

بسم الله الرحمن الرحيم

بررسی رابطه جو سازمانی

با روحیه دیران

www.ketab.ir

تألیف:

حسین شهرآبادی

نشر انعکاس

بهار ۱۴۰۱

شناسنامه

سرشناسه

: شهرآبادی، حسین؛ ۱۳۵۲-

عنوان و نام پدیدآور : بررسی رابطه جو سازمانی با روحیه دبیران / تألیف: حسین شهرآبادی

مشخصات ظاهری : وزیری، ۱۰۰ ص.

مشخصات نشر : رشت: انعکاس، ۱۴۰۱.

شابک : ۵۰۰۰۰۰ ریال: ۸-۳۶-۷۷۴۵-۶۲۲-۹۷۸

وضعیت فهرست‌نویسی : فیلپای مختصر؛ اطلاعات کامل در سایت کتابخانه ملی ایران به آدرس
opac.nlai.ir با کد پیگیری ۸۸۵۰۵۳۰ موجود می‌باشد.

موضوع : جو سازمانی -- روحیه دبیران

موضوع : Organizational atmosphere - Teachers' spirit

کد پیگیری : ۸۸۵۰۵۳۰

نام کتاب : بررسی رابطه جو سازمانی با روحیه دبیران

تألیف : حسین شهرآبادی

ویراستار : محمد شاه محمدی

ناشر : نشر انعکاس

سال و نوبت چاپ : چاپ اول ۱۴۰۱

شمارگان : ۱۰۰۰

قیمت : ۵۰۰۰۰۰ ریال

شابک : ۸-۳۶-۷۷۴۵-۶۲۲-۹۷۸

حق چاپ برای ناشر محفوظ است.

مرکز نشر و پخش: رشت، کمربندی شهید بهشتی، خیابان شهید نظری، کوچه دهم،

روبروی مسجد امام حسین (ع)، نشر انعکاس، پلاک ۳۰۵/۱ - کدپستی ۴۱۴۵۹۸۵۷۱۵

تلفکس: ۰۱۳۳۳۴۲۴۲۶۱ - همراه: ۰۹۱۱۷۶۰۵۶۲۷ - Email: Info@thesisbook.ir

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
پیشگفتار	۵
مقدمه	۸
فصل اول: مبانی نظری	۱۱
پیشینه نظری تحقیق	۱۱
سیر تحولات نظریه های جو سازمانی	۱۱
مبانی نظری جو سازمانی	۱۳
عوامل مؤثر بر جو سازمانی	۱۴
اثرات جو و روابط تعاملی میان متغیرها	۲۴
ابعاد جو سازمانی	۲۷
مولفه های جو سازمانی	۲۸
رویکردهای جو سازمانی	۳۰
نظریه های جو سازمانی	۳۶
مدل جو سازمانی هالپین و کرافت (رفتار معلم - مدیر: باز تا بسته)	۳۶
انواع جو سازمانی طبق مدل هالپین و کرافت	۳۷
جو سازمانی «وین هوی و دنیس سیو» OCDQ - ML	۴۶
مکانیسم های تأثیر گذاری جو سازمانی	۵۱
عوامل عمده در کیفیت جو سازمانی	۵۲
محیط مادی	۵۳
ساختار سازمانی	۵۳

۵۳	 سازماندهی کار
۵۴	 ارتباطات بین اشخاص
۵۴	 بعد اجتماعی سازمان
۵۵	 جو سازمانی و روحیه کارمندان
۵۶	 عوامل اثر گذار بر روحیه
۵۶	 اجزاء روحیه
۶۰	 فصل دوم: پیشینه پژوهش
۷۷	 پژوهش های خارجی
۸۰	 نتایج
۸۳	 فصل سوم: بحث، نتیجه گیری و ارائه پیشنهادات
۸۳	 خلاصه یافته ها
۸۴	 بحث و تفسیر یافته ها
۸۵	 نتیجه گیری
۸۹	 محدودیت ها
۸۹	 پیشنهادها
۸۹	 پیشنهاد های کاربردی
۹۲	 فهرست منابع

پیشگفتار

در عصر جدید، یعنی عصر اطلاعات و دانش، سازمانها باید یاد بگیرند که چگونه از محیط خود بهتر بیاموزند، چگونه مرزهای سازمانی را درنوردند و چگونه با دیگر واحدهای سازمان و سایر سازمانها مراوده، مذاکره، مباحثه و مفاهمه نمایند و در این فرآیند اندیشه های جدید را بیاموزند و اندیشه های جدید خلق نمایند (مهر علیزاده و همکاران، ۱۳۸۴).

در چنین شرایطی جو سازمانی مربوط به تعیین ویژگی های قابل اندازه گیری محیط کار است که بطور مستقیم یا غیرمستقیم توسط کسانی که در این محیط کار می کنند درک شده است و فرصت می شود که روی انگیزش و رفتارشان تاثیر می گذارد. همچنین به عنوان منبعی موثر و بانفوذ جهت شکل دهی رفتار عمل می کند. در جو باز و مطلوب، کارکنان از رضایت شغلی قابل توجهی برخوردارند و انگیزه کافی برای غلبه بر مشکلات دارند. آنها دارای نیروی محرکه لازم برای ترتیب دادن کارها و حفظ تحرک سازمان هستند. به علاوه کارکنان به همکاری با سازمان خود افتخار می کنند. کارکنان به خوبی با یکدیگر همکاری می کنند و امور سازمان را تمام و کمال انجام می دهند. تحقیقات نشان داده اند که جو سالم سازمانی به طور مثبت روی کارکنان تاثیرات عمیقی دارد. لذا عوامل و عناصر تشکیل دهنده جو، صداقت (شفافیت)، استانداردها، مسئولیت ها، انعطاف پذیری، پاداش ها و تعهد گروهی است. زمانی که میزان هر یک از این ابعاد در هر یک از کارکنان بالا رود، افراد به وسیله

محیط کارشان برانگیخته می شوند، یعنی محیط کار بعنوان مکانی لذت بخش و سودآور تلقی می شود. شاید بتوان این گونه نیز تحلیل کرد که مؤثر بودن افراد در به ثمر رساندن اهداف سازمانی بستگی مستقیم به چگونگی روحیه آنها دارد. از این رو توجه به بالا بردن سطح روحیه کارکنان سازمانی جای پر ارج و اهمیتی را در اداره امور سازمانهای اجتماعی به خود اختصاص داده است. کلمه روحیه نظیر کلمات حالت مزاجی به تنهایی معنی مشخص و یا خوب و بد ندارد. همانطور که اطلاع بر حالت مزاجی انسان که نشان دهنده احوال عمومی بدن است مهم است، دانستن روحیه نیز حائز اهمیت است زیرا نمایانگر وضع کلی روابط انسانی در یک سازمان است. روحیه مجموعه ای از طرز فکر و احساسات و عواطف انسان است. روحیه مجموعه کمی و کیفی هاله های پدیده ای احساسات، عواطف و اشتیاق فردی و یا گروهی برای کار بهتر است. روحیه و انگیزه دو عامل کیفی تلفیقی وجود انسانی است. مجزا ساختن روحیه از انگیزه های انسانی کاری اجتناب ناپذیر است. بدین معنی که انگیزش، آدمی را از داخل وجود برمی انگیزد تا فعل و انفعالاتی را از خود بروز دهد و روحیه چگونگی شدت و ضعف اینگونه فعل و انفعالات را مشخص می سازد. برای مثال اگر موتور یک اتومبیل را در نظر بگیریم انرژی حاصل از سوخت را انگیزه (عامل دینامیک) و طرز کارکرد (تند، کند، عادی) را روحیه می نامیم، (احمدی فر. ۱۳۷۶).

شاید بتوان این گونه نیز تحلیل کرد که درجه موفقیت و بازدهی عالی انسان حاصل کنش ها و واکنش هایی است که بین انگیزه های درونی و روحیه ایجاد می شود. پس

انجام هر کاری برای انسان بصورت مطلوب باید بر پایه هماهنگی انگیزه و روحیه در یک جهت باشد و در غیر این صورت عدم بازدهی مثبت در فرد و یا در حالت گروهی را باعث می‌گردد. برای مثال اگر کارگر ماهر را در محیطی قرار دهیم ولی وی کار خود را بخوبی انجام ندهد در این حالت انگیزه و روحیه با یکدیگر همگام نبوده و هر کدام جهت‌های مخالف یکدیگر را طی می‌نمایند که در نتیجه از قوه دافع یکدیگر کارکرد منفی حاصل می‌کنند. سوم اشخاصی هستند که هیچ ارتباط مشخصی را بین روحیه و عملکرد باور ندارند؛ اما رابطه بین روحیه و حضور منظم در محیط کار خیلی روشن و مشخص است، بطوریکه کارمندان با روحیه حضورشان در محل کار به نسبت کارمندانی که روحیه ضعیفی دارند خیلی منظم‌تر است (حیدری، ۱۳۸۷).

ضمن قدردانی و سپاسگزاری از بزرگوارانی که با اظهار نظر و انتقاد سازنده‌شان به روشن شدن بسیاری از نکات کمک کرده و زمینه مساعد و حمایت‌آمیزی برای چاپ و نشر این کتاب فراهم کردند؛ امید است انتشار این کتاب گامی هرچند کوچک در جهت رشد و ارتقای دانش خوانندگان عزیز برداشته باشد. از خوانندگان محترم خواهشمند است پیشنهادها و انتقادات خود را به آدرس ایمیل info@thesisbook.ir ارسال نمایید تا در چاپ‌های بعدی مورد استفاده قرار گیرد.

حسین شهرآبادی

بهار ۱۴۰۱