

اخلاق حرفه ای بر نقش رهبری تحول آفرین مدیران

مدارس ابتدایی منطقه پنج تهران

مؤلف:

نادر ستی شامی



مرکز نشر و فروش
کتابهای
تذکیه ادبیاتی

تهران - انتشارات اندیشه نو - ۱۱۰۶

Tehran _ Əndişə _ i Nov İntişaratı _ 1396

سنه ششمه	: نقدی شمامی، نادر، ۱۳۵۵ -
عنوان و نام پدیدآور	: اخلاق حرفه‌ای بر نقش رهبری تحول‌آفرین مدیران مدارس ابتدایی منطقه پنج تهران/ نادر نقدی شمامی.
مشخصات نشر	: تهران: اندیشه نو، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: ۶۲ ص.
شابک	: ۸۰۰۰۰ ریل-۱۱۵-۱۷۹-۶۰۰-۹۷۸:
وضعیت فهرست نویسی	: آریا
پانداخت	: کتابنامه ص. ۵۳.
موضوع	: رهبری تحول‌آفرین -- ایران -- تهران -- نمونه‌پژوهی
موضوع	: Recreation leadership -- Iran -- Tehran -- Case studies :
موضوع	: مدیران مدارس ابتدایی -- ایران -- تهران -- اخلاق حرفه‌ای
موضوع	: Elementary school principals -- Professional ethics -- Iran -- Tehran :
موضوع	: مدیران مدارس ابتدایی -- ایران -- تهران -- نمونه‌پژوهی
موضوع	: Elementary school principals -- Iran -- Tehran -- Case studies :
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۶ الف ۷۳/۳۱۸۱ GV
رده بندی دیویی	: ۷۹۰/۰۶۹
شماره کتابشناسی	: ۴۲۰۳۰۰۱



انتشارات اندیشه نو

اخلاق حرفه ای بر نقش رهبری تحول آفرین - مدیران مدارس ابتدایی منطقه پنج تهران
تألیف : نادر نقدی شمامی

روی جلد:

آماده سازی برای چاپ: ماوی چیچکلر - تلفن: ۴۳ ۱۶ ۳۷

قطع کتاب و نوبت چاپ: وزیری، ۶۲ صفحه - چاپ اول - تهران - ۱۳۹۶

تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۸۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۱۷۹-۱۱۵-۴

مرکز نشر و بخش: انتشارات اندیشه نو - تلفن: ۵۹ ۳۹ ۹۵ ۶۶ - ۲۱

آدرس: تهران، خیابان انقلاب، روبروی دانشگاه تهران، مجتمع فروزنده، زیر همکف، پلاک ۱۰۱

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه	۹
رهبری تحول آفرین	۱۲
تاریخچه	۱۲
تعاریف رهبری تحول آفرین	۱۳
سیک های رهبری	۱۵
ویژگی های رهبری تحول آفرین	۱۶
چالش های پیش روی سازمانها رهبری تحول آفرین	۱۸
سیک رهبری تحول گرا	۲۳
اخلاق حرفه ای	۲۵
تعاریف اخلاق حرفه ای	۲۶
اهمیت اخلاق حرفه ای در سازمان ها	۲۷
مفهوم سازمانی اخلاق حرفه ای	۲۹
ویژگی های اخلاق حرفه ای	۳۱
مسئولیت پذیری	۳۱
برتری جویی و رقابت طلبی	۳۲
صادق بودن	۳۲
احترام به دیگران	۳۲
رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی	۳۳

۳۳	عدالت و انصاف
۳۳	همدردی با دیگران
۳۴	موانع رشد اخلاق حرفه ای در سازمان ها
۳۴	فقدان نگرش راهبردی به اخلاق حرفه ای
۳۴	تحلیلی نگرشی
۳۷	فراوانی
۳۸	فقدان بگین
۳۸	نارضایتی شغل
۳۹	فقدان مهارت تصمیم گیری
۳۹	موانع فیزیکی و روانی موانع کار
۴۰	عوامل پایه ای اخلاق حرفه ای
۴۰	الف) استقلال حرفه ای اخلاق علمی
۴۱	ب) خودفهمی حرفه ای
۴۱	ج) عینیت گرایی، بی طرفی و عدم جانب داری
۴۱	د) فراتر رفتن از مفهوم معیشتی
۴۲	پیشینه پژوهش
۴۲	تحقیقات داخلی
۴۷	تحقیقات خارجی
۵۳	فهرست منابع و مآخذ

مقدمه

رهبری تحول آفرین به نوعی رهبری اطلاق می شود که در آن رهبران دارای موهبت الهی هستند و برای پیروان خود انگیزش معنوی و توجه ویژه فراهم و با نفوذ بلبشاش، آنها را هدایت می کنند. رهبران تحول آفرین یک چشم انداز سازمانی پویا خلق می کنند که اغلب یک دگرگونی در ارزشهای فرهنگی برای انعکاس نوآوری بیشتر را ضروری می سازد. رهبری تحول آفرین همچنین به دنبال برقراری یک رابطه بین علائق فردی و جمعی است تا به زیردستان اجازه کار کردن برای اهداف متعالی را بدهد. «بس» موهبت الهی را به عنوان یکی از چهار مشخصه رهبری تحول آفرین مورد توجه قرار داد. موهبت الهی یک آتش است، آتشی که انرژی و تعهد پیروان را مشتعل می سازد و نتایجی بیشتر و ماورای شرح وظایف آنها ایجاد می کند.

یک بعد خیلی مرتبط با موهبت الهی، برانگیختن رطوبت الهام است. انگیزش الهام بخش نیازمند این است که رهبران به اعضای سازمان انرژی و نیرو بدهند. رهبران تحول آفرین، اهمیت ماموریت و اهداف شرکت را به طور واضح به کارکنان ابلاغ می کنند. چنین ابلاغ واضحی، به کارکنان اجازه تلاش سخت و اغلب دستیابی به اهداف ماورای شرح وظایف آنها را می دهد. در تشریح تشویق

معنوی، «بس» بیان می دارد که «رهبرانی که تشویق معنوی می کنند تمایل و توان این را دارند که به کارکنان راههای جدید نگاه کردن به مسائل قدیمی را نشان دهند، به آنها یاد دهند تا مشکلات را به عنوان مسائلی ببینند که حل می شوند و بر راه حل‌های منطقی تاکید می-کنند». علاوه بر انگیزش الهامی و تسویق معنوی، رهبران تحول آفرین به پیروان خود توجه ویژه‌ای می‌نمایند که نشان دهنده احترام ارج نهادن به آنهاست و به عنوان مربی خدمت می کنند (عاملی، ۱۳۸۱، ص. ۲۱).

رهبران تحول آفرین به چند دلیل موثر هستند: آنها قادرند هم پیروان خود را متحد کنند و هم اهداف و باورهای گروهی را تغییر دهند. رهبران تحول آفرین تصویری از یک چشم انداز آینده را به پیروان خود ارائه می کنند. از آنجا که چنین رهبرانی قادرند یک چشم انداز روشی و مورد نیاز را شکل دهند، احتمالاً قادر به برانگیختن کارکنان برای مشارکت در آن چشم انداز هم هستند. رهبران تحول آفرین زیردستان را برای انجام کار بیش از حد انتظار بر می‌انگیزانند. براساس نظر پاور و ایستمن، اثربخشی یک رهبر تحول آفرین نتیجه سه عامل است؛ موقعیت نسبی سازمان در پیوستار پذیرش سازمانی (پذیرش تغییر)، درجه تطبیق فرایند تحول آفرینی لازم برای موفقیت سازمان و

فرایند رهبری تحول آفرینی که در سازمان در حال اجراست و قابلیت‌های رهبران تحول آفرین برای اجرای فرایند مناسب تحول آفرینی، انعطاف پذیری این اطمینان را می دهد که سازمان ظرفیت فعالیت پویا یا پاسخ سریع به شرایط رقابتی در حال تغییر را دارد و بنابراین یک مزیت رقابتی ایجاد کرده یا مزیت رقابتی موجود را حفظ می کند. یک رهبر تحول آفرین، تغییر را در کل سازمان القا کرده چشم اندازی هم برای مدیران و هم کارکنان خلق می کند. به هر حال محیط خارجی که سازمان در آن فعالیت می کند، نقشی را در تعبیر عملیات اجرایی به صورت موثر یا کم کارا، ایفا می کند، الگوی رهبری تحول آفرین به جای تمرکز بر ویژگی‌های شخصی رهبر، بیشتر بر روی چیزی که رهبر انجام می دهد تمرکز می کند. در محیط‌های متلاطم، رهبران تحول آفرین احتمالا موثرترند، زیرا آنها به دنبال ریسک‌های جدید کار کردن و در جستجوی فرصتهایی برای مواجهه با ریسک هستند. پاسخ‌های موثر را به پاسخ‌های کارا ترجیح می دهند و احتمالا از وضع موجود کمتر حمایت می کنند. بنابراین آنها شاید در برابر تغییرات محیط خارجی یا پیش‌بینی آن تغییرات واکنش موثرتری نشان دهند (تونکه نژاد، ۱۳۸۹، ص. ۴۱).