



مدل سازی عوامل مؤثر بر تعیین استراتژی مدیریت بحران در بین کارکنان آموزش و پرورش

حسن جرفی^۱، جمه‌ور طرفی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۱۹

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مدل سازی عوامل مؤثر بر تعیین استراتژی مدیریت بحران در بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شهرستان اهواز انجام شده است. روش پژوهش توصیفی-تحلیلی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۳ شهر اهواز به تعداد ۱۵۲۲ نفر بودند که از این تعداد، ۳۰۶ نفر به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد مدیریت بحران فروزنده (۱۳۹۴) با ضریب پایایی (۰,۸۶) استفاده شد که روایی آنها توسط صاحب نظران دانشگاهی و پایایی آنها نیز از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات از نرم افزار SPSS 26 و همچنین از نرم افزار pls 3 استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد که رابطه معنی داری بین استراتژی مدیریت بحران و زیرمؤلفه هاش وجود دارد. نتایج این پژوهش نشان داد بین استراتژی مدیریت بحران و علایم و مؤلفه های اصلی بحران و واکنش سریع بحران رابطه مثبت وجود دارد.

واژگان کلیدی: استراتژی های مدیریت بحران، آموزش های غیر رسمی، کارکنان آموزش و پرورش، برنامه ریزی استراتژیک.

۱- استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، اهواز، ایران. (نویسنده مسئول) hassan.jorfi@gmail.com

۲- دکترای تخصصی برنامه ریزی درسی، استادیار آموزش و پرورش، اهواز، ایران. torfijomhoor@gmail.com

مقدمه

یکی از سازمان‌های مهم و مؤثر در جهان امروز و آینده آموزش و پرورش است. سازمانی که زیر ساخت کلیه نهادها و مؤسسات رسمی جامعه است. هدف نظام آموزشی یک جامعه تربیت افراد آن جامعه است. نقش و جایگاه مدارس به عنوان یک نهاد تربیتی و آموزشی در سوانح و حوادث مختلف بسیار حساس و مهم است. هیچ نهادی به اندازه آموزش و پرورش نمی‌تواند، در برابر تغییر و بحرانهای سرمایه‌گذاری کند، مدارس بهترین پتانسیل را در این زمینه دارند. سطوح اساسی و محور اصلی فعالیت‌های این سازمان (انسان) است. و مهم‌ترین و دشوارترین مسأله مبتلا به انسان تعلیم و تربیت است. ثمربخشی این سازمان از یک سو و تبدیل انسانهای خام و مستعد به انسانهای سالم و خلاق و بالنده و رشد یافته و از سوی دیگر تأمین‌کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در سطوح مختلف و در بخشهای متفاوت فرهنگی- اجتماعی و اقتصادی است. آموزش و پرورش ابزاری راهبردی برای ایجاد تحولات و تغییرات بنیادین در زمینه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و سیاسی بوده و قادر است از طریق ایجاد تغییر در دانش، رفتارها و ترویج هنجارها و ارزش‌های مورد نظر، پاسخگوی درخواست‌های مربوط به اشتغال، بهره‌وری و تحرک‌پذیری اجتماعی به منظور عینیت بخشیدن به آرمان‌ها و ایده‌آل‌های جامعه شود (پرهیزگار، ۱۳۹۶). یکی از مهم‌ترین گروه‌های در معرض خطر حوادث و بلایا دانش‌آموزان هستند به طوری که تقریباً نیمی از جمعیت کشور را کودکان و نوجوانان تشکیل می‌دهند. آژانس همکاری بین‌المللی ژاپن اظهار داشته است که بلایا اثرات جدی بر خدمات آموزشی دارند این اثرات نه فقط به دلیل تلفات ناشی از مرگ و میر معلمان و دانش‌آموزان است بلکه در بسیاری از موارد از جمله وقفه ناگهانی در روند آموزش و اختلال روانی دانش‌آموزان خواهد بود. تجربه‌های حاصل از وقوع بحران در ایران و جهان نشان داده است که هر چند سازمان‌ها، نهادها و مؤسسات امدادی و غیردولتی آمادگی لازم و کافی برای حضور و اقدام به موقع در صحنه‌های آسیب ناشی از حوادث را دارند اما به دلایل مختلف در مواجهه با بلایا احساس ضعف و ناتوانی می‌کنند. بنابراین دولت‌ها در سطوح ملی، منطقه‌ای، استانی و محلی نیازمند تدوین برنامه‌هایی برای پیشگیری، مقابله و مهار انواع بحران‌ها می‌باشند. داشتن یک برنامه جامع مدیریت بحران، مدیرات را پیوسته آماده‌روییی با بحران-

های پیش روی مدارس خود کرده و بدین وسیله ضمن پیشگیری، از تاثیر بحران‌ها کاسته و مدارس را از گرداب بحران‌های مختلف آن گونه نجات دهد که کمترین آسیب متوجه آنان نگردد. با توجه به رشد روزافزون جمعیت، تحولات جامعه و اهمیت یافتن آموزش و پرورش و استعداد استقبال از تحصیل در دوره‌های مختلف تحصیلی و تعداد مدارس و دانش‌آموزان افزایش یافته و در نتیجه اهداف و وظایف آموزش و پرورش پیچیده‌تر و مأموریت آن گسترده‌تر و رسالت آنها سنگین‌تر شده است (شجاعی، ۱۳۹۹). داشتن یک برنامه جامع مدیریت بحران مدیران را پیوسته آماده‌روییی با بحران‌های پیش روی مدارس خود کرده و بدین وسیله ضمن پیشگیری، از تأثیر بحرانهای کاسته و مدارس را از گرداب بحرانهای مختلف آن گونه نجات دهد که کمترین آسیب متوجه آنان نگردد (مظلومی، ۱۳۹۷). لذا مدیریت بحران به این امر تکیه دارد که ضمن بهره‌گیری از تجربیات فردی و سازمانی به بررسی و شناسایی عوامل بحران‌زا و با آموزش‌های لازم درصدد پیشگیری از آن برآمده؛ چرا که پیشگیری هر معضل و مشکل بهتر از علاج و درمان آن است. ثانیاً در صورتی که بحرانی به وجود آید، با ایجاد ستاد بحران ضمن برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی و هدایت و کنترل بحران، درصدد مهار و نهایتاً به حل آن برآید. ثالثاً به نجات افرادی که دچار بحران شده‌اند، همت گمارد (سعیدینیا، ۱۳۹۸). البته مدیران و مسئولین مدارس در خصوص سه قسمت اخیر ضمن آشنایی با مؤلفه‌های مدیریت بحران شیوه به کارگیری آن مدارس باید دارای صبر و حوصله و تدبیر و دانایی بوده، با برخورد مناسب و احترام با افرادی که دچار بحران شده‌اند، رفتار نمایند (پهلوانی، ۱۳۹۰). متغیر مورد بررسی در این پژوهش، بحران در آموزش و پرورش می‌باشد که با رشد و پیشرفت جامعه انسانی، سازمان‌هایی به وجود آمده است که افراد هر سازمان برای دست یافتن به هدف‌های آن فعالیت می‌کنند و می‌دانیم تأمین هدف‌های یک سازمان بدون طرح و تنظیم برنامه‌های دقیق، ایجاد تشکیلات منظم و هماهنگ و رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته جمعی افراد میسر نیست. بنابراین می‌توان مدیریت را علم و هنر متشکل و هماهنگ کردن رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته جمعی به منظور تأمین هدف یا هدف‌های مشترک خاصی تعریف نمود. تغییراتی که متأثر از مدیریت و اثرگذار باشد و به رفتار منجر شود و جزو شخصیت جوان و نوجوان و نونهال

تا محیطی همراه با آرامش برای فراگیران فراهم نماید (مظلومی، ۱۳۹۸). بحران‌هایی و مشکلاتی که در داخل مدارس ناحیه سه وجود دارند از قبیل وسایل آموزشی و تکنولوژی و عدم آگاهی برخی از دبیران از شبکه‌های اجتماعی و اینترنت در مدارس ناحیه سه باعث شده پژوهشگر این موضوع را انتخاب کند. بر همین اساس، مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که مدل سازی عوامل مؤثر بر تعیین استراتژی مدیریت بحران در بین کارکنان آموزش و پرورش به چه صورت است و چه تأثیر دارد؟

ادبیات پژوهش

مدیریت بحران از اصطلاحات حوزه مدیریت است که به مجموعه‌ای از فعالیت‌ها، چاره‌جویی‌ها و دستورالعمل‌هایی اطلاق می‌شود، که مدیریت یک سازمان در چالش با بحران انجام می‌دهد و هدف آن کاهش روند، کنترل و رفع بحران است. به‌طور کلی، مدیریت بحران به معنای سوق دادن هدفمند جریان پیشرفت امور به روالی قابل کنترل و انتظار بازگشت امور در أسرع وقت به شرایط قبل از بحران است. برخلاف مدیریت ریسک، که شامل ارزیابی تهدیدهای احتمالی و پیدا کردن بهترین راه جلوگیری از وقوع آن است، مدیریت بحران شامل برخورد با تهدیدها قبل، درحین و پس از وقع تهدید است. داشتن بینش بحران محور، به توانایی فکر کردن در مورد سناریوی بدترین حالت‌های قابل وقوع و در عین حال ارائه راه حل‌های بی‌شمار نیاز دارد. از آنجایی که اولین روش، ممکن است جوابگو نباشد، سعی و خطا یک روش پذیرفته شده است. لازم است که همیشه طرح مقابله با تهدیدهای احتمالی موجود بوده و هوشیار بود. سازمان‌ها و افراد باید دارای یک برنامه پاسخ سریع برای مواقع اضطراری بوده و با مانور و تمرین، آمادگی کافی داشته باشند (فروزنده، ۱۳۹۴).

تحقیقات نشان می‌دهد که عوامل مشارکتی سازمانی بر تمایل مدیران به اتخاذ ذهنیت مؤثر «بحران به عنوان فرصت» تأثیر می‌گذارد. از آنجا که فشار آثار مثبت و منفی دربردارد، رهبرانی که تحت فشار زیاد به خوبی عمل می‌کنند می‌توانند سازمان در هنگام بحران‌های این چنینی هدایت کنند. و همچنین ادعا می‌کند که بیشتر مدیران بر ارتباطات و روابط عمومی به عنوان یک

باشد، بسیار تدریجی و دشوار است. متغیر مورد بررسی بعدی استراتژی مدیریت بحران می‌باشد که اهمیت مدیریت بحران در آموزش و پرورش ایران مورد بررسی قرار می‌گیرد. یافته‌های تحقیق نشان داد که مدیریت بحران فرایندی نظام مند در کنترل بحران‌های بالقوه در نظام آموزش و پرورش است که بایستی به آن توجه ویژه‌ای شود. همواره باید مجموعه‌ای از طرح‌ها و برنامه‌های عملی برای مواجهه با تحولات احتمالی آینده در داخل سازمان تنظیم شود و مدیران باید درباره اتفاقات احتمالی آینده بیندیشند و آمادگی رویارویی با وقایع پیش بینی نشده را کسب کنند؛ مفهوم بحران می‌تواند به معنای انحراف از وضعیت تعادل عمومی رابطه سازمان با محیط یا تعریفی از خصوصیت محیطی باشد که سازمان مجبور است به صورت مستمر از آن آگاهی داشته باشد. در هر یک از این دو نگرش، انجام مسائل بحران در یک دیدگاه مدیریت استراتژیک به بهترین وجه قابل درک است (حسینی، ۱۳۹۷). مدیریت بحران در نهادهای آموزشی یکی از موضوعات حیاتی است که برای حفظ امنیت و ارتقاء کیفیت آموزشی ضروری است. بحران‌ها می‌توانند به شکل‌های متفاوتی از جمله حوادث طبیعی، بحران‌های بهداشتی و چالش‌های اجتماعی بروز کنند. بحران‌ها می‌توانند ناشی از عوامل داخلی مانند تغییرات ناگهانی در سیاست‌های آموزشی، کمبود منابع، یا بحران‌های انسانی و طبیعی باشند. برای مقابله با این چالش‌ها، نهادهای آموزشی نیازمند تدوین برنامه‌های جامع و استراتژیک هستند که شامل شناسایی ریسک‌ها، توسعه طرح‌های واکنش سریع، و آموزش کارکنان و دانش‌آموزان باشد. همچنین، ایجاد فرهنگ آمادگی و تاب‌آوری در میان اعضای جامعه آموزشی می‌تواند به کاهش تأثیرات منفی بحران‌ها کمک کند.

لذا براساس چنین اندیشه‌هایی، پژوهش حاضر با عنوان تعیین عوامل بحران‌زا در آموزش و پرورش منطقه ۳ اهواز و برای مدیریت بحران در مدارس شهر اهواز از دیدگاه مدیران تدوین گشته، تا بتواند پاسخی به پاره‌ای از بحران‌های موجود در نظام آموزشی خصوصاً مدارس متوسطه باشد. البته مدیریت بحران در مدارس فرآیندی است که به پیشگیری، مداخله و بهسازی وضعیت بحرانی با توجه به اطلاعات موجود و با تهیه امکانات و مشارکت همه جانبه اولیاء؛ مسئولان مدارس و دانش‌آموزان اقدام

مدیریت خوب بحران می‌تواند تا حد زیادی باعث تسهیل در مواجهه با بحران و رهایی از خطر شود. متأسفانه مدیران ضعیف ممکن است بحران را خوب درک نکنند و سازمانهای خود را در معرض خطرات بیشتری قرار دهند.

گام دوم: بازاندیشی: بعد از بررسی یک بحران از طریق مواجهه با آن، مدیران برای جبران خستگی روحی و روانی ناشی از این فشار نیازمند یک وقفه (تجدید قوا) هستند. اما این وقفه نباید بیش از حد طولانی باشد. این وقفه فرصتی است تا مدیران مناسبترین پاسخها را برای پرسشهای ذیل بیابند: ۱. چه چیزی و چگونه اتفاق افتاده است؟ ۲. علت این واقعه چیست؟ ۳. چرا به این شکل رخ داده است؟ بازاندیشی یافتن مقصر یا سربلا نیست. از لحاظ یادگیری، بازاندیشی درواقع به درک اشتباهات گذشته و یافتن دلسوزانه یک روش بهتر و جلوگیری از تکرار اشتباهات در آینده اشاره دارد. خسارات ناشی از بحران را باید کاملاً ارزیابی کرد تا اهمیت و اثر منفی آن برای سازمان مشخص شود. اغلب چنین ارزیابی می‌تواند درسهای مهمی را درباره نتایج نادیده انگاشتن مدیریت بحران در برداشته باشد. در سازمانی که برنامه مدیریت بحران در واکنش به بحران اجرا می‌شود، بازاندیشی به معنای نگاه عمیق به برنامه مدیریت بحران برای آزمون مجدد اثربخشی آن است. زمینه‌های آسیب‌پذیری که ممکن است به صورت ظاهری مورد بررسی قرار گرفته یا کاملاً حذف نشده باشند، در برنامه مدیریت بحران می‌تواند مشخص شود بازاندیشی با پرداختن به این مسایل، اساس و شالوده‌ای را برای تلاشهای مورد نیاز به منظور تقویت ظرفیتهای سازمانی در یادگیری و جلوگیری از بحران ایجاد می‌کند (ماسکل^۲، ۲۰۱۶).

گام سوم: برنامه‌نوسازی: اگر مدیران به اصل بهبود مستمر اعتقاد نداشته باشند، بازاندیشی توجه آنها را به بررسی روش آمادگی سازمانی در برابر بحران جلب می‌کند. از این رو بعد از بازاندیشی نوسازی روشها به عنوان گام منطقی بعدی انجام می‌گیرد. اگر برنامه مدیریت بحران موجود نباشد، مسلماً باید به جعبه ابزار مدیریت افزوده شود. برخی مخالفان سرسخت در سازمان ممکن است قبل از بحران، بر معرفی یک برنامه مدیریت بحران رسمی پافشاری کنند. پیامد بحران و شاهد موجود در مورد اثرات مخرب آن، قدرت زیادی را در متقاعد ساختن مدیران فراهم می‌آورد تا مخالفان برنامه مدیریت بحران را

استراتژی واکنشی متمرکز شده‌اند. در حالی که اعتبار شرکت با سهامداران، رفاه مالی و بقا همه در معرض خطر است، آسیب‌های احتمالی به اعتبار می‌تواند ناشی از مدیریت واقعی مسئله بحران باشد. علاوه بر این، ممکن است شرکت‌ها از آنجا که گروه مدیریت ریسک آنها تشخیص می‌دهد که بحران به اندازه کافی «از نظر آماری دارای اهمیت است» را کد بماند. از طرف دیگر، رهبری بحران بلافاصله هم به خسارت و هم در مورد شرایط فعلی و آینده شرکت و همچنین فرصت‌های بهبودی پرداخته‌است (کورتیس^۱، ۲۰۱۳).

گام‌های موثر در مدیریت بحران

گام اول: مواجهه با بحران: روبرو شدن با بحران، پرداختن به هر اقدامی است که برای کاهش خسارت و زیان ناشی از بحران ضروری است. برخی سازمانها از قبل اقدام به تدوین یک برنامه مدیریت بحران کرده‌اند که به مدیران امکان واکنش مطلوب را می‌دهد. سازمان‌هایی که چنین اقدامی نکرده‌اند، احتمالاً دچار ضرر و زیان بیشتری می‌شوند چون مدیران آنها برنامه مدیریت بحران را تدوین نکرده‌اند. برای نمونه درمورد فاسدشدن یک محصول، برنامه مدیریت بحران ممکن است رویه‌های بسیار مطلوبی را برای فراخوانی کالای معیوب فراهم سازد و با مشتریان، کارکنان، نمایندگان و سایر ذینفعان ارتباط برقرار کند. از این رو بدون بهره‌مندی از منافع یک برنامه مدیریت بحران، مدیران دچار چالش‌های زیادی در فرایند مواجهه با بحران خواهند شد. همچنین آنها باید فشار زیادی را از لحاظ احساسی و فیزیکی تحمل کنند. این هم درست نیست که گفته شود یک برنامه مدیریت بحران همه مسایل را حل خواهد کرد، اما در اکثر موارد، مواجهه با بحران با کمک یک برنامه مدیریت بحران، فشار ناشی از آن را حداقل قابل تحمل خواهد کرد. بدیهی است که در هر حال یک سازمان (اعم از اینکه برنامه مدیریت بحران داشته باشد یا نه)، چنانچه دچار بحران شود، راه‌گزینی از آن نخواهد داشت. مدیران سازمان باید با بحران روبرو و بر آن چیره شوند. آنها باید میزان حمایت مردم و همچنین دارائیهای ارزشمند سازمان شامل دارائیهای ناملموس نظیر حسن نیت و تصویر ذهنی از سازمان را اندازه‌گیری کنند. از همه مهمتر، آنها باید در مقابل بحران با شجاعت، اراده محکم و تعهد، متانت و پشتکار واکنش نشان دهند.

².Maskell

¹Courtis

بیشتر مشارکت کنند و همکاری بیشتری ایجاد شود، می توانند از منافع حاصل از دسترسی بیشتر به اطلاعات گرانبها بهره مند شوند. کار شبکه ای تماس های بیرونی یک مدیر را گسترش داده و احتمال بهره برداری موفقیت آمیز از منابع حیاتی اطلاعات را که ممکن است در غیر این صورت مورد توجه قرار نگیرد، افزایش می دهد.

گام پنجم: مداخله و اقدام: احساس و درک علائم بحران در شرایطی که نشانه های اولیه خطر به قدری روشن است که قابل چشم پوشی نیست، ممکن است مدیران را ناچار به مداخله کند. بررسی مجدد این نشانه ها، مشاوره با کارشناسان و ارزیابی همه عوامل مرتبط با ریسک برای اطمینان از اینکه این نشانه ها نمی توانند به بحران منجر شوند، برای مدیران حائز اهمیت است. بدیهی است توان ادراک و تحلیل مدیران در دستیابی آنها به نتیجه نهایی از اهمیت زیادی برخوردار است. هرگاه مدیران اطمینان یافتند که مداخله روش مناسبی است، باید استراتژی مداخله مورد نظرشان را به سرعت و به موقع به اجرا درآورند. مداخله مسلماً یک مرحله مشکل در مدیریت بحران است. اگرچه مداخله یک گام ضروری است، چنانچه مدیران بخواهند سازمانهایشان را سریعاً از دام یک بحران در حال گسترش در امان بدارند، اساساً به منابع بیشتری برای غالب شدن بر آن نیاز خواهند داشت.

گام ششم: اقدامات نهایی آخرین اقدام در مواجهه با بحران: همچنین وقتی اقدامات مداخله جویانه قادر به مهار یک بحران ابتدایی نیست، به عنوان آخرین اقدام باید از همه امکانات سازمان بهره برد. سازمانی که دارای یک برنامه مدیریت بحران است، برنامه خود را به اجرا درآورده و همه اعضای تیم مدیریت بحران را در آماده باش کامل قرار می دهد. همه منابع پشتیبانی (کمکی) شامل پرسنل و تجهیزات باید در حالت آماده باش باشد (کیرایچ^۱، ۲۰۱۲).

پیشینه پژوهش

خانمحدی (۱۴۰۳) در تحقیقی به بررسی مدیریت بحران در نهادهای آموزشی پرداخت. در این تحقیق مدیریت بحران در نهادهای آموزشی یکی از موضوعات حیاتی است که برای حفظ امنیت و ارتقاء کیفیت آموزشی ضروری است. بحران ها می توانند به شکل های متفاوتی

به موافقان آن تبدیل کنند. ازسوی دیگر، چنانچه از قبل یک برنامه مدیریت بحران موجود باشد باید موردبازبینی قرار گیرد تا درسهای آموخته شده از بحرانهای پایان یافته مدنظر قرار گیرد. برنامه مدیریت بحران مستلزم به روزرسانی است و تغییرات صورت گرفته باید به سرعت به اطلاع تمام کارکنان درگیر در برنامه مدیریت بحران سازمان برسد. برنامه نوسازی روشها مستلزم آن است که مدیران و همکاران آنان که ایده مشترکی درمورد بهبود مستمر دارند، نقش مدافعان تغییر را ایفا کنند. اگر مدیران این نقش را به خوبی ایفا کنند، و همکاری همفکران و سایر همکاران (مخالفان) را فراهم سازند، تغییرات مثبتی ایجاد خواهند شد و در نتیجه این تغییرات مثبت، سازمان قوی تر شده و کمتر آسیب پذیر خواهد بود.

گام چهارم: احساس بحران: هدف اصلی احساس، یافتن نشانه های اولیه خطر یک بحران بالقوه است. درحقیقت این مرحله تحت نظر گرفتن محیط های داخلی و خارجی یک سازمان است. تجزیه و تحلیل نقاط قوت و ضعف، فرصتها و تهدیدات به بررسی دقیق محیط عمومی و تشخیص روندهای هشداردهنده ای که ممکن است سازمان را تهدید کند، کمک خواهد کرد. اگر مدیران هشیار باشند، فرصت خوبی وجود دارد که آنها را قادر خواهد ساخت تا نشانه هایی را شناسایی کنند که خبر از بحران می دهند. اگرچه پیش بینی یک بحران علم دقیقی نیست ولی باید به عنوان یک بخش اساسی از برنامه ریزی بحران یک سازمان مدنظر قرار گیرد. احساس در پیش بینی دقیق تر بحران از این جهت که لازم است مدیران چشم و گوششان را به خوبی بازنگه دارند و از این رو احتمال احساس نشانه های اولیه بحران را افزایش دهند، نقش مهمی ایفا می کند. به علاوه مدیران می توانند دو روش دیگر را برای افزایش موفقیت در احساس بحران به کارگیرند. در روش اول، آنها ممکن است بخواهند تکنیک مدیریت ازطریق قدم زدن را اجرا کنند. این امر امکان تماس نزدیک تر با سایر افراد در سازمان را فراهم می آورد. صحبت کردن و گوش کردن به صحبت های زیردستان و همکاران، بویژه آنهایی که در خط مقدم کار می کنند (مثل کارکنان فروش) ایده های بیشتر و بهتری را راجع به سناریوهای مختلف بحران که ممکن است سازمان با آن روبرو شود، برای مدیران فراهم می آورد. روش ارزشمند دوم، کار شبکه ای است. وقتی که مدیران درانجام امور

¹.Craig

با فساد اداری، شناسایی علل پیدایش و تعبیه راه‌هایی برای مقابله با بروز آتی و گسترش آن است. این تحقیق قصد دارد تا با وارد شدن به عرصه مدارس (که کمتر در ادبیات موضوعی ایم مفهوم مشاهده می‌شود) علل بروز فساد در مدارس آموزش و پرورش را شناسایی کرده و متعاقباً راهکارهایی را برای مقابله با عوامل بروز و گسترش فساد اداری نماید. نتایج حاکی از آن است که شرایط اقتصادی کارکنان بیشترین و قوانین و مقررات کمترین تأثیر را در پیدایش و گسترش فساد اداری دارند. همچنین، راهکارهای اداری و مدیریتی، راهکارهای فرهنگی و اجتماعی، راهکارهای سیاسی و راهکارهای اقتصادی، به ترتیب، بر کنترل و کاهش فساد اداری در مدارس آموزش و پرورش تأثیر دارند. جعفری قوشچی (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان «ارایه یک مدل بحران در کارافرینانه برای آموزش‌های نوین که بر تأثیر نوآوری و آموزش‌های غیر رسمی در آموزش و پرورش متمرکز شده است. در مدل پژوهشی حاضر نقش آموزش‌های غیر رسمی در آموزش و پرورش بر عملکرد و برآورد ساختن انتظار مسئولین بررسی می‌شود. مدل نظری مشتق شده بر روی داده‌های ۱۰۰ کسب و کار نوپا در ایران مورد آزمایش قرار گرفت. تجزیه و تحلیل PLS-SEM نشان داد آموزش‌های غیر رسمی بطور مستقیم بر عملکرد و برآورد ساختن انتظار تأثیرگذار است. یافته‌ها نشان داد سرمایه انسانی، یکی از عوامل تعیین‌کننده آموزش‌های غیر رسمی است. اثر واسطه‌ای آموزش‌های غیر رسمی و برآورد انتظار مسئولین بر ارتباط میان کیفیت تدریس و آموزش مشهود بود.

ایرکیسون^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی به این نتیجه رسید که از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری و پردازش اطلاعات توصیفی است، با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت برنامه ریزی استراتژیک در آموزش و پرورش استان گلستان درصدد است تا نقش عوامل سازمانی را در اثربخشی این فرایند نشان دهد و مدیران با عنایت به این عوامل بتوانند راهبردهای مناسب را جهت طراحی، تدوین و اجرای برنامه ریزی استراتژیک به درستی پیاده سازی نمایند. در این تحقیق ارتباط هشت عامل عمده با موفقیت برنامه ریزی استراتژیک در آموزش و پرورش گلستان مورد بررسی قرار گرفته و با استفاده از تکنیک AHP-YZUUF به بررسی و اولویت‌بندی معیارهای

از جمله حوادث طبیعی، بحران‌های بهداشتی و چالش‌های اجتماعی بروز کنند. بحران‌ها می‌توانند ناشی از عوامل داخلی مانند تغییرات ناگهانی در سیاست‌های آموزشی، کمبود منابع، یا بحران‌های انسانی و طبیعی باشند. برای مقابله با این چالش‌ها، نهادهای آموزشی نیازمند تدوین برنامه‌های جامع و استراتژیک هستند که شامل شناسایی ریسک‌ها، توسعه طرح‌های واکنش سریع، و آموزش کارکنان و دانش‌آموزان باشد. همچنین، ایجاد فرهنگ آمادگی و تاب‌آوری در میان اعضای جامعه آموزشی می‌تواند به کاهش تأثیرات منفی بحران‌ها کمک کند. در این مقاله، استراتژی‌ها و برنامه‌ریزی‌های لازم برای مدیریت این بحران‌ها بررسی می‌شود. به کارگیری شیوه‌های پیشگیرانه، ایجاد زیرساخت‌های مناسب و ارتقاء مهارت‌های پرسنل آموزشی از جمله راهکارهای کلیدی در این زمینه هستند. همچنین، طراحی و پیاده‌سازی سناریوهای احتمالی و تمرینات آمادگی برای مقابله با بحران‌ها می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا سریع‌تر و مؤثرتر به چالش‌ها پاسخ دهند.

پورسراجیان (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان «بحران مالی آموزش و پرورش در جهان که در پی تحریم لوازم تکنولوژی از سوی دولت» بوجود آمده است، نخست به روند سرمایه‌گذاری و نگرشهای توسعه آموزشی و تغییر نقش برنامه‌ریزان اشاره شده و سپس راه‌حلهای پیشنهادی واجرا شده مطرح گردیده است. پژوهش با این نتیجه‌گیری خاتمه یافته است که با توجه به محدودیتهای تأمین بودجه آموزش و پرورش و جمعیت روزافزون دانش‌آموزان در کشور، مشکلات برنامه‌ریزان آموزشی در سالهای آینده بیش از پیش پیچیده‌تر و رسیدن به راه‌حلهای مطلوب بغرنج‌تر خواهد گشت. لذا بهره‌وری از تجارب برنامه‌ریزان آموزشی در دیگر کشورها، افزایش فعالیتهای پژوهشی، هماهنگی و جهت‌دهی برنامه‌های آموزشی با برنامه‌های سایر بخشهای اقتصادی-اجتماعی و بهره‌وری از تکنولوژی‌های جدید از جمله روشهای پیشنهادی مؤثری تلقی شده‌اند که میتوانند تغییر و تحولات ضروری در برنامه‌ریزی آموزشی را در جهت بهبود کمی و کیفی فعالیتهای آموزشی تحقق بخشند.

پیرس (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «شناسایی علل پدایش و تعبیه راههای مقابله با بحران در آموزش و پرورش و مقابله با فساد اداری» بهترین روش برای مقابله

^۱. Eriksson

به دانش آموزان در حل تعارض کمک می‌کند، از دیدگاه این تحقیق بزرگ‌ترین هنر این است که به دانش آموزان کمک کنیم تا با تفکر درست عمل درستی را انجام دهند و به شناخت، درک و مهارت‌های ارتباطی مؤثر برسند.

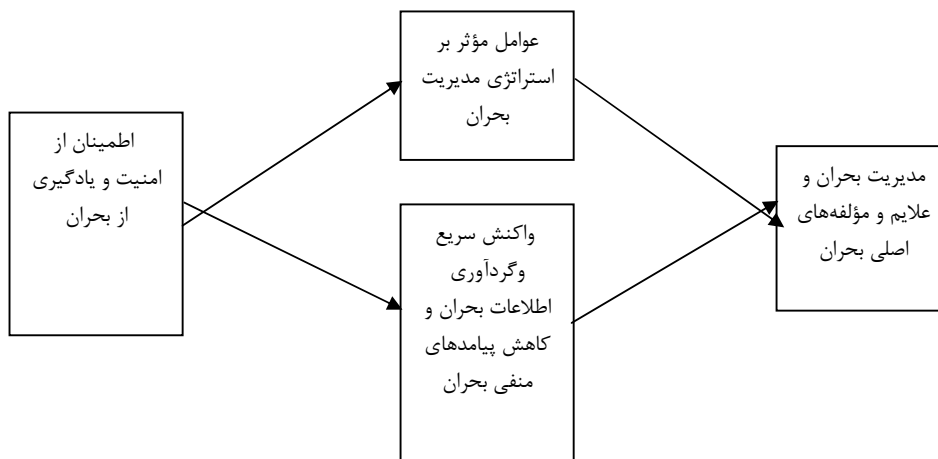
با توجه به تحقیقات انجام یافته در زمینه متغیرهای پژوهش که بین شناسایی الویت بندی عوامل مؤثر بر تعیین استراتژی و مدیریت بحران رابطه معنی داری وجود دارد و همچنین رابطه معنی داری بین مدیریت بحران و بحران در شغل اداری مخصوصاً اداره آموزش و پرورش وجود دارد ولی از آنجایی که در مورد متغیرهای پژوهش، تحقیقات زیادی در دسترس نیست لذا در این پژوهش سعی شده است که براساس مدل پیشنهاد شده به بررسی متغیرهای شناسایی اولویت بندی عوامل مؤثر بر استراتژی و مدیریت بحران پرداخته شود و می‌توان گفت این جنبه از پژوهش نوآوری در این پژوهش می‌باشد.

هدف کلی از انجام پژوهش حاضر مدل سازی عوامل مؤثر بر تعیین استراتژی مدیریت بحران در بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شهرستان اهواز است. مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل (۱) ارائه شده است.

مورد آزمون در اداره آموزش و پرورش استان گلستان پرداخته شد. پذیرش کارکنان در فرایند برنامه ریزی استراتژیک و مدیریت تغییر و ایجاد و حفظ مشارکت تیمی در فرایند برنامه ریزی استراتژیک از جمله مهمتری عوامل موثر در موفقیت برنامه ریزی استراتژیک در آموزش و پرورش استان گلستان شناسایی شدند. دالرمپلا^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان «احتمال وقوع خطرات دایمی و بحران های طبیعی در مدارس با روش FAHP» و با توجه به فراوانی جمعیت جوان شاغل به تحصیل در مدارس و بحران هایی در ایران، لزوم مدیریت بحران در مدارس بیش از پیش مشخص می گردد. بنابراین مدیران مدرس باید پیوسته آماده رویا رویی با بحران ها باشند و برای مدیریت بحران ها آمادگی لازم را کسب نمایند می باشد. در این تحقیق ابتدا با استفاده از تکنیک دلفی و با توجه به نظرات خبرگان، معیارها و زیر معیارهای مربوطه رتبه بندی می گردد. نتایج نشان میدهد که مهم ترین عوامل مؤثر برای آمادگی برای مقابله با بحران در مدارس به ترتیب ایمن سازی، رعایت استانداردهای اولیه و کمیته سازی می باشند. این رتبه بندی به تصمیم گیری مدیران در جهت اولویت ایمن سازی مدارس این ناحیه کمک شایانی می نماید. بناوین^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان «مدارس امن و سلامت دانش آموزان و مدیریت بحران در مدارس» پنج عامل مهم را برای سلامت دانش آموزان در نظر گرفت که بدین شرح است: - محیط مدارس امن که به طراحی محیط (نصب دوربین)، همکاری پلیس، پیشگیری از الکل، مواد مخدر، گنجاندن مطالب مهم در برنامه ریزی درسی دانش آموزان، برنامه آگاهی از ویژگی ها و معضلات مواد مخدر توجه شده است، - برنامه های پیشگیری از سلامت ذهن و خدمات مداخله ای منجر به حل تعارض و اختلافات و درگیری ها می شود و معلمان نقش کلیدی در اجرای این مهارتها دارند. معلمان می توانند خصوصاً در دوران ابتدایی معنای صلح، صلح و تعارض و بصیرت های لازم را در این راستا به دانش آموزان ارائه دهند، - برنامه های توسعه احساس و روانشناسی اجتماعی به نقش گروه مشاوره و روانشناسان و پیشگیری از افسردگی و انزوا که منجر به خودکشی دانش آموزان می شود، اشاره می کند. - برنامه میانجی گری فرآیندی که

¹. Dalrymple

². Bonavia



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

استاندارد نیز بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴ بود، بنابراین، پرسش‌ها برای متغیرهای تحقیق مناسب بودند به‌منظور سنجش پایایی پرسشنامه‌ها ضریب آلفای کرونباخ و شاخص پایایی ترکیبی محاسبه شد، به این منظور ۲۵۱ پرسشنامه کامل جمع‌آوری شد. با توجه به جدول ۱ مقدار CR و آلفای کرونباخ برای همه متغیرها تأیید می‌شود زیرا بزرگتر از ۰/۷ هستند.

روش پژوهش توصیفی-پیمایشی و به لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۳ شهر اهواز به تعداد ۱۵۲۲ نفر بودند که از این تعداد، ۳۰۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت بحران فروزنده (۱۳۹۴) با ضریب پایایی (۰/۸۶) استفاده شد که روایی آنها توسط صاحب‌نظران دانشگاهی و پایایی آنها نیز از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها، آزمون بارتلت انجام گرفت و شاخص KMO بررسی شد. نتایج نشان داد شاخص KMO که بزرگتر از ۰/۶ و نزدیک به عدد ۱ است و ضریب معناداری آزمون بارتلت کوچکتر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار و مدل عاملی مناسب است.

یافته‌های پژوهش

به منظور بررسی روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی و به منظور بررسی فرضیات تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM)^۱ با کمک نرم‌افزار SmartPLS 3 استفاده شده است. باتوجه به اینکه در حالت معناداری ارزش تی برای پرسشنامه بزرگتر از ۱/۹۶ بود بنابراین، رابطه بین پرسش‌ها و متغیرها معنادار بود. در حالت تخمین

^۱ Structural Equation Modeling

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، میانگین واریانس استخراج شده (AVE)

متغیرها	متوسط استخراج شده(روایی همگرا)	پایایی ترکیبی	ضریب آلفای کرونباخ
اطمینان از امنیت و یادگیری از بحران	۰,۶۶۲	۰,۸۸۶	۰,۸۸۴
واکنش سریع و گردآوری اطلاعات بحران و کاهش پیامدهای منفی بحران	۰,۵۸۳	۰,۹۳۰	۰,۹۲۵
مدیریت بحران و علایم و مؤلفه های اصلی بحران	۰,۵۸۹	۰,۷۷۵	۰,۷۷۶
پایایی کل	-	۰,۹۴۲	۰,۹۴۰

تحقیق جهت برآزش مدل مفهومی تحقیق و آزمون فرضیه‌ها از روش PLS به کمک نرم افزار Smart PLS استفاده گردید. برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف یک نمونه‌ای استفاده شده است. در صورتیکه سطح معناداری از ۰,۰۵ درصد بیشتر باشد متغیر نرمال می‌باشد. در غیر اینصورت داده‌ها غیر نرمال‌اند. بنابراین با توجه به جدول (۲) تمامی متغیرها غیرنرمال می‌باشند.

مطابق با جدول (۱) معیارها برای سازه‌ی مورد نظر بالاتر از ۰/۷ است که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. با توجه به بالاتر بودن ضریب پایایی ترکیبی متغیرهای جدول فوق نشان از مناسب و برآزش قابل قبول مدل‌های اندازه‌گیری دارد. اگر معیار میانگین واریانس استخراج شده برای یک متغیر پایین‌تر از ۰/۵ بود باید سؤالی را که کمترین بار عاملی را دارد، حذف نمود. با توجه به اینکه مقادیر AVE برای همه متغیرها از ۰/۵ بیشتر است، بنابراین روایی همگرا سازه‌ها قابل قبول است. در این

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن یا غیرنرمال بودن

متغیرها	حجم نمونه	آماره آزمون	P-value
اطمینان از امنیت و یادگیری از بحران	۲۵۱	۰,۰۸۲	۰,۰۰۰
واکنش سریع و گردآوری اطلاعات بحران و کاهش پیامدهای منفی بحران	۲۵۱	۰,۱۵۴	۰,۰۰۰
مدیریت بحران و علایم و مؤلفه های اصلی بحران	۲۵۱	۰,۱۶۱	۰,۰۰۰

۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین پرسشنامه دارای روایی مطلوب است.

نتایج تحلیل عاملی گویه های پرسشنامه نشان داد که همه گویه ها از ۰/۴ بیشتر است، همچنین مقدار آماره t از

جدول ۳. روش فورنل و لاکر

متغیرها	۱	۲	۳
اطمینان از امنیت و یادگیری از بحران	۰/۶۷۵		
واکنش سریع و گردآوری اطلاعات بحران و کاهش پیامدهای منفی بحران	۰/۵۶۰	۰/۶۷۰	
مدیریت بحران و علایم و مؤلفه های اصلی بحران	۰/۵۵۱	۰/۶۶۳	۰/۶۵۵

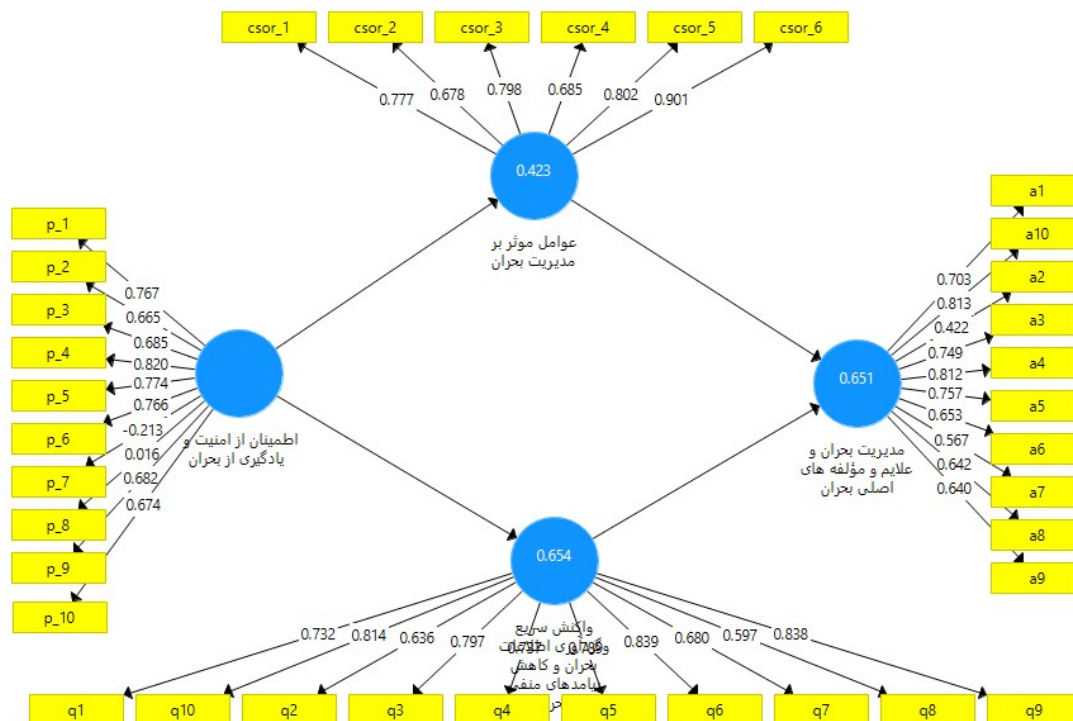
گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند بیشتر است. برآزش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا

همانگونه که از جدول برگرفته از روش فورنل و لاکر (۱۹۸۱) مشخص می‌باشد، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در قطر اصلی ماتریس قرار

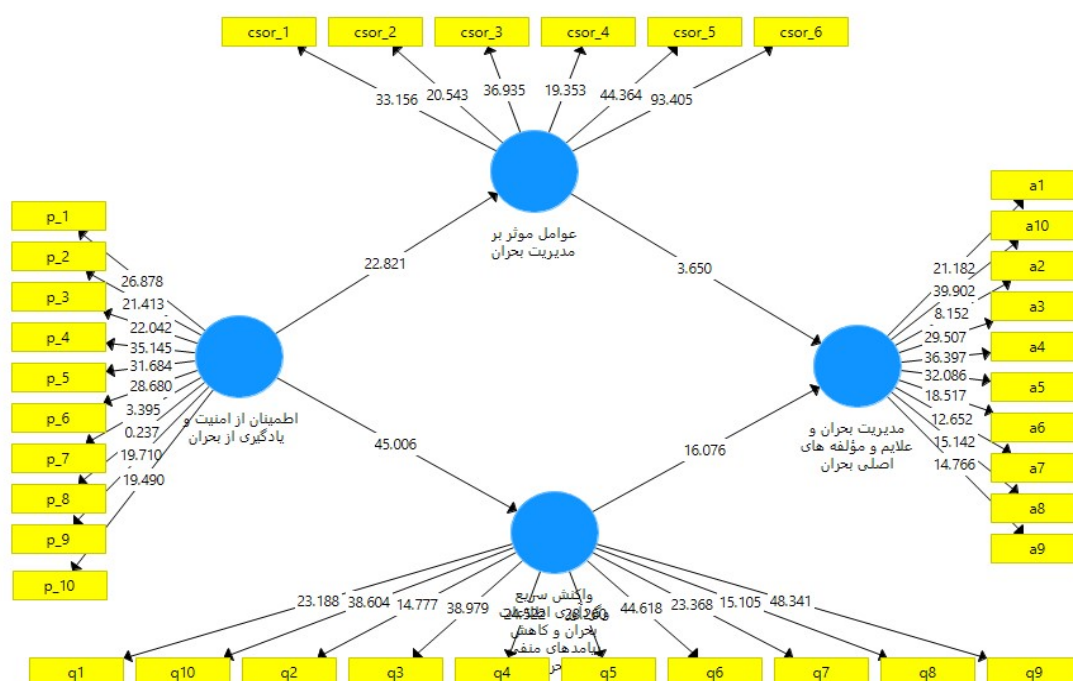
بیشتر باشد، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل بر متغیر وابسته تاثیر دارد.

بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تأیید ساخت. نتایج معناداری ضرایب براساس مقدار آماره t گزارش شده است. به طوری که اگر مقدار آماره t از ۱/۹۶

تحلیل داده‌ها با مدلسازی معادلات ساختاری



شکل ۱- مقادیر ضرایب استاندارد شده پژوهش حاصل از الگوی معادلات ساختاری



شکل ۲- مقادیر معناداری پژوهش حاصل از الگوی معادلات ساختاری

معیار ضریب تعیین R^2 (R Squares): مقدار R^2 تنها برای سازه‌های وابسته (درون‌زا) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. هر چه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چاین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به‌وسیله معیار R^2 در نظر می‌گیرد. معیار کیفیت پیش بینی کنندگی (Q^2): پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را برای نشان دادن قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن تعریف کرده‌اند.

براساس نتایج تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار PLS اعداد معناداری که در شکل های ۱ و ۲ ملاحظه می‌کنید نشان می‌دهد تمامی روابط معنادار بودند. همچنین بارهای عاملی نشان دهنده همبستگی بین هر متغیر آشکار (سوالات) و عامل‌های مربوط به آن است. سوالات با بارهای عاملی کمتر از ۰/۴ کفایت لازم برای باقی ماندن در مدل را نداشته و باید حذف شوند. همانطور که در مدل مشاهده شد تمام اعداد بالای ۰/۴ هستند پس هیچ سوالی حذف نشد.

جدول ۵) ضریب تعیین و کیفیت پیش بینی کنندگی (Q^2)

متغیرها	ضریب تعیین (R^2)	کیفیت پیش بینی کنندگی (Q^2)	شدت
اطمینان از امنیت و یادگیری از بحران	۰/۸۷۱	۰/۳۵۷	قوی
واکنش سریع و گردآوری اطلاعات بحران و کاهش پیامدهای منفی بحران	۰/۸۵۰	۰/۳۵۸	قوی
مدیریت بحران و علایم و مؤلفه های اصلی بحران	۰/۸۰۱	۰/۳۶۰	قوی

برآزش مدل کلی (GOF): سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده است.

$$GOF_{\text{مدل}} = \sqrt{\text{Communality} \times R^2} = \sqrt{0.871 \times 0.357} = 0.557$$

با توجه به نتایج فوق می‌توان گفت که مدل برازش قوی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

سریع بحران رابطه مثبت وجود دارد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که تمامی متغیرهای احصاء شده با توجه به اینکه قدر مطلق مقدار آماره t برای تمامی روابط بین متغیرها بزرگتر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بوده و تمامی بارهای عاملی در حالت استاندارد بزرگتر از ۰/۳ به‌دست آمد، لذا تمامی متغیرها و روابط تأیید شد. براساس نتایج حاصل از پژوهش، اتخاذ راهبردهای مناسب استراتژی

هدف پژوهش حاضر مدل سازی عوامل مؤثر بر تعیین استراتژی مدیریت بحران در بین کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شهرستان اهواز می باشد. نتایج نشان داد که رابطه معنی داری بین استراتژی مدیریت بحران و زیرمؤلفه هاش وجود دارد. همچنین بین استراتژی مدیریت بحران و علایم و مؤلفه‌های اصلی بحران و واکنش

مدیریت بحران در بین کارکنان آموزش و پرورش موجب ارتقای سطح عملکرد در سازمان می‌گردد. امروزه مدیریت بحران چگونگی پیش‌بینی و برنامه‌ریزی آن یک بخش اساسی از مدیریت استراتژیک سازمانی است که برای تضمین ثبات و موفقیت مستمر هر سازمانی قبل از تعقیب هر گونه هدف بلندمدت، باید آن پرداخته شود. مدیریت بحران موثر نیازمند یک رویکرد منظم و نظام‌مند است که مبتنی بر هوشیاری حساسیت مدیریتی و یک در خوب از اهمیت برنامه‌ریزی دقیق و آمادگی سازمانی می‌باشد شناخت هرچه دقیق‌تر بحران و به کارگیری روشهای سودمند برای پیشگیری، کنترل و یا خنثی‌سازی بحران بخش مهمی از فرایند مدیریت بحران را تشکیل می‌دهد و مدیران بحران در سازمانهای مختلف می‌توانند با تفکیک تفصیلی مسئله‌ی پیش‌رو، آن را مدیریت پذیر گردانند. و سازمان آموزش و پرورش با توجه به وسعت نیروی انسانی و پراکندگی جغرافیایی بسیاری که نسبت به دیگر سازمانهای دارد در اولویت امر قرار می‌گیرد. نتایج حاصله در مدل استخراج‌شده، نشان‌دهنده شناسایی چندین مؤلفه کلیدی برای هر یک از عوامل مطرح شده است که به نوبه خود نقش کلیدی را در برتعیین استراتژی مدیریت بحران در بین کارکنان آموزش و پرورش ارائه می‌دهند. مدیریت بحران در نهادهای آموزشی یکی از موضوعات حیاتی است که برای حفظ امنیت و ارتقاء کیفیت آموزشی ضروری است. بحران‌ها می‌توانند به شکل‌های متفاوتی از جمله حوادث طبیعی، بحران‌های بهداشتی و چالش‌های اجتماعی بروز کنند. بحران‌ها می‌توانند ناشی از عوامل داخلی مانند تغییرات ناگهانی در سیاست‌های آموزشی، کمبود منابع، یا بحران‌های انسانی و طبیعی باشند. برای مقابله با این چالش‌ها، نهادهای آموزشی نیازمند تدوین برنامه‌های جامع و استراتژیک هستند که شامل شناسایی ریسک‌ها، توسعه طرح‌های واکنش سریع، و آموزش کارکنان و دانش‌آموزان باشد. همچنین، ایجاد فرهنگ آمادگی و تاب‌آوری در میان اعضای جامعه آموزشی می‌تواند به کاهش تأثیرات منفی بحران‌ها کمک کند.

تعارض منافع:

هیچ گونه تعارضی در بین نویسندگان مشاهده نشد.

منابع

- آذر، عادل و منصور مومنی (۱۳۹۹). *آمار و کاربرد آن در مدیریت*، انتشارات سمت، تهران.
- الوانی، سیدمهدی؛ کهن هوش نژاد، رضا؛ صفری، سعید و خدامرادی، سعید (۱۳۹۲). شناسایی و اولویت بندی عوامل سازمانی موثر بر اجرایی کردن ابعاد کارآفرینی سازمان آموزش و پرورش با تبیین نقش نهادهای سازی کارآفرینی. *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*. ۲۳(۷۰)، ۱-۱۴.
- باقرزاده، مجید و اکبری دیباور، احمد (۱۳۹۸). عوامل موفقیت مدیران با چابکی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی. مقاله - هشتمین کنفرانس بین المللی هاری وارد هندوستان.
- بشروپور، سجاد (۱۳۹۵). *صفات شخصیت کادر درمان، نظریه و آزمون*. تهران: نشر ساوالان.
- بیک زاد، جعفر و جبرائیل علیزاده (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد سازمان با استفاده از مدل تعالی سازمانی EFQM، *نشریه کار و جامعه*، شماره ۵۰: ۱۱۲-۵۱.
- پورسراجیان، داریوش، سپهر، محمد و عمادالدین عطاری (۱۴۰۰). بحران مالی آموزش و پرورش در جهان که در پی تحریم لوازم تکنولوژی از سوی دولت. *دهمین کنفرانس بین المللی مدیریت / استراتژیک، انجمن مدیریت راهبری ایران*: ۳۱-۵.
- پرهیزگار، محمد مهدی (۱۳۹۶). شناسایی ابعاد و مولفه های اصلی بحران به منظور ارائه راهکار مناسب در مدارس متوسطه شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اردبیل، ۳۲.
- حسینی، سید محمود و منیره پناهی (۱۳۹۷). ایجاد مزیت رقابتی در صنعت با رویکرد عوامل کلیدی موفقیت (مطالعه موردی صنعت کاشی ایران)، *فصلنامه پژوهشگاه بازرگانی*، ۹۵: ۹۵-۱۱۳.
- تسلیمی محمد سعید، روشندل اربطانی طاهر، عمادی اندانی مهران، برقی مکائیل (۱۳۹۷). بررسی میدانی بحران اولویت در مدیریت بحران. *دانش مدیریت*، ۶۹، ۲-۳۲.
- پهلوانی، مصیب، یعقوبی، نورمحمد و سیدعباس هاشمی (۱۳۹۰). صنایع کوچک و رشد اشتغال طی سه ساله اول برنامه چهارم توسعه (مطالعه موردی استان سیستان و بلوچستان). *همایش ملی مدیریت کارآفرینی و توسعه منطقه ای*، ۱، ۱۹-۳.
- پیرس، جان و ریچارد رابینسون (۱۳۹۹). شناسایی علل پدایش و تعبیه راههای مقابله با بحران در آموزش و پرورش و مقابله با فساد اداری، برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک، ترجمه سهراب خلیلی شورینی، چاپ پنجم، تهران: انتشارات دانش پژوه.
- جعفری قوشچی، بهزاد (۱۳۹۸). آرایه یک مدل بحران در کارآفرینانه برای آموزش های نوین که بر تاثیر نوآوری و آموزش های غیر رسمی در آموزش و پرورش، جایگاه توسعه مدیریت در تعالی سازمان، *مجله تدبیر*، ۱۶(۱۶۲)، ۲۳-۳۴.
- حسینی، نعمت (۱۳۹۰). ضرورت بازنگری در مدیریت بحران زلزله در ایران، مجموعه کارگاه مشترک ایران و ژاپن. ۲۹۸ *سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور*، ۳۷-۵۴.
- خانمحمدی، مسعود، ۱۴۰۳، مدیریت بحران در نهادهای آموزشی: استراتژی ها و برنامه ریزی، دومین همایش بین المللی جامعه شناسی، علوم اجتماعی و آموزش و پرورش با رویکرد نگاهی به آینده، بوشهر.
- سعیدنیا، احمد (۱۳۹۸). *کاربری زمین شهری*، کتاب سبز، جلد دوم، مرکز مطالعات برنامه ریزی شهری، چاپ اول.
- شجاعی سید حسن (۱۳۹۹). *رخداد سوانح طبیعی*، خلاصه ای از نشریه اداره امور بشر دولتی سازمان ملل متحد (ترجمه) مسکن و انقلاب، شماره ۷۵ و ۷۶.
- غلامی، شهرام؛ غفوریان، هما؛ معنوی پور، داود (۱۳۹۰). رابطه هوش سازمانی و عملکرد مدیران. *فصلنامه تازه ها / روان شناسی صنعتی/سازمانی*، ۲(۶)، ۸۹-۹۹.

- Ackroyd, J. et al. (2016). Resources, Conservation and Recycling, 38(4), 271-299.
- Bonavia T. & Marin J. A. (2020). An empirical study of lean production in the ceramic tile industry in Spain. *International Journal of Operations & Production Management*, 26(5), 505-531.
- Costel Esi, M. (2013). Performance and Excellence in Defining, Asserting and Concretizing the Mission of Business Organization. *procedia – Social And Behaviral Sciences*, 92, 323-327.
- Courtis, J.K. (2013). Annual Report Readability Variability: Tests of the Obfuscation Hypothesis. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 11(4), 459-472.
- Craig, R. J. , Brennan, N. M. (2012). An Exploration of the Relationship between Language Choice in CEO Letters to Shareholders and Corporate Reputation. *Accounting Forum*, 36, 166-177
- Dalrymple J. & Arcelay, A. & Sanchez, E. (2019). Next-generation Quality Management: Multinational, Multidiscipline and Performance-Focused. *The TQM Magazine*, 11(3), 139-148.
- De Vogli, R., Chandola, T., & Marmot, G. M. (2017). Negative aspects of close relationships and heart disease. *Archives of Internal Medicine*, 167 (18), 1951-1957.
- Eriksson, H. & Garvare, R. (2021). Organizational Performance Improvement Through Quality Award Process. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 22(9), 894-912.
- Hauser, H. E. (2018). SMEs in Germany Facts and Figures, IFM institut Fur Mittelstands for chung Bonn. Retrieved from www.ifmbonn.de/ergebnis/sme.
- Hornby, A. S. (2017). Oxford Advance Learner's Dictionary of current English, Sixth Edition, Oxford university press.
- Maskell, B. (2016). The age of agile manufacturing, Supply Chain Management: *An International Journal*, 6(1), 5-11.
- Nateghi, A.F. (2019). Existing and proposed disaster management organization for Iran proceedings of the first Iran- japan workshop on recent earthquakes in Iran and japan.
- فروزنده جنت (۱۳۹۴). تحلیل شبکه‌ای مدیریت بحران و حوادث غیرمترقبه در شرایط عدم قطعیت در بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی تهران.
- مظلومی، نادر (۱۳۹۸). مدیریت بحران: رهیافتی استراتژیک، *مطالعات مدیریت*، ۱۱(۱۶)، تهران.
- نصراصفهانی، علی (۱۳۹۵). رویکرد در رفتار سازمانی روانشناسی مدیریت، چاپ، سوم نشر دانشگاهی اصفهان.
- موحد زاده، بهرام (۱۳۹۷). بررسی عوامل موجود در ارتباطات سازمانی از دیدگاه مدیران و کارکنان اداره آموزش و پرورش استان یزد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه یزد.
- نیکو مرام، هاشم، نوروش، ایرج، و مهر آذین، علیرضا (۱۳۹۸). ارزیابی های مدل های مبتنی بر اقلام تعهدی برای کشف مدیریت سود. *مجله پژوهش‌های مدیریت*، ۸۲، ۳۴-۴۵.
- واشقانی، امیر (۱۳۹۹). ارتباط عوامل موثر بر رفتارهای سیاسی با توانمندسازی کارکنان وزارت کشور بر اساس نظر رابینز، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد.
- هومن، حیدر علی (۱۳۹۰). استنباط آماری در پژوهش رفتاری، نشر پارسا، تهران.