

تبیین رابطه فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر فین

علی رادنیا

کارشناسی ارشد، تحقیقات آموزشی، بندرلنگه، دانشگاه آزاد اسلامی، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر فین انجام شده است. روش تحقیق، توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه معلمان ابتدایی شهر فین تشکیل می دهند که تعدادشان طبق آمار اخذ شده ۱۰۷ نفر (۵۷ نفر زن و ۵۰ نفر مرد) می باشد. با توجه به اینکه تعداد جامعه آماری محدود می باشد از کلیه جامعه آماری به عنوان نمونه استفاده می کنیم. در پژوهش حاضر از روش سرشماری کامل استفاده شده است. ابزار جمع آوری اطلاعات سه پرسشنامه: استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰)، سنجش سلامت سازمانی هوی وفیلدمن (۱۹۹۶) و توسعه حرفه ای نوا (۲۰۰۸) استفاده شده است. داده های تحقیق پس از جمع آوری با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۲ و از طریق همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر فین رابطه معنی داری وجود دارد. بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی معلمان ابتدایی شهر فین رابطه معنی داری وجود دارد. بین فرهنگ سازمانی و توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر فین رابطه معنی داری وجود دارد. فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی می توانند توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر فین را پیش بینی کنند.

واژه های کلیدی: فرهنگ سازمانی، سلامت سازمانی، توسعه حرفه ای، معلمان ابتدایی، شهر فین.

مقدمه و بیان مساله

در حال حاضر، آموزش و پرورش به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقشی حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می کند. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثربخش بودن نظام آموزشی در هر کشور به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور کمک شایانی می کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی متعهد قادر نخواهند بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه خود باشند. برای این کار جامعه نیازمند ارتقاء توسعه حرفه ای معلمان است. (عصاره و رزی، ۱۳۹۸). توسعه حرفه ای معلمان عبارت است از «فرایندها و فعالیتهای طرح ریزی شده به منظور افزایش دانش، مهارتها و نگرشهای حرفه ای معلمان تا اینکه بتوانند موجب بهبود یادگیری دانش آموزان شوند». این تعریف دامنه وسیعی برای توسعه حرفه ای معلمان قائل است، با اینحال رویکردهای جدید نسبت به توسعه حرفه ای، طرفدار یادگیری مادام العمر بوده و یادگیری حرفه ای را مداخله ای کوتاه مدت نمی دانند، بلکه توسعه حرفه ای معلمان را فعالیتی بلندمدت می دانند که دامنه آن از آموزش معلمان در دانشگاه تا دوره های ضمن خدمت فردی معلمان را در بر می گیرد. بررسی پژوهشهای انجام شده در خصوص میزان دانش، تواناییها و نگرشهای آموزشی- شغلی معلمان بیانگر این واقعیت است که تسلط همه جانبه معلمان در زمینه تربیتی و تخصصی حرفه خویش به میزان مطلوب فراهم نیست و توسعه حرفه ای معلمان به شکل کنونی تأثیر خیلی کمی بر روشهای تدریس، سازماندهی مدارس و برنامه های درسی و آنچه دانش آموزان باید یاد بگیرند داشته است (صفری و عبداللهی، ۱۳۹۵). دنیای رقابتی امروز دنیای سازمانی است و تغییر، تحول، بالندگی و بهبود سازمان ها از بزرگترین خصوصیات آن است. فرهنگ ها به طور مداوم فشار محیطی را دریافت می کنند که نیازمند سازگاری مداوم هستند. بسیاری از سازمانها راه حل این مسئله را شناسایی فرهنگ فعلی سازمان و تطبیق آن بر اساس شرایط موجود در نظر گرفته اند و تمام تلاششان در زمینه پرورش کارکنان توانمند را به کار بسته اند. فرهنگ سازمانی که از ارزش ها، باورها و مفروضات اساسی، انتظارات و هنجارهای سازمان تشکیل شده است بر اساس تفکر کارکنان و اینکه چگونه تصمیم می گیرند و یا اجرا می کنند شکل می گیرد. فرهنگ سازمانی که از ارزش ها، باورها و مفروضات اساسی، انتظارات و هنجارهای سازمان تشکیل شده است بر اساس تفکر کارکنان و اینکه چگونه تصمیم می گیرند و یا اجرا می کنند شکل می گیرد. فرهنگ سازمانی یک پدیده پویا است که دائماً در حال تعامل و داد و ستد بین افراد و محیط سازمان است و بر اثر انباشتگی دشواریها و به منظور سازگاری بیرونی و یکپارچگی درونی از سوی گروهی از اعضای سازمان شکل می گیرد (مهدی پور و همکاران، ۱۳۹۶). فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی به شکل معناداری با یکدیگر در ارتباط هستند و فرهنگ سازمانی منجر به افزایش متغیرهای سازمانی نظیر عملکرد، انگیزه، نوآوری، ابتکار و سلامت سازمانی می شود. فرهنگ سازمانی با ابعادی از جمله: فاصله قدرت پایین، فردگرایی، ابهام گریزی و تأثیرات این ابعاد بر بروز عدالت خواهی و جلوگیری از تبعیض و حاکمیت شفاف می تواند مهار تمامی عوارض نامطلوب در سازمان را به همراه داشته باشد و به سلامت، رشد، بالندگی و رونق سازمان و جامعه منجر شود (کیا و همکاران، ۱۳۹۶). به بیانی دیگر نیروی انسانی از مهمترین منابع سازمان محسوب می شود و فعالیتهای سازمانی بر پایه چگونگی به کارگیری نیروی انسانی برای انجام امور مختلف به منظور تحقق اهداف سازمان ها انجام می شود. بنابراین داشتن نیروی انسانی که کارآمد و توانا باشد، دارایی حیاتی سازمان ها محسوب می شود و می تواند منافع زیادی را به همراه داشته باشد. بنابراین در عصر تحولات امروزی سازمانهایی که به دنبال کسب مزیت رقابتی و ادامه بقا هستند لازم است به نیروی انسانی خود و فرهنگ کارکنان توجه ویژه ای داشته باشند و موجبات ارتقای سلامت آنها و سلامت سازمانی را فراهم آورد. داشتن حد مناسبی از سلامت در سازمان یکی از شرایط برای توسعه و پیشرفت سازمان به حساب می آید. بنابراین داشتن فرایندی های سالم که منجر به رشد و پرورش شخصی شادکامی و کارکرد بهتر افراد سازمان شود میتواند زمینه رشد استعدادهای آنان را فراهم کند و با ایجاد سازمانی سالم کارکنانی کوشا و فعال را به بار آورد (الماسی و نعمتی، ۱۳۹۵). باتوجه

به مطالب فوق این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر فین رابطه معناداری وجود دارد؟

پیشینه تحقیق

ساعد (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و توسعه حرفه ای معلمان پرداخت. نتایج نشان داد، میزان ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین فرهنگ سازمانی و توسعه حرفه ای معلمان ($r = 0/694$) مقدار قوی و مثبت و دارای جهت مستقیم می باشد، یعنی با افزایش میزان فرهنگ سازمانی، توسعه حرفه ای معلمان افزایش می یابد و بالعکس. حسین پور، فضل الهی قمشی و محمدی (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی رابطه عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم پرداختند. نتایج نشان داد عملکرد شغلی و خودکارآمدی دبیران مرد به طور معناداری بیشتر از دبیران زن است. در نتیجه می توان گفت با فراهم سازی زمینه ها و برنامه های توسعه حرفه ای، عملکرد شغلی کارکنان و خودکارآمدی آنان به طور همزمان افزایش می یابد. حسینی و احمدی (۱۳۹۸) در تحقیقی به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان پرداختند. نتایج به دست آمده نشان داد که: الف) رابطه مستقیم و معناداری بین فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان وجود دارد. ب) رابطه مستقیم و معناداری بین ابعاد فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان وجود دارد. ج) از میان مولفه های فرهنگ سازمانی، مولفه مشارکتی و مولفه مأموریتی قادر به تبیین حدود ۲۳ درصد تغییرات توسعه حرفه ای معلمان هستند. شیخ سجادی، امین دوست (۱۳۹۷) در تحقیقی به شناسایی و دسته بندی عوامل فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی با رویکرد کانو؛ مطالعه موردی شرکت بایا مهر اسپادانا پرداختند. هدف این پژوهش شناسایی عوامل فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی و دسته بندی آن ها با رویکرد کانو در شرکت بایا مهر اسپادانا می باشد. به منظور جمع آوری داده ها و همچنین تجزیه و تحلیل آنها از پرسشنامه استفاده می گردد. نتایج پژوهش مشخص می نماید عامل انعطاف پذیری در فرهنگ سازمانی و همچنین در سلامت سازمانی عامل توانایی از عوامل الزامی هستند. مرزوقی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی روابط ساختاری میان سلامت سازمانی دانشگاه فنی و حرفه ای و انواع فرهنگ سازمانی با واسطه گری انواع جوّ سازمانی" به بررسی این متغیرها پرداخته است. روش تحقیق همبستگی و جامعه آماری ۶۳۱۷ نفر از کارکنان دانشگاه فنی و حرفه ای بوده است. نمونه آماری به روش نمونه گیری چندمرحله ای به تعداد ۶۵۵ نفر انتخاب شده است. نتایج نشان داده است که انواع فرهنگ سازمانی قبیله ای، موقتی، بازاری و سلسله مراتبی و جوّ سازمانی توسعه ای با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنادار و جوّ داخلی، منطقی و گروهی با سلامت سازمانی رابطه منفی و معنادار دارد. سلامت سازمانی دانشگاه به وسیله فرهنگ سازمانی قبیله ای، موقتی و بازاری و جوّ سازمانی توسعه ای، داخلی و منطقی به صورت مستقیم پیش بینی شده است و فرهنگ سلسله مراتبی از طریق جوّ داخلی و منطقی و فرهنگ قبیله ای از طریق جوّ توسعه ای و منطقی، به صورت غیرمستقیم، سلامت سازمانی دانشگاه را پیش بینی نموده اند. همچنین همه شاخص های برازش مطلق و نسبی، برازش مطلوب داده ها را نشان دادند. بیزل^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی به این نتیجه رسید که برنامه توسعه حرفه ای مدیران مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در این ایالت از لحاظ تداوم و توسعه در سطح پایین، از لحاظ تناسب با اهداف مدرسه و ناحیه آموزشی در سطح متوسط و از لحاظ نهادینه شدن توسعه حرفه ای در سطح بالاتر از متوسط قرار داشت. نظریان و همکاران^۲ (۲۰۲۱) با موضوع "تأثیر فرهنگ ملی و فرهنگ سازمانی متعادل در عملکرد صنعت هتل" به بررسی نقش فرهنگ ملی و فرهنگ سازمانی متعادل در عملکرد سازمانی پرداخته است. و اینگونه بیان می کند که مدیریت هتل نیاز به انعطاف پذیری و پاسخگویی به مشتری برای مقابله با خواست مشتریان و رقابت پذیری بازار دارد. مطالعات تأثیر فرهنگ بر عملکرد در مدیریت هتل تا به حال تأثیر مشخصی بر فرهنگ ملی و فرهنگ سازمانی متعادل بر عملکرد سازمانی نداشته است که در این پژوهش از مفهوم فرهنگ سازمانی متعادل استفاده شده است و مشخص گردید که سازمان های چندگانه بیشتر به

^۱ - Bezel

^۲ - Nazarian and colleagues

تغییرات بازار و نوآورانه پاسخ می دهند. داده ها از ۹۶ هتل در لندن، انگلستان جمع آوری و با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته ها نشان داد که فرهنگ ملی کارکنان هتل بر فرهنگ سازمانی متعادل تأثیر می گذارد که به نوبه خود بر عملکرد تأثیر دارد. این مطالعه به درک موجود در مورد عوامل موثر بر عملکرد کمک نمود و اهمیت دستیابی به فرهنگ سازمانی متعادل را نشان داد. آردیتی و همکاران^۳ (۲۰۲۰) در پژوهش خود تحت عنوان " تأثیر فرهنگ سازمانی بر تأخیر در ساخت و ساز" معتقد است که تأخیر یکی از شایع ترین مشکلات در صنعت امروز است. این پژوهشگران پژوهش خود را با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی شرکتهای ساختمانی و تأخیر در انجام پروژه ها انجام داده اند. آنان برای جمع آوری داده های مربوط به فرهنگ سازمانی و میزان طراحی و تکمیل نموده اند. نتایج این تحقیق نشان داد که سازمان های ساختمانی در ایالات متحده تحت سلطه "فرهنگ قبيله ای" تأخیری که در پروژه ها، پرسشنامه ای برای شرکت های ساختمانی واقع در ایالات متحده و هند به منظور جمع آوری اطلاعات قرار دارند، در حالی که سازمانهای هندی تحت سلطه "بازار" هستند. بعلاوه مشخص شد که درصد تأخیر نسبت به مدت زمان پروژه در ایالات متحده در مقایسه با هند کمتر است. علیرغم دلایل زیادی که اغلب در ادبیات ذکر شده اند، تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و میزان تأخیر رابطه معنی داری وجود دارد. این رابطه میتواند برای یک شرکت ساختمانی به منظور پرورش فرهنگ سازمانی که انتظار می رود تأخیر پروژه را کاهش دهد مفید باشد. همچنین میتواند برای پیمانکاران بین المللی نسبت به انتظارات عملکردی در زمان در انجام پروژه در کشورهای مختلف سودمند باشد. گوستومو و هارجانتی^۴ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "شاخص های سلامت سازمانی و معیار چابکی سازمانی به عنوان ابزار های اندازه گیری اثربخشی" به دنبال اجرای ابتکارات استراتژیک مدیریت سرمایه انسانی و پیاده سازی موفق چابکی از طریق شاخص سلامت سازمانی و مدل سازگاری سازمانی است و توصیه هایی را برای ایجاد یک سازمان سالم و چابک تر ارائه داده اند. این تحقیق با استفاده از ۱۱ بعد مرکزی شاخص سلامت سازمانی و مدل چابکی سازمانی به عنوان ابزار انجام شده است. پرسشنامه شامل ۵۳ بعد است که با ۵۵ سوال مطرح شده است که در مورد میزان (رضایتمندی) پاسخ دهندگان مورد نظر و اینکه آیا خدمات فناوری اطلاعات با انتظارات مخاطبان مطابقت دارد کسب اطلاعات مینماید. نتیجه بررسی نشان میدهد که در حال حاضر در شرایط سالم و چابک به است. با این حال، بر اساس نتیجه، حفظ و بهبود سلامت جاری و چابکی فعلی همچنان از طریق بهبود در زمینه نوآوری و یادگیری مورد نیاز است.

اهداف پژوهش

هدف اصلی

بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر فین

اهداف فرعی

- ۱- بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی معلمان ابتدایی شهر فین
- ۲- بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر فین
- ۳- بررسی سهم فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی در پیش بینی توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر فین

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر فین رابطه معنی داری وجود دارد.

^۳- Arditi et al

^۴- Gustomo and Harjanti

فرضیه های فرعی

- ۱- بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی معلمان ابتدایی شهر فین رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین فرهنگ سازمانی و توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر فین رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳- فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی می توانند توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر فین را پیش بینی کنند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر نوع کاربردی و با در نظر گرفتن موضوع تحقیق روش آن توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه معلمان ابتدایی شهر فین تشکیل می دهند که تعدادشان طبق آمار اخذ شده ۱۰۷ نفر (۵۷ زن و ۵۰ نفر مرد) می باشد. با توجه به اینکه تعداد جامعه آماری محدود می باشد از کلیه جامعه آماری به عنوان نمونه استفاده شده است. در پژوهش حاضر از روش سرشماری کامل استفاده شده است.

ابزار گردآوری اطلاعات

در این پژوهش از سه پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون: پرسشنامه فرهنگ سازمانی توسط دنیسون (۲۰۰۰) به منظور سنجش فرهنگ سازمانی طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال و ۴ درگیر کار شدن، سازگاری، انطباق پذیری و ماموریت می باشد و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت با سوالاتی مانند (بیشتر کارکنان به میزان زیادی در کارهایشان درگیر و فعال هستند.) به سنجش فرهنگ سازمانی می پردازد. در پژوهش رضایی آهوانویی (۱۳۹۴) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش رضایی آهوانویی (۱۳۹۴) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد. پرسشنامه سنجش سلامت سازمانی هوی وفیلدمن (۱۹۹۶): پرسشنامه مذکور نخستین بار توسط هوی و همکاران تهیه گردیده و دارای سه سطح (فنی و اداری و نهادی) در ۷ بعد روحیه، تأکید علمی، رعایت (ملاحظه گری)، ساخت دهی، حمایت منابع، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی و شامل ۴۴ گویه در قالب ۵ گزینه ای لیکرت می باشد. پرسشنامه مذکور شامل ۴۴ سوال می باشد که به بررسی مولفه های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت (همیشه، غالباً، گاهی، بندرت، هرگز) می پردازد. پرسشنامه مذکور از روایی محتوایی برخوردار است. آلفای کرونباخ بدست آمده در پژوهش شریفی (۱۳۸۹) برابر بوده با ۰,۹۶ که حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه می باشد. پرسشنامه توسعه حرفه ای نوا (۲۰۰۸): این پرسشنامه توسط نوا (۲۰۰۸) طراحی و اعتباریابی شده است و شامل ۳۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد، پرسشنامه شش بعد موارد آموزش، کار تیمی، مهارت سازمانی، توسعه مسیر شغلی، توسعه روابط بین فردی، ارتباطات را مورد سنجش قرار می دهد. در مطالعه بازی (۱۳۹۳) برای بدست آوردن روایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است و از آنها در مورد مربوط بودن سؤالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسشهای تحقیقاتی مناسب است و آنها را مورد سنجش قرار می دهد، نظرخواهی شد و مورد تایید قرار گرفت. توزیع آلفای کرونباخ پرسشنامه ها و مولفه های آنها در پژوهش بازی (۱۳۹۳) بالای ۰/۷۰ برآورد شد.

یافته های پژوهش

آزمون نرمال بودن داده ها

در این بخش از تحقیق، ابتدا فرض نرمال بودن یا نبودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای مشخص نمودن استفاده از آزمونهای پارامتریک و ناپارامتریک انجام پذیرفته است.

جدول ۱: نتیجه آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

عامل	سطح معناداری	مقدار خطا	تایید فرضیه	نتیجه گیری
فرهنگ سازمانی	۰/۱۵۷	۰/۰۵	H ₀	نرمال است
سلامت سازمانی	۰/۵۴۷	۰/۰۵	H ₀	نرمال است
توسعه حرفه ای	۰/۲۴۷	۰/۰۵	H ₀	نرمال است

با توجه به نتایج جدول فوق چون مقدار سطح معنی داری برای تمام متغیرها بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ است در نتیجه این متغیرها دارای توزیع نرمال هستند. با توجه به اینکه متغیرها دارای توزیع نرمال هستند و ضریب همبستگی و رگرسیون روابط خطی را اندازه می گیرد از آزمون پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون برای بررسی فرضیه ها استفاده می کنیم.

یافته های استنباطی پژوهش

فرضیه اصلی: بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر فین رابطه معنی داری وجود دارد. جدول ۲: رابطه همبستگی بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی با توسعه حرفه ای

متغیرها	آماره ها	توسعه حرفه ای
فرهنگ سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۶۴
	سطح معناداری	۰/۰۰۳
سلامت سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۲۷
	سطح معناداری	۰/۰۰۱

طبق نتایج جدول ۲ و با توجه به این که سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می توان گفت که فرضیه اصلی تأیید می شود و بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی رابطه مستقیم معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر توسعه حرفه ای با فرهنگ سازمانی برابر ۰/۴۶ و با متغیر سلامت سازمانی ۰/۲۲ است.

فرضیه فرعی اول: بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی معلمان ابتدایی شهر فین رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی معلمان ابتدایی

سلامت سازمانی		فرهنگ سازمانی
۰/۶۹۴	شدت	
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۰۷	جمع	

داده های بدست آمده حاکی از این است که بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی معلمان ابتدایی ارتباط معناداری وجود دارد. (سطح معناداری=۰/۰۰۱). بنابراین می توان نتیجه گرفت فرضیه تحقیق مبنی بر ارتباط معنادار بین متغیرهای فوق، تأیید

و فرض صفر که منکر وجود ارتباط می‌باشد رد می‌شود. تایید این فرض مخالف بدین معنی است که در مجموع بهبود فرهنگ سازمانی سبب افزایش سلامت سازمانی معلمان ابتدایی می‌شود. فرضیه فرعی دوم: بین فرهنگ سازمانی و توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر فین رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۴: رابطه بین فرهنگ سازمانی و توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی

توسعه حرفه ای		فرهنگ سازمانی
شدت	۰/۵۵۰	
سطح معناداری	۰/۰۰۱	
جمع	۱۰۷	

نتایج بدست آمده پس از تجزیه و تحلیل داده ها نشان می‌دهد رابطه مثبت و معناداری بین فرهنگ سازمانی و توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی وجود دارد. از آنجایی که سطح معناداری به دست آمده (۰/۰۰۱) کم تر از سطح معناداری معین (۰/۰۵) است می‌توان نتیجه گرفت رابطه معنادار بوده ناشی از احتمال، شانس و تصادف نمی‌باشد. با این اوصاف فرضیه فوق پذیرفته می‌شود و فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه بین متغیرهای مذکور رد می‌شود. در جدول فوق ضریب همبستگی پیرسون بین فرهنگ سازمانی و توسعه حرفه ای معلمان از لحاظ شدت، سطح معناداری و تعداد پاسخگویان آورده شده است که موید نتیجه گیری فوق می‌باشد. در نتیجه بهبود فرهنگ سازمانی معلمان ابتدایی سبب افزایش توسعه حرفه ای خواهد شد.

فرضیه فرعی سوم: فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی می‌توانند توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر فین را پیش بینی کنند. تا اینجا با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون جهت و شدت رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته مورد بررسی قرار گرفتند. در ادامه با استفاده از رگرسیون چند گانه تغییرات متغیر وابسته را توسط متغیرهای مستقل پیش‌بینی می‌کنیم. در هر معادله رگرسیون برای مشخص کردن ضریب تعیین (R^2) و میزان وزن هر متغیر (Beta) مجموعه متغیرهای مستقل وارد معادله می‌شوند. لازم به یاد آوری است، به منظور تعیین سهم هر یک از متغیرها در ارتقاء نوآوری از رگرسیون چندگانه به روش (Enter) استفاده شده است. در روش Enter متغیرهای مستقل به طور همزمان وارد معادله می‌شوند و اثرات کلیه متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته مورد بررسی قرار می‌گیرد و ترتیب نتایج در آنها فقط بر اساس ترتیب ورود آنها به مدل رگرسیونی خواهد بود. نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیره نشان می‌دهد که همبستگی متغیرهای مستقل با متغیر وابسته ۰/۸۲۳ می‌باشد علاوه بر این، این متغیرها می‌توانند ۸۲ درصد از میزان عوامل موثر بر توسعه حرفه ای را با این متغیرها نشان دهد ۱۸ درصد از عوامل توسعه حرفه ای در جامعه مورد مطالعه در متغیرها و عوامل دیگری است که در این تحقیق به آنها پرداخته نشده است. جداول زیر آمار و اطلاعات تکمیلی تری را ارائه می‌کنند.

جدول ۵: روش ورود متغیرها، ضریب همبستگی چندگانه، ضریب تعیین، خطای معیار، سطح معناداری، ضریب تعیین تعدیل شده

ضریب تعیین تعدیل شده	سطح معناداری	خطای معیار	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه	
۰/۸۱۷	۰/۰۰۱	۳/۴۹	۰/۸۲	۰/۵۸۸	ENTER

جدول زیر نیز ضرایب آزمون رگرسیون در باره عوامل ابعاد فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی موثر بر توسعه حرفه ای مورد مطالعه را نشان می‌دهد.

جدول ۶: رگرسیون چند متغیره

متغیرها	ضریب رگرسیون	خطای استاندارد	آزمون t	سطح معناداری
مقدار ثابت	-۹/۰۴۷	۲/۴۸۷	-۰/۷۷۳	۰/۰۰۱
بعد درگیر کار شدن	۰/۰۹۸	۰/۰۸۷	۱/۱۳۳	۰/۲۵۹
بعد سازگاری	۰/۷۰۸	۰/۱۶۰	۴/۴۱۹	۰/۰۰۰
بعد انطباق پذیری	۱/۱۱۸	۰/۱۵۶	۷/۱۹۰	۰/۰۰۰
بعد ماموریت	-۰/۳۲۰	۰/۰۸۹	-۳/۶۰۵	۰/۰۰۰
سطح سازمانی	۰/۷۹۰	۰/۱۸۶	۴/۲۴۲	۰/۰۰۰
سطح اداری	۱/۹۵۳	۰/۱۸۱	۱۰/۷۷۲	۰/۰۰۰
سطح فنی	۰/۱۲۵	۰/۷۲۵	۳/۲۶۸	۰/۰۰۰

برای بررسی اهمیت نسبی متغیرهای مستقل در پیش بینی متغیر وابسته باید مقدار بتا (Beta) یا همان ضرایب استاندارد شده را مطالعه نمود. با توجه به داده های جدول فوق می توان گفت که نقش سطح اداری سلامت سازمانی بر روی توسعه حرفه ای (Beta=۱/۹۵۳) بیشتر از متغیر دیگر است. هر چه میزان بتای بدست آمده بیشتر باشد بیشتر می تواند در تبیین متغیر وابسته نقش ایفا کند.

نتیجه گیری

این پژوهش با هدف تبیین رابطه فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر فین انجام پذیرفته است؛

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که :

تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی پژوهش نشان داد بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی رابطه مستقیم معنی داری وجود دارد. در تبیین این یافته می توان گفت : زمانی که در یک سازمان یک فرهنگ مناسب وجود داشته باشند کارکنان میتوانند به پیروی از این فرهنگ به مشارکت با همدیگر بپردازند و همینطور اینکه در سایه این فرهنگ با توجه به پیشینه آن به بحث و گفتگو با مدیران سازمانی بپردازند یعنی به عبارتی در سایه این فرهنگ سازمانی قوی سلامت سازمانی شکل می گیرد. نتایج این پژوهش با یافته های پژوهش حسنی و احمدی (۱۳۹۸) همسو است. بر اساس یافته های فرضیه فرعی اول بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی معلمان ابتدایی شهر فین رابطه معنی داری وجود دارد. در تبیین این یافته می توان گفت : فرهنگ سازمانی الگوی منحصر بفرد از مفروضات، ارزشها و هنجارهای مشترک است که فعالیتهای جامعه پذیری، زبان، سببها و عملیات سازمانها را شکل می دهد. و ادارات، واکنشها و تفکرات کارکنان سازمان را شکل می دهد. نتایج حاصل همسو با یافته های پژوهش گذشته از جمله شیخ سجادیه و امین دوست (۱۳۹۷) می باشد. بر اساس یافته های فرضیه فرعی دوم بین فرهنگ سازمانی و توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر فین رابطه معنادار وجود دارد. در تبیین این یافته می توان گفت : در واقع، توسعه حرفه ای پدیده ای نیست که در خلأ صورت گیرد؛ بلکه به یک بستر مناسب نیاز دارد. این بستر مناسب، فرهنگی است که کارکنان را به لحاظ روانی آماده پذیرش مسئولیت میکند، در آنها شوق یادگیری به وجود می آورد و باعث ایجاد اعتماد میان اعضا می شود در حقیقت، تفویض اختیار و مسئولیت، مدیریت مشارکتی و مدیریت بر مبنای هدف به تنهایی نمی توانند پاسخگوی نیازهای سازمان باشند، در عوض، زمانی می توانند مفید واقع شوند که کارکنان از لحاظ روان شناختی توانمند شده باشند. نتایج حاصل همسو با یافته های پژوهش گذشته از جمله ساعد (۱۴۰۰)

می باشد. بر اساس یافته های فرضیه فرعی سوم فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی می توانند توسعه حرفه ای معلمان ابتدایی شهر فین را پیش بینی کنند. در تبیین این یافته می توان گفت: تئوری ابعاد فرهنگی مطرح شده توسط هافستد (۱۹۸۰-۱۹۹۰) و نظریه ابعاد فرهنگی دنیسون (۲۰۰۰) را می توان به عنوان بزرگترین پارادایم موجود در تشریح روند توسعه حرفه ای و فرهنگی سازمان ها قلمداد کرد. به اعتقاد هافستد، ابعاد فرهنگی قادرند تفاوت های فرهنگی موجود در سازمان های مختلف را تبیین کنند. از سوی دیگر، فرهنگ هر سازمان به طور ناخودآگاه بر نحوه طراحی و اجرای سیستم های اطلاعاتی موجود در سازمان های مختلف جامعه تأثیر می گذارد. به عبارت دیگر، اختلافات فرهنگی موجود در جوامع را می توان علت تفاوت های موجود در فرهنگ های سازمانی دانست که خود عامل اصلی تأثیرگذار بر عملکرد تجاری آن سازمان است. نتایج حاصل همسو با یافته های پژوهش گذشته از جمله مرزوقی و همکاران (۱۳۹۷) می باشد.

ملاحظات اخلاقی

قابل ذکر است در این پژوهش شرکت کنندگان جهت شرکت و خروج از پژوهش از آزادی عمل برخوردار بودند همچنین به شرکت کنندگان این اطمینان داده شد که اطلاعات هویت آنها در پژوهش به شکل محرمانه باقی خواهد ماند.

منابع

۱. الماسی، مصطفی، نعمتی، لیللا. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر سلامت سازمانی؛ با نقش میانجی گری یگانگی فرد- سازمانی. مدیریت فرهنگی. مقاله ۷، دوره ۱۰، شماره ۳۲، صفحه ۹۹-۱۱.
۲. بازی، قاسم (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین مسؤولیت پذیری اجتماعی سازمان با کار تیمی و توسعه حرفه ای از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان.
۳. حسین پور، فاطمه، فضل الهی قمشی، سیف اله و محمدی، مهدی، (۱۳۹۹)، رابطه عملکرد شغلی و خودکارآمدی با توسعه حرفه ای دبیران دوره متوسطه ناحیه ۲ شهر قم، فصلنامه توسعه حرفه ای معلم، سال چهارم، شماره ۴، ۱۴-۱.
۴. حسنی، دلارام و احمدی، عباداله، (۱۳۹۸)، رابطه بین فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه ای معلمان، نوآوری های مدیریت آموزشی، سال دهم، شماره چهار (مسلسل ۴۰)، صص ۱۸-۷.
۵. رضایی آهوانویی، زهره. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر رهبری اصیل بر فرهنگ سازمانی در سازمان امور مالیاتی شهرستان سمنان، پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود.
۶. ساعد، سمیرا، (۱۴۰۰)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و توسعه حرفه ای معلمان، همایش ملی پژوهش های حرفه ای در روانشناسی و مشاوره با رویکرد از نگاه معلم، میناب.
۷. شریفی، اصغر. آقاسی، صدیقه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. شماره ۴: ۱۶۸-۱۴۹.

۸. شیخ سجادیه، امیر و امین دوست، عاطفه، (۱۳۹۷)، شناسایی و دسته بندی عوامل فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی با رویکرد کانو؛ مطالعه موردی شرکت بایا مهر اسپادانا، کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در مدیریت و مهندسی صنایع، ایران - تهران.
۹. عصاره، علیرضا و رزی، جمال. (۱۳۹۸). توسعه حرفه ای معلمان. همایش های ملی علوم تربیتی و روانشناسی.
۱۰. صفری، اکرم و عبداللهی، بیژن. (۱۳۹۵). بررسی موانع اساسی فراروی رشد معلمان. فصلنامه نوآوری آموزشی، ۱۵ (۱۲). ص ۹۹-۱۳۴.
۱۱. مرزوقی، رحمت اله؛ ترک زاده، جعفر؛ بدری گرگری، رحیم؛ ربوی، رجب؛ (۱۳۹۷). بررسی روابط ساختاری میان انواع فرهنگ و سلامت سازمانی با واسطه گری انواع جو سازمانی. فصلنامه تعلیم و تربیت. شماره ۱۳۴. صص ۱۱۳ - ۱۳۲.
۱۲. مهدی پور. عبدالرحمن. سواری. فاطمه. جلیوند. جمشید. (۱۳۹۶). بررسی و ارزیابی ابعاد چابکی سازمانی (مطالعه موردی اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان). پژوهش های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش. دوره ۹. شماره ۱. صص ۱۲۵-۱۳۶.
۱۳. نوا. (۲۰۰۸). توسعه کارکنان، ترجمه دکتر ناصر پور صادق، سعید علیمیرزایی.
14. Bizzell, B.E (2022). Professional Development of School Principals in Virginia. Faculty of the Virginia Polytechnic Institute. Blacksburg, Virginia.
15. Nazarian. Alireza. Atkinson. Peter Foroudi. Pantea. (2021). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. Management. Volume. Pages ۳۲-۲۲
16. Denison, D. R. (2000). Organizational culture: Can it be a key lever for driving
17. organizational change. In S. Cartwright, & C. Cooper (Eds.), The handbook of
18. organizational culture (pp. 347-372). London: John Wiley & Sons
19. Hoy, W. K., & Feldman, J. A. (1996). Organizational health: the concept and its measure. Journal of Research and Development in Education, 20(4), 30-37