

بررسی تاثیر اخلاق مدیران بر اعتماد معلمان به آموزش و پرورش اصفهان

فریده یوسفی^۱ و مریم اشتر^۲

^۱ دکتری تخصصی مدیریت منابع انسانی f.yousefee@gmail.com

^۲ کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد Maryam_ashtar@yahoo.com

چکیده - این پژوهش که توصیفی- پیمایشی از نوع همبستگی با ماهیت کاربردی و از لحاظ زمانی مقطعی می باشد با هدف «بررسی اخلاق مدیران و تاثیر آن بر اعتماد معلمان در آموزش و پرورش اصفهان» انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان و اولیای دانش آموزان مدارس دولتی نواحی پنجگانه شهر اصفهان است که با استفاده از روش در دسترس تعداد ۳۰۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. ابزار اندازه گیری تحقیق، دو پرسشنامه اعتماد معلمان و پرسشنامه اخلاق مدیران (محقق ساخته) بود که مورد استفاده قرار گرفت. برای اندازه گیری روایی پرسشنامه ها از روش صوری و محتوایی و برای تعیین پایایی آن آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار آن بالاتر از ۰.۷ برآورد گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد اخلاق مدیران بر اعتماد معلمان تاثیر گذار است. همچنین فرضیات فرعی تایید شد یعنی وفای به عهد مدیران، درستکاری مدیران، صداقت مدیران، شفافیت عملکرد مدیران و پاسخگویی توأم با احترام مدیران بر اعتماد معلمان تاثیر گذار است.

کلید واژه - اخلاق، اخلاق حرفه ای، اخلاق مدیران، اعتماد، اعتماد معلمان، آموزش و پرورش اصفهان

مقدمه

مدیران یکی از عوامل بهره‌وری بالاست (گوردون ۲۰۱۲). هر مدیری باید نسبت به نظام اجتماعی سازمان خود آگاهی داشته و برای افزایش بهره‌وری و اخلاق کار از دیوانسالاری پرهیز کند. به عنوان مثال در تحقیقی نشان داده شده است که اکثر کارگران به ایجاد تعادل میان کار و زندگی شخصی بیش از میزان حقوق اهمیت می‌دهند (مهرعلیزاده و همکاران، ۲۰۱۱)

بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و معلمان، متأثر از ارزشهای اخلاقی بوده، ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمانها، در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزشهای اخلاقی غنی بوده، از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمانها به وجود آورد. به علاوه با افزایش انتظارات اجتماعی از سازمانها، جوامع نسبت به مسائلی مانند محیط زیست، حقوق زنان، کودکان، اقلیتها، معلولان، برابری استخدام و کاهش نیروی انسانی، حساس‌تر شده‌اند. بی‌توجهی سازمانها به این حقوق و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند

اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو. اخلاق کارمهمترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی محسوب می‌گردد. منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملتها را تشکیل می‌دهند. سرمایه و منابع طبیعی عوامل تبعی تولیدند در حالی که انسانها عوامل فعالی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمانهای اجتماعی اقتصادی و سیاسی رامی‌سازند و توسعه ملی را به جلومی‌برند. کشوری که نتواند مهارتها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو موثری بهره‌برداری کند قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد. (حاجی پور و همکاران، ۱۳۹۴)

نیروی انسانی کارآمد، کار گروهی، مشارکت معلمان در امور، همکاری صمیمانه میان مدیریت و معلمان، وجود مناسبات دوستانه در میان معلمان، استفاده کافی و به جا از فناوری و آگاهی از اهمیت بهره‌وری و هماهنگی هدفهای معلمان با اهداف