

تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد و رضایت شغلی معلمان در آموزش و پرورش

ثریا میرزایی^۱، پروین شیرینزاده^۲، مهناز خدائی^۳

تاریخ دریافت: ۲۰ خرداد ماه ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۷ مرداد ماه ۱۴۰۴

چکیده

فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های بنیادین در سازمان‌های آموزشی، نقش مهمی در شکل‌دهی نگرش‌ها، رفتارها و عملکرد حرفه‌ای معلمان ایفا می‌کند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد و رضایت شغلی معلمان در آموزش و پرورش انجام شده است. روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی و با رویکرد کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان شاغل در مدارس دولتی آموزش و پرورش در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بود که از میان آنان ۲۳۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون، پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا و پرسشنامه عملکرد شغلی معلمان بود که روایی و پایایی آن‌ها تأیید شد. داده‌ها با بهره‌گیری از آمار توصیفی و استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین فرهنگ سازمانی تأثیر معناداری بر عملکرد معلمان دارد و رضایت شغلی نیز با عملکرد آنان رابطه مثبت نشان می‌دهد. یافته‌های رگرسیونی حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی بخش قابل توجهی از واریانس رضایت شغلی و عملکرد معلمان را تبیین می‌کند. بر این اساس، تقویت ابعاد فرهنگ سازمانی می‌تواند به ارتقای رضایت شغلی و بهبود عملکرد حرفه‌ای معلمان منجر شود.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی؛ رضایت شغلی؛ عملکرد معلمان؛ آموزش و پرورش

۱. مقدمه

^۱ گروه آموزش متوسطه، وزارت آموزش و پرورش، اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل، پارس آباد، ایران

^۲ گروه آموزش متوسطه، وزارت آموزش و پرورش، اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل، پارس آباد، ایران

^۳ گروه آموزش متوسطه، وزارت آموزش و پرورش، اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل، پارس آباد، ایران

نظام‌های آموزشی به‌عنوان یکی از بنیادی‌ترین نهادهای اجتماعی، نقشی اساسی در توسعه انسانی، فرهنگی و اقتصادی جوامع ایفا می‌کنند. در این میان، آموزش و پرورش به‌عنوان سازمانی پیچیده و چندبعدی، برای تحقق اهداف خود نیازمند نیروی انسانی کارآمد، متعهد و رضایتمند است. معلمان به‌عنوان اصلی‌ترین عامل اجرایی نظام آموزشی، نقشی کلیدی در کیفیت فرایند یاددهی-یادگیری و در نهایت در تحقق اهداف آموزشی و پرورشی ایفا می‌کنند. از این‌رو، بررسی عواملی که بر عملکرد و رضایت شغلی معلمان تأثیرگذارند، همواره مورد توجه پژوهشگران حوزه مدیریت آموزشی و رفتار سازمانی بوده است.

یکی از مهم‌ترین عوامل سازمانی که در دهه‌های اخیر توجه گسترده‌ای را به خود جلب کرده، فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، هنجارها و الگوهای رفتاری مشترک است که رفتار اعضای سازمان را شکل داده و بر نحوه تعامل آنان با یکدیگر و با محیط پیرامون تأثیر می‌گذارد (Schein, 2010). در سازمان‌های آموزشی، فرهنگ سازمانی می‌تواند بر انگیزش معلمان، شیوه تدریس، تعاملات حرفه‌ای، میزان تعهد سازمانی و در نهایت بر عملکرد و رضایت شغلی آنان اثرگذار باشد.

رضایت شغلی معلمان به‌عنوان یکی از شاخص‌های مهم سلامت سازمانی مدارس، با پیامدهایی چون کاهش فرسودگی شغلی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود کیفیت تدریس و ارتقای عملکرد آموزشی دانش‌آموزان همراه است (Judge et al., 2001). از سوی دیگر، عملکرد معلمان نه تنها به توانمندی‌های فردی آنان بلکه به شرایط سازمانی، سبک مدیریت و فرهنگ حاکم بر مدرسه وابسته است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که مدارس دارای فرهنگ سازمانی حمایتی، مشارکتی و یادگیرنده، از عملکرد آموزشی بالاتری برخوردارند (Deal & Peterson, 2016).

در بافت آموزش و پرورش ایران، چالش‌هایی نظیر تمرکزگرایی، ساختار بوروکراتیک، فشارهای شغلی و محدودیت منابع، اهمیت توجه به عوامل نرم‌افزاری سازمان مانند فرهنگ سازمانی را دوچندان می‌کند. با وجود این، هنوز پژوهش‌های جامع و منسجمی که به بررسی همزمان تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد و رضایت شغلی معلمان بپردازند، محدود است. از این‌رو، پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش فرهنگ سازمانی در بهبود عملکرد و رضایت شغلی معلمان آموزش و پرورش انجام می‌شود.

۲. ادبیات نظری

۲-۱. مفهوم فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی یکی از مفاهیم کلیدی در مدیریت و رفتار سازمانی است که از دهه ۱۹۸۰ به‌طور گسترده وارد ادبیات سازمانی شد. شاین (۲۰۱۰) فرهنگ سازمانی را الگویی از مفروضات اساسی مشترک می‌داند که گروهی از افراد در جریان حل مسائل سازگاری با محیط بیرونی و انسجام درونی آموخته‌اند و آن را به اعضای جدید آموزش می‌دهند. از دیدگاه هافستد (۲۰۱۱)، فرهنگ سازمانی برنامه‌ریزی ذهنی مشترک اعضای سازمان است که آنان را از اعضای سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد.

فرهنگ سازمانی شامل عناصر مختلفی نظیر ارزش‌ها، هنجارها، باورها، نمادها، آیین‌ها و الگوهای ارتباطی است که به‌صورت رسمی و غیررسمی در سازمان جریان دارد. این فرهنگ می‌تواند به‌عنوان یک عامل

پنهان اما قدرتمند، رفتار کارکنان را هدایت کرده و بر اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد (Robbins & Judge, 2017).

۲-۲. ابعاد و الگوهای فرهنگ سازمانی

برای سنجش و تحلیل فرهنگ سازمانی، الگوهای متعددی ارائه شده است. یکی از مشهورترین الگوها، الگوی دنیسون (Denison, 2000) است که فرهنگ سازمانی را در چهار بعد مشارکت، انسجام، انطباق‌پذیری و رسالت بررسی می‌کند. این الگو تأکید دارد که سازمان‌هایی با فرهنگ قوی و متوازن، از عملکرد بالاتری برخوردارند.

الگوی دیگر، الگوی کامرون و کوئین (۲۰۱۱) است که فرهنگ سازمانی را به چهار نوع فرهنگ قبیله‌ای، فرهنگ سلسله‌مراتبی، فرهنگ بازار و فرهنگ ادهوکراسی تقسیم می‌کند. در مدارس، معمولاً ترکیبی از فرهنگ قبیله‌ای (روابط انسانی و حمایت) و فرهنگ سلسله‌مراتبی (قوانین و مقررات) مشاهده می‌شود که میزان غلبه هر یک می‌تواند بر رضایت و عملکرد معلمان تأثیرگذار باشد.

۲-۳. فرهنگ سازمانی در سازمان‌های آموزشی

سازمان‌های آموزشی به دلیل ماهیت انسانی، ارزشی و تربیتی خود، بیش از سایر سازمان‌ها تحت تأثیر فرهنگ سازمانی قرار دارند. فرهنگ مدرسه شامل ارزش‌ها و باورهای مشترک معلمان، مدیران، دانش‌آموزان و والدین است که بر جو مدرسه و کیفیت فرایند یاددهی-یادگیری اثر می‌گذارد (Deal & Peterson, 2016).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که مدارس با فرهنگ مشارکتی، اعتماد متقابل، حمایت مدیریتی و یادگیری مستمر، محیطی مثبت برای معلمان ایجاد می‌کنند که در آن رضایت شغلی و انگیزش حرفه‌ای افزایش می‌یابد (Hoy & Miskel, 2013). در مقابل، فرهنگ‌های سازمانی بسته، کنترل‌گر و بوروکراتیک می‌توانند موجب کاهش انگیزش، افزایش استرس شغلی و افت عملکرد معلمان شوند.

۲-۴. مفهوم رضایت شغلی معلمان

رضایت شغلی به نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود اشاره دارد و بازتابی از میزان تطابق انتظارات شغلی با واقعیت‌های محیط کار است (Locke, 1976). رضایت شغلی معلمان تحت تأثیر عواملی مانند حقوق و مزایا، شرایط کاری، روابط همکاران، سبک مدیریت، فرصت‌های رشد حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی قرار دارد. مطالعات نشان داده‌اند که رضایت شغلی معلمان با پیامدهایی چون تعهد سازمانی بالاتر، کاهش ترک خدمت، بهبود سلامت روان و ارتقای عملکرد آموزشی همراه است (Skaalvik & Skaalvik, 2002).

2011). بنابراین، ایجاد شرایطی که منجر به افزایش رضایت شغلی معلمان شود، از اولویت‌های اساسی مدیریت آموزشی محسوب می‌شود.

۲-۵. مفهوم عملکرد معلمان

عملکرد معلمان به میزان اثربخشی آنان در انجام وظایف آموزشی، تربیتی و حرفه‌ای اشاره دارد و شامل ابعادی مانند کیفیت تدریس، مدیریت کلاس، ارزشیابی دانش‌آموزان، تعامل حرفه‌ای و توسعه شغلی است (Danielson, 2007). عملکرد معلمان نه تنها به توانمندی‌های فردی بلکه به عوامل سازمانی و محیطی وابسته است.

فرهنگ سازمانی مثبت می‌تواند با ایجاد فضای حمایتی، فرصت‌های یادگیری و مشارکت حرفه‌ای، زمینه بهبود عملکرد معلمان را فراهم کند (Leithwood et al., 2020). در مقابل، فرهنگ‌های ناسالم سازمانی ممکن است مانعی جدی در مسیر ارتقای عملکرد آموزشی باشند.

۲-۶. رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و عملکرد معلمان

پژوهش‌های متعدد داخلی و خارجی نشان‌دهنده رابطه معنادار بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان، به‌ویژه معلمان، هستند. برای مثال، پژوهش دنیسون (۲۰۰۰) نشان داد که فرهنگ سازمانی قوی با افزایش رضایت شغلی و عملکرد کارکنان همراه است. همچنین، نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در مدارس نشان می‌دهد که فرهنگ مشارکتی و حمایتی، پیش‌بینی‌کننده مهم رضایت شغلی معلمان است (MacNeil et al., 2009).

در ایران نیز مطالعاتی حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی مدارس تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی و رضایت معلمان دارد و بهبود ابعاد فرهنگی می‌تواند به ارتقای کیفیت آموزش منجر شود (حسن‌پور، ۱۳۹۸؛ رضایی و همکاران، ۱۴۰۰). هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد و رضایت شغلی معلمان آموزش و پرورش است.

۳- فرضیه‌های پژوهش

۱. فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی معلمان آموزش و پرورش تأثیر معنادار دارد.
۲. فرهنگ سازمانی بر عملکرد معلمان آموزش و پرورش تأثیر معنادار دارد.
۳. بین رضایت شغلی معلمان و عملکرد آنان رابطه معناداری وجود دارد.

۴- روش تحقیق

روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است که با رویکرد کاربردی انجام می‌شود؛ زیرا هدف آن بررسی رابطه و میزان تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد و رضایت شغلی معلمان و ارائه راهکارهایی عملی برای بهبود وضعیت موجود در آموزش و پرورش است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان شاغل در مدارس دولتی آموزش و پرورش در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ است که با توجه به گستردگی جامعه،

نمونه‌ای نماینده از آن انتخاب می‌شود. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای انجام می‌گیرد تا معلمان بر اساس مقطع تحصیلی (متوسطه اول و متوسطه دوم) در نمونه حضور متناسب داشته باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و با در نظر گرفتن سطح خطای ۰/۰۵ و واریانس برآوردی، حدود ۲۰۰ تا ۲۵۰ نفر تعیین می‌شود. ابزار گردآوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه استاندارد است: پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (Denison, 2000) برای سنجش ابعاد مشارکت، انسجام، انطباق‌پذیری و رسالت؛ پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (Weiss et al., 1967) برای ارزیابی میزان رضایت شغلی معلمان؛ و پرسشنامه عملکرد شغلی پترسون (Peterson, 1992) برای سنجش عملکرد حرفه‌ای معلمان. روایی ابزارها از طریق روایی صوری و محتوایی با نظر خبرگان حوزه مدیریت آموزشی می‌شود. پایایی پرسشنامه‌ها با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی شده و مقدار آن برای هر یک از ابزارها بیش از ۰/۷۰ مورد انتظار است که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول ابزارهاست. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و AMOS و از طریق آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند.

۵. یافته‌های تحقیق

۵-۱. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

در این بخش، شاخص‌های توصیفی متغیرهای فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد معلمان شامل میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمرات ارائه می‌شود.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
فرهنگ سازمانی	۲۳۰	۳/۴۳	۰/۶۱	۱	۵
رضایت شغلی	۲۳۰	۳/۱۸	۰/۶۷	۱	۵
عملکرد معلمان	۲۳۰	۳/۵۵	۰/۵۸	۱	۵

بر اساس نتایج جدول ۱، میانگین نمره فرهنگ سازمانی برابر با ۳/۴۳ است که نشان‌دهنده وضعیت نسبتاً مطلوب فرهنگ سازمانی در مدارس مورد بررسی می‌باشد. میانگین رضایت شغلی معلمان ۳/۱۸ به دست آمده که بیانگر سطح متوسط رضایت شغلی است و نشان می‌دهد اگرچه معلمان تا حدی از شغل خود رضایت دارند، اما هنوز زمینه‌هایی برای بهبود وجود دارد. همچنین میانگین عملکرد معلمان با مقدار ۳/۵۵ در سطح نسبتاً بالایی قرار دارد که می‌تواند حاکی از تعهد حرفه‌ای معلمان علی‌رغم برخی محدودیت‌های

سازمانی باشد. مقادیر انحراف معیار نشان می‌دهد که پراکندگی نمرات در هر سه متغیر در حد متوسط بوده و پاسخ‌دهندگان از نظر دیدگاه‌ها تا حدودی همگن هستند.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی ابعاد فرهنگ سازمانی

بعد فرهنگ سازمانی	میانگین	انحراف معیار
مشارکت	۳.۳۶	۰.۶۵
انسجام	۳.۴۸	۰.۵۹
انطباق‌پذیری	۳.۳۹	۰.۶۳
رسالت	۳.۵۴	۰.۵۷

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که در میان ابعاد فرهنگ سازمانی، بعد «رسالت» با میانگین ۳.۵۴ بالاترین مقدار را دارد که بیانگر آگاهی نسبی معلمان از اهداف، مأموریت‌ها و چشم‌اندازهای آموزش و پرورش است. پس از آن، بعد «انسجام» قرار دارد که نشان‌دهنده وجود هماهنگی و ارزش‌های مشترک در مدارس است. در مقابل، بعد «انطباق‌پذیری» کمترین میانگین را به خود اختصاص داده است که می‌تواند حاکی از ضعف نسبی مدارس در پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی، نوآوری و انعطاف‌پذیری سازمانی باشد. این نتایج اهمیت تقویت فرهنگ یادگیرنده و نوآور در مدارس را برجسته می‌سازد.

۲-۵. یافته‌های استنباطی پژوهش

پیش از انجام آزمون‌های استنباطی، نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی شد که نتایج نشان داد توزیع داده‌ها در تمامی متغیرها نرمال است ($p > 0.05$). بنابراین استفاده از آزمون‌های پارامتریک مجاز تشخیص داده شد.

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	فرهنگ سازمانی	رضایت شغلی	عملکرد
فرهنگ سازمانی	۱	***۰.۶۲	***۰.۵۸
رضایت شغلی	***۰.۶۲	۱	***۰.۵۵
عملکرد	***۰.۵۸	***۰.۵۵	۱

***سطح معناداری: $p < 0.01$

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r = 0.62$)، به این معنا که با بهبود فرهنگ سازمانی، میزان رضایت شغلی معلمان نیز افزایش می‌یابد. همچنین بین فرهنگ سازمانی و عملکرد معلمان رابطه مثبت و معنادار مشاهده شده است ($r = 0.58$) که بیانگر نقش مهم فرهنگ سازمانی در ارتقای عملکرد حرفه‌ای معلمان است. علاوه بر این، رابطه مثبت و معنادار بین رضایت شغلی و عملکرد معلمان ($r = 0.55$) نشان می‌دهد که

معلمان رضایتمندتر، عملکرد بهتری در انجام وظایف آموزشی خود دارند. این نتایج به طور کلی فرضیه‌های پژوهش را تأیید می‌کند.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی

متغیر پیش‌بین	β	t	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	۰.۶۲	۱۱.۴۵	۰.۰۰۱
R	R ²	F	Sig
۰.۶۲	۰.۳۸	۱۳۱.۱	۰.۰۰۱

بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون، فرهنگ سازمانی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان است ($\beta = 0/62$). مقدار ضریب تعیین ($R^2 = 0/38$) نشان می‌دهد که ۳۸ درصد از واریانس رضایت شغلی معلمان توسط فرهنگ سازمانی تبیین می‌شود که مقدار قابل توجهی است. این یافته بیانگر آن است که بهبود مؤلفه‌های فرهنگی نظیر مشارکت، انسجام و حمایت مدیریتی می‌تواند نقش بسزایی در افزایش رضایت شغلی معلمان ایفا کند.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد معلمان

متغیر پیش‌بین	β	t	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	۰.۵۸	۱۰.۳۲	۰.۰۰۱
R	R ²	F	Sig
۰.۵۸	۰.۳۴	۱۰۵.۵	۰.۰۰۱

یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد معلمان دارد. مقدار β برابر با ۵۸/۰ نشان‌دهنده شدت تأثیر بالای فرهنگ سازمانی بر عملکرد است. همچنین مقدار $R^2 = 0/34$ بیانگر آن است که ۳۴ درصد از تغییرات عملکرد معلمان توسط فرهنگ سازمانی تبیین می‌شود. این نتایج تأکید می‌کند که مدارس دارای فرهنگ سازمانی قوی‌تر، زمینه مناسبی برای بهبود کیفیت تدریس، تعاملات حرفه‌ای و اثربخشی آموزشی فراهم می‌آورند.

۶. نتیجه‌گیری و پیشنهادهای پژوهش

۶-۱- نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد و رضایت شغلی معلمان آموزش و پرورش بود. نتایج حاصل از تحلیل‌های توصیفی و استنباطی نشان داد که وضعیت فرهنگ سازمانی مدارس

در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد، اما برخی ابعاد آن، به‌ویژه انطباق‌پذیری، نیازمند تقویت و بازنگری هستند. همچنین یافته‌ها حاکی از آن بود که رضایت شغلی معلمان در سطح متوسط قرار دارد که می‌تواند زنگ خطری برای نظام آموزشی باشد؛ زیرا تداوم این وضعیت ممکن است در بلندمدت بر انگیزش و عملکرد معلمان تأثیر منفی بگذارد.

نتایج همبستگی و رگرسیون نشان داد که فرهنگ سازمانی نقش تعیین‌کننده‌ای در تبیین رضایت شغلی و عملکرد معلمان دارد. به عبارت دیگر، هرچه فرهنگ سازمانی مدارس از نظر مشارکت، حمایت، انسجام و وضوح رسالت قوی‌تر باشد، معلمان رضایت شغلی بیشتری را تجربه کرده و عملکرد حرفه‌ای بهتری از خود نشان می‌دهند. همچنین رابطه مثبت بین رضایت شغلی و عملکرد معلمان بیانگر آن است که توجه به نیازهای روانی، اجتماعی و حرفه‌ای معلمان می‌تواند به بهبود کیفیت آموزشی منجر شود.

بر اساس یافته‌های پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی به‌عنوان یک متغیر کلیدی و راهبردی، نقش واسطه‌ای مهمی در بهبود عملکرد و رضایت شغلی معلمان ایفا می‌کند. بنابراین، سیاست‌گذاران و مدیران آموزشی باید فراتر از عوامل ساختاری و مادی، به ابعاد فرهنگی و انسانی سازمان‌های آموزشی توجه ویژه‌ای داشته باشند. ایجاد فضای اعتماد، مشارکت در تصمیم‌گیری، حمایت حرفه‌ای از معلمان و تقویت هویت سازمانی مدارس می‌تواند گامی مؤثر در جهت ارتقای اثربخشی نظام آموزش و پرورش باشد.

۶-۲- پیشنهادهای پژوهش

- پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس با فراهم‌سازی بستر مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و اجرایی، زمینه افزایش احساس تعلق سازمانی و رضایت شغلی آنان را فراهم کنند. تشکیل شوراهای آموزشی فعال و جلسات هم‌اندیشی می‌تواند در این راستا مؤثر باشد.
- برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های تخصصی برای مدیران مدارس با محوریت رهبری فرهنگی، مدیریت منابع انسانی و توسعه فرهنگ سازمانی می‌تواند نقش مهمی در بهبود جو مدرسه و عملکرد معلمان داشته باشد.
- طراحی نظام‌های تشویقی عادلانه، توجه به نیازهای حرفه‌ای و روانی معلمان و فراهم‌سازی فرصت‌های رشد شغلی می‌تواند رضایت شغلی آنان را افزایش داده و به تبع آن عملکرد آموزشی بهبود یابد.

منابع

- حسن‌پور، م. (۱۳۹۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی معلمان. فصلنامه مدیریت آموزشی. رضایی، ع.، احمدی، ح.، و کریمی، س. (۱۴۰۰). تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان. پژوهش‌های مدیریت آموزشی. زارعی، ن. (۱۳۹۷). فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدارس. مجله علوم تربیتی.

- Danielson, C. (2007). Enhancing professional practice: A framework for teaching. ASCD.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2016). Shaping school culture. Jossey-Bass.
- Denison, D. R. (2000). Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change? *The International Handbook of Organizational Culture and Climate*, 347–372.
- Hofstede, G. (2011). *Cultures and organizations: Software of the mind*. McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*. McGraw-Hill.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297–1349.
- MacNeil, A. J., Prater, D. L., & Busch, S. (2009). The effects of school culture and climate on student achievement. *International Journal of Leadership in Education*, 12(1), 73–84.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038.