

فصلنامه جهان نوین

No 5,3, 2022 , P 49-60

سال پنجم، شماره نوزدهم، پاییز ۱۴۰۱، صص ۴۹-۶۰

(ISSN) : 2645 - 3479

شماره شاپا: (۲۶۴۵ - ۳۴۷۹)

شناسایی و ارائه الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی مدارس در دوران پسا کرونا

پرویز ملکی، طیبه خانی، فائزه خانی، زهرا مهدیخانی

چکیده:

فرهنگ سازمانی، به خاطر اثربخشی و تأثیرات چشمگیری که بر سازمان‌ها دارد، توجه زیادی را به خود اختصاص داده است. در سال‌های اخیر این توجه به سیستم‌های آموزشی مانند مدارس با توجه به چالش‌هایی مانند باندمی کرونا بیشتر شده است. بر این مبنا هدف این پژوهش شناسایی و ارائه الگوی مطلوب فرهنگ سازمانی مدارس در دوران پسا کرونا بود. روش پژوهش کیفی و اسنادی بر مبنای تحلیل و تفسیر استنباطی بود. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که دوران پسا کرونا فرهنگ مدارس و عناصر آن از جمله دانش آموزان، خانواده و اولیاء، معلمان و کادر اجرایی با مشکلات متعددی مانند افت تحصیلی و بزهکاری حداکثری دانش آموزان تا فرسودگی شغلی معلمان مواجه کرده است که توجه به رویکردهای کارکردگرا و فرایندی می‌تواند از سقوط نظام آموزشی جلوگیری کند و به‌عنوان فرهنگ سازمانی مطلوب ارائه گردند.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، مدارس، رویکرد فرایندی، رویکرد کارکردگرا

مقدمه

مفهوم فرهنگ سازمانی و نخستین بار در سال ۱۹۷۹ وارد ادبیات مدیریت شد ولی سابقه و پیشینه آن به سال ۱۹۶۴ بازمی‌گردد که توسط دو زوج دانشمند به نام‌های بلیک و موتن مطرح گردید. وقتی افراد با سازمان ارتباط برقرار می‌کنند مجبورند با وظایف و قواعد، رویه‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای رفتاری سازمان تماس داشته باشند که این موارد نشانگر فرهنگ سازمانی است. امروزه مردم شناسان اقتصاددانان، جامعه شناسان، روانشناسان به دلیل اهمیت فرهنگ سازمانی توجه خاصی به این موضوع مهم مدیریتی مبذول داشته و سعی دارند برای حل مشکلات و مسائل مدیریت از آن استفاده نمایند چراکه دریافته‌اند با توجه به فرهنگ سازمانی می‌توان موفقیت‌های بی‌نظیر به دست آورد و بسیاری از مشکلات سازمان‌ها را مرتفع ساخت. فرهنگ آنچه را که انسان یاد می‌گیرد و نیز نحوه رفتار او را تعیین می‌کند. در مورد اینکه فرهنگ چگونه به وجود می‌آید، باید گفت که فرهنگ پدیده‌ای است که با توجه به خواسته‌های طبیعی و نیروهای اجتماعی سرچشمه می‌گیرد. فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از باروها و ارزش‌های مشترک بر رفتار و اندیشه‌ی اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول سازمان است نظر به اینکه برنامه‌های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند از این‌رو هدف این برنامه‌ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به‌عنوان زیربنا به بستر تحول است (جاویدفر و همکاران، ۱۳۹۷)

منظور از فرهنگ سازمان، الگویی از مفروضات بنیادی است که اعضای گروهی خاص در مواجهه با مشکلات با هدف حل آن‌ها و تطابق خود با محیط خارجی و تکامل داخلی آن را کشف، ایجاد و یاد می‌گیرند (باقی نصرآبادی و سلیمانی، ۱۳۹۲) و چنان خوب عمل می‌کند که معتبر شناخته شده، سپس به صورت یک روش صحیح برای درک، اندیشه و احساس کردن در رابطه با حل مسائل سازمان به اعضای جدید نیز آموخته می‌شود (یزدخواستی و مرادی، ۱۳۹۴).

فرهنگ سازمان می‌تواند نقش ویژه و مؤثری نیز در بروز احساسات، نگرش‌های اعضا و تعالی اخلاق حرفه‌ای کارکنان همچون تعهد، حس هم‌گروهی، مسئولیت‌پذیری، مشارکت و ... داشته باشد و به دنبال آن نقش مهمی در پیشرفت با رکود سازمان ایفاء نماید (آکتاس، چیک و کیاک، ۲۰۱۱).

فرهنگ پدیده‌ای مخفی است که زمینه‌های فکری را متحد نموده، به امور معنی داده و افراد را به کار وامی‌دارد؛ بنابراین، به خاطر تأثیری که بر ادراک و رفتار کارکنان دارد بر بهره‌وری و اثربخشی سازمان بسیار مؤثر است (باقی نصرآبادی و سلیمانی، ۱۳۹۲).

شواهد حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی بسته به اینکه چقدر قوی باشد استحکام رفتاری به وجود می‌آورد و

عملاً می‌تواند جایگزین آیین‌نامه‌ها و مقرراتی بشود که به طور رسمی کارکنان سازمان را راهنمایی می‌کنند. چنانچه همه اذعان دارند مدارس به‌عنوان یک سازمان در نظام‌های آموزشی بزرگ‌تر اعم از آموزش و پرورش که الگوی تمامی نهادهای رسمی جامعه می‌باشند (علیفرنیا و پور پروین، ۱۳۹۰).

مدرسه به‌عنوان یک سیستم اجتماعی باز قلمداد می‌شود که رفتار سازمانی آن تابع تعامل عناصر فردی، ساختاری، فرهنگی و سیاسی با مرکزیت آموزش و یادگیری به‌عنوان مأموریت اصلی آن می‌شود (هوی و میکسل، ۲۰۱۳). فرهنگ مدرسه به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر این سیستم و نیز مهم‌ترین شاخص سطح کیفیت آموزش محسوب می‌شود و با قدرتی که در تبیین رفتار اعضاء در بافت و جامعه مدرسه دارد، می‌تواند کمک و اثر بالقوه‌ای در انسجام و پیشرفت کل فرآیندهای آموزشی باشد یا سبب ازهم‌گسیختگی آن شود (ابراهیمی، ۲۰۱۲).

فرهنگ سازمانی مدرسه اساساً یک مفهومی چندوجهی و چندبعدی است. چنانکه برخی محققان با تمرکز بر ماهیت سیال و پویا بودن فرهنگ، فرهنگ مدرسه را مفهومی پویا و انعطاف‌پذیر تعریف می‌کند که به طور مداوم در خلال تعاملات و بازتاب‌های رفتاری کارکنان، دانش آموزان و جامعه در حال ساخته‌شدن و رشد و توسعه است. با نظر به برخی تعاریف ارائه‌شده، فرهنگ سازمانی مدرسه اساساً، شبکه پیچیده‌ای از سنت‌ها و آیین‌هایی است که به تدریج شکل گرفته و اساساً مدرسه با ارزش‌ها، باورهای مشترک و رفتار ذینفعان هویت می‌یابد (پاولیدو و افستازیداز، ۲۰۲۱).

درواقع، فرهنگ بر آنچه برای اعضای مدرسه ارزش دارد و اینکه اعضای این گروه باید چگونه فکر، احساس و رفتار کنند، حاکم است. به‌بیان‌دیگر، فرهنگ سازمانی مدرسه یک موضوع فراگیر قلمداد می‌شود که همه امور مدرسه از قبیل عکس‌العمل افراد، پوشش افراد، موضوعات مورد بحث و حتی مواردی که از بحث درباره آن‌ها اجتناب می‌شود، تمایل افراد به مشارکت، احساس معلمان نسبت به کار خود و دانش آموزان و نیز احساس دانش آموزان نسبت به مدرسه را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد (پیرمغان و همکاران، ۱۴۰۰). در دسامبر ۲۰۱۹ میلادی انتشار یک بیماری ویروسی در شهر ووهان چین گزارش شد. عامل این بیماری یک نوع ویروس جدید و تغییر ژنتیک یافته از خانواده کرونا ویروس‌ها با عنوان سندرم تنفسی حاد ۲ بود که بیماری کوید ۱۹ نام‌گذاری گردید (ژاو، وی، نی، و، ۲۰۲۰). متأسفانه این ویروس به دلیل قدرت سرایت بسیار بالا به سرعت در کل جهان انتشار پیدا کرد و تقریباً طی زمان اندک تمامی کشورهای جهان را آلوده نمود. کرونا ابعاد مختلف بهداشتی، حقوقی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی زندگی انسانی را تحت تأثیر قرار داد. اگر چه شیوع ناگهانی کرونا، سیستم‌های بهداشتی درمانی دنیا را با چالش‌های متعددی روبرو کرد، اما سایر حوزه‌ها از جمله حوزه تعلیم و تربیت را نیز تحت تأثیر خود قرار داد (میان، ۲۰۲۰). با شروع اپیدمی کرونا در سراسر جهان، پروتکل‌های بهداشتی بر رعایت فاصله‌گذاری اجتماعی تأکید کردند (ساجد، ۲۰۲۰).

در این راستا در بسیاری از کشورها از جمله در کشور ما، برای کاهش شیوع ویروس کرونا آموزش‌های حضوری در مدارس و دانشگاه‌ها تعطیل شد. برای این‌که آموزش دانش‌آموزان و دانشجویان در طول دوره فاصله‌گذاری اجتماعی دچار وقفه نشود و برنامه‌های درسی طبق برنامه از قبل مشخص شده، تداوم داشته باشد، آموزش از طریق فضای مجازی یا همان آموزش مجازی و الکترونیک به‌عنوان راهکار اصلی در دانشگاه‌ها و مدارس به‌عنوان اولین و بهترین راهکار معرفی و پیگیری شد (غفوری فرد، ۱۳۹۹).

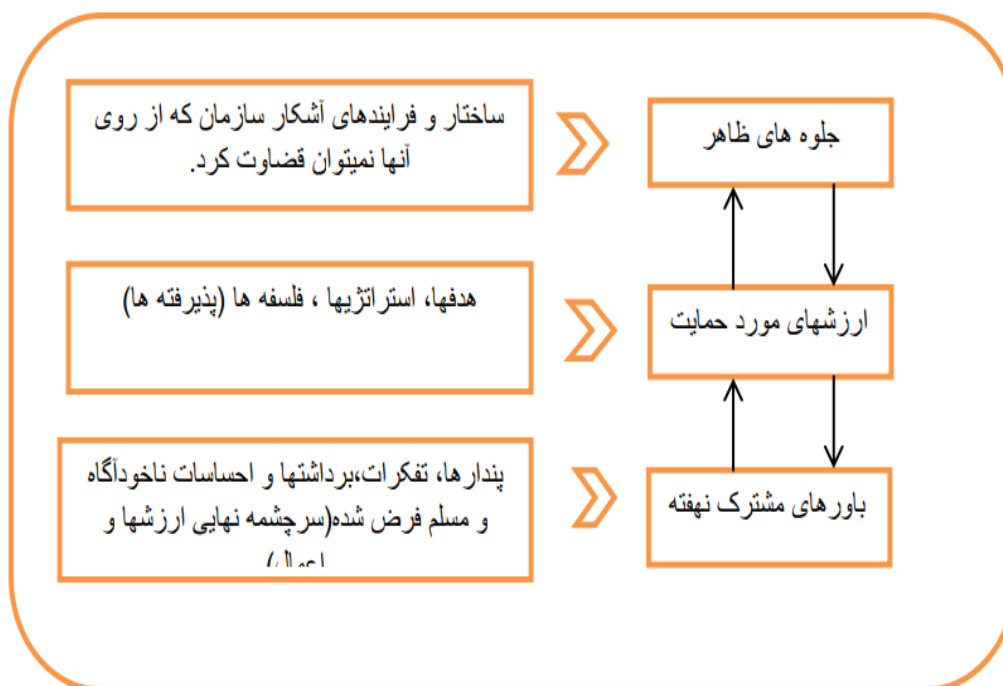
بعد از دو سال و کنترل کرونا، شیوه حضوری مجدداً بر سیاق گذشته پیگیری شد اما چالش‌های متعددی بر مدارس سایه گسترانید و فرهنگ سازمانی مدارس را با چالش‌هایی مانند افت تحصیلی دانش‌آموزان، افزایش ناهنجاری‌های دانش‌آموزان، نارضایتی معلمان و عدم قوانین بروز در مدارس در دوران پسا کرونا بود. بر این اساس با توجه به اهمیت آموزش و پرورش و مدارس به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی و تأثیرگذار در جامعه به دنبال پاسخگویی به این پرسش هستیم که فرهنگ سازمانی مدارس در دوران پسا کرونا باید چگونه باشد که از اثربخشی لازم و مطلوب برخوردار باشد؟

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از روش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آن‌ها وجوه مشترک دارند و همان چیزی است که به‌عنوان یک پدیده‌ی درست به اعضای تازه وارد آموزش داده می‌شود و نمایانگر بخش نانوشته و نامحسوس سازمان است (دفت، ۱۳۸۸).

فرهنگ سازمان سامانه‌ای از استنباط یا نظام همسان و مقیاس مشترکی است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند، به‌گونه‌ای که این ویژگی موجب تمایز و تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. یک سامانه که اعضای آن دارای استنباط مشترک از آن هستند از مجموعه‌ای از ویژگی‌های اصلی تشکیل شده است که سازمان به آن‌ها ارجح می‌نهد یا برای آن‌ها ارزش قائل است (رابینز، ۸، ۱۳۸۵: ۱۵۹).

بزرگ‌ترین خطری که وضعیت فرهنگی سازمان‌ها را تهدید می‌کند، این است که افراد بیش از اندازه فرهنگ را ساده تصور می‌کنند و به اموری مثل کار روزمره، حال و هوای سازمان و نظام پاداش‌دهی خلاصه می‌نمایند؛ اما به قول ادگار شاین این عوامل فقط ظاهر فرهنگ هستند. وی معتقد است برای فرهنگ سازمانی سه سطح می‌توان قائل شد که به ترتیب از آشکار به پنهان می‌گراید.



سطوح فرهنگ (شاین، ۴۸: ۱۳۸۶-۴۴)

نظریات فرهنگ سازمانی

۱) دیدگاه شاین

شاین سه نوع فرهنگ مدیریتی را بیان می کند، این فرهنگها عبارتند از:

متصدیان، فرهنگ مهندسی و فرهنگ اجرایی

الف) فرهنگ متصدی: گروهی که به نوعی با ما کار می کنند "متصدیان" نامیده می شوند و نیز به مدیران صف و کارگرانی که در ساخت و تحویل تولیدات و خدماتی که رسالت اصلی سازمان را به انجام می رسانند دخالت می کنند، گفته می شود.

ب) فرهنگ مهندسی: در هر سازمانی مرکز تکنولوژیکی به وسیله چندین نوع از مهندسين که دارای یک فرهنگ کاری مشترک می باشند طراحی و نظارت می شود.

ج) فرهنگ اجرایی (هیات رئیسه): اگر کسی در سازمانهای وسیع جهانی جستجو کند، یک اجتماع از سر دفاتر اجرایی را شناسایی خواهد کرد که مفروضاتی مانند وقایع روزانه، وضعیت و شأنشان مشترک می باشد که از نردبان ترقی در این موقعیتها بالا می روند. ماهیت این نقش و قابلیت جوابگویی مالی به سهامداران می باشد و بیشتر در حفظ سهام تجلی می یابد (شاین، ۱۳۸۶).

۲- دیدگاه شولز

او پنج گونه فرهنگ را شناسایی نمود و هر کدام از این فرهنگ‌ها را در سه بعد متفاوت فرهنگ توصیف کرد: تحول، عوامل داخلی عوامل خارجی یا محیطی و فرهنگی را نتیجه گرفت که شامل: ثبات، فعال، آینده‌نگر، اکتشافی و خلاق می‌باشد. او خصوصیات پنج گونه فرهنگ را با استناد به پنج معیار شخصیت، زمان مداری، ریسک‌پذیری، شعار، تغییر مداری در قالب بعد تحول توصیف می‌کند (براون، ۱۹۹۵)

۳- دیدگاه کوین و مک گراث

آن‌ها طی تحقیقات خود چهار فرهنگ عام معرفی کرده‌اند: فرهنگ عقلایی (بازار)، فرهنگ ایدئولوژی یا مرامی (ادهو کراسی یا ویژه سالاری)، فرهنگ طایفه (قومی و فرهنگ سلسله مراتبی (سلسله‌مراتب) اساس فکری گونه شناسی، اندیشه‌ای است که از تبادل متقابل چیزهای ارزشمند مثل عقاید، حقایق و فلسفه بین افراد یا گروه‌ها به وجود می‌آید که این تبادلات در سازمان‌ها بسیار مهم هستند، برای اینکه آن‌ها موقعیت افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کنند (براون، ۱۹۹۵).

سنخ شناسی فرهنگ سازمانی مدرسه

سه رویکرد که بر مبنای مطالعات تجربی و پیشینه‌های نظری می‌توان در باب فرهنگ سازمانی مدارس بیان کرد به طور اختصار عبارتند از (تسلیمی و همکاران، ۱۳۹۹):

الف) رویکرد کارکردگرا:

در مطالعات فرهنگ سازمانی مدرسه از دیدگاه کارکردگرا، فرهنگ مدرسه در اعمال مختلفی از مدرسه به کار گرفته می‌شود، از جمله:

- ۱- انتقال حس هویت به اعضای مدرسه؛ ۲- ایجاد تعهد در مدرسه؛ ۳- ثبات سیستم اجتماعی ۴- کارآمد نمودن رفتار و عملکرد اعضای مدرسه؛ ۵- خلق و تعریف یک مرز به منظور ایجاد تمایز؛ ۶- اتحاد میان اعضای سازمانی؛ ۷- توسعه مناسب رفتارها؛ ۸- کارآمد بودن در کنترل درونی اعضا

ب) رویکرد فرایندگرا

در مطالعات فرهنگ سازمانی مدرسه این رویکرد روی مکانیزم‌هایی که به واسطه آن‌ها فرهنگ مدرسه رشد کرده و محافظت می‌شود، تمرکز می‌کند. مشخصه اصلی دیگر این رویکرد آن است که فرهنگ مدرسه در آن عنصری پویا در نظر گرفته شده که در تعامل مداوم با محیط‌های بیرونی عمل می‌کند. در نتیجه این رویکرد قادر است نشان دهد فرهنگ مدرسه چگونه ساخته و شکل می‌گیرد و همچنین نحوه کارکرد آن را هم توضیح می‌دهد

ج) رویکرد بهبود اثربخشی

در مطالعات فرهنگ سازمانی مدرسه پژوهشگران این رویکرد تا اندازه‌ای طرفدار جنبش اثربخشی مدرسه و پیشرفت مدرسه در سال ۱۹۹۰ هستند. طرفداران این رویکرد فرهنگ مدرسه را به‌عنوان مؤلفه‌ای جهت بقاء دستیابی و بهبود اثربخشی مدرسه معرفی می‌کنند، اولین مسئله درباره این رویکرد این است که مدرسه به‌عنوان یک جامعه یادگیرنده می‌باشد.

فرهنگ سازمان مدارس

نظام آموزش و پرورش از مکتب‌خانه‌ها تا مدارس نام‌آور در ایران با فراز و نشیب‌های زیادی مواجه بوده است. آنچه مهم است آن است که متخصصان و مدیران، اعتقاد به تغییر و توسعه جامعه را در بستر سرمایه‌گذاری در آموزش نونهالان و کودکان و نوجوانان می‌دانند. امروزه توسعه مدرسه به‌عنوان یک نهاد مهم در آموزش و پرورش در قالب اصطلاحات زیادی مثل، مدرسه زندگی، مدرسه مروج سلامت، مدرسه رؤیایی من، مدرسه اجتماع محور، مدرسه سالم، مدرسه کیفی، تعالی مدرسه و ... باز تعریف می‌شود که نشان از توجه برنامه‌ریزان به ارائه مدل‌های مناسب و به‌روز برای ارتقاء کیفی تحصیل و نیازهای جامعه به شیوه‌های تربیت می‌باشد. اسناد بالادستی و تعاملات بسیار زیادی درون بخشی و برون بخشی در این نهاد عملیاتی می‌شود، به این باور هست که تعامل سازنده ارکان مدرسه و جامعه برای تحقق این خروجی‌های ارزشمند، دخیل و اثربخش‌اند. بی‌شک مهم‌ترین ویژگی این مدارس فرهنگ سالم و مثبت آن است و شناخت فرهنگ سازمانی مدرسه از اهم مسئولیت مدیران آموزشی برای ارزیابی و برنامه‌ریزی مؤثر خواهد بود. از نظر پیترسون و دیل (۱۹۹۹) فرهنگ مدرسه مجموعه‌ای از هنجارها، ارزش‌ها و اعتقادات، آداب و رسوم و مراسم، نمادها و داستان است که "شخصیت" مدرسه تشکیل می‌دهند.

این انتظارات نانوشته و نامحسوس سبب می‌شود که در طول زمان‌ها معلمان، مدیران، والدین و دانش‌آموزان با هم کار کنند، به حل مشکلات بپردازند، مقابله با چالش‌ها داشته باشند و بر شکست‌ها فائق بیایند. در فرهنگ مثبت، یادگیری کارکنان و دانش‌آموزان پیشرفت صحیح دارند. در مقابل، یک مدرسه با یک فرهنگ منفی و یا سمی رشد یادگیری حرفه‌ای با ارزشی ندارد و مقاومت در برابر تغییر یا ارتقاء غیر ارزشی کارکنان، مانع موفقیت است. بنابراین فرهنگ مدرسه تأثیر مثبت یا زیانباری می‌تواند بر کیفیت و موفقیت مدرسه بگذارد (دیل و پیترسون، ۱۹۹۹).

فرهنگ سازمانی در دوران پسا کرونا

بی‌شک بحرانی جهانی کرونا تمام عرصه‌های فردی و اجتماعی انسان‌ها را تحت تأثیر قرار داد. آموزش و پرورش نیز

از این قاعده مستثنی نبود. حدود دو سال نظام آموزش و پرورش در دوران کرونا از آموزش مجازی استفاده کردند که معایب خاصی داشت که می‌توان به اعتیاد اینترنتی دانش‌آموزان، عدم اطمینان از یادگیری مطالب، عدم نظارت بر انجام تکالیف و راستی آزمایی، عدم دسترسی به اینترنت در زمان خاص یا در برخی مناطق یادکرد. بعد از دو سال و کنترل نسبی کرونا و شروع حضوری مدارس، سازمان مدرسه با مشکلات عده‌ای روبه‌رو شد. بی‌رغبتی دانش‌آموزان به مدرسه و کلاس‌های درس، ناهنجاری و بزهکاری حداکثری از یک‌سو، فضای محدود مدارس و مشکلات جو مدارس، عدم همراهی اولیا، عدم توفیق معلمان در همراه کردن و اقناع دانش‌آموزان برای ادامه تحصیل و گوش کردن به درس سر کلاس، فرسودگی شغلی معلمان، ناتوانی کادر اجرایی در سازمان‌دهی امور مدرسه در دوران پساکرونا سبب شده است که نظام آموزشی نتواند در عرصه‌های تربیتی و تحصیلی موفقیت اثربخشی را کسب کند.

نتیجه‌گیری

مدرسه به‌عنوان کانون تربیت و پرورش، مهم‌ترین سازمان اجتماعی و تربیتی است که در عصر نوین شکل گرفته است. یقیناً مدرسه با سازوکار علمی و عملی می‌تواند منشأ رشد همه‌جانبه نسل آینده کشور باشد به شرطی که فرهنگ سرآمد اجتماع را در ذهن کودکان و نوجوانان رقم بزند. تمام ارکان مدرسه در بستر فرهنگ ناب، می‌تواند در تربیت نسلی هنجار و سرآمد، مؤثر باشد.

مدرسه از چهار ضلع اولیاء، دانش‌آموزان، معلمان و کادر اجرایی تشکیل شده است که در دوران پسا کرونا با شرایط جدیدی روبه‌رو بوده‌اند. فرهنگ سازمانی مدرسه‌ی مطلوب و اثربخش باید بین این چهار عناصر هماهنگی ایجاد نماید به نحوی که کوتاهی در یکی از اجزاء سیستم را به‌طورکلی به سمت سقوط نظام آموزش و پرورش می‌کشاند. از بین رویکردها و فرهنگ‌های سازمانی مدارس، رویکرد کارکردگرا و فرایندی به‌عنوان الگوی‌های مطلوب فرهنگ سازمانی مطلوب می‌توانند از این افول و سقوط جلوگیری کنند.

در رویکرد کارکردگرا تمامی قوانین و رفتارها بر اساس کارکردهای آن‌ها در نظر گرفته می‌شود و رفتارهای سودمند تقویت و قوانین با کارکرد منفی باید به‌صورت قهری حذف شوند که در این مرحله اجبار و تنبیه چون کارکرد مثبتی دارد می‌تواند عامل مهم و تأثیرگذار در تقویت رفتارهای مثبت و کاهش رفتارهای منفی باشد. از سوی دیگر در رویکرد فرایندی که از سیالیت برخوردار است و با توجه به شرایط روز می‌تواند از روش‌های پویا بهره‌بردار، باید با وارد کردن - درگیر کردن والدین در امر آموزش و پرورش و تربیت دانش‌آموزان در دوران پساکرونا و همراه کردن آن‌ها در اعتلای فرهنگ مدرسه یار نمود.

در نهایت معلمان، مدیران و برنامه ریزان آموزشی لازم است، تلاش نمایند که با فرآیندی پویا و مستمر و با شناخت نظام‌مند فرهنگ مدرسه و خرده‌فرهنگ‌های آن، عمل آگاهانه و واقع‌گرایانه بومی در جهت بهبود فرایندهای مدرسه خودنمایند تا حال مدرسه را خوب ببیند. فرهنگ سازمانی مدرسه، بر این باور است که ساخت فرهنگ متعالی مدرسه تنها به ارتقاء کیفیت‌های فرایندهای آموزشی کمک می‌کند، بلکه به توسعه جامعه در ابعاد مختلف منجر خواهد شد.

منابع

- باقی نصرآبادی، علی سلیمانی، مجید (۱۳۹۲) نقش فرهنگ سازمانی در تعالی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها (مطالعه موردی سازمان‌های پژوهشی استان قم)، مجله مدیریت فرهنگی، (۴)۷: ۸۸-۱۰۲.
- جاویدمهر، محمود، معقول، علی، نودهی، حسن، بینش، مرتضی (۱۳۹۷) ارائه مدل آموزش فرهنگ سازمانی در آموزش و پرورش خراسان رضوی با استفاده از مدل نظریه‌ای داده بنیاد. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۲ (ویژه‌نامه)، ۶۷۱-۶۹۰.
- دفت، ریچارد (۱۳۸۸) تئوری و طراحی سازمان ف ترجمه ع. پارسائیان. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رابینز، استیفن (۱۳۹۵) مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه ف. امیدواران و م. اخوان انوری و ک. رئیسی فر. چاپ اول. تهران: کتاب مهربان نشر.
- غفوری فرد منصور (۱۳۹۹) رونق آموزش مجازی در ایران: توان بالقوه‌ای که با ویروس کرونا شکوفا شد. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. ۱۳۹۹؛ ۲۰ (۱): ۳۳-۳۴.
- شاین، ادگار (۱۳۸۶) مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری. ترجمه: ب. فرهی بوزجانی و ش. نوری نجفی، چاپ اول. تهران: سیمای جوان
- پیر مغان، افسانه، حسین قلی زاده، رضوان، نوغانی دخت بهمنی، محسن (۱۴۰۰) مطالعه قوم نگارانه فرهنگ سازمانی مدرسه بر اساس دیدگاه شاین: مطالعه موردی دو مدرسه ابتدایی شهر مشهد. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۴ (۲)، ۱۱۶-۱۲۹.
- یزدخواستی، علی. رجائی پور، سعید (۱۳۸۸) فرهنگ سازمانی و مدیریت کیفیت فراگیر در آموزش عالی. اصفهان: انتشارات کنکاش.
- فرنیاء، علی. حسن پور، محمد. پروین، مینا (۱۳۹۰) بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت مشارکتی در دبیرستان‌های دخترانه شهر تبریز در سال تحصیلی ۸۸-۸۷، نشریه علمی آموزش و ارزشیابی، ۴ (۱۶): ۳۳-۴۹.
- محمودی، فاطمه، شهابت، نادر (۱۴۰۱) فرهنگ سازمانی مدارس اثربخش دوره متوسطه شهرستان بندرعباس: مقایسه وضع موجود و مطلوب، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی ۱۶ (۲). ۲۵۵-۲۷۱.
- تسلیمی، مهناز، فراستخواه، مقصود، حسن مرادی، نرگس (۱۳۹۹) سنخ شناسی فرهنگ سازمانی مدارس. دو ماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱ (۴۵)، ۱۶۷-۱۸۶.

Aktaş, E., Çiçek, I., & Kiyak, M. (2011). The effect of organizational culture on organizational efficiency: The moderating role of organizational environment and CEO values. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24: 1560-1573.

Hoy WK, Miskel CG. (2013). Educational administration: theory, research, and practice, 9th edition. New York: McGraw-Hill.

Ebrahimi R. (2012). The role of academic culture on knowledge creation from the perspective of higher education experts. Master Thesis, Al-Zahra University.

Pavlidou CT, Efstathiades A. (2021). Investigation of the components of the organizational culture of secondary public schools. International Journal of Educational Policy Research and Review. 8 (1):8-22.

Zhu H, Wei L, Niu P.(2020) The novel coronavirus outbreak in Wuhan, China. Global health research and policy.;5:6.

Sajed AN, Amgain K. Corona Virus Disease(COVID-19) Outbreak and the Strategy for Prevention. Europasian Journal of Medical Sciences. 2020; 2(1): 1-4.

Brown A. 1995. Organizational culture. 2nd edn, London: Pitman Publishing, 320 p.

Identifying and presenting the ideal model of school organizational culture in the post-corona era

Parviz Maleki, Tayyaba Khani, Faiza Khani, Zahra Mahdikhani

Abstract

Organizational culture has received a lot of attention due to its effectiveness and significant effects on organizations. In recent years, this attention to educational systems such as schools has increased due to challenges such as the Corona pandemic. Based on this, the aim of this research was to identify and present the ideal model of the organizational culture of schools in the post-corona era. The qualitative and documentary research method was based on inferential analysis and interpretation. The findings of the research indicate that the post-corona era of school culture and its elements, including students, families and parents, teachers and executive staff, has faced many problems such as academic failure and maximum delinquency of students to burnout of teachers. Functionalist and process can prevent the collapse of the educational system and be presented as a desirable organizational culture.

Key words: organizational culture, schools, process approach, functionalist approach