

پایان

سلامت سازمانی

و

توانمندسازی معلمان

سرشناسه : جشیره، مجید، ۱۳۷۲ -

عنوان و نام پدیدآور : سلامت سازمانی و توانمندسازی معلمان / مجید جشیره، صادق بلوچ.

مشخصات نشر : زاهدان: دیار آفتاب، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری : [۱۰۵ ص.

شابک : 978-622-97969-5-5

وضعیت فهرست نویسی : فیپا

موضوع: سازمان موضوع: Organization

موضوع: کارآمدی سازمانی موضوع: Organizational effectiveness

موضوع: مدرسه‌ها -- مدیریت و سازماندهی موضوع: School management and organization

موضوع: کارکنان - توانمندسازی موضوع: Employee empowerment

موضوع: معلمان -- اثر بخشی موضوع: Teacher effectiveness

شناسه افزوده: جشیره، مجید، ۱۳۷۲ -

رده بندی کنگره: HD۳۲۷

رده بندی دیویی: ۶۵۸

شماره کتابشناسی ملی: ۷۶۳۰۰۸

وضعیت رکورد: فیپا



سلامت سازمانی و توانمندسازی معلمان

نویسندگان: بلوچ، صادق - مجید جشیره.

ویراستار: عصمت خدري

طراح جلد: محمد اقبال صابري

چاپ و صحافی: سام

نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۰

شمارگان: ۱۵۰ نسخه؛ وزیری: ۱۰۵ صفحه

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۷۹۶۹-۵-۵ قیمت: ۳۸۰۰۰ تومان

تمام حقوق چاپ و نشر این اثر محفوظ است.

انتشارات دیار آفتاب: زاهدان، زیباشهر، نبش البرز و شورا

تلفن: ۰۹۱۵۵۴۳۷۱۲۱

فهرست مطالب

مقدمه	1
سازمان سالم، سلامت سازمانی	2
مؤلفه های سلامت سازمانی	3
ابعاد سلامت سازمانی از نظر مایلز	4
ابعاد سلامت سازمانی از نظر پارسونز	5
الف) رویکرد شاخصهای ورودی	6
ب) رویکرد شاخص های فرآیندی	7
ج) رویکرد شاخص های خروجی	8
ویژگیهای اساسی سازمان سالم و ناسالم	9
سازمان سالم	10
سازمان ناسالم	11
سلامت سازمانی مدرسه	12
ویژگیهای مدرسه سالم و ناسالم	13
ویژگی های مدرسه سالم	14
ویژگی های مدرسه ناسالم	15
تأثیر سلامت سازمانی بر رفتار نیروی انسانی	16
مبانی نظری توانمند سازی	17
مفهوم توانمند سازی	18
تاریخچه توانمندسازی	19
معانی توانمند سازی	20
تعاریف توانمندسازی روان شناختی	21
مفهوم توانمند سازی و هدف های بکار گیری آن	22
اهمیت و ضرورت توانمندسازی کارکنان در سازمان ها	23
ابعاد روان شناختی و فردی توانمند سازی کارکنان	24
الف) ابعاد روان شناختی	25
ب) بعد ویژگی های فردی	26
الف - سطح تحصیلات و سابقه خدمت	27
ب- جنسیت افراد	28
ج - کانون کنترل	29
د- عزت نفس	30
عوامل اصلی مؤثر بر توانمند سازی از دیدگاه اسپریتزر	31
سه مرحله توانمند سازی از نظر بلانچارد	32
مزایای توانمند سازی کارکنان	33

۴۹	خود - توانمند سازی
۵۰	منبع کنترل و خودکار آمدی
۵۱	ارزش های اجتماعی نهفته در نظریه توانمندسازی
۵۲	اصول توانمندسازی
۵۳	مروری بر مبانی تجربی تحقیق
۵۳	تحقیقات انجام شده در ایران
۵۵	تحقیقات انجام شده در خارج از ایران
۵۶	چارچوب نظری تحقیق
۵۸	مدل مفهومی تحقیق
۵۹	خلاصه فصل اول
۶۱	فصل دوم
۶۱	نوع و روش تحقیق
۶۳	متغیر های تحقیق
۶۳	متغیر مستقل: سلامت سازمانی
۶۳	متغیر ملاک: توانمند سازی
۶۳	جامعه آماری
۶۳	حجم نمونه و روش نمونه گیری
۶۴	فرایند جمع آوری داده ها
۶۴	ابزار گردآوری داده ها
۶۶	روایی و پایایی ابزار تحقیق
۶۶	پرسشنامه سلامت سازمانی:
۶۷	پرسشنامه توانمند سازی:
۶۷	روش تجزیه و تحلیل داده ها
۶۷	خلاصه فصل دوم
۶۹	فصل سوم
۶۹	توصیف داده ها (یافته های جانبی تحقیق)
۷۱	توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس جنسیت
۷۲	توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس میزان تحصیلات
۷۳	توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس سابقه خدمت
۷۴	توصیف کمی متغیرهای تحقیق (یافته های اصلی تحقیق)
۷۴	توصیف کیفی متغیرهای تحقیق
۷۴	توصیف ابعاد متغیر سلامت سازمانی
۷۵	توصیف ابعاد متغیر توانمند سازی
۷۷	بررسی فرض نرمال

مقدمه

امروزه به دلیل گسترش علوم و تجارب بشری و توسعه فناوری و پیشرفت های صنعتی، گرایش به سازمان های آموزش و پرورش امری فراگیر و جهانی شده است. به حدی که یکی از شاخص های مهم رشد هر جامعه را به عهده گرفته است (صافی، ۱۳۹۳). آموزش و پرورش بویا محتاج مدارس سالم است. مدارس سالم به عنوان خرده سیستم های نظام آموزشی از اهمیت ویژه ای برخوردارند. ضرورت های جهان کنونی بسیاری از کشورهای پیشرفته را بر آن داشته است تا نظام آموزشی و پرورشی خود را پیوسته بررسی، تحلیل و نقد کنند و راه های ناسودمندی کار را رها سازند و شیوه های نو و سازگار با ضرورت های جهان کنونی و آینده نه چندان دور را بر پا دارند و کار آمد گردند. با شناخت وضعیت سلامت سازمانی، کمبودها، نقاط ضعف مدیریتی، توانایی های لازم فکری روشن و باعث انجام امور سازمانها به صورت علمی و کارشناسانه می شود. با به کار گیری افراد شایسته، جذب و استخدام آنها، برقراری کلاس های آموزشی، ترویج فرهنگ سازمانی و خلاقیت و مشارکت افراد می توان گام مؤثری در جهت ارتقای سلامت سازمانی برداشت. سلامت سازمانی را مایلز در سال ۱۹۶۹ تعریف کرده است.

به نظر او سلامت سازمانی اشاره می کند به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازمان به انتخاب نامناسب. استفاده نامطلوب از مهارتها، عدم جو مناسب برای شکوفایی خلاقیت ها می تواند سلامت و ارتقا سازمان را به خطر بیندازد. وقتی که به افراد مقامی داده می شود که متناسب با شأن آنها نبوده منجر به عملکرد نامناسب آنها شده و این باعث می شود که اعتماد کامل بین بخش های مختلف وجود نداشته باشد، سوء تفاهم و ناهماهنگی ایجاد می شود زمانیکه اهداف مشخص نباشند، ابهام در هدفها ایجاد می شود و در نتیجه تلاش هماهنگی از طرف کارکنان در جهت تحقق اهداف صورت نمی گیرد. چنان چه به یادگیری در سازمان اهمیت داده نشود سازمان در مراحل حفظ و بقا و رشد سازمانی خود موفق نمی شود. ولی اگر مدیران آموزشی برای انجام وظایف رهبری و مدیریت تربیت شوند و از مبانی فکری در چهارچوب نظری معتبری برخوردار باشند، در این صورت بر پایه شناخت و تشخیص خود خواهند توانست که در موقعیت های علمی چه می توانند انجام دهند و چگونه می توانند بهتر

و موثرتر انجام دهند. امروزه به ویژه در آموزش و پرورش نیاز به مدیران و رهبرانی است که نه فقط در امر تعلیم و تربیت مجرب و صاحب نظر باشند، بلکه در تشخیص مسائل و مشکلات اداری و سازمانی نیز دقت و مهارت داشته باشند (علاقه بند ، ۱۳۹۰). با توجه به مباحث فوق و اهمیت نقش سلامت سازمانی در افزایش کارایی و توانمندی معلمان، پژوهشگر به دنبال بررسی بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان کنارک است.