



بررسی جو سازمانی؛ موردکاوی هنرستان رهبر انقلاب

آموزش و پرورش تهران منطقه ۱۵

مؤلف: داود سلامت حسن آبادی

- سرشناسه : سلامت حسن آباد، داود، ۱۳۵۳-
عنوان و نام پدیدآور : بررسی جو سازمانی؛ موردکاوی هنرستان رهبر انقلاب : آموزش و پرورش تهران منطقه ۱۵ / موالف داود سلامت حسن آبادی.
- مشخصات نشر : تهران: کار و مهارت، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری : ۱۲۸ ص.: مصور (بخشی رنگی)، جدول.
شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۹۵۷۲۴-۷-۴
- وضعیت فهرست نویسی : فیا
یادداشت : کتابنامه: ص. ۱۲۸-۱۱۴؛ همچنین به صورت زیر نویس.
موضوع : آموزش و پرورش -- ایران -- مدیریت -- نمونه پژوهی
Education -- Iran -- Management -- Case studies
رفتار سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی
Organizational behavior -- Iran -- Case studies
فرهنگ سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی
Corporate culture -- Case studies Iran --
آموزشگاه ها -- ایران -- نمونه پژوهی
Educational institutions -- Iran -- Case studies*
معلمین -- ایران -- روابط با مدیران -- نمونه پژوهی
Teacher-principal relationships -- Iran -- Case studies
آموزش و پرورش -- ایران -- نیروی انسانی -- نمونه پژوهی
Education -- Manpower -- Iran -- Case studies
- رده بندی کنگره : ۲۸۰۶LB
رده بندی دیویی : ۳۷۱/۲۰۰۹۵۵
شماره کتابشناسی ملی : ۸۶۷۲۹۹۳
اطلاعات رکورد : فیا
کتابشناسی

عنوان کتاب: بررسی جو سازمانی؛ موردکاوی هنرستان رهبر انقلاب: آموزش و پرورش تهران منطقه ۱۵

مؤلف: داود سلامت حسن آبادی

ناشر: کار و مهارت

قیمت: ۷۰۰۰ تومان

سال چاپ: ۱۴۰۰

نوبت چاپ: اول

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۵۷۲۴-۷-۴

فصل اول : کلیات تحقیق	۱
۱-۱- مقدمه	۲
۲-۱- بیان مسأله	۴
۳-۱- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق	۸
۴-۱- اهداف مشخص تحقیق	۹
۱-۴-۱- هدف آرمانی	۹
۲-۴-۱- هدف کلی	۹
۳-۴-۱- هدف کاربردی	۹
۵-۱- سؤالات تحقیق	۱۰
۱-۵-۱- سؤال کلی	۱۰
۲-۴-۱- سؤال فرعی	۱۰
۶-۱- فرضیه تحقیق	۱۰
۱-۶-۱- فرضیه کلی	۱۰
۷-۱- تعریف مفهومی و عملیاتی واژه‌ها و اصطلاحات	۱۱
۱-۷-۱- تعاریف مفهومی	۱۱
۲-۷-۱- تعاریف عملیاتی	۱۱
۱-۲-۷-۱- وضعیت اول	۱۱
۲-۲-۷-۱- وضعیت دوم	۱۲
۳-۷-۱- تعریف عملیاتی حاصل از پرسشنامه	۱۴
۱-۳-۷-۱- چهارملاک تعاملات کارمند- کارمند	۱۴
۲-۳-۷-۱- چهارملاک تعاملات مدیر- کارمند	۱۵
فصل دوم : مبانی نظری و پیشینه تحقیق	۱۶
۱-۲- مقدمه	۱۷
۲-۲- مبانی نظری	۱۹
۳-۲- ابعاد جو سازمان	۲۲

۴-۲	ساز و کارهای تأثیر جو سازمانی	۲۴
۵-۲	دیدگاه های مختلف	۳۱
۱-۵-۲	رویکرد ساختار	۳۱
۲-۵-۲	رویکرد ادراکی	۳۱
۳-۵-۲	رویکرد تعاملی	۳۲
۴-۵-۲	رویکرد فرهنگی	۳۲
۶-۲	انواع جو سازمانی	۳۲
۷-۲	عملکرد جو سازمانی	۳۳
۸-۲	تفاوت جو با فرهنگ سازمانی	۳۴
۹-۲	نظریه های جو سازمانی	۳۵
۱۰-۲	انواع جو سازمانی طبق مدل هالپین و کرافت	۳۶
۱۱-۲	جو سازمانی وین هوی و دنیس سیر	۳۸
۱۲-۲	سنخ شناسی جو سازمانی	۳۹
۱-۱۲-۲	ابعاد جو سازمانی	۳۹
۲-۱۲-۲	عوامل مؤثر در تعیین جو مدارس	۳۹
۱۳-۲	شاخص های جو سالم سازمانی	۴۰
۱۴-۲	مراحل بهبود جو سازمانی	۴۰
۱۵-۲	پیشینه تحقیق	۴۳
۱۶-۲	نتایج پژوهش	۴۷
۱۷-۲	یافته ها	۴۸
۱۸-۲	اصالت / ارزش	۴۸
۱۹-۲	نتایج تحقیق	۵۲
۲۰-۲	جدول پیشینه تحقیق (۱)	۵۴
۲۱-۲	جدول پیشینه تحقیق (۲)	۵۴
۲۲-۲	مدل مفهومی	۵۶
فصل سوم :	روش شناسی تحقیق	۵۷
۱-۳	مقدمه	۵۸

۵۸	۲-۳- روش تحقیق
۵۹	۳-۳- هدف اصلی موردکاوی
۵۹	۴-۳- اهداف این تحقیق
۶۰	۵-۳- ابزار اندازه گیری
۶۳	۶-۳- روش گردآوری داده ها
۶۳	۱-۶-۳- مطالعات کتابخانه ای
۶۳	۲-۶-۳- مطالعات میدانی
۶۴	۷-۳- جامعه آماری ، روش نمونه گیری و حجم نمونه
۶۵	۸-۳- روش ها و ابزار تجزیه و تحلیل
۶۶	۱-۸-۳- مدل اندازه گیری
۶۶	۲-۸-۳- مدل ساختاری
۶۷	فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده های آماری
۶۸	۱-۴- مقدمه
۶۹	۲-۴- آمار توصیفی
۶۹	۱-۲-۴- توصیف ویژگی های جمعیت شناختی اعضای نمونه
۷۰	۲-۲-۴- جدول توزیع فراوانی درصد برحسب تحصیلات
۷۱	۳-۲-۴- جدول توزیع فراوانی درصد برحسب تحصیلات
۷۲	۳-۴- آمار تحلیلی
۷۲	۱-۳-۴- مراحل عمومی آزمون فرض آماری
۷۴	۲-۳-۴- آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش
۷۵	۳-۳-۴- ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش
۷۶	۴-۳-۴- مدل سازی معادلات ساختاری
۷۷	۵-۳-۴- آزمون برازش الگویمفهومی
۷۸	۶-۳-۴- تفسیر نتایج ارزیابی تناسب مدل
۷۹	۴-۴- ارزیابی بخش اندازه گیری مدل
۸۰	۱-۴-۴- جدول علانم اختصاری نمودار تحلیل عاملی و معادلات
۸۱	۲-۴-۴- نمودار تحلیل عاملی جو پدرانه (FI)

چکیده

مدارس به عنوان اصلی ترین نهاد و از ارکان اصلی نظام آموزش و پرورش و تعلیم و تربیت کشور هستند و معلمان و عوامل آموزشی و تربیتی مدارس عناصر اصلی این نهاد هستند.

وجود معلمان کارآمد، علاقمند و با روحیه از مهمترین دغدغه های برنامه ریزان و متولیان نظام آموزشی کشور می باشند. جو سازمانی مؤثرترین عنصر در کارانی و اثربخشی معلمان و بروز توانایی ها و مهارت های ایشان است. در واقع جو سازمانی را می توان مشابه با شخصیت برای یک انسان در نظر گرفت. هر مدرسه دارای شخصیت و یا به عبارتی فردیت و وجود خاص خود است. به نوعی می توان گفت که منظور از جو همان برداشت معلمان از محیط کار است. با توجه به اثر غیر قابل انکار جو سازمانی به روابط کارکنان و معلمان و دانش آموزان بر آن شدیم که با داشتن یک برآورد مناسب از نوع و وضعیت جو و نقاط قوت و ضعف آن به راه کارهای مناسبی برای بهبود و ارتقاء جو سازمانی دست یابیم. جو سازمانی از دید صاحب نظران می تواند شامل جو باز - گرم و صمیمی که تسهیل گر روابط انسانی و جوهای بسته، سرد و غیر صمیمی که موجب انسداد و برهم خوردن روابط انسانی می شوند (راجرسی، ۲۰۱۲)، باشد. این پژوهش در سطح هنرستان رهبرانقلاب و به صورت موردکاوی و از طریق شرکت همه عناصر در تحقیق یعنی تمام شماری به تعداد ۸۳ نفر صورت پذیرفته است. فرضیه تحقیق بین رفتار وضعیت موجود و مطلوب جو سازمانی (کارمند - کارمند) و (مدیر - کارمند) هنرستان رهبرانقلاب منطقه ۱۵ آموزش و پرورش از دیدگاه کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد.

تعریف عملیاتی جو سازمانی در این تحقیق نمرات حاصل از پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت (۲۰۰۲) می باشد که در ۸ بعد روحیه گروهی - مزاحمت - علاقه مندی - صمیمیت - ملاحظه گری یا مراعات - فاصله گیری - نفوذ و پویایی و تأکید بر تولید که مشتمل بر ۳۲ سوال می باشد که هر بعد ۴ سوال از طیف لیکرت ۵ درجه ای است. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۴ برآورد گردیده است.

روش تحقیق برحسب هدف کاربردی و برحسب روش گردآوری اطلاعات توصیفی است که در مقطع زمانی خاصی صورت گرفته است. شرکت کنندگان در تحقیق در طیف مدرک تحصیلی دیپلم ۱۱/۶۷ درصد و فوق دیپلم ۱۶/۶۶ و لیسانس ۶۴/۱۷ و فوق لیسانس ۷/۵ درصد قرار داشته اند.

نتایج حاصل از تحقیق بر اساس آزمون کالموگراف اسمیرنوف تمامی ضرایب ۱۰ گانه دارای توضیح نرمال بوده و فرضیات تحقیق با توجه به ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیر اصلی تحقیق یعنی رفتار وضعیت موجود و مطلوب جو سازمانی (کارمند - کارمند) و (مدیر - کارمند) و سایر مؤلفه های تحقیق همگی بین رابطه معنی دار بوده و تأیید گردیده است. با توجه به ضرایب استاندارد شده همه عوامل مذکور در جو سازمانی نقش داشته و در این ارتباط جو پدانه با بار ۰/۷۳ بیشترین نقش را داشته است.