

فرهنگ سازمانی و یادگیری غیر رسمی معلمان

عبدالحمید آسمان دره



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فرهنگ سازمانی و یادگیری غیر رسمی معلمان

تالیف:

عبدالحمید آسمان دره
کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی



انتشارات موجک



سرشناسه: آسمان‌دره، عبدالحمید، ۱۳۶۹-

عنوان و نام پدیدآور: فرهنگ سازمانی و یادگیری غیر رسمی معلمان/ تالیف عبدالحمید آسمان‌دره.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری: ۱۱۱ ص.: جدول (بخشی رنگی)، نمودار (بخشی رنگی).

شابک: ۶-۳۴۵-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸، ۴۸۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: کتابنامه: ص. [۹۹]-۱۱۱.

موضوع: معلمان -- ایران -- آموزش حین خدمت -- نمونه پژوهی

موضوع: Teachers -- Iran -- In-service training -- Case studies

موضوع: فرهنگ سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Corporate culture -- Iran -- Case studies

رده بندی کنگره: LB۱۷۳۱

رده بندی دیویی: ۳۷۱/۱۰۰۹۵۵

شماره کتابشناسی ملی: ۷۶۷۲۲۶۵



انتشارات موجک

واتساپ: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز بخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۲۱۸۱۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir

عنوان: فرهنگ سازمانی و یادگیری غیر رسمی معلمان

تالیف: عبدالحمید آسمان‌دره

مشخصات ظاهری: ۱۱۱ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: تابستان ۱۴۰۰، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۴۸۰۰۰۰ ریال، شابک: ۶-۳۴۵-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق

چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب

بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

پیش گفتار..... ۱

فصل اول: کلیات ۵

۱-۱ تشریح موضوع کتاب ۵

۲-۱ اهمیت موضوع ۹

۳-۱ اهداف ۱۱

۴-۱ جو آموزشی سازمانی ۱۲

۵-۱ فرهنگ سازمانی ۱۲

۶-۱ یادگیری غیررسمی ۱۲

فصل دوم: یادگیری غیررسمی ۱۳

۱-۲ تعاریف یادگیری غیررسمی از دیدگاه‌های مختلف ۱۳

۲-۲ تاریخچه یادگیری غیررسمی ۱۴

۳-۲ انواع یادگیری ۱۶

۴-۲ تفاوت یادگیری رسمی و غیررسمی ۱۹

۵-۲ مؤلفه‌های یادگیری غیررسمی ۱۹

۶-۲ اهمیت یادگیری غیررسمی در سازمان‌ها ۲۰

فصل سوم: عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی ۲۱

- ۱-۳ مقدمه ۲۱
- ۲-۳ عوامل شخصیتی- رفتاری مؤثر بر یادگیری غیررسمی ۲۱
- ۳-۳ عوامل سازمانی- مدیریتی مؤثر بر یادگیری غیررسمی ۲۲
- ۴-۳ عوامل زمینه‌ای مؤثر بر یادگیری غیررسمی در محیط کار ۲۳
- ۵-۳ عوامل زمینه‌ای سازمانی با تأثیر منفی ۲۶
- ۶-۳ عوامل مؤثر مشارکت در یادگیری غیررسمی ۲۶
- ۷-۳ ارتباط بین یادگیری غیررسمی و سازمان یادگیرنده ۲۷
- ۸-۳ روش‌های تسهیل یادگیری غیررسمی ۲۷

فصل چهارم: جو آموزش سازمانی ۲۹

- ۱-۴ تعاریف و مفهوم جو آموزش سازمانی ۲۹
- ۲-۴ ابعاد جو آموزشی سازمانی ۳۰
- ۳-۴ اهمیت جو آموزشی ۳۲
- ۴-۴ ارتباط بین جو سازمانی و فرهنگ سازمانی ۳۲

فصل پنجم: فرهنگ سازمانی ۳۵

- ۱-۵ مفهوم فرهنگ ۳۵
- ۲-۵ تعاریف فرهنگ سازمانی ۳۵
- ۳-۵ تاریخچه فرهنگ سازمانی ۳۹
- ۴-۵ عوامل فرهنگ سازمانی ۴۰
- ۵-۵ منشأ فرهنگ سازمانی ۴۲
- ۶-۵ کارکردهای فرهنگ سازمانی ۴۳
- ۷-۵ تأثیرات فرهنگ سازمانی ۴۴
- ۸-۵ سنجش فرهنگ سازمانی ۴۴

فصل ششم: مدل‌های فرهنگ سازمانی ۴۷

- ۴۷..... ۱-۶ مدل دنیسون
- ۴۸..... ۲-۶ مدل پارسونز
- ۴۹..... ۳-۶ الگوی کامرون و کوئین
- ۵۰..... ۴-۶ طبقه‌بندی دیل و کندی
- ۵۱..... ۵-۶ مدل ویلیام اوچی (تئوری Z)
- ۵۱..... ۶-۶ طبقه‌بندی هافستید
- ۵۴..... ۷-۶ طبقه‌بندی سانفیلد
- ۵۵..... ۸-۶ مدل براون
- ۵۶..... ۹-۶ مدل شاین
- ۵۷..... ۱۰-۶ طبقه‌بندی چارلز هندی
- ۵۸..... ۱۱-۶ الگوی کرت لوین
- ۵۸..... ۱۲-۶ طبقه‌بندی کافی و جونز
- ۵۹..... ۱۳-۶ مدل کریتر و کینیکی
- ۶۰..... ۱۴-۶ طبقه‌بندی فرن هام و گانتري

فصل هفتم: مروری بر تحقیقات انجام شده ۶۳

- ۶۳..... ۱-۷ تحقیقات خارجی
- ۶۷..... ۲-۷ تحقیقات داخلی

فصل هشتم: مطالعه موردی ۷۳

- ۷۳..... ۱-۸ جامعه آماری و نمونه
- ۷۳..... ۲-۸ مدل مفهومی
- ۷۴..... ۳-۸ روش‌های گردآوری اطلاعات

۷۴..... ۴-۸ ابزار گردآوری داده‌ها

۷۶..... ۵-۸ شاخص پایایی

فصل نهم: یافته‌ها ۷۹

۷۹..... ۱-۹ توصیف داده‌های جمعیت شناختی

۸۱..... ۲-۹ میانگین و انحراف استاندارد متغیرها

۸۲..... ۳-۹ بررسی نرمال بودن متغیرها

۸۳..... ۴-۹ آزمون فرضیه‌ها

فصل دهم: جمع‌بندی ۹۳

۹۳..... ۱-۱۰ نتیجه‌گیری

۹۷..... ۲-۱۰ پیشنهادها

منابع ۹۹

۹۹..... منابع فارسی

۱۰۶..... منابع انگلیسی

پیش‌گفتار

بقا و رشد سازمان‌ها در دنیای پر تغییر کنونی مستلزم داشتن توانایی برای واکنش به موقع و مناسب در برابر تغییرهای پی‌درپی محیطی است. در این میان، تنها سازمان‌هایی می‌توانند ضرورت‌ها و تغییرات محیطی را به موقع پیش‌بینی نمایند و بقای خود را در چنین محیط متغیری ادامه دهند که بر یادگیری تمرکز و تأکید نمایند (خان علی زاده و کردنانیچ، ۱۳۸۹). یادگیری به‌عنوان بزرگ‌ترین امتیاز رقابتی در پارادایم‌های جدید کسب و کار، یاد می‌شود، پس سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند (کارنیر و^۱، ۲۰۰۱). واژه یادگیری غیررسمی^۲ در سال ۱۹۶۸ در زمانی که عقاید گسترده‌ای در خصوص انحلال نظام رسمی آموزش وجود داشت، شکل گرفت و نه تنها در کشورهای پیشرفته، بلکه در کشورهای در حال توسعه نیز به‌عنوان نوشداروی نظام مریض آموزشی جوامع به آن نگریده شد (افضل نیا، اشکوه و کلوی، ۱۳۸۹). بسیاری از موسسه‌های آموزشی یادگیری غیررسمی را در سبب فعالیت‌های آموزشی خود گنجانده و از آن در دانشگاه‌ها، مراکز تحقیقاتی، مشاوره‌ها و گزارش‌های علمی استفاده کردند (روگرس^۳، ۲۰۰۴).

عامل مهم آموزشی در سازمان‌های آموزشی که مستقیماً در راه برآورد کردن هدف کوشش می‌کند معلمان هستند. آن‌ها هماهنگ‌کننده‌ی ارتباطات در بین دانش‌آموزان هستند تا در جهت تحقق هدف‌های تعلیم و تربیت زمینه‌ی مساعدی فراهم شود. مساعد ساختن محیط تربیتی، مرهون ایجاد شرایطی است که معلم را به کار خود دلگرم کند و در حمایت از او مؤثر باشد. رفتار و عملکرد معلمان تعیین می‌کند که آیا مدارس وظایف خود را به‌خوبی انجام می‌دهد یا در این امر با شکست مواجه می‌شود. یکی از عوامل مهمی که بر رفتار و عملکرد معلمان تأثیر می‌گذارد. جو سازمانی

¹ Carneiro

² Informal Learning

³ Rogers.

است که در این تحقیق تنها جو آموزش سازمانی^۱ در نظر گرفته شده است. (صادقی و فتحی، ۱۳۸۱). بنابراین جو آموزش سازمانی باید پرورش دهنده معلمان باشد که جرئت و جسارت و تکیه بر انرژی درونی و تلاش و عملکرد خویش از شکست نهراسند و آن را پلی برای رسیدن به پیروزی بدانند. این ویژگی‌ها زاییده جو آموزشی آزاد و مشارکت جویانه و مطلوب می‌باشد (صمدی و شیرزادی اصفهانی، ۱۳۸۵). از طرفی دیگر به ثمر رسیدن بسیاری از فعالیت‌های تحولی در سطح جوامع و سازمان‌ها و ناکام ماندن بسیاری دیگر از حرکت‌ها در اثر توجه خاص به پدیده فرهنگ است. هر سازمانی شخصیتی به نام فرهنگ سازمانی^۲ دارد. فرهنگ سازمان قسمتی از محیط داخلی سازمان را توصیف می‌کند که در حقیقت ترکیبی از مجموعه تعهدات، اعتقادات و ارزش‌های مشترک بین اعضا سازمان می‌باشد و برای راهنمایی کارکنان در انجام وظایف‌شان استفاده می‌شود (آقاخانی، شفقت و نازک تبار، ۱۳۹۱). بنابراین فرهنگ سازمانی شیوه زندگی یک سازمان می‌باشد و با توجه به اینکه منبع اصلی هر سازمان منبع انسانی آن می‌باشد، عملکرد افراد در سازمان متأثر از فرهنگ آن سازمان می‌باشد (شعبانی، ۱۳۹۰).

کتاب حاضر با هدف بررسی نقش جو آموزش سازمانی و فرهنگ سازمانی با یادگیری غیر رسمی معلمان تالیف شده است. جامعه آماری کتاب، کلیه معلمان ابتدایی شهرستان جاسک در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ به تعداد ۴۴۹ نفر بودند که طبق جدول تعیین حجم نمونه مورگان ۲۵۱ نفر معلم با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ی نسبتی انتخاب گردید. به منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه، یادگیری غیررسمی لوهمن (۲۰۰۵) با ضریب پایایی ۰/۸۲، پرسشنامه جو آموزش سازمانی تریسی و توس (۲۰۰۵) با ضریب پایایی ۰/۷۲ و پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) با پایایی ۰/۸۱ استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که جو آموزش سازمانی ($r=0/17$) و فرهنگ سازمانی ($r=0/28$) با یادگیری غیررسمی دارای رابطه مثبت و معناداری هستند. و بین ابعاد جو آموزشی بعد حمایت شغلی ($r=0/18$) و حمایت سازمانی ($r=0/23$) و بین مولفه‌های فرهنگ سازمانی، مشارکت سازمانی ($r=0/21$)، یکپارچگی ($r=0/35$)، انعطاف‌پذیری ($r=0/20$) و مدیریتی ($r=0/23$) با یادگیری غیررسمی در سطح ۰/۰۱ رابطه معناداری وجود دارد. از بین ابعاد جو آموزش سازمانی تنها بعد

¹ Organizational Training Climate

² Organizational Culture

حمایت سازمانی با $B=0/05$ و نیز از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، مؤلفه ثبات و یکپارچگی با $B=0/11$ قابلیت پیش‌بینی یادگیری غیر رسمی را داشتند. بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که بهبود و توسعه جو آموزشی و فرهنگ سازمانی همراه با افزایش و ارتقاء یادگیری غیررسمی معلمان خواهد بود. شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

فصل اول: کلیات

فصل دوم: یادگیری غیررسمی

فصل سوم: عوامل مؤثر بر یادگیری غیررسمی

فصل چهارم: جو آموزش سازمانی

فصل پنجم: فرهنگ سازمانی

فصل ششم: مدل‌های فرهنگ سازمانی

فصل هفتم: مروری بر تحقیقات انجام شده

فصل هشتم: مطالعه موردی

فصل نهم: یافته‌ها

فصل دهم: جمع‌بندی

در پایان، بر خود لازم می‌دانم که از همه عزیزان و بزرگوارانی که در مراحل گوناگون آماده‌سازی این کتاب بنده را یاری نموده‌اند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمایم.

عبدالحمید آسمان‌دره

تابستان ۱۴۰۰

Organizational Culture and Informal Learning of Teachers

Abdul Hamid Aseman Darreh

عامل مهم آموزشی در سازمان‌های آموزشی که مستقیماً در راه برآورد کردن هدف کوشش می‌کند معلمان هستند. آن‌ها هماهنگ‌کننده‌ی ارتباطات در بین دانش‌آموزان هستند تا در جهت تحقق هدف‌های تعلیم و تربیت زمینه‌ی مساعدی فراهم شود. مساعد ساختن محیط تربیتی، مرهون ایجاد شرایطی است که معلم را به کار خود دلگرم کند و در حمایت از او مؤثر باشد. رفتار و عملکرد معلمان تعیین می‌کند که آیا مدارس وظایف خود را به‌خوبی انجام می‌دهد یا در این امر با شکست مواجه می‌شود. یکی از عوامل مهمی که بر رفتار و عملکرد معلمان تأثیر می‌گذارد. جو سازمانی است که در این تحقیق تنها جو آموزش سازمانی در نظر گرفته شده است. بنابراین جو آموزش سازمانی باید پرورش‌دهنده معلمان باشد که جرئت و جسارت و تکیه بر انرژی درونی و تلاش و عملکرد خویش از شکست نهراسند و آن را پلی برای رسیدن به پیروزی بدانند. این ویژگی‌ها زاینده جو آموزشی آزاد و مشارکت‌جویانه و مطلوب می‌باشد. از طرفی دیگر به ثمر رسیدن بسیاری از فعالیت‌های تحولی در سطح جوامع و سازمان‌ها و ناکام ماندن بسیاری دیگر از حرکت‌ها در اثر توجه خاص به پدیده فرهنگ است. هر سازمانی شخصیتی به نام فرهنگ سازمانی دارد. فرهنگ سازمانی قسمتی از محیط داخلی سازمان را توصیف می‌کند که در حقیقت ترکیبی از مجموعه تعهدات، اعتقادات و ارزش‌های مشترک بین اعضا سازمان می‌باشد و برای راهنمایی کارکنان در انجام وظایف‌شان استفاده می‌شود.

