این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

گزارش تخصصی مدیر مدرسه :

بالا بردن کیفیت آموزشی مدرسه با استفاده ازاخلاق حرفه ای مدیریت

www.asemankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

فهرست مطالب

چکیده ۴
مقدمه ۵
بیان مسئله ۶
بیان وضع موجود ۸
اهداف گزارش تخصصی : ۸
هدف اصلی : ۸
اهداف جزئی : ۹
مقایسه با وضع مطلوب : ۹
جمع آوری اطلاعات ۹
مشاهده: ۹
یافته های علمی ۱۰
ویژگی های اخلاق حرفه ای: ۱۰
اصول و مبانی اخلاق حرفه ای: ۱۱
الف) شناخت فرهنگ جامعه ۱۱
ب) شناخت حرفه ۱۱
اصول اخلاقی حرفه ای ۱۱
عوامل رشد و توسعه اخلاق حرفه ای ۱۲

www.asemankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

آرمان اخلاق حرفه ای ۱۲

تحلیل مفهوم اخلاق حرفه ای در سازمان ۱۳

اخلاق حرفه ای و موفقیت سازمان ۱۳

فواید رعایت اصول اخلاق حرفه ای در محیط کار ۱۴

ارتباط اخلاق حرفه ای و توسعه: ۱۴

اخلاق و تکنولوژی: ۱۴

اخلاق در برنامه توسعه ای کشور: ۱۵

مدل های اخلاقی: ۱۵

موانع و آسیب های اخلاق حرفه ای در سازمان: ۱۷

از موانع عمده ترویج اخلاق حرفه ای در سازمان ها: ۱۸

رقابت گریزی: ۱۸

فقدان انگیزش: ۱۸

خشونت: ۱۸

دومین گروه از موانع: ۱۸

پیشینه تحقیق ۱۹

تحقیقات انجام شده در داخل کشور: ۱۹

تجزیه و تحلیل و تفسیر داده ها ۲۲

راه حل های پیشنهادی: ۲۲

انتخاب راه حل یا راه حلهای موقتی ۲۳

اعتبار بخشی به راه حل ها: ۲۴

ارزیابی بعد از اجرای طرح (نقاط قوت) ۲۴

نقاط ضعف : ۲۵

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

ضرورت برقراری روابط انسانی در آموزشگاه ۲۵

مدیریت روابط انسانی در سازمانهای آموزشی :.....۲۶

اهداف روابط انسانی در مدیریت آموزشی : ۲۷

نتیجه گیری ۲۸

پیشنهادات ۲۹

منابع: ۳۱

چکیده

دربین نیروهای آموزش و پرورش، مدیران باید کسانی باشند که با بردن نامشان به یاد خوبی، صفا، صداقت و تمامی فضایل اخلاقی افتاد.ولی متاسفانه در جامعه کنون فرهنگیان مشکلاتی وجود دارد که باعث می شود کاهی این موضوع نتیجه عکس بدهد. اینجانب ... آموزشگاه ... .با راه حل هایی که در این پژوهش اجرا کردم در پایان زمانی که دانش آموزان و همکاران متوجه صداقت ودرستی تعامل بنده شدند آرام آرام در نحوه برخوردشان تغییرات ایجاد کردند نگاه های سنگین گذشته وجود نداشت. و باعث تعامل بهتری می شد . درک واقعی همکار در شرایط مختلف عامل مهمی در بهبود روابط و تغییر دیدگاه نسبت به مدیر مدرسه گردید.

زمانی که مشکلی به وجود می آمد و بنده با کمال میل اداره کلاس یا هر موردی که مشکل را برطرف میکرد را قبول میکردم ،در برخورد های بعدی مشاهده می کردم که همکاران با چه تواضع و احترام خالصانه ای برخورد می نمودند. واین موارد منجر به این شد بتوانم ارتباط مثبت و اثرگذاری را د اشته باشم.

بنده به این مهم از طریق ایجاد و مدیریت مدرسه نامرئی رسیدم. در مدرسه نامرئی بود که توانستم ارتباط بهتری با دانش آموزان و تعامل خوبی با همکارانم ایجاد کنم. و در جهت بهبود روابط انسانی در مدرسه کوشا باشم.و بوسیله اخلاق حرفه ای مدیریت و نقش آن را در بهبود کیفیت آموزشی سال تحصیلی اخیر را با موفقیت به پایان برسانم؟

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

کلمات کلیدی :

مدیر- ارتباط مثبت-مدرسه –اخلاق حرفه ای

مقدمه

تحلیل اخلاق حرفه ای محتاج تحلیل اخلاق و حرفه است. واژه حرفه کاربردهای فراوانی دارد و مفهوم آن نیز ار تطور تاریخی فراوانی برخوردار است. عام ترین کار برد حرفه به معنای پیشه، شغل، کار و کسب است

مفهوم اصطلاحی حرفه از دیرباز متفاوت با کار و حتی شغل به کار می رود. توجه به تمایز این دو واژه رهگشاست .اشتغال یکی از مؤلفه های حرفه است. مؤلفه دیگر روزی به دست آوردن از طریق اشتغال است. مؤلفه سوم اختیار در کار و اشتغال است. حرفه یک کار اختیاری است. مؤلفه مهم خدمت محوری ، مثمر به ثمر بودن، مفید بودن یا مطلوبیت اجتماعی حرفه است. مؤلفه پنجم برخورداری از دانش ، مهارت و توانایی است. قدما از این مؤلفه سه وجهی (دانش، مهارت و توانایی) به صناعت تعبیر می کنند و لذا دهخدا در تعریف حرفه گوید (صناعت که روزی بدان بدست آید.) تمایز صناعت از صرف کار در سه عنصر دانش، مهارت و توانایی است حرفه نوع خاصی از فعالیت است که فرد به وسیله آن از منزلت و اعتبار خاصی برخوردار می شود و به آداب و اخلاق خاصی متعلق می گردد. بر اساس سخن دیویس به جای تعریف حرفه، می توان از اوصاف آدم های حرفه ای سخن گفت. حرفه ای است که توانمندی خود را در پای بندی به قانونمندی و نظام مندی حرفه می داند، می سازد، تقویت می کند و حفظ می نماید.شخص حرفه ای کسی

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

است که خودشناسی، خودسازی و خود باوری را لازمه حرفه ای شدن و حرفه ای ماندن می داند. حرفه ای کسی است که به مدیریت حرفه و حرفه مدیریت احترام می گذارد (روستا، ۱۳۸۵، ص ۶-۷).

علاوه بر آن که روابط انسانی عامل مهم موفقیت مدیران در همه مدیریت ها مانند مدیریت بازرگانی، صنعتی، دولتی و نظامی و غیره است، اما در مدیریت آموزشگاهی جایگاه دیگری دارد و با سایر مدیریت ها قابل مقایسه نیست. دانش آموزان نه تنها تجربه های کافی برای شناخت و تشخیص مصالح بلند مدت خود را ندارند، از نظر ساده اندیشی و صاف و زلال بودن قلب و اندیشه خود، تحت تأثیر رفتار و روابط افراد اهم از رفتار باطنی و خالصانه و رفتار ظاهری قرار می گیرند. این تأثیر آنقدر زیاد است که با قاطعیت می توان گفت، مدیران و معلمان نمی توانند بدون تأثیر مثبتی که از طریق رفتار و روابط خود بر دانش آموزان می گذارند، در تغییر رفتار یا تعلیم و تربیت آن ها موفق شوند.

خوشبختانه، اهمیت روابط انسانی در طرح تغییر بنیادی نظام آموزش و پرورش نیز مورد توجه قرار گرفته است و تا حدودی می توان گفت که اساس تعلیمات نظام جدید آموزش و پرورش به حساب آمده است.

حال اگر انسان موجودی است اجتماعی و مدنی بالطبع – که با جامعه داد و ستد و تعاون و تعامل و کنش و واکنش دارد - باید در برنامه ریزی تربیتی و آموزش، در تدوین محتوای کتب درسی و در اجرای برنامه ها و ... این جهت را ملحوظ داشت. یعنی برنامه برای رفع نیاز جامعه باشد و برنامه ریز، مؤلف، محقق، مربی، معلم و دانش آموز در جامعه، با جامعه و حلال مشکل جامعه باشند و تعاون و همکاری اجتماعی در اندیشه و گفتار و کردار همه نمایان باشد و به طور کلی باید جهت تعلیم و تربیت این باشد که متعلم در عین حال که استقلال فکری خود را در چهار چوب اصول حفظ می کند، فردی اجتماعی، پذیرای قوانین صحیح اجتماعی و آماده برای کار گروهی شود و در کارهای سیاسی هم به عنوان یک تکلیف مهم و حساس شرکت کند.

بیان مسئله

هر مدیری در درجه اول باید از خود بپرسد که آیا توان پذیرفتن دیگر را - آن چنان که هستند – دارد یا خیر؟ آیا برای دیگران حق زیستن و اظهار وجود قایل است؟ آیا می داند که هر انسانی یک موجود منحصر به فرد است و از توانایی ها و استعدادهای متفاوتی برخوردار است و هیچ دو نفری صد در صد مانند یکدیگر نیستند؟ اگر مدیری نتواند معلمان، دانش آموزان و کارمندان خود

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

را آن گونه که هستند، بپذیرد و خود و خواسته ها و خصوصیات شخصی خود را محور مقایسه و پذیرش آنان قرار دهد، هرگز نمی تواند با دیگران رابطه ی مستمر و سودمندی برقرار کند.

دانش روابط انسانی به مطالعه راه های ایجاد زمینه ها و شرایط مناسب برای زندگی و رشد افراد می پردازد. محیط و شرایط مناسب به وضعیتی اطلاق می شود که در آن افراد بتوانند از طریق دست یافتن به نیازهای منطقی خود رشد کنند. این رشد در راستای فطرت آن هاست و در نهایت، استعداد و توانایی های بالقوه ی آنان شکوفا می شود. محیط مناسب برای رشد، محیطی است که با ویژگی های موجود زنده سازگاری داشته باشد. اگر بعضی گیاهان در برخی مناطق خوب رشد می کنند و بارور می شوند، به این دلیل است که زمین و مواد ترکیبی آن و آب و هوایی محیط جغرافیایی با نیازهای آن گیاهان تناسب دارد. در کویر خشک و سوزان غیر از خار و برخی گیاهان نادر چیزی نمی روید.

مدرسه، سازمان یا نهاد انسان پروری است که باید آن قدر مجهز و مهیا باشد که بتواند هر نوع استعدادی را در خود پرورش دهد. شرایط آماده سازی محیط آموزشی برای پرورش استعدادها و یا توانایی های بالقوه دانش آموزان، شناخت دقیق ویژگی های سرشتی، رشدی و رفتاری آن ها و ارائه رفتارها یا روابط مناسب با آن ها است.

تعامل، رابطه دو سویه ای است که انسان ها برای رفع نیاز و انگیزه برای زندگی ایجاد می کنند. ارتباط و تعامل سبب می شود انسان سلامتی و آرامش بیشتری را احساس کند. نخستین ارتباط و تعامل اجتماعی در بستر خانواده شکل می گیرد و خانواده ها می توانند برای اعضای خود و حتی جامعه مفید و مضر باشند. ارتباط و تعامل می تواند نقش پیشگیرانه از انواع آسیب ها و اختلالات داشته باشد.(کریمی، روان شناسی اجتماعی، ۱۳۸۰)

ارتباط و تعامل زیر بسترهایی دارند که در رابطه بروز و ظهور می کنند و در سنت و سیره معصومین علیهم السلام موکدا قهر بودن و عدم ارتباط و تعامل نهی شده است.ما در زندگی روزمره ارتباطات گوناگونی داریم، ارتباط با خودمان، محیطمان و طبیعت. کسی که نتواند با خود، محیط و طبیعت سازگاری خوبی داشته باشد فرد سالمی نیست. حضرت علی «ع» خطاب به کارگزاران می فرماید: «انعطاف پذیر و انتقادپذیر باشید، انتقامجو، عیب جو و بهانه گیر نباشید. با آرامش و احترام به حرف دیگران گوش کنید، حرف دیگران را قطع نکنید و امین و رازدار باشید.» همه معصومین «ع» با بیان های مختلف به تاکید ارتباط و تعامل اشاره

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

فرمودند که به طور مثال احترام و تکریم، احساس همدلی، اخلاق تشکر و قدردانی، خوش بینی، فضایل اخلاقی، دین داری، صداقت، محبت و مهربانی، کارگشا بودن، تحمل و صبر و مدارا، رعایت حقوق دیگران، امیدواری، شنونده خوب بودن و بسیاری دیگر حکایت از مهارت ها و ایجاد ارتباط در زندگی بشر دارند) جمعی از مولفان، روان شناسی اجتماعی،۱۳۸۲)

بیان وضع موجود

اینجانب .... .. مدت ...سال است که در آموزش و پرورش در حال خدمت می باشم. و هم اکنون در آموزشگاه.... . شهرستان .. می باشم .بنده در سال تحصیلی اخیر تصمیم گرفتم از طریق تعامل سازنده با همکاران و دانش آموزان و بوسیله اخلاق حرفه ای در آموزشگاه به بهبود روابط انسانی وضعیت علمی حاکم بر مدرسه ام بپردازم. و بوسیله اخلاق حرفه ای مدیریت و نقش آن را در بهبود کیفیت آموزشی سال تحصیلی اخیر را با موفقیت به پایان برسانم؟ مگر نه این است که دربین نیروهای آموزش و پرورش، مدیران باید جلودار این قافله باشند، کسانی که با بردن نامشان باید یاد خوبی، صفا، صداقت و تمامی فضایل اخلاقی افتاد؟اما باید پرسید آیا اینگونه است؟آیا اگر پرس و جویی از دانش آموزان و همکاران شود که وقتی نام مدیر را می برید به یاد چه می افتید؟آیا یاد شخصی که گاهی اوقات تنها امر و نهی می کند به اصطلاح «نق» می زند، کاری که نوجوان و جوانان از آن متنفرند یا خدای ناکرده به یاد کلماتی همچون بیکاری، پا بر روی پاگذاشتن، چرت زدن، بی انگیزگی و تداعی گر شخصی است که از قافله علم چند صد کیلومتری عقب است و تنها هنرش چسباندن چند تراکت بر روی تابلوی آموزشگاه است و یا در حال تهیه گزارشی از فعالیت و مراسمی که یا انجامش نداده است یا در صورت انجام هدف صرف ارائه یک گزارش بوده است. با توجه به صحبتی که با همکارانم در مدرسه داشتم اکثرا موارد فوق را مورد تائید قرار دادند .و من نیز در اولین تجربه ام در پست مدیریت بعد از مدتی متوجه شدم که همکارانم احساس راحتی نمی کنند و صمیمت و اعتماد لازم در روابط وجود ندارد.لذا به دنبال راه کار هایی هستم که این مشکل را برطرف نمایم.

اهداف گزارش تخصصی :

هدف اصلی :

ایجاد ارتباط مثبت بین همکاران با مدیریت مدرسه و در نتیجه بالا رفتن کیفیت آموزش مدرسه

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

اهداف جزئی :

بررسی علل بی اعتمادی همکاران به مدیریت مدرسه

بکاربردن روش های اخلاق حرفه ای برای بالا بردن ارتباط موثر بین همکاران و در نتیجه بالا رفتن کیفیت آموزشی

مقایسه با وضع مطلوب :

در مقایسه با وضع مطلوب بایستی ارتباط مناسب بین همکاران با مدیریت بوجود آید و در نتیجه کیفیت آموزشی مدرسه بالا رود .

جمع آوری اطلاعات

در این مرحله از پژوهش جهت یافتن اطلاعات از دو روش مشاهده و مصاحبه و از منابع و مراجعی چون؛ همکاران و دیگر کارکنان مدرسه استفاده شده است .

مشاهده:

اگر به صورت منظم به اتفاقات و رخدادهای پیرامون خود توجه کنیم گوییم مشاهده اتفاق افتاده است بنده نیز در این پژوهش در محیط مدرسه با توجه به نوع برخورد همکاران متوجه مواردی شدم که باعث می شد دیدگاه همکاران آموزشی را نسبت به مدیر مدرسه را نادرست جلوه دهد و این ذهنیت ایجاد می شود که مدیر مدرسه هیچ کار مفیدی انجام نمی دهند:

۱- همکاران در هنگام حضور در دفتر مدرسه به راحتی مسائل خود را با مدیر در میان نمی گذارند.

۲- اگر در به صدا در آمدن زنگ تفریح تاخیری باشد همکار در هنگام ورود به دفتر مدرسه نگاه سنگینی دارد .

۳- در زمان ساعات تفریح حضور مدیر در دفتر آموزشگاه از نظر همکار توجیحی ندارد.

۴- اگر از مدیران تقدیر شود با بی تفاوتی همکار مواجه میشویم.

۵- اگر برگزاری مراسمات مدرسه از کیفیت خوبی برخوردار نباشد واکنش همکار را در پی دارد.

مصاحبه :

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

از مصاحبه در اکثر تحقیقات استفاده می شود مصاحبه یک گفتگوی دوطرفه است که دران می توان با تفسیر و تحلیل شنیده ها و اصلاح آن در حین صحبت اطلاعات مورد نظر را بدست . من نیز در گفتگویی که با همکارانم داشتم که موارد مشاهده شده اینجانب را مورد تایید قرار می دادند .

یافته های علمی

ویژگی های اخلاق حرفه ای:

توکل: ایمان، اعتقاد و باور نسبت به قدرتی فراتر از همه قدرت ها و ارتباط با تنهایی بی نیاز است که همه به او نیازمندند و می تواند در اوج قله پیروزی و بالندگی (خطر غرور و سرمستی) و عمق دره شکست و درماندگی (خطر خود باختگی) کمک رسان انسان حرفه ای باشد.

تعهد: پایبندی دائمی و واقعی به مجموعه ای از اصول و رموز اخلاقی و ارزش ها، هنجار ها، نظام مندی و قانونمندی در حرفه.

تخصص: حاصل علم و تجربه تخصص است و در واقع بیانگر مجموعه ای از معلومات، مهارت ها، دانش، اطلاعات و آگاهی ها و روزآمد کردن آنهاست.

تعلق: علاقه، اشتیاق، دلبستگی، عشق ورزی، انگیزه و روحیه حرفه ای تعلق است. تعلق حرفه ای باعث شادابی، پویایی، امیدواری و امید آفرینی و بالندگی و برازندگی می شود.

تداوم: پایداری و ماندگاری در حرفه و حفظ ارتباط با حرفه ای ها، باعث وسعت دید، احاطه بر حرفه، اعتبار برای حرفه ای و آرامش، احترام و اعتماد در مخاطبین می شود.

تحول: خون تازه در رگ های زندگی حرفه ای باعث طراوت، شادابی، اثربخشی و ثمربخشی بیشتر و خلاقیت و نوآوری می شود. تحول میدان فرصت ها و ایده های تازه برای مزیت حرفه ای و باعث رشد و پیشرفت و توسعه است.

تکامل: انسان موجودی بسیار توانمند است که درصد بسیار ناچیزی از استعدادها، توانایی ها و انرژی های خود را به درستی می شناسد و از آن استفاده می کند. حرفه ای می کوشد تا شایستگی و قابلیت ریشه ای خود را بیابد و با انتخاب مسیر درست یعنی مسیر متناسب با استعداد، امیال و استفاده از روحیه کمال جوئی، مسیر حرفه ای را با یادگیری، تحقیق و مشورت به درستی طی کند تا خود را به اوج قله های

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

پیشرفت و درجه اجتهاد و کمال برساند. حرفه ای ماندن نتیجه کمال جوئی همیشگی است (قرا ملکی، ۱۳۸۹، ص ۱۷۲ -۱۷۰).

اصول و مبانی اخلاق حرفه ای:

الف) شناخت فرهنگ جامعه

ب) شناخت حرفه

هر جامعه ای از یک فرهنگ خاص شکل گرفته است و در هر جامعه ای یک سری اصول اخلاقی وجود دارد که این اصول از یک فرهنگ پیروی می نماید. بنابراین در بعضی جوامع می بینیم که پایبندی به اصول اخلاقی بسیار شدیدتر از کشوری است که پایبند به اصول اخلاقی نمی باشد. پارامتر دیگر آن است که هر حرفه و هر شغلی نیز از آداب و یک اصولی پیروی می نماید. این اصول حاکم بر حرفه زمانی که با فرهنگ یک جامعه ترکیب می شود، مورد تأکید آن جامعه قرار می گیرد. در نتیجه به آن حرفه یک سری اصول اخلاقی اضافه می شود. بنابراین اصول اخلاقی حرفه ای آن اصولی است که حاکم شده است بر آن حرفه و بایستی رعایت گردد. (نائب، ۱۳۸۲، ش۱۳۶) بهتر است بر این نکته تأکید نماییم که اول اصول اخلاقی با تمام ویژگی هایش که برگرفته از فرهنگ کلی جامعه (عقاید، مذهب، آداب ورسوم و ...) است شکل می گیرد و در مرحله دوم در درون سازمان حالت اختصاصی تری به خود گرفته و به عنوان فرهنگ سازمانی متبلور می شود. در درون این سازمان نیز افراد شاغل و طبقات مختلف دارای خرده فرهنگ های خاص تری هستند که آنها را از دیگران متمایز می کند، همه اینها باعث می شود که در میان این گروه ها و سازمان ها نوعی تعصب کاری خاص شکل گیرد که آن را اصول اخلاق حرفه ای می نامند (احمدی مهربانی، ۱۳۸۲، ش ۱۳۵).

اصول اخلاقی حرفه ای

۱- صداقت و راستگویی

۲- انصاف و برابری

۳- امانت داری

۴- وفاداری و احساس مسؤلیت اجتماعی

۵- تعهد (هاشمی ، ۱۳۸۷، ص۱۳۵).

زیرساخت های اخلاق حرفه ای

تحقق اخلاق حرفه ای در سازمان نیز در گرو نهادینه سازی دو عنصر در آن است:

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

اول: طرز تلقی خاص نسبت به ذی نفعان و صاحبان حق. رفتار اخلاقی سازمان با عناصر محیط درونی و محیط بیرونی تابع تلقی خاصی از این عناصر است که در جهان بینی سازمان وجود دارد.

سازمان ها با منابع انسانی خود رفتارهای گوناگون، عادلانه، خالصانه، منصفانه، بی رحمی و ... دارند. این رفتارها برخاسته از تلقی ابزار انگارانه از منابع انسانی به مواجهه غیر اخلاقی با آنان می انجامد و این مواجهه غیر اخلاقی در همه شؤون حرفه ای سازمان بروز می یابد.

دوم: شیوه تعامل با دیگران است، اخلاقی بودن در گرو پرهیز از رفتارهای خاص و پای بندی به رفتارهای معینی است. فرد اخلاقی نمی تواند هر چه را بخواهد بگوید و هر سختی را که به زبان آورده و یا در برابر محرک ها هر واکنشی را نشان دهد بلکه دغدغه اخلاقی او را به آگاهی لحظه ای به واکنش ها و تنظیم رفتار مناسب سوق می دهد. (قرا ملکی، ۱۳۸۸، ص۷۷)

عوامل رشد و توسعه اخلاق حرفه ای

اساساً میزان توسعه و رشد اخلاق حرفه ای بستگی به میزان کارکرد موفق اخلاق حرف و همین طور میزان تغییرپذیری آن دارد. هر قدر مزایای حاصل از رعایت اخلاق حرفه ای فراگیرتر باشد میزان تعهد به اصول آن از درجه بالاتری برخوردار است. هر قدر محدودیت های اعمال شده ناشی از اصول اخلاقی حرفه ای منطقی تر و در رشد سازمان مؤثرتر باشد، پایبندی آن محکم تر خواهد بود (محمدی، ۱۳۸۴، ص ۱۳).

آرمان اخلاق حرفه ای

سازمان ها در شناخت تعهدات اخلاقی خود در قبال محیط و نیز تشخیص و حل مسائل اخلاقی در کسب و کار محتاج دانش تخصصی معینی اند و این دانش همان اخلاق حرفه ای است. برای رسیده به این آرمان، چند هدف باید به دست آید که تحقق آنها توقع صاحبان حرف و مشاغل از دانشمندان اخلاق حرفه ای است (قرا ملکی، ۱۳۸۹، ص ۱۹۲).

۱- ارائه ملاک نهایی ارزش ها

۲- ترسیم جدول فضائل و رذائل

۳- تحلیل مسائل عینی، موردی و مبتلا در حوزه اخلاق

۴- تبیین معضلات اخلاقی در حوزه فعالیت های حرفه ای

۵- حل تعارضات اخلاقی

۶- عطف توجه به زمینه های پیشگیری پیش از درمان

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

۷- ارائه فرآیند تغییر و تصحیح رفتار
۸- تهذیب نفس و تعالی شخصیت
۹- ارائه اسوه های اخلاقی

تحلیل مفهوم اخلاق حرفه ای در سازمان

سازمان بیش از فرد در جامعه مؤثر است و عملکرد آن نقش پرداخته تری در بهبود و تعالی زندگی اجتماعی و یا در تخریب و تباهی آن دارد. به همین سبب، سازمان می تواند اخلاقی و یا غیر اخلاقی عمل کند. اخلاقی بودن یا اخلاقی نبودن سازمان مراتب و ابعاد مختلف می یابد. اخلاقی بودن در برابر هر امری در گرو تلقی اخلاقی از آن امر و تعامل اخلاقی با آن است. انسان ها بر مبنای طرز تلقی خود از امور، ارتباط عملی خود را با آن امور تنظیم می کنند. بر حسب اینکه منابع انسانی به سازمان چگونه نگاه می کنند، عملکرد آنان با سازمان تعیین می شود. طرز تلقی سازمان از محیط درونی و بیرونی بخشی از جهان بینی مشترک و حاکم بر سازمان است. تنها افراد دارای جهان بینی نیستند بلکه سازمان ها نیز از جهان بینی برخوردارند، جهان بینی سازمان نقش سرنوشت سازی در حیات سازمانی دارد. سازمان برای رشد و تعالی جهان بینی سازمانی محتاج اخلاق حرفه ای است. تلقی اخلاقی از سازمان و محیط آن سبب تعالی اخلاقی جهان بینی سازمان می شود. (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۹، ص۱۳۳).

اخلاق حرفه ای و موفقیت سازمان

نسبت بین اخلاق حرفه ای و موفقیت سازمانی مسأله مهم در دهه های اخیر است. این نسبت را از دو جهت می توان تحلیل کرد:

اول: اینکه پای بندی اصیل به اخلاق در حرفه با موفقیت سازمانی از جمله با ثروت سازمان نسبت مستقیم دارد.

دوم: آنکه شعارزدگی در اخلاق حرفه ای با موفقیت سازمانی نسبت معکوس دارد. جذابیت اخلاق و برتری بخشی آن فرصتی است که اگر شکار نشود به تهدید تبدیل می شود. سازمان های که صرفاً برای جلب مشتری به شعارهای فریبنده و ادعاهای گزاف بسنده می کنند و اخلاق را به صورت کالای تزیینی، شعار تبلیغاتی، مایه مباهات و فخر فروشی قرار می دهند، در واقع این فرصت را به تهدید تبدیل می کنند و قربانی شعارهای دور از عمل خود می شوند. زیرا آنان از اخلاق سوء استفاده می کنند و در تعامل عملی با

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

ظاهر شدن ماهیت غیر اخلاقی شان، مورد تنفر و گریز مشتری و سایر ذی نفعان می گردند. بنابراین مسأله تهدید یا فرصت بودن اخلاق به نوع مواجهه سازمان با اخلاق پاسخ می یابد. مسؤلیت پذیری اصیل اخلاق را نردبان موفقیت می سازد و شعار زدگی آن را به سرسرهٔ سقوط تبدیل می کند (قرا ملکی، ۱۳۸۸، ص ۷۹).

فواید رعایت اصول اخلاق حرفه ای در محیط کار

۱- توجه به اخلاق کار به بهبود اساسی اوضاع برخی جوامع انجامیده است.

۲- برنامه های اخلاق باعث می شود که در شرایط آشفته، سازمان عملکرد اخلاقی خود را حفظ کند.

۳- برنامه های اخلاق باعث شکل گیری کار های گروهی قوی و افزایش بهره وری می شود.

۴- برنامه های اخلاق باعث رشد و بالندگی کارکنان می شود.

۵- برنامه های اخلاق ما را از قانون خط مشی های سازمان مطمئن می کند.

۶- برنامه های اخلاق باعث جلوگیری از عمل مجرمانه اهمال می شود.

۷- برنامه های اخلاق به مدیریت ارزش های مطرح در مدیریت کیفیت، برنامه ریزی استراتژیک و مدیریت تنوع کمک می کند.

۸- برنامه های اخلاق به ایجاد تصویری مثبت از سازمان در نزد مردم کمک می کند. (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۹، ص۱۲۱).

ارتباط اخلاق حرفه ای و توسعه:

اخلاق و تکنولوژی:

این را می دانیم که توسعه اقتصادی امروز حاصل نسبتی از « داده ها» است که در آن میان مواد اولیه کمتر سهم دارد و در عوض نوآوری های تکنولوژیک و سازمانی اهمیت و ارزش فزاینده می یابند. ولی این را هم باید دانست که مؤسسات اقتصادی را نه بر پایه چندانی ثروتی که تولید می کنند بلکه بر اساس چگونگی تولید و توزیع آن ثروت باید داوری کرد: آیا در جریان تولید ثروت، توانسته اند افراد اجتماع را به مشارکت در کار تولیدی، یادگیری و امور عمومی درآورند؟ بله، می دانیم که تکنولوژی امکان بسیاری برایمان فراهم می کند و گاه توانی بی همتا در کار و تولید و توسعه کمی می بخشد. اما تکنولوژی از هر رقم که بگیریم- حتی پولک های سیلیسیوم- چگونه می تواند اخلاق ما را اصلاح کند؟ وانگهی، تکنولوژی تیغ دو دم است، ممکن است همین بازمانده اخلاق پیشینی هم که داشته ایم از بیخ ببرد و دور بریزد. (به نقل از خواجه پور، ۱۳۸۳، ش ۱۷۶)

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

اخلاق در برنامه توسعه ای کشور:

موضوعاتی اخلاقی به طور مستمر با فعالیت های سازمانی، حرفه ای و زندگی روزمره افراد مرتبطند. در مباحث مربوط به تصمیم گیری و خط مشی گذاری سازمانی، همچون منابع انسانی، بازاریابی، مدیریت عملیات و تولید، امور مالی و غیره، موضوعات اخلاقی حائز اهمیتند. (گبادامویسی[۱]، ۲۰۰۴، ص ۱۱۴۵)

بر این اساس، اخلاق سازمانی نیز عبارت است از: مقررات، استانداردها، کدها و یا اصولی که دستورالعمل های لازم برای رفتارهای درست اخلاقی و وجدانی و همچنین درستکاری در شرایط خاص سازمانی را فراهم می سازند. (ولز[۲] و اسپینکر[۳]، ۱۹۹۶، ص ۲۸).

اخلاق سازمانی شامل ابعاد مختلفی است: کاربرد ارزش ها و اصول اخلاقی، فرآیند منطقی مطرح در اتخاذ تصمیمات اخلاقی و تصمیمات و رفتارهایی که منتج از فرآیندهای سازمانی است (فیشر[۴] و بون[۵]، ۲۰۰۷، ص ۱۵۶۱).

مدل های اخلاقی:

از آن جا که مدل اخلاق حرفه ای کارآمد باید متناسب با اصول و قواعد علمی و همچنین باورها و ارزش های اساسی هر جامعه ای تنظیم شود و به اجرا درآید؛ ضروری است ضمن آشنایی با تعاریف اولیه و ابعاد اخلاق و فرهنگ سازمانی، به مدلی بومی مبتنی بر ارزش های اسلامی دست یافت تا راهنمای عمل در محیط های سازمانی کشورمان باشد. مدل اخلاق سازمانی رویکردی نظام یافته است که رفتار، عملکرد و نتایج چرخه ای است که به عنوان منطق شناختی اساسی مدل به کار گرفته شده اند. (لیوتال[۶]، ۲۰۰۴، ص ۴۴۱).

سه سطح نفوذ اخلاقی مبنا قرار داده شده اند که عبارتند از:

سطح فردی؛

سطح محلی (گروه های داخل سازمان و اعضای سازمان)؛

سطح جهان شهری (اجتماعی و بیرونی) (لیوتال، ۲۰۰۴، ص ۴۴۱).

سطوح فردی، محلی و جهان شهری نفوذ اخلاقی به منظور تسهیل بررسی آثار بین سه سطح و ملاحظه گرایش درونی و بیرونی به کار گرفته شده اند (همان، ص ۴۴۲).

۱- Gobadamoosi
۲- Velz
۳ - Spinkz
۴ - Fisher
۵ - Boon
۶ - Liutal

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

کدهای اخلاقی در شکل گیری رفتارهای مناسب سازمانی از اهمیت والایی برخوردارند. کدهای اخلاقی گویای رفتار مناسب بین اعضای یک گروه، بین فرد به عنوان گروه با گروه به عنوان یک مجموعه و همچنین با افراد خارج از گروه می باشند. از این رو کدهای اعلامیه های عمومی هستند که اصول اخلاقی انطباق یافته با حرفه ها و سایر سازمان ها را ارائه می کنند (همان، ص ۴۳۹). کدهای اخلاقی به عنوان مجموعه ای از قواعد مدرن هستند که (همان، ص ۴۴۱): در حل مشکلات موضوعات خاصی که افراد با آن مواجهه می شوند مفید هستند (جرج[۷]، ۱۹۹۵ص۱۲۵)؛ باورها و رفتارهای اخلاقی را بهبود می بخشند (ولر[۸]، ۱۹۸۸ص۱۱۲)؛

راهنمایی های لازم را برای افراد حرفه ای در تعیین اقدام مناسب فراهم می نمایند، به گونه ای که به طور مستمر و پایدار در تصمیم گیری راجع به موضوعات اخلاقی و معنوی به آن ها کمک می کنند (ریک[۹]، ۱۹۸۲ص۱۰۱).

« هافمن[۱۰]» پیشنهاد می کند که کدهای اخلاقی باید به وسیله ساختار و ساز و کارهای سازمانی مناسب مورد حمایت قرار گیرند (لیو و همکاران، ۲۰۰۴، ص ۴۳۹). سه رویکرد در خصوص اخلاقیات سازمانی وجود دارد که عبارتند از:

اخلاق اجتماعی[۱۱]: قواعد اساسی برای زندگی متمدنانه که از یک گروه یا جامعه به گروه و جامعه دیگر متفاوت است. به عبارت دیگر، سازمان «الف» ممکن است به علت ویژگی ارزشی و اصولی متفاوت، اخلاقیات متفاوتی نسبت به سازمان «ب» داشته باشد.

اخلاق اشرافی و فوق طبیعی[۱۲]: متکی به مفهوم مطلق خوبی و بدی و حس عدالت خواهی است که فارغ از نوع میحط اجتماعی، جغرافیایی و فرهنگی برای تمامی انسان ها کاربرد یکسانی دارد. دیدگاه غالب این است که سازمان ها در حال حرکت به سوی درک این نوع اخلاقیات هستند که مرحله بعدی تکامل سازمان ها در جهان است.

اخلاق تاکتیکی: این نوع اخلاقیات سازمانی مبتنی بر تبعیت از قوانین و مقررات به منظور اجتناب از هر نوع مجازاتی می باشد که نشأت گرفته از تخلفات است. این نوع اخلاقیات به جای احساس درست یا غلط بودن، معمولاً بر اساس قرارداد و یا منفعتی که برای فرد دارد، خود اعمال می شوند.

وظایف اخلاقی سازمان در قبال کارکنان(قرا ملکی، ۱۳۸۸، ص ۷۹).

---

۷ - Gourge
۸ - Veler
۹ - Rik
۱۰ - Hoffman
۱۱ - Social ethics
۱۲ - Transcendental ethics

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

۱	ارتقاء سطح دانش، مهارت، توانایی و نگرش کارکنان
۲	تأمین امنیت شغلی
۳	ایجاد فرصت ارتقاء شغلی
۴	تأمین رفاه، امنیت بهداشتی و سلامت روانی
۵	تأمین حقوق عادلانه و مکفی
۶	رعایت حداقل سن کار
۷	مواجهه عادلانه و اجتناب از هر گونه تبعیض
۸	استفاده بهینه از همکاران
۹	تقویت خود انگیختگی
۱۰	نقد پذیری و مشارکت طلبی
۱۱	تناسب مسؤلیت با اختیارات و امکانات
۱۲	تسهیل ارتباطات سازمانی
۱۳	حمایت مادی و معنوی از کارکنان
۱۴	احترام و اعتماد
۱۵	مواجهه صادقانه و صریح با کارکنان
۱۶	حفظ حریم شخصی، رازداری و امانت نگری
۱۷	تأمین مدیران لایق و منصف
۱۸	حمایت از آزادی های فردی
۱۹	حمایت از تشکل های صنفی
۲۰	جبران خسارت و غرامت ناشی از کار
۲۱	قانون پذیری و پای بندی به مقوله نامه های بین المللی کار
۲۲	تناسب مسؤلیت با اختیارات و امکانات

www.asemankafinet.ir

موانع و آسیب های اخلاق حرفه ای در سازمان:

اخلاق حرفه ای که در رویکرد راهبردی به مسؤلیت های اخلاقی سازمان و دانشگاه در قبال محیط مستقیم و غیر مستقیم معنا شده، در دهه اخیر مورد توجه بسیاری از سازمان های ایرانی قرار گرفته است. بـا وجـود

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

اینکه مدیران در برخی از سازمان ها دغدغه های اخلاقی دارند، اما در روند اخلاقی سازی سازمان ها با معضلات گوناگونی روبرو می شوند.

از موانع عمده ترویج اخلاق حرفه ای در سازمان ها:

فقدان نگرش راهبردی به مدیریت است.

نگرش غیر راهبردی، تصور ناقص، نارسا و حداقل گرایانه و از اخلاق حرفه ای دارد، آن را از اخلاق سازمانی فروتر می بیند و به مسؤلیت اخلاقی فرد در شغل کاهش می دهد. یکی از پیچیده ترین موانع رشد اخلاقی در دو حوزه شخصی و سازمانی، پارادوکس « من به شرط او» است که خود بر فرافکنی استوار است و فرافکنی نادیده دانستن سهم خود با تأکید حصرگرایانه بر نقش عوامل محیطی می باشد.

رقابت گریزی:

رقابت گریزی از موانع دیگر رشد اخلاق حرفه ای در سازمان های ایرانی است که دولت سالاری و انحصاری بودن بازار، بر رقابت گریزی دامن می زند.

فقدان انگیزش:

از آنجا که انگیزش و اخلاق همبستگی دارند، فقدان انگیزش مانع از ترویج اخلاق رد سازمان می شود و عملکرد غیر اخلاقی سازمان انگیزه های درونی افراد را تباه می سازد. فقدان عنصر پیش بینی پذیری و اعتماد کافی در سازمان، فساد اداری، نا امنی شغلی، عملکرد غیر اخلاقی، انگیزه عملکرد اخلاقی را تضعیف می کند.

خشونت:

خشونت یک مسأله اخلاقی جدی است، زیرا به موازین بشری صدمه می زند و بر آنها خط بطلان می کشد. پس نباید خشونت، ترور یا توسل به زور را ترویج و تبلیغ کنیم و از پرداختن به اختلافات و برخوردها باید پرهیز کرد.

دومین گروه از موانع:

تحت عنوان « موانع سازمانی» بوده و از این موارد شامل می شود: فقدان مدیریت مشارکتی، فقدان نظام جامع و اخلاق استخدام، فقدان نظام جامع و اخلاقی پرداخت، موانع فیزیکی و روانی محیط کار، موانع آموزشی سازمان، رخنه های مقرراتی، فقدان منشور اخلاقی چند وجهی سازمان، فقدان نظام جامع و اخلاقی

www.asemankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

نظارت و ارزیابی، فرهنگ سازمانی، تهدید یا فرصت، سازمان های غیر رسمی، فقدان مدیریت تعارض، فقدان نظام اطلاع رسانی.

آخرین گروه از موانع رشد اخلاق حرفه ای در سازمان ها با عنوان « موانع محیطی بیرونی» می باشد. این موانع عبارتند از: دولت سالاری صنعت، موانع فرهنگی- اجتماعی، قانون در برابر اخلاق، موانع اقتصادی، موانع سیاسی، موانع فناوری، موانع جهانی. این بخش، به عوامل و موانعی می پردازد که گرچه در بیرون از سازمان قرار دارند، اما بر وضعیت اخلاقی سازمان تأثیرگذارند. (قراملکی، ۱۳۸۶، ش ۱۸۵)

پیشینه تحقیق

بخش پیشینه پژوهش حاضر به دو بخش اصلی تحقیقات داخلی و تحقیقات خارجی تقسیم می شود. در این بخش تلاش شده است تحقیقات مشابه که در داخل و خارج از کشور بر روی بحث سبک های رهبری و عملکرد و اخلاق حرفه ای انجام شده است، ارائه گردد.

تحقیقات انجام شده در داخل کشور:

- خلیلی شورینی (۱۳۷۰) تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه سبک های رهبری و عملکرد مدیران در سازمان های اداری ایران انجام داد و نتیجه گرفت که در سازمان های ایران در صورتی که موقعیت رهبری بسیار مناسب باشد مدیرانی موفقیت بیشتری کسب می کنند که رهبری آنها وظیفه مدار باشد. همچنین در سازمان هایی که موقعیت رهبری متوسط دارند مدیرانی موفقیت بیشتری کسب می کنند که رهبری آنها رابطه مدار باشد.

در سال (۱۳۷۳) غنی در تحقیقی که در اهواز تحت عنوان « بررسی رابطه رهبری مدیران و خشنودی شغلی معلمان و عملکرد معلمان مدارس راهنمایی» انجام داد نتیجه گرفت که بین رهبری رابطه مدار مدیران مدارس راهنمایی پسرانه اهواز به خشنودی شغلی معلمان رابطه وجود دارد، رهبری وظیفه مدار مدیران با خشنودی معلمان رابطه دارد، رهبری رابطه مدار مدیران با ارزیابی وی از عملکرد معلم رابطه وجود ندارد، رهبری وظیفه مداری مدیران با ارزیابی وی از عملکرد معلمان رابطه وجود ندارد. ارزیابی معلمان از عملکرد مدیران با هر سه رهبری (رابطه مدار، وظیفه مدار، مشارکتی) به طور جداگانه رابطه وجود دارد.

- (مهدی قزلباش ۱۳۷۴ص۹۹) در پژوهش خود تحت عنوان رابطه نظرات دبیران درباره سبک رابطه مداری و ضابطه مداری مدیران مدارس راهنمایی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان منطقه آموزش و

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

پرورش تهران نتیجه گرفت بین مدیران زن و مرد از نظر سبک های رابطه مداری و ضابطه مداری تفاوت وجود دارد.

باید خاطر نشان نمود که تاکنون مطالعات زیادی در زمینه سبک های رهبری و عملکرد مدیران صورت گرفته است و می توان چنین برداشت نمود که:

۱- مدیران برای اینکه بتوانند دارای اختیارات غیررسمی شوند، باید شیوه رهبری را در پیش بگیرند که وفاداری در معلمین را تشویق کرده و پرورش دهند. بی شک رهبری مستبدانه با شکست روبرو می شود.

۲- مدیران باید از سلطه جویی و فشار بر معلمین در جهت جلب رضایت فرادستان سازمانی و مبرا دانستن خود از اشتباهات اجتناب ورزند.

۳- رهبران خودکامه در محیط خود ایجاد خصومت و دشمنی می کنند.

۴- نگرش مدیر نوع رهبری او را تعیین می کنند.

۵- رهبر رابطه مدار و رهبر وظیفه مدار و رهبر مشارکتی همیشه اثربخش نیستند. رفتار فرد از موقعیتی به موقعیت دیگر تغییر می کند.

۶- جستجو برای یک بهترین رهبری بیهوده است. چون نوع رهبری بستگی به موقعیت دارد.

۷- باید دریابیم که چه نوع رهبرانی در انواع مختلف موقعیت ها مؤثر و موفق می باشند.

- محمود نظری در سال ۱۳۷۵ تحقیقی تحت عنوان « رابطه سبک های رهبری مدیران با خوشنودی شغلی و ارزشیابی عملکرد مدیران اول متوسطه پسرانه شهرستان اهواز» انجام داد. نتایج این پژوهش نشان داد که سبک های رهبری رابطه مدار و وظیفه مدار و مشارکتی هر کدام جداگانه می تواند بر خشنودی شغلی معلمان مؤثر واقع گردد.
- (شاه سنی ۱۳۷۶ص۱۱۱) رابطه سبک های مدیریتی رابطه مدار و وظیفه مدار را با رضایت شغلی شرکت های اول متوسطه شهر شیراز بررسی نموده و بیان نمود که ابعاد وظیفه مداری و رابطه مداری با رضایت شغلی و در نتیجه عملکرد بهتر رابطه مثبت وجود دارد و یک رابطه معنی دار بین آنها وجود دارد. این تحقیق نشان داد که کارکنان از سبک های هدایتی و حمایتی خود بیشتر رضایت دارند تا سبک های دیگر.
- عزیزخانی (۱۳۸۰) در یک تحقیق در شهرداری شیراز رابطه بین سبک های مدیریت و رضایت شغلی کارکنان شهرداری را چنین شرح داد که: اگر مدیر رهبری خود را تلفیقی از رهبری رابطه مدار و ضابطه مدار قرار دهد موفقیت بیشتری خواهد یافت و رضایت کارمندان را نیز در پی خواهد داشت.
- کارگر (۱۳۸۰) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی رابطه سبک مدیریت با عملکرد سازمان در شرکت مهندسی آب و فاضلاب استان کرمان پرداخته است. نتایج حاصله نشان می دهد که :

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

۱- بین سبک های اجتنابی و گذشت با سابقه خدمت در سطح ۵ درصد رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین سابقه مدیریت و عملکرد در سطح ۵ درصد رابطه معنا داری وجود دارد.

۳- بین اثربخشی سازمان با سبک گذشت در سطح ۵ درصد رابطه معنا داری وجود دارد.

- (ابراهیمی ۱۳۸۲ص۵۵) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه مدیریت مشارکتی با عملکرد دبیران نتیجه گرفت که:

الف: بین مدیریت مشارکتی و عملکرد دبیران رابطه معناداری وجود دارد.

ب: بین مدرک تحصیلی مدیران و عملکرد آنان رابطه معناداری وجود ندارد.

ج: بین جنسیت و عملکرد مدیران رابطه معناداری وجود ندارد.

- پژوهشی تحت عنوان بررسی عوامل مرتبط با عملکرد آموزشی- پژوهشی مدیران دانشکده های پزشکی تبریز در سال ۱۳۸۴ در دانشگاه تهران انجام شده است که هدف اصلی این تحقیق، شناسایی عوامل مؤثر و مرتبط با عملکرد آموزشی و پژوهشی بوده است. از جمله اهداف این تحقیق می توان به بررسی رابطه عوامل شخصی، حرفه ای، حمایت سازمانی، عوامل آموزشی- تربیتی، تقسیم فعالیت بر اساس زمان و نگرش افراد به شغل با عملکرد آموزشی- پژوهشی مدیران دانشکده مذبور است. به منظور گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه اول به بررسی وضعیت سطح عملکرد آموزشی و پژوهشی پرداخته و پرسشنامه دوم به سنجش عوامل مرتبط با عملکرد اختصاص دارد. نتایج پژوهش حاضر مبنی بر این است که ۱۵ درصد تغییرات مربوط به عملکرد آموزشی متأثر از عوامل شخصی است و همچنین رابطه عملکرد آموزشی و پژوهشی با سن مثبت و معنادار است. در رابطه با جنسیت و وضعیت تأهل و عملکرد آموزشی و پژوهشی در سطح ۹۵٪ رابطه معناداری دیده نشده است.
- علی صادقی مقدم (۱۳۸۶ص۱۸۰) در تحقیقی تحت عنوان « مقایسه عملکرد مدیریت موجود مدیران آموزشی شهرستان جهرم با عملکرد مدیریتی مطلوب از نظر وزارت آموزش و پرورش» به این نتیجه دست یافت:

الف: عملکرد مدیریتی مدیران آموزشی در مقایسه با عملکرد مطلوب مورد انتظار از آنان خوب بوده است.

ب: عملکرد مدیریتی مدیران در بعد آموزشی از عملکرد مطلوب و مورد انتظار وزارت آموزش و پرورش ضعیف تر بوده است. ضعف بعد آموزشی شاید به این دلیل باشد که اکثر مدیران آموزشی رشته تخصصی مدیریت را نگذرانده اند و دلیل دیگر اینکه نظارت آموزشی در چارچوب سیستم آموزش پیشرفته و مطابق با علوم جدید اعمال و انجام نمی شود.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

تجزیه و تحلیل و تفسیر داده ها

پس از بررسی نظر همکاران محترم و مطالعه ی چند در این مورد اطلاعات حاصل از این فرایند مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت در این مرحله سعی شد از روش شش پرسش استفاده شود که خلاصه یافته های تجزیه وتحلیل به شرح زیر است .

چرا به برقراری ارتباط نیاز داریم ؟در هر جامعه ای برای پیشبرد اهداف و دستیابی به انها لازم است که با دیگران ارتباط برقرار کنیم در مدرسه هم که یک جامعه کوچک است داشتن تعامل با همکاران باعث بهبود و کیفیت بخشی مسائل آموزشی و پرورشی خواهد شد.

چگونه ارتباط موثر را شناسایی کنیم ؟ همان طور که در بخش های قبلی گفته شد ارتباط یک فرایند پیچیده ای است اهدافی که در یک ارتباط مشخص می شود و میزان دست یابی به این هدفها می تواند ملاک خوبی برای تشخیص اثرگذاری یک ارتباط باشد.

چه کسی ارتباط موثرتری دارد ؟ارتباط یک فرایند دوطرفه است شخصی که دنبال هدف خاصی از یک ارتباط می گردد می تواند نقش پررنگ تری داشته باشد ولی در این پژوهش چون ارتباط میان همکاران مدرسه می باشد لازم است که هر دوطرف رابطه موثری با هم داشته باشند.

چه عاملی باعث تعامل بهتری می شود؟داشتن روابط صمیمانه ،نگرش های مثبت،حفظ حرمت ها و حریم های شخصی،و...عوامل ارزشمندی هستند که در برقراری ارتباط موثر تاثیر دارند.

چه موقع متوجه می شویم که ارتباط مفید و سازنده برقرار کرده ایم ؟مواقعی که تعامل در یک فضای کاملا دوستانه و به دور از هر گونه برداشت های نادرست و همچنین مشخص بودن اهداف ارتباط ، باشد میتوان گفت که تعامل خوبی داریم.

کجا ارتباط و تعامل برقرار می کنیم ؟در هر زمان و مکانی ایجاد یک ارتباط امکان پذیر است . در پژوهش حاضر تعامل در فضای مدرسه و در زمان تحصیل مورد نظر است.

راه حل های پیشنهادی:

مدیر آموزشگاه برای ایجاد رابطه ای اثر بخش با همکاران و دانش آموزان ضمن تحصیل دانش و کسب مهارت های مربوط به ایجاد روابط گروهی و میان فردی باید به چند وجه توجه کافی نماید و بر پایه آنها نسبت به ایجاد ارتباط اقدام کند از جمله توجه به عواملی نیز گشودگی عاطفی و فکری ، برد باری و شکیبایی در برخورد با آرا ها و تفکرات دیگران گوش دادن فعال و موثر به منظور دریافت نقطه نظرهای طرف مقابل ،به کار گیری رفتار حمایت گرانه و ایجاد جوّ مبتنی وبر صداقت و صمیمیت ، نشان دادن

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

همدلی و همدردی و داشتن نگرش مثبت به افراد و اعتقادات آنها و طرز بر خورد بی طرفانه . منصفانه ، روشهایی است که می تواند غنای جو تفاهم و اعتماد و افزایش اثر بخشی ارطباتاط مدیران بار افراد و اعضای سازمان به صورتی مؤثر کمک کند . بنابراین آنچه باعث تقویت ارتباط فردی و مدیریتی خواهد شد عبارت است از :

۱-کسب هر چه بیشتر دانسته ها ، اطلاعات و مهارت های مربوط به ایجاد روابط انسانی اثر بخش

۲-مدیر باید بیشتر گوش شنوا داشته باشد تا زبان گویا . به طوری که ظرافت های لازم در زمینه صمیمانه گوش کردن را کسب نماید .

۳-تلاش در جهت درک دلایل صریح و ضمنی رفتار دیگران در بر خورد با آنها

۴-علاوه بر دریافت محتوا ی اصلی پیام ها ، باید سعی نماید که نکات عاطفی و احساسی و ضمنی پیام ها را نیز دریافت نماید .

۵-مدیر باید از نقش اساسی خودش در مدرسه و تأثیر آن بر رفتار و عمل کرد دیگران آگاه باشد .

۶-مدیر باید سعی نماید با اختیارات خود در جهت تحقق هدفهای مدرسه استفاده نماید .

۷- از الگو های مناسب ارتباطی در موقعیت های مقتضی استفاده نماید

۸-مدیر باید از ارتباطات غیر کلامی برای بهبود ارتباطات کلامی در موقعیت های مناسب استفاده نماید .

۹- مدیر باید موانع ارتباطات مناسب را بشناسد و برای رفع یا تقلیل موانع اقدام کند .

۱۰- مدیر باید تلاش نماید که با کارکنان ارتباطی دو جانبه مبتنی بر روابط انسانی ایجاد نماید .

۱۱- مدیر در محیط آموزشی باید زمینه های شور و تبادل نظر را برای دانش آموزان و کارکنان ایجاد نماید

۱۲- مدیر باید از به وجود آمدن محیط خشک و سرد در سازمانهای آموزشی جلوگیری نماید تا با آرامش خاطر به انجام کار و وظیفه و رسالتی که به عهده دارند مشغول شوند .

انتخاب راه حل یا راه حلهای موقتی

پس از بررسی های مختلفی که به عمل آوردم راهکار های زیر را به صورت عملی در آموزشگاه به اجرا در آوردم:

۱. احترام گذاشتن به همکاران هنگام صحبت کردن و اظهار نظر آنان

۲. احوال پرسی هر روزه از آنان در لحظه ای که وارد مدرسه می شوند و نیز سپاسگزاری از زحماتشان در پایان روز و گفتن خالصانه

۳. برگزاری جلسات هدفمند شورای معلمان

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

۴. فراهم ساختن شرایط حضور همکاران در دوره ها ، کارگاه های آموزشی و نشست های خارج از مدرسه
۵. آوردن نشریات ، کتاب ها و منابع مناسب خواندنی به محیط آموزشگاه و در اختیار قرار دادن آن ها
۶. فرستادن کارت تبریک یا تشکر به نشانی منزل یا همکاران و یا ارسال پیامک در مناسبت های گوناگون.
۷. توجه به پیشنهادهای همکاران در ارتباط با مسائل مدرسه و به کار بستن آن ها.
۸. .تقدیر و تشکر در جمع ، اولیاء و دانش آموزان از همکاران.
۹.استفاده از تخصص همکاران در فعالیت های پرورشی و مراسم آغازین.
۱۰. اطلاع رسانی به موقع بخشنامه ها و مواردی که نفعی برای همکار دارد مانند دوره های ضمن خدمت.
۱۱.درک و کمک در مواقعی که مشکلی برای همکار به وجود می آید.
۱۲. اولویت قرار دادن خواسته های معلمان نسبت به خواسته های خود.
۱۳. کمک رسانی به روند فعالیت های آموزشی و پرورشی معلم ، مانند تایپ سوالات ،اماده کردن برگه های امتحانی و....
۱۴. داشتن صداقت در عمل وگفتار و رفتار.

اعتبار بخشی به راه حل ها :

راه حل های انتخاب شده باید دارای اعتبار و عملیاتی باشد برای پی بردن به این موضوع با مدیران و مدیران با تجربه و معلمان مدارس مختلف صحبت شد. و همه با اتفاق نظر موارد فوق را مورد تایید قرار دادند . همچنین با مطالعه مطالب مرتبط با موضوع به جمع بندی فوق دست پیدا کردم.

ارزیابی بعد از اجرای طرح (نقاط قوت)

راه حل هایی را که انتخاب کرده بودیم در مدت زمانی که از سال تحصیلی باقی مانده بود اجرا نمودیم تمامی راه حل ها قابلیت اجرایی داشتند. زمانی که همکاران متوجه صداقت ودرستی تعامل بنده شدند آرام آرام در نحوه برخوردشان تغییرات ایجاد کردند نگاه هاس سنگین گذشته وجود نداشت.از اینکه بخشنامه ها و دوره های ضمن خدمت را به موقع اطلاع رسانی می کردم مورد تقدیر و تشکر قرار می گرفتم و باعث تعامل بهتری می شد . درک واقعی همکار در شرایط مختلف عامل مهمی در بهبود روابط و تغییر دیدگاه نسبت به مدیر مدرسه گردید زمانی که مشکلی به وجود می آمد و بنده با کمال میل اداره کلاس یا هر موردی که مشکل را برطرف میکرد را قبول میکردم ،در برخورد های بعدی مشاهد ه می کردم که همکار با چه تواضع و احترام خالصانه ای برخورد می نمود. واین موارد منجر به این شد بتوانم ارتباط مثبت و

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

اثرگذاری را د اشته باشم و ذهنیت همکاران را نسبت به نگرش منفی آنان نسبت به مدیر مدرسه تغییر بدهم.

نقاط ضعف :

همکاری نکردن برخی از کادر مدرسه

ضرورت برقراری روابط انسانی در آموزشگاه

چنانکه بیان گردید فقدان آگاهی از شیوه های صحیح برقراری ارتباط سبب می شود که انسان ها در محیط های مختلف یکدیگر را به درستی درک ننمایند و این خود عامل اصلی بروز اختلاف در بین آنان می گردد . چنانکه برخی صاحب نظران معتقدند تمامی مشکلات جهانی بدلیل ناتوانی انسان ها در ایجاد ارتباط با یک دیگر است . بررسی وضعیت موجود از نظر مدیریتی در مدارس ما نشان می دهد که ملاک های عمده مدیریت در برخورد با مسائل و مشکلات «باید های »اداری است . یعنی در روابط انسانی و رعایت جوانب انسانی کار و بطور کلی ایجاد محیط آموزشی کاستی های زیادی وجود دارد به عبارتی دیگر می توان گفت مدیران آموزشگاه ها غالباً گرفتار مسائل جزئی اداری هستند و فرصت پرداخت به امر اصلی یعنی آموزش و پرورش و جوانب حساس و پیچیده آن را ندارند . از این رو سرمایه گذاری در راستای مساعد ساختن محیط تربیتی و ایجاد شرایطی که معلم را به کار خود دل گرم کند و طراحی و اجرای برنامه های مناسب جهت حل مشکلات مربوط به آنان امری اساسی است . به عقیده صاحب نظران مشکلات حاد معلمان در محیط کار اثر سوئی بر کیفیت آموزشی در مدارس کشور می گذارد زیرا حفظ و نگهداری معلمان ، مستلزم ایجاد شرایط مطلوبی است که به عمل کرد رضایت بخش معلمان منتهی می گردد . به هر حال ،مدیران از این مسئله غافل هستند که غالباً رفتار را افراد و گروهایی مورد ارز یابی قرار می دهند و از جمله کسانی که مستقیماً با مدیران سر و کار دارند معلمان هستند .

فرایند برقراری ، حفظ و گسترش رابطه قرار ، پویا و دو جانبه بین اعضای سازمانهای آموزشی که با تأمین نیاز ها ی منطقی و روانی فرد و گروه سبب تفاهم ، احساس رضایت و سود مندی متقابل و بوجود آمدن زمینه های انگیزش ،رشد و تحصیل در نیل به اهداف عالیه آموزش و پرورش می شود . بنا بر تعریف فوق بر مدیریت مدرسه و بعنوان مسئول آن فرض است که اگر در محیط کاری بین او و همکارانش یا او و دانش آموزانش یا بین همکاران و دانش آموزان رابطه دو جانبه زنده و با هدف سازندگی وجود ندارد این رابطه را به وجود آورد و یا این که میزان ارتباط محدودیت است آنرا توسعه بخشد . در عین حال این رابطه باید برای طرفین قابل استفاده و سود بخش باشد ، رابطه انسانی مطلوب منجر به تأمین نیاز های اجتماعی و روانی

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

طرفین می شود . روابط انسانی در مدرسه موجب زمینه های انگیزش و رشد را در سایر عوامل انسانی آن ایجاد و تقویت می نماید و تمام این حالات زمینه ساز بهبود و ارتقای روحیه افراد می گردند که خود میل به کار و تلاش در بین معلمان و دانش آموزان را افزایش می دهند و نهایتاً منجر به پرورش حسن مسئولیت پذیری ، مشارکت و فعالیت پمره بخش فرد در راه انجام وظایف محوله می گردد . روابط انسانی در مدرسه صرفاً ارتبا ط ظاهری در محیط آموزشی نیست . روابط انسانی دوست داشتن واقعی انسانها ست . و فراتر از ارتباطات مادی و جسمی است . معلمان ، دانش اموزان و حتی اولیاء دانش آموزان در زندگی فردی و اجتماعی خویش با مشکلاتی روبرو می شوند که ممکن است تا حدودی زندگی شغلی و تحصیلی آنها را مختل نماید . گاهی اوقات با اندکی ملاحظه و توجه می تواند مشکل دانش آموز یا معلم را حل نمود . چه بسا مدیرانی که در این شرایط توقعات و خواسته ها ی بیشتری را مطرح می کنند و حتی فرد را به بی کفایتی و کوتاهی متهم می کنند اینان به جای بررسی مشکل و و ارائه راه حل مناسب خود فرد را محکوم می نماید و بر مشکلات او می افزاید . ذکر این نکته مهم و ضروری است که هدف روابط انسانی این که ضمن ارضای نیاز ها ی اعضاء سازمان ، اهداف سازمان نیز تحقق یابد یعنی برای آن که سازمانی در دستیابی به اهدافش موفق شود باید به کارکنانش کمک کند که به نیاز های خود دست یابند . تحقیقات نشان می دهد که وجود روابط انسانی در سازمان امکان تحقق اهداف سازمان را تسهیل می نماید .

مدیریت روابط انسانی در سازمانهای آموزشی :

امام علی (ع) در فرمان تاریخی خود به مالک اشتر توصیه می نماید « ای مالک قلب خود را از مهربانی و گذشت به زیر دستان یا رعایا پر کن و به آنها لطف و عنایت داشته باشند »

دوست داشتن در مدیریت آموزشی معنای ژرف دارد . اگر مدیری دانش آموزان را دوست نداشته باشد نمی تواند در آنها نفوز کند . دانش آموزان از افراد بیگانه وغریبه گریزانند و به آنچه خوش آیند و خوش منظر باشد روی می آورند .

دانش آموزان به کسی می گرایند که آنها را دوست داشته باشند . و این دوستی هم جنبه ظاهری و هم جنبه باطنی دارد .. هر مدیری باید از خویشتن بپرسد که آیا توان پذیرفتن دیگران را – آنچنان که هستند – دارند یا خیر ؟ آیا برای دیگران حق زیستن و اضهار نظر قایل است ؟ آیا می داند که هر انسانی یک موجود منحصر به فرد است و از توانمندی های و استعداد های ویژه ای برخوردار است . اگر مدیر مدرسه ای نتواند معلمان ،دانش آموزان و کارکنان خود را آنگونه که هستند بپذیرد و خود وخواسته های و خصوصیات شخصی خود را محور مقایسه و پذیرش آنان قرار دهد هرگز نمی تواند با دیگران رابطه مستمر و سود مندی بر قرار کند . مدیر مدرسه باید پیش از همه ،عوامل انسانی موجود را بشناسد ، مدرسه سازمان یا نهاد انسان

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

پروری است که باید آنقدر مجهز و مهیا باشد که بتواند هر نوع استعدادی رادر خود پرورش دهد . شرط آماده سازی محیط آموزشی ، شناخت دقیق ویژگی های رشدی ، شناختی و رفتاری دانش آموزان است . مدیرآموزشی مطلوب نیازهای مشترک مراحل مختلف زندگی انسان و مخصوصاً مرحله مقطع تحصیلی تحت مدیریت خود و استعداد های خاص افراد را می شناسد . و از طرف دیگر وسایل ، امکانات و لوازم تأمین ، شکل گیری و شکوفایی آنها را فراهم می سازد . نقش مدیر آموزشی بسیار حساس م هم و چشمگیر است . اوست که کلیه مسئو لیتها و به چرخش در آوردن ،نظام مدرسه را بر دوش دارد . و موفقیت و شکست دستگاه آموزش و پرورش منوط به شایستگی اوست وظیفه مدیریت در مدارس بسیار سنگین تر و محسوس تر از سایر سازمان ها می باشد چرا که در فرایند عملیات مدرسه ،انسان نقش عمده و چشم گیری دارد . او موظف است که در میان معلمان محیط دوستی ، صمیمی ، و همکاری ایجاد نماید . و در عینی حال باید تلاش نماید که روابط و رفتار آنان را به سمت حل مسایل آموزش و پرورش هدایت نماید . و از این طریق نسبت به برقراری تبادل افکار عمومی و تخصصی در مدرسه اقدام نماید .

مدرسه یک سازمان به تمام معنا انسانی است و تمام ابعاد وجودی آن از انسان و با انسان و برای انسان است و بهمین خاطر می توان گفت مدیریت آموزش یعنی مهارت در روابط انسانی . و از اینرو مدیران مدارس باید به ارزش شخصیت هر فرد در مدرسه ایمان عمیق داشته باشند و صمیمانه در پرورش استعداد ها باقوه هر فرد کوشش لازم را به عمل در آورند ، چنین ایمانی وسیله به وجود آمدن محیطی خواهد شد که در آن همگان پرورش می یابند و رشد می کنند او باید معتقد باشد که هر معلم ،مربی و یا دانش آموز یدارای ارزشی است و می تواند منشأ خدماتی در مدرسه گردد . اگر در خدمت فردی قصور شود به علت ناتوانی مدیریت است . اعتقاد به ارزش دیگران جهت ایجاد محیطی که در آن هر فرد به شخصیت دیگران احترام بگذارد ،لازم و ضروری است . اگر مدیری به توانایی های بالقوه افراد ایمان داشته باشد ، کوشش های رهبری او سبب پرورش و رشد شغل آنان خواهد شد . زیرا اشخاص مایل اند که بر حسب توقعی که دیگران از آنها دارند رفتار نمایند . مدیر مدرسه با اعتقاد به ارزش فردی معلمان و قدر شناسی از آنان موجب ایجاد محیط مطلوبتر و نهایتاً توفیق بیشتری می گردد .

اهداف روابط انسانی در مدیریت آموزشی :

در توجه به روابط انسانی در واحد های آموزشی دو هدف عمده و اساسی مورد نظر است :

الف : حفظ حرمت و شان مقام انسانی در محیط کار

ب: افزایش بهره وری سازمان از طریق استفاده اصولی و بهتر از منابع انسانی

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

نوع نگاه به انسان در دیدگاه های مختلف متفاوت است اسلام انسان را بالفطره پاک ، مایل به خیر و دمیده شده به وسیله روح خدایی می داند . این نگرش آدمی را به عنوان اشرف مخلوقات ، خلیفه خدا بر روی زمین به حساب می آورد و جمیع مخلوقات را در خدمت او می داند . مدیر مدرسه باید بداند که دانش آموز ،مربی یا معلم کرامت دارد و باید با رعایت جنبه انسانی زمینه های رشد آنها را فراهم نماید . مدیر آموزشگاه باید بداند که حفظ کرامت افراد موجب انگیزش و ارتقاء روحی آنان و نهایتاً بهره دهی بیشتر می گردد که ماحصلش افزایش بهره بری سازمان می باشد .

نتیجه گیری

سازمان آموزش و پرورش به حق از بزرگترین و پیچیده ترین نظام های اجتماعی محسوب می گردد. سازمانی که از دیرباز نقش سازنده و اساسی در بقا و تداوم فرهنگ و تمدن بشری داشته و امروز سنگ زیربنای توسعه فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی هر جامعه است. مطالعه در زمینه عوامل موثر در تغییر و تحول جامعه ها و پیشرفت و ترقی آنها حکایت از آن دارد که شکوفایی آنها با رشد و پویایی سازمانهای آموزشی مقارن بوده است و از بیشترین نیروهای کمی و کیفی کارآمد برخوردار بوده اند (ساروقی ۱۳۷۵). بی شک کارآمدی و عملکرد چنین سازمانهایی است که پیشرفت و ترقی جامعه را به دنبال دارد، عملکرد سازمان تابع عملکرد مدیر است، مدیران باید در ایجاد و حفظ محیط داخلی و خارجی سازمان چنان عمل کنند که افراد ذینفع به صورت گروهی در جهت تحقق اهداف سازمان تشریک مساعی کنند. هر مدیر باید بتواند از طریق افراد به اهداف سازمانی برسد. رهبران موفق و اثربخش به افراد توجه دارند، احساسات و عواطف دیگران را درک می کنند و در یک کلام از هوش عاطفی بالایی برخوردار می باشند. کارآیی، اثربخشی و بهبود عملکرد از مهمترین اهداف یک سازمان و یک مدیر محسوب می شود (ساروقی ۱۳۷۵) در این میان بازتاب معیارهای اخلاقی نیز مهمند بدین معنا که در کنار اهداف عملکرد بالا، ملاحظه های اخلاقی را از نظر دور ندارند تا مشکلات فردی، گروهی و سازمانی بهتر حل و فصل گردند. این که مسئولیت اجتماعی و منافع با هم پیش بروند مورد تایید سازمانهای مترقی است و هر تشکیلات سازمانی، دولتی یا خصوصی، کوچک یا بزرگ در هر نقطه این جهان پهناور می تواند معیارهای اخلاقی متعالی و مسئولیت اجتماعی بالا را حفظ نماید

www.asemankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

پیشنهادات

۱-درک توانمندی ها ،استعداد ها ، علایق ، نیازها و مشکلات فراگیران:

همه معلمان و، دانش آموزان و حتی اولیا ء به عنوان انسان دارای نیاز های هستند که سلامت آنها به تأمین آنها بستگی دارد . انگیزه و میل به انجام کار و مسئولیت پذیری انسانها با نیازهای آنها رابطه مستقیم دارد . هر میزان هم خوانی بین نیازها ی فرد و کار او بیشتر باشد تحرک او بیشتر خواهد بود . مدیر مدرسه باید تلاش نماید تا بر توانمندی ها واستعداد ها و همینطور نیاز های افراد زیر مجموعه اش آگاه گردد . و سعی به در فعلیت در آوردن توانمندی های بالقوه و تأمین نیاز های آنان موجبات نزدیک شدن به تحقق اهداف آموزش و پرورش را فراهم می سازد . مشکلات دانش آموزان ریشه های مختلف فردی ، خانوادگی ، اجتماعی ،روانی ،فرهنگی ،جسمی یا ترکیب ی از برخی از آنها دارد . مدیر باید با کمک مشاوران و معلمان و اولیاء ریشه های مشکل را درک کند و سپس به حل مشکل آنان اقدام نماید بویژه آن که شناخت مشکل دانش آموزی که سن و تجربه کمتری دارند مشکل تر از با افراد با تجربه است .

۲-پذیرش تفاوت های فردی :

سازمان آموزش مکان شکوفایی و پرورش استعداد هایدانش آموزان است . اگر چه بیشت آموزش ها به صورت گروهی انجام می پذیرد اما تعلیم و تربیت امروز به سوی آموزش فردی پیش می رود . کلاس های درسی مدارس مو قعی اثر بخش و کارای دارد که برنامه های مناسبی برای یکایک افراد با توجه به استعداد هر یک از آنها پیش بینی و اجرا ء شود برای نیل به این مقصود نقش مدیر بسیار حساس است . مدیر آموزش باید هر فرد را به عنوان یک موجود مستقل و منحصر به فرد بپذیرد . هر چه مدیر توانایی بیشتری در پذیرش تفاوت های فردی داشته باشد در حقیقت توانایی بیشتری به برقراری روابط انسانی دارد .

۳ -دوست داشتن دیگران :

یکی از موضوعات بسیار حساس در همه مدیریت ها و بویژه مدیریت آموزشی مسله توان با مهارت دوست داشتن افراد زیر مجموعه است . اصولاً کسی نگرش مثبتی نسبت به انسان ها در کل و نیرو هایی که با آنها کار می کند نداشته باشد مدیر خوبی نخواهد بود . همان گونه که رمز موفقیت در مدیریت موفق شدن در کار کردن با انسانهاست ،رمز پیروزی در کارها با انسان ها نیز دوست داشتن همکاران و انسانها ی است که کار توسط آنان انجام می گیرد . مدیر باید نسبت به همکاران خود علاقه و خیر خواهی داشته باشد . و

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

آنها را از صمیم قلب دوست داشته باشد . تا زمانی که ما کسی را به دلایلی دو.ست نداشته باشیم نمی توانیم با او رابطه حسنه بر قرار کنیم سنگ زیر بنای دوست داشتن دیگران ارزش قائل شدن برای آنهاست . اگر مدیری به انسانها ی زیر دست و همکاران خود چون افرادی ناتوان ، بی کفایت و یا فاقد توان بنگرد ، هیچ دلیلی برای دوست داشتن و احترام به آنها پیدا نمی کند در محیط آموزشی اگر مدیر فراگیران را دوست نداشته باشد نمی تواند در آنها تآثیری بگذارند و البته باید به آنان بفهماند که دوستشان دارد .

٤-خوب گوش دادن و پذیرفتن افراد :

خوب گوش دادن و خوب شنیدن از مهم ترین عوامل ارتباط و بر قراری روابط انسانی است . بسیاری از مشکلات سازمان ها و عصبانیت ها با خوب گوش دادن به درد و دل ها و مشکلات افراد حل می شود مدیری که توانایی تحمل دیگران را نداشته باشد و نتواند با بردباری به حرف های همکاران و دانش آموزان گوش دهد ،در بر قراری ارتباط موفق نخواهد بود . شاید بسیاری از افسردگی ها ، عقده های حقارت و خود نمایی ها با خوب گوش کردن کاهش یا بهبود می یابد .

٥-برقراری بهداشت روانی در محیط آموزشی :

هر محیط آموزشی دارای جوی است که ممکن است آن محیط را سرد،خشک، غیر قابل اعتماد ،ترس آور ، و یا گرم ، صمیمی ، قابل انعطاف ، قابل اعتماد و حمایت کننده تر سازد . هر چه جو سازمان مثبت تر باشد،برقراری روابط انسانی آسان تر خواهد بود . بالعکس ،جو های بسته ، ترس آور و یا منفی سبب بی اعتمادی ، ترس ، دوری و نفرت افراد از هم می گردد ،محیط مناسب رشد ، محیطی است که فرد به طور آگاهانه و با آزادی نسبی بتواند راه خود را انتخاب کند و مسئو لیت های ناشی از انتخاب خود را بپذیرد . مدیریت و رهبری آموزشی مدیران و معلمان تأثیر فراوانی بر محیط آموزشی دارند . محیط های که با همکاری ،احساسات گرم و مثبت ، اعتماد متقابل ، دادن مسولیت و اختیار تصمیم گیری اداره می شود از بهداشت روانی بهتری برخوردارند و در مقابل روش های خود کامه و مستبد که همراه با تهدید ، ترس و اجبار باشد به بهداشت روانی دانش آموزان و کارکنان آسیب می رساند . در حقیقت بهداشت روانی حالت ویژهای از روان است که سبب رشد و کمال شخصیت افراد در سازمان می شود . درز حقیقت بهداشت روانی حاصل مساعد بودن زمینه ها و شرایط برای زیست و رشد فرد در سازمان یا جامعه است .

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

منابع:

۱- کریمی، یوسف، روان شناسی اجتماعی، انتشارات آگاه، ۱۳۸۰

۲- جمعی از مولفان، روان شناسی اجتماعی، انتشارات موسسه پژوهشی حوزه دانشگاه قم ، ۱۳۸۲

۳- سون ویندال و دیگران؛ کاربرد نظریه‌های ارتباطات(نظریه‌ها و مکاتب ارتباطات)، علیرضا دهقان و ناصر ضرونچی، تهران، مرکز تحقیقات رسانه‌ها، ۱۳۷۶، چاپ اول، ص۳۷۵. و همان، مشهد، کنکاش دانش، ۱۳۸۴، چاپ اول، ص۵۹.

۴- معتمدنژاد، کاظم؛ وسایل ارتباط جمعی، تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۸۵، چاپ پنجم، ص ۲۸.

۵- دادگران، محمد؛ مبانی ارتباطات جمعی، تهران، مروارید، ۱۳۸۵، چاپ نهم، ص۱۲-۱۱.

۶- محسنیان راد مهدی؛ ارتباط‌شناسی، تهران، سروش، ۱۳۸۵، چاپ هفتم، ص ۳۷۵.

۷- دادگران، محمد؛ مبانی ارتباطات جمعی، تهران، مروارید، ۱۳۸۵، چاپ نهم، ص۳۲-۲۹.

۸- دادگران، محمد؛ مبانی ارتباطات جمعی، تهران، مروارید، ۱۳۸۵، چاپ نهم، ص۳۹-۳۸.

۹- سورین ورنر و تانکارد جیمز،۱۳۸۶، چاپ سوم، ص ۸۷ - ۸۰

www.asemankafinet.ir