

به نام خدا

بررسی نقش رهبری مدیران بر انضباط کاری و عملکرد معلمان دوره ابتدایی

مؤلف:

مریم جهانبخش آبهان

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۴)

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

Chaponashr.ir

شماره کتابشناسی ملی: ایران ۱۰۲۶۹۴۷۲

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۱۱۷-۵۷۷-۲

سرشناسه: جهانبخش آبیجهان، مریم، ۱۳۶۲-

عنوان و نام پدیدآور: بررسی نقش رهبری مدیران بر انضباط کاری و عملکرد معلمان دوره ابتدایی [منابع الکترونیکی]: کتاب / مولف: مریم جهانبخش آبیجهان.

مشخصات نشر: مشهد: ارسطو، ۱۴۰۴.

مشخصات ظاهری: امنیع برخط (۹۶ص):. جدول

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: کتابنامه:ص. [۸۷]-۹۶.

نوع منبع الکترونیکی: فایل متنی. (PDF)

یادداشت: دسترسی از طریق وب.

موضوع: مدیران آموزشی

School administrators: موضوع

موضوع: رهبری آموزشی

Educational leadership: موضوع

موضوع: روابط معلم و مدیر

Teacher-administrator relationships: موضوع

موضوع: معلمان -- اثر بخشی

Teacher effectiveness: موضوع

موضوع: مدرسه‌ها -- مدیریت و سازماندهی

School management and organization: موضوع

رده بندی کنگره: ۲۸۳۱LB/۸

رده بندی دیویی: ۳۷۱/۲

دسترسی و محل الکترونیکی: آدرس الکترونیکی منبع

نام کتاب: بررسی نقش رهبری مدیران بر انضباط کاری و عملکرد معلمان دوره ابتدایی

مولف: مریم جهانبخش آبیجهان

ناشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)

صفحه آرایشی، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۴

چاپ: زیرجد

قیمت: ۱۲۵۰۰۰ تومان

فروش نسخه الکترونیکی - کتاب‌رسان:

<https://chaponashr.ir/ketabresan>

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۱۱۷-۵۷۷-۲

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵

www.chaponashr.ir



تقدیم به:

خانواده‌ام و همه کسانی که در سختی‌ها در کنار من می‌ایستند.

فهرست

۹	فصل اول: کلیات
۹	مقدمه
۱۵	فصل دوم: ادبیات نظری
۱۵	مقدمه
۱۶	بخش اول: انضباط کاری
۱۶	تعریف انضباط
۱۷	اهمیت و ضرورت انضباط
۱۷	اهداف انضباط
۱۸	نظم و انضباط در مطالعات اسلامی
۱۸	رویکردهای انضباطی
۱۸	رویکرد منفی
۱۹	رویکرد مثبت
۲۰	انواع مشکلات انضباطی
۲۱	مجازات ها
۲۱	اخطار شفاهی
۲۱	اخطار کتبی
۲۲	تعلیق
۲۲	کاهش درجه
۲۳	کاهش حقوق

۲۳ اخراج
۲۴ راهکارهای ایجاد انضباط
۲۴ دستورالعمل‌های مورد نیاز در صورت نیاز به برخورد انضباطی:
۲۶ دستورالعمل‌های مربوط به مدیریت انضباط کارمندان
۲۹ رویکرد نوین، انضباط بدون تنبیه
۳۱ بخش دوم: رهبری مدیران
۳۱ تعاریف رهبری
۳۲ سبک رهبری
۳۲ ضرورت و اهمیت رهبری
۳۳ انواع سبک رهبری
۳۴ سبک‌های رهبری لیکرت
۳۶ سبک رهبری تحول‌گرا
۳۷ عوامل موثر بر رهبری
۳۷ شخص رهبر
۳۸ کارکنان
۳۸ نوع کسب و کار
۳۸ ارتباطات
۳۹ بخش سوم: عملکرد معلمان
۳۹ مفهوم عملکرد
۳۹ ارزیابی عملکرد
۴۰ عوامل موثر بر عملکرد
۴۱ ابعاد عملکرد

۴۳	دیدگاه‌ها و نظریه‌ها عملکرد
۴۴	عملکرد از نظر هنری گانت
۴۵	عملکرد در نظریه «هنری دنیسون»
۴۵	عملکرد در نظریه فرانک و لیلیان گیلبرت
۴۶	عملکرد در نظریه ماکس وبر
۴۶	عملکرد در نظریه التون مایو
۴۷	عملکرد در نظریه جرج هومنز (نظریات گروهی)
۴۸	مدل عملکرد اچیو
۵۹	خلاصه فصل
۶۱	فصل سوم: مواد و روش‌ها
۶۱	مقدمه
۶۱	نوع و روش کتاب
۶۲	جامعه و نمونه‌ی آماری
۶۲	ابزار و ابزار گردآوری داده‌ها
۶۲	پرسشنامه رهبری خدمتگزار پترسون (۲۰۰۳)
۶۳	پرسشنامه عملکرد کارکنان پارکر (۲۰۰۰)
۶۳	پرسشنامه انضباط سازمانی کورنلیوس ۱۹۹۹
۶۴	روائی و پایایی پرسشنامه‌ها
۶۴	تعیین روایی (اعتبار) پرسشنامه
۶۵	پایائی
۶۵	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۶۷	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل آماری

۶۷	مقدمه
۶۷	تجزیه و تحلیل توصیفی
۶۷	جنسیت افراد نمونه
۶۸	سن افراد نمونه
۶۸	سابقه شغلی افراد نمونه
۶۹	تحصیلات افراد نمونه
۷۰	میانگین و انحراف معیار متغیرهای کتابی
۷۰	تجزیه و تحلیل استنباطی
۷۰	بررسی فرضیه اصلی کتاب
۷۴	بررسی فرضیه های فرعی کتاب
۷۷	فصل پنجم: نتیجه گیری و بحث
۷۷	مقدمه
۷۷	بحث، تبیین و نتیجه گیری
۸۱	پیشنهادهای کاربردی مبتنی بر نتایج کتاب
۸۲	پیشنهادهای کتابی برای محققین
۸۳	محدودیت های کتاب
۸۳	محدودیت های در اختیار کتابگر
۸۳	محدودیت های خارج از اختیار کتابگر
۸۵	منابع و مآخذ
۸۵	منابع فارسی
۹۱	منابع انگلیسی:

فصل اول:

کلیات

مقدمه

انضباط کارکنان جزء مسائلی است که مدیران سازمان باید همواره آن را مد نظر قرار دهند. نظارت بر امور انضباطی و کنترل کارکنان از وظایف خاص مدیران و سرپرستان اجرایی است، زیرا سرپرست کسی است که مستقیماً با کارکنان سرو کار داشته، اعمال و رفتار آن‌ها را به طور دائم زیر نظر دارد. با این همه قسمت امور کارکنان هر سازمان موظف است آئین نامه و برنامه‌های انضباطی لازم را به موقع تنظیم و در اختیار کارکنان و سرپرستان قرار داده و در اجرای مفاد آن نظارت ستادی نماید. (رحمان ستایش، ۱۳۹۸). انضباط کارکنان می‌تواند بر عملکرد آن‌ها و در حجم بزرگ‌تر سازمان‌ها تأثیرگذار باشد. عملکرد سازمان‌ها مفهومی است که به تنهایی قادر به توجیه وجود بقاء و حتی انحلال سازمان‌هاست و اصولاً فلسفه سازمان‌ها همان عملکرد آن‌ها می‌باشد چرا که همه عناصر و زیر مجموعه‌های یک سازمان که یک نظام یا سیستم می‌سازند. امروزه با توجه به افزایش روز افزون رقابت میان سازمان‌ها و در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی، هر سازمان به دنبال آن است که عملکرد مؤثرتری داشته باشد و این امر توجه کتابگران حوزه علوم انسانی به خصوص روان‌شناسان صنعتی و سازمانی را به خود جلب کرده است فهم مسائل مرتبط با سازمان‌ها به تأثیر گذاری بیش‌تر آن‌ها منجر می‌گردد. ارزیابی عملکرد در بعد سازمانی با اثر بخشی سازمانی مترادف است و نشان‌دهنده وضعیت و میزانی است که سازمان به اهداف خود دست یافته است. به طور کلی، می‌توان هدف ارزیابی عملکرد را بهبود اثر بخشی سازمانی دانست که مبنایی برای بهره‌وری سازمان است. (یزدانی راد، ۱۳۹۸).

از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین عوامل بر عملکرد کارکنان و سازمان‌ها سبک رهبری مدیران می‌باشد. رهبری سازمان در کنار برنامه‌ریزی، سازماندهی و کنترل، یکی از وظایف اساسی و مهم مدیر محسوب می‌شود و نقش اساسی در مدیریت سازمان ایفا می‌کند. این اهمیت از آنجایی که مدیران به عنوان رهبران سازمانی در نظر گرفته می‌شوند اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. بنابراین برای این که یک سازمان موفق باقی بماند، وجود رهبری واجب و ضروری است، حتی بهترین کارکنان نیز نیاز دارند، بدانند که چگونه می‌توانند در راه رسیدن به اهداف سازمانی مشارکت داشته باشند. (جعفرپور و نجف بیگی، ۱۳۹۹). با توجه به مطالب گفته شده کتاب حاضر با هدف بررسی نقش رهبری مدیران و انضباط کاری بر عملکرد معلمان دوره ابتدایی صورت گرفته است. در ابتدا بیان مختصری از مسئله ذکر شده است و سپس به ضرورت و اهمیت رهبری مدیران و انضباط کاری و عملکرد معلمان دوره ابتدایی پرداخته شده است. اهداف و فرضیه‌ها و تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها، قلمرو تحقیق آورده شده است. و در آخر فصل جنبه جدید بودن و نوآوری در تحقیق بیان شده است.

مدیریت سرمایه انسانی مهم‌ترین و اصلی‌ترین عنصر هر سازمانی محسوب می‌شود و کامیابی هر سازمانی در دستیابی به اهدافش در گرو سرمایه انسانی مطلوب است. توجه به کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی و پرورش انسان‌های زبده و ماهر که از آن به عنوان توسعه منابع انسانی یاد می‌شود، ضرورت اجتناب ناپذیری است که سازمان‌ها برای ماندگاری، پیشرفت و تحول و بهره‌وری در هر مقطع زمانی به آن نیازمند هستند. از زمان پیدایش علم مدیریت همواره واژه‌های نظیر کنترل، نظارت و ارزیابی عملکرد در ادبیات آن کاربرد داشته است. به تبع شکل‌گیری و تغییرات سریع متغیرهای سیاسی، اجتماعی و اقتصادی، مفهوم ارزیابی جای خود را به مدیریت جامع داده است تا در کنار حوزه‌های کارکردی دیگری چون برنامه‌ریزی، بهبود و اندازه‌گیری، چرخه کاملی از فعالیت‌ها را در راستای تعالی عملکرد در برگیرد (میرکمالی و کرمی، ۱۳۹۵). امروزه عملکرد از چنان جایگاهی برخوردار است که تمام ابعاد زندگی را تحت تأثیر قرار داده و یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های هر سازمانی، بهبود و تقویت عملکرد کارکنان و سازمان می‌باشد. عملکرد

کارکنان در کنار هم، بر روی اثربخشی و عملکرد کل سازمان تأثیر می‌گذارد. در همین راستا اگر عملکرد کارکنان سازمان دچار اختلال شود امکان به چالش کشیدن سازمان نیز وجود دارد (بای، هان و هارمز، ۲۰۱۶). برخی دیگر از صاحب‌نظران مدیریت رمز موفقیت مدیر را در توان هدایت نیروی انسانی تحت سرپرستی وی می‌دانند و از این رو مدیریت را کار با دیگران و از طریق آنان در جهت کسب اهداف سازمان دانسته‌اند. از رهبری مدیران در سازمان، به طور گسترده به عنوان عامل اصلی در تأثیرگذاری بر مولفه‌های همچون خلاقیت کارکنان، عملکرد شغلی یاد می‌شود (کو، جنسن و شی، ۲۰۱۵). فرماندهی و مدیریت در اداره امور سازمان‌ها کار مشکل و پیچیده‌ای است، ضمن آنکه علل این امر را متعدد می‌دانیم ولی با اطمینان می‌توان وجود انسان را به عنوان جزء لاینفک و جدایی ناپذیر مدیریت مهم‌ترین عامل دشواری کار مدیران دانست، زیرا آنان باید در انسان‌هایی که هیچ دو نفرشان مانند هم نیستند، نفوذ کرده، ایجاد علاقه مندی و تمایل بکار نمایند از این رو به نظر دانشمندان و افراد صاحب نظر اگرچه مدیران و فرماندهان وظایف متعدد و متنوعی را عهده دار می‌باشند اما کارکرد "رهبری" مهم‌ترین و درعی نحال مشکل‌ترین وظیفه آنان است (بیداری، جعفری و محمدی، ۱۳۹۸). از سویی دیگر برای برقراری نظم در سازمان، ابزارهای مدیریتی گوناگونی وجود دارد که اصلی‌ترین و مهم‌ترین این ابزارها، انضباط است. از آنجایی که لازمه توسعه، انضباط است؛ مدیران هر سازمان به منظور افزایش کارایی کارکنان و ارتقا و توسعه سازمان، نیازمند به کارگیری این ابزار هستند؛ از این رو، چگونگی به کارگیری و استفاده بهینه از این ابزار، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. نظم و انضباط در هر جامعه و سازمان، لازم و شرط اولیه هر نوع توسعه‌ای به شمار می‌رود؛ از طرف دیگر در همه سازمان‌ها نظم و انضباط، به عنوان ابزار اصلی برای بهره‌وری و کارایی مطرح است که باید به طور صحیح، اجرا و مدیریت شود. موضوع انضباط، فصل مهمی در زندگی فردی بشر و اداره جوامع است؛ از این رو موضوع مذکور، چه در آموزه‌های دینی و چه در کتاب‌های انسانی مورد توجه است. گروهی نظم و انضباط را قدرتی دانسته‌اند که باید در سازمان وجود داشته باشد تا بتوان به وسیله آن کارکنانی را که قوانین و مقررات را زیرپا می‌گذارند، تنبیه کرد. اداره یک سازمانی، چه

در مقیاس بزرگ (اداره ملت و جامعه) و چه در مقیاس خرد (اداره یک مؤسسه، یک واحد اقتصادی و ...) بدون استقرار انضباط نشدنی است. نظم و ترتیب در کارها از بایسته‌ترین ویژگی‌های رهبری و مدیریت است. یک مدیر کاروان با شایستگی و خبرگی کارها و مسئولیت‌های خود را تحت نظم آورده و به انجام آن می‌پردازد. همچنین می‌دانیم بالاترین هدف مدیریت در همه زمینه‌ها (اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، نظامی، علمی و ...) تحصیل بیشترین بهره‌وری و بازده با کمترین هزینه و زحمت و با بهترین کیفیت است و این مهم به دست نمی‌آید مگر در سایه استقرار انضباط، جامعه‌ها و سازمان‌های کمیاب و پیش‌رو، آن‌هایی هستند که بر پای انضباط استوار شده‌اند (مرادی، رحیمی و سالار، ۱۳۹۵).

مدیریت انضباط در محیط کار منافع بسیار زیادی برای رهبران و مدیران دارد؛ اعم از منافع عملکردی و منافع انضباطی. این مطلب بخصوص در عصر حاضر که مدیران با ارزش‌های بسیار متنوعی در محیط کار سروکار دارند صادق است. معلمان، مهم‌ترین و مؤثرترین عامل در مدرسه بوده که در برابر عملکرد شغلی خود، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و اعمال هدفمند در سازمان، مسئول می‌باشند. پیشرفت یک کشور در مرحله اول به نظام آموزشی آن وابسته است. در نظام آموزشی موفق، معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش‌آموزان به اثربخشی نحوه تدریس معلمان آن‌ها وابسته است؛ لذا عملکرد شغلی معلمان از مهم‌ترین مسائل در سازمان آموزش و پرورش است (چینومونا و سانداد، ۲۰۱۴). منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین و با ارزش‌ترین منبع در موفقیت سازمان نقش بسزایی دارد چرا که منابع انسانی سازمان، قابلیت تغییر در عملکرد خود را دارد و اصلی‌ترین ابزار تحقق اهداف سازمانی محسوب می‌شود. بنابراین توجه به نیازهای روحی و جسمی کارکنان، مورد توجه مدیران و مسئولین سازمانی است و سعی می‌کنند به شکل‌ها و شیوه‌های مختلف مانند آموزش، ارزیابی عملکرد و طراحی شغل، نسبت به بهبود عملکرد فردی و شغلی کارکنان اقدام نمایند. در سازمان‌های آموزشی با توجه به حساسیت و زیربنایی بودن آن، بحث ارزیابی و توجه به عملکرد معلمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است به طوری که هر ساله عملکرد معلمان بر اساس کاربرگ‌های خاصی مورد سنجش و مقایسه قرار می‌گیرد. اغلب دانشمندان مسائل تربیتی بر این نظرند که

معلمان، مهمترین عوامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین هر تلاشی که اصلاح فرآیند آموزش و پرورش را مدنظر داشته باشد بی نیاز از توجه معلمان نخواهد بود. محقق دیگر معتقد است که رفتار، منش و شخصیت معلم است که عمیق‌ترین تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم را بر دانش‌آموزان بر جای می‌گذارد و ارزش‌ها را نهادینه می‌کند. تنها معلم است که می‌تواند با آگاهی هوشیاری و زیرکی حرفه‌ای، ظرفیت‌های دانش‌آموزان را شناسایی و آنان را متبلور سازد. لذا با توجه به اهمیت نوع فعالیت معلمان، توجه به امور تعلیم و تربیت و بویژه عملکرد معلمان بر کسی پوشیده نیست (پلاتیس، رکلیتی و زیمراس، ۲۰۱۵).

عملکرد معلمان سبب افزایش کارایی آموزشی و اثربخشی مدرسه می‌شود. جایگاه معلمان را می‌توان از طریق عملکرد آنان مشخص کرد. عملکرد می‌تواند یک اهرم کلیدی برای افزایش تمرکز بر کیفیت آموزش باشد. درک جنبه‌های مختلف عملکرد موفق برای معلمان ضروری است (الیوت، ۲۰۱۵). بنابراین با توجه به مطالب بیان شده هدف سوال اصلی این کتاب این است که آیا رهبری مدیران و انضباط کاری بر عملکرد معلمان دوره ابتدایی تاثیر می‌گذارد؟

رهبری: رهبری یکی از پنج وظیفه اصلی مدیران محسوب می‌شود. رهبری یعنی هنر نفوذ بر زیردستان به نحوی که آن‌ها به صورت داوطلبانه و از روی رغبت فعالیت‌های از پیش تعیین شده‌ای در چارچوب اهداف معینی انجام دهند. برخی از صاحب نظران، رهبری را یکی از وظایف مدیران قلمداد می‌کنند. برخی‌ها معتقدند که رهبران سازمان‌ها الزاماً مدیران سازمان‌ها نیستند. فرایندی که مدیریت می‌کوشد با ایجاد انگیزه و ارتباطی موثر انجام سایر وظایف خود را در تحقق اهداف سازمانی تسهیل و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایفشان ترغیب کند، بنابراین رهبری جزئی از مدیریت است و این وظیفه مانند برنامه‌ریزی، سازماندهی، و کنترل نیز از وظایف مدیر است (ستاری، ۱۴۰۰).

انضباط کاری: انضباط کاری یعنی سامان پذیری، آراستگی، نظم و ترتیب و پرهیز از هرگونه سستی و بی‌سامانی در کار. این امور از عمده‌ترین آداب اخلاق اداری است (مرادی و همکاران، ۱۳۹۵).

عملکرد معلمان: به نظر صاحب‌نظران از نظر فردی، عملکرد سابقه موفقیت‌های یک فرد است. همچنین عملکرد اشاره به اجرای وظایف محوله به فرد دارد و از سوی دیگر برای انجام کارها، هر سازمانی در محدوده وظایف خویش که برای آن به وجود آمده است، عمل می‌نماید و بدیهی است که وظیفه فرد جزئی از وظایف سازمانی محسوب می‌شود و شخص در انجام وظایف خود التزام اخلاقی یا قانونی در عمل دارد. آن چه یک کارمند در کار انجام می‌دهد، یا نحوه انجام وظیفه یک فرد را عملکرد می‌نامند. بنابراین، عملکرد (فرآیند عمل) عبارت است از مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغل که افراد از خودشان بروز می‌دهند. به عبارتی می‌توان عملکرد را محاسبه یا سنجش نتیجه‌ها دانست (شین و همکاران، ۲۰۱۴).

فصل دوم: ادبیات نظری

مقدمه

رهبری فرایندی بسیار اسرارآمیز است که در زندگی همه افراد وجود دارد. در اکثر موارد، دانشمندان علوم رفتاری کوشیده‌اند تا بدانند بر اساس چه ویژگی‌ها، توانایی‌ها، رفتارها، منابع قدرت یا با تکیه بر چه جنبه‌هایی از موقعیت، توان رهبر در تاثیر بر پیروان و تحقق اهداف گروهی را می‌توان تعیین کرد (اسکاکون و همکاران ، ۲۰۱۰). اهمیت موضوع رهبری در سازمان‌ها باعث شد که اندیشمندان و محققان مدیریت در پی کشف ویژگی‌ها و خصوصیات رهبران موفق در سازمان‌ها برآیند و همواره در تاش باشند تا مشخصات رهبر موفق را ذکر کنند (لیان و تویی ، ۲۰۱۲). عملکرد مدیران و رهبران آموزشی سهم قابل توجهی در موفقیت سازمان و تحصیل دانش‌آموزان دارد.

در سازمان‌های آموزشی مدیریت نقش و جایگاهی بسیار مهم تر و اساسی تر دارد و به تعبیری عملکرد سازمان بیشتر تحت تاثیر عملکرد مدیران است. شرط لازم در ارزیابی عملکرد چنین سازمان‌هایی، ارزشیابی عملکرد مدیران است. (ابطحی و عباسی، ۱۳۸۶). مدیریت کارساز و کارآمد در سازمان آموزش و پرورش میتواند با بالابردن درجه رضایت معلمان از کار، پیوند استوار با اولیاء دانش‌آموزان و تقویت انجمن اولیاء و مربیان، کاهش افت تحصیلی، نوآوری و خلاقیت در روشها، بهره‌گیری مناسب از منابع مالی و انسانی و بالاخره شکوفایی شخصیت کودکان و نوجوانان همراه باشد(نصیریان، ۱۳۹۴).

انضباط به آن دسته از عملکردها و الگوهای رفتاری اشاره دارد که از افراد یک گروه انتظار می‌رود. نظم سازمانی و انضباط کارکنان را نیز می‌توان به عنوان پایبندی به سیاست‌ها، قوانین، آیین‌نامه‌ها و فرآیندهای شرکت که توسط مدیریت تعیین شده، تعریف کرد. نظم و انضباط سازمانی باعث ایجاد یک محیط کاری مثبت و سالم می‌شود و عملکرد صحیح