

فرهنگ و فضای کاری مؤسسات آموزشی

(از منظر تحقیقات تفسیری و اثباتی)

تالیف

امید شریعتی

کاخوم کهریزی

صاحبه نامری

۱۵۶۴

از پیرس

نشان

تهران ۱۳۹۷

سرشناسه	:	شریعتی، امید، ۱۳۶۵ -
عنوان و نام پدیدآور	:	Shariati, Omid فرهنگ و فضای کاری موسسات آموزشی (ازمنظر تحقیقات تفسیری و اثباتی) / تالیف امید شریعتی، کلثوم کهریزی، صاحبه ناصری.
مشخصات نشر	:	تهران: اخوان، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	:	۱۲۸ص.
شابک	:	9786007672136
وضعیت فهرست نویسی	:	فیپا
موضوع	:	مدرسه‌ها — ایالات متحده — مدیریت و سازماندهی
موضوع	:	School management and organization -- United States
موضوع	:	مدرسه‌ها — ایالات متحده — برنامه‌های بهبود آموزش
موضوع	:	School improvement programs -- United States
شناسه افزوده	:	کهریزی، کلثوم، ۱۳۶۹ -
شناسه افزوده	:	ناصری، صاحبه، ۱۳۶۰ -
رده بندی کنگره	:	۱۳۰۴۷۴/ش LB۲۸۰۵
رده بندی دیویی	:	۲۰۰۹۷۳۰۷۱
شماره کتابشناسی ملی	:	۵۰۴۳۵۴۰

انتشارات اخوان

تهران: خیابان ۱۲ فروردین خ شهدای ژاندارمری پلاک ۱۰۰ طبقه همکف

تلفن: ۶۶۴۸۲۲۸۳ همراه: ۳۷۸۷۳۸-۰۹۱۱

آدرس پستی: تهران، صندوق پستی: ۱۳۷۳-۳۱۲۳

AKHAVAN_BOOKS@YAHOO.COM

فرهنگ و فضای کاری موسسات آموزشی

امید شریعتی، کلثوم کهریزی، صاحبه ناصری

نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۷

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۲۰۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۶۷۲-۱۳-۶

حق چاپ محفوظ است.

فهرست

۱	مقدمه
۱	فصل اول / رموز ایجاد فرهنگ‌های کاری مثبت
۳	فرهنگ چیست؟
۴	بافت فعلی
۵	آمریکا به چه نوع مدرسی نیاز دارد؟
۶	تأثیر سیاست‌های پاسخگویی
۷	اثر متقابل فرهنگ و رهبری
۸	دیدگاه‌های پژوهش در مورد رهبری
۱۱	ویژگی‌های فرهنگ کاری مثبت
۱۳	تغییر نیروی کار و پیشنهاد‌های فرهنگی
۱۵	پنج راز ایجاد فرهنگ‌های کاری مثبت
۲۲	نتیجه‌گیری
۲۵	فصل دوم / ایجاد جو عملکردگرا و موفقیت‌آمیز
۲۶	رهبری در مدرسی که به‌سوی بهبود برگشت دارند
۲۷	ایجاد فضای موفقیت‌آمیز و عمل‌گر در مدارس برگشت به‌سوی بهبود کارولینای شمالی
۲۷	ابتکار عمل مدرسه برگشت به‌سوی بهبود کارولینای شمالی و بافت زمانی پژوهش‌ها
۳۰	ایجاد جو عملکردگرا و موفقیت‌آمیز در ۳۰ مدرسه برگشت به‌سوی بهبود
۳۰	انتظارات بالا و محیط منضبط‌تر و دلسوزانه‌تر
۳۱	مقیاس‌های پاسخگویی و اعتماد در رابطه
۳۱	تصمیم‌گیری اطلاعات محور و روحیه‌ی ارتقاء یافته کارکنان
۳۳	مدرسه‌ای با رشد زیاد در مقابل مدرسه‌ای با رشد کم
۳۴	مدرسه‌ی ابتدایی فرانکلین: مدرسه‌ای با رشد بالا
۳۵	انتظارات سطح عالی و محیط منظم‌تر و دلسوزانه‌تر
۳۸	مقیاس‌های پاسخگویی و اعتماد در رابطه
۴۰	مدرسه‌ی ابتدایی اسمیت: مدرسه‌ای با رشد پایین

۴۰	وضعیت انتظارات سطح بالا و محیط دلسوزانه و منظم
۴۱	وضعیت تصمیم‌گیری اطلاعات محور و افزایش روحیه‌ی کارکنان
۴۳	وضعیت مقیاس‌های پاسخگویی و اعتماد در رابطه
۴۵	نتیجه‌گیری
۴۹	فصل سوم / فرهنگ سازمانی
۵۰	تعریف فرهنگ سازمانی
۵۲	سطوح فرهنگ سازمانی
۵۲	فرهنگ به‌عنوان هنجارهای مشترک
۵۵	فرهنگ به‌عنوان باورها و ارزشهای مشترک
۵۷	فرهنگ به‌عنوان مفروضات ضمنی
۶۰	کارکردهای فرهنگ
۶۰	فرهنگ مدرسه
۶۵	تحقیق در مورد فرهنگ مدرسه
۶۷	فرهنگ کارآمدی
۷۲	کارآمدی جمعی: برخی یافته‌های پژوهشی
۷۳	فرهنگ اعتماد
۷۶	اعتماد کادر آموزشی: برخی شواهد تحقیقاتی
۷۸	فرهنگ خوش بینی تحصیلی
۸۰	شرایطی در مدرسه که پیشرفت تحصیلی را افزایش می‌دهد
۸۱	سودمندی فرهنگ خوش بینی تحصیلی
۸۴	فرهنگ کنترل
۸۶	کنترل دانش آموزان: برخی یافته‌های پژوهشی
۸۷	تغییر فرهنگ مدرسه
۸۸	راهبرد تغییر هنجارها
۹۱	فصل چهارم / جو سازمانی مدارس
۹۱	جو سازمانی
۹۲	تعریف جو سازمانی
۹۳	جو سازمانی باز
۹۷	OCDQ: برخی یافته‌های پژوهشی

۹۹	جو سازمانی سالم
۱۰۴	OHI: برخی یافته های پژوهشی
۱۰۶	یک ترکیب: شاخص جو سازمانی
۱۰۹	OCI: برخی یافته های پژوهشی
۱۰۹	OCI دبیرستان آرلینگتون: باز و سالم
۱۱۰	جو شهروندی
۱۱۲	OCB: برخی یافته های پژوهشی
۱۱۳	تغییر جو مدارس
۱۱۴	راهبرد بالینی
۱۱۵	راهبرد رسد م در
۱۱۷	منابع

مقدمه

زمان حاضر را عصر مدیریت و رهبری می‌نامند چون موفقیت نهادها و سازمانهای تا حد زیادی به کارایی و اثربخشی مدیریت بستگی دارد. پیشرفت و ترقی هر جامعه‌ای در گرو نوع و چگونگی فعالیتی است که در مدارس انجام می‌گیرد. مهم‌ترین هدف مدیریت آموزشی رسیدن به اهداف کلی تعلیم و تربیت است و بهترین نوع مدیریت آموزشی، مدیریتی است که همراه با رهبری باشد. در مورد رهبری تعریف واحدی وجود ندارد اما می‌توان وجه اشتراک همه تعاریف را در نفوذ، برای گيختن رفتار افراد سازمان برای نیل به اهدافی مشترک خلاصه کرد.

رهبران در سازمانها بویژه سازمانهای آموزشی نقشی بی‌بدیل ایفا میکنند. ایفای این نقش است که سازمان را به پله‌های بالاتر می‌برد (از خوب به عالی) و رهبران سازمانی را نسبت به مدیران، متمایز میکنند. با توجه به تفاوت در حال رشد و وجود سرمایه‌های انسانی متفاوت، نقش رهبران در پایداری یک سازمان و اثربخشی آن با توجه به فرهنگ حاکم بر آن حیاتی است و در این میان رهبرانی که با توجه به شرایط حاکم بر سازمان نتوانند به نقش تاثیرگذارشان در هدایت افراد از سبک‌های متنوع رهبری بهره‌برند از تجربه تغییرات را می‌مانند و رهبرانی که با توجه به اقتضاء فرهنگ سازمان سبک متناسب رهبری را در دست گرفته و در این راستا گام بردارند به سمت یکپارچگی فرایندهای سازمان حرکت خواهند کرد و سازمان را در جهت تعالی هدایت می‌نمایند. شناخت صحیح فرهنگ سازمانی در تعیین سرنوشت سازمان بسیار دارد. رهبران و مدیران سازمان که برنامه‌های کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت خود را مطابق با فرهنگ سازمان، سامان دهند و خود را برای رویارویی با تغییرات و تحولات آماده کنند، احتمال موفقیت و ضریب ماندگاری خود را در بازار و در میان رقبا افزایش می‌دهد.

اینها همه مواردی هستند که در کتابها و مراجع توسعه رهبری بسیار مورد توجه و تاکید قرار دارند. اما راستی نقش رهبری سازمان را چگونه میتوان ایفا کرد؟ مطالب کتاب حاضر با بهره‌گیری از مفاهیم انواع رهبری و نقش آنها در ایجاد جوی کارآمد و اثربخش و همچنین ارائه نتایج تحقیقاتی در این زمینه، سعی دارد گامی در جهت هدایت رهبران و مدیران آموزشی برداشته و آنان را در شناخت شرایط و موقعیتها و بهره‌گیری از شیوه‌های درست مدیریت سازمان یاری