

# نقش سلامت سازمانی مدرسه در خودشکوفایی و توانمند سازی معلمان

تألیف:

امید عنایت ثانی، مهین رضائزاد

سعیده بلوچ، نوریه آبرود





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



# نقش سلامت سازمانی مدرسه در خودشکوفایی و توانمند سازی معلمان

تالیف:

امید عنایت ثانی، مهین رضانژاد

سعیده بلوچ، نوریه آبرود



انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)



عنوان و نام پدیدآور: نقش سلامت سازمانی مدرسه در خودشکوفایی و توانمند سازی معلمان/ تالیف امید عنایت ثانی... [و دیگران].

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک (ناشر دانشگاهی)، ۱۴۰۲.

مشخصات ظاهری: ۱۰۱ص.: جدول.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۹۴-۶۵۸-۷

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

یادداشت: تالیف امید عنایت ثانی، مهین رضائزاد، سعیده بلوچ، نوریه آبرود.

یادداشت: کتابنامه.

موضوع: معلمان مدرسه‌های ابتدایی -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Elementary school teachers-- Iran -- Case studies

موضوع: کارکنان -- توانمند سازی -- نمونه پژوهی

موضوع: Employee empowerment -- Case studies

شناسه افزوده: عنایت ثانی، امید، ۱۳۶۵-

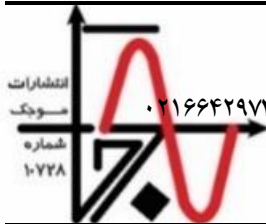
رده بندی کنگره: LB ۱۷۷۶/۴

رده بندی دیویی: ۳۷۲/۱۱۰۰۹۵۵

شماره کتابشناسی ملی: ۹۳۹۰۷۸۴

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیپا

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: نقش سلامت سازمانی مدرسه در خودشکوفایی و توانمند سازی معلمان

تالیف: امید عنایت ثانی، مهین رضائزاد، سعیده بلوچ، نوریه آبرود

مشخصات ظاهری: ۱۰۱ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: پاییز ۱۴۰۲، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۱۸۳۰۰۰۰ ریال، شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۹۴-۶۵۸-۷

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

پیش گفتار..... ۹

**فصل اول: کلیات** ..... ۱۱

۱-۱ تشریح موضوع کتاب ..... ۱۱

۲-۱ اهمیت موضوع ..... ۱۳

۳-۱ تعریف سلامت سازمانی ..... ۱۵

۴-۱ تعریف خودشکوفایی ..... ۱۷

۵-۱ تعریف توانمند سازی ..... ۱۷

**فصل دوم: سلامت سازمانی** ..... ۱۹

۱-۲ سازمان سالم، سلامت سازمانی ..... ۱۹

۲-۲ مؤلفه‌های سلامت سازمانی ..... ۲۳

۳-۲ ابعاد سلامت سازمانی از نظر مایلز ..... ۲۵

۴-۲ ابعاد سلامت سازمانی از نظر پارسونز ..... ۲۸

۵-۲ مدل سیستماتیک شاخص‌های سلامت سازمانی ..... ۲۹

۱-۵-۲ رویکرد شاخص‌های ورودی ..... ۳۰

۲-۵-۲ رویکرد شاخص‌های فرآیندی ..... ۳۱

۳-۵-۲ رویکرد شاخص‌های خروجی ..... ۳۲

۶-۲ ویژگی‌های اساسی سازمان سالم ..... ۳۴

۷-۲ ویژگی‌های اساسی سازمان ناسالم ..... ۳۶

- ۳۷..... ۸-۲ سلامت سازمانی مدرسه
- ۳۸..... ۹-۲ ویژگی های مدرسه سالم
- ۳۸..... ۱۰-۲ ویژگی های مدرسه ناسالم
- ۳۹..... ۱۱-۲ تأثیر سلامت سازمانی بر رفتار نیروی انسانی

### فصل سوم: خودشکوفایی ..... ۴۱

- ۴۱..... ۱-۳ تاریخچه خودشکوفایی
- ۴۲..... ۲-۳ تعریف خودشکوفایی
- ۴۲..... ۳-۳ الگوهای خودشکوفایی
- ۴۲..... ۱-۳-۳ الگوی آبراهام مزلو
- ۴۴..... ۲-۳-۳ الگوی کارل راجرز
- ۴۴..... ۴-۳ ویژگی های افراد خودشکوفای
- ۴۴..... ۱-۴-۳ دیدگاه مزلو
- ۴۹..... ۲-۴-۳ دیدگاه راجرز
- ۵۰..... ۵-۳ موانع خودشکوفایی
- ۵۱..... ۶-۳ نقایص افراد خودشکوفای
- ۵۲..... ۷-۳ شرایط برآورده شدن نیاز به خودشکوفایی

### فصل چهارم: توانمند سازی ..... ۵۳

- ۵۳..... ۱-۴ مفهوم توانمند سازی
- ۵۴..... ۲-۴ تاریخچه توانمند سازی
- ۵۵..... ۳-۴ معانی توانمند سازی
- ۵۶..... ۴-۴ تعاریف توانمند سازی روان شناختی
- ۵۷..... ۵-۴ مفهوم توانمند سازی و هدف های بکارگیری آن
- ۵۷..... ۶-۴ اهمیت و ضرورت توانمند سازی کارکنان در سازمان ها



- ۷-۴ ابعاد روان شناختی و فردی توانمند سازی کارکنان ..... ۵۹
- ۱-۷-۴ ابعاد روان شناختی ..... ۵۹
- ۲-۷-۴ بعد ویژگی‌های فردی ..... ۶۱
- ۸-۴ دو رویکرد مکانیکی و ارگانیکی توانمند سازی ..... ۶۳
- ۹-۴ عوامل مؤثر در فرآیند توانمند سازی کارکنان ..... ۶۳
- ۱۰-۴ عوامل اصلی مؤثر بر توانمند سازی از دیدگاه اسپریتزر ..... ۶۴
- ۱۱-۴ استراتژی‌های توانمند سازی ..... ۶۵
- ۱۲-۴ سه مرحله توانمند سازی از نظر بلانچارد ..... ۶۶
- ۱۳-۴ مزایای توانمند سازی کارکنان ..... ۶۷
- ۱۴-۴ خود توانمند سازی ..... ۶۸
- ۱۵-۴ پویایی خود توانمند سازی، خود کارآمدی و منبع کنترل (کانون کنترل) ..... ۶۸
- ۱۶-۴ منبع کنترل و خود کارآمدی ..... ۷۰
- ۱۷-۴ ارزش‌های اجتماعی نهفته در نظریه توانمند سازی ..... ۷۰
- ۱۸-۴ اصول توانمند سازی ..... ۷۱

### فصل پنجم: تحقیقات سلامت سازمانی ..... ۷۳

- ۱-۵ تحقیقات انجام شده در ایران ..... ۷۳
- ۲-۵ تحقیقات انجام شده در خارج از ایران ..... ۷۵

### فصل ششم: مطالعه موردی ..... ۷۷

- ۱-۶ جامعه آماری ..... ۷۷
- ۲-۶ ابزار گردآوری داده‌ها ..... ۷۷
- ۳-۶ روایی و پایایی ..... ۷۹
- ۴-۶ توصیف داده‌ها ..... ۸۰
- ۵-۶ بررسی فرض نرمال ..... ۸۲

۶-۶ یافته‌های مربوط به فرضیه‌ها ..... ۸۳

**فصل هفتم: جمع‌بندی** ..... ۹۱

۱-۷ نتیجه‌گیری ..... ۹۱

۲-۷ پیشنهادها ..... ۹۶

**منابع** ..... ۹۷

منابع فارسی ..... ۹۷

منابع انگلیسی ..... ۹۹

## پیش‌گفتار

امروزه به دلیل گسترش علوم و تجارب بشری و توسعه فناوری و پیشرفت‌های صنعتی، گرایش به سازمان‌های آموزش و پرورش امری فراگیر و جهانی شده است. به حدی که یکی از شاخص‌های مهم رشد هر جامعه را به عهده گرفته است (صافی، ۱۳۹۳). آموزش و پرورش پویا محتاج مدارس سالم است. مدارس سالم به عنوان خرده سیستم‌های نظام آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. ضرورت‌های جهان کنونی بسیاری از کشورهای پیشرفته را بر آن داشته است تا نظام آموزشی و پرورشی خود را پیوسته بررسی، تحلیل و نقد کنند و راه‌های ناسودمندی کار را رها سازند و شیوه‌های نو و سازگار با ضرورت‌های جهان کنونی و آینده نه چندان دور را بر پا دارند و کارآمد گردند. با شناخت وضعیت سلامت سازمانی، کمبودها، نقاط ضعف مدیریتی، توانایی‌های لازم فکری روشن و باعث انجام امور سازمان‌ها به صورت علمی و کارشناسانه می‌شود. با به کارگیری افراد شایسته، جذب و استخدام آنها، برقراری کلاس‌های آموزشی، ترویج فرهنگ سازمانی و خلاقیت و مشارکت افراد می‌توان گام مؤثری در جهت ارتقای سلامت سازمانی برداشت.

سلامت سازمانی را مایلز در سال ۱۹۶۹ تعریف کرد. به نظر او سلامت سازمانی اشاره می‌کند به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازمان به انتخاب نامناسب. استفاده نامطلوب از مهارت‌ها، عدم جو مناسب برای شکوفایی خلاقیت‌ها می‌تواند سلامت و ارتقا سازمان را به خطر بیندازد. وقتی که به افراد مقامی داده می‌شود که متناسب با شأن آنها نبوده منجر به عملکرد نامناسب آنها شده و این باعث می‌شود که اعتماد کامل بین بخش‌های مختلف وجود نداشته باشد، سوء تفاهم و ناهماهنگی ایجاد می‌شود زمانی که اهداف مشخص نباشند، ابهام در هدف‌ها ایجاد می‌شود و در نتیجه تلاش هماهنگی از طرف کارکنان در جهت تحقق اهداف صورت نمی‌گیرد. چنان چه به یادگیری در سازمان اهمیت داده نشود سازمان در مراحل حفظ و بقا و رشد سازمانی خود موفق نمی‌شود. ولی اگر مدیران آموزشی برای انجام وظایف رهبری و مدیریت

تربیت شوند و از مبانی فکری در چهارچوب نظری معتبری برخوردار باشند، در این صورت بر پایه شناخت و تشخیص خود خواهند توانست که در موقعیت‌های علمی چه می‌توانند انجام دهند و چگونه می‌توانند بهتر و موثرتر انجام دهند. امروزه به ویژه در آموزش و پرورش نیاز به مدیران و رهبرانی است که نه فقط در امر تعلیم و تربیت مجرب و صاحب‌نظر باشند، بلکه در تشخیص مسائل و مشکلات اداری و سازمانی نیز دقت و مهارت داشته باشند (علاقه بند، ۱۳۹۰).

کتاب حاضر به منظور بررسی رابطه سلامت سازمانی و خودشکوفایی با توانمند سازی معلمان دوره ابتدایی بخش ایرندگان شهرستان خاش تالیف شده است. براساس نتایج ارتباط مثبت و معناداری بین سلامت سازمانی با خودشکوفایی معلمان دوره ابتدایی بخش ایرندگان شهرستان خاش یافت شد. همچنین ملاحظه گردید که بین ابعاد سلامت سازمانی با توانمند سازی ارتباط مثبت و همچنین برخی ابعاد ارتباط منفی و معنی دار یا غیر معنی دار وجود داشت و بین ابعاد سلامت سازمانی (یگانگی نهادی و ملاحظه‌گری) با توانمند سازی رابطه مستقیم و معنادار و بین (ساخت دهی) با توانمند سازی رابطه معکوس و معنادار وجود داشت؛ اما بین ابعاد سلامت سازمانی (نفوذ مدیر، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی) با توانمند سازی رابطه معناداری بدست نیامد.

شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

فصل اول: کلیات

فصل دوم: سلامت سازمانی

فصل سوم: خودشکوفایی

فصل چهارم: توانمند سازی

فصل پنجم: تحقیقات سلامت سازمانی

فصل ششم: مطالعه موردی

فصل هفتم: جمع‌بندی

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

امید عنایت ثانی، مهین رضانژاد، سعیده بلوچ، نوریه آبرود

پاییز ۱۴۰۲

# The role of School Organizational Health in Teachers' Self-actualization and Empowerment

Omid Inayat Sani, Mohin Rezanjad

Saeeda Baloch, Nourieh Abroud

امروزه به دلیل گسترش علوم و تجارب بشری و توسعه فناوری و پیشرفت‌های صنعتی، گرایش به سازمان‌های آموزش و پرورش امری فراگیر و جهانی شده است. به حدی که یکی از شاخص‌های مهم رشد هر جامعه را به عهده گرفته است. آموزش و پرورش پویا محتاج مدارس سالم است. مدارس سالم به عنوان خرده سیستم‌های نظام آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. ضرورت‌های جهان کنونی بسیاری از کشورهای پیشرفته را بر آن داشته است تا نظام آموزشی و پرورشی خود را پیوسته بررسی، تحلیل و نقد کنند و راه‌های ناسودمندی کار را رها سازند و شیوه‌های نو و سازگار با ضرورت‌های جهان کنونی و آینده نه چندان دور را بر پا دارند و کارآمد گردند. با شناخت وضعیت سلامت سازمانی، کمبودها، نقاط ضعف مدیریتی، توانایی‌های لازم فکری روشن و باعث انجام امور سازمان‌ها به صورت علمی و کارشناسانه می‌شود. با به کارگیری افراد شایسته، جذب و استخدام آنها، برقراری کلاس‌های آموزشی، ترویج فرهنگ سازمانی و خلاقیت و مشارکت افراد می‌توان گام مؤثری در جهت ارتقای سلامت سازمانی برداشت.

استفاده نامطلوب از مهارت‌ها، عدم جو مناسب برای شکوفایی خلاقیت‌ها می‌تواند سلامت و ارتقا سازمان را به خطر بیندازد. وقتی که به افراد مقامی داده می‌شود که متناسب با شأن آنها نبوده منجر به عملکرد نامناسب آنها شده و این باعث می‌شود که اعتماد کامل بین بخش‌های مختلف وجود نداشته باشد، سوء تفاهم و ناهماهنگی ایجاد می‌شود زمانی که اهداف مشخص نباشند، ابهام در هدف‌ها ایجاد می‌شود و در نتیجه تلاش هماهنگی از طرف کارکنان در جهت تحقق اهداف صورت نمی‌گیرد. چنان چه به یادگیری در سازمان اهمیت داده نشود سازمان در مراحل حفظ و بقا و رشد سازمانی خود موفق نمی‌شود.



ISBN : 978-600-994-658-7



9 786009 946587