



نقش اخلاق و تعهد در مدیریت آموزشی

معصومه روستایی کارشناس ارشد ارشد برنامه ریزی آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن ، ایران

M.ROUSTAIE@YAHOO.COM

چکیده

علاوه بر بررسی عوامل مختلف اخلاق و مسئولیت اجتماعی مانند تاثیر ویژگی های شخصیتی فرد بر تصمیم گیری ها چگونگی هماهنگی تصمیمات مدیران با فرهنگ معین و این که چگونه یک تصمیم تحت تاثیر ادراکات و ارزش های افراد قرار دارد. سه جنبه عدالتی مراقبه ای و انتقادی اخلاق و مسئولیت اجتماعی در سازمان های آموزشی نیز تشریح شده است جنبه عدالتی به چگونگی اداره و تصمیم گیری سازمان های آموزشی و تامین منابع و فرصت های مساوی توجه کرده است جنبه انتقادی به تمرکز قدرت و صلاحیت کسانی که آموزش و پرورش را اداره می کنند و این که چگونه طبقات اجتماعی پدید می آید پرداخته است جنبه مراقبه ای بر ابعاد انسانی رفتارهای مدیریتی تامین نیازها و حفظ ارزش انسان ها متمرکز شده است در انتهای مقاله ضمن نقد روش های جاری آموزش و پرورش در رابطه با اخلاق و مسئولیت اجتماعی راه کارهای اصلاح آن ارائه گردیده است.

واژگان کلیدی: تعهد، اخلاق، مدیریت آموزشی



مقدمه:

اخلاق فردی کار یک رویه مهم در استخدام افراد است. در تحقیقات متعدد آمده است که هنگام استخدام اخلاق کاری بسیار مهم تر از استعداد می باشد. بر اساس نظریه بیکن اخلاق کار در بهترین شکل خود به دیدگاه درونی کردن کار مثل یک حالت طبیعی و نظارت کردن بر تواناییها و انرژی فرد اشاره کرد

در عصر کنونی که مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار روبه رو هستند، مدیریت اخلاق از جایگاه و اهمیتی والا برخوردار است. اخلاق و ارزش های شغلی در چند دهه گذشته مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. سازمان ها به اجبار باید محیطی از اخلاق و ارزش ها را ایجاد کنند. درک نوع رفتار قابل قبول و مناسب عاملی مهم در فضای سازمانی می باشد؛ که همه بخش ها را در فرایند تصمیم گیری تحت تأثیر قرار می دهد. از نظر صاحب نظران، رفتار اخلاقی، یک مسئله عمومی است. سازمان ها به دنبال کارکنان درستکاری هستند که در اخلاق و مسئولیت پذیری اجتماعی مورد قضاوت قرار می گیرند (Husin&Norhasniah,2012). بسیاری از رفتارها و اقدام های مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش های اخلاقی بوده، این بدان معناست که رفتار افراد در محیط های کاری ریشه در اخلاق آن ها دارد. بی توجهی به اخلاق کار در مدیریت سازمان ها، در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزش های اخلاقی غنی اسلامی بوده و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله شایان توجهی دارند، می تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان ها بوجود آورد. (Rokhman,2010) امروزه مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار روبه رو هستند، مدیریت اخلاق از جایگاه و اهمیتی والا برخوردار است. اخلاق و ارزش های شغلی در چند دهه گذشته مورد توجه محققان قرار گرفته است این ارزش ها و رفتارها به دلیل نقش حیاتی که در بدست آوردن نتایج مثبت مانند ایجاد انگیزش در کارکنان (Lee,2009) اخلاقی در برخورد با ذی نفعان بیرونی، می تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدام های آن را زیر سوال برده، در نتیجه سود و موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. اخلاق کار نادرست، افزون بر آنکه بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران موثر بوده، می تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی تأثیر گذار باشد

نتایج پژوهش ها مشخص کرده است که اشخاص با موضوع بیرونی شخصیت، آنچه را که در زندگی شان رخ می دهد، وابسته به شانس و اقبال می دانند و به احتمال زیاد، در قبال پیامدهای رفتارشان احساس مسئولیت کم تری دارند و بیش تر به نفوذ عوامل خارجی متکی هستند. در مقابل افراد با موضوع درونی برای قضاوت در مورد درستی یا نادرستی رفتار و هدایت رفتار خود به استانداردهای درونی متکی هستند. (Tagger,2009) خطرناک ترین رویداد انسانی انحطاط اخلاقی و شکسته شدن مرزهای اخلاقی است که در این صورت هیچ چیز در امان نخواهد ماند و سازمان ها به هدف های عالی خود نخواهند رسید و این امر در امور اداری از جایگاهی خطیر و ویژه برخوردار است زیرا وقتی انسان از محدوده فردی خارج می شود و در پیوند با دیگر انسان ها قرار می گیرد و این پیوند شکل سازمانی می یابد، اگر اخلاق نیک حاکم بر روابط انسانی نباشد، رخدادهای فاجعه آمیز چندین برابر می شود. (Latife,2007) از سوی دیگر، بسیاری از ناملایمات مربوط به سازمان ها به نداشتن التزام اخلاقی کارگزاران بر می گردد. اگر چه ترسیم فرضیه به صورت استاندارد در این گونه نوشته ها دشوار به نظر می رسد، ولی در این پژوهش در پی تبیین این امر هستیم که التزام به اخلاق به طور کلی و اخلاق اسلامی به گونه ویژه در راستای موفقیت، بهبود و کارآمدی امور اقتصادی حرکت می کند در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی های زیادی را در بخش های دولتی و غیردولتی بوجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را وا داشته تا در جستجوی میناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا، یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح گوناگون، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه هاست تا آن ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند



اخلاق و مسولیت اجتماعی:

مسئولیت اجتماعی یک چارچوب و محدوده اخلاقی است که در آن وظایف مختلفی که تمامی آن ها دارای منافع برای جامعه هستند، بر عهده فرد، سازمان و یا نهادی خاص گذاشته می شود. این مفهوم به صورت دقیق تر به معنای انجام وظایف فردی به وسیله تک تک افراد جامعه است که انجام این وظایف باعث می شود تا تعادل مناسبی بین اکوسیستم و اقتصاد جامعه برقرار شود. استفاده از لفظ وظیفه نشان می دهد که هر فرد در حالت عادی باید به این وظایف واقف بوده و نقش خود را در حفظ این تعادل به صورت مشخص پذیرفته و ایفا کند.

در تعریفی دیگر، مسئولیت اجتماعی شرکت عبارت است از اداره یک کسب و کار به طوری که آن کسب و کار بتواند انتظارات اخلاقی، قانونی، مالی و عمومی جامعه را برآورده سازد. هدف اصلی شرکت بقاء به وسیله بدست آوردن مزیت و قابلیت های رقابتی در بازار اقتصادی است و با توجه به اینکه متمایز کردن فعالیت های اقتصادی و اجتماعی شرکت می تواند دشوار باشد، مکانیزم های مسئولیت اجتماعی قادر خواهد بود بقاء و کارایی شرکت را تضمین کرده و پایدار نگاه دارد. بر این اساس فعالیت های مسئولیت اجتماعی می توانند با عملکرد سازمان در جنبه های مختلف مرتبط شود.

از نظر اجتماعی مسئول بودن یعنی آدم ها و سازمان ها باید با اخلاق و با حساسیت نسبت به مسائل اجتماعی، فرهنگی و محیطی رفتار کنند. تلاش برای برقراری مسئولیت اجتماعی، به افراد، سازمان ها و دولت کمک می کند که تاثیری مثبت بر پیشرفت، کار و جامعه داشته باشند. مسئولیت اجتماعی فردی شامل شرکت هر فرد در اجتماعی که در آن زندگی می کند است. می توان گفت نسبت علاقه مندی هر شخص به اتفاقاتی که در جامعه می افتد و شرکت فعال برای حل برخی از مشکلات محلی است. هر جامعه ای زندگی خود را دارد که این نیز دائم در حال تغییر است و هر کدام از ما می توانیم به طرق مختلف در این تغییر شرکت کنیم، مثلاً با شرکت در کارهای عام المنفعه و نیز سروسامان دادن به محله ای که در آن زندگی می کنیم

ضرورت اخلاق و مسولیت اجتماعی در مدیریت آموزشی

همان گونه که گفته شد، از مسئولیت اجتماعی به عنوان اخلاقیات فرا سازمانی یاد می شود که مفهوم مسئولیت اجتماعی را می توان از بیشتر نظریه های اخلاق استنباط و استخراج کرد. برای روشن شدن بهتر مطلب ابتدا به اختصار نظریه های اخلاق تشریح می شود. هسمر (۱۹۹۵) یکی از کامل ترین دسته بندی ها را از تئوری های اخلاق این گونه ارائه می کند:

۱. قانون جاویدان (Eternal Law): این دیدگاه که به قانون طلایی نیز مشهور است بدین گونه خلاصه می شود که «با دیگران آن گونه رفتار کن که دوست داری دیگران با تو رفتار کنند».
۲. منفعت گرایی یا تئوری فرجام گرایی (Utilitarianism): این دیدگاه منطبق با تعریفی از اخلاق است که توسط جرمی بنتم متفکر بریتانیایی ارائه شده و بر نتایج و فرضیات فردی متمرکز است. بر این اساس، اخلاقی بودن یک رفتار، براساس میزان مطلوبیت آن بیان می شود. یعنی وقتی منافع یک عمل برای جامعه بیشتر از ضررهای آن باشد، آن عمل اخلاقی است
۳. وظیفه گرایی یا آغازگرایی (Deontological): آغازگرایی در برابر فرضیه فرجام گرایی است. بر اساس این دیدگاه که توسط ایمانوئل کانت ارائه شد، هر عمل به نتیجه آن بستگی نداشته، به نیت شخص تصمیم گیرنده بستگی دارد.
- ۴- عدالت توزیعی: در این تئوری که توسط جان راولز پیشنهاد شده، یک عمل را در صورتی که منجر به افزایش همکاری بین اعضای جامعه شود، می توان درست و عادلانه و مناسب (و بنابراین اخلاقی) نامید و عملی را که در جهت مخالف این هدف عمل کند می توان نادرست، ناعادلانه و نامناسب (و بنابراین غیراخلاقی) نامید. در این دیدگاه، همکاری اجتماعی، اساس منافع اجتماعی و اقتصادی را فراهم می آورد و تلاش فردی کسب اهمیت و در مواردی نادیده گرفته می شود.
۵. آزادی فردی: بر اساس این دیدگاه که توسط رابرت نوزیک پیشنهاد شد، آزادی، نخستین نیاز جامعه است. بنابراین هر عملی که آزادی فردی را نقض کند، غیراخلاقی است؛ حتی اگر منافع و رفاه بیشتری برای دیگران ایجاد کند.



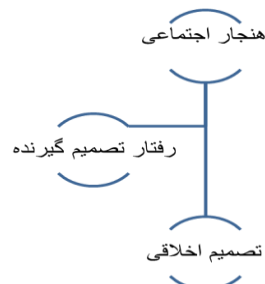
مسئولیت اجتماعی

امروزه مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) مفهومی وسیع تر از فعالیتهای گذشته دارد. مسئولیت اجتماعی به طور اعم، به مجموعه فعالیتهایی گفته می‌شود که صاحبان سرمایه و بنگاه های اقتصادی به صورت داوطلبانه، به عنوان یک عضو مؤثر و مفید در جامعه، انجام می دهند.

گریفن و بارنی مسئولیت اجتماعی را چنین تعریف می کنند؛ «مسئولیت اجتماعی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه ای که در آن فعالیت می کند، انجام دهد». درک فرنچ و هینر ساورد (۱۹۹۸) در کتاب: فرهنگ مدیریت در مورد مسئولیت اجتماعی می نویسند، «مسئولیت اجتماعی، وظیفه ای است بر عهده موسسات خصوصی، به این معنا که تأثیر سوئی بر زندگی اجتماعی که در آن کار می کنند، نگذارد. میزان این وظیفه عموماً مشتمل است بر وظایفی مانند: آلوده نکردن، تبعیض قائل نشدن در استخدام، نپرداختن به فعالیتهای غیراخلاقی و آگاه کردن مصرف کننده از کیفیت محصولات. همچنین وظیفه ای است مبتنی بر مشارکت مثبت در زندگی افراد جامعه.

در متون مدیریت استراتژیک، مسئولیت های اجتماعی به گونه عام و اصول اخلاقی به گونه خاص به بخش جدایی ناپذیر از مباحث تدوین و اجرای استراتژی تبدیل شده است. صاحب نظران مسئولیت اجتماعی در دو دسته مخالفان و موافقان قرار می گیرند. برخی از طرفداران اقتصاد بازار، مانند میلتون فریدمن با مسئولیت اجتماعی مخالف بوده، آن را با مکانیسم های اقتصاد آزاد در تضاد می دانند. فریدمن کاهش قیمت محصول برای کاهش تورم، استخدام برای مبارزه با بیکاری و هزینه کردن برای کاهش آلودگی محیط زیست را هدر دادن پول و سرمایه سهامداران می داند. او از مسئولیت اجتماعی به عنوان یک دکترین اساسا ویرانگر نام می برد. فریدمن تنها مسئولیت اجتماعی شرکت تجاری را استفاده از منابع جامعه و مشارکت در فعالیتهایی که برای افزایش سود با رعایت قواعد بازی (بدون نیرنگ و فریب) طراحی شده اند، می داند. در مقابل کارل که از طرفداران مسئولیت اجتماعی است، بر این باور است که مدیران یک سازمان تجاری، چهار مسئولیت اقتصادی، حقوقی، اخلاقی و فداکاری کردن دارند. کارل این چهار مسئولیت را به ترتیب اولویت فهرست می کند (نمودار ۱) و بر این باور است که مسئولیت اخلاقی و فداکاری امروز ممکن است در آینده به ترتیب به مسئولیتهای حقوقی و اخلاقی تبدیل شوند. هم فریدمن و هم کارل مدعی اند که با توجه به اثر مسئولیتهای اجتماعی بر سود شرکت، نظریه خود را ساخته و مطرح کرده اند. فریدمن می گوید: اقدامات از نظر اجتماعی مسئولانه، به کارایی شرکت آسیب می رساند. کارل باور دارد که بی توجهی به مسئولیتهای اجتماعی موجب افزایش دخالت دولت و در نتیجه کاهش کارایی می شود. اگر شرکت داوطلبانه به برخی مسئولیتهای اجتماعی و اخلاقی خود عمل کند، می تواند به سود مورد نظر خود دست یابد. (هانگر و ویلن، ۱۳۸۴: ۵۱).

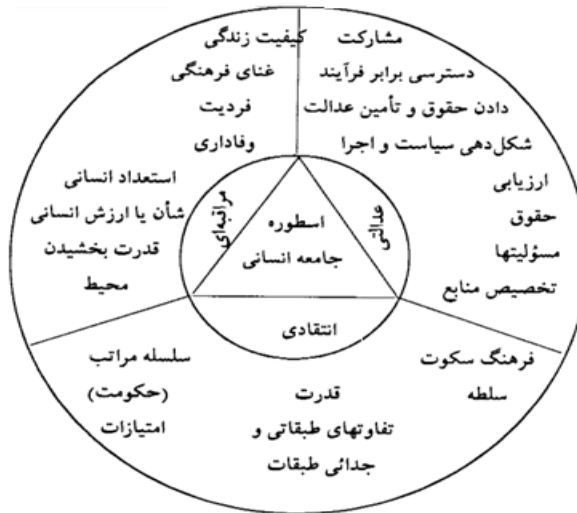
طبقه بندی اخلاق و مسولیت اجتماعی



معیار سه گانه تصمیم اخلاقی و ارزش ها



محیط اخلاقی آموزشی



اهداف اساسی و کلی مدیریت آموزشی

- ۱ - مهم ترین هدف مدیریت آموزشی رسیدن به اهداف کلی تعلیم و تربیت است.
- ۲ - برقراری هماهنگی بین منابع و فعالیت های مختلف سازمان آموزشی.
- ۳ - اصلاح و بهبود جریان آموزش و پرورش.
- ۴ - شناساندن و تفهیم هدف های تعلیم و تربیت به معلمان و کارکنان مدرسه.
- ۵ - حمایت و تقویت سازمان آموزشی منبع رفع مشکلات معلمان.
- ۶ - ایجاد زمینه های شور و تبادل نظر و به وجود آوردن احساس مسئولیت مشترک در سازمان آموزشی (مدیریت مشارکتی).
- ۷ - برقراری، حفظ و گسترش روابط انسانی مطلوب و احترام متقابل در مدرسه.
- ۸ - فراهم کردن زمینه ی بروز ابتکار و خلاقیت و رشد اعضای سازمان آموزشی.
- ۹ - تشخیص نیازها و حل مشکلات دانش آموزان برای دستیابی به اهداف.
- ۱۰ - ایجاد زمینه ی کشف و بروز استعداد های دانش آموزان.



تفاوت‌های مدیریت و رهبری آموزشی

غالباً دو اصطلاح مدیریت و رهبری را مترادف استعمال می‌کنند. در چارچوب مورد بحث میان رهبری و مدیریت می‌توان تمایز قائل شد. به نظر می‌رسد که مدیریت با بعد هنجاری و رهبری با بعد شخصی، پیوستگی دارد. مدیریت در اساس بر اجرای خط مشی و تحقق هدفها توجه دارد، در حالی که رهبری به بررسی و بهبود هدف‌های موجود علاقه نشان می‌دهد. مدیریت بیشتر به حال و اکنون توجه دارد در حالی که رهبری حال و آینده را در نظر می‌گیرد و به جریان تغییر برای ایجاد خط‌مشی‌ها و رویه‌های جدید سازمانی اعتنا می‌کند (۵۷).

مدیریت به معنی اداره کردن سازمان‌های به نسبت کوچک است که اصطلاحاً اداره خوانده می‌شود. مدیران افرادی هستند که به انجام وظایف قانونی خود تأکید دارند. مدیریت حالتی سنتی یا کلاسیک دارد و تصمیمات رفتار خود را بر اساس قانون به شکل ثابتی تنظیم می‌کند. مدیر عاملی انتصابی است و منبع قدرت او قانون است.

منظور از رهبری در مدیریت، فراگرد اثرگذاری و نفوذ در رفتار اعضای سازمان برای یاری و هدایت آنان در ایفای وظایف سازمانی است (۵۸).

رهبری یعنی هدایت و راه بردن و نشان دادن راه به انسان‌ها. تکیه‌ی رهبری بر انسان‌ها است. رهبری به عنوان یک پیش‌آهنگ، اسوه و راهنما به امور اساسی، مخاطره آمیز و حساس می‌پردازد. رهبری مصلحت‌گراست و تصمیم‌ها و رفتار رهبری بر پایه ضرورت‌های زمانی و اقتضائات محیطی است. رهبر، عاملی انتخابی است که به طور غیررسمی از طرف عده‌ای از انسان‌ها برای تحقق هدف و یا رسالتی انتخاب می‌شود. جهت و جریان قدرت در رهبری از پایین به بالاست و تا زمانی که پیروان بامیل و اراده‌ی خود فردی را قبول داشته باشند، رهبری او پابرجاست.

رهبری در مدیریت سه ویژگی دارد

- ۱ - رهبری مستلزم وجود افرادی است که به عنوان زیردستان یا پیروان، دستورهای رهبر را با میل و اراده بپذیرند.
- ۲ - در جریان رهبری، توزیع قدرت میان رهبر و زیردستان نابرابر است.
- ۳ - رهبر علاوه بر اینکه به طور مشروع (قانونی) قادر به هدایت زیردستان است، هم‌چنین می‌تواند اعمال نفوذ کند و بر زیردستان اثر بگذارد. رهبر کسی است که با کردار و گفتار خاص، کاری می‌کند که افراد با میل خود هدف‌های مشترک را محقق سازند (۶۰).

مدیریت و رهبری آموزشی

بهترین نوع مدیریت آموزشی، مدیریتی است که همراه با رهبری باشد. مدیر موفق کسی است که علاوه بر پشتوانه‌ی قانونی و رسمی از حمایت افراد نیز برخوردار باشد. مدیریت و رهبری در آموزش و پرورش، لازم و ملزوم یکدیگرند و وجود هر یک بدون وجود دیگری میزان کارآمدی فرد مسؤول را کم می‌کند.

ذاتی یا اکتسابی بودن مدیریت و رهبری

در مورد ذاتی یا اکتسابی بودن مدیریت و رهبری نظرهای متفاوتی توسط گذشتگان ارائه شده است. بعضی صفات و توانایی‌های مدیریت و رهبری را ذاتی دانسته و تقدیر الهی می‌دانند که فردی را برای رهبری خلق می‌کند و برخی بראکتسابی بودن صفات رهبری تکیه دارند.



ویژگی‌هایی مانند سلامت جسمی، شهامت، تحمل، صبر، تواضع، ایثار، عفو، شجاعت، هوش بالا، فرهی، قوت اراده، اعتماد به نفس، مصمم بودن و امانت‌داری را عامل مدیریت و رهبری در افراد می‌دانند.

با توجه به این که بسیاری از صفات مدیریت و رهبری اکتسابی و بر اثر تجربه تکامل پیدا می‌کنند و از طرف دیگر افرادی با هوش بالا نه تنها نتوانسته‌اند در دیگران نفوذ کنند، بلکه مشکل ارتباطی نیز داشته‌اند و هم‌چنین بسیاری از افرادی که در مدیریت نیز نبودند چنین صفاتی داشتند، می‌توان گفت مدیریت و رهبری صرفاً ذاتی نیست. اگر چه اعتقاد به ذاتی بودن ویژگی‌های مدیریت از قطعیت افتاده است، مع‌ذالك هر کسی نمی‌تواند بدون داشتن زمینه‌ها، استعدادها و قابلیت‌هایی به رهبری یا مدیریت بپردازد. داشتن استعداد یادگیری، شناخت و تطبیق با محیط می‌تواند عاملی برای کسب موفقیت در مدیریت به حساب آید.

بهترین صفاتی که در رهبران یا مدیران غالباً وجود دارد، هوش، برون‌گرایی، اعتماد به نفس و دل‌سوزی است. از این صفات غیر از عامل هوش، بقیه‌ی صفات از قابلیت تعمیم کمی برخوردارند.

یکی از مشکلات اساسی آموزش مدیریت در جوامع مختلف، به‌ویژه در جوامع عقب‌نگه داشته شده، این تفکر است که مدیریت امری فطری و ذاتی است. اصولاً این فکر که مدیریت امری ذاتی است و نیاز به آموزش ندارد، فکری نادرست و زیان‌بار است. درجه‌ی زیان‌باری آن در مدیریت آموزشی بیشتر از سایر مدیریت‌هاست.

آنچه ما از مطالعه درباره‌ی انسان، مدیریت و رهبری دریافت می‌کنیم این است که موفقیت در رهبری علاوه بر خصوصیات فردی رهبر، به‌ویژه‌ی‌های زیردستان یا پیروان، محیط و درک عوامل مؤثر بر همه‌ی آن‌ها مربوط می‌شود.

توانایی‌های مدیریت و رهبری آموزشی

الف - توانایی‌های عمومی:

- ۱ - سلامتی جسمی: مدیر مدرسه باید از سلامتی کامل برخوردار باشد تا بتواند وظایف خود را به‌خوبی انجام دهد. <عقل سالم در بدن سالم است.>
- ۲ - سلامتی روانی: سلامتی روانی به‌مراتب از سلامتی جسمی مهم‌تر است. افرادی که سلامتی روانی ندارند، نه تنها زندگی را به‌خود، بلکه به‌همه‌ی اطرافیان خود تلخ و ناگوار می‌کنند و سبب ناراحتی، دل‌سردی، سرگشتگی، افسردگی و رفتار تهاجمی افراد و هم‌چنین سبب بهم‌خوردگی محیط و اختلال در رفتار زیردستان می‌شوند.
- ۳ - سلامتی عاطفی: عاطفه در حقیقت جنبه‌های کیفی زندگی و رفتار را به‌وجود می‌آورد که تأثیر فراوانی در موفقیت انسان‌ها دارد. بسیاری از جذب‌ها و دفع‌ها از طریق عاطفه انجام می‌گیرد. مدیر باید نه بی‌عاطفه و نه مبالغه‌آمیز پرعاطفه باشد.
- ۴ - سلامتی عقل و قدرت تفکر و ادراک: تفکر منطقی اساس کار مدیریت است. او باید با تفکر منطقی از شناسایی مسأله تا پیدا کردن راه حل‌های مناسب برای مشکلات و مسائل پیش رود.
- ۵ - ایمان: ایمان یعنی باور، یقین و تصدیق تفکر، عمل و وجود کسی و یا چیزی مبنی بر اینکه با حقیقت هماهنگی و مطابقت داشته باشد. ایمان توحیدی و تشکیلاتی برای مدیر آموزشی مطرح است و باید مقید باشد.
- ۶ - تقوی و تعهد: تقوی به‌معنی خودنگهداری می‌باشد. تقوی اصل حفظ مدیریت از خطاها و بازکردن راه برای انجام کارهای خیر است. تعهد به‌معنی پای‌بندی به‌اصول و فلسفه و یا قراردادهایی که انسان به‌آن‌ها معتقد است.



ب - توانایی های بلوغی

- ۱ - دانش: مدیران آموزشی به دو نوع دانش عمومی و دانش تخصصی نیاز دارند تا بتوانند مسائل و موضوع های اجتماعی، انسانی، سازمانی و آموزشی مربوط به کار خود را درک کنند. مدیر باید یک انسان تحصیل کرده باشد و در رشته یا کار خود توان و آگاهی تخصصی و مهارت های فنی، انسانی و ادراکی را کسب کرده باشد.
- ۲ - تجربه: بهترین مدیر آموزشی کسی است که علاوه بر آموزش های کلاسیک و علمی، به طور عملی در مدارس به تدریس پرداخته و تجربیات لازم را کسب کرده باشد.
- ۳ - قدرت تشخیص، قضاوت، تصمیم گیری و حل مسائل: مدیر باید مسائل و مشکلات محیط آموزشی را درک کند و به موقع راه حل های مناسب برای حل آن ها ارائه دهد. درک رفتار انسان ها و تشخیص علل رفتار آن ها و قضاوت درست درباره ی آن ها از مسائل مهم مدیریت است. تشخیص صحیح، مقدمه قضاوت درست است.
- ۴ - هدفدار بودن و انگیزه داشتن: هدفدار بودن مدیر آموزشی دو جنبه دارد یکی مربوط به اهداف نظام و سازمان آموزشی و دیگری هدفدار بودن خود مدیر است.
- ۵ - نگرش و جهان بینی: در مدیریت اعتقادات و برداشت های مدیر منشأ رفتار، روش ها و سبک های مدیریتی اوست.
- ۶ - اخلاق و رفتار مناسب: حسن خلق و سلوک از گران بها ترین سرمایه های انسان است. بیشتر موفقیت ها و شکست های ما در زندگی حاصل خوبی و یا بدی اخلاق ماست. پیامبر (ص) فرموده: خلق و خوی بد رفتار را تباه می سازد.

ج - توانایی های رهبری

- ۱ - قدرت پاداشی: فردی که توانایی دادن پاداش های مثبت مادی و تأمینی داشته باشد و بتواند عده ای را بر اساس نیازهایشان مورد حمایت قرار دهد، دارای قدرت پاداشی است.
- ۲ - قدرت اجباری: کسی که می تواند عده ای را جریمه، از کارشان اخراج و یا به زندان بیندازد، دارای قدرت اجباری است. افراد از ترس به تبعیت می پردازند.
- ۳ - قدرت قانونی: قدرتی است که قانون به فرد می دهد و دیگران را وادار به تبعیت می کند. احترام به قانون و یا چاره نداشتن از اطاعت آن منبع قدرت است.
- ۴ - قدرت مرجعیت: این قدرت بیشتر مربوط به ویژگی های فردی است. مدیری که در زمان بحرانی و هنگام بروز مشکلات غیر مترقبه، با خونسردی و اطمینان راه حل های مناسب و منحصر به فرد ارائه می دهد، از قدرت مرجعیت برخوردار است.
- ۵ - قدرت تخصصی: دانش و تخصص فرد و پیدا کردن راه حل های علمی برای مشکلات، منبع دیگر قدرت است.

وظایف اساسی مدیریت آموزشی

- ۱ - تصمیم گیری: بخش مهمی از وقت و کار مدیران صرف حل مشکل و تصمیم گیری می شود. وظایف اساسی برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل، مستلزم تصمیم گیری است ۶۱



گرفیتس عقیده دارد که تصمیم‌گیری عصاره یا چکیده‌ی شغل مدیریت است. تصمیم‌گیری فرایند انتخاب بهترین راه حل ممکن از میان راه‌های موجود برای حل یک مسأله است ۶۲

۲ - نیازسنجی و برنامه‌ریزی: مقدمه طراحی هر برنامه و اجرای آن مستلزم نیازسنجی است. به منظور جلوگیری از هزینه‌های اضافی، صرف وقت و نیرو، لازم است نیازسنجی توسط افراد آگاه و کارشناس انجام گیرد و سپس برنامه‌ریزی گردد.

۳ - تأمین و سازماندهی منابع و امکانات: تأمین نیروی انسانی مناسب، انتخاب افرادی که دارای ویژگی‌های لازم باشند، تأمین منابع و امکانات مادی و تکنولوژیک، تهیه و آماده‌سازی منابع و امکانات تکنولوژیک آموزشی، فضاهای آموزشی، مواد و تجهیزات، هماهنگی و تلفیق منابع انسانی و مادی، به‌وجود آوردن شرایطی که نیروی انسانی بتواند حداکثر استفاده را از تکنولوژی به‌عمل آورد.

۴ - آموزش و آماده‌سازی نیروی انسانی: مدیران باید خود را مسؤول آموزش و پرورش معلمان بدانند و مسائل و مشکلات آنان و نیازهای دانش‌آموزان را در نظر داشته و آموزش‌های علمی و کاربردی را به‌صورت کارگاهی برگزار کنند تا بیشترین فایده را برای معلمان در بر داشته باشد.

۵ - انگیزش: انگیزه، حالت یا وضعی روانی است که رفتار را در جهت هدف یا هدف‌هایی نیرو می‌دهد، فعال می‌سازد و هدایت می‌کند ۶۳

هدف از مطالعه‌ی انگیزش در مدیریت آموزشی، شناخت و درک نیازها، رفتار و شخصیت دانش‌آموزان، معلمان و کارکنان و هدایت رفتار آنان به‌سوی رفتاری مطلوب بر اساس احترام، ارزش، خودپنداری مثبت، شناخت، خودآگاهی، عدالت و پی‌بردن به استعدادها و نیروهای افراد است.

۶ - برقراری روابط انسانی: از نظر فالت، روابط انسانی عبارت است از توان برقراری ارتباط انسانی با معلمان و دانش‌آموزان از طریق پذیرفتن وجود، شخصیت، ویژگی‌های فردی و همه‌ی تفاوت‌هایی که احتمالاً با شخص مدیر دارند ۶۴

وظیفه‌ی رهبر ایجاد جو گرم، سازگار یا متجانس است که در آن فرد بتواند با آزادی نسبی احساسات و عواطف و نگرش‌های خود را بیان کند. هر مدیر آموزشی باید روحیه و حالات روانی دانش‌آموزان و معلمان خود را مورد توجه قرار دهد. چنانچه علایمی از بی‌اعتمادی، ترس، ناامیدی، عدم احساس نشاط و وجود تنفر در محیط آموزشی مشاهده شود، به‌معنی فقدان بهداشت روانی و نبودن روابط انسانی مطلوب در سازمان آموزشی است و باید در افراد احساس ارزشمندی به‌وجود آورد.

۷ - نظارت و کنترل: بازدید و مراقبت از طرز پیشرفت اجرای عملیات یا مقایسه باوضع مطلوب و تغییر و تصحیح عملیات به‌منظور جلوگیری از انحراف از تحقق اهداف سازمان آموزشی است. مدیران آموزشی از جهات مختلف باید بر کار سازمان و نیروهای آموزشی نظارت داشته باشند.

۸ - ارزشیابی و پاداش: ارزشیابی و پاداش به‌معنی فرایند مقایسه نتایج حاصله در پایان یک دوره‌ی معین با اهداف از پیش تعیین شده به‌منظور تعیین میزان پیشرفت، تغییر و تجدید نظر در برنامه‌ها و دادن جزای مناسب با حسن و یا سوء اجرای عمل و نتایج حاصله می‌باشد.

تشویق و تنبیه از دو جنبه اهمیت خاص دارد. جنبه‌ی اول، مسؤولیت‌پذیری انسان است که او را مسؤول کارها و رفتارهایش می‌کند. نتایج حاصله از کارهای هر انسانی به‌تصمیمات و انتخاب‌های او بر می‌گردد و از نتایج مثبت و منفی کارهایش بهره می‌گیرد. جنبه‌ی دوم اهمیت تشویق و تنبیه نیاز انسانی است. اگر پایان هر کار به دریافت پاداشی منتهی نشود، انسان دست به‌فعالیت نخواهد زد.



نتیجه گیری:

اثر مستقیم متغیر نگرش اخلاقی به کار بر عدالت معنی دار است. با توجه به تاکید دین مبین اسلام بر رعایت ارزش های اخلاقی اسلامی به نظر می رسد که در زمانی که نگرش اخلاقی به کار وجود دارد، کارکنان در کمی مثبت از جریان عدالت در سازمان داشته و مدیرانی که نگرش اخلاقی به کار دارند، سعی می کنند که در اعمال رویه های قانونی و در تامین و بکارگیری رویه ها و راهکارهای سازمانی بیش ترین عدالت محوری را اعمال کنند هنگامی که روابط بین فردی در حالت ایده آل خود قرار داشته باشد، کارکنان سازمان، جنبه دیگری از کار را برای ماندن در سازمان در نظر می گیرند که آن عبارتست از جنبه های اجتماعی کار. در این حالت جنبه اجتماعی کار به اندازه ای مهم می شود که حتی در برخی مواقع، کارکنان با وجود درک نکردن شرایط سازمانی ایده آل باز هم برای ماندن در سازمان از خود علاقه مندی نشان می دهند. با توجه به این که تاثیر عدالت بر تعهد سازمانی کارکنان معنی دار است، شاید یک توضیح معقول این باشد که وقتی کارکنان احساس می کنند که رویه ها و مقررات سازمانی مورد قبول و عادلانه اند، برای ماندن در سازمان علاقه مندی و تمایلی بیش تر خواهند داشت. هم چنین، کارکنان بسیاری وجود دارند که به دلیل نیاز مالی به خدمت سازمان های گوناگون در نمی آیند بلکه تنها به دلیل ایفای یک نقش اجتماعی وارد شغلی می شوند بنابراین، در این حالت نیز چنانچه کارکنان تنها رویه ها و مقررات اداری را سالم و بدون تبعیض درک کنند،

منابع:

- [۱] احمدی، زهرا؛ افشاری، مرجان. (1394). بررسی میزان رعایت استانداردهای اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی از دیدگاه دبیران در مدارس شهر کرج، کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، ترکیه - استانبول، شرکت مدیران ایده پردازان پایتخت ایلیا
- [۲] اخلاق و مسولیت در روانشناسی سید محمد میر کمالی دانشیار دانشکده روانشناسی دانشگاه تهران
- [۳] کس، فلسفه اخلاق (حکمت عملی) ۱۳۶۳ ترجمه ابوالقاسم پور حسینی، تهران، امیر کبیر
- [۴] -رحمانی سرشت، حسین، رفیعی، محمود کوشا، مرتضی ۱۳۸۸، مسولیت اجتماعی، اخلاقیات فرا سازمانی، تدبیر ش ۲۲: ۲۰۴ تا ۳۶
- [۵] -رضایان علی (۱۳۹۰) اصول مدیریت تهران سمت
- [۶] -عباس زادگان، محمد (1388)ن. (یازسنجی آموزشی در سازمان ها، تهران: انتشارات سهامی انتشار
- [۷] عرفانی خواه، محمد. (1393). بررسی رابطه رعایت مؤلفه های اخلاق حرفه ای و سلامت اداری در سازمان (مطالعه موردی: مراکز فرهنگی و دینی در استان قم)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

[8] Yousef, D. (2001). Islamic work ethic; a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personal Review*, 30 (1), 152-69

[9] Weber, M. (2002). *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*. (trans) Peter, R. B. & Gordon, C. W. Penguins Book Rotter, J. B. (1996), „Generalized expectancies for internal versus external control of

[10] Ceylan A. & Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between Organizational in justice and Organizational commitment: implications for Health care professionals. *International Journal of Business and Management*, 5(4): 27-38