

هنجاریابی پرسشنامه فرهنگ سازمانی مدارس در آموزشگاه های ابتدایی شهرستان پارس آباد

نسرین شیخ زاده^۱

تاریخ دریافت: ۱۵ خرداد ماه ۱۴۰۴ تاریخ پذیرش: ۲۰ مرداد ماه ۱۴۰۴

چکیده

فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها، رفتارها و هنجارهای مشترک در یک سازمان، نقش مهمی در شکل‌دهی رفتار اعضا و دستیابی به اهداف سازمانی دارد. این پژوهش توصیفی با هدف بررسی مؤلفه‌های شش‌گانه فرهنگ سازمانی و میزان همبستگی آن‌ها در مدارس ابتدایی شهرستان پارس آباد انجام شد. جامعه آماری شامل معلمان مدارس ابتدایی بود که با استفاده از پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی کامرون و کوئین داده‌ها جمع‌آوری و تحلیل شدند. نتایج پایایی عوامل با آلفای کرونباخ بالاتر از ۰.۷ نشان‌دهنده قابلیت اطمینان مناسب پرسشنامه بود. تحلیل عاملی تاییدی نشان داد مدل ساختاری فرهنگ سازمانی بر داده‌ها برازش مناسبی دارد. همچنین، همبستگی قوی میان مؤلفه‌ها، به ویژه بین تأکیدات استراتژیک و معیارهای موفقیت، اهمیت تداخلی آن‌ها در تأمین اهداف سازمانی را نمایان کرد. یافته‌ها حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی نقش مهمی در افزایش انسجام، رهبری، مدیریت کارکنان و موفقیت مدارس ایفا می‌کند. بر اساس نتایج، پیشنهاد می‌شود مدیران توجه ویژه‌ای به تقویت مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، اجرای برنامه‌های آموزش مستمر، و ترویج فضای مشارکت در مدارس داشته باشند تا همسویی اهداف و ارتقاء کیفیت آموزش تضمین گردد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، مدارس ابتدایی، رهبری سازمانی، انسجام سازمانی، معیارهای موفقیت

۱- مقدمه

انسان‌ها فرهنگ را از طریق فرآیندهای یادگیری فرهنگ‌پذیری و اجتماعی شدن کسب می‌کنند، که تنوع فرهنگ‌ها در جوامع نشان‌دهنده آن است (وظیفه دمیچی و همکاران، ۲۰۱۶). فرهنگ مفهومی است که شامل رفتارهای اجتماعی، نهادها و هنجارهای موجود در جوامع انسانی و همچنین دانش، باورها، هنرها،

^۱ گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش استان اردبیل، پارس آباد، ایران

قوانین، آداب و رسوم، توانایی‌ها، نگرش‌ها و عادات افراد در این گروه‌ها می‌شود (تایلور^۱، ۱۸۷۱). فرهنگ اغلب از یک منطقه یا مکان خاص سرچشمه می‌گیرد یا به آن نسبت داده می‌شود. یک هنجار فرهنگی، رفتار قابل قبول در جامعه را تدوین می‌کند؛ این هنجار به عنوان راهنمایی برای رفتار، پوشش، زبان و طرز برخورد در یک موقعیت عمل می‌کند که به عنوان الگویی برای انتظارات در یک گروه اجتماعی عمل می‌کند. پذیرش تنها یک فرهنگ واحد در یک گروه اجتماعی می‌تواند خطراتی را به همراه داشته باشد، همانطور که یک گونه واحد می‌تواند در مواجهه با تغییرات محیطی، به دلیل عدم پاسخ‌های عملکردی به تغییر، پژمرده شود. (جکسون^۲، ۲۰۰۶).

فرهنگ می‌تواند بر امور خارجی متمرکز باشد و هدف آن جلب رضایت مشتریان، سرمایه‌گذاران و شرکا باشد. از طرف دیگر، می‌تواند بر امور داخلی متمرکز باشد و هدف آن جلب رضایت کارکنان، رعایت قوانین وضع شده توسط اتحادیه یا رعایت استانداردهای رفتاری پیرامون مسائلی مانند تنوع، برابری و شمول باشد (هچ و جانلایف^۳، ۲۰۱۳). بسیاری از سازمان‌ها در بین این دو طیف قرار دارند و تلاش می‌کنند تا نیازهای ذینفعان مختلف را متعادل کنند.

فرهنگ محیط کار نیروی بسیار قدرتمندی است که آگاهانه و عامدانه پرورش داده می‌شود و به نسل جدید کارکنان منتقل می‌شود. این رشته‌ای است که سازمان را در کنار هم نگه می‌دارد. سازمان‌ها فرهنگ خود را برای بقا در بازار و دستیابی به رشد در شرایط رقابتی می‌سازند. هر سازمانی فرهنگ خاص خود را دارد، مانند شخصیت یک فرد که از فردی به فرد دیگر متفاوت است (وظیفه دمیچی و شفائی^۴، ۲۰۲۴). تاکنون تعاریف متعددی از فرهنگ سازمانی عنوان گردیده است. در واقع تعریف فرهنگ سازمانی در قالب مشخصی امکان‌پذیر نیست یعنی تعریفی که بطور عام مورد پذیرش واقع شده باشد وجود ندارد. فرهنگ سازمانی در سیستم اعتقادی سازمان آشکار شده و به تناوب از طریق زبان، نمادها و آداب و رسوم که منعکس کننده رفتار ناشی از یک سیستم اعتقادی می‌باشد بیان می‌گردد. فرهنگ سازمانی از یک سو پیوند دهنده اجزای داخل سازمان و از سوی دیگر عامل تفکیک کننده هر سازمان از دیگر سازمان‌ها است (آلن^۵، ۲۰۰۶). اکثر مشکلات در خصوص مطالعات فرهنگ سازمانی ناشی از عدم توافق در مورد تعریف آن است. که در نتیجه بین مطالعات مختلف برخورد پیش می‌آید. بنابراین با توجه به اهمیت و ضرورت ارائه تعریفی مشخص از فرهنگ سازمانی به برخی تعاریفی که از سوی صاحب نظران عنوان شده است اشاره می‌کنیم. فرهنگ سازمانی را می‌توان تلاش دیگری برای رسیدن به احساس، معنی، خصوصیت یا تصویر یک سازمان دانست که شامل بسیاری از مفاهیم اولیه سازمان غیررسمی، هنجارها، ارزشها، ایدئولوژی و سیستم‌های آشکار شده می‌باشد. آنچه که صورت بندی حاضر را به عنوان فرهنگ سازمانی مشخص می‌کند اساس انسان شناسانه آن است (ایران زاده، ۱۳۸۷، ص ۹۶). موریس^۵ فرهنگ سازمانی را الگوی منحصر به فرد از مفروضات، ارزش‌ها و هنجارهای مشترک فعالیت‌های جامعه‌پذیری می‌داند و زبان، سمبل‌ها و عملیات سازمان را شکل

¹ Jackson

² Tylor

³ Hatch & Cunliffe

⁴. Allen

⁵. Morris

می‌دهد(رضائیان، ۱۳۸۳، ص ۱۵۴). فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود(رابینز، ۱۳۸۶).^۱

با بررسیهای زیادی که از فرهنگهای مختلف به عمل آمده، چنین به نظر می‌آید که علی‌رغم تفاوت‌های موجود، همه فرهنگها دارای ویژگیهایی هستند که تعدادی از آنها را می‌توان به شرح زیر معرفی کرد: (اردلان، ۱۳۸۷، ص ۱۷)

- ۱- فرهنگ آموختنی است. فرهنگ خصوصیتی غریزی است و ذاتی نیست. فرهنگ نظامی است که پس از زاده شدن انسان در سراسر زندگی آموخته می‌شود.
 - ۲- فرهنگ آموخته می‌شود. انسان می‌تواند عاداتهای آموخته‌شده خود را به دیگران منتقل کند.
 - ۳- فرهنگ اجتماعی است عاداتهای فرهنگی، ریشه‌های اجتماعی دارند و شماری از مردم که در گروهها و جامعه‌ها زندگی می‌کنند در آن شریک اند.
 - ۴- فرهنگ پدیده‌ای ذهنی و تصویری است. عاداتهای گروهی که فرهنگ از آنها پدید می‌آید به‌صورت هنجارها یا الگوهای رفتاری، آرمانی ذهنی می‌شوند یا در کلام می‌آیند.
 - ۵- فرهنگ خشنودی‌بخش است. هر فرهنگی که نتواند از عهده تعیین هدف اعلای زندگی برآید از برآوردن آرمانهای عالی حیات نیز ناتوان است. عناصر فرهنگی تا زمانی که بر افراد یک جامعه خشنودی نهایی می‌بخشد می‌توانند پایدار بمانند.
 - ۶- فرهنگ سازگاری می‌یابد. فرهنگ دگرگون می‌شود و فراگرد دگرگونی آن همراه با تطبیق و سازگاری است.
 - ۷- فرهنگ یگانه‌ساز است. عناصر هر فرهنگ گرایش به آن دارند تا پیکری یکپارچه و به هم بافته و سازگار پدید آورند و این سازگاری به زمان نیاز دارد.
- همچنین فردلو تانز نیز شش ویژگی با شرح زیر برای فرهنگ عنوان می‌کند: (اردلان، ۱۳۸۷، ص ۱۷)
- قابل یادگیری است.
 - اشتراکی است.
 - از یک نسل به نسل دیگر قابل انتقال است.
 - نمادی است. (استفاده از یک چیز برای نشان دادن چیز دیگری).
 - دارای الگو است. (تغییر در یک بخش به تغییرات در بخش دیگر منجر می‌شود).
 - قابل تعدیل است.

امروزه شناخت فرهنگ سازمان برای مدیران از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است و فرهنگ حاکم بر سازمان مبین شیوه زندگی سازمان میباشد. ضرورت توجه به فرهنگ سازمانی تا جایی است که صاحب نظرات بر این باورند که اگر قرار است در یک سازمان تغییرات موثر و پایداری به وجود آید، فرهنگ آن سازمان باید دستخوش تغییر شود. به عبارت دیگر، موفقیت و شکست سازمان ها را باید در فرهنگ آن

¹. Rabbinz

جستجو کرد. لذا مدیران با اتکاء به فرهنگ و بهره جستن از آن می توانند خود را از بند راه حل‌های گذشته رها سازند و راه حل‌های تازه ای برای سازمان و پیشرفت آن فراهم آورند. امروزه فرهنگ به عنصر مهمی در مدیریت تبدیل شده و نقش و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی بر محققان مدیریت کاملاً مشخص گردیده است، از این رو مدیران ناگزیرند به فرهنگ سازمان توجه کنند (قاسمی، ۱۳۸۹، ص ۱۴۳). چستربرنارد^۱ در مورد فرهنگ سازمان میگوید: آنچه امروز بخش پنهان و پوشیدن سازمان (کوه یخ سازمان) نامیده میشود، فرهنگ آن سازمان خوانده میشود و فرهنگ برای عملکرد موفق سازمان ضروری است. تلاشهای پژوهشی «التون مایو»^۲ و همکارانش، فرهنگ را نظامی هایی تعریف کرده اند که از هنجارها و نهادهای اجتماعی پدید می آید و بر رفتار آنان اثر می گذارد (قنبری، ۱۳۸۷، ص ۵۷).

فرهنگ راه تازه ای برای پی بردن به زندگی سازمانی است؛ از این رو مدیریت باید با آن چنان مانوس شود تا آن را به خوبی بشناسد و گاه از آن چنان دوری گزیند که ضرورت‌های دگرگونی آن را با چشمی باز و آگاه بنگرد. دگرگونی فرهنگ سازمان همانند دگرگونی فرهنگ یک قوم یا گروهی از انسان هاست که نیاز به گذشت زمان دارد و کاری بس دشوار و ظریف است. چاندان^۳ (۱۹۹۵)، به نقل از ادگار شاین بیان می کند که فرهنگ سازمانی سه سطح دارد (ارغوانی، ۱۳۸۶، ص ۶۹):

۱) رفتارها و مصنوعات بشری: این سطح نشانه های فرهنگ در محیط کار فیزیکی و اجتماعی و بیشتر قابل رویت هستند. مانند: الف) قهرمان سازمانی، ب) آداب و رسوم، ج) داستانها و د) سمبل های فرهنگی.

۲) ارزشهای مشترک: ارزشها، سطح دوم فرهنگ هستند که باید و نباید ها یا هنجارهای رفتاری را در برمی گیرند و به اصول و کیفیت هایی اشاره دارند که فکر و رفتارشان را تشکیل می دهند.

۳) مفروضات زیربنایی: مفروضات به پیش فرض هایی اطلاق می شود که در عمیق ترین لایه فرهنگ قرار دارد و از طریق استنباط سطوح ۱ و ۲ می توان به بخشی از آن پی برد. در واقع می توان گفت که مفروضات اساسی، نماینده عمیق ترین سطح فرهنگ یا جهان بینی (آنچه بدون چون و چرا پذیرفته می شود) هستند، در این سطح است که باید به دنبال معنا و مفهوم رفتار یا باورها و ارزشها بود این فرضیات آن قدر با هم آمیخته اند که یک فرد بیگانه با آن، فرهنگ نمی تواند به راحتی آنها را مشاهده و درک کند. حتی با طرح سوالهای صحیح هم نمی توان به آنها دست یافت، بلکه باید آنها را استنتاج کرد.

شبکه ای از معانی به شکل پیچیده بین عناصر و لایه های مختلف فرهنگ ایجاد می شود و نوعی ثبات و تداوم ایجاد می کند. به همین جهت است که فرهنگ مانند هر مقوله ریشه دار و با تأثیر فراگیر، دارای ویژگیهای مختص به خود است. برخی از ویژگیهای فرهنگ عبارتند از:

- فرهنگ آموختنی است: یعنی تابع قانون یادگیری است.
- فرهنگ آموخته، قابل انتقال است.

¹. Chester

². Elton

³. Chandan

- فرهنگ اجتماعی است: فرهنگها ریشه اجتماعی دارند و بر پایه همین ریشه اجتماعی نوعی همناختی و همگونی نسبی در آن به چشم می خورد.

- فرهنگ ذهنی و تصویری است: عادت های گروهی که از فرهنگ گروه پدید می آید، به صورت هنجارها یا الگوهای رفتاری، آرمانی و ذهنی می شوند و یا در کلام می آیند.

- فرهنگ خشنودی بخش است: فرهنگ همواره نیازهای بنیادی زیستی اولیه و ثانویه برخاسته از آنها را برآورد می سازد. - فرهنگ سازگاری میباید: فرهنگ دگرگون می شود و دگرگونی آن همراه با تطبیق و سازگاری است.

- فرهنگ یگانه ساز است: وقتی که فرهنگ سازگاری یابد، به تبع آن گرایش دارد تا پیکری یکپارچه و به هم بافته و سازگار پدید آورد (ارغوانی، ۱۳۸۶، ص ۷۲).

در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال هستیم که هنجاریابی پرسشنامه فرهنگ سازمانی مدارس در آموزشگاه های ابتدایی شهرستان پارس آباد چگونه است؟

۲- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی - توسعه ای است که در آن مؤلفه های شش گانه فرهنگ سازمانی توصیف و میزان همبستگی این عوامل با یکدیگر تعیین شود که اهداف ویژه تحقیق مشخص گردد.

جامعه آماری مورد تحقیق در این پژوهش معلمان مدارس ابتدایی شهرستان پارس آباد می باشد. با توجه به جامعه آماری نسبت به توزیع ۲۳۰ پرسشنامه اقدام گردید که پس از کامل شدن مورد بررسی و ارزشیابی قرار گرفتند.

در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده گردید که پرسشنامه استاندارد جهانی در این زمینه وجود دارد. از این جهت پرسشنامه دارای اعتبار محتوایی و پایایی می باشد.

ابزار تحقیق، پرسشنامه سنجش فرهنگ سازمانی کامرون و کوئین (۲۰۰۰) با شش بعد (ویژگی های غالب، رهبری سازمانی، مدیریت کارکنان، انسجام سازمانی، تأکیدات استراتژیک، معیارهای موفقیت) و ۲۴ مقیاس بود. برای سنجش سوال تحقیق از آزمون تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم افزار آموس انجام گرفته است.

۳- یافته های تحقیق

طبق جدول شماره (۱) بالاترین میزان آلفا در معیارهای موفقیت (۰/۸۱)؛ ویژگی های غالب (۰/۷۹)؛ رهبری سازمانی (۰/۷۸)؛ مدیریت کارکنان (۰/۷۸)؛ انسجام سازمانی (۰/۷۷) قرار داشتند. کمترین میزان آلفای کرونباخ برای تأکیدات استراتژیک (۰/۷۶) مشاهده شد. در مجموع، جدول ۱ نشان داد که پایایی تمام عوامل برابر یا بالاتر از ۰/۷۰ بود، که نشان می دهد عوامل برای انجام تحلیل های بیشتر به اندازه ی کافی قابل اعتماد بودند.

جدول ۱: تحلیل قابلیت اطمینان عوامل

متغیرها	تعداد	آلفا
ویژگی‌های غالب	۴	۰/۷۹
رهبری سازمانی	۴	۰/۷۸
مدیریت کارکنان	۴	۰/۷۸
انسجام سازمانی	۴	۰/۷۷
تأکیدات استراتژیک	۴	۰/۷۶
معیارهای موفقیت	۴	۰/۸۱
کلی	۲۴	۰/۷۸

تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از برنامه آموس انجام شد. بهترین برازش مدل روی ۲۴ گویه نشان داده شد. شاخص کای اسکوئر^۱ با (۶۰۲/۸۹۴) با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ برازش خوبی را نشان داد. علاوه بر این، سایر شاخص‌های برازش شامل ریشه میانگین مربعات باقیمانده^۲ (۰/۰۲۵)، شاخص نیکویی برازش^۳ (۰/۹۲)، شاخص برازش مقایسه‌ای^۴ (۰/۹۳) و خطای تقریب ریشه میانگین مربعات^۵ (۰۵۴) نشان دادند که مدل اندازه‌گیری به خوبی با داده‌ها برازش دارد و مدل شواهد معتبری از سازه ارائه می‌دهد. نمودار مسیر را می‌توان در شکل ۱ مشاهده کرد.

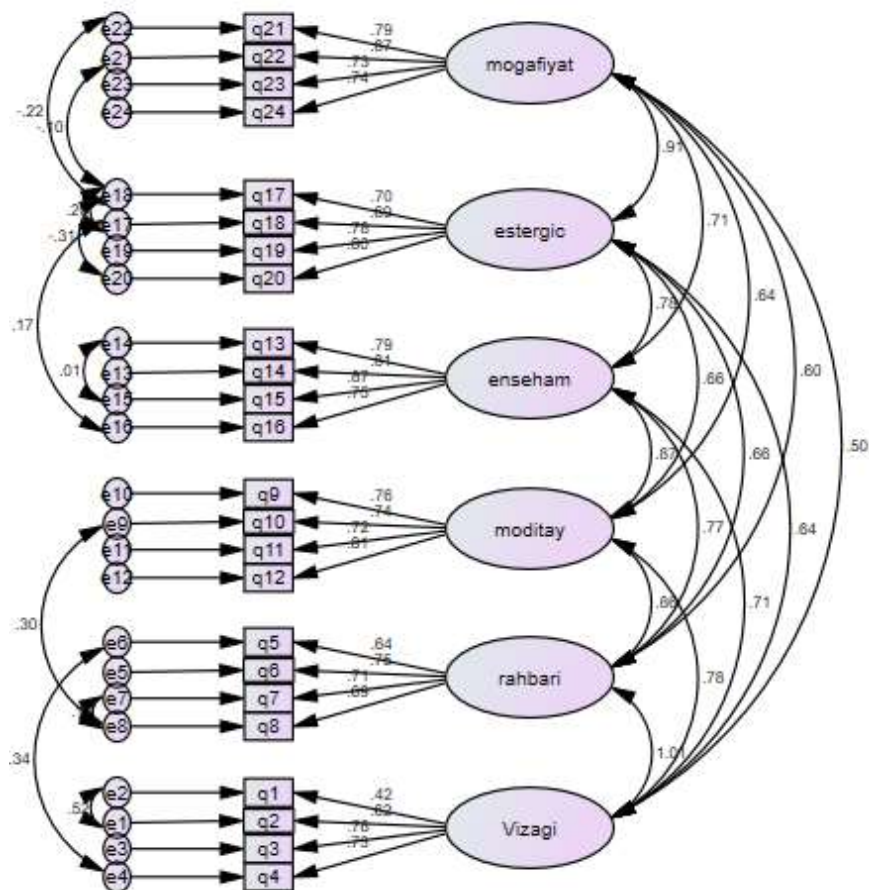
^۱ Chi-square

^۲ SRMR

^۳ GFI

^۴ CFI

^۵ RMSEA



شکل ۱: نمودار مسیر

جدول ۲: رابطه بین عوامل فرهنگ سازمانی مدرسه

مقدار	ارتباط متغیرها	
۰/۹۰۲	رهبری سازمانی	ویژگی‌های غالب
۰/۷۸۴	مدیریت کارکنان	ویژگی‌های غالب
۰/۷۰۸	انسجام سازمانی	ویژگی‌های غالب
۰/۶۴۱	تأکیدات استراتژیک	ویژگی‌های غالب
۰/۴۹۸	معیارهای موفقیت	ویژگی‌های غالب
۰/۸۵۵	مدیریت کارکنان	رهبری سازمانی
۰/۷۶۶	انسجام سازمانی	رهبری سازمانی

رهبری سازمانی	تأکیدات استراتژیک	۰/۶۵۹
رهبری سازمانی	معیارهای موفقیت	۵۹۸/۰
مدیریت کارکنان	انسجام سازمانی	۰/۸۷۱
مدیریت کارکنان	تأکیدات استراتژیک	۰/۶۵۶
مدیریت کارکنان	معیارهای موفقیت	۰/۶۴۲
انسجام سازمانی	تأکیدات استراتژیک	۰/۷۷۵
انسجام سازمانی	معیارهای موفقیت	۰/۷۱۰
تأکیدات استراتژیک	معیارهای موفقیت	۰/۹۱۰

ضرایب همبستگی بین شش عامل باهم محاسبه شد. طبق جدول ۲، تأکیدات استراتژیک و معیارهای موفقیت با همبستگی (۰/۹۱۰) دارای بالاترین همبستگی و ویژگی‌های غالب و معیارهای موفقیت با همبستگی (۰/۴۹۸) دارای پایین‌ترین همبستگی هستند. تاباخنیک و فیدل (۲۰۰۷) بر این باور بودند که همبستگی بین عوامل باید ۰/۳۰ یا بیشتر باشد تا از رابطه ضعیف بین متغیرها جلوگیری شود. در این مطالعه، همه روابط بالاتر از ۰/۴۹۸ بودند که نشان دهنده روابط خوب بین عوامل است.

۴- نتیجه‌گیری و پیشنهادات

پژوهش حاضر نشان داد که فرهنگ سازمانی در مدارس ابتدایی تحت ارزیابی، دارای شش مولفه اصلی شامل ویژگی‌های غالب، رهبری سازمانی، مدیریت کارکنان، انسجام سازمانی، تأکیدات استراتژیک و معیارهای موفقیت است که هر کدام نقش مهمی در کارکرد و عملکرد کلی سازمان دارند. پایایی مطلوب این عوامل (بالاتر از ۰/۷) نشان داد که این مولفه‌ها به خوبی توانسته‌اند ابعاد فرهنگ سازمانی را با دقت اندازه‌گیری کنند. یافته‌های مدل‌سازی عاملی نیز تایید کردند که الگوی اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی به شکل مناسبی نمایانگر داده‌هاست و ساختار واقعی فرهنگ سازمانی در مدارس مورد مطالعه به صورت سازه‌ای معتبر تعریف می‌شود.

همبستگی‌های قوی میان عوامل مختلف فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد که این مولفه‌ها به گونه‌ای به هم متصل و تأثیرگذار هستند و تغییر در هر کدام می‌تواند بر سایرین اثر مستقیمی داشته باشد. به ویژه رابطه قوی میان تأکیدات استراتژیک و معیارهای موفقیت بیانگر نقش استراتژی در تحقق اهداف و موفقیت‌های سازمانی است. به طور کلی، فرهنگ سازمانی به عنوان چارچوبی که رفتارها، ارزش‌ها و نگرش‌های اعضای سازمان را شکل می‌دهد، در موفقیت یا شکست مدارس و سایر سازمان‌ها نقش کلیدی دارد.

یافته‌ها همچنین تأکید بر اهمیت فرهنگ سازمانی به عنوان یک نیروی پرورش‌یافته و منتقل‌شونده در سازمان دارد که از طریق زبان، هنجارها، نمادها و رفتارهای روزمره خلق شده و به نسل‌های مختلف منتقل می‌شود. مدیریت آگاهانه فرهنگ سازمانی، منجر به همسویی اهداف، رضایت شغلی کارکنان، انسجام و موفقیت کلی سازمان می‌گردد.

با توجه به نتایج پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

بهبود و تقویت مولفه های فرهنگ سازمانی: با توجه به اهمیت بالای مولفه هایی مانند رهبری سازمانی، مدیریت کارکنان و انسجام سازمانی، لازم است مدیران و تصمیم گیرندگان مدارس به توسعه و ترویج سبک رهبری مشارکتی، ایجاد اعتماد و همکاری میان کارکنان و ارتقاء پیوندهای سازمانی توجه ویژه داشته باشند. توجه به استراتژی و اهداف سازمانی: با توجه به همبستگی قوی بین تأکیدات استراتژیک و معیارهای موفقیت، مدیران باید برنامه ریزی استراتژیک را با دقت اجرایی کنند تا هماهنگی میان اهداف و فرهنگ سازمانی برقرار و مسیر دستیابی به موفقیت هموار شود.

آموزش مستمر و فرهنگ پذیری: به منظور حفظ و توسعه فرهنگ سازمانی مطلوب، اجرای برنامه های آموزش و آگاهی بخشی به پرسنل مدرسه درباره ارزش ها، هنجارها و رفتارهای فرهنگی اهمیت فراوان دارد. همچنین باید فرآیندهای یادگیری فرهنگی و اجتماعی شدن به طور مداوم تقویت شود.

ایجاد فضای مشارکت و تعامل: با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی فضای روانی و اجتماعی مناسبی برای کارکنان ایجاد می کند، توصیه می شود فرصت هایی برای مشارکت فعال کارکنان در تصمیم گیری ها فراهم گردد تا حس تعلق و تعهد سازمانی افزایش یابد.

پژوهش های تکمیلی و بررسی های میدانی: جهت تعمیق فهم از فرهنگ سازمانی در مدارس ابتدایی، پیشنهاد می شود مطالعات بیشتری در زمینه تأثیر این فرهنگ بر عملکرد تحصیلی دانش آموزان و محیط یادگیری انجام شود. همچنین می توان با استفاده از روش های کمی و کیفی به بررسی دقیق تر ابعاد فرهنگ سازمانی پرداخت.

توجه به ویژگی های منحصر به فرد هر مدرسه: با توجه به تأکید نظریه ها بر یگانگی فرهنگ سازمانی، هر مدرسه باید فرهنگ مختص به خود را که متناسب با شرایط و نیازهای آن است شناسایی و ترویج نماید. در نهایت، فرهنگ سازمانی عناصر حیاتی برای حفظ و توسعه سازمان های آموزشی است و مدیران باید آن را به عنوان اولویت اصلی در برنامه ریزی ها و مدیریت انسانی در نظر بگیرند تا ضمن افزایش بهره وری و رضایت شغلی، زمینه توسعه بهتر کیفیت آموزش را فراهم آورند.

References

- Allen. W. Paul. D. (2006). The Handbook of Human Resurces Management Brain, Brain Towers Pubhship, P.350
- Ardalan M. (2008). Studying the relationship between the unity of the individual organization and organizational culture in state universities in the west of the country (Hamdan, Kermanshah and Kurdistan). Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, 34: 56-45.
- Arghavani F. (2007). Studying and analyzing the effects of organizational culture on organizational creativity in industrial units of Qom. Master's thesis in public administration. Qom University.

- Ghanbari A. (2008). Investigating the Effect of Organizational Culture on Managerial Innovation of the Islamic Republic of Iran Railway Company. Master's Thesis, University of Tehran.
- Ghasemi B. (2009). Theories of Organizational Behavior. First Edition. Tehran: Board Publications, 256 pages.
- Hatch, Mary Jo; Cunliffe, Ann L. (2013) "A history of organizational culture in organization theory". Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives (2 ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Iranzadeh S. (2007). Organizational culture management. Niknam Publications, 265 pages.
- Jackson, Y. (Ed.). (2006). Encyclopedia of multicultural psychology. Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781412952668>
- Rezaian A. (2007). Fundamentals of Organization and Management, Samat Publications, 10th edition, 531 pages.
- Robbins A. (2007). Organizational behavior, volume 3, translated by Dr. Ali Parsaian and Dr. Seyed Mohammad Arabi, Cultural Research Office Publications, 414 pages
- Shojaei M. (2005). Investigating and explaining the organizational culture of faculty members of the Faculty of Technology and Science Campus. Scientific and Research Journal of Management Culture, Year 3, No. 11: 132-133.
- Tylor, Edward. (1871). Primitive Culture. Vol 1. New York: J. P. Putnam's Son
- Vazifeh Damirchi Q., Etebarian A., Rashidpour A., (2016). Leadership in Context of Culture, International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS), Volume 3, Issue 1, p 2099-2108.
- Vazifeh Damirchi Qader; Shafaei Ajirlu Jamal (2024) Organizational Culture Assessment Of Public And Private Schools In Iran, International Scientific Research And Innovation Congress-II , December 16-18, 2024 / Adana, Türkiye, WEB: <https://www.ubakkongre.com/research>

Standardization of the Organizational Culture Questionnaire in Primary Schools of Parsabad County

Nasrin Sheikhzadeh

Abstract

Organizational culture, as set of shared beliefs, values,, and norms within an organization, a crucial role in shaping member behaviors achieving organizational goals. This descriptive aimed to examine the six components of culture and their interrelationships in primary of Parsabad County. The statistical comprised teachers in primary schools, and were collected and analyzed using the standardized Culture Questionnaire by Cameron and Quinn The reliability of factors, with a Cronbach's alpha above 0.7, indicated the questionnaire's appropriate reliability. atory factor analysis revealed that the structural of organizational culture fits the data well Furthermore, the strong correlation among, particularly between strategic foci and criteria, highlights their overlapping importance in organizational objectives. The findings suggest organizational culture significantly contributes to enhancing cohesion leadership, employee management, and school. Based on the results, it is recommended that administrators pay special attention to organizational culture components, implementing continuous training, and promoting a participatory environment in to ensure alignment of goals and improve quality.

Key Words: Organizational culture, primary schools, organizational leadership organizational cohesion, success criteria