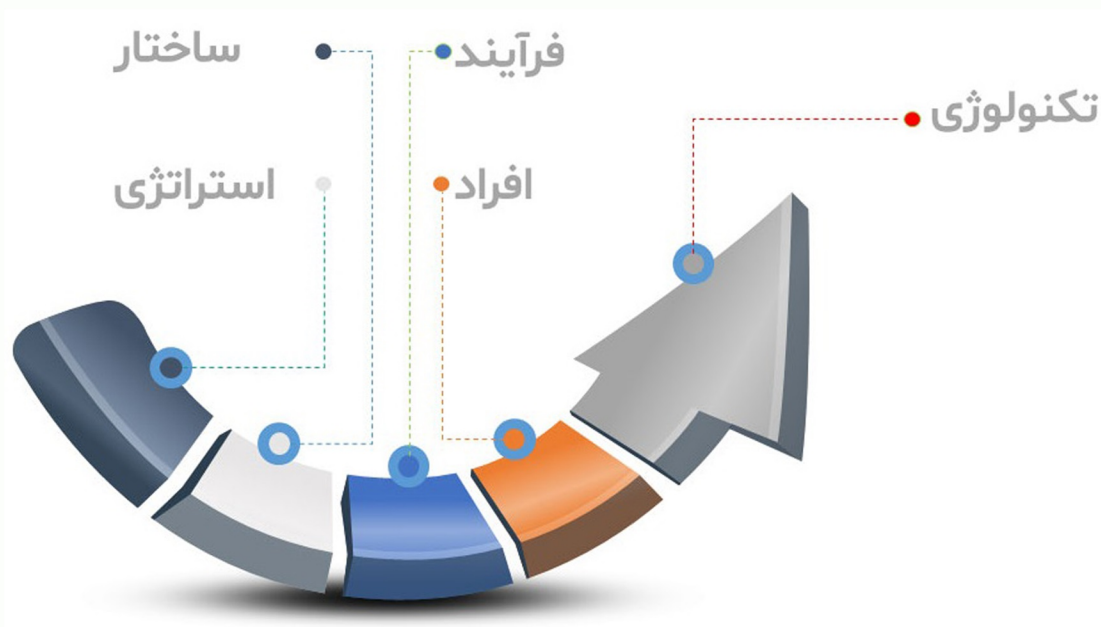


چابک سازی سازمانی در بالندگی حرفه‌ای معلمان

تالیف: رویا منصف

آموزگار رسمی آموزش و پرورش / مدرس دانشگاه



به نام خداوند مهربانی‌ها

چابک سازی سازمانی

در بالندگی حرفه‌ای معلمان

تالیف:

رویا منصف

آموزگار رسمی آموزش و پرورش / مدرس دانشگاه



انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)



سرشناسه: منصف، رویا، ۱۳۷۲-

عنوان و نام پدیدآور: چابک سازی سازمانی در بالندگی حرفه‌ای معلمان / تالیف رویا منصف.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۴۰۱.

مشخصات ظاهری: ۹۳ ص.: جدول، نمودار؛ ۱۰×۷ س.م.

شابک: ۲-۵۳۸-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸، ۱۵۶۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

یادداشت: کتابنامه.

موضوع: معلمان -- ایران -- اثربخشی -- نمونه پژوهی

موضوع: Teacher effectiveness -- Iran -- Case studies

موضوع: تحول سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Organizational change -- Iran -- Case studies

موضوع: کارآمدی سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Organizational effectiveness -- Iran -- Case studies

رده بندی کنگره: LB ۲۸۳۲/۴

رده بندی دیویی: ۳۷۱/۱۰۰۹۵۵

شماره کتابشناسی ملی: ۸۹۵۹۹۰۴

انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)

واتساپ: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۰۲۶۵۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir اینستاگرام: mojakpublication



عنوان: چابک سازی سازمانی در بالندگی حرفه‌ای معلمان

تالیف: رویا منصف

مشخصات ظاهری: ۹۳ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: بهار ۱۴۰۲، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۱۵۶۰۰۰۰ ریال، شابک: ۲-۵۳۸-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

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 می گیرند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

پیش‌گفتار..... ۹

فصل اول: کلیات ۱۱

۱-۱ تشریح موضوع کتاب ۱۱

۲-۱ اهمیت موضوع ۱۳

۳-۱ تعریف بالندگی حرفه‌ای معلمان ۱۴

۴-۱ تعریف چابکی سازمانی ۱۵

۵-۱ ابعاد چابکی سازمانی ۱۵

فصل دوم: چابکی سازمانی ۱۷

۱-۲ سازمان چابک ۱۷

۲-۲ سیر ظهور و پیدایی مفهوم چابکی ۱۷

۳-۲ مفهوم چابکی ۱۹

۴-۲ مفهوم چابکی سازمان ۲۰

۵-۲ ابعاد اصلی تولید چابک ۲۰

۶-۲ عوامل سازمانی فراهم‌کننده چابکی ۲۱

۷-۲ ویژگی‌های سازمان چابک ۲۳

۸-۲ قابلیت‌های چابکی ۲۳

۹-۲ مضامین کلیدی در مفهوم چابکی ۲۴

۱۰-۲ اصول طراحی سازمان چابک ۲۵

- ۱۱-۲ ابزارهای سازمان برای تحقق چابکی ۲۶
- ۱۲-۲ مزایای حاصل از بهبود و افزایش سطح چابکی در سازمان ۲۸
- ۱۳-۲ بهبود قابلیت‌های چابکی در سازمان ۲۸

فصل سوم: مدل‌های چابکی سازمان ۳۱

- ۱-۳ الگوی گلدمن و ناگل (۱۹۹۵) ۳۱
- ۲-۳ مدل چابکی از نظر تورنگ لین و همکاران ۳۲
- ۳-۳ مدل پیشنهادی چابکی هنمن ۳۳
- ۴-۳ مدل شارپ و ایرانی و دیسا (۱۹۹۹) ۳۷
- ۵-۳ مدل چابکی از نظر شریفی و ژانگ ۳۹

فصل چهارم: بالندگی حرفه‌ای ۴۳

- ۱-۴ مفهوم بالندگی حرفه‌ای ۴۳
- ۲-۴ بالندگی حرفه‌ای آموزشگران (معلمان و استادان) ۴۴
- ۳-۴ نقش سازمان‌ها در توسعه و رشد حرفه‌ای اعضایشان ۴۵
- ۴-۴ دلایل بالندگی حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌ها ۴۶
- ۱-۴-۴ اثر فناوری بر محیط‌های کار ۴۶
- ۲-۴-۴ افزایش انتظارات مشتریان ۴۷
- ۳-۴-۴ ضرورت انعطاف‌پذیری سازمان‌ها ۴۷
- ۵-۴ مراحل شکل‌گیری رفتار حرفه‌ای ۴۷
- ۶-۴ اصول و ملاحظات طراحی رفتار حرفه‌ای ۴۸
- ۷-۴ اثرات فناوری اطلاعات بر بالندگی حرفه‌ای کارکنان ۴۸
- ۸-۴ راه‌های افزایش بالندگی حرفه‌ای و کارایی کارکنان در سازمان ۴۹
- ۱-۸-۴ آموزش ۴۹
- ۲-۸-۴ چرخش شغلی ۴۹

- ۳-۸-۴ غنی‌سازی شغلی ۵۰
- ۹-۴ نقش آموزش در بالندگی حرفه‌ای نیروی انسانی ۵۰
- ۱۰-۴ ویژگی‌های روش‌های آموزشی ۵۱
- ۱۱-۴ رویکردهایی برای بالندگی حرفه‌ای افراد ۵۲
- ۱-۱۱-۴ آموزش رسمی ۵۲
- ۲-۱۱-۴ ارزیابی ۵۲
- ۳-۱۱-۴ تجربیات شغلی ۵۲
- ۱۲-۴ توسعه روابط بین فردی ۵۳
- ۱۳-۴ ابعاد امنیت شغلی از طریق بالندگی حرفه‌ای منابع انسانی ۵۳

فصل پنجم: بررسی تحقیقات پیشین ۵۵

- ۱-۵ تحقیقات داخلی ۵۵
- ۲-۵ تحقیقات خارجی ۶۰

فصل ششم: مطالعه موردی ۶۵

- ۱-۶ جامعه مورد بررسی ۶۵
- ۲-۶ ابزار پژوهش ۶۵
- ۳-۶ روایی و پایایی ۶۶

فصل هفتم: یافته‌ها ۶۹

- ۱-۷ ویژگی جمعیت‌شناختی ۶۹
- ۲-۷ شاخص‌های آماری متغیرها ۷۰
- ۳-۷ یافته‌های استنباطی ۷۱
- ۴-۷ آزمون فرضیه‌ها ۷۱

فصل هشتم: جمع بندی ۷۹

۱-۸ نتیجه گیری ۷۹

۲-۸ پیشنهادها ۸۳

منابع ۸۵

منابع فارسی ۸۵

منابع انگلیسی ۹۰

پیش‌گفتار

انسان، محور بهره‌وری است و کلیه سازمان‌ها با هر ماموریتی که دارند، باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه خویش را به توسعه منابع انسانی اختصاص دهند، به گونه‌ای که تمام کارکنان، در ابعاد مختلف، آمادگی ایجاد، پرورش و کاربردی کردن بهره‌وری فردی، گروهی و سازمانی را دارا باشند. کامیابی هر سازمان به اهداف خویش به آمیزه‌ای اثربخش از منابع انسانی و مادی بستگی دارد. در این میان نیروی انسانی به عنوان بزرگترین و مهم‌ترین سرمایه و دارایی سازمان در دو دهه اخیر مورد توجه فراوانی قرار گرفته است. مدیریت منابع انسانی اثربخش بر این عقیده است که نیروی انسانی برای دستیابی به اهداف سازمان، اهمیت حیاتی و بنیادی دارد (احمدآبادی، کرمی و آهنچیان، ۱۳۹۳). بدین منظور در راستای تضمین کیفیت سازمان‌ها در چند دهه گذشته جنبش‌های پرتحرک و پویایی در قلمرو مدیریت آموزشی پدید آمده که هر یک به سهم خود، نقش بسزایی را در دانش مدیریت ایفا نموده‌اند. جنبش بالندگی سازمانی که در نیمه دوم سده بیستم پایه‌گذاری شده است که هم اکنون نیز به رشد قابل توجهی رسیده است، بر پایه مفروضاتی استوار است که با ارزش‌های والای انسانی سازگاری دارد. بالندگی سازمانی ریشه هرگونه توانمندی و شکوفایی در قلمرو تلاش‌های انسان را در بالندگی انسان جست‌وجو می‌کند و انسان را مایه اصلی و عامل بنیادی هرگونه تغییر و دگرگونی در نظر می‌گیرد (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۱).

کیفیت مراکز آموزشی و پژوهشی بیش از هر چیزی به پویایی عاملان و بنیان آموزش بستگی دارد و لذا تلاش در جهت پویایی آن‌ها و سرمایه‌گذاری برای اجرای برنامه‌ها و طرح‌های توسعه باید به طور جدی مورد توجه قرار گیرد. در واقع چابکی سازمانی کلید ارتقا کیفیت آموزش است (خدیبی و حسین نژاد عبدی، ۱۳۹۴). در عصر حاضر سازمان آموزش و پرورش نیاز به معلمان بالنده دارد و آموزش و پرورش به عنوان معدن‌گاه معلمان که تربیت نسل آینده را برعهده دارند نیز از قاعده‌ی بالا مستثنی نیست بلکه با ضرورت و اهمیتی بیشتر نیاز به بالندگی و توسعه مستمر و پایدار دارد.

این کتاب با هدف بررسی "نقش چاپک سازی سازمانی در بالندگی حرفه‌ای معلمان" تالیف شد. جامعه آماری کتاب حاضر را، تمامی معلمان ابتدایی ناحیه ۲ کرج که مجموعاً ۴۶۰ نفر در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ می‌باشند که به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند تشکیل می‌دهند. یافته‌ها نشان داد که بین چاپک سازی سازمانی در بالندگی حرفه‌ای معلمان ۰/۶۸ همبستگی وجود دارد و چاپکی سازمانی ۶۸ درصد در بالندگی حرفه‌ای معلمان سهم دارد. بین مؤلفه‌ی هوشمندی و بالندگی حرفه‌ای معلمان ۰/۴ همبستگی وجود دارد و مؤلفه‌ی هوشمندی ۴۰ درصد در بالندگی حرفه‌ای معلمان سهم دارد. بین مؤلفه‌ی شایستگی سازمانی و بالندگی حرفه‌ای معلمان ۰/۸۷ همبستگی وجود دارد و مؤلفه‌ی شایستگی سازمانی ۸۷ درصد در بالندگی حرفه‌ای معلمان سهم دارد. بین مؤلفه‌ی انعطاف پذیری و سرعت و بالندگی حرفه‌ای معلمان ۰/۵۳ همبستگی وجود دارد و مؤلفه‌ی انعطاف پذیری و سرعت ۵۳ درصد در بالندگی حرفه‌ای معلمان سهم دارد.

شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

فصل اول: کلیات

فصل دوم: چاپکی سازمانی

فصل سوم: مدل‌های چاپکی سازمان

فصل چهارم: بالندگی حرفه‌ای

فصل پنجم: بررسی تحقیقات پیشین

فصل ششم: مطالعه موردی

فصل هفتم: یافته‌ها

فصل هشتم: جمع‌بندی

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

رویا منصف

زمستان ۱۴۰۱

Organizational Agility in Teachers' Professional Development

Roya Monsef

انسان، محور بهره‌وری است و کلیه سازمان‌ها با هر ماموریتی که دارند، باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه خویش را به توسعه منابع انسانی اختصاص دهند، به گونه‌ای که تمام کارکنان، در ابعاد مختلف، آمادگی ایجاد، پرورش و کاربردی کردن بهره‌وری فردی، گروهی و سازمانی را دارا باشند. کامیابی هر سازمان به اهداف خویش به آمیزه ای اثربخش از منابع انسانی و مادی بستگی دارد. در این میان نیروی انسانی به عنوان بزرگترین و مهم‌ترین سرمایه و دارایی سازمان در دو دهه اخیر مورد توجه فراوانی قرار گرفته است. مدیریت منابع انسانی اثربخش بر این عقیده است که نیروی انسانی برای دستیابی به اهداف سازمان، اهمیت حیاتی و بنیادی دارد.

بدین منظور در راستای تضمین کیفیت سازمان‌ها در چند دهه گذشته جنبش‌های پرتحرک و پویایی در قلمرو مدیریت آموزشی پدید آمده که هر یک به سهم خود، نقش بسزایی را در دانش مدیریت ایفا نموده‌اند. جنبش بالندگی سازمانی که در نیمه دوم سده بیستم پایه‌گذاری شده است که هم اکنون نیز به رشد قابل توجهی رسیده است، بر پایه مفروضاتی استوار است که با ارزش‌های والای انسانی سازگاری دارد. بالندگی سازمانی ریشه هرگونه توانمندی و شکوفایی در قلمرو تلاش‌های انسان را در بالندگی انسان جست و جو می‌کند و انسان را مایه اصلی و عامل بنیادی هرگونه تغییر و دگرگونی در نظر می‌گیرد.

