغیرها، آزمـون رگرسـیون چندگانه (مدل هم‌زمان) برای تعیین میزان پیش‌بینی متغیر ملاک از متغیر پیش‌بین، بـا اسـتفاده ار نذم افزار اس پی اس اس استفاده شد.

بخش دوم: نتایج و یافته ها

محقق سعی کرده است که به کمک روش آماری آزمون کـالموگروف–اسـمیرنوف جهـت بررسـی نرمال بودن داده‌ها، ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه میان متغیرها، اطلاعات حاصـل از پرسشنامه را تحلیل نماید. علاوه بر استفاده از روش‌های آمار استنباطی، سعی شده اسـت بـرای تشریح بهتر نتایج از فنون آمار توصیفی نظیر نمودارها و جـداول توصـیفی و کمـی بـرای توصـیف نمونه آماری نیز استفاده گردد به منظور مقایسه‌ی میزان فرهنگ سازمانی معلمان از نقطه‌ی بـرش آزمون فرهنگ سازمانی استفاده شد. بر اساس این روش، معلمانی که بین ۶۲–۳۱ نمره می‌گیرنـد، نشان‌دهنده این است که فرهنگ سازمانی ضعیفی دارند، معلمانی که بین ۹۳–۶۳ نمره مـی‌گیرنـد، فرهنگ سازمانی متوسطی دارند و معلمانی که نمره ۱۵۵–۹۴ به بالا می‌گیرنـد فرهنـگ سـازمانی بالایی دارند. نتایج نشان می‌دهد که ۵/۶ درصد از معلمان فرهنگ سـازمانی ضـعیفی دارنـد، ۳۵/۵ درصد فرهنگ سازمانی متوسطی دارند و ۵۸/۹ درصد فرهنگ سـازمانی بـالایی دارنـد. فراوانـی و فراوانی درصدی فرهنگ سازمانی معلمان، در جدول شماره (۱–۱) آمده است.

جدول۱-۱: فراوانی و درصد فراوانی میزان فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی معلمان	نمره فرهنگ سازمانی	فراوانی	فراوانی درصدی
فرهنگ سازمانی ضعیف	۳۱-۶۲	۵	۵/۶
فرهنگ سازمانی متوسط	۶۳-۹۳	۳۲	۳۵/۵
فرهنگ سازمانی بالا	۹۴-۱۵۵	۵۳	۵۸/۹
کل		۹۰	۱۰۰

بند اول: توصیف آماری میزان سرسختی شغلی معلمان

به‌منظور مقایسه‌ی میزان سرسختی شغلی معلمان جغرافیای شهر کربلا از نقطه‌ی برش آزمون سرسختی شغلی استفاده شد. بر اساس این روش، معلمانی که بین ۳۴-۱۷ نمره می‌گیرند، نشان‌دهنده این است که سرسختی شغلی ضعیفی دارند، معلمانی که بین ۸۵-۵۲ نمره می‌گیرند، سرسختی شغلی متوسطی دارند و معلمانی که نمره ۵۱-۳۵ به بالا می‌گیرند سرسختی شغلی بالایی دارند. نتایج نشان می‌دهد که ۱/۱ درصد از معلمان سرسختی شغلی ضعیفی دارند، ۳۲/۲ درصد سرسختی شغلی متوسطی دارند و ۶۶/۷ درصد سرسختی شغلی بالایی دارند. فراوانی و فراوانی درصدی سرسختی شغلی معلمان، در جدول شماره (۱-۲) آمده است.

جدول ۱-۲: فراوانی و درصد فراوانی میزان سرسختی شغلی

سرسختی شغلی معلمان	نمره سرسختی شغلی	فراوانی	فراوانی درصدی
سرسختی شغلی ضعیف	۱۷-۳۷	۱	۱/۱
سرسختی شغلی متوسط	۳۵-۵۱	۲۹	۳۲/۲
سرسختی شغلی بالا	۵۲-۸۵	۶۰	۶۶/۷
کل		۹۰	۱۰۰

بند دوم: آزمون فرضیه اول

بین فرهنگ‌سازمانی و سرسختی شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

فرض اول تحقیق با استفاده از آزمون پیرسون آزمایش قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره (۴-۳) مشاهده می‌گردد.

جدول ٤-۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین فرهنگ‌سازمانی و سرسختی شغلی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
فرهنگ‌سازمانی	سرسختی شغلی	۰/۶۹۵	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی پیرسون برای این دو متغیر ۰/۶۹۵ می‌باشد مقدار سطح معنی‌داری مشاهده‌شده کوچک‌تر از ۰/۰۱ می‌باشد. لذا میان این دو متغیردرسطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. به‌عبارت‌دیگر هر چه میزان

فرهنگ‌سازمانی در معلمان افزایش یابد میزان سرسختی شغلی آن‌ها هم افزایش می‌یابد. از طرفی دیگر بین این دو متغیر همبستگی بالایی وجود دارد.

بند سوم: آزمون فرضیه دوم

بین فرهنگ مأموریتی با سرسختی شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرض دوم تحقیق با استفاده از آزمون پیرسون آزمایش قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره (۴-۴) مشاهده می‌گردد.

جدول ٤-٤: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین فرهنگ مأموریتی و سرسختی شغلی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
فرهنگ مأموریتی	سرسختی شغلی	۰/۵۳۳	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی پیرسون برای این دو متغیر ۰/۵۳۳ می‌باشد مقدار سطح معنی‌داری مشاهده‌شده کوچک‌تر از ۰/۰۱ می‌باشد. لذا میان این دو متغیردرسطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. به‌عبارت‌دیگر هر چه میزان فرهنگ مأموریتی در معلمان افزایش یابد میزان سرسختی شغلی آن‌ها هم افزایش می‌یابد. از طرفی دیگر بین این دو متغیر همبستگی بالایی وجود دارد.

بند چهارم: آزمون فرضیه سوم

بین فرهنگ انعطاف‌پذیر با سرسختی شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرض سوم تحقیق با استفاده از آزمون پیرسون آزمایش قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره (۴-۵) مشاهده می‌گردد.

جدول ٤-٥: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین فرهنگ انعطاف‌پذیر و سرسختی شغلی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
فرهنگ انعطاف‌پذیر	سرسختی شغلی	۰/۶۲۷	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی پیرسون برای این دو متغیر ۰/۶۲۷ می‌باشد مقدار سطح معنی‌داری مشاهده‌شده کوچک‌تر از ۰/۰۱ می‌باشد. لذا میان این دو متغیردرسطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. به‌عبارت‌دیگر هر چه میزان فرهنگ انعطاف‌پذیر در معلمان افزایش یابد میزان سرسختی شغلی آن‌ها هم افزایش می‌یابد. از طرفی دیگر بین این دو متغیر همبستگی بالایی وجود دارد.

بند پنجم: آزمون فرضیه چهارم

بین فرهنگ مشارکتی با سرسختی شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرض چهارم تحقیق با استفاده از آزمون پیرسون آزمایش قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره (۴-۶) مشاهده می‌گردد.

جدول ٤-٦: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین فرهنگ مشارکتی و سرسختی شغلی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
فرهنگ مشارکتی	سرسختی شغلی	۰/۶۳۸	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی پیرسون برای این دو متغیر ۰/۶۳۸ می‌باشد مقدار سطح معنی‌داری مشاهده‌شده کوچک‌تر از ۰/۰۱ می‌باشد. لذا میان این دو متغیردرسطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. به‌عبارت‌دیگر هر چه میزان فرهنگ مشارکتی در معلمان افزایش یابد میزان سرسختی شغلی آن‌ها هم افزایش می‌یابد. از طرفی دیگر بین این دو متغیر همبستگی بالایی وجود دارد.

بند ششم: آزمون فرضیه پنجم

بین فرهنگ بوروکراتیک با سرسختی شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرض چهارم تحقیق با استفاده از آزمون پیرسون آزمایش قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره (۴-۶) مشاهده می‌گردد.

جدول ٤-٦: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین فرهنگ بوروکراتیک و سرسختی شغلی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
فرهنگ بوروکراتیک	سرسختی شغلی	-۰/۶۰۵	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی پیرسون برای این دو متغیر ۰/۶۰۵- می‌باشد مقدار سطح معنی‌داری مشاهده‌شده کوچک‌تر از ۰/۰۱ می‌باشد. لذا میان این دو متغیردرسطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی‌دار و منفی وجود دارد. به‌عبارت‌دیگر هر چه میزان فرهنگ بوروکراتیک در معلمان افزایش یابد میزان سرسختی شغلی آن‌ها هم کاهش می‌یابد. از طرفی دیگر بین این دو متغیر همبستگی بالایی وجود دارد.

بند هفتم: آزمون فرضیه ششم

مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی پیشگویی‌کننده مناسبی برای سرسختی شغلی معلمان جغرافیای شهر کربلا می‌باشند. به‌منظور تعیین سهم هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی (فرهنگ مأموریتی، فرهنگ انعطاف‌پذیر، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ بوروکراتیک) در پیش‌بینی سرسختی شغلی از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان استفاده شد. جدول (۴-۷).

جدول ٤-۷. ضرایب همبستگی چندگانه

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین تعدیل‌یافته (R^2.adj)	خطای معیار (S.E)	تحلیل واریانس (F)	sig
۱	۰/۷۱۱	۰/۵۰۵	۰/۴۸۲	۹/۳۸۲	۲۱/۶۷۰	۰/۰۰۱

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون هم‌زمان در جدول ۴-۱۶، نشان می‌دهد که مقدار همبستگی بین چهار متغیر پیش‌بین و سرسختی شغلی (r=۰/۷۱۱) و میزان R^2 برابر با ۰/۵۰۵ می‌باشد؛ یعنی مولفه های فرهنگ سازمانی ۰/۵۰ تغییرات میزان سرسختی شغلی معلمان را پیش بینی میکنند.

نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف ارتباط بین مسئولیت‌پذیری فرهنگ سازمانی مدرسه با سرسختی شغلی معلمان انجام گرفت. روش تحقیق آن از نوع توصیفی و همبستگی است که با استفاده از سه پرسش نامه ی فرهنگ سازمانی مدرسه و سرسختی شغلی و یک پرسشنامه مشخصات فردی معلمان انجام شد. برای تعیین تعیین پایایی آن ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پرسشنامه مشخصات فردی مشتمل بر ۶ سوال جنسیت، سن، سطح تحصیلات، سابقه ی خدمت و وضعیت تاهل معلمان بود. پرسشنامه ی فرهنگ سازمانی مدرسه مشتمل بر ۳۱ سوال و پرسشنامه ی سرسختی شغلی معلمان مشتمل بر ۱۷ سوال بود. از میان ۱۰۰ پرسشنامه توزیع شده میان معلمان تعداد ۹۰ پرسشنامه دریافت شد. در این پژوهش داده های استخراج شده از پرسشنامه ها از طریق روش های آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، ...) و روش های آمار استنباطی کلموگروف – اسمیرنوف و همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

در خصوص فرضیه اول بین فرهنگ‌سازمانی و سرسختی شغلی معلمان جغرافیای شهر کربلا رابطه معناداری وجود دارد.

داده های بدست آمده با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد مقدار همبستگی پیرسون برای دو متغیر فرهنگ سازمانی مدرسه و سرسختی شغلی معلمان برابر ۰/۶۹۵است و این مقدار در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین رابطه ی معنی داری بین فرهنگ سازمانی مدرسه و سرسختی شغلی معلمان وجود دارد..

نتیجه بدست آمده با نتیجه ی پژوهش های لاسینگر و همکاران(۲۰۰۰)، شلتون(۲۰۰۲)، لاسچینگر(۲۰۰۴)، جود(۲۰۱۰)، نجفی و همکاران(۲۰۱۱)، دژبان و همکاران(۱۳۹۰) و جواهری کامل(۱۳۸۸) همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه باید اشاره کرد که: فرهنگ سازمانی مدرسه به معلمان هویتی سازمانی می بخشد، آنچه مدارس موفق را برجسته می سازد و آن ها را از دیگر مراکز متمایز می سازد توانایی این مدارس در جذب، پرورش و نگهداری معلمان با استعداد و خلاق است و معلمان نیز به نوبه خود وابستگی عمیقی نسبت به مدرسه محل خدمت خود پیدا می کنند. فرهنگ سازمانی مدرسه تعهد گروهی را آسان می سازد، مدارسی که دارای فرهنگ قوی و توانمند هستند، معلمان نسبت به ارزش ها و اهداف آن احساس تعهد و مسئولیت پیدا می کنند که این عامل باعث افزایش سرسختی شغلی آن ها می شود(شفیعی و ناصری، ۱۳۹۹). همچنین فرهنگ سازمانی مدیران مدارس را ترغیب می کند به معلمان برای شروع کارها، استقلال و خودمختاری کافی دهند، به آن ها اجازه می دهد که مهارت ها و توانایی های خویش را آزادانه و بدون ترس از خطا، اشتباه و تنبیه به عرصه ظهور درآورند و بدین شکل احساس شایستگی کنند، و با فراهم آوردن اهداف مهم و چالش انگیز، منجر به شکل گیری حسی معناداری شده و با ایجاد شرایطی که معلمان بتوانند نتیجه کار خویش را ببینند، احساس تأثیرگذاری در آن ها به وجود می آورد، می توان اطمینان داشت که در چنین فرهنگی، بروز رفتارهای نوآورانه و خلاقانه به میزان قابل توجهی در میان معلمان گسترش یابد. این بدان معناست که فرهنگ سازمانی قویا از طریق ایجاد جس معناداری شایستگی خودمختاری و تاثیرگذاری منجر می شود که معلمان اشتیاق زیادی به شغل خویش پیدا کرده به طوری که آن قدر جذب کار خویش شوند که حتی گذر زمان را حس نکنند و

با تلاش قابل مالحظه ای به انجام وظایف شغلی خـویش بپردازند(حسـینی روش و نخعـی مقـدم، ۱۳۹۸).

همچنین اشاره شد بین فرهنگ مشارکتی با سرسختی شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

داده های بدست آمده با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشـان داد مقدار همبستگی پیرسون برای دو متغیر فرهنگ مشـارکتی و سرسـختی شـغلی برابـر ۰/۶۳۸ است و این مقدار در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار اسـت. بنـابراین رابطـه ی معنـی داری بـین فرهنگ مشارکتی(از مولفه های فرهنگ سازمانی) و سرسختی شغلی معلمان جغرافیای شهر کربلا وجود دارد.

در تبیین این فرضیه ی می توان اشاره کرد که چنانچه در مدارس فرهنگ مشارکتی حـاکم باشـد، روحیه معلمان نیز افزایش پیدا می کند، در مدارس با فرهنگ مشارکتی معلمـان بـدون درگیـری و تضاد با هم کار می کنند، در این گونه مدارس رضایت شغلی معلمان زیاد می باشد و از طرف دیگر استقلال، خلاقیت، نوآوری و آزادی، هماهنگی و انسجام و همچنین توجـه بـه دسـتاوردهای کـادر مدرسه در این گونه مدارس حاکم است.

در بیان اینکه بین فرهنگ بوروکراتیک با سرسختی شغلی معلمان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

داده های بدست آمده با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشـان داد مقدار همبستگی پیرسون برای دو متغیر فرهنـگ بروکراتیـک و سرسـختی روانشـناختی برابـر ۰/۶۰۵ – است و این مقدار در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. بنـابراین رابطـه ی منفـی و معنی داری بین فرهنگ بروکراتیک(از مولفه هـای فرهنـگ سـازمانی) و سرسـختی روانشـناختی معلمان وجود دارد.

در تبیین این فرضیه باید اشاره کرد که در فرهنگ سازمانی بوروکراتیک تمرکـز درونـی و سـازگار شدن با محیط ثابت می باشد. در این نوع فرهنگ، ساختار سازمانی، نوع کـار و مقـررات خشـک و روابط رسمی بر اساس سلسله مراتب صورت می گیرد از ایـن رو بـازخورد ارتباطـات در ایـن نـوع

فرهنگ مشکل و زمان بر است(دفت، ۲۰۰۱). چنانچه فرهنگ سازمانی حاکم بر مدرسه از نوع فرهنگ بروکراتیک باشد، فشارهای روانی، نارضایتی، واکنش های منفی و استرس نیز در این نوع مدارس افزایش می یابد. مدیران در انجام وظایف شغلی تاکید زیاد دارند و نظارت و کنترل گری در این نوع مدارس زیاد است، همین عامل باعث کاهش مشارکت معلمان در تصمیم گیری امورد مدرسه خواهد شد و به تدریج ارتباطا موثر و سازنده بین معلمان، مدیران، دانش آموزان و اولیای آن ها بسیار ضعیف خواهد شد. از این رو باید مدیران مدارس تلاش کنند تا جوی سالم در محیط مدرسه بوجود آورند، در چنین جو سالمی است که بازده و نتایج کار و خودکارآمدی معلمان بهبود میابد و در نهایت موجب اثر بخشی و کارآمدی مدرسه خواهد شد.

فرهنگ باعث ثبات و پایداری مدارس شده و در معلمان احساس هویت ایجاد می‌کند و نگرش و رفتار معلمان را هدایت و شکل می دهد. درک و فهم از فرهنگ مدرسه زمینه‌ای را فراهم می‌کند که مسئولان آموزش وپرورش، مدیران، معلمان، والدین ودانش آموزان به راهنما و الگویی از باورها و نگرش‌های صحیح و مثبت درباره آموزش و هدف‌های تعلیم و تربیت دست یابند، و معلمان نسبت به آنچه در حوزه‌ی آموزش دست‌یافتنی است، آگاهی بیشتری پیدا کنند و الگوها، مفروضات و چشم‌اندازهای نهفته در مدارس را مورد کاوش قرار دهند تا با اتکا به آن بتوانند بارویکردی جامع، مفروضات، عملکردها، مبانی و هدف‌های نظری و آموزشی آن را نقد کنند و ارتقا بخشند، معلمان را تشویق می‌کند تا به مقاصد انسانی و اجتماعی گسترده‌تری نسبت به آنچه درحال حاضر انجام می‌دهند، بیندیشند و در پرتو تعهدات خویش، درباره ماهیت و چگونگی تدریس و آموزش تصمیم بگیرند. می‌توان نتیجه گرفت فرهنگ شکل دهنده نگرش‌ها و رفتار معلمان و در آن‌ها احساس هویت ایجادکرده موجب ثبات و پایداری سیستم مدارس می‌شود. فرهنگ مدرسه قوی‌تر، معلمان باانگیزه‌تر می‌پروراند و معلمان باانگیزه‌تر، توفیقات بیشتری در موفقیت دانش آموزان کسب می‌کنند. درواقع فرهنگ مدرسه یکی از بسترهای مهم آموزش و مهم ترین شاخص سطح کیفیت و ارتقای کل برنامه‌های آموزش است و باقدرتی که در تعیین رفتار اعضا دریافت جامعه مدرسه دارد می‌تواند کمک و اثر بالقوه‌ای در انسجام و پیشرفت کل فرآیندهای آموزشی داشته باشد.

منابع و مآخذ

۱. ال دفت، ریچارد.(۱۳۸۸). تئوری و طراحی سازمان، ترجمه: علی پارسیان و سیدمحمد اعرابی، دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ ششم.

۲. ابراهیم زاده، سودابه؛ قدمی، محسن.(۱۳۹۳). مولفه های فرهنگ سازمانی و نقش آن بر بهبود مدیریت تحول، فصلنامه مدیریت فرهنگی، ۸(۴)، ۳۷-۲۷.

۳. اسمیت،فیلیپ چی.(۲۰۰۲). ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی، ترجمه بهرنگی، محمد رضا(۱۳۸۲)، تهران« انتشارات کمال تربیت.

۴. اکبری بلوطبنگان، افضل؛ رضایی علی، محمد؛ محمدی فر، محمدعلی؛ نجفی، محمود؛ اکبری بلوطبنگان، اسماعیل. (۱۳۹۴). ویژگی‌های روانسنجی فرم کوتاه پرسشنامه سرسختی شغلی. نشریه پرستاری ایران، ۲۸ (۹۳ و ۹۴) :۵۵-۶۵

۵. امیری، میثم .(۱۳۹۷). بررسی رابطه سبکهای تعاملی معلمان و فرهنگ‌سازمانی مدرسه با مهارتهای خودتنظیمی در دانش‌آموزان دوره اول متوسطه شهر یزد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش برنامه‌ریزی درسی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردکان.

۶. انصاری، محمد علی؛ شائمی برزکی، علی؛ صفری، علی.(۱۳۹۰). ارائه الگوی مدیریت فرهنگ سازمانی با رویکرد زمینه ای، فصلنامه جامعه شناسی کاربردی، ۲۲(۲)، ۱۴۲-۱۲۱.

۷. ایران نژاد پاریزی، مهدی. (۱۳۹۳). مدیریت رفتار سازمانی(در عصر جهانی شدن)، چاپ سوم، تهران، انتشارات مدیران.

۸. داوودی، حسین؛ بهاری، فرشاد؛ میرزاجانی، سید مرتضی.(۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۳)، ۱۳۹-۱۲۷.

۹. سرداری، لیلا. (۱۳۹۸). بررسی پیش‌بینی چابکی فرهنگی مدیران مدارس ابتدایی بر اساس توانمندی، تعهد، شایستگی و فرهنگ مدرسه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور مرکز همدان.

۱۰. صاحبدل، سهیلا (۱۳۹۹). نقش فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی .

۱۱. عادل بابلان، زاهد، معینی‌کیا، مهدی، صاحبدل، سهیلا، فروغی، فردین.(۱۴۰۰). نقش فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵(۱۶): ۱۲۱-۱۳۷.

۱۲. عامری فر، فرشاد؛ جهانی، جعفر.(۱۳۹۲). رابطه بین فرهنگ سازمانی با اثر بخشی مدرسه از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه شیراز، فصلنامه علمی – پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۴(۳)، ۱۷۰-۱۵۵.

۱۳. عظیم پور، احسان، جلیلیان، سهیلا. (۱۳۹۸). مدل علی تأثیر سرسختی شغلی بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه. پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، ۴ (۳۱): ۲۱-۴۲.

۱۴. عظیم‌پور، احسان، جلیلیان، سهیلا. (۱۳۹۵). نقش سرسختی شغلی در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان؛ با میانجی‌گری رفتارهای کاری نوآورانه. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۱(۲)، ۶۰-۷۲.

۱۵. قدمی، محسن؛ علی نیا، پریسا.(۱۳۹۴). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با استراتژی با استفاده از مدل گلوب، فصلنامه مدیریت و توسعه و تحول، ۲۲(۱)، ۳۶-۲۹.

۱۶. کاظمی، صدرالدین؛ عنایتی، بهروز؛ کاظمی، احمدرضا.(۱۳۹۳). شناسایی رابطه بین عوامل فرهنگ سازمانی و پویایی گروهی کارکنان، فصلنامه مدیریت، ۱۱(۳۵)

۱۷. *Abu-Jarad, I. Y. , Yusof , N. A, & Nikbin , D. (۲۰۱۰). "A Review Paper on Organizational Culture and Organizational Performance". International Journal of Business and Social Science, ۱(۳), ۲۶-۴۶.*

۱۸. *Allerd, k. D& Smith, T, w(۱۹۸۹). The hardy personalty: cognitive and physiological resposes to evaluative threat. Journal of personality and social psychology, ۵۶, ۲۵۶-۲۶۶.*

۱۹. *Alsadi, R., & Assaf, M. (۲۰۲۲). Coping Strategies And Occupational Hardiness As Predictors For Spiritual Quality Of Life Among Paramedics In The Emergency Centers During The Corona Pandemic. Journal of School Psychology, ۶(۱s), ۶۳-۸۱.*

۲۰. *Ärlestig, H. (۲۰۰۸). Communication between principals and teachers in successful schools (Doctoral dissertation, Pedagogik).*

۲۱. *Baldauf, A., & Cravens, D. W. (۲۰۰۲). The Effect of Moderators on the Salesperson Behavior Performance and Salesperson Outcome Performance and Sales Organization Effectiveness. European Journal of Marketing, ۳۶, ۱۳۶۷-۱۳۸۸.*

۲۲. *Baron, R. A .(۱۹۹۱). Positive effects of conflict: A cognitive perspective. Employee*

۲۳. *Baum, J. R., & Locke, E. A .(۲۰۰۴). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. Journal of Applied Psychology, ۸۹.*

۲۴. *Bush, T. & Coleman, M. (۲۰۰۰). Leadership and strategic management in education London: SAGE Publications Ltd.*

۲۵. *Bush, T. (۲۰۱۰). Theories of educational leadership and management, ۴th Edition. Sage.*

۲۶. *Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (۲۰۱۱). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. John Wiley & Sons.*

۲۷. *Cavanagh, R. F., & Dellar, G. B. (۱۹۹۷). Towards a model of school culture. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association.*

۲۸. *Conner. K. M & Davidson, j.r.t.(۲۰۰۳).Development of a new resilience scale:The Conner- Davidson resilience scale(CD-RISC).Depression and Anxiety ۱۸,۷۶-۸۲.*

۲۹. *Kobasa.s.c(۱۹۷۹). Stress ful life evente, personality and healt: an inquiry in to hardiness. Journal of personality and social psychology, ۳۷,۱۱-۱۱.*

۳۰. *Krouse, S., & Louis, K. S. (۲۰۰۶). Building strong school culture: A guide to change. Thousand Oaks: Corwin Press.*

۳۱. *Maddi S.R. (۲۰۱۴). Hardiness Leads to Meaningful Growth Through What is Learned When Resolving Stressful Circumstances. In: Batthyany A., Russo- Netzer P. (eds) Meaning in Positive and Existential Psychology. Springer, New York, NY.*

۳۲. *Maddi, R.S.,(۲۰۰۴), Hardiness: An operetionalization of existe courage, journal of humanistic psychology, ۴۴,۲۷۹.*