

به نام خدا

بررسی رابطه‌ی جو اجتماعی و ساختار سازمانی با ارتباط کارآمد در معلمان ابتدایی

مولفان :

صدیقه دادی زاده سرخائی
ابوذر دیوجان

انتشارات شرفی

(با همکاری سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۳)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

سرشناسه: دادی زاده سرخائی، صدیقه، ۱۳۶۲
عنوان و نام پدیدآور: بررسی رابطه‌ی جو اجتماعی و ساختار سازمانی با ارتباط کارآمد در معلمان ابتدایی / مولفان صدیقه دادی زاده سرخائی، ابوذر دیوجان.
مشخصات نشر: انتشارات شرفی (با همکاری سازمان چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۳.
مشخصات ظاهری: ۶۴ ص.
شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۷۶۷۰-۶۳-۰
وضعیت فهرست نویسی: فیبا
موضوع: جو اجتماعی - ساختار سازمانی - ارتباط کارآمد - معلمان ابتدایی
شناسه افزوده: دیوجان، ابوذر، ۱۳۵۹
رده بندی کنگره: PN۲۱۷۹
رده بندی دیویی: ۸۰۹/۲۳۴
شماره کتابشناسی ملی: ۹۴۹۳۸۴۷
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

نام کتاب: بررسی رابطه‌ی جو اجتماعی و ساختار سازمانی با ارتباط کارآمد در معلمان ابتدایی
مولفان: صدیقه دادی زاده سرخائی - ابوذر دیوجان
ناشر: انتشارات شرفی (با همکاری سازمان چاپ و نشر ایران)
صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر
تیراژ: ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۳
چاپ: زبرجد
قیمت: ۶۴۰۰۰ تومان
فروش نسخه الکترونیکی - کتاب‌رسان:
<https://chaponashr.ir/ketabresan>
شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۷۶۷۰-۶۳-۰
تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵
www.chaponashr.ir



فهرست مطالب

۵	فصل اول: کلیات.....
۵	مقدمه.....
۱۰	اهمیت موضوع.....
۱۱	فصل دوم: مبانی نظری.....
۱۱	مقدمه.....
۱۱	ارتباط کارآمد.....
۱۲	مهارت های ارتباطی.....
۱۴	عناصر اصلی ارتباط کارآمد.....
۱۴	عوامل مؤثر در شروع ارتباط کارآمد.....
۱۴	موانع ارتباط کارآمد.....
۱۶	الگوهای چهارگانه ارتباط کارآمد با دیگران.....
۱۷	مهارت های لازم برای ارتباط کارآمد.....
۱۸	مهارت جرات مندی.....
۱۹	جو سازمانی مدرسه.....
۲۲	جو مدرسه به عنوان یک کیفیت اضطراری.....
۲۳	رویکردهای جو سازمانی.....
۲۶	ابعاد جو سازمانی.....

۲۹	عوامل مؤثر در جو سازمانی.....
۳۰	جو مدرسه.....
۳۴	منشأ شکلگیری جو سازمانی مدرسه.....
۳۷	مفهوم پردازی هالپین و کرافت از جو مدارس.....
۴۱	جو اجتماعی در مدرسه.....
۴۵	ساختار سازمانی.....
۴۶	کارکردهای ساختار سازمانی.....
۴۷	ابعاد ساختار سازمانی.....
۴۸	تئوریهای کلاسیک و نئوکلاسیک ساختار سازمانی.....
۴۹	نوعشناسی ساختار سازمانی.....
۴۹	انواع کلاسیک ساختار سازمانی.....
۵۰	انواع جدید ساختار سازمانی.....
۵۸	منابع و مآخذ.....

فصل اول: کلیات

مقدمه

ساختار سازمانی برآیند چرخه پویای تفکیک و یکپارچگی می‌باشد. بدین معنا که تفکیک در سازمان از طریق تقسیم کار ویژه‌های (کار، نقش و عملکرد) مختلف میان اجزای یک مجموعه سازمانی، رخ می‌دهد. این مهم (تفکیک) منجر به ایجاد فشار فزاینده برای برقراری ارتباط و هماهنگی میان اجزا می‌گردد. این امر نیز به نوبه خود به یکپارچگی سازمانی می‌انجامد که سازمان آموزش و پرورش و بالطبع آن مدارس نیز از این قاعده مستثنی نیست. تحقق این مهم (یکپارچگی سازمانی) خود از طریق ایجاد یک واحد مدیریتی یا سیستم‌ها و روش‌های واحد یا هماهنگ انجام می‌پذیرد. حال چنانچه یکپارچگی با رشد سازمان هماهنگ گردد، خود تفکیک مجدد را ایجاب می‌نماید (اعرابی، ۱۳۹۶). تفکیک مجدد نیز خود منجر به یکپارچگی مجدد می‌شود. پس بر اساس پویایی‌های داخلی واقتضائات محیطی می‌بایست تفکیک‌ها و یکپارچگی‌های متفاوتی ایجاد نمود. به عبارتی دیگر، متناسب با شرایط درونی و برای پاسخگویی معنادار به اقتضائات محیطی می‌بایست به طور مستمر (دائم نه بلکه لحظه به لحظه) به طراحی تفکیک و یکپارچگی‌های پویا اقدام نمود. از این رو می‌بایست همواره درصدد برقراری تعادل پویا بین این دو مفهوم بود (حسن‌پور، ۱۳۹۲). سازمان به منظور برقراری چنین تعادل پویایی ابتدا می‌بایست توجه ویژه‌ای به استراتژی سازمانی داشته باشد. ساختار از اهداف و استراتژی‌های سازمانی منتج می‌گردد و میزان تناسب یک نوع ساختار در یک سازمان و با شرایط آن، به استراتژی آن

سازمان بستگی دارد. زیرا استراتژی هر سازمان، منشأ و موجد ساختار آن سازمان است که می‌تواند جو اجتماعی مناسب سازمانی را در آن به وجود آورد (آرچس^۱، ۲۰۱۴). امروزه جو سازمانی یکی از مفاهیم بسیار مهم در زمینه مدیریت است. هنگامی که از جو صحبت می‌شود افراد عادی تصویری از جو زمین که همچون هاله ای تمام وجوه زندگی آن‌ها را احاطه کرده است، به ذهن‌شان متبادر می‌شود. در گفتگوهای روزانه در سازمان‌ها و ادارات نیز ترکیب‌های جو سالم، جو نا آرام، جو متشنج و... بارها به کار برده می‌شوند. برای توصیف محیط عمومی کار انسان در سازمان‌های جامعه، اصطلاحات متعددی متداول شده است: بوم، محیط اجتماعی، فرهنگی، حال و هوا، زمینه یا میدان، فضا، جو و فرهنگ. این اصطلاحات به کیفیت درونی سازمان اشاره می‌کند. مفهوم جو سازمانی بر این واقعیت دلالت دارد که رفتار انسانی در سازمان فقط بر اثر تعامل با رویداد‌های مستقیم و بی‌واسطه شکل نمی‌گیرد بلکه تحت تأثیر تعامل نیروهای محسوس و ناپیدای سازمانی نیز قرار می‌گیرد (آیتی و همکاران، ۱۳۹۶). جو سازمانی ادارکاتی است که افراد از جنبه‌های گوناگون محیط سازمان دارند. همچنین جو سازمانی اشاره می‌کند به کیفیت درونی سازمان به گونه‌ای که اعضای آن، این کیفیت را درک و تجربه می‌کنند. به نظر می‌رسد نیروهای مختلفی به طور همزمان بر جو سازمانی اثر می‌گذارند. شناخت، پیش‌بینی و تسلط بر این نیروها تنها با درک بهتر و عمیق‌تر از بافت هر سازمان امکان‌پذیر است (هوی^۲ و همکاران، ۲۰۱۵).

جو سازمانی یکی از ویژگی‌های قابل توجه در هر مجموعه نظام دار انسانی است که سنجش آن به درک بهتر نیروهای مختلف و اثرگذار بر هر سازمان کمک می‌کند (آقایی، ۱۳۹۵). با توجه به مطالب عنوان شده، برای ایجاد ساختار و جو سازمانی مدارس معلمان می‌بایست از مهارت کافی برخوردار باشند و مهمترین مهارتی که یک معلم به واسطه‌ی ماهیت شغلی خود، بدان نیازمند است و این مهارت پایه و اساس سایر مهارت‌های روان‌شناختی دیگر او می‌باشد؛ مهارت ایجاد ارتباط کارآمد است. چراکه این مهارت صرفنظر از کارکرد دریافت اطلاعات از دانش‌آموزان، باعث تصحیح و حذف برداشتهای نادرست

¹ Arches

² Hoy