

تقدیم به ره پویان کمال تربیت و آسان سازان شناخت و معرفت

اهمال کاری شغلی مدیران مدارس ابتدایی

پیش بینی اهمال کاری شغلی براساس خرد سازمانی و خودرهبری مدیران مدارس
ابتدایی

www.ketab.ir

کلثوم باج

فاطمه کیا حیرتی

با راهنمایی و نظارت دکتر پریناز بنی سی

- سرشناسه : باج، کلتوم، ۱۳۶۵-
 عنوان و نام پدیدآور : افعال کاری شغلی مدیران مدارس ابتدایی؛ پیش‌بینی افعال کاری شغلی بر اساس خرد سازمانی و خودرهبری مدیران مدارس ابتدایی / کلتوم باج، فاطمه کیه‌حیرتی.
 مشخصات نشر : گرج: مدیر فلاح، ۱۴۰۱.
 مشخصات ظاهری : ۱۱۷ص.
 شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۷۸۶۱-۲۵-۹
 وضعیت فهرست نویسی : فیبا
 یادداشت : کتابخانه‌مدی. ۱۱۷ - ۱۱۷.
 عنوان دیگر : پیش‌بینی افعال کاری شغلی بر اساس خرد سازمانی و خودرهبری مدیران مدارس ابتدایی.
 موضوع : مدیران مدارس ابتدایی

Procrastination Elementary school principals
 Educational accountability — مسئولیت پذیری، آموزش و پرورش —
 خود رهبری
 Self-management (Psychology)

شناسه افزوده : کیا حیرتی، فاطمه، ۱۳۷۰ -

رده بندی کنگره : ۹/LB۲۸۳۱

رده بندی دیویی : ۲۰۱۲/۳۷۱

شماره کتابشناسی ملی : ۸۸/۱۵۰۰۰

اطلاعات رگورده : فیبا

کتابشناسی

نام کتاب : افعال کاری شغلی مدیران مدارس ابتدایی

نویسندگان: کلتوم باج و فاطمه کیه‌حیرتی

ناشر: مدیر فلاح

نوبت چاپ: اول ۱۴۰۱

تعداد صفحه: ۱۱۷

شمارگان: ۱۰۰۰

جایگاه و صفاتی: انتشارات مدیر فلاح

قیمت: ۹۰۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۸۶۱-۲۵-۹

مرکز پخش: انتشارات مدیر فلاح

نشانی: گرج، چهار راه هفت تیر - لاله یک - ساختمان نیکو ط - اول

تلفن: ۰۲۶-۳۲۲۱۱۳۷۶ همراه

Email: r.modirfallah@yahoo.com

۰۹۳۹۱۵۰۷۶۳۶

فهرست مطالب

۸.....	مقدمه
--------	-------

فصل اول

۱۳.....	اهمال کاری
۱۶.....	انواع اهمال کاری
۱۸.....	علل اهمال کاری شغلی
۲۰.....	علل فیزیولوژیکی اهمال کاری
۲۱.....	علل روانشناختی اهمال کاری
۲۴.....	اهمال کاری به عنوان یک اختلال شخصیتی
۳۰.....	بررسی اهمال کاری به عنوان یک ویژگی شخصیتی
۳۴.....	پیشایندهای اهمال کاری
۳۶.....	پیامدهای اهمال کاری
۳۸.....	پیامدها و صورت های مثبت اهمال کاری
۴۳.....	سبک های مقابله ای اهمال کاری
۴۷.....	ویژگی ها و صلاحیت های مدیر مدرسه غیر اهمال کار

فصل دوم

۵۷	 خرد سازمانی
۵۹	 تعاریف خرد سازمانی
۶۲	 خرد در حوزه روانشناسی
۶۸	 خرد در حوزه سازمانی
۷۰	 بررسی تعاریف خرد سازمانی از دیدگاه محققان
۷۲	 اهمیت خرد سازمانی
۷۴	 بهبود خرد سازمانی
۷۶	 پیش نیازهای ضروری جهت بهبود سطح خرد سازمانی
۷۶	 تقویت سرمایه اجتماعی سازمان
۷۷	 توجه به جایگاه سرمایه فکری در سازمان
۷۸	 سرمایه فرهنگی در راستای تقویت سازمان
۷۸	 ضرورت توجه به فرهنگ سازمانی
۷۹	 تبدیل سازمان به سازمان یادگیرنده
۸۰	 خرد سازمانی و یادگیری
۸۱	 خرد سازمانی و خرد تجاری
۸۲	 سه مدل نظری برای حمایت از خرد سازمانی
۸۳	 رویکردهای خرد سازمانی
۸۳	 رویکرد رفتارگرایی
۸۴	 رویکرد شناخت گرایی

۸۵	 رویکرد اجتماعی
۸۵	 ضریب خرد سازمانی

فصل سوم

۸۹	 خودرهبری
۹۴	 فواید فردی و سازمانی خودرهبری
۹۵	 خودمدیریتی و خودرهبری
۹۷	 خودرهبری معلم
۹۸	 فرایند خودرهبری
۱۰۱	 انتخاب ها و تصمیمات
۱۰۳	 شخصیت، توانمندی ها و انگیزه
۱۰۷	 چشم انداز خودرهبری

فصل چهارم

۱۰۹	 یافته ها و تبیین یافته ها
۱۲۲	 پیشنهادات کاربردی
۱۲۵	 منابع

مقدمه

سازمان ها اصولاً به منظور نیل به اهدافی ایجاد گردیده اند که میزان موفقیت در دستیابی به اهداف سازمانی در ارتباط مستقیم با نحوه عملکرد نیروی انسانی مشغول به کار در سازمان ها است. بنابراین ارزشیابی کارکنان و عملکرد آنها در مدیریت منابع انسانی از جایگاه مهمی برخوردار است.

اهمال کاری بر بهره وری فردی و سازمانی اثرات منفی زیادی بر جای می گذارد. اهمال کاری پدیده جدیدی نیست؛ بلکه یک معضل جهانی می باشد که در همه فرهنگ ها وجود دارد و بیش از ۲۰ درصد افراد در کارهای روزمره خود اهمال کاری را تجربه می کنند. اهمال کاری به تعویق انداختن مسئولیت هایی است که افراد موظف به انجام دادن آن ها هستند و شامل حوزه های مختلفی می باشد که یکی از آنها تاخیر در انجام فعالیت های شغلی و کاری می باشد. سازمان هایی که افراد آن مبتلا به تعلل در کار می باشند: خستگی، ناامیدی، ترک کار، غیبت از کار، عدم موفقیت و مشکلات جسمی و روحی از ویژگی کارکنان آنان و عدم تحول و افت عملکرد و کارایی از ویژگی های سازمانی آنان خواهد بود. اهمال کاری می تواند از طریق ممانعت از پیشرفت و عدم دسترسی به اهداف، پیامدهای نامطلوب و جبران ناپذیری داشته باشد و موجب عدم بهره وری فردی و سازمانی گردد و همچنین صدمات اقتصادی و اجتماعی زیادی را به دنبال داشته باشد.