

عنوان مقاله: رهبری سطح تعالی سازمانی دانش آموزان شهرستان رستم

سیدحمزه حسینی ثابت^۱، هدایت زارع^۲

^۱ کارشناسی، علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور نوآباد ممسنی، آموزگار، Saidhamzeazami67@gmail.com

^۲ هدایت زارع، کارشناسی ارشد، علوم تربیتی، دانشگاه آزاد ممسنی، مدیر مدرسه ابتدایی، hdaytzar577@gmail.com

چکیده - هدف از انجام این مقاله رهبری سطح تعالی سازمانی دانش آموزان شهرستان رستم بوده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین رهبری و، اخلاق حرفه ای و تعالی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری برقرار بوده است. همچنین؛ اخلاق حرفه ای بر رابطه بین رهبری سطح و تعالی سازمانی، نقش واسطه ای ایفا نموده است. بعضی از دانش آموزان از لحاظ اخلاقی و حرفه ای تندرستی در بین دانش آموزان دیگر دارند که این دانش آموزان باید هم در مدرسه و خانواده رشد پیدا کنند. تغییر و تلاش در دانش آموزان که می تواند از اخلاق حرفه ای معلمان تأثیر پذیرد. این پژوهش باهدف بررسی رابطه اخلاق حرفه ای معلمان با میزان انگیزه دانش آموزان انجام شود. بهترین تعریف از اخلاق حرفه ای به این صورت بیان شده است: اخلاق حرفه ای در روانشناسی یا هر شغل دیگری مجموعه ای از قوانین و ضوابط است که از بطن آن شغل و حرفه به دست می آید.

کلید واژه - اخلاق حرفه ای، معلمان، دانش آموزان، تعالی

مقدمه:

اخلاق یعنی مطالعه استانداردهای اجرا و قضاوت بر مبنای اصول اخلاقی. هر حرفه ای برای معرفی خود، تعیین حد و مرزهای فعالیت، تعیین موضوع و تبیین جایگاه خود در جامعه، حفظ منافع مصرف کنندگان خدمات و منافع اعضاء آن حرفه باید استانداردها، آئیننامهها، مقررات و ضوابطی را تدوین کند و بر اساس این ضوابط، صلاحیت، تواناییها و یکپارچگی اعضاء خود را ارزیابی نماید. اخلاق حرفه ای در جستجوی تعیین آن چیزی است که به عنوان نقش حرفه، مطرح بوده است و آنچه که می بایست در حرفه روانشناسی بالینی به اجرا در آید. اصول و ضوابط اخلاقی در هر حرفه به منظور ارائه و مشخص نمودن استانداردهای بکارگیری توانایی و تکنیک های موجود در آن حرفه تدوین می شوند. اصول رفتار، شرح وظایف و مشخص شدن آنچه که افراد یک حرفه باید و میتوانند انجام دهند و یا نباید انجام دهند، رابطه اعضاء حرفه را با خدمات گیرندگان آنها و همچنین با جامعه و گروهی که هر دو به آن تعلق دارند تعیین میکند. تعالی سازمانی الگویی است که با تأکید بر اصول و مفاهیم اساسی مدیریت و مدیریت کیفیت جامع و همچنین نظام خودکنترلی، ابزارهای بهسازی و پیشرفت سازمان را فراهم کرده و مسیر فعالیت رهبران را برای بهبود عملکرد شناسایی و تبیین می کند. سازمانی متعالی خوانده می شود که در هر دو زمینه عملکرد و نتایج به شکل قابل اثباتی سرآمد باشد. استفاده از مدل تعالی پیامدهای متعددی مانند کاهش هزینه ها، توجه به نیاز مشتریان و کیفیت محوری را به دنبال دارد. سازمان متعالی سازمان هایی هستند که با تعیین اهداف جدید و روش دستیابی به آنها، رضایت ذینفعان خود را فراهم می آورند. آموزش و پرورش نیز نظامی حرفه ای است و مجموعه ای از رفتارهای انسانی شاغلان آن در شکل دهی فضای اخلاقی آن نقش دارد. اخلاق حرفه ای در آموزش و تدریس به مشخص کردن حدود و ثغور رفتارهای مناسب یا نامناسب و هدایت معلمان در اجرای مسوولیت های حرفه ای می انجامد. یک معلم باید بتواند با استفاده از مهارت های اخلاق حرفه ای در آموزش و تدریس خود، نیازهای دانش آموزان را شناسایی و در جهت رفع آنها تلاش کند. آگاهی معلم از اخلاق حرفه ای تدریس از مسائل مهم آموزشی است؛ زیرا از این طریق معلم می تواند رفتارهای مخرب و مزاحم را اصلاح نماید و با ایجاد محیطی آرام و بدون تنش و درگیری شرکت دانش آموزان را در فعالیت های یادگیرنده افزایش دهد.

اهداف ضوابط اخلاق حرفه ای

اهداف ضوابط اخلاق حرفه ای شامل موارد زیر هستند:

- 1- آشنایی با ضوابط اخلاق حرفه‌ای در روانشناسی و مشاوره و حل و فصل تعارضهای اخلاقی
- 2- شناسایی موقعیتهائی که میتوانند منجر به تعارضها و تضادهای اخلاقی شوند.
- 3- آشنایی با روش برخورد با همکارانی که ضوابط اخلاق حرفه‌ای را رعایت نکرده‌اند.
- 4- آشنایی با روشهای پیشگیری از مواجه شدن با موقعیتهای بالقوه مشکل آفرین از نظر اخلاق حرفه‌ای
- 5- روشهای حل و فصل تعارضها و تضادهای احتمالی بین ضوابط اخلاق حرفه‌ای و قوانین کشوری
- 6- حصول اطمینان از حفظ حقوق مراجع و مشاور

- مشاوران باید از نیازهای خود آگاه باشند و بدانند که چگونه این نیازها ممکن است روی مراجعین آنها تأثیر بگذارد

- مشاوران باید آموزش و تجربه لازم را برای ارزیابیها و درمانهایی که انجام میدهند داشته باشند.

بیان مساله

نیروی انسانی در سازمان های آموزشی و پژوهشی، مهم ترین و گران بهاترین سرمایه محسوب می شود، در دهه های اخیر با پررنگ شدن جایگاه انسان به عنوان اصلی ترین و با ارزش ترین سرمایه اجتماعی، معنوی و فرهنگی جامعه، رسالت آموزش و پرورش نیز، جایگاه بالاتری دارد. آموزش و پرورش به عنوان یکی از قوی ترین عوامل تعیین کننده سرمایه انسانی زمانی می تواند کیفیت خود را ارتقا دهند که اعضای آن رشد یافته و با کیفیت باشند، لذا بهبود کیفی یادگیری دانش آموزان، وابسته به بهبود و کیفیت معلمان است. لازمه موفقیت در زمینه بهسازی آموزش و پرورش، تعالی و افزایش دانش، نگرش و مهارت معلمان است. رشد و تعالی معلمان نوعی رشد حرفه ای است که معلم با افزایش تجربه و همچنین ارزیابی عملکرد وی و ارائه بازخورد به آن دست می یابد (بنیادی و همکاران، ۱۴۰۱). تعالی سازمانی معلمان با عوامل متعددی از جمله رهبری سطح پنج و اخلاق حرفه ای در ارتباط می باشد.

رهبری تراز پنج می تواند راهکار جدیدی برای روبرو شدن رهبران سازمان با چالش های عصر نوین باشد. مدل رهبری تراز پنج که امروزه از جدیدترین و در عین حال تأثیرگذارترین الگوها در سازمان های بزرگ و سبک رهبری مدیران بزرگ جهان است. یکی از الگوهای جدید و نوآورانه است که رهبر سازمان با برخورداری از تمامی صلاحیت ها و شایستگی های شخصی و حرفه ای، با هدف به عظمت رساندن و تعالی سازمان، افرادی شایسته و ذی صلاح را برای این هدف انتخاب می کند. رهبر سطح پنج آن نوع رهبری است که باید آرزو داشته باشیم که در رأس سازمان هایمان داشته باشیم (لکسا، ۲۰۱۴). رهبران سطح پنج بیش از اینکه به فکر خودشان باشند، به سازمان ها و مأموریت آن اهمیت می دهند. آنها از نقش خدمت گزار و خیرخواه جامعه و سازمان های خود لذت می برند و مایلند این نقش را بدون جلب توجه دیگران به خود یا دستاوردهایشان انجام دهند. این رهبران میل به پاسخگویی و مسؤولیت پذیری را ابتدا از خودشان آغاز کرده امنیت را از خود دور، و آن را متوجه ساختن هدفی متعالی و اعتلای سازمان می کنند (معجونی و همکاران، ۱۴۰۲).

اهمیت و ضرورت تحقیق

یکی از ضرورت ها و الزامات منطقی، مهم و اجتناب ناپذیر برای هر کشوری که بخواهد در عرصه گیتی حضور فعال و پویا داشته باشد، عبارت از حرکت در مسیر پیشرفت، ترقی و رسیدن به تعالی سازمانی است. تعالی سازمانی تضمین می کند که همه بخش های سازمان، به طور هماهنگ و منسجم با هم کار کنند و با تقویت و ارائه بهترین معیارها و شیوه های خودارزیابی و بهبود مستمر، به پیشرفت سازمانها کمک می کند (اسرینگ تنا و همکاران، ۲۰۱۹). لذا مهمترین چالش مدیریتی حال حاضر، حرکت متوازن به سمت بهبود و تعالی و هم چنین شناسایی عوامل اثرگذار بر تعالی سازمانی مدارس است (معجونی و همکاران، ۱۴۰۲). حرکت در مسیر تعالی سازمانی در مدارس موجب می شود تا موانع موجود در مسیر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و دستیابی به اهداف سیستم آموزشی کمتر شده و لذا بررسی عوامل مرتبط با تعالی سازمانی از دیدگاه معلمان دارای اهمیت و ضرورت فراوان بوده و در این مطالعه به آن پرداخته می شود.

اهداف مقاله

۱-۴-۱- هدف اصلی:

مدلسازی ساختاری رابطه رهبری سطح پنج و تعالی سازمانی با نقش واسطه ای اخلاق حرفه ای معلمان شهرستان رستم

۱-۴-۲- اهداف فرعی:

- تبیین رابطه رهبری سطح پنج و تعالی سازمانی معلمان شهرستان رستم
- تبیین رابطه اخلاق حرفه ای و تعالی سازمانی معلمان شهرستان رستم
- تبیین رابطه رهبری سطح پنج و اخلاق حرفه ای معلمان شهرستان رستم

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق

۱-۶-۱- تعاریف مفهومی

تعالی سازمانی: روشی کل گرا برای بهبود بخشیدن به عملکرد سازمان است. بنابراین، هرگاه سازمانی در مسیر حرکت و پیشرفت است، پایداری و ایستادگی کرده، سعی می کند در مسیر رشد خود به گمراهی نیفتد، گفته می شود آن سازمان دارای بالندگی است (قنبری و همکاران، ۱۴۰۰).

رهبری سطح پنج: در بالاترین سلسله مراتب توانایی های اجرایی قرار دارد و از تمامی شرایط هرم صلاحیت، برخوردار است و با آمیختن فروتنی و اراده حرفه ای، عظمت پایدار خلق می کند. در پرتو چنین سبک رهبری است که تعالی سازمان در بلندمدت دوام می یابد و با رفتن رهبر، سازمان از هم نمی پاشد (کالدول و همکاران، ۲۰۱۷).

اخلاق حرفه ای: به مسائل و رفتار اخلاقی یک نظام حرفه ای مانند حرفه پزشکی، وکالت، مهندسی و... می پردازد و ناظر بر افعال ارادی افراد آن حرفه در حیطه فعالیت های حرفه ای خودشان است (زمانی و همکاران، ۱۴۰۲).

ابعاد و مولفه های اخلاق حرفه ای

پرداختن به اخلاق معلمی در برنامه های کلان جامعه دارای اولویت خاصی است و مدارس به عنوان یک مرکز پژوهشی و آموزشی در تعامل با دانش آموزان، معلمان، کارکنان و محیط بیرونی باید اخلاقی باشد. فراتر از این، توجه به نقش راهبردی مدارس در ترویج اخلاق حرفه ای در مشاغل و سازمان ها ضرورت اخلاقی بودن سازمان مدرسه به عنوان یک سازمان زیر بنایی در سطح دیگر ارگان ها را بیشتر نشان می دهد. مدارس برای نهادینه سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان است. ترویج اثربخش اخلاق در آموزش عالی مانند هر سازمان دیگر در گرو سه گام عمده است که عبارتند از: ۱- دانش اخلاق حرفه ای معطوف به زمینه های تخصصی سازمان. ۲- گرایش درونی و خودانگیختگی سازمان، مدیران و منابع انسانی آن نسبت به تحقق اخلاق و ارزش های اخلاقی در سازمان. ۳- مهارت عملی تخلق سازمان به اصول اخلاقی. آموزش عالی به دلیل تنوع فرهنگی و نوع مراجعین شرایط مناسبی برای بروز مسائل غیر اخلاقی دارد، بنابراین باید بیش از هر سازمانی به موضوع اخلاق اهمیت دهد، زیرا هم افراد حاضر در آن دارای حساسیت های سنی خاص خود هستند و هم آموزش عالی به عنوان تأمین کننده نیروی کار جامعه دارای مسؤولیت از طرف جامعه و مردم است و باید نیروی کاری تربیت کند که ضامن سعادت و رفاه جامعه باشد و یکی از ابعاد مهم نیروی کار، بعد اخلاقی آن است. اخلاق در همه زمینه ها و فعالیت های آموزش عالی از مدیریت گرفته تا فعالیت های تحقیقی و تدریس کاربرد دارد و همه فعالیت های مؤسسات و مدارس جنبه ی اخلاقی دارد (هوپر، ۲۰۰۵). یکی از محققان برای اخلاق در آموزش عالی چهار بعد معرفی می کند (ارسطی و همکاران، ۱۳۹۹). این ابعاد عبارتند از: ۱- اخلاق در مدیریت: رویکردی مشتری محور دارد و مربوط به مسائل و تنش های طبیعی در فرآیند تصمیم گیری می شود (مورمولجو، ۲۰۰۶). ۲- اخلاق در پژوهش: به معنای بررسی امکان و شرایط رعایت قواعد و اصول اخلاقی در پژوهش های نظری و عملی است (خداپرست و همکاران، ۱۴۰۰). برای اخلاق در پژوهش دو حوزه اساسی در نظر گرفته می شود: ۱- آزمودنی های انسانی و اخلاق ۲- انسان پژوهشگر و اخلاق (افتخار افضلی، ۱۳۹۷). ۳- اخلاق دانش آموزی: دانش آموزان نیروی کار آینده هر جامعه ای هستند، بنابراین مدارس باید بتواند تجربیات اخلاقی دست اولی را برای آنها فراهم آورد تا در زمینه ی مسائل اخلاقی کسب تجربه کنند (پگی، ۲۰۰۱). ۴- اخلاق در تدریس: مراد از اصول اخلاقی در اینجا عبارت است از دستورالعمل های کلی و ایده آل که در طراحی و تحلیل تدریس مدارس باید مورد توجه قرار گیرد. از جمله این اصول شده می توان به اصول اخلاقی انجمن روانشناسان آمریکا برای تدریس اشاره کرد که عبارتند از: مسؤولیت در برابر دانش آموزان، توانایی و کفایت در تدریس، استانداردهای قانونی و اخلاقی، بیان عمومی آزادی، رازداری، آسایش و سعادت مشتری، ارتباطات حرفه ای، ارزیابی تکنیک ها، تحقیق با مشارکت انسانی (متیوز، ۱۹۹۱). چالش های معلمان مدارس همیشه تازه بوده و هنوز برخی از آنها ثابت و بی پاسخ مانده است، سؤالاتی در ارتباط با نحوه تدریس، کفایت تکنولوژی، رعایت عدالت و اخلاقیات در تدریس، ارزیابی و... همیشه ذهن معلمان را مشغول کرده است (کوائل، ۲۰۰۹). اصول اخلاقی از نظر یکی از صاحب نظران، توصیف کننده روش هایی است که شکل گیری آزادی آموزشی را به صورت مسؤولیت پذیرانه ممکن می سازد. وی برای اخلاق در آموزش ۹ اصل اساسی مطرح می کند که عبارتند از: ۱- کارآمدی محتوای درسی ۲- کارآمدی آموزش ۳- پرداختن به موضوعات حساس ۴- رشد دادن دانش آموزان ۵- داشتن رابطه دوگانه با دانش

آموزان ۶- رازداری ۷- احترام به همکاران ۸- ارزیابی درست از دانش آموزان ۹- احترام به مؤسسه آموزشی (موری و همکاران، ۱۹۹۶).

از نظر انجمن معلمان آمریکا کدهای اخلاق حرفه ای معلمان در چهار بعد، رفتار با دانش آموزان، رفتار با همکاران، رفتار با والدین و جامعه، انجام فعالیت ها و عملکرد مربوط به خود تقسیم بندی شده و هر مورد با ذکر مصادیق به بحث گذاشته شده است (ایمانی پور، ۱۳۹۸).

رست اخلاق حرفه ای را متشکل از چهار بعد می داند و اظهار میدارد که افراد پیش از انجام هر عمل ارادی، این چهار مولفه را مدنظر قرار دهند:

- حساسیت اخلاقی (فرآیند تشخیص موقعیت)
- استدلال اخلاقی (انتخاب مناسب ترین گزینه)
- تصمیم برای انجام راه حل های اخلاقی (توجه به گزینه های اخلاق مدارتر و رعایت آن ها در رفتار)
- انجام عمل اخلاقی (تثبیت رفتار اخلاق مدار و تکرار آن)

نتیجه گیری:

الگوی رهبری سطح پنج، یکی از الگوهای رهبری جدید و نوآورانه ای است که در آن رهبر سازمان با برخورداری از تمامی صلاحیت های شخصی و حرفه ای و با هدف اعتلا و تعالی سازمان سبب موفقیت سازمان در زمینه های گوناگون می گردد. این رهبران دارای نوعی تواضع قابل احترام بوده و کمتر خود را مطرح می کنند. به ظاهر، فردی عادی و بدون هیاهو که نتایج فوق العاده ای به دست می آورند. آنها دارای اراده کاری تزلزل ناپذیر بوده و با تلاشی پیگیر و خستگی ناپذیر سعی در کسب نتایج باثبات دارند و هرآنچه برای به اوج رساندن و تعالی سازمان لازم باشد، انجام داده و در این راه مهم نیست که تصمیم ها تا چه حد حساس یا دشوار هستند. مدارس کشورمان به چنین رهبرانی جهت نیل به عملکرد بالا و سرآمدی نیاز دارند تا در سیر تحولات و دگرگونی های تکان دهنده به ساحل موفقیت برسند. با اجرا و بهبود اقدامات رهبری سطح پنج که بی شک منجر به تمایل کارکنان مبنی بر دانش محور شدن خواهد شد، می توان تمایل آنها نسبت به افزایش روحیه توانمندسازی را ارتقا داد. به طور کلی نتایج نشان داده است که رهبری سطح پنج با نقش پررنگی که در ذخیره سازی و انتقال دانش کارکنان و مدیران دارد، می تواند موجب بهبود توانایی های کارکنان گردیده و به توانمند شدن آنها بیانجامد و در نهایت منجر به تعالی سازمان گردد. نتایج این فرضیه با مبانی نظری و نتایج سایر مطالعات از جمله معجونی و همکاران (۱۴۰۲) مطابقت و همخوانی داشته و در یکراستا می باشند. نتایج نشان داد که زمانی که شخص مراحل اخلاقی را طی می کند و به اصول اخلاقی در شغل و حرفه خود پایبندتر می گردد، صفات مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی در وی تغییر بهبود پیدا می کند. به بیان دیگر، هرچقدر کارکنان در محیط کار، اصول اخلاقی را رعایت کنند، به همان میزان سطح رفتارهای انحرافی، استرس های شغلی و... رو به کاهش می گذارد. این یافته ها با نظریه های موجود روانشناسی و روابط کار همخوان است. حاکم شدن مؤلفه های اخلاق حرفه ای در صفات

شخصیتی و ویژگی‌های رفتاری فرد در سازمان زمینه را برای بروز عوامل آسیب‌زای نگرشی و رفتاری کارکنان کم‌رنگ می‌کند و موجبات تعالی سازمانی فراهم می‌گردد. نتایج این فرضیه با مبانی نظری و نتایج سایر مطالعات از قربانی (۱۴۰۰) و زاهد بابلان و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت و همخوانی داشته و در یکرستا می‌باشند.

پیشنهادهای برای تحقیقات آینده

- بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی و چابکی سازمانی با تعالی سازمانی
- بررسی رابطه جانشین پروری با تعالی سازمانی با نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای
- بررسی استقرار شایسته‌سالاری در انتخاب و انتصاب مدیران بر تعالی سازمانی
- نقش میانجی رفتارهای انحرافی بر رابطه بین رهبری سطح پنج و فضیلت سازمانی کارکنان.
- تحلیل ساختاری نقش واسطه‌ای شجاعت حرفه‌ای در تأثیر مؤلفه‌های فضیلت سازمانی بر تعالی سازمانی.

منابع

- قربانی، محمد (۱۴۰۰)، مدل علی تعالی سازمانی بر اساس اخلاق حرفه‌ای با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش و اشتیاق شغلی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان پلدختر، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و صنعت.
- معجونی، حسین؛ اردلان، محمد رضا؛ ۲ قنبری، سیروس؛ افصلی، افشین (۱۴۰۲)، بررسی رابطه‌ی رهبری سطح پنج و رهبری توزیعی با تعالی سازمانی مدارس بواسطه توانمندسازی ساختاری و روان‌شناختی معلمان، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۱۴
- قنبری، سیروس؛ حیدری، نسرين؛ سورشجانی عبدالملکی، جمال (۱۴۰۰)، نقش رهبری اخلاقی مدیران در تعالی سازمانی مدرسه با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی معلمان، مدیریت مدرسه، دوره نهم، شماره ۲.
- بنیادی، پروین؛ ساکی، رضا؛ فضل‌الهی قمشی، سیف‌الله (۱۴۰۱)، طراحی مدل تعالی منابع انسانی (معلمان) دوره ابتدایی در آموزش و پرورش. سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، دوره ۶، شماره ۲.
- حسن زاده ثمرین ت، مقیمی س. ۱۳۹۷. اثر سرمایه اجتماعی بر تعالی سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۳: ۱۴۳-۱۲۳.
- زاهد بابلان، عادل؛ غریب‌زاده، رامی؛ ن مرتضی‌زاده، علی‌اکبر؛ دادجو، آزاده (۱۳۹۵)، نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در تعالی سازمانی؛ با میانجی‌گری اشتیاق شغلی، مجله اخلاق زیستی - علمی پژوهشی، دوره ۶ شماره ۲۲
- زمانی، سیده مائده؛ قادری، مریم؛ برزگر، مهدی (۱۴۰۲)، اخلاق حرفه‌ای معلمان و تأثیر آن بر دانش آموزان، دومین همایش علمی پژوهش‌مندی.