

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۳/۲۰

تاریخ تصویب مقاله: ۹۴/۱۲/۲۸

رابطه فرهنگ سازمانی و گرایش به استفاده از روش‌های فعال تدریس اعضای هیئت علمی مراکز آموزش عالی استان گلستان

دکتر محمد عثمان حسین بر*، حسینعلی سرگزی**

این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با گرایش به استفاده از روش‌های فعال تدریس انجام شد. جامعه آماری این تحقیق کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های استان گلستان بوده و نمونه آماری شامل ۴۶۰ نفر بوده است که به روش تصادفی طبقه‌ای متناسب انتخاب شده‌اند. تحقیق از نوع همبستگی بوده و داده‌ها به صورت پیمایشی جمع‌آوری شده‌اند. داده‌های مورد نیاز با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد (دنسون) و محقق ساخته جمع‌آوری و با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS مورد پردازش و تحلیل قرار گرفته‌اند. اعتبار پرسش‌نامه با استفاده از اعتبار صوری و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج این مطالعه نشان داد که رابطه معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با گرایش به استفاده از روش‌های فعال تدریس وجود دارد و کنترل متغیرهای جنسیت، وضعیت تأهل، نوع دانشگاه، وضعیت بومی، محل اخذ مدرک و محل تولد هیچ‌گونه تغییری در رابطه بین دو متغیر ایجاد نمی‌کند.

mohb@lihu.usb.ac.ir

* عضو هیئت علمی گروه علوم اجتماعی دانشگاه سیستان و بلوچستان

** دانشجوی دکترای علوم تربیتی

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، روش فعال تدریس، آموزش عالی، اعضای هیئت علمی، دنیسون.

بیان مسئله

پیشرفت‌های روان‌شناسی تربیتی و بوجود آمدن نظریه‌ها و اندیشه‌های نو تربیتی تأثیر بسزایی بر روند تعلیم و تربیت و بویژه فعالیت‌های یاددهی- یادگیری داشته است. تحولات اجتماعی و پیشرفت علوم انسانی بویژه روان‌شناسی و برخی عوامل دیگر باعث شده است تا دیدگاه سنتی درباره آموزش و تعلیم و تربیت به کلی دگرگون شود. در این فرایند توجه به فعالیت‌های دانشجویان برای یادگیری عمیق و تدوین محتوای فعال و چالش‌زا مورد توجه متخصصین تعلیم و تربیت قرار گرفته است. در این میان روش‌های تدریس یکی از مهم‌ترین عوامل یادگیری شمرده می‌شود. روش‌های تدریس را می‌توان بر حسب میزان فعالیت دانشجویان در فعالیت‌های درسی به روش‌های فعال و غیرفعال تقسیم کرد. در روش تدریس غیرفعال محور فعالیت استاد است و تمام برنامه‌ها و تصمیم‌گیری فعالیت‌های کلاسی و درسی توسط استاد صورت می‌گیرد. در این روش دانشجو به منزله مخزن خالی در نظر گرفته می‌شود و استاد مملو از اطلاعات و دانش که این اطلاعات به وسیله استاد به دانشجو منتقل می‌شود. این روش فرایندمدار نبوده، بلکه نتیجه‌مدار است و بیشتر، نتیجه و پایان موضوع و مسئله مد نظر است. در این روش یادگیری در دانشجو پایدار نیست و اکثر مطالب به صورت محفوظات در ذهن جای می‌گیرند. این محفوظات طوطی‌وار پس از سپری شدن امتحانات از ذهن خارج می‌شود. استاد درس را به شکلی کامل و با ارائه تمام نکات توضیح می‌دهد و در حل مسائل، این خود اوست که مطالب را جمع‌آوری می‌کند، سازمان می‌دهد، راه حل پیدا می‌کند و شخصاً به حل مسائل اقدام می‌کند. دانشجو منفعل است و جز گوش دادن و گاهی یادداشت‌برداری از مطالب مطرح شده کار دیگری ندارد. در حالی که روش‌های فعال تدریس به روش‌هایی اطلاق می‌شود که در آن دانشجویان در فعالیت‌های کلاسی و درسی فعال بوده و استاد بیشتر نقش راهنما دارد. در این

روش هم استاد و هم دانشجو هر دو فعالند و بین آنها در مورد مسائل درسی تعامل وجود دارد. این روش فرایندمدار است. بدین ترتیب روش های فعال تدریس، به شیوه هایی اشاره دارد که بتواند مشارکت دانشجویان را تقویت و یادگیری را به یک جریان دو سویه تبدیل نماید (فضلی خانی، ۱۳۷۸).

نتایج تحقیقات انجام شده نشان می دهد، روش تدریس استاد، انتظارات استاد، ویژگی های شخصیتی و حرفه ای استاد می توانند بر گرایش او تأثیرگذار باشند (کولین هارت، بلوم^۱ ۱۹۸۰، به نقل از شعبانی، ۱۳۸۶). یافته ها نشان می دهد که ویژگی هایی از قبیل انگیزش، میزان علاقه مندی به تدریس، ویژگی های شخصیتی و میزان صلاحیت ها و مهارت شغلی و حرفه ای در کمیت و کیفیت تدریس مؤثر است (پاپ هام^۲، ۲۰۰۲؛ احمدی و زرگر، ۱۳۸۷). استادان با مدارک تحصیلی بالاتر نسبت به استادان با مدارک تحصیلی پایین تر، از موفقیت بیشتری برخوردار بوده اند. برخی دیگر از یافته ها نشان می دهد که با افزایش سطح مدرک تحصیلی، استادان، سهم بیشتری از علل شکست و موفقیت تحصیلی را به چگونگی فعالیت های خویش نسبت داده و احساس کنترل بیشتری در این زمینه می نمایند و به این ترتیب نقش فعال تری را در فرایند تدریس بر عهده می گیرند (همان). یافته های تحقیقی با عنوان «بررسی امکانات آموزشی و عملکرد تحصیلی دانش آموزان» نشان می دهد که استادان نقش اصلی در اجرا و تأمین آموزش کیفی دارند و آموزش نظری و حرفه ای استادان اثرات مستقیم بر کیفیت تدریس دارد (لالویان، ۱۳۷۴؛ خزایی، ۱۳۷۰ به نقل از هوشمند، ۱۳۸۱). یافته های عباسیان (۱۳۷۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین روش تدریس فعال و پیشرفت تحصیلی در درس ریاضی» نشان می دهد که گروه آزمایش که تحت تأثیر اعمال متغیر یاددهی فعال قرار گرفته اند، در مقایسه با گروه گواه از پیشرفت قابل ملاحظه ای برخوردار گردیده اند. هم چنین نتایج پژوهشی دیگر نشان می دهد که

^۱ -Bloom

^۲ -Popham

رفتار معلم تأثیری مثبت بر موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان دارد (روبی‌تایلی^۱، ۲۰۰۷؛ کیم و ساکس^۲، ۲۰۰۷؛ خزایی، ۱۳۷۰). دیگر پژوهش‌های انجام شده به رابطه بین رضایت از رفتار معلم با پیشرفت تحصیلی اشاره می‌نمایند (فلورس^۳، ۲۰۰۷؛ تامپسون^۴، ۲۰۰۱؛ قانع‌راد، ۱۳۸۵). یافته‌های تحقیقی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر بی‌توجهی دانشجویان به مطالب درسی» نشان می‌دهد که عوامل چهارگانه فردی (عوامل مربوط به دانشجویان)، عوامل مربوط به استاد، عوامل مربوط به محتوای درسی و عوامل فیزیکی مربوط به کلاس در بی‌توجهی دانشجویان مؤثر است؛ از مهم‌ترین عوامل مؤثر مربوط به استاد در بی‌توجهی دانشجویان عبارتند از: بیچاندن مطلب و عدم توانایی در تفهیم مطالب، تدریس عین کتاب یا خواندن از روی کتاب، فشرده و بدون مکث درس دادن، عدم استفاده از وسایل کمک آموزشی، بی‌تجربگی یا عدم تجربه کافی، بی‌اطلاعی از اهداف تعلیم و تربیت، اهمیت ندادن و بی‌توجهی به دانشجویان، عدم درک مشکلات دانشجویان، عدم توانایی در کنترل کلاس، کمبود معلومات یا عدم تسلط بر محتوا، کم‌کاری و وقت‌کشی استاد و عدم برنامه‌ریزی صحیح در ارائه درس (فردوسی، ۱۳۷۸، به نقل از هوشمند، ۱۳۸۱). با توجه به موارد مربوط به استاد می‌توان چنین استنباط کرد که این عوامل و مشکلاتی که در بی‌توجهی دانشجویان مؤثر است، بیشتر ناشی از روش‌های تدریس سنتی و استاد محور است که در مراکز آموزشی متداول است و در آن دانشجویان منفعل و هیچگونه فعالیت و درگیری ذهنی از خودشان نشان نمی‌دهند.

یافته‌های تحقیقات (رابرت اسلاوین^۵، ۱۳۷۱) در مورد یادگیری مشارکتی نشان می‌دهد از ۶۷ مورد تحقیق در مورد یادگیری مشارکتی، ۴۱ مورد (۶۱ درصد) نشان‌دهنده موفقیت شایان این روش در مقایسه با روش‌های سنتی است و مهم‌تر اینکه بر مبنای تحقیقات انجام شده،

³ -Robitaille

⁴ -Kim & Sax

³ - Flores

⁴ - Thompson

⁵ - Robert Slavin

دانشجویان ممتاز، متوسط و ضعیف هر سه به یک اندازه از روش های مشارکتی سود برده اند. از سوی دیگر یادگیری مشارکتی موجب افزایش روابط میان گروهی، افزایش عزت نفس، عملکرد خوب تحصیلی، احساس تسلط دانشجویان بر سرنوشت خود در مدرسه و مشارکت و نوع دوستی شده است.

یکی از جدیدترین نظریه های اختصاصی درباره انگیزش استادان، نظریه انگیزش فریس^۱ است (فریس، ۱۹۹۲، به نقل از عبدی). بر اساس این نظریه دو عامل بر توانایی استاد برای عملکرد بهینه تأثیرگذار است: ۱- عوامل زمینه ای مانند شرایط کار، اندازه کلاس، دستیابی به موارد آموزشی و حقوق ۲- عوامل محتوایی کار از قبیل فرصت برای رشد حرفه ای، شغل چالش برانگیز و متنوع، افزایش مسئولیت پذیری، پیشرفت، بازخورد، اختیار، خودمختاری و دانشوری. یافته های عبدمین (۱۹۹۳، به نقل از عبدی، ۱۳۸۳) نشان می دهد که نیازهای درونی و محتوایی بر رضایت استادان تأثیرگذار است؛ اما عوامل زمینه ای اثر بیشتری را بر رضایت شغلی استادان دارند. کامرون و پیرس^۲ (۱۹۹۴) به نقل از عبدی، (۱۳۸۳) در یک مطالعه فرا تحلیل از ۹۶ مطالعه تجربی، اثر پاداش و تقویت را بررسی کردند که بررسی نتایج تحقیقات نشان می دهد که پاداش و تقویت روی انگیزش استادان اثرگذار است. یافته های تحقیق رهبری نژاد (۱۳۷۳) با عنوان «بررسی میزان استفاده استادان در درس تعلیمات دینی از روش های فعال تدریس» نشان می دهد که استادان از روش های فعال تدریس کمتر استفاده می کنند. این پژوهش نشان داد که بین درجه تحصیلی، سنوات تدریس، دوره های آموزش گذرانده شده توسط معلمان، با به کارگیری روش های فعال تدریس همبستگی مثبت معنی داری وجود دارد. یافته های تحقیق حامدی خواه (۱۳۷۷) با عنوان «بررسی میزان استفاده مربیان از روش های فعال تدریس و مقایسه نتایج عملکرد آموزشی آنان در درس علوم تجربی» نشان می دهد که معلمان به میزان کم و متمایل به متوسط در درجه مقیاس لیکرت از روش های فعال تدریس استفاده می کنند؛ به عبارت

^۱ - Ferris

^۲ - Cameron and Pierce

دیگر، استادان از روش‌های فعال تدریس تنها ۴۳/۳ درصد استفاده می‌کنند. در این میان نتایج این تحقیق نشان می‌دهد، بین استادان با مدرک تحصیلی و سابقه‌های تدریس مختلف در استفاده از روش‌های فعال تدریس تفاوت وجود ندارد و نتیجه دیگر اینکه دانشجویانی که از طریق روش‌های فعال آموزش بینند، دارای پیشرفت تحصیلی بهتر و بالاتری هستند. یافته‌های تحقیق چهارمی (۱۳۷۶) با عنوان «مقایسه تأثیر الگوهای تدریس کاوشگری، بدیعه‌پردازی و سخنرانی بر عملکرد تحصیلی فراگیران» نشان می‌دهد که فراگیران گروه کاوشگری و گروه بدیعه‌پردازی (گروه‌های فعال) عملکرد تحصیلی بهتری نسبت به گروه سخنرانی (گروه غیرفعال) دارند. یافته‌های تحقیق کوثری (۱۳۸۰) با عنوان «بررسی میزان آشنایی و به‌کارگیری روش‌های تدریس فعال توسط دبیران دوره متوسطه» نشان می‌دهد که میزان آشنایی دبیران با شیوه‌های تدریس سخنرانی، بحث گروهی و پرسش و پاسخ در حد مطلوبی هستند، در صورتی که میزان آشنایی آنها نسبت به شیوه‌های تدریس ایفای نقش و حد تسلط و حل مسئله در حد پایینی است. از سوی دیگر به‌کارگیری شیوه‌های تدریس ایفای نقش و حد تسلط در حد پایین است؛ ولی روش سخنرانی از همه بیشتر است و بین میزان آشنایی و به‌کارگیری شیوه‌های تدریس سخنرانی و آموزش برنامه‌ای رابطه معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های پژوهش کیوانفر (۱۳۸۰) با عنوان «میزان تأثیر استفاده از روش‌های فعال تدریس در میزان موفقیت فراگیران» نشان می‌دهد که بین موفقیت تحصیلی دانشجویان که دروس خود را از طریق روش‌های فعال آموخته‌اند، در مقایسه با دانشجویانی که با روش تدریس غیرفعال آموزش دیده‌اند، تفاوت وجود دارد (به نقل از هوشمند، ۱۳۸۱).

به نظر می‌رسد تأکید بیش از حد اساتید بر استفاده از روش‌های غیرفعال تدریس موجب حفظ طوطی‌وار مطالب می‌شود و به‌کارگیری این روش‌ها سبب می‌شود که دانشجویان به اهداف پیش‌بینی شده مطابق با هدف‌های رفتاری سر فصل و محتوای برنامه‌های آموزشی دست نیابند. عوامل و متغیرهای بسیار زیادی بر تدریس استاد تأثیرگذار است. یکی از عوامل مهم در این زمینه، ویژگی‌های شخصیتی و علمی استاد است، بطوری که اساسی‌ترین عامل برای ایجاد

موقعیت مطلوب در تحقق هدف‌های آموزشی استاد شمرده می‌شود. برنامه‌های آموزشی، محتوای درسی، امکانات و تجهیزات و هدف‌های آموزش و تربیتی توسط استاد تحقق پیدا می‌کند. استاد حتی می‌تواند با بهره‌گیری از امکانات و خلاقیت و ذهن پویای خود از حداقل امکانات و شرایط آموزشی نامطلوب، بهترین و کارآمدترین آموزش‌ها را ارائه دهد. استادان از نظر ویژگی‌های شخصیتی و نوع نگرش و روابط استاد با دانشجویان و سبک‌های تدریس به دو گروه تقسیم می‌شوند. گروه اول استادان دانشجوی‌نگر هستند. این گروه از استادان، دانشجویان را هسته مرکزی فعالیت خود قرار می‌دهند و آنان را محور اصلی فعالیت‌های آموزشی می‌دانند. آنان فعالیت و رشد همه جانبه دانشجویان را در نظر می‌گیرند و مواد درسی و انتقال دانش را برای پرورش آنها به کار می‌برند. گروه دوم استادان درس‌نگر هستند. این گروه از استادان بیشتر به درس اهمیت می‌دهند تا پرورش دانشجویان، تمام کوشش آنها بر این است که به هر طریقی که شده درس را به دانشجویان انتقال دهند. به نظر این گروه، دانشجویان موظفند درس را به‌طور کامل یاد بگیرند و به استاد پس دهند (شعبانی، ۱۳۸۶). رفتار استاد در کلاس می‌تواند متأثر از سه عنصر شناخت، احساس و تمایل به کنش باشد که در مجموع نگرش استاد نسبت به روش تدریس را می‌سازد. اساتیدی که نگرش مثبت نسبت استفاده از روش‌های تدریس فعال دارند، معمولاً دانشجو محورند (فرایندمدار)، در حالی که اساتید درس محور (غیر فرایندمدار) نگرش مثبتی نسبت به استفاده از روش‌های فعال تدریس نداشته و اغلب از روش‌های سنتی که در آن دانشجو منفعل است، استفاده می‌کنند.

علاوه بر ویژگی‌های شخصیتی استاد، به نظر می‌رسد یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده گرایش اساتید به استفاده از انواع روش‌های تدریس، ساختار نظام آموزشی هر جامعه، اعم از نگرش‌ها، باورها، برنامه‌ها و آیین‌نامه‌ها (فرهنگ سازمانی) است که می‌تواند روش تدریس استاد را تحت تأثیر قرار دهد. شمار زیادی از محققان و صاحب‌نظران حوزه فرهنگ سازمانی، از فرهنگ سازمانی به عنوان عاملی تأثیرگذار در دستیابی به الگوهای نوین کاری یاد می‌کنند. در

این راستا، مور^۱ در بررسی‌های خود نشان داد که مباحث فرهنگی، نقش تعیین‌کننده‌تری از فناوری اطلاعات دارند (مور، ۱۹۹۸). داوِنپورت و پروساک^۲ (۱۹۹۸) بر این باور است که اگر سازمانی بیشتر وقت خود را صرف ترغیب نیروها به استفاده از فناوری‌های نوین در فرایند اجرای کارها و فعالیت‌های سازمانی نماید؛ ولی نسبت به محتوای فرهنگ سازمانی و رویکردهای انگیزشی بی توجه باشد، نمی‌تواند در تغییر رویکردهای کاری موفق باشد. گوپتا و گویدارهان^۳ (۲۰۰۰) اظهار می‌دارند که ایجاد هر نوع تغییر در فرایند فعالیت‌ها تنها وابسته به استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی نیست؛ بلکه به طور بسیار گسترده به بوم‌شناسی اجتماعی سازمان یا همان فرهنگ سازمانی مربوط می‌شود. با وجود یک فرهنگ قوی و منسجم، افراد ضمن کسب آگاهی بیشتر پیرامون اهداف و استراتژی‌های سازمان نسبت به ارزش‌ها و هنجارها، احساس مسئولیت و تعهد و از کار احساس رضایت می‌کنند. این امر در کنار مدیریت قوی موجب بهبود روحیه، انگیزش عملکرد سازمانی و بهره‌وری کارکنان می‌گردد (ممی‌زاده، ۱۳۸۸).

فرهنگ غنی سازمان همانند یک نیروی غنی و انرژی‌زا، سازمان را به وسیله نیروی انسانی کارا هدایت نموده، احساس و ادراک یکسان به اهداف سازمان داده، انگیزه‌ای قوی در افراد، ایجاد و اخلاقیات و معنویات را در محیط، نظام‌مند می‌گرداند. به طوری که برای مقام و شأن افراد، ارزش قائل است و موجب تقویت روحیه و عملکرد شغلی می‌شود (وندل، فری مونت و راستزوینگ^۴، ۱۹۹۵). نتایج برخی تحقیقات صورت گرفته مبین آن است که نوع فرهنگ سازمانی بر انگیزش شغلی (ماهر^۵، ۲۰۰۵؛ گرین گلاس^۶، ۱۹۸۸، زارعی، ۱۳۷۴؛ محمد، ۱۳۸۳)، عملکرد سازمانی - (کابالرو^۷، ۲۰۰۸؛ برمجو، ۲۰۰۳؛ زبردست، ۱۳۸۲)، خلاقیت و نوآوری (کراک‌آور^۸، ۲۰۰۱؛

^۱ - Moore

^۲ Davenport and Prusak

^۳ Gupta and Govidarahan

^۴ -Wendell, Fremont, Rosenzwing

^۵ -Maher

^۶ -Greenglass

^۷ -Caballero

^۸ -Krakower

پاتریک^۱، ۲۰۰۱، ارغوانی، ۱۳۷۹)، میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری امور (بولز^۲، ۲۰۰۰؛ رفیعیان، ۱۳۸۰)، سطح اضطراب (ادگار^۳، ۲۰۰۱؛ دنیسون و میشر^۴، ۱۹۹۵) و بهره‌وری و کارایی (نارندرا^۵، ۲۰۰۱؛ مارک هاسلید^۶، ۲۰۰۳؛ حدادیان، ۱۳۸۱؛ مجیدی، ۱۳۸۰) تأثیر دارد (به نقل از احقر، ۱۳۸۵: ۹۸-۹۷).

می‌توان اعضای هیئت علمی را به‌عنوان کارکنان یک سازمان (دانشگاه) در نظر گرفت. برای تبیین تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار کارکنان مدل‌ها و الگوهای مختلفی وجود دارد. عده‌ای از دانشمندان بر روی عوامل محیطی مؤثر بر فرهنگ سازمانی پافشاری بیشتری کرده‌اند؛ مانند: چارلز هندی، هرسی و بلانچارد، لورش و لارنس. عده‌ای از دانشمندان فرهنگ سازمانی را با رویکرد بین فرهنگی مورد توجه زیاد قرار داده‌اند؛ مانند: گیت هافستد^۷، کلاکهان و استرادبک^۸. برخی دیگر بر کانون توجه سازمان تأکید داشته‌اند؛ مانند: ریچارد هال^۹ و رابرت کوین^{۱۰} و عده‌ای دیگر به ساختار داخلی سازمان و سیستم‌های پاداش‌دهی و مکانیزم‌های داخلی توجه نموده‌اند؛ مانند: ماروین وایزبورد^{۱۱}، گردن^{۱۲} و هاروی و براون^{۱۳}. برخی دیگر بر روی مسائل روان‌شناختی و استراتژی متمرکز شده‌اند؛ مانند: استانلی دیویس^{۱۴} و روی پاین^{۱۵}. مدلی که در

⁶ -Patrick

¹ -Bowles

² -Edgar

³ -Denison and Mishra

⁴ -Narenddra

⁵ -Mark Huslid

⁷ - Geert Hofstede

⁸ - kluckhohn and strodbeck

⁹ - Richard Hall

¹⁰ - Robert Quinn

¹¹ - Marvin Weisbord

¹² - Gordon

¹³ - Harvey and Brown

¹⁴ - Stanley Davis

¹⁵ - Roy Payne

این تحقیق استفاده شده است، مدل دنیسون است که در سال ۲۰۰۰ مطرح شده است. این مدل چارچوبی جدید در بین مدل‌های فرهنگ سازمانی ارائه نموده و از نظر شاخص‌های اندازه‌گیری و سنجش ابعاد فرهنگ سازمانی مدلی نسبتاً کامل به حساب می‌آید؛ به طوری که قابلیت استفاده در تمام سطوح سازمانی را دارد. این مدل جهت مدیریت تغییر در سازمان‌ها به کار می‌رود و مؤلفه‌هایی از فرهنگ سازمانی را که نیازمند تغییر هستند، به خوبی مشخص می‌کند تا در اولویت بازنگری قرار گیرند. مدل دنیسون در خارج از کشور توسط سازمان‌های مختلفی به طور گسترده برای ارزیابی فرهنگ سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است. دنیسون فرهنگ سازمانی را به چهار نوع تقسیم نموده است که به شرح زیر بدان پرداخته می‌شود:

فرهنگ مأموریتی^۱

سازمانی که چنین فرهنگی بر آن حاکم است می‌کوشد تا نیازهای محیط خارجی را تأمین کند؛ ولی الزامی در خود نمی‌بیند که به سرعت دستخوش تغییرات قرار گیرد. در فرهنگ مأموریتی به دیدگاه مشترک اعضای سازمان توجه زیادی می‌شود. افراد کاملاً در جریان امور و مسیری که سازمان باید طی کند، نوع نقش و هدف سازمان قرار می‌گیرند. رهبران سازمان دارای دیدگاه مشترک می‌شوند. آنها آینده سازمان را ترسیم می‌نمایند و آن را در معرض دید همگان قرار می‌دهند. عمده‌ترین مؤلفه‌های این فرهنگ سازمانی عبارت است از: برخورداری از جهت‌گیری استراتژیک و آرمانی، چشم‌انداز محوری و شفاف بودن هدف و مقاصد (فرهی بوزنجانی، ۱۳۸۴).

فرهنگ تداوم رویه «بوروکراتیک»

سازمانی که چنین فرهنگی بر آن حاکم باشد، بر امور درون مشارکتی تأکید می‌کند و می‌کوشد خود را در محیط ثابت‌پندار و از نظر رفتاری نوعی تداوم رویه در پیش بگیرد. چنین

¹ -Mission culture

سازمانی دارای فرهنگی است که در آن روش انجام کارها مورد توجه و تأکید قرار می‌گیرد، علائم، نشانه‌ها، قهرمانان و جشن‌ها موجب همکاری بیشتر، تأیید سنت‌ها و اجرای سیاست‌ها و روش‌های پا برجایی می‌شوند که در جهت تأمین اهداف به کار می‌آیند. در چنین سازمانی افراد مشارکت چندان فعالی ندارند؛ ولی به تداوم در رفتار، سازگاری فرد، سنت‌های مرسوم، همکاری و اشتراک مساعی، اهمیت زیادی داده می‌شود؛ موفقیت سازمان در گرو یکپارچگی، انسجام و داشتن بهره‌وری زیاد است. مؤلفه‌های فرهنگ تداوم رویه عبارت‌اند از: ارزش‌های اساسی، توافق و هماهنگی و انسجام (دنسون، ۲۰۰۰).

فرهنگ مشارکتی

تأکید اصلی این فرهنگ بر دخالت‌دادن و مشارکت‌دادن افراد در کارها، توجه به انتظارات در حال تغییر و تحولات شتابنده محیط برون سازمانی است. هدف سازمان در این حالت پاسخ‌گویی سریع به محیط و افزایش بازدهی است. از نظر فرهنگ مشارکتی دخالت‌دادن کارکنان در فعالیت‌های سازمان، آفریننده مسئولیت و تعلق در افراد سازمان است و موجب افزایش تعهد افراد نسبت به هدف‌ها و پذیرش مسئولیت‌های سازمان به طور فزاینده‌ای می‌شود. سازمان‌هایی که دارای چنین فرهنگی هستند، به کارکنان خود اهمیت زیادی می‌دهند و از این جهت توانسته‌اند خود را با بازارهای در حال تغییر و پر رقابت تطبیق دهند. این سازمان‌ها علاوه بر آنکه بر حفظ محیط داخلی خود تأکید دارند، تلاش می‌کنند تا با محوریت قرار دادن عامل انسانی، تغییرات و اصلاحات را برای بهره‌مندی از منافع بیشتر اعمال کنند؛ مؤلفه‌های تبیین‌کننده فرهنگ مشارکتی عبارت است از: قدرتمندسازی تیم محوری و توسعه قابلیت‌ها (همان: ۳۱۳).

فرهنگ انطباق‌پذیری

از ویژگی‌های این نوع فرهنگ این است که بر انعطاف‌پذیری تأکید داشته و از نظر استراتژیک به محیط خارجی توجه دارد و می‌کوشد تا نیازهای مشتریان تأمین گردد. در این نوع

فرهنگی هنجارها و باورهایی مورد تأیید قرار می‌گیرند یا تقویت می‌شوند که بتوان بدان وسیله علائم موجود در محیط را شناسایی و تفسیر نمود و بر آن اساس واکنش مناسب از خود نشان داد. سازمان‌های دارای فرهنگ انطباق‌پذیر در مقابل طرح‌های جدید به سرعت از خود واکنش نشان داده و قادرند به سرعت تجدید ساختار نموده و برای انجام یک کار جدید، مجموعه رفتارهای جدید در پیش گیرند. فرهنگ انطباق در واقع مشوق نوعی از باورها و هنجارهای رفتاری است که می‌تواند سازمان را در کشف، ترجمه و تفسیر نمادهای محیطی در قالب رفتارهای نوین پشتیبانی کند. این نوع سازمان‌ها باید به نیازهای محیطی پاسخ شتابنده دهند، ساختار خود را به سرعت تعدیل نموده و الزامات نوین را به آسانی به کار بگیرند. مؤلفه‌های اصلی فرهنگ انطباق‌پذیری عبارت است از: ایجاد تغییر و تحول، تمرکز بر مشتری، یادگیری سازمانی (فرهی، ۱۳۸۴).

از آنجایی که دانشگاه همانند سایر نهادهای آموزشی به عنوان یک سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد، بدیهی است که فرهنگ سازمانی حاکم بر آن، شامل چهار نوع فرهنگ فوق‌الذکر است. در واقع این چهار نوع فرهنگ، رفتار آموزشی اساتید را تعیین می‌کنند؛ به عبارت دیگر، گرایش اساتید به دانشجو محور بودن یا درس محور بودن متأثر از کمیت و کیفیت فرهنگ سازمانی است.

دانیل دنیسون (۲۰۰۰) در مدل خود ویژگی‌های فرهنگ سازمانی را این گونه بر می‌شمارد:

- ۱- درگیر شدن در کار
- ۲- سازگاری
- ۳- انطباق پذیری
- ۴- مأموریت یا رسالت.

هر یک از این ویژگی‌ها با سه شاخص اندازه‌گیری می‌شود که در شکل زیر به طور واضح ارائه شده‌اند (در این تحقیق، فرهنگ سازمانی براساس این شاخص‌ها سنجیده می‌شود):



منبع: دنیسون ۲۰۰۰

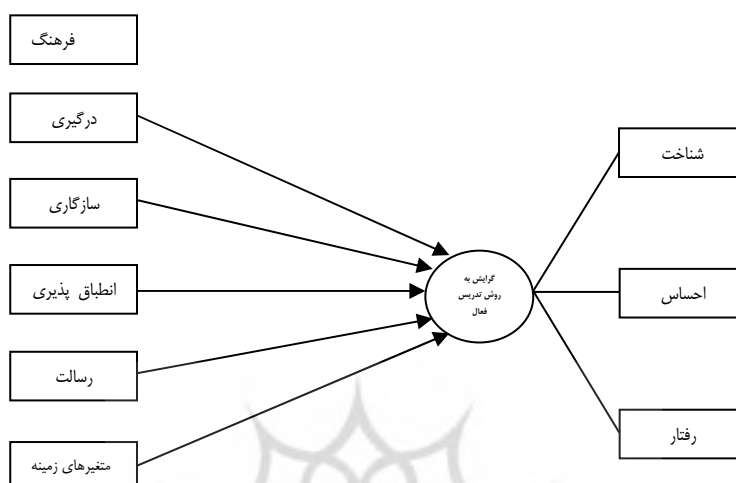
باتوجه به آن چه گفته شد، تحقیق حاضر در پی آن است که بررسی نماید؛ آیا بین فرهنگ سازمانی و گرایش به استفاده از روش‌های فعال تدریس رابطه وجود دارد؟ کدام نوع فرهنگ سازمانی با گرایش به فعال تدریس سازگاری بیشتری دارد؟ فرضیه‌های این پژوهش عبارتند از:

۱- بین فرهنگ سازمانی و گرایش به الگوهای فعال تدریس رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۲- گرایش به الگوهای فعال تدریس در مراکز آموزش عالی دولتی و غیر دولتی تفاوت معنی‌داری دارد.

۳- نوع فرهنگ سازمانی با گرایش به الگوهای فعال تدریس رابطه معنی‌داری دارد. مدل تحلیلی تحقیق در نگاره شماره ۱ آورده شده است:

نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق



روش پژوهش

از لحاظ منطق روش شناختی، این پژوهش از نوع همبستگی بوده و برای جمع‌آوری داده‌ها از روش پیمایشی^۱ استفاده شده است. جمعیت آماری این پژوهش کلیه مربیان، مدرسان و اعضای هیئت علمی مراکز آموزشی دولتی و غیردولتی استان گلستان در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ است. حجم جامعه آماری ۲۳۵۰ نفر و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۶۰ نفر برآورد شد که در نهایت برای افزایش ضریب اطمینان و دغدغه نواقص احتمالی پرسش‌نامه‌ها، حجم نمونه به ۵۰۰ نفر افزایش یافت که پس از جمع‌آوری داده‌ها و حذف پرسش‌نامه‌های ناقص، ۴۶۰ پرسش‌نامه مورد تحلیل قرار گرفت. برای انتخاب نمونه‌ها در این پژوهش از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب^۲ استفاده شد. برای سنجش فرهنگ سازمانی با توجه به مدل مفهومی تحقیق از پرسش‌نامه دنیسون استفاده شد که در سال ۲۰۰۰ تهیه شده است. این پرسش‌نامه در

^۱ - Survey

^۲ - stratified random sampling

موقعیت‌ها و مناطق مختلف در داخل و خارج از کشور مورد استفاده قرار گرفته است. از جمله منوریان (۱۳۸۶)، رحیم‌نیا (۱۳۸۸)، ییلماز و ارگان^۱ (۲۰۰۸) در مطالعات خود از این پرسش‌نامه استفاده نموده و به ترتیب پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۵، ۰/۸۳، ۰/۷۸ گزارش نموده‌اند (جدول شماره ۱). پایایی محاسبه شده برای پرسش‌نامه دنیسون در تحقیق حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بوده است. برای سنجش گرایش به استفاده از الگوهای فعال تدریس، از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شده است. روایی ابزار با بهره‌گیری از روش روایی صوری (با استفاده از نظرات ۵ نفر از اساتید مرتبط) و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها متناسب با سطح سنجش متغیرها و با توجه به هدف تحلیل صورت گرفته است. برای این منظور از آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی و مقایسه میانگین‌ها استفاده شد.

ابزار سنجش متغیرها

فرهنگ سازمانی عبارت است از ارزش‌های اساسی، باورها و مفروضاتی که در سازمان وجود دارند، الگوهای رفتاری که از این ارزش‌های مشترک ناشی می‌شوند و نمادهایی که مبین پیوند بین مفروضات و ارزش‌ها و رفتار اعضای سازمان‌اند. بر اساس مدل دنیسون، ابعاد فرهنگ سازمانی و شاخص‌های آنها در این تحقیق عبارتند از:

- ۱- **درگیری در کار:** این بُعد دارای شاخص‌های توانمندسازی، تیم‌سازی و توسعه قابلیت‌هاست که هر کدام در پرسش‌نامه دارای ۵ گویه هستند.
- ۲- **سازگاری:** این بُعد دارای شاخص‌های ارزش‌های بنیادین، توافق و هماهنگی و پیوستگی است که هر کدام در پرسش‌نامه دارای ۵ گویه هستند.

¹ - Yilmaz and Ergan

۳- **انطباق پذیری:** این بُعد دارای شاخص‌های ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی و یادگیری سازمانی است که هر کدام در پرسش‌نامه دارای ۵ گویه هستند.

۴- **رسالت:** این بُعد دارای شاخص‌های گرایش و جهت استراتژیک، اهداف و مقاصد و چشم‌انداز است که هر کدام در پرسش‌نامه دارای ۵ گویه هستند.

گرایش به استفاده از الگوهای فعال تدریس: بر اساس مدل آلپورت، عبارت است از ارزیابی عاطفی (احساس)، میزان آشنایی (شناخت) و آمادگی برای عمل (رفتار) نسبت به استفاده از الگوهای فعال تدریس؛ بنابراین، ابعاد این گرایش عبارتند از: احساس، شناخت و رفتار. بُعد اول در پرسشنامه دارای ۲ گویه و ابعاد دوم و سوم هر کدام دارای ۵ گویه هستند.

یافته‌ها

فرضیه‌های تحقیق، با در نظر گرفتن سطح سنجش متغیرها، به کمک آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t برای گروه‌های مستقل مورد تحلیل قرار گرفت. متغیرهای تحقیق توسط نرم افزار SPSS با استفاده از گویه‌های مربوطه و به صورت طیف ساخته شدند. نتایج حاصل آزمون فرضیه‌ها، در جداول ذیل ارائه شده است:

فرضیه ۱: بین فرهنگ سازمانی و گرایش به الگوهای فعال تدریس رابطه وجود دارد.

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	گرایش	۰/۵۵۱	۰/۰۰۰

آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که همبستگی مثبت و بسیار معنی‌داری ($P < ۰/۰۰۰$) بین دو متغیر اصلی تحقیق؛ یعنی فرهنگ سازمانی و گرایش به الگوهای فعال

تدریس وجود دارد. بدین معنی که می توان گفت هر چه فرهنگ سازمانی بالاتر رود، گرایش به استفاده از الگوهای فعال تدریس نیز افزایش می یابد.

فرضیه ۲: گرایش به الگوهای فعال تدریس در مراکز آموزش عالی دولتی و غیر دولتی تفاوت دارد.

جدول ۲. نتیجه آزمون t برای مقایسه میانگین های گرایش به الگوهای فعال تدریس در مراکز آموزش عالی

متغیر پیش بین	گروه های مستقل	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	سطح معنی داری
نوع مراکز آموزش عالی	دولتی	۵۴/۸۳	۵/۸۸	۱/۷۶۴	۰/۰۷۹
	غیر دولتی	۵۳/۸۱	۵/۸۷		

جدول فوق نشان می دهد که میانگین گرایش به استفاده از الگوهای فعال تدریس در مراکز آموزش عالی دولتی تا حدودی از این گرایش در مراکز آموزش عالی غیر دولتی بیشتر است؛ اما آزمون t نشان می دهد که این تفاوت معنادار نیست؛ به عبارت دیگر، در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین این دو گروه از مراکز آموزش عالی مورد مطالعه، در گرایش به الگوهای فعال تدریس تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه ۳: نوع فرهنگ سازمانی با گرایش به الگوهای فعال تدریس رابطه دارد.

جدول ۳. خلاصه ضرایب همبستگی پیرسون شاخص های فرهنگ سازمانی با گرایش به الگوهای فعال تدریس

متغیر ملاک	متغیر پیش بین (نوع)	مقدار ضریب	سطح
گرایش به روش های فعال تدریس	درگیری در کار	۰/۵۱۸	۰/۰۰۰
	سازگاری	۰/۴۸۵	۰/۰۰۰
	انطباق پذیری	۰/۴۲۹	۰/۰۰۰
	رسالت	۰/۴۹۳	۰/۰۰۰

آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که رابطه مثبت و بسیار معنی‌داری ($<0/000$) بین نوع (شاخص‌های) فرهنگ سازمانی و گرایش به الگوهای فعال تدریس وجود دارد. به طوری که با بالاتر رفتن هر کدام از انواع (شاخص‌های) فرهنگ سازمانی، میزان گرایش به استفاده از الگوهای فعال تدریس بیشتر می‌شود. در این میان، بُعد «درگیری در کار» بیشترین همبستگی را با گرایش به الگوهای فعال تدریس دارد.

برای اطمینان از رابطه بین فرهنگ سازمانی با گرایش به الگوهای فعال تدریس، متغیرهای زمینه‌ای کنترل شدند. نتایج این کنترل در جدول شماره ۴ آمده است.

جدول ۴. آزمون ضریب همبستگی پیرسون متغیر فرهنگ سازمانی با گرایش به الگوهای فعال تدریس با کنترل متغیرهای زمینه‌ای

متغیر کنترل	گزینه‌ها	متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب پیرسون	سطح معنی‌داری
دانشگاه	دولتی	گرایش به الگوهای فعال تدریس	فرهنگ سازمانی	۰/۵۵۲	۰/۰۰۰
	غیر دولتی	گرایش به الگوهای فعال تدریس	فرهنگ سازمانی	۰/۵۳۰	۰/۰۰۰
جنسیت	مرد	گرایش به الگوهای فعال تدریس	فرهنگ سازمانی	۰/۳۴۵	۰/۰۰۰
	زن	گرایش به الگوهای فعال تدریس	فرهنگ سازمانی	۰/۵۹۷	۰/۰۰۰
محل اخذ مدرک	داخل	گرایش به الگوهای فعال تدریس	فرهنگ سازمانی	۰/۵۴۰	۰/۰۰۰
	خارج	گرایش به الگوهای فعال تدریس	فرهنگ سازمانی	۰/۶۲۱	۰/۰۰۰
وضعیت استخدام	رسمی	گرایش به الگوهای فعال تدریس	فرهنگ سازمانی	۰/۵۷۰	۰/۰۰۰
	حق التدریس	گرایش به الگوهای فعال تدریس	فرهنگ سازمانی	۰/۵۰۷	۰/۰۰۰
وضعیت تأهل	متأهل	گرایش به الگوهای فعال تدریس	فرهنگ سازمانی	۰/۵۵۱	۰/۰۰۰
	مجرد	گرایش به الگوهای فعال تدریس	فرهنگ سازمانی	۰/۵۵۳	۰/۰۰۰
محل تولد	شهر	گرایش به الگوهای فعال تدریس	فرهنگ سازمانی	۰/۵۲۶	۰/۰۰۰
	روستا	گرایش به الگوهای فعال تدریس	فرهنگ سازمانی	۰/۵۹۶	۰/۰۰۰
وضعیت بومی	بومی	گرایش به الگوهای فعال تدریس	فرهنگ سازمانی	۰/۴۵۵	۰/۰۰۰
	غیر بومی	گرایش به الگوهای فعال تدریس	فرهنگ سازمانی	۰/۵۶۴	۰/۰۰۰

جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که در صورت کنترل متغیرهای زمینه‌ای نیز رابطه مثبت و بسیار معنی‌داری ($P < 0/000$) بین فرهنگ سازمانی و گرایش به استفاده از روش‌های فعال تدریس وجود دارد و این همبستگی کاذب نیست. با توجه به نتایج بدست آمده از کنترل متغیرها، می‌توان قضاوت نمود که رابطه بین فرهنگ سازمانی با گرایش به استفاده از روش‌های فعال تدریس یک رابطه استواری است که هیچ یک از شش متغیر زمینه‌ای کنترل شده، خللی در آن ایجاد نمی‌کند. این نتیجه تجربی، تأییدی بر کارآیی نظریه فرهنگ سازمانی در کارکرد گرایش به استفاده از روش‌های فعال تدریس در سازمان‌های آموزشی است.

بحث و نتیجه‌گیری

در رابطه با فرضیه اول تحقیق؛ نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی با گرایش به الگوهای فعال تدریس رابطه مثبت و بسیار معنی‌داری دارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت که فرهنگ سازمانی می‌تواند پیش‌بینی کننده خوبی برای گرایش به الگوهای فعال تدریس شمرده شود؛ بدین صورت که همزمان با افزایش فرهنگ سازمانی گرایش به الگوهای فعال تدریس نیز افزایش خواهد یافت. نتایج مشاهده شده با نتایج برخی پژوهش‌های قبلی (پاپ‌هام، ۲۰۰۲؛ احمدی، ۱۳۸۷؛ مور، ۱۹۹۸؛ اوانپورت، ۱۹۹۷؛ گوپتا و گویدارهان، ۲۰۰۰، ممی‌زاده، ۱۳۸۸؛ وندل، فریمونت و راسنزینگ، ۱۹۹۵؛ کیوانتس و بوگلارسکی، ۲۰۰۷ و کابالرو، ۲۰۰۸) همسو است.

در رابطه با فرضیه دوم تحقیق؛ نتایج نشان داد که علی‌رغم اینکه در مراکز آموزش عالی دولتی گرایش به الگوهای فعال تدریس تا حدودی بیشتر از این گرایش در مراکز آموزش عالی غیردولتی است؛ اما تفاوت معناداری بین اساتید این دو دسته از مراکز آموزش عالی از نظر گرایش به الگوهای فعال تدریس وجود ندارد. با کنترل متغیر نوع مرکز آموزش عالی (جدول ۴)، مشخص می‌شود که رابطه بین فرهنگ سازمانی با گرایش به الگوهای فعال تدریس در این دو

دسته از مراکز آموزش عالی نیز یک رابطه مثبت و بسیار معنی دار است. البته شدت این رابطه در مراکز آموزش عالی دولتی تاحدودی بیشتر است.

در رابطه با فرضیه سوم تحقیق؛ نتایج نشان داد که نوع فرهنگ سازمانی با گرایش به الگوهای فعال تدریس رابطه مثبت و بسیار معنی داری دارد. در این بین، «درگیر شدن در کار» بیشترین همبستگی را با گرایش به الگوهای فعال تدریس دارد. نتایج مشاهده شده با نتایج برخی پژوهش‌های قبلی (اوانپورت، ۱۹۹۷؛ گوپتا و گویدارهان، ۲۰۰۰، ممی زاده، ۱۳۸۸؛ وندل، فریمونت و راسنزینگ، ۱۹۹۵؛ کیوانتس و بوگلارسکی، ۲۰۰۷؛ کراک آور، ۲۰۰۱؛ پاتریک، ۲۰۰۱ و بولز، ۲۰۰۰) همسو است.

با توجه به اینکه براساس نتایج این تحقیق، رابطه بین فرهنگ سازمانی با گرایش به الگوهای فعال تدریس با کنترل متغیرهای زمینه‌ای تفاوت نمی پذیرد، می توان گفت که رابطه بین فرهنگ سازمانی با گرایش به استفاده از روش‌های فعال تدریس یک رابطه متقن و استوار است. این نتیجه تجربی، تأییدی بر کارایی نظریه فرهنگ سازمانی در کارکرد گرایش به استفاده از روش‌های فعال تدریس در سازمان‌های آموزشی است. نتایج مشاهده شده با نتایج برخی از پژوهش‌های قبلی (احمدی، ۱۳۸۷؛ مور، ۱۹۹۸؛ کیوانتس و بوگلارسکی، ۲۰۰۷؛ کراک آور، ۲۰۰۱؛ گوپتا و گویدارهان، ۲۰۰۰، ممی زاده، ۱۳۸۸؛ کیوانفر، ۱۳۸۰؛ اسلاوین، ۱۳۷۱ و احمدی و زرگر، ۱۳۸۷) همسو است.

درمجموع نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که نظریه و مدل دنیسون در مورد فرهنگ سازمانی، هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ روشی، انطباق مناسبی با شرایط سازمانی در ایران و بویژه مراکز آموزش عالی دارد و در ضمن به خوبی می‌تواند اثرات آن را بر شیوه‌های آموزشی و بویژه گرایش به استفاده از الگوهای فعال تدریس نشان دهد. در راستای اطمینان بیشتر به این نتایج و قابلیت تعمیم‌پذیری بیشتر پیشنهاد می‌شود اثرات فرهنگ سازمانی بر سایر کارکردهای سازمانی بررسی شود و به طور خاص، اثرات آن بر سایر شیوه‌های آموزشی در مراکز آموزش عالی مد نظر قرار گیرد. از نظر راهبردی نیز پیشنهاد می‌شود، مراکز آموزش عالی در ایران با

ارتقای عناصر فرهنگ سازمانی زمینه و شرایط مناسبی برای استفاده از الگوهای فعال تدریس فراهم نموده و از این طریق به ارتقای کیفیت آموزش کمک کنند.



منابع

۱. احقر، قدسی (۱۳۸۵). بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران دوره راهنمایی تهران، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۸۶، صص ۱۲۳-۹۳.
۲. احمدی، عبدالجواد؛ زرگر، محمد (۱۳۸۷). بررسی نگرش دانشجویان دانشگاه بین‌المللی امام خمینی نسبت به رشته خود و رابطه آن با پیشرفت تحصیلی، مجموعه مقالات چهارمین سمینار سراسری بهداشت روانی دانشجویان. دانشگاه شیراز.
۳. ارغوانی، فاطمه (۱۳۷۹). بررسی فرهنگ سازمانی با خلاقیت سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مجتمع آموزش عالی قم.
۴. اسلاوین، رابرت (۱۳۷۱)، جمع‌بندی تحقیقات انجام شده پیرامون یادگیری مشارکتی، ترجمه ی فاطمه فقیهی قزوینی، فصلنامه ی تعلیم و تربیت، سال هشتم، شماره ۲.
۵. حدادیان، فاطمه (۱۳۸۱). بررسی فرهنگ سازمانی اداره آموزش و پرورش منطقه ۴ در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشگاه تهران.
۶. خزایی، محمد مهدی (۱۳۷۰). تأثیر رفتار معلم بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ابتدایی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
۷. رحیم‌نیا، فریبرز؛ علیزاده، مسعود (۱۳۸۸). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی، مطالعات تربیتی و روانشناسی، شماره ۳۵، صص ۱۷۰-۱۴۷.
۸. رفیعیان، داوود (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در دبیرستان‌های پسرانه استان لرستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی: تهران.
۹. زارعی متین، حسن (۱۳۷۴). تبیین الگوی فرهنگ سازمانی در محیط کار و نقش آن بر رضایت شغلی. پایان‌نامه دکتری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
۱۰. زبردست، کریم (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.

۱۱. شعبانی، حسن (۱۳۸۶). مهارت های آموزشی، روش ها و فنون تدریس. تهران: انتشارات سمت.

۱۲. عبدی، معصومه (۱۳۸۳). بررسی عوامل موثر بر بهبود عملکرد آموزشی اعضاء هیئت علمی دانشکده های علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه های دولتی شهر تهران از دیدگاه آنان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی.

۱۳. فرهی بوزنجانی، برزو. (۱۳۸۴). بررسی و شناخت فرهنگ سازمانی ناجا. مرکز تحقیقات و پژوهش های ناجا. گروه مدیریت و نیروی انسانی.

۱۴. فضلی خانی، منوچهر (۱۳۷۸)، روش های فعال تدریس در برنامه های پرورشی، تهران: انتشارات مؤسسه فرهنگی منادی تربیت.

۱۵. قانعی راد، محمد امین (۱۳۸۵). تمایلات دانشجویان، انگیزش و کنشگری رشته ای. تهران: انتشارات مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور.

۱۶. منوریان، عباس؛ بختایی، امیر (۱۳۸۶). شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون (مورد مطالعه: سازمان مدیریت صنعتی)، مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت، صص ۱۵-۱.

۱۷. هوشمند، عثمان. (۱۳۸۱). عوامل مؤثر بر گرایش دبیران به استفاده از روش های فعال تدریس. گزارش پژوهشی گروه تحقیقات آموزش و پرورش استان گلستان، گرگان.

18. Davenport, T.H. and L. Prusak. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press.

19. Denison, Daniel (2000). "Organizational Culture: Can it be a key lever for Driving Organizational Change?" *International Institute for Management Development*, Denison@imd. Chapter2. <http://www.denisonconsulting.com>.

20. Flores, A. (2007). *Attribution style, self-Efficacy, And stress as predictors of academic success And Academic satisfaction in college students*. A Dissertation Submitted to the Faculty of The University of Utah for the Degree of Ph.D.

21. Gupta, A. and S. Govindarajan. (2000). *KM social dimension: Lessons from Nucor steel*. *MIT Sloan Management Review*, 42, (1): 71-80.
22. Kim. Y.K., Sax, L. J. (2007). *Different patterns of student-faculty interaction in Research universities: An Analysis by student Gender, Race, SES, and first-generation status*. *Research and Occasional Paper Series*. 10, (7).
23. Kwantes, C.T. and Boglarsky, C.A. (2007). *Perception of organizational culture, leadership effectiveness and personal effectiveness across six countries*, *Journal of International Management*, 13, 204-230.
24. Moore, J. 1998. *Knowledge management meets BP: KM efforts will flop unless they are tied to business process*. *CIO* 12(4): 65- 68.
25. Popham, W.J. (2002). *Classroom assessment: what teachers need to know?* Boston: Allyn and Bacon.
26. Robitaille, C. A. (2007). *Emotion intelligence and Teachers: An exploratory study of difference Between General and Special Education teacher*. A dissertation for degree of Ph.D. Union Institute & Universities of Cincinnati Ohio.
27. Thompson, M. D. (2001). *Informal student-faculty Interaction: It's Relationship to Educational Gains in science and mathematic among community college students*. *Community College Review*. 29, (1), 35-37.
28. Wendell FL, Fremont EK, Rosenzwing EJ. (1995). *Understanding Human behavior in Organizations*. New York: Harper & Row Publishers Inc.
29. Yilmaz, C. and Ergan, E. (2008). *Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy*, *Journal of World Business*, 290-306.