

دانش و پژوهش در علوم تربیتی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)
شماره سوم - پاییز ۱۳۸۳
صص ۷۳-۸۴

رابطه فرهنگ سازمانی و بهره‌وری دبیران دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر زنجان در سال تحصیلی (۷۹-۷۸)

حمید نوروزی^۱

چکیده

اگر فرهنگ را به قول روت بندیکت^۲ یک الگوی اندیشیدن و عمل کردن در نظر بگیریم همان طوری که بسیاری از صاحب نظران اتفاق نظر دارند، مقصود از فرهنگ سازمانی نظامی از استنباط مشترک است که اعضای یک سازمان دارند و این نظام استنباطی عبارت است از فرضها و ارزشها و عقاید مشترک بین اعضای سازمان که شیوه انجام امور را در سازمان مشخص می‌سازد (رابینز، تئوری سازمان، ۱۳۷۶، ص ۳۸۱). این تحقیق در پی این سؤال برآمد که آیا بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری دبیران دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر زنجان رابطه وجود دارد.

روش تحقیق توصیفی - همبستگی بود، جامعه آماری شامل کلیه دبیران دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر زنجان می‌شد. روش جمع‌آوری اطلاعات کتابخانه‌ای و میدانی بود، در روش میدانی ابزار جمع‌آوری دو پرسشنامه بود

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی

که یکی به ارزیابی فرهنگ سازمانی دبیرستانها و دیگری به وضعیت بهره‌وری دبیران می‌پردازد. با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS داده‌ها ارزیابی شد که تجزیه و تحلیل نشان‌دهنده تأثیر فرضیه کلی بین فرهنگ سازمانی و انگیزه دبیران، شناخت شغلی، رضایت سازمانی، سازگاری و بازخورد عملکرد دبیران بود و نیز با رابطه معناداری مورد تأیید قرار گرفت. در پایان پیشنهاد شد نسبت به فرهنگ سازمانی و عناصر دهگانه آن توجه خاصی مبذول شود. کلید واژه‌ها: فرهنگ سازمانی، بهره‌وری، انگیزه، رضایت شغلی.

مقدمه

در نگرش جدید فرهنگ سازمانی و مدیریت آن جایگاه ویژه‌ای دارد. در کنار توجه به سازمان به‌عنوان موجودیتی که دارای ساختار هدف‌گرا، مجموعه وظایف، شبکه‌های اطلاعاتی، فرایند تصمیم‌گیری و یا گروه‌های عضو است، فرهنگ سازمانی عدسی‌های متفاوتی را برای مطالعه فراهم می‌کند. فرهنگ را روح سازمان و انرژی اجتماعی تعریف کرده‌اند که می‌تواند سازمان را به جلو براند یا از حرکت باز دارد و این توان بالقوه به علت تأثیری است که فرهنگ بر رفتار کارکنان دارد.

هر چند فرهنگ سازمانی از تازه‌ترین و شاید از جدال‌آمیزترین مباحث نظری سازمان است، اما ابزاری مناسب برای تجزیه و تحلیل، فهم و پیش‌بینی رفتار سازمانی، تعهد و وفاداری کارکنان، اثربخشی رهبری، خلاقیت، ابتکار و نیز راهبردهای بقای سازمان است. فرهنگ سازمانی ریشه در باورها، ارزشها و هنجارهای مشترک بین اعضای آن سازمان دارد، بنابراین مطالعه درباره آن نیاز به زمان و ژرف‌اندیشی بسیار دارد، با این همه صاحب‌نظران بسیاری آن را با شاخص‌های کمی بررسی کرده‌اند.

اگر بپذیریم که استفاده از نیروی انسانی برتر به‌عنوان یک اسلحه رقابتی در بهبود عملکرد سازمانی بعد جدیدی در مدیریت رفتار سازمانی است و نیز سازمانها با داشتن کارکنانی که مهارتهای مناسب دارند و به‌طور مناسب برانگیخته می‌شوند می‌توانند به یک برتری رقابتی دست یابند، می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت فرهنگ سازمانی، به معنی استفاده از عناصر فرهنگی و مهمتر از آن تغییر و خلق این عناصر، نقش مهمی در اثربخشی سازمانها دارد.

بیان موضوع

فرهنگ سازمانی راه تازه‌ای برای پی بردن به زندگی سازمانی به‌شمار می‌رود، از این‌رو مدیر خردمند ناگزیر از توجه به فرهنگ سازمانی است و باید به آن چنان نزدیک باشد که آن را به‌خوبی بشناسد و گاه از آن چنان دوری‌گزیند که بر ضرورت‌های دگرگونی آن با چشمی باز و آگاه بنگرد. گریس آر. جریس^۱ فرهنگ سازمانی را «نظام زنده‌ای می‌داند و آن را در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می‌سازند، راهی که بر پایه آن به‌طور واقعی می‌اندیشند و احساس می‌کنند و شیوه‌هایی که به‌طور واقعی با هم رفتار می‌کنند» تعریف می‌کند (طوسی، ۱۳۷۲، ص ۱۵).

سازمانها هم مانند افراد دارای شخصیت هستند و آنها را می‌توان مانند افراد با صفات ویژه‌ای چون خشکی، مهربانی، گرمی، نوآوری و یا محتاط بودن مشخص کرد. همان‌طور که فرهنگ قبیله‌ای تعیین‌کننده رفتار افراد قبیله در مقابل همدیگر و در مقابل بیگانه است، سازمانها هم فرهنگهایی دارند که بر نوع رفتار اعضا حاکم‌اند (رابینز، ترجمه کبیری، ۱۳۷۰، ص ۲۵۱، ۲۵۲).

با توجه به مطالب گفته شده می‌توان این مسأله را به روشنی تشخیص داد که فرهنگ هر سازمان هنجارهایی برای رفتار اعضای سازمان ایجاد می‌کند که این هنجارهای رفتاری ممکن است در جهت اهداف سازمان باشد و موجب تلاش بیشتر و انجام موفقیت‌آمیز کارها شود یا برعکس افراد را بدون تحرک و انگیزه کند. بنابراین پی بردن به این مسأله که بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری افراد سازمان رابطه وجود دارد یا خیر موضوعی درخور توجه است. و ما در این تحقیق برآنیم تا این موضوع را در دبیرستانهای شهر زنجان مورد مطالعه قرار دهیم.

پیشینه تحقیق

در زمینه بیان پیشینه باید گفت که در مورد این موضوع تحقیقاتی انجام شده که به‌صورت پایان‌نامه است و تعدادی تحقیقات خارجی مربوط به موضوع تحقیق نیز ذکر خواهد شد.

راستی (۱۳۷۶) طی بررسی مقایسه‌ای فرهنگ سازمانی مدارس دولتی و غیردولتی (غیرانتفاعی) در دوره‌های متوسط و راهنمایی به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی مدارس دولتی و غیردولتی تفاوت معناداری وجود دارد و در نتیجه به علت وجود فرهنگ سازمانی بهتر در مدارس غیرانتفاعی نیروی انسانی تمایل بیشتری برای جذب شدن و ماندن دارند و این عامل در انگیزه و کارایی نیروی انسانی می‌تواند تأثیر مثبت داشته باشد.

زینعلی (۱۳۷۷) در بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با شیوه مدیریت از دیدگاه دبیران در دبیرستانهای شهر کرمانشاه به این نتیجه رسید که؛ بین فرهنگ سازمانی موجود و مطلوب از نظر دبیران تفاوت معنادار وجود دارد، بین سبک مدیریت دبیرستانهایی که فرهنگ سازمانی قوی دارند و سبک مدیریت دبیرستانهایی که فرهنگ ضعیف دارند تفاوت معنادار وجود دارد و دبیرستانهایی که با سبک مدیریت رابطه - مدار اداره می‌شوند فرهنگ سازمانی قوی‌تری دارند.

آرگون (۱۳۷۷) در بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیرات آن بر شیوه تصمیم‌گیری مدیران در صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی موجود و مطلوب از نظر کارکنان تفاوت معناداری وجود ندارد و شیوه تصمیم‌گیری جزئی از فرهنگ سازمانی است.

هدایتی (۱۳۷۴) بررسی تأثیر عوامل فرهنگی بر اثربخشی مدیران ارشد استان کردستان را انجام داده است که نتایج حاصل چنین است: ۱- همبستگی معناداری بین آشنایی مدیران با فرهنگ استان و اثربخشی آنان وجود دارد. ۲- مدیرانی که آشنایی بیشتری با فرهنگ منطقه دارند، اثربخشی بیشتری دارند.

علمی (۱۳۷۵) در مطالعه‌ای ارتباطات و اثر آن بر رضایت شغلی کارکنان در سازمان ملی زمین و مسکن را مورد بررسی قرار داد که نتایج حاکی از وجود همبستگی معنادار و قوی بین رضایت شغلی کارکنان و نظام ارتباطی سازمان است.

عباس‌زاده (۱۳۷۸) به بررسی تأثیر پرداخت حقوق و مزایا بر مبنای عملکرد در رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی پرداخته است، که نتایج حاکی از این است که این نوع پرداخت حقوق موجب افزایش رضامندی کارکنان از درآمد خود و رضایت از کار سازمانی آنها می‌شود.

ترابی‌کیا (۱۳۷۸) طی تحقیقی به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که شاخصهای متفاوت فرهنگ سازمانی و استادان از وضعیت مناسب و مطلوبی برخوردار هستند. و فرهنگ سازمانی و رضایت افراد سازمان رابطه معنادار با هم دارند. به این ترتیب که هر چه فرهنگ سازمانی قوی‌تر باشد رضایت افراد نیز افزایش خواهد یافت. هاشمیان (۱۳۷۷) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی اعضای سپاه پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که بین میزان قوی بودن فرهنگ سازمانی با میزان رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

عطایی (۱۳۷۳) در بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی مؤسسه رازی که در بررسی فرهنگ چهارده عنصر را در نظر گرفته، به همین نتایج رسیده است. سنگی‌پور (۱۳۷۷) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر روی جذب و نگهداری نیروی انسانی پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان داده است که بین فرهنگ سازمانی و جذب و نگهداری نیروی انسانی متخصص رابطه وجود دارد و این رابطه مثبت است، زیرا با نزدیکی فرهنگ سازمانی به الگوی مشارکتی میزان تمایل نیروی انسانی متخصص برای جذب شدن و ماندن بالاتر می‌رود.

قبادی (۱۳۷۶) به بررسی فرهنگ و جو سازمانی و رابطه آن با بهره‌وری کارکنان حوزه معاونت صدا و سیمای جمهوری اسلامی پرداخت و نتیجه گرفت که فرهنگ و جو سازمانی با بهره‌وری کارکنان رابطه مستقیم و معنادار دارد.

در تحقیقی که پژوهشگران برگزیده شوراهای عضو سازمان بهره‌وری آسیا انجام داده‌اند، به بررسی عوامل فرهنگی مؤثر بر بهره‌وری پرداخته‌اند که در نتیجه پنج عامل به‌عنوان عوامل فرهنگی مؤثر بر بهره‌وری معرفی شده‌اند که عبارت‌اند از، محاسبه اعمال، پویایی، احساس مسئولیت، رعایت حقوق دیگران، نظم‌پذیری (مدیریت بهره‌وری، شماره ۴۹، ص ۱۲).

اکونسا از دانشگاه پنسیلوانیا در بررسی عوامل مؤثر در توسعه نیافتن کشورهای مکزیکی و هند نتیجه گرفت که مهمترین عامل توسعه نیافتن کشورهای جهان سوم مسائل فرهنگی است، نه مسائل اقتصادی (تدبیر، شماره ۵۳، ص ۷۴).

کان در پژوهشی با عنوان «توسعه و اقتصاد جهانی» به مطالعه ریشه‌های فکری - فرهنگی توسعه کشورهای نظیر کره جنوبی، تایوان، سنگاپور و تعدادی از کشورها پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که وجود فرهنگ برای توسعه صنعتی در یک کشور عامل مهمی است و همچنین موفقیت یک کشور در رسیدن به توسعه صنعتی وجود فرهنگ مطلوب و متعدد است (ایرانزاده، ۱۳۷۴).

مطالعات نشست در مورد فرهنگ سازمانی با عنوان «فرهنگ سازمانی به عنوان دارایی سازمانی» به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی به عنوان یک دارایی و سرمایه یا یک بدهی در سازمان قلمداد می‌شود. وقتی باورهای مشترک به سهولت تصمیم‌گیری و ارتباطات منجر شود، موجب تصمیم‌گیری آسان و درست در سازمان می‌شود، همچنین انگیزش و هماهنگی و تعهد در سازمان ایجاد می‌کند (زارعی متین، ۱۳۷۲).

اهمیت و ضرورت پژوهش

فرهنگ سازمانی شامل ارزشها، عقاید و باورهای مشترک است که بین اعضای یک سازمان به طور مشترک وجود دارد و هنجارهای رفتاری را برای اعضای سازمان تعیین می‌کند. این هنجارها ممکن است رفتارهای کارآمد و اثربخشی را ایجاد نماید که منجر به بهره‌وری خواهد شد، مسأله کاهش بهره‌وری از مهمترین معضلاتی است که گریبانگیر نیروی انسانی سازمانهای ایران است که به خصوص در بخش خدمات این مسأله نمود بیشتری دارد و نظام آموزشی نیز به عنوان نظام خدماتی از این موضوع جدا نیست. پایین بودن بهره‌وری نیروی انسانی موجب ناموفق بودن نظام آموزشی و مدارس خواهد شد. با توجه به اینکه نیروی انسانی عامل کلیدی در موفقیت سازمانها است، تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار کارکنان و در نتیجه عملکرد آنها در بسیاری از پژوهش‌ها تأیید شده است که می‌توان به تحقیقات کان^۱ اشاره کرد. وی در تحقیقی با عنوان توسعه و اقتصاد جهانی به مطالعه ریشه‌های فکری - فرهنگی توسعه کشورهای نظیر کره جنوبی، تایوان، سنگاپور و... پرداخته است و علت موفقیت این کشورها را وجود فرهنگ مستعد توسعه صنعتی معرفی کرده است (ایرانزاده، ۱۳۷۴، ص ۳۱).

ارزشها در محیط کار رفتارها را تعیین می‌کنند و بر بهره‌وری تأثیر می‌گذارند. مدیران اثربخش بهره‌وری کارکنان را در کنار مجموعه متنوعی از ارزشها به دست می‌آورند و همچنین با تعیین ارزشهای متفاوت، مطابقت پاداش‌ها بر مبنای ارزشها، رفتارهای با ارزش را تشویق می‌شوند. این مسأله نشان‌دهنده ارتباط پیچیده بین ارزشها و رفتارها در چارچوب سازمان است (ورد و ویلیام، ۱۹۸۹).

هنگامی که افراد احساس کنند که می‌توانند کار را از طریق مشارکت، بروز خلاقیت و عملکرد شغلی فعالانه به انجام رسانند، بهره‌وری رو به شکوفایی پیش می‌رود. پس با به کار گرفتن فنون جدید یا خرید ماشین‌آلات تازه نمی‌توان به اندازه انگیزش در بهره‌وری مؤثر بود (بوتی، ۱۳۷۱، ص ۴۲).

اهداف و فرضیات

نقش معلمان به عنوان افرادی که در سطح فنی مدارس به طور مستقیم با دانش‌آموزان سروکار دارند، اهمیت فراوانی دارد. نظام آموزشی از این نظر که نقش بسیار مهمی در آینده یک جامعه دارد از بخشهای حساس جامعه است، بنابراین توجه به بهره‌وری نیروی انسانی آن می‌تواند بهره‌وری نظام آموزشی را بهبود بخشد. از این رو این تحقیق به دنبال اهداف زیر است.

- ۱- شناخت فرهنگ سازمانی دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر زنجان
 - ۲- شناخت وضعیت بهره‌وری دبیران دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر زنجان
 - ۳- آگاهی از رابطه فرهنگ سازمانی دبیرستانهای زنجان و بهره‌وری دبیران
- با توجه به این اهداف یک فرضیه کلی و شش فرضیه جزئی ارائه گردیده است که عبارت‌اند از:

فرضیه کلی: بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری دبیران دبیرستانهای دولتی شهر زنجان رابطه وجود دارد.

- ۱- بین فرهنگ سازمانی و اعتبار تصمیمات سازمانی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین فرهنگ سازمانی و انگیزه دبیران دبیرستانها رابطه وجود دارد.
- ۳- بین فرهنگ سازمانی و شناخت شغلی دبیران رابطه وجود دارد.
- ۴- بین فرهنگ سازمانی و بازخورد عملکرد رابطه وجود دارد.
- ۵- بین فرهنگ سازمانی و رضایت دبیران رابطه وجود دارد.
- ۶- بین فرهنگ سازمانی و سازگاری دبیران رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی - همبستگی است، به این معنی که ابتدا به توصیف دو پدیده فرهنگ سازمانی دبیرستانها و بهره‌وری دبیران دبیرستانها پرداخته شد و سپس رابطه این دو پدیده مورد بررسی قرار گرفت.

جامعه آماری تحقیق شامل دبیران دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر زنجان است. نمونه و روش نمونه‌گیری به این ترتیب است که برای تعیین حجم نمونه از فرمول زیر استفاده می‌شود.

$$n = \frac{Nz^2 \frac{\alpha}{2} p (1-p)}{\sum^2(N-1) + z^2 \frac{\alpha}{2} (1-P)}$$

روش نمونه‌گیری نیز روش تصادفی نظام‌مند است یعنی از هر دبیرستان با توجه به تعداد دبیران نمونه مورد نظر انتخاب گردید.

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. در روش میدانی با استفاده از دو پرسشنامه به جمع‌آوری داده‌ها در مورد فرهنگ سازمانی و بهره‌وری دبیران پرداخته شده است. در روش کتابخانه‌ای نیز با مراجعه به متون علمی فارسی و لاتین به تدوین پیشینه تحقیق پرداخته شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده نشان‌دهنده این مطلب است که بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری دبیران رابطه وجود دارد که به بیان خلاصه‌ای از نتایج آن می‌پردازیم. علاوه بر تأیید فرضیه کلی تحقیق با ۹۵٪ اطمینان ۵ فرضیه از شش فرضیه جزئی نیز مورد تأیید قرار گرفت.

۱- رابطه بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و بهره‌وری دبیران از طریق نرم‌افزار آماری و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد ارزیابی قرار گرفت. رابطه این دو متغیر ($r = 0/64$) ارزیابی شد که در سطح $0/05$ خطا رابطه معنادار بود و فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. یعنی با ۹۵٪ اطمینان می‌توان بیان کرد که بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری دبیران دبیرستانهای دولتی شهر زنجان رابطه وجود دارد.

۲- رابطه فرهنگ سازمانی و اعتبار تصمیمات نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد

ارزیابی قرار گرفت که نشان‌دهنده ($r = 0/39$) همبستگی بین دو متغیر است. ولی این همبستگی از نظر آماری معنادار نبود، بنابراین فرضیه مورد تأیید قرار نگرفت و نمی‌توان گفت که بین فرهنگ سازمانی و اعتبار تصمیمات رابطه وجود دارد.

۳- محاسبه و تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی و شناخت شغلی دبیران دبیرستانها همبستگی ($r = 0/70$) بالایی وجود دارد که این همبستگی در سطح $0/01$ خطا نیز معنادار است یعنی با 99% اطمینان می‌توان گفت بین فرهنگ سازمانی و شناخت شغلی دبیران رابطه وجود دارد و فرضیه مورد تأیید است.

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها در مورد فرضیه جزئی سوم نشان‌دهنده همبستگی ($r = 0/61$) بین فرهنگ سازمانی و انگیزه دبیران است به عبارتی این همبستگی در سطح $0/05$ خطا معنادار است و با 95% اطمینان فرضیه مورد تأیید قرار می‌گیرد یعنی بین فرهنگ سازمانی و انگیزه دبیران دبیرستانهای دولتی شهر زنجان رابطه وجود دارد.

۵- رابطه بین دو پدیده فرهنگ سازمانی و سازگاری دبیران دبیرستانها نیز از طریق نرم‌افزار SPSS مورد ارزیابی قرار گرفت که نشان‌دهنده ضریب همبستگی ($r = 0/61$) بین فرهنگ سازمانی و سازگاری دبیران است. این ضریب همبستگی در سطح $0/05$ خطا معنادار است یعنی با 95% اطمینان می‌توان گفت بین فرهنگ سازمانی و سازگاری دبیران دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر زنجان رابطه وجود دارد.

۶- محاسبات صورت گرفته در مورد داده‌های جمع‌آوری شده در مورد دو متغیر فرهنگ سازمانی و رضایت سازمانی نشان می‌دهد که بین این پدیده‌ها همبستگی خوبی برقرار است، یعنی ضریب همبستگی ($r = 0/76$) در سطح $0/01$ خطا معنادار است. بنابراین با 99% اطمینان می‌توان گفت بین فرهنگ سازمانی و رضایت سازمانی دبیران دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر زنجان رابطه وجود دارد.

۷- رابطه بین فرهنگ سازمانی و بازخورد عملکرد دبیران نیز با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS مورد ارزیابی قرار گرفت که نشان‌دهنده ضریب همبستگی ($r = 0/60$) بین این دو متغیر است و در سطح $0/05$ خطا معنادار می‌باشد، یعنی فرضیه با 95% اطمینان مورد تأیید است. بنابراین بین فرهنگ سازمانی و بازخورد عملکرد دبیران دبیرستانهای دولتی پسرانه شهر زنجان رابطه وجود دارد. به‌طور خلاصه اطلاعات مربوط به نتایج تجزیه و تحلیل در جدول زیر آورده شده است.

جدول خلاصه آزمون فرضیات

متغیرها	فرهنگ سازمانی	T محاسبه شده	T جدول	سطح معنادار
بهره‌وری	$r = 0/640$	۲/۶۳	۱/۸۱	۰/۰۵
اعتبار تصمیمات	$r = 0/392$	۱/۳۴	۱/۸۱	۰/۰۵
شناخت شغلی	$r = 0/703$	۳/۱۲	۲/۷۶	۰/۰۱
انگیزه	$r = 0/61$	۲/۴۳	۱/۸۱	۰/۰۵
سازگاری با محیط	$r = 0/619$	۲/۴۹	۱/۸۱	۰/۰۵
رضایت	$r = 0/763$	۳/۷۹	۲/۷۶	۰/۰۱
بازخورد عملکرد	$r = 0/60$	۲/۳۷	۱/۸۱	۰/۰۵

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که با توجه به تأیید فرضیه کلی و پنج فرضیه از شش فرضیه جزئی فرهنگ سازمانی یعنی ارزشها، عقاید و هنجارهای مشترک در بین اعضای سازمان با شکل‌گیری رفتارهای اعضای سازمان رابطه دارد و فرهنگ همان‌طوری که هنجارهای رفتاری اعضای جامعه و قبیله را شکل می‌دهد در شکل دادن رفتارهای اعضای سازمان نیز بی‌تأثیر نیست. همچنین نتایج تحقیقات داخلی راستی (۱۳۷۶) زینعلی (۱۳۷۷) آرگون (۱۳۷۷) هدایتی (۱۳۷۴) علومی (۱۳۷۵) ترابی‌کیا (۱۳۷۸) عباس‌زاده (۱۳۷۸) هاشمیان (۱۳۷۷) عطایی (۱۳۷۳) سنگی‌پور (۱۳۷۷) قبادی (۱۳۷۶) و تحقیقات خارجی پژوهشگران برگزیده شوراها و عضو سازمان بهره‌وری آسیا، اکوتسا از دانشگاه پنسیلوانیا، کان و نتایج مطالعات نشست در مورد فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی و فرهنگ جامعه بر رضایت شغلی اعضای سازمان، تصمیم‌گیری مدیران، شیوه مدیریت مدیران، بهره‌وری کارکنان و بهره‌وری کلی توسعه کشورها تأثیر بسزایی دارد و با توجه به اهمیت نقش دبیران و معلمان در سازمانهای آموزشی وجود رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری دبیران دبیرستانها توجه ما را به نقش فرهنگ و رابطه آن با هنجارهای رفتاری دو چندان می‌کند.

پیشنهادهای اجرایی

- با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهایی برای مسؤولان و دست‌اندرکاران نظام آموزشی به‌ویژه مدیران مدارس و دبیرستانها ارائه می‌گردد که امید است مورد توجه قرار گیرد.
 - توجه و بها دادن هر چه بیشتر به ابتکار و خلاقیت دبیران در حل مسائل و مشکلات
 - پذیرش خطرات احتمالی در حد معمول
 - احترام و توجه به دبیران در دبیرستانها
 - حمایت از دبیران و کارکنان در هنگام بروز مشکلات
 - هدایت و رهبری دبیران برای شناخت مسائل و مشکلات
 - تشویق به پذیرش تعارض و حل منطقی آن
 - ایجاد شیوه‌های پاداش و تشویق مبتنی بر عملکرد دبیران
 - نداشتن سختگیری و کاغذ بازی بی‌مورد
- توجه به تک تک عناصر فرهنگ سازمانی و ایجاد فرهنگ سازمانی مطلوب با بهره‌وری و مطلوب شدن شاخصهای بهره‌وری (شناخت شغلی، انگیزه، رضایت، سازگاری، بازخورد عملکرد و بهره‌وری) رابطه پیدا می‌کند.

منابع

- آرگون، ع. (۱۳۷۷)، بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیرات آن بر شیوه تصمیم‌گیری مدیران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ابطحی، ح. (۱۳۷۵)، بهره‌وری، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، تهران.
- ایرانزاده، س. (۱۳۷۴)، «نقش فرهنگ در بهبود رفتار کار»، تدبیر، شماره ۵۳.
- پروکوپنکو، ج. مدیریت بهره‌وری، ترجمه محمدرضا ابراهیمی‌مهر، (۱۳۷۲)، دفتر بین‌المللی کار و تأمین اجتماعی، تهران.
- ترابی‌کیا، ه. (۱۳۷۸)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، دانشکده علوم تربیتی شهید بهشتی.
- خاکی، غ. (۱۳۷۶)، آشنایی با مدیریت بهره‌وری، کانون فرهنگی، انتشارات سایه‌نما، تهران.
- دلور، ع. (۱۳۶۹)، روشهای آماری در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام‌نور، تهران.
- رایینز، ا. تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربرد)، ترجمه الوانی و دانی‌فر، (۱۳۷۶)، انتشارات موج - صفار، تهران.

راستی، م. (۱۳۷۶)، مقایسه فرهنگ سازمانی مدارس دولتی و غیردولتی، دانشکده علوم تربیتی شهید بهشتی.

رضائیان، ع. (۱۳۷۲)، «نیروی انسانی عامل استراتژیک»، دانش مدیریت.

زارعی متین، ح. (۱۳۷۲)، «فرهنگ و عملکرد سازمان»، دانش مدیریت، شماره ۲۳.

زینعلی، ج. (۱۳۷۷)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با شیوه مدیریت، دانشکده علوم تربیتی علامه طباطبایی.

سنگی پور، ع. (۱۳۷۷)، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر جذب و نگهداری نیروی انسانی، دانشکده علوم اداری شهید بهشتی.

عباسزاده، ح. (۱۳۷۸)، بررسی تأثیر پرداخت حقوق و مزایا بر رضایت شغلی سازمان تأمین اجتماعی، دانشکده علوم اداری دانشگاه شهید بهشتی.

عطایی، م. (۱۳۷۳)، بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی مؤسسه رازی، دانشگاه تربیت مدرس.

علوم، ا. (۱۳۷۵)، ارتباطات و اثر آن بر رضایت شغلی، دانشکده علوم اداری شهید بهشتی.

قبادی، آ. (۱۳۷۵)، بررسی فرهنگ و جو سازمانی و رابطه آن با بهره‌وری کارکنان، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

قنبری، ع. (۱۳۷۷)، تأثیر فرهنگ سازمانی بر نوآوری مدیران شرکت راه‌آهن جمهوری اسلامی ایران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

هاشمیان، م. (۱۳۷۷)، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی اعضای سپاه، دانشگاه تربیت مدرس.

GREENBERG, JERALD and ROBERT A. (1993). *Baron, Behavior in organization*, U.S.A.

PEDERSON, S. (1989). *Gesper, organizational cultur in theory and practice*, brook field, vermant, U.S.A.

WERTHER JR & WILLIAM, B. (1989). *Productivity throught people*, west company, U.S.A.

SPECTOR, E. PAUL. (1996). *dustrial and organizational psychology research and practice*, canada.

وصول: ۸۲/۴/۱۰

پذیرش: ۸۲/۷/۱۲