

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

عدالت محوری در مدیریت مدارس ابتدایی

مؤلف :

دکتر نرگس شریعتمداری

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار

انتشارات بامن

(با همکاری سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۲)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

سرشناسه : شریعتمداری، نرگس، ۱۳۵۶
عنوان و نام پدیدآور: عدالت محوری در مدیریت مدارس ابتدایی / مولف نرگس شریعتمداری.
مشخصات نشر: بامن، ۱۴۰۲.
مشخصات ظاهری: ۹۵ ص.
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۸۳۰۰-۹۰-۰
وضعیت فهرست نویسی: فیبا
یادداشت: کتابنامه: ص. ۸۰-۹۲.
موضوع: مدارس ابتدایی - مدیریت - عدالت محوری
رده بندی کنگره: Q۳۳۴/۸
رده بندی دیویی: ۱۷۴/۹۰۰۶۴
شماره کتابشناسی ملی: ۹۴۷۷۹۸۲
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

نام کتاب: عدالت محوری در مدیریت مدارس ابتدایی
مولف: دکتر نرگس شریعتمداری
ناشر: انتشارات بامن
صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر
تیراژ: ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۲
چاپ: زبرجد
قیمت: ۸۷۰۰۰ تومان
فروش نسخه الکترونیکی - کتاب‌رسان:
<https://chaponashr.ir/ketabresan>
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۸۳۰۰-۹۰-۰
تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵
www.chaponashr.ir



پیشگفتار

اگر نظام آموزشی را به صورت سیستمی که دارای ورودی، خروجی و فرآیندی است که به عنوان محیط آموزشی فعالیت می کند در نظر داشته باشیم.

در برقراری عدالت لازم است نگاهی کلان به همه این اجزا وجود داشته باشد.

ضمناً در نظر داشتن ورودی ها به نظام آموزشی اعم از دانش آموزان، معلم، منابع مالی و دیگر منابع بر اساس عدالت گزینش و انتخاب شوند. در صورتیکه عدالت آموزشی به درستی اتفاق افتاده باشد کلیه برنامه ریزی های درسی، انجام امور مدیریتی و کلیه ارزشیابی ها عادلانه بوده و اصل رعایت عدالت را در نظام آموزشی با محیط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی پیرامون در نظر داشت.

تربیت صحیح و به دنبال آن رشد رو به کمال افراد از پیش نیازهای پیشرفت آن جامعه است. از طرفی آنچه سبب بهبود تربیت می گردد عدالت محوری در کلیه لایه های آموزشی می باشد.

فهرست مطالب

مقدمه	۵
عدالت	۱۱
مفهوم عدالت	۱۱
عدالت سازمانی	۱۳
ابعاد عدالت سازمانی	۱۵
عدالت رویه ای	۱۵
عدالت توزیعی	۱۷
عدالت تعاملی	۱۹
سایر ابعاد عدالت سازمانی	۲۱
فرآیند ادراک عدالت یا بی عدالتی	۲۴
نظریه های مرتبط با عدالت سازمانی	۲۵
لونتال و لرنر (تئوری محتوایی فعال)	۲۶
آدامز (تئوری محتوایی واکنشی)	۲۷
تیبات و لارنس والکر (تئوری واکنشی فرآیندی)	۲۸
لوندا، کاروزا و فرای (تئوری فرآیندی فعال)	۲۹
رهبری	۳۱
تعریف مفهوم رهبری	۳۱
سبک رهبری	۳۴
سیر تکامل نظریات رهبری	۳۵

۳۸.....	نظریه های صفاتی
۳۹.....	نظریه های رفتاری
۴۱.....	نظریه های موقعیتی
۴۲.....	تئوری های نوین رهبری
۴۶.....	سبک رهبری امنیت مدار
۴۸.....	رهبری معنوی
۵۱.....	رهبری خدمتگزار
۵۲.....	سبک رهبری تبادل
۵۳.....	سبک رهبری اخلاقی
۵۵.....	شاخصهای رهبری اخلاقی
۶۱.....	رهبری اصیل
۶۴.....	رهبری تحول آفرین
۶۷.....	رهبری سطح پنج
۶۹.....	رهبری و عدالت
۸۰.....	منابع و مأخذ

مقدمه

در محیط پویا و در حال تغییر امروزی، بسیاری از سازمان‌ها به منظور حفظ مزیت رقابتی نیازمند انطباق با تغییراتی همچون جهانی‌سازی، مقررات‌زدایی، پیشرفت فناوری اطلاعات و ارتباطات و غیره هستند (شیخی و همکاران، ۱۳۹۵). در این ارتباط چارلز هندی می‌گوید: «مدیران امروز با سازمان‌هایی سر و کار دارند که شباهتی به سازمان‌های گذشته ندارند» (کرمی، ۱۳۹۸). یکی از ویژگی‌های اساسی سازمان‌های مهم امروزی همچون آموزش و پرورش، شکل‌گیری آن‌ها بر مبنای «عدالت» است.

گرون^۱ (۲۰۰۲) معتقد است که در گذشته اگر مدیران می‌توانستند از مجرای رسمی و سلسله‌مراتبی به دنبال اثربخشی مدارس باشند، امروزه تأکید صرف بر چنین موضوعاتی، اثربخشی مدرسه را تضمین نخواهد کرد. مدیران در برخورد با چالش‌های نوین نیازمند ابزاری تحت عنوان رهبری هستند و نقش‌های مدیریتی جهت برخورد با این چالش‌ها کافی نیستند. اما اظهارات برخی از مسئولان آموزش و پرورش و نیز متخصصان و صاحب‌نظران آموزش و پرورش حاکی از آن است که مدیران آموزش و پرورش در حال حاضر به جای رهبری کماکان مشغول مدیریت آموزشی هستند (مرد و همکاران، ۱۳۹۶). آموزش و پرورش ناگزیر است تا برای موفقیت و پیروزی در کار خود، به مقوله رهبری به عنوان اساس‌ترین نیاز در هدایت این مجموعه، توجه جدی داشته باشد و بر این اساس دست به تفکر و عمل بزند.

وجود رهبری موفق وجه تمایز سازمان‌های موفق از سازمان‌های ناموفق است. مدارس موفق دارای رهبرانی موفق هستند و موفقیت مدارس تا زمانی ادامه خواهد داشت که دارای رهبران موفق باشند. پس به منظور حفظ کیفیت برنامه‌های آموزشی به عنوان یکی

¹ Gronn

عدالت محوری در مدیریت مدارس ابتدایی

از شاخصهای اصلی مدارس موفق، رهبران مدارس می‌بایست علاوه بر مدیریت مدرسه، به عنوان رهبران عدالت محور نیز ایفای نقش نمایند. آنچه به وضوح مشخص است فاصله زیاد نظام آموزش ابتدایی ایران با نظام‌های جهانی است که باعث چالش‌های عمده آن در مقابل جهانی شدن می‌شود. همچنین علی‌رغم اهمیت بالای رهبری عدالت‌محور و نقش آن در توسعه مدارس؛ چنین موضوع مهمی در اندازه‌های مناسب خود مطالعه نشده و بیشتر به مفهوم عام رهبری در منابع موجود مرتبط با آموزش ابتدایی پرداخته شده است.

امروزه در برنامه‌ریزی‌های آموزشی برای مدیران به مواد و موضوعاتی برخورد می‌کنیم که در آنها کوشش شده است مدیر آموزشی را به تمامی فنون و دانش‌هایی که در انجام دادن وظیفه خود بدان‌ها نیاز دارد مجهز سازند. در فهرست مطالب و موضوعات درسی این گروه با دروسی چون برنامه‌ریزی آموزشی، ارزیابی آموزشی، شیوه‌های آموزش، بهبود بازسازی سازمان، رفتار سازمانی، آمار و تصمیم‌گیری و امثال آن مواجه می‌شویم که به منظور ایجاد توان کار در زمینه آموزش در برنامه آموزشی منظور گردیده‌اند. اما آیا تا به حال بدین نکته اندیشیده شده است که اگر سازمان‌ها و موسساتی که این مدیران در آنها عهده‌دار امر مدیریت هستند ضرورت و ارزش عدالت را احساس نکرده باشند تمامی این مواد و کوشش در آموزش آنها عبث و بی‌اثر خواهند شد.

مدیریت که امری متنوع و متکامل و قابل تطبیق بر اقتضائات و شرایط گوناگون می‌باشد، دارای اصول و قواعدی است چه در بخش مدیریت منابع انسانی که متکفل امر گزینش، ارزیابی، حقوق و دستمزد، پاداش و تنبیه و انضباط می‌باشد و چه در بخش وظایف مبانی مدیریت که عبارت از سازماندهی، نظارت، برنامه‌ریزی و هماهنگی و رهبری می‌باشد، در میان همه این عناصر شناخته شده عدالت نقش محوری دارد. همچنین در گذشته اگر مدیران می‌توانستند از مجرای رسمی و سلسله‌مراتبی به دنبال اثربخشی مدارس باشند، امروزه تأکید صرف بر چنین موضوعاتی، اثربخشی مدرسه را تضمین نخواهد کرد. مدیران در برخورد با چالش‌های نوین نیازمند ابزاری تحت عنوان «مهارت رهبری کردن»، هستند و نقش‌های مدیریتی جهت برخورد با این چالش‌ها کافی نیستند. قاعدتاً ارتقای کیفیت و ایجاد تحولات بنیادی در مدارس، نه تنها به کیفیت و صلاحیت‌های مدیریتی و تخصصی مدیران بستگی دارد، بلکه به میزان بسیار زیادی،

عدالت محوری در مدیریت مدارس ابتدایی

متاثر از «رهبری»^۱ نیز هست (عبداللهی و سادین، ۱۳۹۰). محققان بیان می‌دارند که رهبری، توانایی اثر گذاشتن بر نگرش‌ها و باورهای کارکنان در جهت رسیدن به مطلوبیت‌های اساسی سازمان است (پان^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). رهبری، فرایندی اساسی در هر سازمان است و پیروزی یا شکست هر سازمان را به رهبری آن نسبت می‌دهند و هنگام موفقیت یا شکست سازمان معمولاً رهبری سازمان مدنظر قرار می‌گیرد، بدین ترتیب می‌توان گفت دیدگاه‌ها و نگرش‌های افراد در سازمان بستگی به سبک و سیاق رهبری موجود در سازمان دارد (رستمی، ۱۳۹۵). تحقیقات و مطالعات در زمینه سبک‌های رهبری مدیران مدارس نشان می‌دهد که محققان به نتایج متفاوتی دست یافته‌اند. به طور مثال در مطالعات تورانی و همکاران (۱۳۹۱)، سبک رهبری تحول‌گرا، در پژوهش ملکی و پور حیدر (۱۳۸۷) سبک توجیهی، سبک غالب رهبری مدیران مدارس ابتدایی شناخته شده است. بنابراین، طراحی مدل رهبری در مدیران آموزشی مبتنی بر عدالت^۳، از دغدغه‌های جدی در حیطه توسعه مدیران و مساله کلیدی این پژوهش است.

پژوهش‌های اخیر به کمبود رهبران اشاره دارد. این نگرانی جدی جهانی است. با این وجود کمبود این امر به دلیل عدم استعداد بالقوه نیست؛ چرا که رهبران متولد نمی‌شوند بلکه ساخته می‌شوند (کازس و پوسنر^۴، ۲۰۱۶). بر این اساس بایستی رهبران به دنبال ایجاد جو و نظام‌هایی در سازمان باشند که اعضای سازمان، آن‌ها را منصفانه و عادلانه درک کنند. به عبارتی تحقق رهبری عدالت محور، منوط به ایجاد ادراک عدالت در کارکنان است. در میان تمامی تئوری‌های سبک رهبری، رهبری اخلاقی را می‌توان به

^۱ Leadership

^۲ Pan

^۳ Justice

^۴ Kouzes & Posner

عنوان تلاش برای گسترش عدالت^۱، نشان دادن احترام به ویژگی‌های دیگران و ترکیب از توانایی‌های صداقت، قابلیت اطمینان، اعتماد، صمیمیت، روابط متقابل، تصمیم‌گیری دموکراتیک و حمایت از مشارکت شرح داد (باویک^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). مقتضای این نوع از رهبری توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و نیز اجرای مؤثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است (ایلماز^۳، ۲۰۱۰). رهبری اخلاقی نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری در اعمال شخصی و روابط بین شخصی و ترغیب پیروان به این گونه رفتارها از طریق ارتباط دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری است (براون و همکاران، ۲۰۰۵؛ شجاعی و همکاران، ۱۳۹۷). بر طبق این تعریف رهبری عدالت محور به معنای نفوذ برای تضمین عدالت در جامعه یا یک سازمان خاص است (تورهان^۴، ۲۰۱۰). گرینبرگ آن را به منزله مفهومی تلقی می‌کند که ادراک کارکنان از میزان رفتار منصفانه سازمان با آنها و چگونگی اثرگذاری این ادراک‌ها را بر پیامدهای سازمانی نشان می‌دهند (فاروک^۵ و همکاران، ۲۰۱۶). دی‌کرامر و ون‌دیک^۶ (۲۰۰۷) معتقدند رعایت انصاف در تصمیمات و رویه‌های سازمانی موجب می‌شود کارکنان ادراکات مثبتی به سازمان و مدیران خود داشته باشند.

تحقیقات و مطالعات در زمینه عدالت سازمانی آهنگ رو به رشدی را نشان می‌دهد و حاصل این تحقیقات دستاوردهای جدید در این حوزه بوده است. با این توصیف مدیران در سازمان‌های امروزی نمی‌توانند نسبت به این موضع بی‌تفاوت باشند چرا که عدالت به

¹ Justice

² Bavik

³ Yilmaz

⁴ Turhan

⁵ Farouk

⁶ De Cremer & Van Dijke

عدالت محوری در مدیریت مدارس ابتدایی

مانند سایر نیازهای انسانی به عنوان یک نیاز مطرح بوده و خواهد بود. چنان چه مدیران سازمان‌ها به دنبال پیشرفت و بهبود در سازمان هستند، باید قادر باشند درک وجود عدالت در سازمان خود را در کارکنان به وجود آورند. نکته قابل تأمل این است که تحقیقات مرتبط با عدالت سازمانی، نوعاً بر رهبر به عنوان منبع عدالت تأکید نداشته و بیشتر بر عدالت رویه‌ای و توزیعی به عنوان این که سازمان یا مدیر منبع تصمیمات و رویه‌ها هستند؛ تمرکز نموده و عدالت حلقه گمشده بیشتر مدل‌های رهبری مدیران است. لذا پژوهش حاضر با هدف ارائه چنین الگویی به این مسئله اساسی می‌پردازد که: مدل «رهبری عدالت محور مدیران مدارس ابتدایی» شامل چه ابعاد و مؤلفه‌هایی است؟ امید است که تدوین، توسعه و کاربرد این الگو در بخش آموزشی کشور بتواند در دستیابی به اهداف متعالی در امر آموزش مؤثر باشد.

همواره باید به خاطر داشت که نظام آموزش و پرورش در شرایط متغیر نظام جهانی متأثر از انواع و اقسام نیروهای داخلی و خارجی می‌باشد که لازم است در سریع‌ترین زمان ممکن با شرایط منطبق و سازگار شود. و این امر مستلزم رهبری قوی و آگاه است که از دانش بنیادین رهبری برخوردار باشد. بنابراین جهت همگام شدن با تغییرات آموزشی در قرن ۲۱، نیازمند رهبران و مدیرانی هستیم که صلاحیت‌های لازم را داشته باشد. نیل به این امر مهم، نیز مستلزم شناخت مفاهیم و چارچوب‌های نظری جدید و به کارگیری آن‌ها متناسب با شرایط و مقتضیات موقعیتی است. در این راستا لازم است پنداره‌های مفهومی و نقشه‌های شناختی درباره نظریه‌های جدید رهبری در مدیران و رهبری توسعه یابد و ساختارسازی لازم برای به کارگیری نوع رهبری عدالت محور به عمل آید و در این رهگذر می‌بایست چالش‌های اساسی مورد شناسایی قرار گیرد. تا ضمن نظام‌مند نمودن انتخاب مدیران مدارس، امکان ارتقای کیفیت رفتار مدیران و رهبران در نظام آموزشی فراهم گردد.