

بررسی نقش جو آموزش سازمانی و فرهنگ سازمانی بر یادگیری غیررسمی معلمان شهر جاسک

عبدالحمید آسماندره^۱
بوالفضل قاسم زاده^۲
روح الله مهدیون^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۵/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۱۶

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش جو آموزش سازمانی و فرهنگ سازمانی بر یادگیری غیررسمی معلمان انجام شده است. روش پژوهش، از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، همه معلمان ابتدایی شهر جاسک در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ به تعداد ۴۴۹ نفر است که ۲۵۱ نفر معلم با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌نسبتی انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری و از طریق روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. یافته‌ها نشان می‌دهد جو آموزش سازمانی ($r=0/17$) و فرهنگ سازمانی ($r=0/28$) با یادگیری غیررسمی دارای رابطه مثبت و معناداری هستند. بین ابعاد جو آموزشی با بعد حمایت شغلی ($r=0/18$) و بعد حمایت سازمانی ($r=0/23$) و بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، مشارکت سازمانی ($r=0/21$)، یکپارچگی ($r=0/35$)، انعطاف‌پذیری ($r=0/20$) و مدیریتی ($r=0/23$) با یادگیری غیررسمی در سطح $0/01$ رابطه معناداری هست. از بین ابعاد جو آموزش سازمانی، تنها بعد حمایت سازمانی با $B=0/05$ و نیز از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، مؤلفه ثبات و یکپارچگی با $B=0/11$ توان پیش‌بینی یادگیری غیررسمی را داشتند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بهبود و توسعه جو آموزشی و فرهنگ سازمانی همراه با افزایش و ارتقای یادگیری غیررسمی معلمان خواهد بود.

واژگان کلیدی: جو آموزش سازمانی، فرهنگ سازمانی، معلم، یادگیری غیررسمی.

مقدمه

نظام‌های آموزشی در گذر از مسائل کمی و همگانی کردن آموزش ناگزیر از توجه به مسائل کیفی پدیده‌های آموزشی هستند و ارتقای کیفیت آموزشی را ضمن توجه به منابع و تجهیزات از طریق اصلی‌ترین عامل در یک نظام آموزشی یعنی «معلم» اساس توجه و هدف‌گیری قرار داده‌اند (مارشال^۱، ۲۰۱۲). از این‌رو توجه به منابع انسانی در آموزش و پرورش و در رأس آن معلم، عامل تبلور نقش انسان‌سازی، کانون بحث آموزش و پرورش کارآمد محسوب می‌شود و از آنجا که کیفیت نظام‌های آموزش و پرورش هر کشور به کیفیت معلمان آن وابسته است، ارتقای دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و ایجاد و تقویت یادگیری معلمان در این زمینه نقش بسیار اساسی دارد (حق‌پرست لاتی، ۱۳۹۲). در واقع یادگیری هسته اصلی آموزش است (زمانی مقدم و سعیدی، ۱۳۹۳) و شاید بتوان گفت یکی از مهم‌ترین عوامل پیشرفت‌های اجتماعی در زندگی انسان یادگیری است (کریمی، ۱۳۹۴).

به‌طور سنتی، مفهوم یادگیری با یادگیری رسمی عجین شده است. کارشکی (۱۳۸۸) می‌گوید یادگیری رسمی که از آن به‌عنوانی چون یادگیری ساختاریافته، کلاسیک و آکادمیک یاد شده است، آن نوع از یادگیری است که در آن فرد در یک فرایند از پیش تعیین‌شده آموزش می‌بیند. آموزش رسمی ساختاریافته، اغلب در قالب تشکیل کلاس با طرح‌ریزی معلم یا مربی و همراه با اجرا و ارزیابی در محل است. در مقابل یادگیری رسمی، یادگیری غیررسمی است که از آن به‌عنوانی چون یادگیری ضمنی^۲، یادگیری تجربی^۳ و یادگیری زمینه‌شده^۴ یاد شده است. یادگیری رسمی و غیررسمی دارای اهداف یادگیری متفاوتی بوده، اما در اصل مکمل یکدیگرند (سامبورک^۵ ۲۰۰۵؛ سونسون^۶، ۲۰۰۴). کافارالا و مریام^۷ (۱۹۹۹) معتقدند «یادگیری رسمی از طریق حضور در مراکز آموزشی رخ می‌دهد و غالباً به مدرک و درجه ختم می‌شود؛ در حالی که یادگیری غیررسمی به فعالیت‌های سازمان‌یافته خارج از مراکز آموزشی یا تجربیات زندگی روزانه افراد اشاره دارد» (فلورانس^۸، ۲۰۰۶). تلجا^۹ (۲۰۰۷) در تحقیق خود با عنوان «نقش یادگیری رسمی و غیررسمی روی ۴۴ دانشمند در قالب

1. Marshall

2. Incidental Learning

3. Experiential Learning

4. Granted Learning

5. Sambrook

6. Svensson

7. Caffarella & Merriam

8. Florence

9. Talja

زمینه‌های کاری» نشان داد که یادگیری‌های رسمی نقش بسیار جزئی در پژوهش و توسعه تخصص محاسبه‌ای دانشمندان دارد، اما نقش یادگیری‌های غیررسمی به مراتب برجسته‌تر از یادگیری‌های رسمی است.

جو آموزشی یک تعیین‌کننده‌ی رفتاری است و نمودار ادراک معلم از محیط پیرامون خود در عرصه یادگیری است. این درک و نگرش معلم از پیشرفت و موفقیت وی در امر یادگیری تأثیر بسزایی دارد (جن^۱، ۲۰۰۱). بنابراین ایجاد جو آموزشی مطلوب و مناسب برای ایجاد و تقویت یادگیری غیررسمی معلمان ضروری است.

از طرفی عوامل زمینه‌ای نقش‌های مختلفی در یادگیری غیررسمی ایفا می‌کنند. از جمله مهم‌ترین عوامل زمینه‌ای فرهنگ سازمانی است که تأثیر بسزایی بر یادگیری غیررسمی و متغیری‌های فرهنگی آینده خواهد داشت (الینگر، ۲۰۰۵). از این رو ماهیت یادگیری و شیوه‌ای که بر اساس آن یادگیری در سازمان رخ می‌دهد، به شدت به وسیله فرهنگ سازمانی تعیین می‌شود. فرهنگ بسیاری از سازمان‌ها گرچه ضد یادگیری نیست، غیر یادگیرنده است. در چنین فرهنگی، خطرپذیری، تلاش برای طرح رویکردهای نوین، به اشتراک گذاشتن اطلاعات و ... تشویق نمی‌شود؛ درحالی‌که ممکن است «به هم نزدن وضع موجود» پاداش در پی داشته باشد. برای اینکه سازمان، یادگیرنده شود، باید این نوع ارزش‌های فرهنگی را تغییر دهد (آئینی، ۱۳۸۹). کامینگز و ورلری^۲ (۲۰۰۵) بر این باورند فرهنگ موضوع مهمی است که یادگیری را ارتقا می‌بخشد و یک سازمان را به سازمان یادگیرنده انتقال می‌دهد. اگر تمامی عوامل یادگیری فراهم باشد، اما فرهنگ لازم وجود نداشته باشد، ایجاد یادگیری امکان‌پذیر نخواهد بود. به‌طور کلی می‌توان گفت فرهنگ سازمانی روی تمام جنبه‌های سازمانی، تأثیر دارد و سرچشمه‌ای برای حرکت پویا یا مانعی در راه پیشرفت به شمار می‌آید (حسینی کلیبی، ۱۳۹۱). با توجه به مطالب عنوان‌شده می‌توان گفت متخصصان محیط کار اغلب بر این باورند که توسعه‌یافتگی از طریق یادگیری غیررسمی به وجود می‌آید و بسیاری از آنچه یاد گرفته می‌شود، چه در داخل و چه در خارج از محیط کار، از طریق یادگیری غیررسمی اتفاق می‌افتد (کونلن^۳، ۲۰۰۴). اما آنچه عملاً در حال وقوع است، تمرکز و صرف هزینه بر روی یادگیری رسمی است (نجفی و همکاران، ۱۳۹۱).

در مجموع با مروری بر منابع پژوهشی در زمینه روابط بین جو آموزش سازمانی و فرهنگ

1. Gann

2. Cummings. & . Worlery

3. Conlon

سازمانی با یادگیری غیررسمی معلمان به خصوص در پژوهش‌های داخلی از یک طرف درمی‌یابیم مطالعات تجربی اندکی به بررسی روابط میان این متغیرها پرداخته‌اند و پژوهشی که کاملاً دارای متغیرهای این تحقیق باشد، مشاهده نشده است و از طرفی دیگر ضعف کیفیت آموزش‌های رسمی و نداشتن شوروشوق لازم برای فراگیری در نظام آموزش رسمی و کوتاه بودن عمر مفید اطلاعات و دانش فراگرفته‌شده نظام آموزش رسمی در عصر تغییرات سریع و شگرف- که خود عاملی بازدارنده در راستای استفاده از فعالیت‌های یادگیری غیررسمی به شمار می‌آید- و همچنین شناخت اندک و ناچیز معلمان شهر جاسک درباره فعالیت‌های یادگیری غیررسمی و عوامل مؤثر بر آن، می‌تواند دغدغه و کنجکاوی مهمی برای انجام پژوهش حاضر باشد. بنابراین با انجام چنین پژوهش‌هایی، سیاست‌گذاران نظام آموزشی و مسئولان آموزش و پرورش و مدیران مدارس شهر جاسک می‌توانند با آگاهی و اشرف به منابع و روش‌های برتر یادگیری و با داشتن درک صحیح از اینکه چه منابع و روش‌هایی بیشترین تأثیر را بر یادگیری غیررسمی معلمان دارد، با تقویت این‌گونه عوامل از طرفی موجب افزایش یادگیری معلمان نوپا شوند و از طرف دیگر مسئولان را در کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها و کاهش هزینه‌ها یاری دهند. در نتیجه این پژوهش به منظور پاسخ‌گویی به این سؤال است: آیا بین جو آموزش سازمانی و فرهنگ سازمانی با یادگیری غیررسمی معلمان رابطه وجود دارد؟ این ارتباط براساس نتایج به‌دست‌آمده تأیید شده است.

پیشینه پژوهش

یادگیری غیررسمی

اهمیت یادگیری غیررسمی در ترویج مهارت‌های حرفه‌ای آشکار است و بر اثر متقابل بین تعاملات یادگیری غیررسمی و محیط و ویژگی‌های افراد تمرکز دارد. یادگیری غیررسمی زمانی رخ می‌دهد که یادگیرنده ترغیب می‌شود تا به شیوه‌ای خودآموز چیزی را فراگیرد. همچنین می‌توان از طریق روش‌هایی یادگیری غیررسمی را تسهیل کرد که شامل حمایت از ایجاد ارتباط معلم و شاگردی در محل کار و فعالیت، تشویق اجتماعات کاری به همراه گفتگوی غیررسمی درباره مسائل مهم مرتبط با کار، توسعه مهارت‌ها در جریان کار، حمایت از بازخورد رفتاری و رشد مجموعه‌ای از ارزش‌های مشترک که تعهد به یادگیری سازمانی را تقویت می‌کند (لی‌کن، ۲۰۰۳).

اندیشمندان مختلفی وجوه تمایز یادگیری غیررسمی از یادگیری رسمی را بر اساس مفاهیم برنامه‌ریزی نشده، سازمان‌نیافته، غیرساختارمند، فرایند، موقعیت، محیط، هدف و زمینه در نظر گرفته‌اند. یادگیری رسمی عموماً در موقعیت مشخص (مدرسه و دانشگاه) رخ می‌دهد و هدف خاصی را دنبال می‌کند (درجه، دیپلم، مدرک) و معمولاً شیوه‌های مختلف یادگیری را به همراه ندارد و دانش محور است. اما یادگیری غیررسمی ساده‌تر بوده و تمرکزش به‌طور خاص بر علاقه، اولویت‌ها و نیازهای یادگیرنده است و به‌طور خاص جنبه‌های فعالیت‌های یادگیران را شامل می‌شود که خود افراد در محیط کار آغاز می‌کنند و نتیجه آن توسعه دانش و مهارت‌های فنی آنهاست.

بروکس (۱۹۸۹) و کونلن (۲۰۰۴) مؤلفه‌های یادگیری غیررسمی را از تجربیات متنوع شغلی-سازمانی، آموزش هنرهای لیبرال، افزایش هوشیاری سمنارها، تکالیف بازپاسخ، الگوبرداری از یادگیری انعکاسی دیگران، تشویق به سؤال کردن، بازخورد صادقانه، مشارکت در سیاستگذاری و اجرا، تجربیات درون‌فرهنگی در زندگی، پذیرش کمک‌های دیگران، جمع‌آوری اطلاعات و تجربه‌اندوزی با گوش دادن به الهامات و بررسی مسائل با رویکردهای چندگانه منبعث می‌دانند. اندیشیدن، یکی از مؤلفه‌های اساسی یادگیری غیررسمی و کمترین پیامد فرایند یادگیری مداوم به شمار می‌آید (کولب، ۲۰۱۴).

عوامل زمینه‌ای مؤثر بر یادگیری غیررسمی در محیط کار

مارسیک و واتکینز^۱ (۲۰۱۵) یکی از الگوهای جامع را تبیین کرده‌اند که به تشریح یادگیری غیررسمی و یادگیری اتفاقی می‌پردازد. الگوی ایشان به‌طور تجربی در مطالعات مختلفی با تمرکز بر این موضوع که افراد در سازمان‌ها چگونه می‌آموزند، آزمون شده است. دستاورد یادگیری غیررسمی غالباً شامل مهارت‌های عملی، یادگیری درون‌فردی و میان‌فردی و یادگیری درباره فرهنگ سازمان است. یکی از پژوهش‌های جامع در حوزه یادگیری غیررسمی، پروژه شرکت‌های آموزشی بود که مرکز توسعه آموزش در سال ۱۹۹۶ انجام داد. سامبروک و استیوارت^۲ (۲۰۰۰) طی پژوهشی کیفی عوامل مؤثر بر یادگیری در محل کار (اعم از یادگیری غیررسمی و رسمی) را از منظر مدیران ارشد، متخصصان منابع انسانی و سایر کارکنان بررسی کرده‌اند. در این پژوهش عوامل در سه سطح سازمانی، شغلی و فردی بررسی شده که عبارت‌اند از: انگیزش، توسعه منابع انسانی و عمل‌گرایی.

1. Marsick & Watkins

2. Sambrook & Astoart

ارتباط بین یادگیری غیررسمی و سازمان یادگیرنده

براساس دیدگاه پیترسنگه^۱ (۱۳۹۵) یادگیری فردی اهرم اصلی سازمان یادگیرنده است و خبرگی فردی را یکی از اصول پنجگانه ایجاد فرهنگ سازمان یادگیرنده می‌داند. پژوهش‌های تجربی محدودی به ارتباط بین یادگیری فردی به‌ویژه یادگیری غیررسمی و ویژگی‌های سازمان یادگیرنده اشاره کرده‌اند. برقراری ارتباط بین سازمان یادگیرنده و مشارکت در یادگیری غیررسمی شاید یک گام برای ایجاد مفهوم سازمان یادگیرنده به شکل صحیح و مناسب باشد.

جو آموزش سازمانی

جو آموزشی ادراک اعضا از حوزه آموزشی را نشان می‌دهد و متأثر از سازمان رسمی و غیررسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمان است. به عبارت دیگر مجموعه ویژگی‌های درونی یک سازمان است که بر رفتار اعضا را تأثیر می‌گذارد. آنها را به کار اثربخش و فعال تشویق می‌کند، یا به عکس نبود بی‌علاقگی و کاهش تعهد و بی‌قیدی را در آنها تقویت می‌کند. بسیاری از نظریه‌پردازان جو سازمانی و فرهنگ سازمانی را باوجود تفاوت‌های بارز، دو مفهوم مرتبط می‌دانند که همپوشی نیز دارند. فرهنگ سازمانی ریشه در جامعه‌شناسی و انسان‌شناسی دارد؛ درحالی‌که ریشه جو را می‌توان در روان‌شناسی جست‌وجو کرد. فرهنگ براساس اطلاعات و دانسته‌های مربوط به گذشته درک می‌شود و از عمق بیشتری نسبت به جو برخوردار است.

فرهنگ سازمانی

هوی و میسکل^۲ بر این باورند فرهنگ سازمانی سیستمی از جهت‌گیرهای مشترک است که بخش‌های سازمان را کنار هم نگه می‌دارد و به آن هویتی متمایز می‌دهد. اما به‌طور اساسی اختلاف‌ها و برداشت‌های گوناگونی درباره این موضوعات مشترک یعنی هنجارها، ارزشها، فلسفه‌ها، دیدگاه‌ها، باورها، انتظارات، جهت‌گیری‌ها، افسانه‌ها و مراسم‌ها وجود دارد. مسئله دیگر تشخیص نیرومندی جهت‌گیری‌های مشترک بین اعضای سازمان است. به‌علاوه، اختلاف بر سر این است که به چه میزان فرهنگ سازمانی آگاهانه و آشکار یا ناآگاهانه و پنهان است (هوی و میسکل، ۲۰۱۳).

1. Peter Senge

2. Hoy & Miskel

اساساً فرهنگ سازمانی از سه منبع سرچشمه می‌گیرد که شامل: ۱. باورها، ارزش‌ها و فرضیات بنیانگذار. ۲. تجارب آموخته‌شده اعضای گروه‌ها در نقش اجزای سازمان در طول زمان، ۳. باورها، ارزش‌ها و فرضیات جدید که همراه اعضا و رهبران جدید وارد سازمان می‌شوند.

مدل‌های فرهنگ سازمانی

۱. مدل دنیسون: با توجه به رابطه بین خواسته‌های محیط و فرهنگ و نیز راهبرد سازمان، چهار نوع فرهنگ سازمانی می‌تواند شکل بگیرد. ۱. فرهنگ انعطاف‌پذیری: زیرمجموعه این فرهنگ عبارت است از؛ به وجود آوردن تغییر، تمرکز بر مشتری و یادگیری سازمانی. این فرهنگ با توجه به نیازهای متغیر محیطی، انعطاف‌پذیر است و از نظر تأکیدات راهبردی به محیط بیرونی خود توجه دارد. ۲. در فرهنگ مأموریتی تأکید بر آرمان مشترکی است که از حد کارهای موظف فراتر است و نوع فعالیت‌های سازمان را در یک دوره بلندمدت تعیین می‌کند. کارکنان در جریان مسیری که سازمان باید طی کند و هدف‌های بلندمدت آن قرار می‌گیرند. ۳. فرهنگ مشارکتی: زیرمجموعه فرهنگ مشارکتی عبارت است از: توانمندسازی، تیم‌سازی و قابلیت توسعه. تأکید اصلی این فرهنگ بر دخالت دادن افراد در تصمیم‌گیری‌ها با توجه به انتظارات متغیر محیط بیرونی سازمان است. ۴. فرهنگ ثبات و یکپارچگی: زیرمجموعه این فرهنگ عبارت است از: ارزش‌های بنیادی، توافق و یکپارچگی. در این فرهنگ بر ثبات در مقابل تغییرات محیطی تأکید می‌شود. در سازمانی که این نوع فرهنگ بر آن حاکم است، نوعی تداوم رفتار و رویه مشاهده می‌شود (پارمحمدزاده و رجایی‌پور، ۱۳۹۱).

۲. مدل پارسونز

تالکوت پارسونز یکی از اولین کسانی است که توانست الگوی تحلیلی جامع و کلی را طراحی کند که برای تحلیل همه انواع فعالیت‌های جمعی مناسب است. الگوی او به AGIL مشهور بوده و بیان‌کننده آن است که سیستم‌های اجتماعی برای بقا و ادامه حیات خود باید چهار کارکرد اساسی داشته باشند و معتقد است بسته به محیط اجتماعی حاکم بر سازمان، هریک از انواع سازمان‌ها بر یکی از کارکردهای زیر تأکید بیشتری دارند؛ این کارکردها عبارت‌اند از: انطباق، دستیابی به هدف، انسجام و یکپارچگی و نهفتگی (گریفین و مورهد، ۱۳۹۴).

۳. مدل براون

در این مدل، فرهنگ سازمانی به چهار نوع تقسیم‌بندی شده است: ۱. فرهنگ بوروکراتیک: سازمانی که رسمیت عملیاتی و هماهنگی سلسله‌مراتبی را به کار می‌گیرد. ۲. فرهنگ قبیله‌ای: سازمانی که دارای ویژگی‌ها و صفات سنتی و وفاداری، تعهد شخصی، جامعه‌پذیری گسترده و جامع، کار تیمی، خودمدیریتی و نفوذ اجتماعی است. ۳. فرهنگ کارآفرینی: به کاربردن سطح بالای خطرپذیری و پویایی و خلاقیت، این نوع فرهنگ نه تنها با سرعت به تغییرات محیطی واکنش نشان می‌دهد، تغییرات را هم ایجاد می‌کند و انعطاف‌پذیری و آزادی در سازمان تشویق می‌شود و به افراد نوآور پاداش داده می‌شود. ۴. فرهنگ بازار: نیل به هدف قابل اندازه‌گیری و مورد تقاضا به‌ویژه آن‌که مالی و مبتنی بر بازار روابط بین فرد و سازمان قراردادی است (مقیمی، ۱۳۸۷).

براساس مطالعات انجام‌شده، پژوهش‌ها ارتباط متغیرها را بیشتر بررسی کرده‌اند. سامپراک، انگانگ، پراسرچارونسوک (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان «تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری معلمان» انجام داده و به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و رفتار یادگیری معلمان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. هر چهار نوع فرهنگ سازمانی متغیرهای پیش‌بینی‌کننده معناداری هستند که ۳۰/۷۱ درصد از واریانس یادگیری معلمان را تبیین می‌کنند.

حسین‌پور، اصغری‌اقدم و محجوب (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و خلاقیت دبیران» به این نتیجه دست یافتند که فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و خلاقیت دبیران دبیرستان‌های میانه تأثیر دارد. نجفی و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که روش‌های مؤلفه یادگیری رسمی کمترین و روش‌های یادگیری غیررسمی بیشترین ارتباط را با یادگیری دارند. همچنین شلی و چونگ^۱ (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان «عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی در محیط کار» بر روی ۴۰۰ نفر از معلمان به این نتیجه دست یافتند که یادگیری و بهبود عملکرد افراد بیشتر از دانش جدید کسب‌شده از راه یادگیری غیررسمی است تا یادگیری رسمی. همچنین نشان دادند که عوامل بسیاری بر مشارکت در یادگیری غیررسمی تأثیر می‌گذارند. بنابراین جو آموزش سازمانی یکی از عواملی است که تأثیر مثبت و شگرفی بر یادگیری غیررسمی

دارد (چوی و جاکوبس^۱، ۲۰۱۱). محیط و جو آموزشی حاکم بر یادگیری که بیشتر به چگونگی اجرای برنامه‌های درسی، نگرش معلمان به یادگیری، فرهنگ رفتاری و سازمانی مؤسسه آموزشی، دیدگاه معلم به محیط یادگیری و درک وی از شرایط اجتماعی مربوط می‌شود. محیط حاکم بر آموزش، عاملی تعیین‌کننده در ایجاد انگیزه برای یادگیری است؛ زیرا تقویت رفتارهای مثبت برای یادگیری باعث پیشرفت می‌شود (وارما^۲، ۲۰۰۵). در این زمینه، بل و همکاران^۳ (۲۰۱۰) در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که جو آموزشی سطح بالا رابطه قوی و مثبتی با یادگیری دارد. جو و محیط حاکم بر آموزش می‌تواند در هر عرصه یادگیری و یاددهی متفاوت باشد، به طوری که از استاندارد نزدیک یا از آن دور شود.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی-کمی و از نظر روش گردآوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل همه معلمان ابتدایی شهر جاسک در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۹۵ است. حجم جامعه آماری ۴۴۹ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است. از ۴۴۹ معلم ۲۵۱ نفر (۱۳۴ نفر زن و ۱۱۷ نفر مرد) برای نمونه انتخاب شده‌اند. روش نمونه‌گیری به کارگرفته شده، روش تصادفی طبقه‌ای نسبتی است. به دلیل اینکه تعداد معلمان در مدارس متفاوت بود، به نسبت تعداد افراد یا معلمان هر مدرسه، سعی شد تعداد معلم مشخص شود.

برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد به شرح زیر استفاده شد.

الف: پرسشنامه فرهنگ سازمانی: در این تحقیق برای اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی از پرسشنامه‌ای دارای ۳۶ سؤال استفاده شد. این ابزار را دنیسون (۲۰۰۰) تهیه کرده است. این پرسشنامه دارای مؤلفه‌های مشارکتی (توانمندسازی، تیم-محوری، قابلیت توسعه)، ثبات و یکپارچگی (ارزش‌های بنیادی، توافق، یکپارچگی) انعطاف‌پذیری (به وجود آوردن تغییر، تمرکز بر مشتری، یادگیری سازمانی)، مأموریتی (هدایت راهبردی، اهداف و مقاصد، فرادید) است. گودرزوند، نجبایی و هاشمی (۱۳۸۹) روایی و پایایی این پرسشنامه را تأیید کرده‌اند. آن‌ها آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۹۳ و ضریب روایی آن را گزارش کرده‌اند.

1. Choi & Jakobs

2. Varma

3. Bell et al

در این تحقیق به منظور تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات فرهنگ سازمانی ۰/۸۱. به دست آمد.

ب: پرسشنامه جو آموزشی: پرسشنامه جو آموزشی، پرسشنامه ۱۵ سؤالی است که تریسی و توس (۲۰۰۵) تهیه و تدوین کرده‌اند. این پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) اندازه‌گیری می‌شود. این پرسشنامه شامل سه بعد حمایت مدیریتی، حمایت شغلی و حمایت سازمانی است. تریسی و توس (۲۰۰۵) مقدار روایی این پرسشنامه را از طریق تحلیل عاملی-تأییدی به صورت سه‌عاملی برحسب شاخص‌های برازش نظیر χ^2 دو غیرمعنادار و شاخص نیکویی برازش (۰/۹۵) را در حد مطلوبی گزارش کرده‌اند. برازنده و همکاران (۱۳۹۰) روایی و پایایی این پرسشنامه را تأیید کرده‌اند. ایشان آلفای کرونباخ این پرسشنامه را به تفکیک مؤلفه، حمایت مدیریتی ۰/۸۰، حمایت شغلی ۰/۸۸ و حمایت سازمانی ۰/۷۷ گزارش داده و مقدار روایی این پرسشنامه را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی محاسبه و تأیید کرده‌اند. به منظور تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات جو آموزشی سازمانی ۰/۷۲ به دست آمد.

پ: پرسشنامه یادگیری غیررسمی: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه استاندارد ۸ سؤالی لوهمن (۲۰۰۵) استفاده شد. به استناد لوهمن، زیربنای ساخت این پرسشنامه، یافته‌های مربوط به پژوهش کیفی درباره یادگیری غیررسمی معلمان مدارس دولتی است (لوهمن و ولف، ۲۰۰۱). مقیاس‌های استفاده‌شده در این پرسشنامه سعی دارند تا روش‌های غالب یادگیری غیررسمی افراد را در فراگیری وظایف شغلی ارزیابی کنند. روایی ابزار از طریق دو هیئت از کارشناسان از جمله پژوهشگران آموزشی و تربیتی و یک سنجش میدانی تأیید شده و پایایی با آلفای کرونباخ ۰/۶۳ پرسشنامه حاضر در پژوهش‌های پیشین لوهمن (۲۰۰۵) تأیید شده است. به منظور تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات یادگیری غیررسمی ۰/۸۲ به دست آمد.

یافته‌ها

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها برای بررسی پراکندگی مناسب توزیع داده‌ها ارائه شده است. باتوجه به این جدول، مقادیر آماره‌های میانگین و انحراف استاندارد نشان‌دهنده پراکندگی مناسب داده‌هاست.

جدول (۱) میانگین و انحراف استاندارد نمرات معلمان

شاخص‌ها	جو آموزش سازمانی	فرهنگ سازمانی	یادگیری غیررسمی
میانگین	۳/۴۴	۳/۸۳	۳/۲۱
انحراف استاندارد	۰/۶۳	۰/۴۲	۰/۷۰

سوال اول: آیا بین جو آموزش سازمانی و فرهنگ سازمانی با یادگیری غیررسمی معلمان رابطه وجود دارد؟

جدول (۲) ماتریس همبستگی متغیرهای ابعاد جو آموزش سازمانی و یادگیری غیررسمی

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱	یادگیری غیررسمی	۱				
۲	جو آموزش سازمانی	۰/۱۷	۱			
۳	حمایت سازمانی	۰/۲۳	۰/۱۶	۱		
۴	حمایت مدیریتی	۰/۰۷	۰/۲۷	۰/۱۵	۱	
۵	حمایت شغلی	۰/۱۸	۰/۱۸	۰/۰۸	۰/۰۷	۱

همبستگی بین متغیرهای یادگیری غیررسمی با جو آموزش سازمانی و ابعاد آن در جدول (۲) نشان داده شده است. چنان‌که در جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای یادگیری غیررسمی با جو آموزش سازمانی مثبت و معنی‌دار هستند. همچنین نتایج نشان می‌دهد رابطه مثبت معناداری بین ابعاد جو آموزش سازمانی با یادگیری غیررسمی وجود دارد. شدت این همبستگی از ۰/۱۸ (رابطه بعد حمایت شغلی با یادگیری غیررسمی) تا ۰/۲۳ (رابطه حمایت سازمانی با یادگیری غیررسمی) مشاهده شده است. به عبارتی افزایش ابعاد جو آموزش سازمانی همراه با افزایش یادگیری غیررسمی خواهد بود. البته در پژوهش حاضر، بین بعد حمایت مدیریتی با یادگیری غیررسمی رابطه معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ دیده نشد.

جدول (۳) ماتریس همبستگی متغیرهای ابعاد فرهنگ سازمانی و میزان یادگیری غیررسمی

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	یادگیری غیررسمی	۱					
۲	فرهنگ سازمان	۰/۲۸	۱				
۳	مشارکت سازمانی	۰/۲۱	۰/۱۸	۱			
۴	یکپارچگی	۰/۳۵	۰/۱۹	۰/۲۵	۱		
۵	انعطاف‌پذیری	۰/۲۰	۰/۱۵	۰/۲۳	۰/۲۰	۱	
۶	مدیریتی	۰/۲۳	۰/۱۶	۰/۱۳	۰/۰۷	۰/۰۸	۱

بر اساس اطلاعات جدول ۳ ملاحظه می‌شود که رابطه مثبت معناداری بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و یادگیری غیررسمی وجود دارد. همچنین رابطه مثبت معناداری بین ابعاد فرهنگ سازمانی با یادگیری غیررسمی وجود دارد. شدت این همبستگی از ۰/۲۰ (رابطه بعد انعطاف‌پذیری با یادگیری غیررسمی) تا ۰/۳۵ (رابطه یکپارچگی با یادگیری غیررسمی) مشاهده شد. به عبارتی افزایش ابعاد فرهنگ سازمانی همراه با افزایش یادگیری غیررسمی خواهد بود.

سؤال دوم: آیا ابعاد جو آموزش سازمانی بر یادگیری غیررسمی نقش ایفا می‌کند؟

جدول ۳. خلاصه مدل رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون ابعاد جو آموزش سازمانی بر یادگیری غیررسمی

مدل	R	R ^۲	F	Sig
۱	۰/۲۳	۰/۰۵۲	۱۳/۸	۰/۰۰۰
متغیر/شاخص	B	Beta	t	Sig
مقدار ثابت	۲/۶۸	-	۱۸/۳	۰/۰۰۰
حمایت سازمانی	۰/۱۸	۰/۲۳	۳/۷	۰/۰۰۰

در مدل ۱ پردازش رگرسیون، متغیر حمایت سازمانی وارد معادله رگرسیون شده است؛ میزان همبستگی R این متغیر با یادگیری غیررسمی برابر ۰/۲۳ است که رابطه معنی‌داری با یادگیری غیررسمی در سطح ۹۹ درصد اطمینان دارد (p=۰/۱) و ضریب تعیین (R Square) آن برابر ۰/۰۵۳ و ضریب تعیین تعدیل‌شده برابر با ۰/۰۵ است. ضریب تعیین تعدیل‌شده نشان می‌دهد حمایت سازمانی به‌تنهایی ۵ درصد واریانس یادگیری غیررسمی را تبیین می‌کند. پردازش واریانس رگرسیون آشکارا نشان می‌دهد این رابطه معنی‌دار است (P > ۰.۱). در شرایطی که سایر متغیرهای مستقل کنترل یا ثابت نگه‌داشته شده باشند، پردازش جدول ضریب‌های رگرسیون نشان می‌دهد خطای معیار B ضریب رگرسیون استاندارد نشده است و Beta وزن رگرسیون به معنی تغییر انتظاررفته در یادگیری غیررسمی است که به‌صورت نمره‌های استاندارد شده بیان شده است و به‌ازای یک انحراف معیار تغییر در متغیرهای مستقل وارد شده در مدل رگرسیون به وجود می‌آید. آزمون t برای آزمون ضریب رگرسیون است، چنان‌که در جدول نیز دیده می‌شود. اندازه sig (مقدار P-value برای t) ۰/۰۰۰ بوده و کمتر از ۰/۰۱ است و نشان می‌دهد t مربوط به متغیرهای مستقل وارد شده در معادله در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. در مدل نهایی، سطح معنی‌داری

حمایت سازمانی برابر ۰/۰۰۰ است که این رقم نیز از ۰/۰۱ کوچکتر و معنی دار است. با توجه به نتایج بیان شده، می توان معادله رگرسیون این تحقیق را به صورت زیر نشان داد:

(حمایت سازمانی) $0.18 + 0.68/2 =$ میزان یادگیری غیررسمی.

سؤال سوم: آیا ابعاد جو فرهنگ سازمانی، بر یادگیری غیررسمی نقش ایفا می کنند؟

جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون ابعاد فرهنگ سازمانی بر یادگیری غیررسمی

مدل	R	R ²	F	Sig
۲	۰/۳۴	۰/۱۲	۳۵/۵	۰/۰۰۰
متغیر/شاخص	B	Beta	t	Sig
مقدار ثابت	۱/۳۴	-	۴/۱	۰/۰۰۰
حمایت سازمانی	۰/۵۱	۰/۳۴	۵/۷	۰/۰۰۰

مدل ۲ پردازش رگرسیون، مؤلفه ثبات و یکپارچگی وارد معادله رگرسیون شده است، میزان همبستگی R این متغیر با یادگیری غیررسمی برابر ۰/۳۴ است که رابطه معنی داری با یادگیری غیررسمی در سطح ۹۹ درصد اطمینان دارد ($P = 0.1$) و ضریب تعیین (R Square) آن برابر ۰/۱۲ است. این رقم ضریب تعیین بدین معنی است که ثبات و یکپارچگی ۱۲ درصد واریانس یادگیری غیررسمی را تبیین می کند. پردازش واریانس رگرسیون آشکارا نشان می دهد این رابطه معنی دار است ($P > 0.1$). در شرایطی که سایر متغیرهای مستقل کنترل یا ثابت نگه داشته شده باشند، پردازش جدول ضریب های رگرسیون نشان می دهد خطای معیار B ضریب رگرسیون استاندارد نشده است و Beta وزن رگرسیون به معنی تغییر انتظاررفته در یادگیری غیررسمی است که به صورت نمره های استاندارد شده بیان شده است و به ازای یک انحراف معیار تغییر در متغیرهای مستقل وارد شده در مدل رگرسیون به وجود می آید. آزمون t برای آزمودن ضریب رگرسیون است، چنان که در جدول نیز دیده می شود. اندازه sig (مقدار P - value برای t) برابر ۰/۰۰۰ است که کمتر از ۰/۰۱ است و نشان می دهد t مربوط به متغیرهای مستقل وارد شده در معادله در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. در مدل نهایی، سطح معنی داری ثبات و یکپارچگی برابر ۰/۰۰۰ است که این رقم نیز از ۰/۰۱ کوچکتر و معنی دار است. پس با توجه به نتایج بالا، می توان معادله رگرسیون این تحقیق را به صورت زیر نشان داد:

$$y = 1/34 + 0.51 \text{ (ثبات و یکپارچگی)}$$

نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل‌ها نشان از رابطه مثبت و معنی‌دار بین جو آموزش سازمانی و یادگیری غیررسمی دارد. بنابراین می‌توان گفت افزایش جو آموزش سازمانی در مدارس، افزایش یادگیری غیررسمی معلمان را در پی دارد. باتوجه‌به این‌که پژوهشی دقیقاً با چنین فرضیه‌ای انجام نشده است، این یافته را می‌توان به‌طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های چوی و جاکوبس (۲۰۱۱)، بل، منگوک و ویدینگ (۲۰۱۰)، برازنده و همکاران (۱۳۹۱)، حبیبی و همکاران (۱۳۸۹)، سیادت و همکاران (۱۳۸۴)، صادقی و فتحی (۱۳۸۱) همسو در نظر گرفت. ازجمله عوامل تأثیرگذار در فرایند یاددهی و یادگیری، جو و محیط حاکم بر یادگیری است که بیشتر به نگرش معلمان درباره یادگیری فرهنگ رفتاری و سازمانی مؤسسه آموزشی، دیدگاه معلمان به جو یادگیری و درک ایشان از شرایط اجتماعی مربوط می‌شود و عاملی تعیین‌کننده در ایجاد انگیزه برای یادگیری معلمان است (وارما و تیاگا، ۲۰۰۵). ازاین‌رو مسئولان و مدیران می‌توانند با فراهم‌ساختن جو آموزشی متعادل و مناسب که در آن معلمان به‌راحتی بتوانند نظرها، پیشنهادها و انتقادهای خود را آزادانه ابراز کنند و از تجارب حرفه‌ای و ایده‌های جدید به‌صورت خلاقانه برای حل مشکلات بهره‌مند شوند. بنابراین برای بهبود یادگیری غیررسمی معلمان باید راهبردهای مربوط به ارتقای جو آموزشی و حمایت از آموزش را تقویت کنند تا یادگیری غیررسمی معلمان توسعه‌یافته و تقویت شود.

تجزیه و تحلیل نتایج نشان می‌دهد از میان سه بعد جو آموزش سازمانی، دو بعد حمایت شغلی و حمایت سازمانی با یادگیری غیررسمی رابطه مثبت و معناداری دارند. به عبارت دقیق‌تر نتایج نشان داد با افزایش حمایت سازمانی و حمایت شغلی، یادگیری غیررسمی معلمان افزایش می‌یابد. باتوجه‌به این‌که پژوهشی دقیقاً با چنین فرضیه‌ای انجام نشده است، این یافته را می‌توان به‌طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های نادری و همکاران (۱۳۹۲)، برازنده، آتش‌پور و گل-پرور (۱۳۹۱)، ترک‌زاده (۱۳۹۰)، فغانی و همکاران (۱۳۹۰)، امین‌الرعايا (۱۳۸۸)، نادری و سجادیان (۱۳۸۸)، چوی و جاکوبس (۲۰۱۱)، شلی و چونگ (۲۰۰۸)، لوهمن (۲۰۰۶)، بان (۲۰۰۶)، یانگ و لو (۲۰۰۱) همسو در نظر گرفت. بعد حمایت سازمانی جو آموزشی به‌منزله آن است که مدیریت سازمان از یک سو کلیت آموزش و یادگیری معلمان را حمایت می‌کند و بر آن تأکید می‌ورزد و از سوی دیگر به‌کارگیری آموخته‌های معلمان را در محیط شغلی حمایت می‌کند و به‌تبع این مسئله بر کیفیت کار معلمان می‌افزاید. براساس بعد حمایت شغلی، شغل طراحی‌شده تا زمینه‌ساز

یادگیری، کسب دانش و مهارت‌های جدید باشد (تریسی و توس، ۲۰۰۵). می‌توان گفت به میزانی که مدیران و رهبران جوّ و شرایط لازم برای یادگیری غیررسمی، نوآوری، کسب دانش و مهارت را فراهم کنند، به همان میزان معلمان نیز اثربخش خواهند بود. بنابراین می‌توان گفت وقتی که حمایت سازمانی بر یادگیری غیررسمی معلمان تأکید کند، نشانه‌ای از آن است که رهبران با اتخاذ آرمان‌ها و سیاست‌های مناسب و ایجاد موقعیت لازم، امکان یادگیری غیررسمی، نوآوری و کسب دانش و مهارت معلمان را فراهم می‌کنند.

همچنین نتایج نشان می‌دهد بین فرهنگ سازمانی و میزان یادگیری غیررسمی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی افزایش فرهنگ سازمانی همراه با افزایش یادگیری غیررسمی معلمان خواهد بود. با توجه به این که پژوهشی دقیقاً با چنین فرضیه‌ای انجام نشده است، این یافته را می‌توان به‌طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۴)، خفاجه (۱۳۹۳)، الینگر (۲۰۰۵)، کافی (۲۰۰۳)، مرکز توسعه آموزش (۱۹۹۶)، (شلی و چونگ (۲۰۰۸)، لوهمن (۲۰۰۵)، دنیسون (۲۰۰۰)، قلتاش و همکاران (۱۳۹۰)، صمصام شریعت (۱۳۸۹) و خسرویان و همکاران (۱۳۸۸) همسو در نظر گرفت. سازمان‌های داری فرهنگ قوی، افرادشان را توانمند می‌سازند، سازمان را بر محور گروه‌های کاری تشکیل می‌دهند و قابلیت‌های منابع انسانی را در همه سطوح توسعه می‌دهند، اعضای سازمان نیز به کارشان متعهد می‌شوند و خود را پاره‌ای از پیکره سازمان احساس می‌کنند و افراد در همه سطوح احساس می‌کنند در تصمیم‌گیری نقش دارند و این تصمیمات است که بر کارشان مؤثر است و کار آن‌ها مستقیماً با اهداف سازمان پیوند دارد (رحیم‌نیا و علی‌زاده، ۱۳۸۸). بنابراین فرهنگ مدارس باید به گونه‌ای باشد که احساس تعلق از سوی معلمان به وجود آید؛ یعنی این که هر فردی مجموعه را از آن خود بداند و دریابد که توفیق سازمان در نگرش جامعه درباره معلمان مؤثر است. فرهنگ مدارس، تشکیل‌دهنده شخصیت مدارس است و رفتار معلمان نیز متأثر از آن است و باید فرهنگی دانش‌پرور و پشتیبان فعالیت‌های غیررسمی معلمان باشد.

نتایج همچنین نشان می‌دهد رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با یادگیری غیررسمی وجود دارد. به عبارتی افزایش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، فرهنگ مأموریتی، فرهنگ سازگاری، فرهنگ مشارکتی و فرهنگ ثبات و یکپارچگی همراه با افزایش یادگیری غیررسمی معلمان خواهد بود. با توجه به این که پژوهشی دقیقاً با چنین فرضیه‌ای انجام نشده است، این یافته را می‌توان به‌طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های خفاجه

(۱۳۹۳)، یلماز و ارگان (۲۰۰۸)، موبلی و همکاران (۲۰۰۵)، اریک مکین تاش (۲۰۱۰)، کافی (۲۰۰۳)، دنیسون (۲۰۰۰) و قلتاش و همکاران (۱۳۹۰) همسو در نظر گرفت. در تحلیل یافته‌های بالا، می‌توان چنین گفت که مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی نقش اساسی در برقراری یادگیری غیررسمی معلمان دارند و هر اندازه فرهنگ سازمانی قوی باشد، یادگیری غیررسمی معلمان با توفیق بیشتری توأم می‌شود. بنابراین باید با مدیریت فرهنگ سازمانی شاخصه‌ها و مؤلفه‌های محیطی و فرهنگی مفید و مؤثر بر یادگیری غیررسمی حفظ و تقویت شده و مؤلفه‌های نامطلوب و غیرمؤثر تغییر یابند یا اصلاح شوند.

علاوه بر این، نتایج نشان می‌دهد از میان ابعاد جوّ آموزش سازمانی تنها بعد حمایت سازمانی معلمان دارای قدرت پیش‌بینی یادگیری غیررسمی معلمان را داراست. به عبارت دقیق‌تر نتایج نشان می‌دهد با افزایش حمایت سازمانی، یادگیری غیررسمی معلمان افزایش می‌یابد. با توجه به این که پژوهشی دقیقاً با چنین فرضیه‌ای انجام نشده است، این یافته را می‌توان به‌طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های چوی و جاکوبس (۲۰۱۱)، برازنده و همکاران (۱۳۹۱)، هاشمی و همکاران (۱۳۸۹)، حبیبی و همکاران (۱۳۸۹) و خسرویان و همکاران (۱۳۸۸) همسو در نظر گرفت. حمایت سازمانی مربوط به سیاست‌ها و فعالیت‌های است که اهمیت آموزش در سازمان را نشان می‌دهد. حمایت سازمان از یادگیری، آموزش و انتقال آموخته‌های معلمان، درک بهتر و انگیزه بیشتر معلمان را از سیاست‌ها و برنامه‌های سازمان برمی‌انگیزد و پیگیری آن‌ها را نزد معلمان افزایش می‌دهد (تریسی و توس، ۲۰۰۵). می‌توان گفت وقتی حمایت سازمانی بر یادگیری غیررسمی معلمان تأکید کند، نشانه‌ای از آن است که رهبران با اتخاذ آرمان‌ها و سیاست‌های مناسب و ایجاد موقعیت لازم، امکان یادگیری غیررسمی، نوآوری و کسب دانش و مهارت معلمان را فراهم می‌کنند. بنابراین از آنجاکه بعد حمایت سازمانی جوّ آموزشی پیش‌بینی‌کننده یادگیری غیررسمی معلمان است، پس به میزانی که حمایت سازمانی از یادگیری غیررسمی معلمان بیشتر شود، زمینه برای یادگیری غیررسمی و کسب اطلاعات بیشتر معلمان و به‌کارگیری پیشنهادهاى آنان در سازمان فراهم می‌شود و این مسئله تلاش سازمان، مدیریت و معلمان را به سمت افزایش کیفیت خدمات آموزشی سوق می‌دهد و معلمان را در استفاده از تجارب یکدیگر و به خدمت گرفتن بهینه‌تر ذخایر دانشی موجود در سازمان یاری می‌کند. این موارد نشان می‌دهند حمایت سازمانی پیش‌بینی‌کننده مطمئنی برای بهبود و تسهیل یادگیری غیررسمی است.

در نهایت نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد از میان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی تنها بعد

ثبات و یکپارچگی قدرت پیش‌بینی یادگیری غیررسمی معلمان را داراست. به عبارت دقیق‌تر نتیجه این است که با افزایش ثبات و یکپارچگی، یادگیری غیررسمی معلمان افزایش می‌یابد. با توجه به این که پژوهشی دقیقاً با چنین فرضیه‌ای انجام نشده است، این یافته را می‌توان به‌طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های الینگر (۲۰۰۵)، دنیسون (۲۰۰۵)، مرکز توسعه آموزش (۱۹۹۶)، خفاجه (۱۳۹۳)، قلتاش و همکاران (۱۳۹۰) و صمصام شریعت (۱۳۸۹) همسو در نظر گرفت. فرهنگ ثبات و یکپارچگی عبارت است از ارزش‌ها و سیستم‌هایی که مبنای یک فرهنگ قوی را تشکیل می‌دهند. سازمان‌های یکپارچه به سبب برخورداری از یک فرهنگ باثبات، هماهنگ و منسجم گرایش بسیاری به اثربخشی دارند. در این‌گونه سازمان‌ها رفتار اعضا در مجموعه‌ای از ارزش‌های مرکزی ریشه دارد و پیروان آنان دارای مهارت بسیاری برای دستیابی به توافق حتی بر سر مسائل پیچیده هستند. سازگاری، افراد را قادر می‌سازد تا واکنش مناسبی را در شیوه‌ای پیش‌بینی‌پذیر به یک محیط پیش‌بینی‌ناپذیر (با تأکید بر اصولی بر مبنای ارزش‌ها) از خود نشان دهند. به‌طور کلی سازمان‌ها می‌توانند با توافق بر سر ارزش‌ها و باورهای موجود در سازمان، تطابق با تغییر، هماهنگی در کار و همسوکردن اهداف فردی و سازمانی به افزایش یادگیری غیررسمی معلمان کمک کنند و برنامه‌ریزان نیز نمی‌توانند اساس و معیار افزایش یادگیری غیررسمی معلمان را بدون توجه به فرهنگ سازمانی پایه‌ریزی کنند؛ زیرا زمینه شکوفایی یادگیری در صورتی که فرهنگ سازمان پذیرای آن باشد، نمود پیدا می‌کند و در واقع فرهنگ سازمانی عنصری کلیدی در افزایش یا جلوگیری از یادگیری است. براساس یافته‌های محقق، مدارس باید به اهمیت و تأثیرگذاری یادگیری غیررسمی بر روند و کیفیت آموزش سخت دقت و توجه کرده و در صورت امکان دوره‌هایی به این منظور برگزار کنند. در مدارس، ناظران و مدیران زمینه ایجاد انگیزه برای تشویق معلمان به آموزش باکیفیت را در اولویت قرار دهند.

منابع فارسی

- آئینی، جواد. (۱۳۸۹). تأثیر فرهنگ یادگیری سازمانی بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و قصد ترک خدمت کارکنان شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد گروه مدیریت، دانشگاه اصفهان.
- امین‌الرعایا، سعیده؛ احمدی، غالمرضا و نادى، محمدعلی. (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با یادگیری غیررسمی در دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان». فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۴، ۹۱-۷۳.

برازنده، امین؛ آتش پور، سیدحمید؛ گل پرور، محسن و دیباچی، سیدمیثم. (۱۳۹۰). «بررسی نقش جو آموزشی در بسترسازی تفکر سیستمی در سازمان». اولین کنفرانس ملی رویکرد سیستمی در ایران. مرکز استراتژی و توسعه علوم شیراز.

ترکزاده، جعفر و محترم، معصوم. (۱۳۹۰). «پیش‌بینی تعهد سازمانی دانشجویان بر اساس ادراک آن‌ها از جو آموزشی دانشگاه». فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال چهارم، شماره ۲.

حبیبی، حمدالله؛ پرداختچی، محمدحسن؛ ابوالقاسمی، محمود و قهرمانی محمد. (۱۳۸۹). «بررسی جو یادگیری محور مدرسه و ارتباط آن با اثربخشی مدرسه». فصلنامه پژوهش‌های آموزش و یادگیری، سال بیستم، شماره ۳.

حسین پور، داود، اصغری اقدم، بهرام و محبوب، علی. (۱۳۹۴). «تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و خالقیت دبیران». فصلنامه رسالت مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره ۱۱ و ۱۲.

حسینی کلویی، سید علیرضا (۱۳۹۱). رابطه بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با سلامت سازمانی پرستاران مراکز درمانی دانشگاه علوم پزشکی بندرعباس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

حق پرست لاتی، طیبه (۱۳۹۲). «تأثیر دوره آموزش و پژوهش در عمل در بهبود فرایند یاددهی-یادگیری معلمان دوره ابتدایی شهر تهران». فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال پنجم، شماره ۱، صص ۲۲۰-۲۱۰.

خفاجه، فرامرز. (۱۳۹۰). تأثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی معلمان با میانجی‌گری مدیریت دانش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.

رحیم‌نیا، فریبرز و علی‌زاده، مسعود. (۱۳۸۸). «بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد»، مطالعات تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی، دوره دهم، شماره ۱، ۱۷۰-۱۴۷.

زمانی مقدم، افسانه و سعیدی، مهدیه. (۱۳۹۲). «شناسایی فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد». مطالعات تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی، دوره دهم، شماره ۱، ۱۷۰-۱۴۰.

سیادت، سیدعلی و گودرزی، اکرم. (۱۳۸۴). «بررسی رابطه بین جو سازمانی با ویژگی‌های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان». فصلنامه علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، سال دوازدهم، شماره ۴، ۱۲۰-۱۱۰.

صادقی، عباس و فتحی، بهمن. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهرستان ماسال در استان گیلان». پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال دوم

شماره ۵.

فغانی، مریم، جویباری، لیال، ثناگو، اکرم و منصوریان، آزادرضا. (۱۳۹۲). «بررسی دیدگاه دانشجویان در خصوص جو آموزشی (DREEM) در دانشگاه علوم پزشکی گلستان».

فصلنامه توسعه آموزش در علوم پزشکی، دوره ۶، شماره ۱۲، ۴۳-۵۰.

قلتاش، عباس؛ صالحی، مسلم؛ جاودانی، مریم و سینا، حمید. (۱۳۹۰). «رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی». فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی (اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی)، دوره ۷، شماره ۱،

۶۹-۸۵.

کارشکی، حسین. (۱۳۸۸). «نقش خودتنظیمی در یادگیری غیررسمی». مجموعه مقالات اولین همایش آموزش و یادگیری غیررسمی. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد.

کریمی، یوسف. (۱۳۹۴). روان‌شناسی تربیتی. چ ۱۸، تهران: نشر ارسباران.

گودرزوند، مهرداد؛ نجابی، سید صدرا و هاشمی، سیده. (۱۸۹). «رابطه بین مدیریت دانش و شاخص‌های فرهنگ سازمانی دنیسون». فصلنامه کار و جامعه، شماره ۱۲۲.

گریفین، ریکی و مورهد، گرگوری. (۱۳۹۴) رفتار سازمانی. ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، بیست و پنجم، تهران: نشر مروارید.

مقیمی، محمد. (۱۳۸۷). سازمان و مدیریت (رویکردی پژوهشی)، چاپ پنجم، تهران: نشر ترمه.

نجفی، نکتم؛ آتشی، سیدحسین و جعفری، علیرضا. (۱۳۹۱). «بررسی و مقایسه وضعیت یادگیری رسمی و غیررسمی و منابع آن در دانشجویان، مطالعه موردی- دانشگاه افسری امام علی». فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت نظامی، سال دوازدهم، شماره ۴۸.

هاشمی، شهناز. (۱۳۸۹). «مدیران برای معلمان خود کدام را انتخاب کنند: آموزش رسمی یا غیررسمی». مجله رشد مدیریت مدرسه، دوره نهم، شماره ۱.

یارمحمدزاده، پیمان و رجایی‌پور، سعید. (۱۳۹۱). رفتار سازمانی و مدیریت آموزشی. تبریز: دانشگاه تبریز؛ دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.

Bell, S. J., Mengüç, B. & Widing II, R. E. (2010). Salesperson learning, organizational learning, and retail store performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 38(2): 187-201.

Conlon, T. J. (2004). A review of informal learning literature, theory and implications for practice in developing global professional competence. *Journal of European industrial training*, 28(2/3/4): 283-295.

Cummings, T. G. & Worlery, C. G. (2005). *Organizational Development and Change*. (5 thed). St. Paul, MN: West.

- Ellinger, A. D. (2005). Contextual factors influencing informal learning in a workplace setting: The case of “reinventing itself company”. *Human resource development quarterly*, 16(3):, 389-415.
- Eric. W. Macintosh, & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job.
- Florence. (2006). *Entrepreneurial learning experience in small and medium – size enterprises in Hong Kong*. Washington: George Washington.
- Genn, J. M. (2001). AMEE Medical Education Guide No. 23 (Part 1): Curriculum, environment, climate, quality and change in medical education—a unifying perspective. *Medical teacher*, 23(4): 337-344.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration—Theory, Research and Practice*.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FTpress.
- Lohman, M. C. & Woolf, N. H. (2001). Self-initiated learning activities of experienced public school teachers: methods, sources, and relevant organizational influences. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 71: 61-76.
- Lohman, M. C. (2005). A survey of factors influencing the engagement of two professional groups in informal workplace learning activities. *Human Resource Development Quarterly*, 16(4): 501-527.
- (2006). Factors influencing teachers' engagement in informal learning activities. *Journal of workplace learning*, 18(3): 141-156.
- Laiken, M. E. (2003). *Models of Organizational Learning: Paradoxes and Best Practices in the Post Industrial Workplace*.
- Marshall, M. L. (2012). *Examining School Climate: Defining Factors and Educational Influences [white paper, election version]*”, Retrieved (month date, year) from Georgia State University Center for School Safety School Climate and Classroom Management. <http://education.gsu.edu/schoolsafety>.
- Mobley, W. H., Wang, L., & Fang, K. (2005). Organizational culture: Measuring and developing it in your organization. *Harvard Business Review China*, 3: 128-139.
- Sambrook, S. (2005). Factors influencing the context and process of work-related learning: Synthesizing findings from two research projects. *Human*

- Resource Development International, 8(1): 101-119.
- Somprach, K. O., Prasertcharoensuk, T. & Ngang, T. K. (2015). The Impact of Organizational Culture on Teacher Learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 18: 1038-1044.
- Svensson, L., Ellström, P. E. & Åberg, C. (2004). Integrating formal and informal learning at work. *Journal of Workplace Learning*, 16(8): 479-491.
- Talja, Sanna (2007). The role of formal and informal learning. *Journal of workplacelearning* , 19: 469-481.
- Tracey, J. B. & Tews, M. J. (2005). Construct validity of a general training climate scale. *Organizational Research Methods*, 8(4): 353-374.
- Varma, R., Tiyagi, E. & Gupta, J. K. (2005). Determining the quality of educational climate across multiple undergraduate teaching sites using the DREEM inventory. *BMC medical education*, 5(1), 8.
- Yang, B. & Lu, D. R. (2001). Predicting academic performance in management education: An empirical investigation of MBA success. *Journal of Education for Business*, 77(1): 15-20.
- Yilmaz, C. & Ergun, E. (2008). Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy. *Journal of world business*, 43(3): 290-306.