

بررسی تأثیر فرهنگ مدرسه بر تعلق سازمانی معلمان استان گیلان و تهران

خدیدجه همتای خلیفه محله*^۱، زهرا مصطفوی^۲، کاظم هلالی^۳

تاریخ دریافت: ۱۷ مرداد ماه ۱۴۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴ شهریور ماه ۱۴۰۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فرهنگ مدرسه بر تعلق سازمانی معلمان در دو استان گیلان و تهران انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و شیوه اجرا، توصیفی-همبستگی است که با رویکرد کمی انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان شاغل در مدارس دوره‌های مختلف تحصیلی استان‌های گیلان و تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بود. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان، ۳۸۴ نفر (۱۹۶ نفر از گیلان و ۱۸۸ نفر از تهران) تعیین و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه فرهنگ مدرسه گروئرت و ولنتاین (۱۹۹۸) و پرسشنامه تعلق سازمانی مبتنی بر نظریه کانتر (۱۹۸۳) بود که روایی صوری و محتوایی آن‌ها با نظر متخصصان تأیید و پایایی آن‌ها با ضریب آلفای کرونباخ (بزرگ‌تر از ۰.۷۰) محاسبه شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های t مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام تحلیل شدند. یافته‌های توصیفی نشان داد که میانگین فرهنگ مدرسه (۳.۴۸) و تعلق سازمانی (۳.۵۶) در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد و معلمان استان گیلان در هر دو متغیر نمرات بالاتری داشتند. نتایج همبستگی نشان داد که بین ابعاد فرهنگ مدرسه و تعلق سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($r=0.56$ برای همکاری آموزشی). تحلیل رگرسیون نشان داد که چهار بعد همکاری آموزشی، وحدت هدف، همکاری حرفه‌ای و مشارکت در تصمیم‌گیری در مجموع ۴۳.۶ درصد از واریانس تعلق سازمانی را تبیین می‌کنند. همچنین، تفاوت معنی‌داری بین تعلق سازمانی معلمان دو استان مشاهده شد. نتیجه‌گیری می‌شود که فرهنگ مدرسه نقش تعیین‌کننده‌ای در تقویت تعلق سازمانی معلمان دارد و توجه به ابعاد مشارکتی و هدف‌محور فرهنگ مدرسه می‌تواند به افزایش دلبستگی و تعهد معلمان به سازمان آموزشی منجر شود. پیشنهاد می‌شود که مدارس زمینه‌های همکاری آموزشی، شفاف‌سازی اهداف و مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها را فراهم آورند.

واژگان کلیدی: فرهنگ مدرسه، تعلق سازمانی، معلمان، استان گیلان، استان تهران.

^۱ گروه آموزش ابتدایی، وزارت آموزش و پرورش، استان گیلان، لاهیجان، ایران

*نویسنده مسئول: alaeddinplus66@gmail.com

^۲ گروه آموزش ابتدایی، وزارت آموزش و پرورش، استان گیلان، رودسر، ایران

^۳ گروه آموزش ابتدایی، وزارت آموزش و پرورش، منطقه ۸ استان تهران، تهران، ایران

۱- مقدمه

در دهه‌های اخیر، مفهوم فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از بنیادی‌ترین مؤلفه‌های تأثیرگذار بر عملکرد و اثربخشی سازمان‌ها، توجه گسترده‌ای را در حوزه‌های مدیریت و رفتار سازمانی به خود جلب کرده است. در نظام‌های آموزشی، فرهنگ مدرسه به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، هنجارها، نمادها و الگوهای رفتاری که در محیط مدرسه حاکم است، نقشی تعیین‌کننده در شکل‌دهی به نگرش‌ها، رفتارها و عملکرد معلمان ایفا می‌کند (Owens, 1998; Schein, 1992). فرهنگ مدرسه نه تنها بر کیفیت تدریس و یادگیری تأثیر می‌گذارد، بلکه به‌عنوان عاملی کلیدی در ایجاد حس تعلق، تعهد و دلبستگی معلمان به سازمان آموزشی محسوب می‌شود (Gruenert & Valentine, 1998; Valentine & Gruenert, 2006).

تعلق سازمانی^۱ به‌عنوان یکی از مفاهیم نوین در حوزه رفتار سازمانی، بیانگر احساس عمیق دلبستگی، وابستگی و هویت‌یابی فرد با سازمانی است که در آن فعالیت می‌کند (Kanter, 1983). این مفهوم فراتر از تعهد سازمانی صرف بوده و به معنای احساس «خانه‌بودن» و «خانواده‌بودن» در محیط کار است که می‌تواند منجر به افزایش انگیزه، رضایت شغلی و کاهش تمایل به ترک خدمت گردد (Tabatabaee et al., 2016). در نظام آموزشی، تعلق سازمانی معلمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ چراکه میزان تعلق سازمانی آن‌ها تأثیر مستقیمی بر انگیزش، کیفیت تدریس، تعهد حرفه‌ای و در نهایت موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان دارد (صادقی و همکاران، ۱۴۰۴).

پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند که بین فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (Tabatabaee et al., 2016). در زمینه آموزش و پرورش نیز، مطالعات انجام‌شده حاکی از آن است که ابعاد مختلف فرهنگ مدرسه از جمله همکاری حرفه‌ای، وحدت هدف، حمایت همکاران، مشارکت در تصمیم‌گیری و رهبری مشارکتی، نقش مهمی در شکل‌گیری حس تعلق و دلبستگی معلمان به مدرسه دارند (Hoy, 2000; Gruenert & Valentine, 1998). معلمانی که در مدارس با فرهنگ مشارکتی و حمایت‌گر فعالیت می‌کنند، احساس تعلق بیشتری به سازمان خود داشته و تعهد بالاتری نسبت به اهداف و ارزش‌های مدرسه از خود نشان می‌دهند (Rahmani, 2022).

از سوی دیگر، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که عواملی نظیر رهبری مدرسه، عدالت سازمانی، حمایت اجتماعی، فرصت‌های رشد حرفه‌ای و شرایط محیط کار، نقش تعیین‌کننده‌ای در سطح تعلق سازمانی معلمان دارند (صادقی و همکاران، ۱۴۰۴). همچنین، جو سازمانی مدرسه به‌عنوان کیفیت نسبتاً پایدار محیط مدرسه که حاصل روابط و کنش متقابل میان گروه‌های درون مدرسه یعنی مدیران، معلمان و دانش‌آموزان است، می‌تواند بر تعهد سازمانی معلمان تأثیر زیادی داشته باشد (حسنی، ۱۳۹۳؛ Foroghi, 2023). روزهولتز (۱۹۸۹) نیز در پژوهش خود نشان داد که جو مدرسه می‌تواند بر تعهد سازمانی معلمان تأثیر چشمگیری داشته باشد.

مفهوم فرهنگ مدرسه، ریشه در نظریه‌های کلاسیک فرهنگ سازمانی دارد. ادگار شاین (Schein, 1992) فرهنگ سازمانی را در سه سطح مفروضات بنیادین، ارزش‌های مورد قبول و مصنوعات و نمادها تعریف کرده است. از منظر شاین، فرهنگ سازمانی به‌عنوان الگویی از مفروضات اساسی مشترک عمل می‌کند که گروه در مواجهه با مسائل تطابق بیرونی و انسجام داخلی یاد گرفته است. در بستر آموزشی، اوونز (Owens, 1998)

¹ Organizational Belonginess

فرهنگ مدرسه را به عنوان «هنجارهایی که به افراد می‌گویند چه چیزی قابل قبول است و چه چیزی نیست، ارزش‌های غالب که سازمان بر سایر ارزش‌ها ترجیح می‌دهد و مفروضات و باورهای اساسی که میان اعضای سازمان مشترک است» تعریف کرده است.

پژوهش‌های اخیر در حوزه آموزش و پرورش ایران نیز به موضوع فرهنگ مدرسه و تعلق سازمانی معلمان توجه جدی داشته‌اند. ترابیان و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با هدف طراحی مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی با رویکرد آمیخته، نشان دادند که عوامل فردی، بین فردی و سازمانی باعث شکل‌گیری رفتار تعلق معلمان در ابعاد روان‌شناختی و رفتاری می‌شوند. همچنین، قنبری (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی نقش رهبری معنوی مدیران مدارس در تعلق خاطر کاری معلمان پرداخت و نشان داد که هم رهبری معنوی و هم هوش معنوی با توانمندسازی معلمان رابطه دارد. کیانی (۱۴۰۳) نیز در پژوهشی به بررسی ابعاد فرهنگ مدرسه که به وجودآورنده مدرسه موفق هستند، پرداخته و بر لزوم بررسی جامع آن‌ها تأکید کرده است.

با وجود اهمیت موضوع، همچنان شکاف تحقیقاتی قابل توجهی در زمینه بررسی کمی و نظام‌مند نقش ابعاد مختلف فرهنگ مدرسه بر تعلق سازمانی معلمان در بافت فرهنگی ایران وجود دارد. به‌ویژه، مقایسه تطبیقی فرهنگ مدرسه و تعلق سازمانی معلمان در دو استان گیلان و تهران که از نظر بافت فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی متفاوت هستند، می‌تواند بینش‌های ارزشمندی را در اختیار سیاست‌گذاران آموزشی قرار دهد. همچنین، پژوهش‌های پیشین بیشتر بر متغیرهایی نظیر تعهد سازمانی و رضایت شغلی متمرکز بوده‌اند و کمتر به مفهوم نوین و عمیق‌تر «تعلق سازمانی» پرداخته‌اند. از سوی دیگر، بسیاری از پژوهش‌های انجام‌شده در ایران از ابزارهای بومی‌نشده یا با روایی و پایایی نامشخص استفاده کرده‌اند که تعمیم‌پذیری نتایج آن‌ها را با چالش مواجه می‌سازد.

با توجه به مطالب فوق، پژوهش حاضر درصدد است تا به بررسی تأثیر فرهنگ مدرسه بر تعلق سازمانی معلمان در دو استان گیلان و تهران بپردازد. این پژوهش می‌تواند ضمن غنی‌سازی ادبیات نظری موجود، راهکارهای عملیاتی برای بهبود فرهنگ مدارس و افزایش تعلق سازمانی معلمان ارائه دهد. درک عمیق‌تر از رابطه بین فرهنگ مدرسه و تعلق سازمانی معلمان، می‌تواند به طراحی برنامه‌های مداخله‌ای مؤثر برای افزایش دل‌بستگی و تعهد معلمان به محیط کار خود کمک کند و در نتیجه به بهبود کیفیت نظام آموزشی و کاهش نرخ ترک خدمت معلمان منجر شود (Carver-Thomas & Darling-Hammond, 2019؛ صادقی و همکاران، ۱۴۰۴). تعلق سازمانی بالا در میان معلمان با پیامدهایی چون رضایت شغلی، کاهش ترک خدمت، افزایش کیفیت آموزشی و تقویت روابط بین فردی در مدرسه همراه است و به تبع آن، می‌تواند محیطی پایدارتر و غنی‌تر برای یادگیری دانش‌آموزان فراهم آورد (صادقی و همکاران، ۱۴۰۴؛ Tabatabaee et al., 2016).

۲- هدف کلی تحقیق

هدف کلی این پژوهش، بررسی تأثیر فرهنگ مدرسه بر تعلق سازمانی معلمان مدارس دوره‌های مختلف تحصیلی در استان‌های گیلان و تهران است. به بیان دقیق‌تر، این پژوهش درصدد است تا رابطه بین ابعاد پنج‌گانه فرهنگ مدرسه (همکاری حرفه‌ای، وحدت هدف، حمایت همکاران، مشارکت در تصمیم‌گیری و همکاری آموزشی) را با تعلق سازمانی معلمان مورد سنجش و تحلیل قرار دهد.

از اهداف فرعی این پژوهش می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: نخست، شناسایی سطح فعلی فرهنگ مدرسه و تعلق سازمانی معلمان در استان‌های گیلان و تهران به صورت جداگانه؛ دوم، مقایسه وضعیت فرهنگ مدرسه و تعلق سازمانی معلمان در دو استان مذکور به منظور شناسایی تفاوت‌های احتمالی ناشی از بافت‌های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی متفاوت؛ سوم، تعیین سهم و وزن نسبی هر یک از ابعاد فرهنگ مدرسه در پیش‌بینی تعلق سازمانی معلمان؛ و چهارم، ارائه راهکارهای عملی و مبتنی بر شواهد برای بهبود فرهنگ مدارس و در نتیجه افزایش تعلق سازمانی معلمان.

دستیابی به این اهداف می‌تواند ضمن توسعه مرزهای دانش در حوزه مدیریت آموزشی و رفتار سازمانی، به سیاست‌گذاران و مدیران آموزشی در طراحی و اجرای برنامه‌های مؤثر برای ارتقای کیفیت محیط کار معلمان و در نهایت بهبود کیفیت نظام آموزشی کشور یاری رساند. همچنین، نتایج این پژوهش می‌تواند به عنوان مبنایی برای پژوهش‌های آتی در زمینه شناسایی متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر در رابطه بین فرهنگ مدرسه و تعلق سازمانی معلمان مورد استفاده قرار گیرد.

۳- فرضیه‌های تحقیق

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه‌های اصلی و فرعی این تحقیق به شرح زیر تدوین شده‌اند:

فرضیه اصلی: بین فرهنگ مدرسه و تعلق سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این فرضیه بر اساس پژوهش‌های متعددی استوار است که نشان داده‌اند فرهنگ سازمانی و فرهنگ مدرسه به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های اصلی تعلق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان عمل می‌کنند (Tabatabaee et al., 2016; Kanter, 1983; Mowday et al., 1982).

فرضیه‌های فرعی:

همکاری حرفه‌ای با تعلق سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. همکاری حرفه‌ای میان معلمان، زمینه‌ساز ایجاد شبکه‌های حمایتی، تبادل دانش و تجربیات و احساس همبستگی جمعی می‌شود که خود به افزایش تعلق سازمانی منجر می‌گردد (Lave & Wenger, 1991; Gruenert & Valentine, 1998).

وحدت هدف با تعلق سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. وجود اهداف روشن، مشترک و همسو در سطح مدرسه، به معلمان کمک می‌کند تا نقش خود را در تحقق آن اهداف درک کرده و نسبت به سازمان خود احساس هویت و دلبستگی بیشتری پیدا کنند (Valentine & Gruenert, 2006; Owens, 1998).

حمایت همکاران با تعلق سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. حمایت اجتماعی و عاطفی همکاران در محیط کار، یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد حس تعلق و دلبستگی به سازمان محسوب می‌شود. معلمان که از حمایت همکاران خود برخوردارند، احساس امنیت روان‌شناختی بیشتری داشته و تعلق سازمانی بالاتری را تجربه می‌کنند (Hoy, 2000; Kanter, 1983).

مشارکت در تصمیم‌گیری با تعلق سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. مشارکت معلمان در فرایندهای تصمیم‌گیری مدرسه، احساس مالکیت، مسئولیت‌پذیری و ارزش‌مندی را در آن‌ها تقویت کرده و به افزایش تعلق سازمانی منجر می‌شود (Tabatabaee et al., 2016; Foroghi, 2023). همکاری آموزشی با تعلق سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. همکاری آموزشی در قالب فعالیت‌های مشترک تدریس، برنامه‌ریزی درسی گروهی و مشاهده متقابل کلاس‌ها، حس اجتماع‌پذیری حرفه‌ای را در معلمان تقویت کرده و آن‌ها را به سازمان خود دلبسته‌تر می‌سازد (Gruenert & Valentine, 1998; Rahmani, 2022).

بین میانگین تعلق سازمانی معلمان در استان گیلان و تهران تفاوت معنی‌داری وجود دارد. با توجه به تفاوت‌های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی بین دو استان، انتظار می‌رود که سطح تعلق سازمانی معلمان در این دو منطقه متفاوت باشد (Tabatabaee et al., 2016; صادقی و همکاران، ۱۴۰۴).

۴- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و شیوه اجرا، توصیفی-همبستگی است که با رویکرد کمی انجام می‌شود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان شاغل در مدارس دوره‌های تحصیلی مختلف (ابتدایی، متوسطه اول و متوسطه دوم) استان‌های گیلان و تهران در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ است. با توجه به گستردگی جامعه، حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان (Krejcie & Morgan, 1970) تعیین و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی (نسبت به جمعیت معلمان هر استان و هر دوره تحصیلی) انتخاب خواهد شد. ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه استاندارد است: نخست، پرسشنامه فرهنگ مدرسه که توسط گروئنرت و ولنتاین (Gruenert & Valentine, 1998) ساخته شده و دارای ۳۵ گویه در شش بعد (رهبری مشارکتی، همکاری معلمان، توسعه حرفه‌ای، حمایت همکاران، وحدت هدف و مشارکت یادگیری) است (Gruenert & Valentine, 1998; Valentine & Gruenert, 2006)؛ و دوم، پرسشنامه تعلق سازمانی که با اقتباس از پرسشنامه هویت سازمانی معلمان و با تکیه بر نظریه تعلق سازمانی کانتر (Kanter, 1983) و پژوهش‌های تاباطبایی و همکاران (Tabatabaee et al., 2016) طراحی شده است. روایی صوری و محتوایی ابزارها با نظر حداقل ۱۰ نفر از متخصصان حوزه مدیریت آموزشی و رفتار سازمانی بررسی خواهد شد. همچنین، پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه می‌شود؛ به‌گونه‌ای که مقادیر بزرگ‌تر از ۰.۷۰ نشان‌دهنده پایایی مطلوب ابزارها خواهند بود (Hair et al., 2022). داده‌های گردآوری‌شده در دو سطح

آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (پس از بررسی نرمال بودن داده‌ها، از آزمون t مستقل برای مقایسه دو گروه و ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده خواهد شد) تحلیل می‌شوند. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۷ انجام می‌شود.

۵- یافته‌های تحقیق

۱-۵- یافته‌های توصیفی

پس از جمع‌آوری و پالایش داده‌ها، ۳۸۴ پرسشنامه کامل از معلمان شاغل در مدارس دوره‌های مختلف تحصیلی استان‌های گیلان و تهران مورد تحلیل قرار گرفت. از این تعداد، ۱۸۲ نفر (۴۷.۴ درصد) معلم مرد و ۲۰۲ نفر (۵۲.۶ درصد) معلم زن بودند. توزیع معلمان بر اساس استان به صورت ۱۹۶ نفر (۵۱.۰ درصد) از استان گیلان و ۱۸۸ نفر (۴۹.۰ درصد) از استان تهران بود. میانگین سنی معلمان ۴۲.۳ سال با انحراف معیار ۸.۷۵ و میانگین سابقه خدمت آن‌ها ۱۷.۸ سال با انحراف معیار ۶.۹۲ بود.

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای فرهنگ مدرسه و تعلق سازمانی معلمان را بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نشان می‌دهد.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگی ن	انحراف معیار	کمتری ن	بیشتر رین	چولگی	کشیدگی
فرهنگ مدرسه	۳۸۴	۳.۴۸	۰.۸۲	۱.۲۰	۴.۹۰	-۰.۲۹	-۰.۲۲
همکاری حرفه‌ای	۳۸۴	۳.۵۲	۰.۸۸	۱.۰۰	۵.۰۰	-۰.۳۴	-۰.۱۸
وحدت هدف	۳۸۴	۳.۶۵	۰.۸۵	۱.۲۰	۵.۰۰	-۰.۴۱	-۰.۳۲
حمایت همکاران	۳۸۴	۳.۴۲	۰.۹۳	۱.۰۰	۵.۰۰	-۰.۰۷	-۰.۲۵
مشارکت در تصمیم‌گیری	۳۸۴	۳.۳۵	۰.۹۷	۱.۰۰	۴.۹۰	۰.۲۲	-۰.۴۱
همکاری آموزشی	۳۸۴	۳.۷۴	۰.۸۱	۱.۴۰	۵.۰۰	-۰.۵۸	-۰.۰۹
تعلق سازمانی	۳۸۴	۳.۵۶	۰.۷۹	۱.۱۰	۴.۹۰	-۰.۳۷	-۰.۲۵

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین نمره کل فرهنگ مدرسه (۳.۴۸ از ۵) و تعلق سازمانی (۳.۵۶ از ۵) در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند. در بین ابعاد فرهنگ مدرسه، بالاترین میانگین مربوط به «همکاری آموزشی» (۳.۷۴) و پایین‌ترین میانگین مربوط به «مشارکت در تصمیم‌گیری» (۳.۳۵) است. این یافته با پژوهش پیشین که نشان داده بود کارکنان اداره آموزش و پرورش ورامین دارای تعلق سازمانی در سطح متوسط هستند، همسو است. مقادیر چولگی و کشیدگی کلیه متغیرها در دامنه ± 2 قرار دارد که نشان‌دهنده نرمال بودن توزیع داده‌هاست.

یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد که وضعیت فرهنگ مدرسه و تعلق سازمانی معلمان در هر دو استان گیلان و تهران در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد، هرچند هنوز جای بهبود وجود دارد. بالاترین میانگین در بین ابعاد

فرهنگ مدرسه مربوط به «همکاری آموزشی» است که نشان می‌دهد معلمان تا حد قابل قبولی در فعالیتهای آموزشی مشارکتی با یکدیگر همکاری دارند. در مقابل، پایین‌ترین میانگین مربوط به «مشارکت در تصمیم‌گیری» است که بیانگر آن است که معلمان احساس می‌کنند نقش چندانی در فرایندهای تصمیم‌گیری مدرسه ندارند. این یافته با پژوهش‌های پیشین که نشان داده‌اند مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و تربیتی در رشد تعلق سازمانی آن‌ها مؤثر است، همخوانی دارد. همچنین، مقایسه دو استان نشان می‌دهد که معلمان استان گیلان در هر دو متغیر فرهنگ مدرسه و تعلق سازمانی نمرات بالاتری نسبت به هم‌تایان خود در استان تهران دارند. این تفاوت می‌تواند ناشی از تفاوت‌های بافت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی دو استان باشد و نیازمند بررسی عمیق‌تر در پژوهش‌های آتی است.

جدول ۲ شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش را به تفکیک استان نشان می‌دهد.

جدول ۲: مقایسه شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در دو استان گیلان و تهران

متغیر	استان	تعداد	میانگین	انحراف معیار
فرهنگ مدرسه	گیلان	۱۹۶	۳۶۱	۰.۷۹
	تهران	۱۸۸	۳۳۵	۰.۸۴
تعلق سازمانی	گیلان	۱۹۶	۳۷۲	۰.۷۴
	تهران	۱۸۸	۳۴۰	۰.۸۲

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که میانگین نمرات فرهنگ مدرسه و تعلق سازمانی معلمان استان گیلان به‌طور محسوسی بالاتر از معلمان استان تهران است. این تفاوت می‌تواند ناشی از تفاوت‌های بافت فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی دو استان باشد که در پژوهش‌های پیشین نیز به آن اشاره شده است.

۲-۵- یافته‌های استنباطی

به منظور بررسی تفاوت میانگین تعلق سازمانی معلمان در دو استان گیلان و تهران، از آزمون t مستقل استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه تعلق سازمانی معلمان در دو استان

متغیر	استان	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
تعلق سازمانی	گیلان	۳۷۲	۰.۷۴	۴۰۸	۳۸۲	۰.۰۰۱
	تهران	۳۴۰	۰.۸۲			

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که بین میانگین تعلق سازمانی معلمان در دو استان گیلان و تهران تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($P < 0.001$, $t = 0.84$). به عبارت دیگر، معلمان استان گیلان به‌طور معنی‌داری تعلق سازمانی بالاتری نسبت به معلمان استان تهران دارند.

جدول ۴ ضرایب همبستگی بین ابعاد فرهنگ مدرسه و تعلق سازمانی معلمان را نشان می‌دهد.

جدول ۴: ماتریس همبستگی پیرسون بین ابعاد فرهنگ مدرسه و تعلق سازمانی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. همکاری حرفه‌ای	۱					
۲. وحدت هدف	۰.۵۷***	۱				
۳. حمایت همکاران	۰.۵۰***	۰.۵۳***	۱			
۴. مشارکت در تصمیم‌گیری	۰.۴۶***	۰.۵۱***	۰.۴۸***	۱		
۵. همکاری آموزشی	۰.۵۴***	۰.۶۰***	۰.۴۹***	۰.۵۵***	۱	
۶. تعلق سازمانی	۰.۴۸***	۰.۵۴***	۰.۴۱***	۰.۴۴***	۰.۵۶***	۱

*** سطح معنی‌داری در $P < 0.001$

بر اساس جدول ۴، کلیه ضرایب همبستگی بین ابعاد فرهنگ مدرسه و تعلق سازمانی در سطح 0.001 معنی‌دار هستند. بالاترین همبستگی به ترتیب مربوط به رابطه «همکاری آموزشی» با تعلق سازمانی ($r = 0.56$) و «وحدت هدف» با تعلق سازمانی ($r = 0.54$) است. پایین‌ترین همبستگی به رابطه «حمایت همکاران» با تعلق سازمانی ($r = 0.41$) تعلق دارد. این یافته‌ها با پژوهش تاباطبایی و همکاران (۲۰۱۶) که نشان دادند بین ابعاد فرهنگ سازمانی و تعلق سازمانی کارکنان اداره آموزش و پرورش ورامین همبستگی معنی‌داری وجود دارد، همسو است.

به منظور بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی ابعاد فرهنگ مدرسه در تبیین تعلق سازمانی معلمان، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام استفاده شد. پیش از اجرای تحلیل رگرسیون، مفروضات آن شامل نرمال بودن باقیمانده‌ها، استقلال خطاها (آماره دوربین-واتسون = ۱.۹۴)، عدم وجود هم‌خطی چندگانه و همسانی واریانس‌ها مورد بررسی قرار گرفت که همگی تأیید شدند.

جدول ۵: خلاصه مدل رگرسیون برای پیش‌بینی تعلق سازمانی

گام	متغیرهای وارد شده	R	R ²	R ² تعدیل شده	F	معنی‌دا ری	ضریب بتا	t	معنی‌دا ری
۱	همکاری آموزشی	۰.۵۶	۰.۳۱	۰.۳۱	۱۷۴.۸۵	۰.۰۰	۰.۳۲	۷.۴۶	۰.۰۰
			۴	۲		۱			۱

۲	وحدت هدف	۰.۶۱	۰.۳۷	۰.۳۶	۱۱۳.	۰.۰۰	۰.۲۸	۶.۲۱	۰.۰۰
			۲	۹	۴۲	۱			۱
۳	همکاری حرفه‌ای	۰.۶۴	۰.۴۱	۰.۴۰	۸۸.۵	۰.۰۰	۰.۲۰	۴.۴۳	۰.۰۰
			۰	۵	۷	۱			۱
۴	مشارکت در تصمیم‌گیری	۰.۶۶	۰.۴۳	۰.۴۳	۷۳.۶	۰.۰۰	۰.۱۷	۳.۷۸	۰.۰۰
			۶	۰	۹	۱			۱

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که در گام اول، متغیر «همکاری آموزشی» به‌تنهایی توانسته ۳۱.۴ درصد از واریانس تعلق سازمانی را تبیین کند ($R^2=31.4$, $P>0.01$). در گام دوم، با ورود متغیر «وحدت هدف»، ضریب تعیین به ۳۷.۲ درصد افزایش یافت. در گام سوم، متغیر «همکاری حرفه‌ای» و در گام چهارم، متغیر «مشارکت در تصمیم‌گیری» وارد مدل شدند و در نهایت مدل نهایی توانست ۴۳.۶ درصد از واریانس تعلق سازمانی را تبیین کند ($R^2=43.6$). متغیر «حمایت همکاران» به دلیل عدم افزایش معنی‌دار در ضریب تعیین از مدل خارج شد. در مدل نهایی، کلیه ضرایب بتا در سطح ۰.۰۰۱ معنی‌دار هستند. مقدار F مدل (۷۳.۶۹) در سطح ۰.۰۰۱ معنی‌دار است.

نتایج آزمون t مستقل نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین میانگین تعلق سازمانی معلمان در دو استان گیلان و تهران وجود دارد. این یافته نشان می‌دهد که عوامل زمینه‌ای و بافتاری دو استان می‌تواند بر سطح تعلق سازمانی معلمان تأثیرگذار باشد. نتایج ماتریس همبستگی نشان داد که بین کلیه ابعاد فرهنگ مدرسه و تعلق سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بالاترین همبستگی به ترتیب مربوط به «همکاری آموزشی» و «وحدت هدف» با تعلق سازمانی است. این یافته با پژوهش‌های پیشین که نشان داده‌اند فرهنگ سازمانی مشارکتی در مدارس با ایجاد حس تعلق، مسئولیت‌پذیری و همدلی در میان کارکنان آموزشی، منجر به افزایش رضایت شغلی و تعلق سازمانی معلمان می‌شود، همسو است. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین پنج بعد فرهنگ مدرسه، ابعاد «همکاری آموزشی»، «وحدت هدف»، «همکاری حرفه‌ای» و «مشارکت در تصمیم‌گیری» به‌عنوان قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های تعلق سازمانی معلمان عمل می‌کنند. مدل نهایی رگرسیون با چهار متغیر پیش‌بین توانست ۴۳.۶ درصد از واریانس تعلق سازمانی را تبیین کند که بیانگر نقش بسیار مهم فرهنگ مدرسه در ایجاد و تقویت تعلق سازمانی معلمان است. متغیر «حمایت همکاران» در مدل نهایی حضور نداشت که نشان می‌دهد این بعد به‌تنهایی نمی‌تواند تغییرات تعلق سازمانی را تبیین کند و احتمالاً تأثیر آن از طریق سایر ابعاد فرهنگ مدرسه اعمال می‌شود. این یافته با پژوهش تاباطبایی و همکاران (۲۰۱۶) که نشان دادند بین تعلق سازمانی و متغیرهایی نظیر نوآوری فردی، مسئولیت‌پذیری، رهبری، هماهنگی و حمایت مدیریتی همبستگی معنی‌داری وجود دارد، همسو است.

۶- نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فرهنگ مدرسه بر تعلق سازمانی معلمان در دو استان گیلان و تهران انجام شد. یافته‌های توصیفی نشان داد که وضعیت فرهنگ مدرسه و تعلق سازمانی معلمان در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد، هرچند بعد «مشارکت در تصمیم‌گیری» پایین‌ترین میانگین را به خود اختصاص داده است که نشان‌دهنده ضرورت افزایش مشارکت معلمان در فرایندهای تصمیم‌گیری مدارس است. همچنین، معلمان استان گیلان در هر دو متغیر مورد مطالعه نمرات بالاتری نسبت به معلمان استان تهران داشتند که می‌تواند ناشی از تفاوت‌های بافت فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی دو استان باشد.

نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که بین کلیه ابعاد فرهنگ مدرسه و تعلق سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بالاترین همبستگی به ترتیب مربوط به «همکاری آموزشی» و «وحدت هدف» با تعلق سازمانی بود که نشان می‌دهد این دو بعد از اهمیت ویژه‌ای در ایجاد حس تعلق در معلمان برخوردارند. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز مؤید این یافته بود و نشان داد که ابعاد «همکاری آموزشی»، «وحدت هدف»، «همکاری حرفه‌ای» و «مشارکت در تصمیم‌گیری» به‌عنوان قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های تعلق سازمانی معلمان عمل می‌کنند و در مجموع توانستند ۴۳.۶ درصد از واریانس تعلق سازمانی را تبیین کنند.

بر اساس یافته‌های این پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ مدرسه نقش تعیین‌کننده‌ای در تقویت تعلق سازمانی معلمان ایفا می‌کند. مدرسی که در آن‌ها همکاری آموزشی میان معلمان نهادینه شده، اهداف روشن و مشترکی وجود دارد، همکاری حرفه‌ای جریان دارد و معلمان در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده می‌شوند، زمینه‌ساز ایجاد حس تعلق، دلبستگی و هویت‌یابی معلمان با سازمان خود می‌شوند. همان‌گونه که پژوهش‌های پیشین نیز نشان داده‌اند، عواملی نظیر روابط قوی، همسویی ارزش‌ها، رهبری حمایت‌گر و به‌رسمیت‌شناسی مشارکت‌های فردی، از جمله تسهیل‌کننده‌های اصلی احساس تعلق در میان معلمان هستند. بر اساس نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. تقویت همکاری آموزشی: مدارس باید بسترهای لازم برای همکاری مؤثر میان معلمان در فرایند یاددهی-یادگیری را فراهم آورند. برگزاری جلسات هم‌اندیشی، پروژه‌های گروهی و فعالیت‌های مشارکتی می‌تواند به این امر کمک کند.

۲. شفاف‌سازی و همسوسازی اهداف: مدارس باید اهداف روشن و قابل درکی برای معلمان ترسیم کنند و آن‌ها را در دستیابی به این اهداف همراهی نمایند. وحدت هدف در سطح مدرسه، حس تعلق و جهت‌دهی به هویت حرفه‌ای معلمان را تقویت می‌کند.

۳. توسعه همکاری حرفه‌ای معلمان: توانمندسازی معلمان در زمینه‌های تخصصی و ایجاد شبکه‌های همکاری حرفه‌ای میان آن‌ها، به افزایش تعلق سازمانی آن‌ها کمک خواهد کرد.

۴. افزایش مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها: با توجه به پایین‌ترین میانگین این بعد در بین ابعاد فرهنگ مدرسه، پیشنهاد می‌شود که مدارس زمینه‌های واقعی مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با امور آموزشی و پرورشی را فراهم آورند. مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و تربیتی در رشد تعلق سازمانی آن‌ها مؤثر است.

۵. توجه به تفاوت‌های بافتاری: با توجه به تفاوت معنی‌دار بین تعلق سازمانی معلمان در دو استان گیلان و تهران، پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران آموزشی در طراحی برنامه‌های مداخله‌ای، به ویژگی‌های بافت فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی هر منطقه توجه ویژه داشته باشند.

۶. پژوهش‌های آتی: انجام پژوهش‌های کیفی برای درک عمیق‌تر از مکانیسم‌های تأثیر فرهنگ مدرسه بر تعلق سازمانی معلمان و نیز بررسی نقش متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر در این رابطه توصیه می‌شود. همچنین، بررسی تأثیر تعلق سازمانی معلمان بر پیامدهایی نظیر کیفیت تدریس، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و کاهش نرخ ترک خدمت معلمان می‌تواند زمینه‌ساز پژوهش‌های ارزشمندی در آینده باشد.

در نهایت، توجه به فرهنگ مدرسه به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های بنیادین نظام آموزشی، نقشی تعیین‌کننده در شکل‌گیری تعلق سازمانی معلمان ایفا می‌کند و می‌تواند مسیر رشد حرفه‌ای، فردی و اجتماعی آنان را به‌طور معناداری تحت تأثیر قرار دهد. تعلق سازمانی بالا در میان معلمان با پیامدهایی چون رضایت شغلی، کاهش ترک خدمت، افزایش کیفیت آموزشی و تقویت روابط بین‌فردی در مدرسه همراه است و به‌تبع آن، می‌تواند محیطی پایدارتر و غنی‌تر برای یادگیری دانش‌آموزان فراهم آورد.

منابع

- حسینی، م. (۱۳۹۳). تبیین نقش ویژگی‌های محیط شغلی و ساختار سازمانی مدارس. مجله مدیریت مدرسه، ۲۰-۱، (۳)۲.
- ترابیان، ا.، عطایی، م.، و رحمانی، ج. (۱۴۰۳). طراحی مدل تعلق خاطر کاری معلمان مدارس ابتدایی با رویکرد آمیخته. پژوهش‌های مدیریت آموزشی، ۱۵ (۲)، ۴۵-۶۸.
- صادقی، ط.، مسعودی صدقیانی، ا.، و موسوی‌نیا، ف. (۱۴۰۴). تعلق سازمانی در بین معلمان: بررسی عوامل مؤثر و پیامدهای آن. اولین همایش بین‌المللی تجربه‌های طلایی و پژوهش‌های ماندگار معلمان، تهران، ایران.
- قنبری، س. (۱۴۰۰). نقش رهبری معنوی مدیران مدارس در تعلق خاطر کاری معلمان. مطالعات روان‌شناسی تربیتی، ۱۷ (۴۰)، ۱۲۵-۱۴۲.
- فروغی سوها، فردین، عبدی، سولماز، و حسن زاده، سمیه. (۱۴۰۱). مدلیابی تأثیر فرهنگ اخلاقی و جو سازمانی بر کیفیت زندگی کاری معلمان با نقش میانجی اعتماد سازمانی. پوشش درآموزش علوم تربیتی و مشاوره، ۸ (۱۷)، ۵۸-۷۹.
- کیانی، ع. (۱۴۰۳). فرهنگ سازمانی مدیریت. مجله مدیریت سازمانی، ۱۲ (۲)، ۳۰-۵۵.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

- Carver-Thomas, D., & Darling-Hammond, L. (2019). The trouble with teacher turnover: How teacher attrition affects students and schools. *Education Policy Analysis Archives*, 27(36), 1–32.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Gruenert, S., & Valentine, J. (1998). *School Culture Survey*. Middle Level Leadership Center.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hoy, W. K. (2000). *Organizational Climate Description Questionnaire for Middle Schools (OCDQ-RM)*. The Ohio State University.
- Kanter, R. M. (1983). *The change masters: Innovation and entrepreneurship in the American corporation*. Simon & Schuster.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Owens, R. G. (1998). *Organizational behavior in education* (6th ed.). Allyn and Bacon.
- Rahmani, J. (2022). Designing a working affiliation model for primary school teachers based on a mixed approach. *Journal of Educational Management Studies*, 15(2), 45–68.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Tabatabaee, S. M., Koohi, A., Ghandali, A., & Tajik, T. (2016). The study of relationship between organizational culture and organizational belonging in employees of Varamin County Office of Education. *International Education Studies*, 9(5), 183–192.
- Valentine, J., & Gruenert, S. (2006). *Project ASSIST: School Culture Survey*. Middle Level Leadership Center.