

مدیریت فرهنگ سازمانی در مدیریت آموزشی

ملاحظه سنجری*^۱ و رمضان جهانیان^۲

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، البرز، ایران

^۲ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، البرز، ایران

* نویسنده مسئول: sanjarim95@gmail.com

چکیده

اندیشمندان بر این باورند همان طور که انسان ها هر یک دارای شخصیت منحصر به فرد و متمایز از یکدیگر هستند سازمان ها نیز به واسطه فرهنگ شان دارای شخصیتی منحصر به فرد و جداگانه می باشند، که این امر ضرورت شناخت فرهنگ سازمان های آموزشی را تبیین می کند. متأسفانه در بسیاری از سازمان ها، پرورش فرهنگ سازمانی به عنوان مهم ترین وظیفه مدیران مورد توجه نیست. در حالی که فرهنگ سازمانی روی تمام جنبه های سازمان تأثیر می گذارد و در هر سازمانی پدیده ای به دور از تأثیر فرهنگ نیست. هدف از این تحقیق بررسی تأثیر مدیریت فرهنگ سازمانی در سازمان های آموزشی است.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، مدیریت آموزشی، آموزش و پرورش.

مقدمه

امروزه همه سازمان ها، از جمله مراکز آموزش عالی، با توجه به محیط متغیر بیرونی، برای بقا و پیشرفت خود باید عملکرد و فرآیند خود را در جهت سازگاری یا رویارویی با تغییرپذیری ها متحول سازند. هر سازمانی ویژگی ای به نام فرهنگ سازمانی دارد (رابینز، ۱۳۷۴). از آنجا که تحول در هر سازمان متأثر از فرهنگ حاکم بر آن سازمان و افراد شاغل در آن انجام می گیرد، لذا پیش از هر تحولی سازمان ها باید فرهنگ سازمانی خود و کارکنان آن را شناسایی و بررسی کنند. منظور از فرهنگ سازمانی، نظامی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب جداسازی دو سازمان از یکدیگر می شود (رابینز، ۱۹۷۷). فرهنگ سازمانی عاملی است که از یک سو پیوند دهنده اجزای درونی سازمان بوده و از سوی دیگر عامل متمایز کننده سازمان از سازمان های دیگر است (چویی و لی، ۲۰۰۳). بنا به گفته پیتر سنگه (۱۳۸۶) سازمان هایی موفقیت در آینده را به دست خواهند گرفت که کشف کنند چگونه از تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در همه سطوح سازمان بهره بگیرند. بنابراین یادگیری و فرهنگ نقش ویژه ای در سازمان های امروزی بر عهده دارد (مارکوارت، ۲۰۰۲).

در واقع فرهنگ سازمانی به همان اندازه که سازمان های بازرگانی را تحت تاثیر قرار داده، در سازمان های آموزشی نیز یک سیستم اجتماعی هستند. مکان های آموزشی که اساس سازمان ها را تشکیل می دهند، فرهنگ خاص خود را دارند. اهمیت فرهنگ سازمانی مکان های آموزشی به حدی است که در سازهای اخیر محققان مدیریت آموزشی را در این صحنه به انجام تحقیقاتی سوق داده است. ستاده و بازده سازمان های آموزشی انسان است. در سازمان های آموزشی که روابط انسانی اهمیت دارد؛ مفهوم فرهنگ سازمانی اهمیت بیشتری کسب می کند. مدیر مدرسه می تواند با یک فرهنگ سازمانی مناسب مدرسه را از مدرسه دیگر متمایز کند. بدین ترتیب فرهنگ سازمانی خاص مدرسه می تواند اصالت خود را حفظ کند (امین مظفری و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۲۰).

رسالت مدیریت سازمان های آموزش و پرورش بهره برداری از تجارب، استعدادها، توان فکری منابع انسانی بویژه مدیران و معلمان خود است و این امر مهم در قالب فرهنگ سازمانی غنی که خواسته ها و نیازها و انتظارات دانش، توانایی ها و مهارت ها در آن تناسب پیدا کرده یا به طور هماهنگ و همسو شده باشد، به آسانی دست یافتنی است (شاهی و فرزانه، ۱۳۹۵).

فرهنگ سازمانی همان چیزی است که به عنوان یک پدیده درست و ارزشمند به اعضای تازه وارد آموزش داده می شود و بیانگر بخش نانوخته و محسوس سازمان های آموزشی از جمله مراکز آموزش علمی کاربردی است. این سازمان ها بدون وجود انسان نمی توانند به حیات خود ادامه دهند، با این وصف که منابع انسانی این سازمان ها بخش عمده ای از زندگی خود را به عنوان آموزشگر در محیط سازمانی می گذرانند، طبیعی است که توجه به آن، سازمان را در اجرای هدف های یاور و یاریگر می باشد. اهمیت این موضوع هنگامی بیشتر می شود که بدانیم فرهنگ حاکم بر سازمان، شکل دهنده شخصیت سازمانی است و بدین وسیله می توان سازمان ها را بر حسب نوع فرهنگ شان شناسایی کرد. بنابراین اگر فرهنگ منسجم و متناسب با هدف ها و مأموریت های سازمانی در سازمان حاکم باشد، کارایی و اثربخشی آن سازمان به طرز مطلوبی افزایش می یابد (ویریچ و کونتز، ۲۰۰۲).

نظریه پردازان توسعه نیروی انسانی مشاهده می کنند که عملکرد آموزشگران در محیط کار و ویژگی های سازمانی که آموزشگران در آن مشغول فعالیت هستند را از جمله عامل هایی می دانند که در پرورش مهارت های لازم برای تأثیرگذاری هر چه بیشتر فعالیت های یک آموزشگر در محیط آموزشی دخیل خواهند بود (فی سل و همکاران، ۲۰۰۴؛ روبرتز و جیمز، ۲۰۱۱). صاحب نظران در زمینه ی صلاحیت های ارتباطی لازم برای موفقیت یک آموزشگر، 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 آموزشگر 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 (رابرتز و جیمز، ۲۰۰۴). 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 تاکید دارد (لوننبرگ و همکاران، ۲۰۱۴).

یکی از عامل های مهم در کیفیت بخشی موسسه های آموزشی، آموزشگران و به ویژه قابلیت ها و رفتارهای حرفه ای آنان می باشد (حسینیان حیدری، ۱۳۹۲). بنابراین یکی از راهکارهای اساسی چیرگی بر چالش های یاد شده، تحول در نظام آموزشی و توسعه ی آموزش ها بیان شده است. صاحب نظران بر این باورند که هر نظام آموزشی دارای شش مولفه اصلی آموزشگر، فراگیر، روش آموزشی، محتوای آموزشی، سازماندهی و تشکیلات و اصول، هدف ها و فلسفه نظام آموزشی هستند که با یکدیگر دارای ارتباط درونی تنگاتنگ و دوجانبه اند. آموزشگران هر نظام آموزشی یکی از عناصر اصلی آن است که بی توجهی به ویژگی ها، مهارت ها و رفتارهای حرفه ای آنها منجر به بروز اختلال در تحقق هدف های آن سازمان می شود. از سوی دیگر، وجود توانایی ها و قابلیت های حرفه ای در آموزشگران می تواند در جهت تربیت دانش آموختگان ماهر، کارآمد و موفق در عرصه اشتغال سودمند واقع شود (محمد زاده، ۱۳۸۴؛ اسکندری، ۱۳۸۴).

نبود فرهنگ سازمانی مناسب که بوجود آورنده ی خلاقیت و نوآوری در سازمان های آموزشی از جمله مراکز آموزشی می باشد از چالش های عمده ی تحقیقات در کشور است. تحقیقات روی این سازمان ها در کشور بیانگر آن است که فرهنگ سازمانی مناسب آموزش و تحقیق در این سازمان ها و مراکز کمتر حاکم است و فرهنگ های موجود در این محیط های تحقیقاتی، آموزشی و دانشگاهی بدون خلاقیت، نوآوری و به طور کلی کارآفرینی است (میرزایی، ۱۳۸۲).

پیشینه نظری تحقیق

بر اساس تغییرات جهانی مربوط به جنبه های اجتماعی، اقتصادی، و سیاسی، سازمان مجبور است که برای بقا و توسعه قدرت سازمان، خودش را با این ساختار، و مدیریت در شکل های گوناگون وفق دهد. مدیریت سازمانی مجبور است بر پایه رهبران، و همکاری کارکنان سازمان قرار بگیرد. اگر کارکنان سازمان اصطلاحاتی براساس فکر و اندیشه، اعتقاد، ارزش، کار گروهی، سنت و عرف انجام دهند، باعث توسعه فرهنگ سازمانی خواهند شد (پراسرچارونسوک و پاتاراکولویسان، ۲۰۱۴).

تلاش سازمان ها برای تبدیل شدن به سازمان دانش محور در صورتی موفقیت آمیز خواهد بود که ویژگی های فرهنگی مورد نیاز برای اجرای مدیریت دانش در سازمان وجود داشته باشد. دانش در صورتی می تواند به طور مؤثر در سازمان خلق و تسهیم شود که مورد حمایت فرهنگ سازمان قرار گیرد (چاندران، ۲۰۰۸).

ادگار شاین فرهنگ سازمان را عامل کلیدی یادگیری سازمانی می داند (کاترین، ۲۰۰۳). به اعتقاد رابرت کوئین، برای شناخت سازمان ها و رفتارها و عملکرد کارکنان، شناخت فرهنگ گامی اساسی و بنیادی است؛ زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار کرد. از این رو فرهنگ سازمانی به سادگی یک عامل اساسی در موفقیت سازمان و تحقق اهداف بلندمدت سازمان است. متأسفانه در بسیاری از سازمان ها، پرورش فرهنگ سازمانی به عنوان مهم ترین وظیفه مدیران مورد توجه نیست در حالی که فرهنگ سازمانی روی تمام جنبه های سازمان تأثیر می گذارد و در هر سازمانی پدیده ای به دور از تأثیر فرهنگ نیست. اساساً فرهنگ سازمان، شخصیت آن سازمان است. فرهنگ شامل مفروضات، ارزش ها، فرم ها و نشانه های آشکار اعضای سازمان و رفتارشان می باشد. اعضای یک سازمان، فرهنگ ویژه سازمانشان را درک می کنند. فرهنگ سازمانی عبارت است از: توافقات عمومی درباره هنجارهای اجتماعی، انتظارات، ارزش ها، مفاهیم و ادراکات کلیدی برای درک رفتار فردی و اثربخشی سازمانی (گلیسون، ۲۰۰۸).

وارد شدن به استاندارد مدیریت آموزشی بر پایه همکاری از طرف مدیر و معلم تحت فرهنگ مدرسه می‌باشد. در سال ۱۹۸۸، پترسون^۱ بیان کرد که فرهنگ رفتار کارکنان را در این موارد تحت تأثیر قرار می‌دهد: هدف سازمان، اختیار، تصمیم‌گیری، حس تعلق، اعتماد، کیفیت کار، تشخیص، سخاوت و بخشش، حمایت، صداقت، و تنوع کارکنان. یافته‌های تحقیقی فراوانی از جمله این موارد در این زمینه وجود دارد: لاچاری^۲ دیچوتین^۳ در سال ۲۰۰۷، ویلیوام میام^۴ در سال ۲۰۰۸، نوپامد پراپا^۵ در سال ۲۰۰۹، سومیت سنگپون^۶ در سال ۲۰۰۹، و پیراچ جمارادنو^۷ در سال ۲۰۱۰ فهمیدند که فرهنگ سازمانی، تشکیلات یادگیری را تحت تأثیر قرار می‌دهد و فرهنگ قوی مدرسه موفقیت و کیفیت آموزشی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

مطالعات نشان می‌دهد، انتظار می‌رود فرهنگ سازمان آموزش و پرورش بر عملکرد سازمانهایی که شامل مزیت رقابتی و همچنین عملکرد مالی می‌شود، تأثیر بگذارد (لوپز، پون و ارادس، ۲۰۰۵). چندین مطالعه دیگر وجود دارد که فرهنگ سازمان آموزشی را با عملکرد مالی مرتبط می‌کند (بونتیس، کروسان و هوالد^۸؛ ۲۰۰۲؛ کندکار و شارما^۹؛ ۲۰۰۶). یکی دیگر از مطالعات، تنها دو بعد فرهنگ سازمان آموزشی به ویژه تحقیق و گفت و گو و ارتباطات سیستم، را منجر به عملکرد بالاتر معرفی کرده اند (اکتر، آریف، رومی و نوید، ۲۰۱۱).

پیشینه تجربی تحقیق

حسین و همکاران (۲۰۱۶) در مطالعه خود نشان داد که وجود فرهنگ سازمان های آموزشی اثبات شده است که بر رشد و توسعه سازمان تأثیر می‌گذارد. 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 پرداختند. 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 در برداشت، در حالی که همکاری و یادگیری تیمی به شدت با نوآوری سازمانی مرتبط بود.

سومپروچ 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 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 می‌کنند تا معلمان بتوانند آموزشی با کیفیت بالا داشته باشند.

پراسرچارونسوک و پاتارا کولویسان^{۱۰} (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 می‌دهد که فرهنگ سازمانی و همچنین مدیریت کیفیت در سطوح بالایی هستند. علاوه بر این، نتیجه نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی و سطح مدیریت کیفیت در رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در حقیقت کیفیت، تصمیم‌گیری و توانمندسازی است که بر مدیریت مدرسه تأثیر می‌گذارد.

1Patterson
2Lacharee Dechyotin
3Wilaiwan Meyam
4Nopamad Prapa
5Sombat Sangpon
6Pirach Jmaradnaew
7Lopez, Peon, & Ordas
8Bontis, Crossan, & HualInd
9Kandekar & Sharma
10khtar, Arif, Rubi, & Naveed
11Somprach et al.
12rasertcharoensuk, Puttarakulwisan,

صدیق و نیکنامی (۱۳۹۵) در تحقیق خود، به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار حرفه ای مدرسان مراکزهای 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.

خفاجه و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود، به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی با میانجی گری مدیریت پرداختند. پژوهش نشان داد که مدیریت دانش نقش واسطه ای مؤثری را در تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی معلمان ایفا می کند. بین فرهنگ حاکم بر سازمان و مدیریت دانش همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و فرهنگ سازمانی نقش اساسی در اجرای فرآیند مدیریت دانش در سازمان دارد و هر اندازه فرهنگ سازمانی قوی باشد اجرای فرآیند مدیریت دانش نیز با موفقیت انجام خواهد شد. همچنین بین تمامی مؤلفه های فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با یادگیری سازمانی رابطه معناداری مشاهده شده است.

مرادی و زائری (۱۳۹۴) در مطالعه خود بیان کردند که یکی از مشکلاتی که بر سر راه مدیران سازمان های آموزشی برای شناخت ابعاد فرهنگی وجود دارد، انتخاب چارچوب مفهومی یا مدلی جامع، درست و عمیق از فرهنگ سازمانی است. به این منظور در این پژوهش به مطالعه ی گسترده ادبیات پژوهش پرداخته و بر پایه آن ابعاد و مولفه های فرهنگ سازمانی مورد نظر استخراج شده است. جهت طراحی مدل ستاره ای فرهنگ سازمانی، از مدل های موجود و کاربردی حاضر نظیر مدل های فرهنگ سازمانی هافستد، ادگار شاین، ویلیام اوچی استفاده شده است. در نهایت با بهره گیری از ادبیات پژوهش و همچنین ابعاد و مولفه های شناسایی شده مدلی برای فرهنگ سازمانی با عنوان مدل ستاره ای فرهنگ سازمانی برای سازمان های آموزشی ارائه شده است. رضایی (۱۳۹۳) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران دوره متوسطه شهرستان ورامین پرداخت. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که به طور کلی بین فرهنگ سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

حریری (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان های آموزشی به این نتیجه رسید بین مولفه های فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان آموزشی مورد نظر ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. عباسی و حجازی (۱۳۸۹) نقش رهبری، فرهنگ و یادگیری سازمانی در ارتقاء عملکرد دانشگاههای کشاورزی ایران را بررسی و مشخص کردند که رابطه مثبت و معنا دار بین مولفه های فرهنگ سازمانی یاد گیرنده و یادگیری سازمانی وجود دارد. بحیرایی (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیران مدارس از دیدگاه دبیران به این نتیجه رسید که بین فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جمع بندی:

لازمه درک صحیح فرآیند هر سازمانی، شناخت فرهنگ حاکم بر سازمان است. هر سازمانی، فرهنگ سازمانی منحصر به خود را دارد که توسط ارزش هایی که کارکنانش در کارهای روزمره خود به کار می برند، شکل می گیرد. فرهنگ استحکام سیستم اجتماعی را بیشتر می کند و باعث بهبود شناخت افراد شده و رفتار آنها را شکل می دهد. این گفته بیان کننده این موضوع است که پذیرش فرهنگ و رعایت اصول و موازین زیربنایی آن توسط سازمان نه تنها جزء وظایف، بلکه ضامن بقا و پویایی سازمان است. بنابراین برای انجام هر گونه اقدام جدیدی در سازمان، توجه به فرهنگ آن مجموعه امری ضروری است؛ زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار نمود.

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 یاددهی و چگونگی یادگیری دانش آموزان و چگونگی حمایت اولیا از برنامه های آموزشی و تربیتی مدرسه اثرگذار است. روح زندگی مدرسه ای و فعالیت های تحصیلی متأثر از فرهنگ مدرسه است و شکل گیری انگیزه، تعهد، تلاش و تمرکز در مدارس به آن وابسته است (میرزمانی بافقی؛ فقیه آرام و خلیلی، ۱۳۹۵).

محققان معتقدند مدیر مدرسه توانایی کمی در تاثیرگذاری مستقیم بر دستاوردهای دانش‌آموزان یک واحد آموزشی دارد اما در این میان یکی از ابزارهای اصلی، ایجاد فرهنگ مناسب آموزشی است. این فرهنگ همچون ابزاری قدرتمند مدیران را در ایجاد تغییرات یاری می‌کند. در حقیقت ایجاد فرهنگ موثر به مثابه ی گسترش عقاید مشترک و حس جمع‌گرایی و همکاری مشترک بین کارکنان مدارس یا واحد آموزشی است. ایجاد بستری مبتنی بر عقاید مشترک، تضمینی بر تکرار مداوم آن در مدرسه و نهایتاً تبدیل آن به فرهنگ کلی در مدرسه است. فرهنگ مناسب موجب کنترل و هدایت رفتار دانش‌آموزان به سمت اهداف مورد نظر در نظام آموزشی خواهد شد.

موضوع مهم در مدارس تغییر فرهنگ سازمانی سنتی متضاد با اشتراک دانش و یادگیری سازمانی در مدارس می باشد. فرهنگ سنتی مدارس بیشتر به صورت فردی می باشد که این امر، مدیریت سازمان را به یک مفهوم چالش برانگیز تبدیل نموده است. یکی از نیازهای سازمانی در مدارس، پرورش فرهنگی است که به دانش و اشتراک آن و نوآوری بها داده و ارزش قابل توجه ای برای آن قائل باشد. مطالعات بسیاری نشان دادند که فرهنگ سازمانی یادگیری سازمانی را تحت تاثیر قرار داده و فرهنگ سازمانی قوی در مدارس موجب موفقیت و بهبود کیفیت آموزشی خواهد شد (دکیوتین، ۲۰۰۷؛ میام، ۲۰۰۸؛ پراپا، ۲۰۰۹).

معلمان در مؤسسات آموزشی کار می کنند که از طریق فرهنگ سازمانی هدایت می شود. کلوکهن و کلی (۱۹۷۲) فرهنگ را در یک سازمان به عنوان یک مدل یا شیوه زندگی تعریف کردند که سازمان را منحصر به فرد و متفاوت از دیگران می سازد. اگر رفتار سازمانی می تواند توسط فرهنگ سازمانی تحت تاثیر قرار گیرد، فرهنگ سازمانی نیز بر یادگیری فردی پرسنل در سازمان تأثیر می گذارد. یک نمونه خوب از یک معلم در فرایند یادگیری قطعاً بر توانایی یادگیرندگان برای یادگیری بیشتر و نتایج بهتر تحصیلی تأثیر می گذارد.

به هرحال، تغییر دادن فرهنگ مدرسه از راه های مثبت، چالشی بزرگ فرا روی رهبران مدرسه است و گردآوری اطلاعات درباره فرهنگ مدرسه از دانش آموزان، دبیران و کارکنان مدرسه و یافتن چشم‌انداز مشترک بین معلمان و تلاش در ایجاد بستر لازم برای رسیدن به آن، راه گشای شناخت آن است.

مراجع

- اسکندری، ف. (۱۳۸۴). بررسی راهکارهای توسعه کارآفرینی در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران، رساله دکتری رشته ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران.
- امین مظفری، ف. و همکاران. (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری در دانشگاه‌های ایران، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۴۷، ص ۱۳۳-۱۵۷.
- بحیرایی، عباس. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهرتهران از دیدگاه دبیران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی
- حریری، ن. (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی، فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، شماره ۹۰
- حسینیان حیدری، ف. (۱۳۹۲). بررسی مهارت های حرفه ای و عملی مدرسان مراکز تربیت معلم از دیدگاه مدیران- مدرسان و دانشجویان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره پنجم. شماره ۱۴. صص ۱۳۴-۱۴۷

¹ Lacharee Dechyotin

² Wilaiwan Meyam

³ Prapa

خفاجه، فرامرز، جمشیدی، لاله و امین بیدختی، علی اکبر. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی با میانجی گری مدیریت. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه سمنان
رایبیز، استیفن پی (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، تهران، مؤسسه چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه.

رایبیز، (۱۹۹۷). رفتار سازمانی مفاهیم، نظریه ها و کاربرد ها. ترجمه: پارسایان و همکاران (۱۳۸۵). تهران. دفتر پژوهش های فرهنگی

رضایی، منیره. (۱۳۹۳). رابطه بین فرهنگ سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران دوره متوسطه. دوره ۵، شماره ۲. صص ۱۹۵-۲۱۴

سنگه، پیترو. (۱۳۸۶). پنجمین فرمان سازمان یادگیرنده. حافظ کمال، هدایت و محمد روشن. تهران، سازمان مدیریت صنعتی، چاپ هفتم.

شاهی، رسول و فرزانه، جبرائیل. (۱۳۹۵). بررسی نقش فرهنگ سازمانی در فضیلت و بهروزی سازمانی مدیران مدارس شهرستان گرمی. پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت اجرایی گرایش استراتژیک
عباسی، ع و حجازی. (۱۳۸۹). نقش رهبری، فرهنگ و یادگیری سازمانی در ارتقاء عملکرد دانشکده های کشاورزی. ایران، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. شماره ۵۶

محمدزاده، م. (۱۳۸۴). بررسی تاثیر آموزش های علمی کاربردی بر اشتغال در بخش کشاورزی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.

مرادی، علی و زائری تمبکی، عبدالعلی. (۱۳۹۴). طراحی مدل فرهنگ سازمانی برای سازمان های آموزشی. اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی.

میرزایی، ح. (۱۳۸۲). بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی دانشکده های دامپزشکی و کشاورزی، مرکز پژوهش های کاربردی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

میرزمانی بافقی، سیدمحمد؛ بتول فقیه آرام و رضا خلیلی، (۱۳۹۵)، تحلیل تاثیر مولفه های فرهنگ سازمانی مدرسه بر موفقیت تحصیلی دانش آموزان، دومین همایش بین المللی مدیریت، اقتصاد و توسعه، تهران، موسسه علمی کیان پژوهان،
https://www.civilica.com/Paper-EMDCONF02-EMDCONF02_069.html

Akhtar, S., Arif, A., Rubi, E., & Naveed, S. (2011). Impact of learning on organizational performance: Study of higher education institutes. *International Journal of Academic Research* 3(5), 327-331.

Bontis, N., Crossan, M., & Hualld, J. (2002). Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows. *Journal of Management Studies*, 39(A), 437-469.

Chandra S. A. (2008). *Knowledge Management for Administrative Knowledge and Decision Sciences*. College of Business and Technology. Stripes, Hall 435 Western Illinois University, 61455.UAS.

Choi, B young-gu & Lee, Hee-seok. (2003). An empirical investigation of KM styles and their effect on corporate performance, Elsevier, information and management, vol.40, pp:403-417.

Dechyotin, L. (2007). *Organizational Culture affecting Learning Organization of Schools under the Office of Khon Kaen Educational Service Area 4*. An Independent Study Report for Master of Education in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University.

- Feisel, E. Hartmann, e. Giunipero, l.(2011).The important of the human aspect in the supply function: Strategies for developing PSM proficiency. *Journal of Purchasing and supply management*.
- Glisson, Charles. (2008). Therpisttumor and new prigram sustainability in mental health clinics as a function of organizational culture.Climat and service structure,childrens mental health services research center.
- Hussain, M. (2017). 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*.
- Jamrasnaew, P. (2010).Organizational Culture: A Case Study of Nonekoonwittayakan Rachamangalapisek School, under the Office of Chaipayume Educational Service Area 4. An Independent Study Report for Master of Education in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University.
- Kandekar, A., & Sharma, A. (2006). Organizational learning and performance: Understanding Indian scenario in present global context *Education and Training*, 48(9), 682-692.
- Kluckhohn, C., Kelly, W.H. (1972). The Concept of Culture. In Linton, R. (Eds), *The Science of Man in the World Crisis*. New York: Columbia University Press.
- Lopez, S. P., Peon, M. M., & Ordas, V. J. (2005). Organizational learning as a determining factor in business performance. *The Learning Organization*, 12(3), 227-245.
- Lunenberg,M. Dengerink,J. Korthagen,F.(2014).The Professional Teacher Educator. Roles, Behavior and Professional Development of Teacher Educators.Sense Publishers.
- Marquardt, M .(1996), *Building the Learning Organization:system approach to quantum improvement*, McGraw-Hill.
- Meyam, W. (2008). Organizational Culture: A Case Study of Srikranan-wittayakom School, under the Office of Khon Kaen Educational Service Area 4. Master of Education Thesis in Educational Administration, Graduate School, Khon Kaen University.
- Patterson, K.J. (1988). *School Culture*. San Fancisco : Jersey Bass.
- Prapa, N. (2009).Organizational Culture affecting Learning Organization of Schools under the Office of Khon Kaen Educational Service Area 1. An Independent Study Report for Master of
- Prasertcharoensuk, T. Puttarakulwisan, B. (2014). Relationship between Organization Culture and Sufficiency School Management. *Social and Behavioral Sciences* 116 , 796 – 801
- Roberts ,t & James, E. (2011).Characteristics of effective agriculture teachers. *Journal of agricultural*.
- Sangpon, S. (2009). Organizational Culture affecting Learning Organization, Faculty of Veterinary Science. Master of Education Thesis in Educational Administration, Graduate School, Khon Kaen University.
- Somprach, K-O. Prasertcharoensuk, T. Keow Ngang, T. (2015). The Impact of Organizational Culture on Teacher Learning. *Social and Behavioral Sciences* 186, 1038 – 1044

Management of Organizational Culture in Educational Management

Malahat Sanjari ^{*1} and Ramezan Jahanian ²

1 Ph.D. Student of Educational Management, Islamic Azad University, Karaj Branch, Alborz, Iran

2 Faculty Member of Islamic Azad University, Karaj Branch, Alborz, Iran

** Responsible author: [sanjarim95@gmail.com](mailto:sanjari95@gmail.com)*

Abstract

The scholars believe that, as humans each have a distinctive character, they also have a unique and distinct personality due to their culture, which explains the need to recognize the culture of educational institutions. Slowly Unfortunately, in many organizations, the cultivation of organizational culture is not considered as the most important task of managers. While organizational culture affects all aspects of the organization, it is not a cultural phenomenon in any organization. The purpose of this research is to examine the effect of organizational culture management in educational organizations.

Key words: Organizational culture, Educational management, Education.