

۲۰۲۹ (۵۵)
دین

به نام خدا

فرهنگ سازمانی، هویت و آموزش شغلی

محمدرضا بلیاد (استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج)

افشین رباطی (استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج)

ضرغام آزادی (کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی)

انتشارات بهنام قلم



سرشناسه: بلیاد، محمدرضا، ۱۳۴۱ -

عنوان و نام پدیدآور: فرهنگ سازمانی، هویت و آموزش شغلی / مولفین محمدرضا بلیاد، افشین رباطی، ضرغام آزادی.

مشخصات نشر: کرج: بهنام قلم، ۱۳۹۷.

مشخصات ظاهری: ۹۶ ص: مصور، نمودار، ۱۴/۵ × ۲۱/۵ س.م.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۹۸۷۷-۹-۵

وضعیت فهرست نویسی: فیا

موضوع: فرهنگ سازمانی

موضوع: Corporate culture

موضوع: یادگیری سازمانی

موضوع: Organizational learning

موضوع: آموزش حین خدمت

موضوع: Employees -- Training

موضوع: هویت گروهی

موضوع: Group identity

موضوع: رفتار سازمانی

موضوع: Organizational behavior

شناسه افزوده: رباطی، افشین - ۱۳۴۵ -

شناسه افزوده: آزادی، ضرغام، ۱۳۵۰ -

رده بندی کنگره: ۷/۵۸HD: ۱۳۹۷

رده بندی دیویی: ۴۰۶/۶۵۸

شماره کتابشناسی ملی: ۵۵۹۶۶۸۵

عنوان: فرهنگ سازمانی، هویت و آموزش شغلی

پدیدآورندگان: محمد رضا بلیاد - افشین رباطی - ضرغام آزادی

طراح: محمدامین حسینی

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۹۸۷۷-۹-۵

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۷

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۳۰۰۰۰ تومان

انتشارات بهنام قلم



فهرست مطالب

۷	پیشگفتار
۱۱	فصل ۱ فرهنگ سازمانی
۱۲	تعاریف و مفاهیم فرهنگ سازمانی
۱۲	مقدمه
۱۴	مفهوم فرهنگ سازمانی
۱۵	تعریف فرهنگ سازمان از دید صاحب نظران
۱۷	اهمیت و جایگاه فرهنگ سازمانی
۱۸	طرح فرهنگ سازمانی
۲۲	دیدگاه فرهنگ سازمانی دنیسون
۲۳	دیدگاه فرهنگ سازمانی هریس و هـ تمن
۲۵	دیدگاه فرهنگ سازمانی رابینز
۲۶	نقش های بارز فرهنگ سازمانی
۲۷	فرهنگ سازمانی و مدیریت عملکرد سازمانی
۲۸	عملکرد سازمانی
۳۰	کارآیی سازمانی
۳۰	بهره‌وری سازمانی
۳۲	ارتباط بین اثربخشی، کارآیی و بهره‌وری سازمانی
۳۳	مدیریت عملکرد
۳۴	مزایای مدیریت عملکرد
۳۵	ب) از دیدگاه سرپرستان

۳۶	فرآیند مدیریت عملکرد
۳۸	جایگاه فرهنگ سازمانی در بهبود عملکرد سازمانی
۴۱	فصل ۲ مفهوم و مبانی نظری هویت شغلی
۴۲	هویت شغلی
۴۴	تاریخچه
۵۴	نتیجه
۵۷	فصل ۳ آموزش نیروی انسانی در سازمان
۵۸	آموزش نیروی انسانی در سازمان
۵۸	مقدمه
۵۹	تعریف آموزش شغلی
۵۹	کاربرد آموزش
۶۰	سازگاری با بازار کار
۶۰	بهبود رقابت سازمانی
۶۰	اهداف سیاست آموزش
۶۰	آماده سازی برای آینده
۶۰	همراهی کردن و راحت تر کردن تغییرات سازمانی
۶۱	خصوصیات این نوع آموزش
۶۳	سیاست آموزش بایستی یک هدف سه گانه داشته باشد
۶۴	اهداف آموزش
۶۵	اهداف آموزش برای کارکنان
۶۶	مزایای آموزش برای سازمان

۶۷	مزایای آموزش برای کارکنان:
۶۸	آموزش مؤثر:
۶۹	مراحل اصلی در اقدام مهندسی آموزش:
۶۹	افراد زیر ربط: مدیریت، منابع انسانی و مسئول آموزش
۷۰	افراد زیر ربط: مسئول آموزش و حسابداری
۷۰	افراد زیر ربط: کارآموزان، مسئول آموزش، مجری آموزش، مسئول حسابداری و سازمان آموزشی
۷۱	ارزشیابی عمل ارزش:
۷۱	الف) جمع آوری اطلاعات کارکنان در مورد نحوه آموزش و ارزیابی آنان از دوره‌های آموزشی
۷۲	ب) سامان دهی یک مصاحبه با مسئول (پیش‌ری آموزش)
۷۲	ج) بررسی انتقال دانشهای آموخته شده به کارکنان
۷۳	فرآیند تهیه برنامه آموزشی:
۷۴	اجرای برنامه آموزش:
۷۴	تعریف و اقدامات آموزش: تعریف برنامه آموزش (محتوا)
۷۴	مدیریت پیش بینی کننده و برنامه آموزشی:
۷۵	عاملین مجری و تهیه برنامه آموزشی:
۷۵	ریاست:
۷۵	مسئولین منابع انسانی و آموزشی:
۷۶	همکاران اجتماعی:
۷۶	مسئولین عملیاتی:

- کارکنان: ۷۶
- چگونه می توان یک برنامه آموزشی تهیه کرد؟ ۷۶
- الف: بررسی عملکرد و بیان ضرورت فعالیتهای آموزشی ۷۷
- ب) نیاز به آموزش: ۷۸
- ج) برنامه ریزی و اجرا: ۷۸
- د) ارزیابی اثربخشی دورههای آموزشی: ۷۹
- الگوی کرک پاتریک: ۸۰
- انواع آموزش: ۸۲
- تعیین کردن نیاز آموزش: ۸۳
- سرشماری و تحلیل نیازها، آموزش و رونویسی آنها به صورت اهداف عملیاتی: ۸۴
- سرشماری نیاز به آموزش: ۸۴
- روشهای تحلیل نیازهای آموزشی: ۸۴
- تهیه و اعتبار دادن به برنامه آموزشی: ۸۵
- بحث و نتیجه گیری: ۸۷
- تحلیل نیاز به آموزش سعی در تعیین کردن: ۸۷
- چهار روش تعیین نیازها در آموزش: ۸۸
- نظرات و پیش بینی تغییرات سازمانی: ۸۹

پیشگفتار

محیط شغل هر کس، مهم ترین عامل در پیشرفت او است. اگر محیط، مناسب بالندگی او نباشد، هر کاری که برای او انجام دهیم، سودی نخواهد داشت. از جمله مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روانشناسی صنعتی - سازمانی را بخود معطوف ساخته، از پا در آمدن، ازرق افتادن، بی حالی، سستی و رخوت متصدی شغل است که در اصطلاح به آن «فرسودگی شغلی» گفته می‌شود. به نظر می‌آید فرسودگی شغلی نوعی پاسخ فرد به عوامل فشارزای میان فردی در محیط کار می‌باشد که طی آن تماس بیش از ظرفیت متصدی محل با مدیران، مدیران، زیردستان، ارباب رجوع و... باعث تغییراتی در نگرش و رفتار وی نسبت به آنان می‌شود.

اسکات ستیبا (۱۹۸۹) درباره قدرت و منزلت در محیط کار می‌نویسد: (انسان‌ها یک سوم ساعت‌های بیداریشان را در محیط کار می‌گذرانند. مدیر نباید از یاد ببرد که محل کار غالباً مهم ترین جامعه ایست که فرد در آن زندگی می‌کند. تواناسازی کارکنان موجب ایجاد و افزایش مبنای قدر و منزلت در محل کار است. انسان‌هایی که می‌توانند خودشان را خوب بدانند، بیشتر دل به کار می‌دهند. همچنین آنان از نظر جسمانی سالم ترند؛ خلاصه، آدم‌های سالم در محیط سالم کار می‌کنند). با توجه به اینکه مهمترین عامل توانایی هر سازمانی کارکنان آن سازمان می‌باشد، بنابراین عامل مذکور می‌تواند مهم ترین عنصر برای کسب مزیت رقابتی سازمان نیز به شمار آید.

تغییرات وسیعی که در محیط اقتصادی جهان به وجود آمده و شدت فشارهای رقابتی، باعث شده است که به نقش مدیریت استراتژیک و اجرای صحیح آن بسیار توجه شود. طراحی استراتژی مناسب برای سازمان‌ها و اجرای سریع و موثر این استراتژی‌ها، معرف برتری نسبی یک سازمان به حساب می‌آید. برای کسب این برتری، سازمان‌ها باید

بتوانند سریع حرکت کنند و مهمترین عامل (موفقیت یا شکست در این حرکت، فرهنگ سازمان است. شکل گیری هویت شغلی تکلیف مهمی در رشد شغلی و تحقق هویت من می باشد برخوردار بودن از یک هویت شغلی قطعی، یا یک تصویر روشن و با ثبات از اهداف، علائق، شخصیت، توانایی های شخصی به تصمیم گیری شغلی مناسب و اعتماد به توانایی شخصی در تصمیم گیری های مرتبط با شغل، کمک می کند. شکست در شکل دهی هویت شغلی قطعی اغلب به بی تصمیمی شغلی منجر می گردد (یانچاک، ۲۰۰۸).

در نتیجه انتظار می رود به تأثیر محرک ها بر یکپارچگی و عملکرد از طریق فرهنگ سازمانی تعدیل متوازن تر شود. در این صورت می توان برنامه های یکپارچگی را با اثربخشی بیشتر طراحی و اجرا نمود. همین دلیل در این کتاب به تعیین رابطه فرهنگ سازمانی، هویت شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان پرداخته شده است.