



# The Role of School Organizational Culture in the Ability of Elementary School Teachers to Succeed in Teaching (Case Study; Abadeh City)

Abbas Anarinejad <sup>1\*</sup>, Negar Ranjbar <sup>2</sup>, Ali Mohammad Khalili

1 Faculty, Farhangian University

2 Undergraduate Student of Educational Sciences, Farhangian University

3 Undergraduate Student of Educational Sciences, Farhangian University

\* Corresponding author: Abbas Anarinejad Faculty, Farhangian University

Received: 2020-05-05

Accepted: 2020-05-12

## Abstract

The purpose of this paper was to investigate the role of school organizational culture in the ability of elementary school teachers to succeed in teaching. This study is a descriptive-survey study conducted in the academic year of 2009-2010. The statistical population of the study included all primary school teachers in Abadeh. The research sample included 173 people who were selected by random cluster sampling. To collect the data, the Organizational Culture Questionnaire and the Teachers' Imagination Questionnaire were used in teaching success, the validity and reliability of which were confirmed. To analyze the data, descriptive and inferential statistics (correlation coefficient, t-test and crucial Walis test) were used. Based on the data analysis, the following results were obtained: The average organizational culture of mixed primary schools is higher than that of girls and boys; there is a significant difference between the organizational culture of primary and secondary schools in urban and rural areas; There is a significant difference in the success of teaching; and elementary school teachers with higher education have more success in teaching. Therefore, it is necessary to pay more attention to organizational culture in primary schools.

**Keywords:** Organizational Culture, Teaching success, Elementary School



## نقش فرهنگ سازمانی مدرسه در توانایی توفیق معلمان دوره ابتدایی در تدریس (مطالعه موردی؛ شهرستان آباده)

عباس اناری نژاد<sup>۱\*</sup>، نگار رنجبر<sup>۲</sup>، علی محمد خلیلی

<sup>۱</sup> هیات علمی، دانشگاه فرهنگیان

<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان

<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان

\* نویسنده مسئول: عباس اناری نژاد هیات علمی، دانشگاه فرهنگیان

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۱/۲۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۱/۱۶

### چکیده

هدف از مقاله حاضر بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدرسه در توانایی توفیق معلمان دوره ابتدایی در تدریس بود. این مطالعه یک بررسی توصیفی-پیمایشی است که در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ در اجرا گردید. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان آباده بود. نمونه پژوهش شامل ۱۷۳ نفر بود که به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه فرهنگ سازمانی و پرسشنامه تصور معلمان از توفیق در تدریس استفاده شد که روایی و پایایی آن‌ها مورد تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی، آزمون تی و کروسکال والیس) استفاده گردید. بر اساس تحلیل داده‌ها نتایج زیر به دست آمد: میانگین فرهنگ سازمانی مدارس دوره ابتدایی مختلط بیشتر از مدارس دخترانه و پسرانه است؛ بین فرهنگ سازمانی مدارس دوره ابتدایی در شهر و روستا تفاوت معناداری وجود دارد؛ بین معلمان دوره ابتدایی در شهر و روستا در زمینه توفیق در تدریس تفاوت معناداری وجود دارد؛ و معلمان دوره ابتدایی با مدارک تحصیلی بالاتر از توفیق بیشتری در تدریس برخوردار هستند. بنابراین لازم است فرهنگ سازمانی در مدارس دوره ابتدایی بیش از پیش مورد توجه و بررسی قرار گیرد.

**واژگان کلیدی:** فرهنگ سازمانی، توفیق در تدریس، دوره ابتدایی

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی محفوظ است.

### ۱- مقدمه

از آنجا که در هر سازمانی، فرهنگ منحصر به فرد آن سازمان وجود دارد که به افراد شیوه مفهوم و معنی بخشیدن به رویدادها را نشان می‌دهد از فرهنگ سازمانی می‌توان به عنوان یک اهرم قدرتمند برابر هدایت و تقویت رفتار سازمانی استفاده نمود. به‌طور کلی کامیابی و شکست سازمان‌ها را باید در فرهنگ

آنها جستجو کرد. در واقع اهمیت فرهنگ به گونه‌ای است که محققانی مانند هوی و میسکل<sup>۱</sup> (۲۰۰۶)، بولمن و دیل<sup>۲</sup> (۱۹۹۱) و آمس<sup>۳</sup> (۱۹۹۵) آن را روح سازمان و انرژی اجتماعی تعریف می‌کنند که می‌تواند سازمان‌ها را به پیش برد یا متوقف سازد [۱].

فرهنگ برای سازمان همانند شخصیت برای انسان است. پدیده ای مخفی که زمینه های فکری را متحد می کند، به امور معنی و جهت می دهد و افراد را به کار و میدارد [۲]. محققان دانشگاهی رمز موفقیت ژاپنی ها را در فرهنگ سازمانی می دانند؛ به طوری که معتقدند فرهنگ سازمانی قوی می تواند به میزان قابل توجهی بر تعهد کارکنان اثر بگذارد و استحکام رفتار آنان را افزایش دهد تا جانشینی برای قوانین و مقررات رسمی باشد و حتی موثرتر از سیستم کنترل رسمی سازمان عمل کند [۳].

بعلاوه، فرهنگ سازمانی می تواند نقش موثری در بروز احساسات و نگرش های اعضا همچون تعهد، حس هم گروهی، مسئولیت پذیری و... داشته باشد و در همین راستا نقش مهمی در اثربخشی یا رکود سازمان ایفا می نماید. توجه صحیح به فرهنگ سازمانی کلید موفقیت سازمان است و سازمان می تواند با ارائه صحیح فرهنگ سازمانی به سطح عالی پیشرفت نائل آید [۱].

یکی از سازمان های مهم و اثرگذار در جهان امروز آموزش و پرورش است. سازمانی که الگوی تمام نهادهای رسمی جامعه است و با رشد و توسعه هر جامعه از جهات اخلاقی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی پیوندی ناگسستنی دارد. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه ای از ارزشها، باورها، عقاید و مفروضات مشترک حاکم بر سازمان، بر رفتار و اندیشه نیروی انسانی شاغل در نظام آموزشی اثر می گذارد و آنها را در تطابق با محیط خارجی و انسجام درونی کمک می نماید. چنانچه فرهنگ سازمانی حاکم بر آموزش و پرورش فرهنگی قوی، مثبت، سالم، تحول گرا و هم افزا باشد، شاهد تحول آفرینی نیروی انسانی در نظام آموزشی و بهره وری بالای آن ها خواهیم بود [۴].

این در حالی است که جایگاه تحقق اهداف آموزش و پرورش هر کشور مدارس آن است و بدون شک مدارس متاثر از فرهنگ سازمانی حاکم بر آموزش و پرورش به گونه اعم است. مدارس از مدیران و معلمان تشکیل شده است و معلمان ارزشها، باورها و انگیزه های متفاوت و با این حال یگانه ای دارند. شیوه ی رهبری مدیران آمیخته با هنجارها، ارزشها و باورهای معلمان، فرهنگ مدارس را تشکیل می دهد. بنابراین، از آنجا که مدرسه کانون زلزله هر جامعه محسوب می شود، شناخت مدرسه و فرهنگ حاکم بر آن برای تغییر و تحول در هر جامعه ای ضروری و حیاتی است. اگر قرار است فرهنگ مدرسه را بشناسیم باید در بافت مدرسه قرار بگیریم و با استفاده از بررسی تعاملاتی که میان معلمان، کادر اداری، کادر آموزشی و دانش آموزان صورت می گیرد و با شنیدن روایتها و استعاره هایی که از مدرسه بیان می شود بتوانیم فرهنگ حاکم بر مدرسه را به خوبی

بشناسیم؛ چرا که لازمه هرگونه تغییر و تحول در مدرسه نیاز به درک و شناخت فرهنگ حاکم بر مدرسه می باشد و بدون درک و شناخت فرهنگ غالب بر آن سازمان یا مدرسه نمی توان تغییری در آن ایجاد کرد و اگر هم تغییری بدون درک و شناخت ایجاد شود ممکن است پیامدهای منفی در پی داشته باشد [۵].

در میان انسانها این اصطلاح قدیمی وجود دارد که «ماهی آخرین موجودی است که آب را کشف می کند». معلمان در مدرسه همچون ماهی در آب هستند؛ چرا که نمی توانند فرهنگ مدرسه را به خوبی بشناسند. همانطور که ماهی بدون آب وجود نخواهد داشت، معلم هم بدون فرهنگ مدرسه بی معناست. فرهنگ حاکم بر مدرسه بر نحوه ی زندگی، تدریس و تصمیمات معلم اثرات اجتناب ناپذیری دارد [۵]. فرهنگ مدرسه قانونی نانوشته است؛ اما به واقع نشانگر شخصیت و هویت مدرسه است و همین ویژگی است که مدرسه ای را از مدرسه دیگر متمایز می کند. فرهنگ مدرسه بر چگونگی حمایت اولیا از برنامه های آموزشی و تربیتی مدرسه اثرگذار است. روح زندگی مدرسه ای و فعالیت های تحصیلی متاثر از فرهنگ مدرسه است و شکل گیری انگیزه، تعهد، تلاش و تمرکز در مدارس به آن وابسته است [۶]. نظریه پردازان توسعه نیروی انسانی مشاهده ی نحوه ی عملکرد معلمان در محیط کار و ویژگی های سازمانی که معلمان در آن مشغول فعالیت هستند را از جمله عامل هایی می دانند که در پرورش مهارت های لازم برای تأثیرگذاری هر چه بیشتر فعالیتهای یک معلم در محیط آموزشی دخیل خواهند بود [۷، ۸].

صاحب نظران در زمینه صلاحیت های ارتباطی لازم برای موفقیت یک معلم، توانایی به کار بردن راه ها و روش های جدید، توانایی برقراری ارتباط با مخاطبان به روش های مختلف، توانایی طرح مثال های مناسب، و توانایی مدیریت گروه ها را معرفی می کنند. همچنین بیان می دارند که یک معلم باید شور و اشتیاق به تدریس داشته باشد، دارای احساس تعهد بوده و به یادگیری افراد کمک کند و از تدریس لذت ببرد، و در انجام فعالیت های خود دقیق و وقت شناس باشد. همچنین آنها رفتار حرفه ای را شامل رفتاری تلقی می کنند که بر پایه دانش سازمان یافته و قابل انتقال قرار دارد که بر ارزش ها و هنجارهای جامعه حرفه ای تأکید دارد [۸].

طبق تحقیقات مشبکی (۱۹۹۹) فرهنگ سازمانی یکی از شاخص هایی است که سبب اثربخشی سازمان می شود و میزان تعهد اعضا را به کار و سازمان افزایش می دهد و بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی معلمان رابطه ی مستقیم وجود دارد. پس با تقویت فرهنگ سازمانی در مدارس به عنوان سازمان های آموزشی میزان رضایت و کارآمدی معلمان نیز به عنوان یک

میان معلمان قرار دهند. علاوه بر این، مدیران مدارس باید زمان و دسترسی به امکانات پیشرفته و مناسب اطلاعات و فن آوری را برای کمک به معلمان فراهم کنند، به این ترتیب معلمان را به داشتن عادات یادگیری خوب تشویق می کنند تا معلمان بتوانند آموزشی با کیفیت بالا داشته باشند [۱۳].

حسین (۲۰۱۷) در مطالعه خود نشان داد که وجود فرهنگ سازمان های آموزشی اثبات شده است که بر رشد و توسعه سازمان تأثیر می گذارد. این مطالعه به بررسی سطح فرهنگ سازمان آموزشی و ارتباط آن با عملکرد سازمانی و نوآوری سازمانی در میان دانشگاهیان در موسسه دولتی تحصیلات عالی در مالزی پرداخته است. نتایج آماری به دست آمده از ۴۰ دانشگاه نشان داد که بین متغیرها رابطه مثبت زیادی وجود دارد. یادگیری مداوم بالاترین همبستگی با عملکرد سازمانی را دربرداشت، در حالی که همکاری و یادگیری تیمی به شدت با نوآوری سازمانی مرتبط بود [۱۴].

مرور پیشینه پژوهشها در خصوص فرهنگ سازمانی مدرسه و موفقیت در تدریس نشان می دهد که اهمیت و نقش عوامل سازمانی در زمینه موضوعات مربوط به اثربخشی تدریس و تسهیل یادگیری در کلاس، کم تر از عوامل آموزشی و فردی نیست. حال آن که هر مدرسه ای به عنوان یک سازمان آموزشی ویژگیها و بافت و بومی دارد که منحصر به فرد بوده و می تواند بر انگیزش کارکنان برای انجام کار تأثیر بسزایی داشته باشد؛ لذا سازمان مدرسه می تواند با اصلاح ویژگیهای خود و سیاستهای آموزشی، بستر مناسب را جهت انجام بهتر فرایند یاددهی و یادگیری فراهم سازد. بنابراین، مطالعه حاضر در پی آن است تا فرهنگ سازمانی و رابطه آن با توفیق معلمان در تدریس را در قالب پاسخگویی به سوالات زیر مورد بررسی قرار دهد:

- ۱) آیا بین فرهنگ سازمانی و توفیق در تدریس معلمان دوره ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۲) آیا بین فرهنگ سازمانی مدارس دوره ابتدایی پسرانه، دخترانه و مختلط تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۳) آیا بین فرهنگ سازمانی مدارس دوره ابتدایی در شهر و روستا تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۴) آیا بین معلمان زن و مرد دوره ابتدایی در زمینه توفیق در تدریس تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۵) آیا بین معلمان مدارس دوره ابتدایی در شهر و روستا در زمینه توفیق در تدریس تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۶) آیا بین معلمان مدارس دوره ابتدایی با مدارک تحصیلی مختلف در زمینه توفیق در تدریس تفاوت معناداری وجود دارد؟

عضو از سازمان آموزشی افزایش می یابد و سبب کارآمدی امر تعلیم و تربیت و اثربخشی سازمان می شود [۲].

علی زاده و سلیمی (۱۳۸۶) با انجام یک پژوهش، رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهبود کیفیت مدارس متوسطه را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و بهبود کیفیت مدارس متوسطه شهر اصفهان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد [۹].

اقسامی (۱۳۹۳) با بررسی نقش واسطه ای اخلاق کاری بین مولفه های فرهنگ سازمانی و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه اداره آموزش و پرورش مرودشت نتیجه گرفت که اخلاق کاری نقش واسطه ای معنی داری در رابطه بین مولفه های فرهنگ سازمانی با کیفیت تدریس ایفا می کند. همچنین بین مولفه های فرهنگ سازمانی با کیفیت تدریس رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد و همبستگی گروه کاری بیشترین همبستگی مستقیم را با کیفیت تدریس دارد [۱۰].

حسین بر و سرگزی (۱۳۹۴) با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با گرایش به استفاده از روش های فعال تدریس مطالعه ای انجام دادند که نتایج آن نشان داد که رابطه معنی داری بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با گرایش به استفاده از روش های فعال تدریس وجود دارد [۱۱].

صدیق و نیکنامی (۱۳۹۵) در تحقیق خود، به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار حرفه ای مدرسان مرکزهای آموزش علمی کاربردی جهاد کشاورزی در منطقه چهار کشور پرداختند. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که مؤلفه های فرهنگ سازمانی از جمله خلاقیت فردی، خطر پذیری، رهبری، یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، نظام پاداش و انتقاد با رفتار حرفه ای مدرسان رابطه مثبت و معنی داری دارند [۸].

پراسرچارونسوک<sup>۴</sup> و پاتارا کولویسان<sup>۵</sup> (۲۰۱۴) در پژوهش خود به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت مدرسه مناسب برای مدارس متوسطه تایلند پرداختند. در رابطه با این هدف، محققان رابطه و تأثیر فرهنگ سازمانی را نسبت به سطح اجرایی در مدیریت مدرسه بررسی کردند. نتایج نشان می دهد که فرهنگ سازمانی و همچنین مدیریت کیفیت در سطوح بالایی هستند. علاوه بر این، نتیجه نشان می دهد که بین فرهنگ سازمانی و سطح مدیریت کیفیت در رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در حقیقت کیفیت، تصمیم گیری و توانمندسازی است که بر مدیریت مدرسه تأثیر می گذارد [۱۲].

سومپروچ<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در مطالعه خود بیان کردند، از آنجا که تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار یادگیری معلم مشخص است، مدیران مدارس باید اولویت خود را در برنامه ریزی و پیاده سازی سیاست های مرتبط به منظور تقویت یادگیری مثبت در

## ۲- روش تحقیق

این مطالعه یک بررسی توصیفی-همبستگی است که روی جامعه آماری معلمان دوره ابتدایی شهرستان آباده در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ انجام گردیده است. نمونه آماری مورد مطالعه بر اساس جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی به تعداد ۲۰۵ نفر از معلمان شهر و روستا انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند که از این تعداد ۱۷۳ نفر در این مطالعه شرکت کردند (جدول ۱).

جدول ۱: مشخصات جمعیت شناختی معلمان نمونه

مشخصات	تعداد	درصد
جنسیت		
زن	۱۰۲	۵۹
مرد	۷۱	۴۱
مدرک تحصیلی		
فوق دیپلم	۴۱	۲۳/۷
لیسانس	۱۱۴	۶۵/۹
فوق لیسانس	۱۸	۱۰/۴
جمع	۱۷۳	۱۰۰

برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده گردید؛ پرسشنامه اول، پرسشنامه فرهنگ سازمانی [۱۵]. است. این پرسشنامه دارای ۴۷ عبارت و در ۵ سطح (کاملاً درست، درست، مطمئن نیستم، نادرست و کاملاً نادرست) ارائه شده است که پس از تکمیل پرسشنامه به هر یک از سطوح پاسخگویی نمره ای از ۱ تا ۵ داده می شود. در مطالعه حاضر روایی محتوایی این پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل گویه بررسی گردید که ضریب همبستگی گویه ها در هر بعد در دامنه ای بین ۰/۱۶ و ۰/۶۶ در سطح ۰/۰۵ و ۰/۰۰۱ معناداری به دست آمد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن برابر ۰/۹۲ مورد تایید قرار گرفت.

پرسشنامه دوم، پرسشنامه تصور معلمان از توفیق در تدریس است [۱۶]. این پرسشنامه ۱۹ گویه دارد که معلم به صورت موافق و مخالف، نظر و تصورش را در غالب خودتوصیفی یا خودگزارش دهی در مورد موضوع یادشده عنوان می نماید. در این مطالعه روایی محتوایی پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل گویه بررسی گردید که ضریب همبستگی گویه ها در هر بعد در دامنه ای بین ۰/۲۴ و ۰/۷۴ در سطح ۰/۰۰۱ معناداری به دست آمد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن برابر ۰/۸۱ مورد تایید قرار گرفت.

این دو پرسشنامه با هماهنگی مسئولین آموزش و پرورش شهرستان آباده توسط معلمان در مدارس دوره ابتدایی تکمیل گردید. پس از تکمیل پرسشنامه ها و جمع آوری آن ها، داده های گردآوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS-16 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

## ۳- نتایج

در پاسخ به سوال اول پژوهش مبنی بر اینکه آیا بین فرهنگ سازمانی و توفیق در تدریس معلمان دوره ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد؛ نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و توفیق در تدریس معلمان دوره ابتدایی رابطه معناداری وجود ندارد.

در جهت پاسخگویی به سوال دوم پژوهش در زمینه بررسی تفاوت فرهنگ سازمانی مدارس دوره ابتدایی پسرانه، دخترانه و مختلط؛ ابتدا بمنظور بررسی نرمال بودن جامعه آماری از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید که نتایج حاکی از غیرنرمال بودن جامعه آماری بود؛ بنابراین از آزمون کروسکال وایس استفاده شد. نتایج حاصله آشکار ساخت که بین فرهنگ سازمانی مدارس دوره ابتدایی پسرانه، دخترانه و مختلط تفاوت معنی داری وجود دارد. بر این اساس، رتبه میانگین فرهنگ سازمانی مدارس دوره ابتدایی مختلط بیشتر از مدارس دخترانه و پسرانه بود (جدول ۲).

جدول ۲. نتایج آزمون کروسکال وایس در مورد مقایسه فرهنگ سازمانی مدارس دوره ابتدایی پسرانه، دخترانه و مختلط

مدرسه	تعداد	رتبه میانگین	مجذور خی	درجه آزادی	سطح معنی داری
پسرانه	۶۹	۵۲/۷۳	۱۴/۱۸۶	۲	۰/۰۰۱
دخترانه	۴۶	۷۷/۳۴			
مختلط	۱۲	۷۷/۶۷			

تفاوت معناداری وجود دارد؛ نتایج استفاده از آزمون تی مستقل حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی مدارس دوره ابتدایی در شهر و

در ادامه و به منظور یافتن پاسخ برای سوال سوم پژوهش مبنی بر اینکه آیا بین فرهنگ سازمانی مدارس دوره ابتدایی در شهر و روستا

۴/۵۸) بیش از شهر (با میانگین ۴/۴۰) می باشد. این نتایج در جدول ۳ نشان داده شده است.

روستا تفاوت معناداری وجود دارد. طبق نتایج به دست آمده، نمره میانگین فرهنگ سازمانی مدارس دوره ابتدایی روستا (با میانگین

جدول ۳: نتایج آزمون تی مستقل در مورد مقایسه فرهنگ سازمانی مدارس دوره ابتدایی در شهر و روستا

مدرسه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری
شهر	۵۶	۴/۴۰	۰/۴۰	۱۴/۱۸۶	۱۳۳	۰/۰۰۰۱
روستا	۷۹	۴/۵۸	۰/۲۰			

مستقل استفاده گردید که نتایج حاکی از آن بود که بین معلمان دوره ابتدایی در شهر و روستا در زمینه توفیق در تدریس تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، توفیق در تدریس معلمان دوره ابتدایی در روستا (با میانگین ۱/۹۶) بیش از شهر (با میانگین ۱/۸۵) بود (جدول ۴).

سوال چهارم پژوهش به دنبال این بود که تفاوت بین معلمان زن و مرد دوره ابتدایی در زمینه توفیق در تدریس را مورد مطالعه قرار دهد. در این زمینه نتایج حاصل از بکارگیری از آزمون تی مستقل نشان داد که بین معلمان زن و مرد دوره ابتدایی در زمینه توفیق در تدریس تفاوت معناداری وجود ندارد. به منظور بررسی تفاوت بین معلمان مدارس دوره ابتدایی در شهر و روستا در زمینه توفیق در تدریس (سوال پنجم پژوهش)، از آزمون t

جدول ۴: نتایج آزمون تی مستقل در مورد مقایسه توفیق در تدریس معلمان مدارس دوره ابتدایی در شهر و روستا

مدرسه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری
شهر	۷۹	۱/۸۵	۰/۱۶	۵/۴۹	۱۶۴	۰/۰۰۰۱
روستا	۸۷	۱/۹۶	۰/۰۹			

جدول ۵ نشان داده شده است. بر اساس نتایج خلاصه شده در جدول زیر، معلمان دوره ابتدایی با مدارک تحصیلی بالاتر از توفیق بیشتری در تدریس برخوردار بودند.

در نهایت و به منظور پاسخگویی به سوال ششم پژوهش (آیا بین معلمان دوره ابتدایی با مدارک تحصیلی مختلف در زمینه توفیق در تدریس تفاوت معناداری وجود دارد؟)، با توجه به غیرنرمال بودن جامعه آماری، از آزمون کروسکال والیس استفاده گردید که نتایج آن در

جدول ۵: نتایج آزمون کروسکال والیس در مورد مقایسه توفیق در تدریس معلمان دوره ابتدایی با مدارک تحصیلی مختلف

مدرک تحصیلی	تعداد	رتبه میانگین	مجنور خی	درجه آزادی	سطح معنی داری
فوق دیپلم	۲۸	۵۶/۵۵	۷/۱۱۰	۲	۰/۰۲
لیسانس	۸۷	۶۳/۶۸			
فوق لیسانس	۱۳	۸۷/۰۸			

در نهایت پیشرفت در امر تعلیم و تربیت می شود و بالعکس [۴، ۵، ۶، ۸، ۱۱].

بر اساس نتایج به دست آمده در این مطالعه، بین فرهنگ سازمانی در مدارس دوره ابتدایی پسرانه، دخترانه و مختلط تفاوت معناداری وجود دارد؛ به طوری که نتایج نشان می دهند رتبه فرهنگ سازمانی در مدارس مختلط بیشتر از مدارس پسرانه و دخترانه بود.

بسیاری از منتقدان مدارس تفکیک جنسیتی معتقدند محیط این مدارس مصنوعی است و دانش آموزان را برای زندگی در اجتماع آماده نمی سازد. در این راستا، نتایج برخی پژوهش ها نشان می دهد که در موفقیت تحصیلی دانش آموزان بین مدارس مختلط و تک جنسیتی

#### ۴- بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به ارزیابی رابطه بین فرهنگ سازمانی و توفیق عملکرد معلمان ابتدایی پرداخته است. در این مطالعه آشکار گردید که از آنجایی که فرهنگ برای یک سازمان همانند شخصیت برای یک انسان است می تواند در سازمان مهمی چون مدرسه اثرات بسزایی داشته باشد که در صورت عدم توجه به فرهنگ هر سازمان امکان رخداد عواقب منفی بسیار افزایش می یابد.

یکی از اثرات مهمی که فرهنگ سازمانی در مدرسه دارد این است که بر نحوه ی زندگی، تدریس و تصمیمات معلمان اثرات اجتناب ناپذیری دارد. پس توجه هر چه بیشتر به فرهنگ سازمانی مدارس سبب اثربخشی این سازمان و همچنین افزایش میزان تعهد معلمان به کار و

برای رفع موانع و مشکلات شغلی و ارتقاء قابلیت‌های حرفه‌ای آنها کمک شود [۲۰]. در راستای نتیجه فوق باید شرایطی ایجاد شود که معلمان در آن به ارتقا توانمندی‌های علمی و حرفه‌ای خود بپردازند که این امر یکی از عواملی است که سبب بهبود عملکرد آنان در امر تدریس می‌گردد.

طبق نتایج حاضر به مسئولان نظام آموزشی و مدیران مدارس توصیه می‌شود برای داشتن مدرسی با جوی سالم و سازنده و همچنین کارکنانی متعهدتر، فرهنگ سازمانی در مدارس را بیش از پیش مورد توجه و بررسی قرار دهند و همواره تغییراتی برای تصحیح و کامل ساختن در آن ایجاد نمایند. در واقع بهبود فرهنگ سازمانی سبب بهبود عملکرد معلمان در تدریس و به دنبال آن سبب پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان می‌شود که نهایتاً می‌تواند به ارتقای سیستم تعلیم و تربیت کشور بینجامد.

#### واژه نامه

1. Hoy & Miskel	هوی و میسکل
2. Bolman & Deal	بولمن و دیل
3. Aumsa	آمسا
4. Prasertcharoensuk	پراسرچارونسوک
5. Puttarakulwisan	پاتارا
6. Somprach	سومپروچ

#### فهرست منابع

- [1] Amerifar F, Jahani J. The Relationship between Organizational Culture and Effectiveness from the Perspective of the Managers and Teachers of Shiraz High Schools, Scientific-Research Quarterly New Approach in School Management, 2013; 3: 155-170. [Persian]
- [2] Rezaei M. The relationship between school organizational culture and organizational commitment of high school teachers, Scientific-Research Quarterly New Approach in School Management, 2014; 2: 195 - 214. [Persian]
- [3] Feghhi Farahmand N. Characteristics of organizational culture with the approach of improving human resources, Quarterly Journal of Cultural Research, Winter 2009; 8: 263-294. [Persian]
- [4] Nasiri Golehi Y, Moradi Pardanjan H, Shokrallahipour M, Taheri Soodjani A. Organizational Culture in the Education System, the First National Conference on Electronic Applied and Research Approaches in the Humanities and Management, 2014. [Persian]

تفاوت‌هایی وجود دارد که این نتایج تا حدی وابسته بودن تاثیر مدارس تفکیک جنسیتی و مختلط را به فرهنگ آشکار می‌سازد [۱۷].

در پژوهش حاضر نتایج حاکی از آن است که مختلط بودن مدارس اثرات مثبتی بر نحوه‌ی تدریس و عملکرد معلمان دارد به گونه‌ای که در این مدارس دختران و پسران در کنار هم و به صورت عادلانه به گونه‌ای که هیچ یک نسبت به دیگری برتری داده نشوند به فراگیری علم و دانش می‌پردازند و در عملکرد آنان نیز پیشرفت تحصیلی خوبی به چشم می‌خورد که همین پیشرفت تحصیلی آنها نشان دهنده‌ی عملکرد خوب خودشان در درس خواندن و همچنین عملکرد خوب معلمانشان در تدریس است. در واقع معلم در این کلاسها باید مطالب درسی را به گونه‌ای تدریس کنند که هر دو گروه دانش‌آموزان دختر و پسر به خوبی متوجه شوند که این امر سبب می‌شود عملکرد خوبی در دوران تدریس خود داشته باشند.

همانطور که نتایج نشان می‌دهند بین فرهنگ سازمانی مدارس ابتدایی شهر و روستا نیز تفاوت معناداری وجود دارد؛ به گونه‌ای که رتبه‌ی میانگین فرهنگ سازمانی در مدارس دوره‌ی ابتدایی روستا بیش از شهر می‌باشد. یافته‌های دیگر این مطالعه نشان داد که بین معلمان زن و مرد در زمینه‌ی توفیق در امر تدریس تفاوت معناداری وجود ندارد اما بین معلمان دوره‌ی ابتدایی شهر و روستا در زمینه‌ی توفیق در تدریس تفاوت معنادار وجود دارد؛ به عبارت دیگر توفیق معلمان ابتدایی روستا بیش از معلمان شهر در تدریس بود. این نتیجه نیز می‌تواند با موضوع مدارس مختلط در ارتباط باشد؛ زیرا در کشور ما مدارس مختلط فقط در روستاها شکل می‌گیرند و همانطور که نتایج نشان داد، رتبه فرهنگ سازمانی در مدارس مختلط بیشتر از مدارس پسرانه و دخترانه بود.

یکی از عوامل مهمی که بر رفتار معلم تأثیر می‌گذارد جو و فرهنگ سازمانی مدرسه است. منظور از جو همان برداشت معلمان از محیط کار است؛ به عبارت دیگر جو عبارت است از کیفیت نسبتاً پایدار محیطی مدرسه که معلمان آن را تجربه می‌کنند و بر رفتار آنان تأثیر می‌گذارد [۱۸]. همچنین جو سازمانی سالم و مطلوب، با روابط میان فردی اصیل و درست آن، احتمالاً وضعیتی را پدید می‌آورد که رهبری و مدیریت حرفه‌ای می‌تواند در آن موفقیت‌آمیز باشد و معلمان خشنودتر، وظیفه‌شناس‌تر، با انگیزه‌تر و با علاقه‌تر باشند [۱۹]. بنابر این مباحث، می‌توان نتیجه گرفت که به دلیل وجود جو صمیمانه و مطلوب در مدارس روستایی، در این مدارس نسبت به مدارس شهری توفیق معلمان در تدریس و بهبود عملکرد آنها بیشتر به چشم می‌خورد.

از نتایج دیگر این پژوهش این بود که مدرک تحصیلی معلمان یکی از مواردی است که بر میزان توفیق آنها در تدریس اثر بسزایی دارد؛ به طوری که معلمان ابتدایی با مدارک تحصیلی بالاتر از توفیق بیشتری در تدریس برخوردار بودند و رتبه‌ی میانگین توفیق برای معلمان با مدرک فوق لیسانس بیش از لیسانس و فوق دیپلم بود.

از این رو پیشنهاد می‌گردد با برگزاری دوره‌های آموزشی، کنفرانس‌ها و دعوت از اساتید صاحب‌نظر برای ارائه اطلاعات علمی و به روز به معلمان تلاش گردد و با تاسیس مراکز مشاوره تربیت معلم، به معلمان

- [13] Somprach, K-O. Prasertcharoensuk, T. Keow Ngang, T. The Impact of Organizational Culture on Teacher Learning. *Social and Behavioral Sciences* 2015;186: 1038 – 1044
- [14] Hussain M. The Relationship of Organizational Culture and the Motivation to Work of the Department of Groundwater Resources. *Journal of University of Loyal Support of Rajabhat Walaialongkorn*. 2017
- [15] Abbasi Kh. Study and comparison of organizational culture in organizations with mechanical and organic organizational structure, 1998. [Persian]
- [16] Salmaniha T. Scheduling the Scale of Neurological Knowledge and the Relationship between Teachers' Neurological Knowledge and the Effectiveness of Teaching from Their Perspective, 2014. [Persian]
- [17] Khani M, Mohammadi M. The role of gender segregation on academic achievement and social acceptance in primary schools, *Educational Research*, 2015;30:105 – 120. [Persian]
- [18] Zarei Matin H. Methods of changing organizational culture, management knowledge, 1999; 46. [Persian]
- [19] Sadeghi A., Fathi b. Investigating the relationship between organizational climate and job satisfaction of teachers in Masal city in Gilan province, *Journal of Humanities and Social Sciences*, 2002; 5. [Persian]
- [20] Mohajeri M, Sharif M, Mohajeri A. Relationship between the professional capabilities of primary school teachers and students' academic performance in the city of Isfahan, *Scientific-Research Quarterly, New Educational Approaches*, 2012; 1: 27 – 48. [Persian]
- [5] Safari M, Jafari P, Soheili Nia S. An Analysis of School Culture, 2nd National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences, Psychology, and Social and Cultural Studies, 2015 [Persian]
- [6] Mirzamani Bafghi SM, Faqih Aram B, Khalili R. Analysis of the impact of school organizational culture components on students' academic success, 2nd International Conference on Management, Economics and Development, 2016 [Persian]
- [7] Roberts T, James, E. Characteristics of effective agriculture teachers. *Journal of agricultural*. 2011
- [8] Sanjari M, Jahanian R. Organizational Culture Management in Educational Management, *Specialized Quarterly Journal of Management, Accounting and Economics*, 2018; 1: 170-178 [Persian]
- [9] Alizadeh Q, Salimi Q. The Relationship between Organizational Culture and Improving the Quality of Secondary Schools in Isfahan, *Research in Curriculum Planning (Knowledge and Research in Educational Sciences-Curriculum Planning)* 2007; 14: 43-70 [Persian]
- [10] Aghsami M. Investigating the mediating role of work ethic with organizational culture and teaching quality of high school teachers in Marvdasht city, 2014 [Persian]
- [11] Hussein Bar M, Sargazi H. Investigating the Relationship between Organizational Culture and Tendency to Use Active Teaching Methods (Case: Golestan Province Higher Education Centers), *Educational Psychology Studies*, 2015; 22. [Persian]
- [12] Prasertcharoensuk T. Puttarakulwisan, . Relationship between Organization Culture and Sufficiency School Management. *Social and Behavioral Sciences* 2014;116: 796 – 801