

از آموزش مدیران تا مدیریت آموزشی

الهام رضایی
روح الله اسدی

کتاب
چین



سازمان اسناد و کتابخانه ملی

سرشناسه: رضایی، الهام، ۳۶۳،
عنوان و نام پدیدآورنده: از آموزش مدیران تا مدیریت آموزشی / الهام رضایی
روح الله اسدی
مشخصات نشر: کرمانشاه: گلچین ادب، ۱۳۹۷
۱۲۰ ص. نمودار

ISBN: ۹۷۸-۶۰۰-۷۸۹۰-۹۶-۷

وضعیت فهرست نویسی: فیا
موضوع: امنیت شغلی
موضوع: job security
موضوع: مدیریت

موضوع: management

شناسه افزوده: اسدی، روح الله، ۱۳۶۲-

HD ۵۷۰۸/۴/۶۴ الف ۱۳۹۷

کتابشناسی ملی

۳۳۱/۲۵۹۶

۵۱۶۶۸۹۰



نشر گلچین ادب

dabgol@gmail.com

golchin.darab@yahoo.com

T:09189280225

از آموزش مدیران تا مدیریت آموزش

الهام رضایی - روح الله اسدی

طرح جلدو صفحه آرایي:	داراب گلچين
نشر:	گلچين ادب
شمارگان:	۵۰۰ نسخه
نوبت چاپ:	اول ۹۷
قيمت:	۱۵۰۰۰ تومان

978 - 600 - 7890 - 96 - 7

فهرست مطالب

مقدمه / ۳	جمع بندی / ۶۶
فصل اول: ادبیات و پیشینه تحقیق	مدل مفهومی تحقیق / ۶۹
مقدمه / ۹	فصل دوم: روش اجرای تحقیق
مفهوم امنیت شغلی / ۱۱	مقدمه / ۷۳
دیدگاه‌های امنیت شغلی / ۱۴	جایگاه آماری / ۷۳
ابعاد امنیت شغلی / ۱۵	حجم نمونه و روش نمونه‌گیری / ۷۴
عوامل موثر بر امنیت شغلی / ۱۷	ابزار پژوهش / ۷۴
مفهوم تعهد سازمانی / ۱۸	روایی و پایایی ابزار پژوهش / ۷۵
تاریخچه تعهد سازمانی / ۲۲	روش تجزیه و تحلیل / ۷۶
نظریه‌های تعهد سازمانی / ۲۵	فصل سوم: تجزیه و تحلیل داده‌ها
ابعاد تعهد سازمانی / ۳۰	مقدمه / ۷۹
مفهوم فرهنگ سازمانی / ۳۵	یافته‌های توصیفی / ۸۰
تاریخچه فرهنگ سازمانی / ۳۸	یافته‌های استنباطی / ۸۲
دیدگاه‌های فرهنگ سازمانی / ۴۰	نتیجه‌گیری / ۹۵
ابعاد فرهنگ سازمانی / ۵۶	پیشنهادها / ۹۸
پژوهش‌های داخلی / ۶۰	منابع / ۱۰۱
پژوهش‌های خارجی / ۶۴	پیوست‌ها / ۱۰۹

مقدمه

سازمان‌های اجتماعی امروز به سبب توسعه و گسترش فعالیت‌های اقتصادی و خدماتی ناگزیر از تدارک،

حفظ و اداره‌ی نیروی انسانی پرتوان در مقیاس بزرگ و متنوع هستند. امروزه، منابع انسانی نقش مهمی در رشد و توسعه‌ی اهداف سازمان‌ها دارند. با نگرش به گذشته در می‌یابیم که منابع انسانی به عنوان ضرورت در کار سازمان‌ها مطرح هستند. در حال حاضر نیز با همه پیشرفت‌های تکنولوژیک و فناوری‌های متنوع در سازمان‌ها، هنوز منابع انسانی مهمترین بازوی رشد و ترقی سازمان‌ها محسوب می‌شوند. بنابراین توجه به مسائل مربوط به کارکنان در سازمان‌ها در درجه‌ی بالایی از اهمیت قرار دارد (سلیمانی، ۱۳۸۶).

امروزه جامعه ما در حال گذر از جامعه‌ی سنتی به جامعه‌ی صنعتی است، در نتیجه بروز و ظهور برخی مسائل اجتناب‌ناپذیر می‌باشد. امنیت شغلی^۱ را نیز می‌توان از جمله مسائلی دانست که افکار و انرژی کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می‌گردد. آنگهنگام که کارکنان در این زمینه به

^۱ - job security

سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، توان فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر گرفتار تنش‌های انسانی می‌شود. منظور از امنیت، تواناسازی کارکنان است نه رسمی شدن و تضمین حقوق و مزایا (بافرانی، ۱۳۸۷).

در امنیت شغلی موضوعاتی چون تغییرات شغلی، از دست دادن شغل و فقدان دستیابی به شغل مناسب گنجانده شده است؛ بدین صورت که افراد از ثبات شغلی خود اطمینان نداشته و هر آن منتظر باشند که مقامات به بهانه‌ای توجیه‌ناپذیر، شغل وی را سلب کنند (کیومرثی، ۱۳۹۲).

یکی از عوامل مرتبط با امنیت شغلی فرهنگ سازمانی^۱ است، فرهنگ مدلی از هنجارها، ارزش‌ها، باورها و نگرش‌هایی است که بر رفتار سازمانی تأثیر می‌گذارد. مقوله فرهنگ در عصر حاضر بیش از پیش مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته و یکی از موضوعات بحث‌برانگیز حاکم گوناگون بالاخص جوامع در حال توسعه است. از طرفی فرهنگ یکی از مهمترین عوامل موثر بر مدیریت در هر سازمان بوده و نادیده گرفتن آن، عدم انسجام داخلی و عدم انطباق درون را به دنبال خواهد داشت. ضرورت توجه به فرهنگ تا جایی است که صاحب سران به این باورند، اگر قرار است در یک سازمان تغییرات اساسی و موثر به وجود آید فرهنگ آن سازمان باید دستخوش تغییر شود. همچنین فرهنگ موجب بالا رفتن تعهد فرد به سازمان و تداوم رویه در رفتار می‌شود (مالکی، ۱۳۸۷).

در بسیاری از سازمان‌ها پرورش فرهنگ سازمانی مرتبط با امنیت به توجه کافی قرار نگرفته است، در حالی که به وضوح قابل درک است که فرهنگ سازمانی به تمامی جنبه‌های سازمان اثرگذار بوده و در هر هیچ سازمانی، پدیده‌ای به دور از تأثیر آن نیست. چنانچه همین مقوله به عنوان یکی از مولفه‌های اثرگذار نیز بر روی تعهد سازمانی^۲ است، تعهد سازمانی به عنوان یکی از مفاهیم پژوهشی و چالش‌برانگیز در رشته‌های مدیریت، رفتار سازمانی و توسعه منابع انسانی مطرح است (چوپر-هاکیم^۳، ۲۰۰۵).

^۱ - organizational culture

^۲ - organizational commitment

^۳ - Cooper-Hakim

ادارات آموزش و پرورش به عنوان کلیدی‌ترین و اساسی‌ترین سازمان‌ها برای توسعه آموزشی، فرهنگی، تربیتی، اجتماعی و پرورشی در کشور ما محسوب می‌شوند. بی‌تردید مهمترین عنصر سازمان نیروی انسانی آن سازمان است و در این میان، آموزگاران به عنوان اصلی‌ترین پایه امر آموزش در آموزش و پرورش به حساب می‌آیند. اگر آموزگاران از تعهد شغلی کافی برخوردار بوده و بتوانند احساس امنیت شغلی نمایند، کاربردی فراتر از وفاداری غیر فعال به آموزش و پرورش خواهند داشت و این منجر به ارتباط با مدیران و مسئولین سازمان شده و با توجه به فرهنگ سازمانی به وجود آمده، در نتیجه تمایل خواهند داشت که چیزی از خود برای بهتر شدن سلامت سازمان به مشارکت بگذارند؛ بر همین اساس آموزش و پرورش استان کرمانشاه با توجه به موقعیت قرارگیری آن که از فرهنگ‌های متفاوتی تشکیل شده و به صورت مرزی با کشور همسایه نیز رابطه دارد؛ اهمیت توجه به مولفه‌های تاثیر گذار بر آموزش و پرورش آن از اهمیت برخوردار است لذا این تحقیق به دنبال بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ، سازمانی با تعهد سازمانی و امنیت شغلی آموزگاران زن مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر کرمانشاه به عنوان هدف اصلی است.