

جوسانی را شناسیم

www.ketab.ir

سرشناسه	: افسری، حسن، ۱۳۴۶ -
عنوان و نام پدیدآور	: جو سازمانی را بشناسیم / نوشته: حسن افسری، زینب محمدی
مشخصات نشر	: تهران: کتاب ارشد، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۸۱ ص.: مصور، جدول.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۶۵۶۰-۶۷-۰ ریال: ۱۰۰۰۰۰
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۶۰ - ۶۷.
موضوع	: فرهنگ سازمانی
موضوع	: Corporate culture
موضوع	: رفتار سازمانی
موضوع	: Organizational behavior
شناسه افزوده	: محمدی، زینب، ۱۳۵۸ -
رده بندی کنگر	: ۹۹ ج ۳ / HD۵۸/۷
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۶
شماره کتابشناسی ملی	: ۲۵۹

انتشارات کتاب ارشد:

عنوان:	جو سازمانی را بشناسیم
نویسنده:	حسن افسری - زینب محمدی
شمارگان:	۱۰۰۰ نسخه
نوبت چاپ:	اول ۱۳۹۵-۸۲ صفحه
قیمت:	۱۰۰۰۰۰ ریال
شابک:	978-600-6560-67-0

۱	پیشگفتار
۷	جو سازمانی
۷	تعاریف جو سازمانی
۱۳	ادراک
۱۵	عوامل مؤثر بر ادراک
۱۸	جو سازمانی از نگاه من و کرافت
۲۰	مؤلفه های جو سازمانی
۲۲	انواع جو سازمانی از نگاه هالپین و کرافت
۲۲	جو باز
۲۳	جو بسته
۲۴	جو پدرانیه
۲۵	جو خود مختار
۲۶	جو کنترل شده
۲۷	جو آشنا
۲۹	جو سازمانی از نگاه هوی و سیو

- ۳۱..... جو سازمانی از نگاه تاجی یوری
- ۳۳..... جو سازمانی از نگاه کیت دیویس
- ۳۵..... جو سازمانی از نگاه هریسون
- ۳۷..... جو سازمانی از نگاه هاجتس
- ۳۷..... جو سازمانی از نگاه برنز و استالکر
- ۳۹..... ویژگیهای جو سازمانی
- ۴۲..... دیدگاههای گوناگون در مورد شناسایی جو سازمانی
- ۴۴..... جو سازمانی چگونه عمل می کند
- ۴۶..... عوامل تأثیر گذار در جو سازمانی
- ۵۳..... راهبردهای تغییر جو سازمانی
- ۵۷..... رهنمودهای پیشنهادی دسلر جهت بهبود جو سازمانی
- ۵۸..... ابعاد جو سازمانی
- ۵۸..... عوامل مؤثر در تعیین جو مدارس
- ۵۹..... شاخصه های جو سالم سازمانی

عنوان

صفحه

مراحل بهبود جو مدارس ۵۹

فرهنگ ارمانی و جو سازمانی ۶۱

جو سازمانی و روحیه ۶۵

www.ketab.ir

پیشگفتار

در اثر گسترش تمدن و توسعه اجتماعات، زندگی جمعی موجب شد که انسانها جهت رفع نیاز های خود دست به دست هم دهند و با یاری یکدیگر در مسیر خواسته های مشترک کوشش نمایند. گرد آمدن انسانها موجب گردید که با اهتمام متعارف، حد اکثر رضایت شخص بوجود آید. در نتیجه فعالیت گروهی شکل گیرد و موجب پیدایش سازمان شود پس سازمان زاینده فعالیت گروهی است، که از افراد گروه برای رسیدن به یک هدف معین و مشترک دور هم جمع می شوند (عسکریان، ص ۳۵، ۱۳۷۶)

امروزه انواع خدمات و تعالیات مورد نیاز جامعه را سازمانهای گوناگون فراهم می کنند از این رو گرایش امور زندگی وابسته به سازمانها و پیشرفت و بقای جامعه تابع کار و عملکرد مؤثر آنهاست. (علاقه بند، ۱۳۷۵)

مدیریت و رهبری از ارکان هر سازمان و جامعه ای است. مدیریت آموزشی، در بین سایر مدیریت ها از جایگاه ویژه ای برخوردار است. اگر آموزش و پرورش هر جامعه در راس همه

مسائل جامعه باشد مدیریت آموزشی نیز با همان منطق جایگاه مهمی در بهسازی و توسعه جامعه دارد. اگر مدیران آموزشی یک جامعه دارای دانش و مهارت کافی باشند، بدون تردید، نظام آموزشی نیز از اثر بخشی، کارایی و اعتبار بالایی برخوردار خواهد بود (میر کمالی، ۱۳۷۳،

یکی از وظایف مدیریت و رهبر آموزشی بوجود آوردن محیطی سالم و مطلوب در مدرسه است. در بعضی از مدارس، محیط کار شادی بخش و روح افزاست و در پاره ای دیگر محیط چنان کسل کننده و نامطبوع است که معلم و دانش آموز از مدرسه تنفر دارند و حتی المقدور از آن بهیزاد. در مدارس نوع اول معلمان به یکدیگر علاقه مند هستند و از کار کردن با دانش آموز لذت می برند. در مدارس نوع دوم امور مشترک بین معلمان بسیار کم و محدود است و معلمان در اولین فرصت ممکن، خود را از دسترس دانش آموزان دور می سازند. اختلافی که در این دو نوع مدرسه دیده می شود بیشتر ناشی از روشی است که مدیر یا رهبر آموزشی در مناسبات خود با افراد پیش می گیرد و چگونگی روابط میان افراد را معین می سازد (کیمبل وایلز، طوسی، ۱۳۷۰،

جوسازمانی شرایط حاکم بر سازمان است که اعضای یک سازمان در آن شرایط اشتغال دارند. جو در سازمان به دو صورت باز و بسته مطرح می شود. در جو باز، مراودات بین اعضا و مدیریت آزاد منشاء است. در چنین جوی، آزادی بیان، ارائه پیشنهادات و انتقادات رواج دارد برعکس در جو بسته، آزادیهای اعضا محدود است. ارتباطات بین مدیریت و اعضا آمرانه است. (عسکریان، ۱۳۸۷، ص ۶۱)

کرایس آجریس می گوید که وظیفه رهبر ایجاد جو گرم سازگار یا متجانس است نه در آن فرد بتواند با آزادی نسبی احساسات و عواطف و نگرشهای فرد بیان کند (میر کمالی، ۱۳۷۳)

((جو سازمانی درک کارکنان انعطاف پذیری است که در آن مشغول به کار هستند.)) با این دید می توان جو سازمانی را نتیجه رهبری مدیر دانست. چون با اعمال رهبری اصولی می توان جو کاری را در سازمان سالم و مطبوع کرد و در یک جو سازمانی سالم، رشد و بروز خلاقیت انسانی، جهت هر چه درست و با توان انجام داد، کار فراهم می شود. (عسکریان، ۱۳۸۷)

روحیه ترکیبی از طرز تلقی، احساسات و عواطف فرد یا افراد نسبت به انجام کار تا حد توان در یک محیط کاری است، هر اندازه فعالیت فرد یا گروه سازمانی توأم با رضایت خاطر باشد روحیه کاری مطلوب، در نتیجه انجام کار با حد اکثر توان صورت می گیرد. و در صورت عکس روحیه نا مطلوب و پایین است، در نتیجه کار با حد

همچنان روحیه در کمیت کار افراد تأثیر دارد و روحیه ضعیف از میزان تولید منکاه. در حالیکه روحیه بالا سبب افزایش تولیدمی شود هرگاه روحیه قوی باشد کارکنان مدرسه در کوشش بسیار برای بهبود امر یادگیری بانسی هستند. ولی اگر روحیه ضعیف باشد معلمان هرگز حد اکثر توانائی و قدرت خود را بکار نمی برند و در نتیجه مدرسه با حد اقل کفایت و کارایی کارکنانش به کار ادامه می دهد (کیمیل وایلز، طوسی، ۱۳۷۰ ص ۶۱)

باتوجه به اینکه ایجاد، افزایش، حفظ پایداری بهره‌های جزء نقشهای اصلی مدیریت است و روحیه مبین انجام کار به وسیله شاغل با حداکثر توان است و اشتغال در سازمان هنگامی مطرح است

که نیروی انسانی، کار آمد و فعالیتش مؤثر باشد پس با افزایش روحیه ، بهره وری در مفهوم خاص خود ،چه در بعد تولید با کیفیت بالا با صرف منابع حداقل و چه در بعد افزونی ستانده به داده حاصل می شود . (عسکریان، ۱۳۸۷)

مدیریت رهبری از ارکان هر سازمان و جامعه ای است و با آنکه همه مدیریت ها به نوبه و در جای خود مهم و پر ارزش هستند، اگر مدیریت آموزشی را با دیگر انواع مدیریت مورد مقایسه قرار دهیم متوجه می شویم که هیچ یک از آنها به اندازه مدیریت آموزشی حائز اهمیت نیست چون مدارس سازمانی است که مدیریت آن در تربیت تعداد زیادی از کودکان و شکل دادن شخصیت آنها دخالت و نفوذ چشمگیر دارد و هر گونه کوتاهی و سهل انگاری و اشتباه او و همکارانش تأثیرات نامطلوب و زیان بار زیادی در رشد افراد و کل جامعه دارد (میر کمالی ، ۱۳۷۳ ، ۱۶-۱۰)