

اخلاق حرفه ای معلمان با

محوریت

هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی

مؤلفان :

دکتر احمد جهانی - فردین فروغی - مریم پوررحیم

www.ketab.ir

جهانی، احمد، ۱۳۶۳-	سرشناسه
اخلاق حرفه‌ای معلمان با محوریت هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی/مولفان احمد جهانی، فردین فروغی، مریم پوررحیم.	عنوان و نام پدیدآور
اردبیل: انتشارات محقق اردبیلی، ۱۴۰۰.	مشخصات نشر
۱۳۸ ص.	مشخصات ظاهری
۳۵۰۰۰ ریال ۷۸۲-۰۰-۳۴۴-۶۰۰-۹۷۸:	شابک
فیبا	وضعیت فهرست نویسی
کتابنامه ص: ۱۳۶-۱۴۶.	یادداشت
معلمان -- اخلاق حرفه‌ای	موضوع
Teachers -- Professional ethics	موضوع
سرمایه اجتماعی -- جنبه‌های اخلاقی	موضوع
Social capital (Sociology) -- Moral and ethical aspects	موضوع
هوش فرهنگی	موضوع
Cultural intelligence	موضوع
فروغی، فردین، ۱۳۷۴-	شناسه افزوده
پوررحیم، مریم، ۱۳۶۴ -	شناسه افزوده
۱۳۷۱	رده بندی کنگره
۱/۳۷۱	رده بندی دیویی
۷۶۶۳۰۵۷	شماره کتابشناسی ملی
فیبا	اطلاعات رکورد کتابشناسی:

نام کتاب: اخلاق حرفه ای معلمان با محوریت هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی

تالیف: دکتر احمد جهانی، فردین فروغی، مریم پوررحیم

ناشر: انتشارات محقق اردبیلی

نوبت چاپ: اول سال چاپ: ۱۴۰۰ تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۷۸۲-۰۰-۳۴۴-۶۰۰-۹۷۸

قیمت: ۳۵۰۰۰۰ ریال

آدرس: اردبیل سه راه دانش بازار معطری طبقه فوقانی پلاک ۸ تلفن ۳۳۲۴۰۰۸۱

لازم است که مردم معلم را یار و مونس راستگو و بی‌ریایی که به فکر فرزندان‌شان است و از آن‌ها مراقبت می‌کند، قلمداد کنند. باری، آموزگار می‌تواند با جدیت در فعالیت‌های اجتماعی که جامعه را در مسیر درست و سازنده پیش خواهد برد، شرکت داشته باشد. ورودِ معلمان در مسائل اجتماعی و همراهی دانش‌آموزان و خانواده‌ها با ایشان در این مسیر، یکی از نیازهای اساسی جامعه‌ی امروز است. مسائلی چون حفاظت از محیط زیست، مهرورزی و کمک به هم‌نوعان، آگاهی از مسائل دینی و اعتقادی، آشنایی مردم با حقوق شهروندی، قانون‌مداری و اخلاق مداری، مواردی هستند که فرهنگیان امروز می‌توانند نقش بسیار مهمی در آموزش و آشنایی جامعه با آن‌ها داشته باشند. اخلاق به طور ساده و خلاصه، شامل شناخت صحیح از نا صحیح و آنگاه انجام صحیح و ترک نا صحیح است. دانش‌مندان، مربیان و مدیران سازمان‌ها به دلیل نتایج و کاربردهای فردی، سازمانی و اجتماعی مثبت اخلاق، توجه زیادی به این مبحث داشتند. رویکرد دنیای امروز را می‌توان بازگشت به عقلانیت و اخلاق دانست. این رویکرد بیشتر، رشته‌ها و حرفه‌هایی را تحت تاثیر قرار می‌دهد که در ارائه خدمت به انسان‌ها پیش‌تاز هستند. سازمانهای مختلف به دنبال تربیت انسان‌هایی هستند که بتوانند در جامعه جهانی به دور از تعصب و کوتاه‌نگری‌ها زندگی کنند، معتقد به اخلاقیات و ارزش‌های متعالی باشند و به حقوق و آزادی دیگران احترام بگذارند. یکی از مهمترین متغیرها در موفقیت هر سازمان، رعایت اخلاق است. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است هدف مولفان در این پژوهش

بررسی دقیق و شفاف، با کمک ادبیات نظری موجود در این حوزه ها و مطالعه
رابطه بین این متغیرها به یک جمع بندی کلی دست یابیم.

www.ketab.ir

۳	مقدمه :
۹	فصل اول
۹	رشد اخلاق حرفه ای
۹	مفهوم اخلاق حرفه ای
۱۱	ویژگی های اخلاق حرفه ای
۱۲	نظام های اخلاقی
۱۵	مبانی نظری اخلاق حرفه ای در اسلام
۱۸	عوامل پایه ای اخلاق حرفه ای
۱۹	ضرورت ترویج اخلاق حرفه ای در سازمان
۲۰	مشکلات و موانع اخلاق حرفه ای
۲۰	ارزش مداری به جای مسئله محوری
۲۱	عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه ای
۲۳	وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان
۲۳	عوامل روان شناختی مرتبط با اخلاق کار
۲۶	تحویلی نگری
۲۹	پیشگیری و درمان تحویلی نگری
۳۱	دو نظریه متمایز برای تواناسازی معلمان
۳۲	عوامل مؤثر در تولید دانش حرفه ای
۳۴	ویژگیهای ارتقاء حرفه ای معلمان

آموزش و پرورش یکی از ارکان اصلی هر جامعه می‌باشد، و معلمان و مدیران آن عهده دار تعلیم و تربیت انسانی توسعه یافته و ترویج فرهنگ و ارزشهای مربوط به جامعه است. از مفاهیم مهم که در بهبود مدیریت آموزشی در سازمان آموزش و پرورش نقش اساسی دارد، اخلاق حرفه ای در سازمان است. نبود اخلاق حرفه ای در سازمان یکی از دلایل به وجود آمدن بیگانگی سازمانی و در نتیجه باعث کاهش تعهد و مسئولیت پذیری سازمانی، باشد. اخلاقیات به طور عام به قوانین و اصولی بر می‌گردد که بایدها و نبایدها را تعریف می‌کنند. اینکه فعالیتهای یک کارمند یا مدیر در سازمان طبق اصول اخلاقی هست یا نه، به چندین عامل بستگی دارد. این عوامل شامل اخلاقیات، ارزش ها، شخصیت، تجارب شخصی و اخلاق سازمانی است که بعد اخلاق سازمانی قابلیت بررسی بیشتری دارد (رابینز، ترجمه پارسایان و اعرابی، ۱۳۸۵). در شکل گیری اخلاق سازمانی سه دسته عوامل فردی، سازمانی و فرا سازمانی دخیل هستند. عوامل فردی شامل اخلاق شخصی، خود شناسی و خود کنترلی که به عنوان حمیر مایه اصلی زمینه های شکل گیری مدیریت اخلاقی در سازمان می باشد. عوامل سازمانی شامل ضوابط و مقررات سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی که مدیریت اخلاقی را نهادینه می کند و عوامل فرا سازمانی شامل دولت، شرایط اقتصادی، محیط کاری و محیط های بین المللی می باشد که موجب جهت گیری مدیریت اخلاق شده و نهایتاً مدیریت اخلاق را در سازمان کاربردی و عملی می سازد (مجتبی دلوئی، ۱۳۸۷). رشد مقوله اخلاق حرفه ای و تاثیر آن بر نظام های تصمیم گیری در سازمانها، بخصوص در سازمانهای آموزشی از اهمیت فزاینده ای برخوردار است. توسعه اخلاق حرفه ای و هویت سازمانی در بین کارکنان و مدیران سازمانها

می‌تواند بیگانگی سازمانی را در بین آنها کاهش داده و مسئولیت‌پذیری اجتماعی را افزایش دهد (محمودآبادی، ۱۳۹۰).

عدم رعایت مسائل اخلاقی و انجام کارهای غیر قانونی و غیرمسئولانه در سازمانها می‌تواند نقش و تاثیر فراوانی در بازدهی کاری، تعهد، صداقت، امانت‌داری، احساس مسئولیت و ... در نتیجه در سلامت سازمان داشته باشد. بخصوص در سازمان تامین اجتماعی به دلیل اینکه اولاً نقش مهمی در مسایل گوناگون افراد در جامعه ایفا می‌نماید، و ثانياً سازمان تامین اجتماعی با بیش از نیم قرن سابقه فعالیت، به واسطه بیشترین ارتباط با بدنه جمعیتی کشور، گسترده ترین نهاد در عرضه نظام بیمه‌های اجتماعی محسوب می‌شود این موضوع از اهمیت و حساسیت بیشتری برخوردار است. سازمان تامین اجتماعی با به عهده داشتن وظیفه اجرا، تعمیم و گسترش انواع بیمه‌های اجتماعی در چارچوب قوانین مربوطه و با رعایت اصل عدالت دسترسی به خدمات، نقشی اساسی در پشتیبانی و صیانت از نیروی کار و بهبود مناسبات اقتصادی - اجتماعی در فرآیند توسعه کشور و هماهنگی با نظام تامین اجتماعی ایفا می‌کند. مهمترین تعهدات و حمایت‌های سازمان تامین اجتماعی عبارتند از: حمایت در برابر حوادث، بیماری‌ها و ایام بارداری، مستمری بازنشستگی، مستمری از کار افتادگی، مستمری بازماندگان، مقرری بیمه بیکاری، غرامت دستمزد بیماری، غرامت دستمزد بارداری، پرداخت هزینه وسایل کمک پزشکی، کمک هزینه ازدواج، کمک هزینه کفن و دفن و همچنین خدماتی فراتر از تعهدات قانونی خود به منظور تامین نیازهای بیمه شدگان، مستمری بگیران و خانواده های آنان ارایه می‌کند. عدم رعایت معیارهای مختلف اخلاق حرفه ای از قبیل تعهد و وفاداری، امانتداری، صداقت و راستگویی، عدالت و ... در سازمان، باعث ایجاد تبعاتی مانند نارضایتی شغلی، غیبت، کم کاری، کاهش انگیزه، احتمال ترک سازمان و همچنین زمینه بروز جرائمی نظیر رشوه خواری، خیانت در امانت،

پولشویی و دیگر تخلفات را فراهم می نماید که نتیجه آن کاهش میزان سلامت سازمانی را بدنبال دارد (خاکی، ۱۳۹۲). منشور اخلاقی هر سازمانی، از اشتراک عمومی همه اعضای سازمان در مورد اصول و قواعد اخلاقی خاصی که در جهت بهبود و توسعه فعالیت های سازمانی است، به دست می آید. در صورتی که اگر بخواهیم ارزش های خاصی را به صورت پذیرش همگانی در آوریم، باید در ابتدا از توسعه آگاهی ها و دانش های مرتبط شروع کنیم. سپس به تدریج نگرش ها را تغییر، و در نهایت به عنوان خروجی، رفتارها را تحت تأثیر قرار داد (ساراکینو، ۲۰۱۳: ۱۰۸).

اخلاقیات به طور عام به قوانین و اصولی بر می گردد که باید ها و نبایدها را تعریف می کنند. اینکه فعالیت های یک کارمند یا مدیر در سازمان طبق اصول اخلاقی هست یا نه، به چندین عامل بستگی دارد. این عوامل شامل اخلاقیات، ارزش ها، شخصیت، تجارب شخصی و اخلاق سازمانی است که بعد اخلاق سازمانی قابلیت بررسی بیشتری دارد (طاهری و همکاران، ۱۳۹۴). مقوله اخلاق سازمانی در جوامع توسعه یافته طی یک و نیم قرن گذشته به عنوان بخشی از علم مدیریت به مرور نهادینه شده است. در شکل گیری اخلاق سازمانی سه دسته عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی دخیل هستند. عوامل فردی شامل اخلاق شخصی، خودشناسی و خودکنترلی که به عنوان خمیرمایه اصلی زمینه های شکل گیری مدیریت اخلاقی در سازمان می باشد. عوامل سازمانی شامل ضوابط و مقررات سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی که مدیریت اخلاقی را نهادینه می کند و عوامل فراسازمانی شامل دولت، شرایط اقتصادی، محیط کاری و محیط های بین المللی می باشد که موجب جهت گیری مدیریت اخلاق شده و نهایتاً مدیریت اخلاق را در سازمان کاربردی و عملی می سازد (عرفانی خواه، ۱۳۹۳).