

هفتمین همایش ملی بنیاد علمی قانون یار

همایش پژوهش های علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین

بنیاد علمی قانون یار - آموزش و پرورش استان کرمانشاه - واحد پژوهش سپاه پاسداران (با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه رازی، دانشگاه آزاد، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه پیام نور کرمانشاه، دانشگاه علمی و کاربردی، جهاد دانشگاهی واحد کرمانشاه، دانشگاه صنعتی کرمانشاه، بنیاد شهید و سازمان ارشاد و
سر دبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نماینده مقالات در پایگاه های ملی و بین المللی)
تاریخ برگزاری: ۸ اسفندماه ۱۴۰۳ شماره مقاله: ۲۸/۹۹۹۲ رده بندی: کنگره ۵: ب ۵۶/۰۷۰

بررسی رابطه بین مسئولیت پذیری فرهنگ سازمانی مدرسه با سرسختی شغلی معلمان شهرستان کرمانشاه

پروین کیافر

کارشناسی ادبیات فارسی و دبیر آموزش و پرورش استان کرمانشاه

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مسئولیت پذیری 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 کولموگرو- 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 و معنی دار اما بین فرهنگ بروکراتیک و سرسختی شغلی معلمان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی مدرسه، سرسختی شغلی شهرستان کرمانشاه.



مقدمه

آموزش پرورش یکی از ارکان اصلی هر جامعه می باشد که عهده دار تعلیم و تربیت انسانی توسعه یافته و ترویج فرهنگ و ارزش های مربوط به جامعه است. چنین آموزش و پرورش سازنده ای را افرادی می سازند که از تفکر تک بعدی، جزئی نگر، سطحی و محدود به دور بوده و به جامعیت، تعمق، ژرف نگری و انعطاف پذیری در تفکر رسیده باشند. چنین افرادی قادرند آموزش و پرورش را به سمت سازندگی و توسعه همه جانبه و پایدار سوق دهند. نقش اصلی در این حرکت سرنوشت ساز بر عهده مدیران و معلمان آموزشی بوده و سازندگی و رفاه عمومی و عدالت اجتماعی و رضایت همگانی متأثر از اندیشه و عمل آنان می باشد. یک رنسانس تجدید حیات معنوی در حال تسخیر جهان است و این همانا انقلابی درم سیر چگونگی اندیشه ماست (اسمیت^۱، ۲۰۰۲). از آنجاکه در هر سازمانی، فرهنگ منحصر به فرد آن سازمان وجود دارد که به افراد شیوه مفهوم و معنی بخشیدن به رویدادها را نشان می دهد از فرهنگ سازمانی می توان به عنوان یک اهرم قدرتمند برابر هدایت و تقویت رفتار سازمانی استفاده. به طور کلی کامیابی و شکست سازمان ها را باید در فرهنگ آن ها جستجو کرد. در واقع اهمیت فرهنگ به گونه ای است که محققانی مانند هوی و میسکل^۲ (۲۰۰۶)، آمسا^۳ (۱۹۹۵) و بولمن و دیل^۴ (۱۹۹۱) آن را روح سازمان انرژی اجتماعی تعریف می کنند که می تواند سازمان ها را به پیش ببرد یا متوقف سازد (عامری فر و جهانی، ۱۳۹۲). شناخت خصوصیات و ویژگی های نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی آنان جهت به کارگیری هرچه بهتر و مطلوب تر این سرمایه سازمانی، یکی از دغدغه های رهبران و مدیران تمامی سازمان ها است؛ بنابراین نیروی انسانی را باید به عنوان مهم ترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد (کاظمی و همکاران، ۱۳۸۹). آموزش و پرورش از مهم ترین سازمان های آموزشی می باشد و در آن، معلمان به عنوان نقطه شروع هرگونه تحول آموزشی بیشترین نقش را در یادگیری دانش آموزان عهده دار هستند (بابلان و همکاران، ۱۴۰۰) با توجه به اینکه معلمان گروهی از جمعیت کشور ما را تشکیل می دهند و بهبود مستمر معلمان هم یکی از وظایف نظام

^۱ . Smith

^۲ . Hoy & Miskel

^۳ . Aumsa

^۴ . Deal & Bolman.

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 مؤلفه تعهد، کنترل و چالش (مبارزه‌جویی) تشکیل شده 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 مؤلفه 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، جنبه 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. آموزش و پرورش 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: روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از آن جایی که منجر به پیشنهادهای اجرایی جهت ارتقای مسئولیت‌پذیری فرهنگ‌سازمانی و سرسختی شغلی معلمان جغرافیا شهر کرمانشاه 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 می‌دهد. نمونه آماری شامل ۹۰ نفر از معلمان استان کرمانشاه که از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. ابزار اندازه‌گیری پژوهش مشتمل بر دو پرسشنامه استاندارد، پرسشنامه فرهنگ‌سازمانی مدرسه (بر اساس مدل آل. دفت، ۲۰۰۲) و پرسشنامه سرسختی شغلی مورنو جیمز و همکاران (۲۰۱۴) معلمان می‌باشد. روایی موردنظر در این پژوهش از نوع روایی محتوا است، روایی محتوا نوعی روایی است که معمولاً برای بررسی اجزای تشکیل‌دهنده یک ابزار اندازه‌گیری به کار برده می‌شود؛ که معمولاً توسط افراد متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. از این رو، 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 به کار برده شده در این پژوهش از نظر اساتید راهنما و سایر اساتید و متخصصین مدیریت آموزشی روایی محتوایی و صوری قابل قبولی می‌باشند. همچنین به منظور محاسبه پایایی (همسانی درونی سؤالات) پرسشنامه‌های مسئولیت‌پذیری فرهنگ‌سازمانی و سرسختی شغلی معلمان و مؤلفه‌های آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که نمده ۸۷/۰ گزارش شد. در پژوهش حاضر، بسته به اهداف و سؤالات پژوهش، از روش‌های مختلفی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید. به طور کلی در سطح



آمار توصیفی از شاخص هایی همچون جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از آزمون هایی همچون آزمون کولموگراف اسمیرنوف برای تعیین نوع توزیع داده ها (نرمال یا غیر نرمال)، آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین متغیرها، آزمون رگرسیون چندگانه (مدل همزمان) برای تعیین میزان پیش بینی متغیر ملاک از متغیر پیش بین، با استفاده از نرم افزار اس پی اس اس استفاده شد.

بخش دوم: نتایج و یافته ها

محقق سعی کرده است که به کمک روش آماری آزمون کالموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده ها، ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه میان متغیرها، اطلاعات حاصل از پرسشنامه را تحلیل نماید. علاوه بر استفاده از روش های آمار استنباطی، سعی شده است برای تشریح بهتر نتایج از فنون آمار توصیفی نظیر نمودارها و جداول توصیفی و کمی برای توصیف نمونه آماری نیز استفاده گردد به منظور مقایسه ی میزان فرهنگ سازمانی معلمان از نقطه ی برش آزمون فرهنگ سازمانی استفاده شد. بر اساس این روش، معلمانی که بین ۶۲-۳۱ نمره می گیرند، نشان دهنده این است که فرهنگ سازمانی ضعیفی دارند، معلمانی که بین ۹۳-۶۳ نمره می گیرند، فرهنگ سازمانی متوسطی دارند و معلمانی که نمره ۱۵۵-۹۴ به بالا می گیرند فرهنگ سازمانی بالایی دارند. نتایج نشان می دهد که ۵/۶ درصد از معلمان فرهنگ سازمانی ضعیفی دارند، ۳۵/۵ درصد فرهنگ سازمانی متوسطی دارند و ۵۸/۹ درصد فرهنگ سازمانی بالایی دارند. فراوانی و فراوانی درصدی فرهنگ سازمانی معلمان، در جدول شماره (۱-۱) آمده است.

هفتمین همایش پژوهش های علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین (نهاد برگزار کننده: بنیاد علمی قانون یار - آموزش و پرورش و سپاه پاسداران کرمانشاه - ۸ اسفند ۱۴۰۳)

هفتمین همایش پژوهش های علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین (نهاد برگزار کننده: بنیاد علمی قانون یار - آموزش و پرورش و سپاه پاسداران کرمانشاه - ۸ اسفند ۱۴۰۳)

هفتمین همایش پژوهش های علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین (نهاد برگزار کننده: بنیاد علمی قانون یار - آموزش و پرورش و سپاه پاسداران کرمانشاه - ۸ اسفند ۱۴۰۳)

هفتمین همایش پژوهش های علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین (نهاد برگزار کننده: بنیاد علمی قانون یار - آموزش و پرورش و سپاه پاسداران کرمانشاه - ۸ اسفند ۱۴۰۳)



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

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

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 (۳-۴) مشاهده می‌گردد.



جدول ۴-۳: 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 متغیر در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. به عبارت دیگر 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 ۴-۴: 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 $0/533$ می‌باشد مقدار سطح معنی‌داری مشاهده‌شده کوچک‌تر از $0/01$ می‌باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان 95% رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. به عبارت دیگر 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 ۴-۵: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین فرهنگ انعطاف‌پذیر و سرسختی شغلی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
فرهنگ انعطاف‌پذیر	سرسختی شغلی	$0/627$	$0/001$

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی پیرسون برای این دو متغیر $0/627$ می‌باشد مقدار سطح معنی‌داری مشاهده‌شده کوچک‌تر از $0/01$ می‌باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان 95% رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. به عبارت دیگر 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.



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 متغیر در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه معنی‌دار و منفی وجود دارد. به عبارت دیگر 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 فرهنگ سازمانی پیشگویی‌کننده مناسبی برای سرسختی شغلی معلمان جغرافیای شهر کرمانشاه می‌باشند. به منظور تعیین سهم هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (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 ۴-۷. ضرایب همبستگی چندگانه

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R ^۲)	ضریب تعیین تعدیل‌یافته (R ^۲ .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 ($r=0/711$) و میزان R^2 برابر با $0/505$ می‌باشد؛ یعنی مولفه‌های فرهنگ سازمانی $0/50$ تغییرات میزان سرسختی شغلی معلمان را پیش‌بینی 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 پرسش‌نامه‌ی فرهنگ سازمانی مدرسه و سرسختی شغلی و یک پرسشنامه‌ی مشخصات فردی معلمان انجام شد. برای تعیین پایایی آن‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پرسشنامه‌ی مشخصات فردی مشتمل بر ۶ سوال جنسیت، سن، سطح تحصیلات، سابقه‌ی خدمت و وضعیت تاهل معلمان بود. پرسشنامه‌ی فرهنگ سازمانی مدرسه مشتمل بر ۳۱ سوال و پرسشنامه‌ی سرسختی شغلی معلمان مشتمل بر ۱۷ سوال بود. از میان ۱۰۰ پرسشنامه توزیع شده میان معلمان تعداد ۹۰ پرسشنامه دریافت شد. در این پژوهش داده‌های استخراج شده از پرسشنامه‌ها از طریق روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، ...) و روش‌های آمار استنباطی کلموگروف-اسمیرنوف و همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

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

داده‌های 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 $0/695$ است و این مقدار در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین رابطه‌ی معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی مدرسه و سرسختی شغلی معلمان وجود دارد.

نتیجه بدست آمده با نتیجه‌ی پژوهش‌های 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، مدرسی 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 حس معناداری شایستگی خودمختاری و تأثیرگذاری 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 ملاحظه ای به انجام وظایف شغلی خویش بپردازند (حسینی روش و نخعی مقدم، ۱۳۹۸).

همچنین اشاره شد بین فرهنگ مشارکتی با سرسختی شغلی معلمان رابطه معنی داری 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 مشارکتی و سرسختی شغلی برابر $0/638$ است و این مقدار در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. بنابراین رابطه ی معنی داری بین 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 حاکم باشد، روحیه معلمان نیز افزایش پیدا می کند، در مدارس با فرهنگ مشارکتی معلمان بدون درگیری 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 توجه به دستاوردهای کادر مدرسه در این گونه مدارس حاکم است.

در بیان اینکه بین فرهنگ بروکراتیک با سرسختی شغلی معلمان رابطه معنی داری 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 بروکراتیک و سرسختی روانشناختی برابر $0/605$ - است و این مقدار در سطح اطمینان 99 درصد معنادار است. بنابراین رابطه ی منفی و معنی داری بین فرهنگ بروکراتیک(از مولفه های فرهنگ سازمانی) و سرسختی روانشناختی معلمان وجود دارد.

در تبیین این فرضیه باید اشاره کرد که در فرهنگ سازمانی بروکراتیک تمرکز درونی و سازگار شدن با محیط ثابت می باشد. در این نوع فرهنگ، ساختار سازمانی، نوع کار و مقررات خشک و روابط رسمی بر اساس سلسله مراتب صورت می گیرد از این رو بازخورد ارتباطات در این نوع 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 امور 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 می کند و نگرش و رفتار معلمان را هدایت و شکل می دهد. درک و فهم از فرهنگ مدرسه زمینه ای را فراهم می کند که مسئولان آموزش و پرورش، مدیران، معلمان، والدین و دانش آموزان به راهنما و الگویی از باورها و نگرش های



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 در حال 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 ایجاد کرده موجب ثبات و پایداری سیستم مدارس می‌شود. فرهنگ مدرسه قوی‌تر، معلمان بانگیزه‌تر می‌پروراند و معلمان بانگیزه‌تر، توفیقات بیشتری در موفقیت دانش آموزان کسب می‌کنند. درواقع فرهنگ مدرسه یکی از بسترهای مهم آموزش و مهم‌ترین شاخص سطح کیفیت و ارتقای کل برنامه‌های آموزش است و با قدرتی 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

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

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

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

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): ۶۵-۵۵.

امیری، میثم. (۱۳۹۷). بررسی رابطه سبک‌های تعاملی معلمان و فرهنگ سازمانی 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.

انصاری، محمدعلی؛ شائمی برزکی، علی؛ صفری، علی. (۱۳۹۰). ارائه الگوی مدیریت فرهنگ سازمانی با رویکرد زمینه‌ای، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۲(۲)، ۱۴۲-۱۲۱.

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

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.



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

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

عادل بابلان، زاهد، معینی کیا، 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.

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.

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

عظیم پور، احسان، جلیلیان، سهیلا. (۱۳۹۵). نقش سرسختی شغلی در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان؛ با میانجی گری رفتارهای کاری نوآورانه. نوآوری های مدیریت آموزشی، ۱۱(۲)، ۶۰-۷۲.

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.



کاظمی، صدرالدین؛ عنایتی، بهروز؛ کاظمی، احمدرضا. (۱۳۹۳). شناسایی رابطه بین عوامل فرهنگ سازمانی و پویایی گروهی کارکنان، فصلنامه مدیریت، ۱۱ (۳۵)، ۴۷-۳۵.

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.

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.

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 Positive School Psychology, ۶ (۱۵), ۶۳-۸۱.

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

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.



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

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

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

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

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

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.

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.

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.



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

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.

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

لوگو سازمان ها و نهادهای علمی، سیاسی و دولتی حامی معنوی هفتمین همایش ملی بیژوهتر ها علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین



اکانت ایتا و ایمیل رسمی همایش جهت ارسال مقاله
Ghanonyar@YAHOO.COM ۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲

۱۴۰۳/۱۲/۰۸
دانشگاه رازی - سالیان همایش دانشکده علوم اجتماعی


 سازمان اسناد و کتابخانه ملی
 تحت پوشش خبری صداوسیما



جهت همکاری در برگزاری همایش با دبیر اجرایی تماس بگیرید:
خانم دکتر شهلا رضایی ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵