

مدیریت شفافیت در مدیریت آموزشی

آرزو بخشنده^۱ و رمضان جهانیان^۲

۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، البرز، ایران

۲ عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، البرز، ایران

چکیده

شفافیت سازمانی که متضاد اختفا و پنهان کاری در سازمان است، یکی از موضوعات اخلاقی هزاره سوم محسوب می شود و وجود مطالعات بسیار در زمینه مدیریت شفافیت سازمانی حاکی از توجه روزافزون به این مفهوم سازمانی است (واکارو، ۲۰۱۰). از دیدگاه بسیاری از محققان شفافیت پیش نیاز عملکرد مؤثر سازمانی است و اغلب سبب ایجاد سازمان هایی با اثربخشی بالا می شود. غالباً انتظار می رود شفافیت سازمانی نتایج مثبتی از قبیل مشارکت بیشتر کارمندان، ایجاد اعتماد نسبت به مدیریت سازمان، افزایش خلاقیت، یادگیری از خطاها و اشتباهات، بهبود عملکرد، افزایش رضایت شغلی کارمندان، کاهش رفتارهای مخرب کارمندان و افزایش شفافیت و وضوح نقش به بار آورد (وگلسنگ و لستر، ۲۰۰۹). هدف از این مطالعه بررسی مدیریت شفافیت در مدیریت آموزشی است.

واژگان کلیدی: مدیریت شفافیت، مدیریت آموزشی، شفافیت سازمانی، نیروی انسانی

۱- مقدمه

اثربخشی یک سازمان مستلزم ساختار مناسب و کارکنان شایسته با موقعیت کاری مناسب است. نیروی انسانی مهمترین درون داد سازمان محسوب می شود (رابینز، ۲۰۰۵). در سازمان های آموزشی انسان اهمیت ویژه ای دارد، زیرا در تمام مراحل این سیستم اعم از درونداد، فرایند و برونداد نقش دارد و علاوه بر این، هدف کلی این سازمان رشد همه جانبه انسان است (رجایی پور و بهرامی، ۱۳۸۷). شفافیت فرایندی است که اطلاعات مربوط به شرایط موجود، تصمیمات و اقدامات را قابل دسترسی، رویت و فهم می کند، هرگونه اصلاح و بهبود در کشور، بدون فهم شفافیت، همانند قدم زدن در خانه تاریک و البته بی نظم و آشفته ای است که بدون نور، هر قدمی (حتی با نیت اصلاح) می تواند خطرناک باشد لذا شفافیت مانند نوری است که مسائل را روشن می کند، ابهامات را از بین می برد و پس از آن تازه می توان نسبت به مسائل فکر و برای آنها تدبیر کرد، رویکرد شفافیت معتقد است که با ایجاد فضای شفاف و به عرصه آوردن و به ملاً عام گذاردن رفتارها و عملکردها و... می توان کیفیت و کارآمدی تصمیمات و اقدامات را بالا برد (بوذرجمهری و ثنایی، ۱۳۹۴). شفافیت از یک سو سریع ترین، کم هزینه ترین، ساده ترین، مبنایی ترین و قابل اعتماد ترین ساز و کار برای مبارزه با فساد و افزایش مسؤلیت پذیری و پاسخگویی، ارتقا شایسته سالاری، مشارکت فعال و موثر مردمی، کاهش هزینه و زمان و در نتیجه افزایش کارآمدی و سرمایه اجتماعی است (ثنایی و عبدالحسین زاده، ۱۳۹۴).

شفافیت مفهوم وسیعی است که در بخش های زیادی اعمال می گردد. شفافیت سازمانی، شفافیت مالی و حسابداری، شفافیت اقدامات و مسؤلیت های دولت، شفافیت اسنادی (زندیه، سالار سروی، ۱۳۸۸).

شفافیت در مقابل پنهان و پنهانکاری به کار می رود، به عبارت ساده تر، هر چیزی که از دید عموم پنهان نباشد معنای شفافیت را می رساند در این خصوص کانت در عباراتی شفافیت را به عنوان آزمونی برای مشروعیت معرفی کرده است (چمبر، ۲۰۰۵). معتقد است اعمالی که با حق دیگران ارتباط دارد، اگر اصل پایه ای شان اجازه در منظر عموم قرار گرفتن را ندهد، ضد حق و قانون است. سازمان بین المللی شفافیت در تعریف شفافیت چنین می گوید، شفافیت اصلی است که افراد بتوانند از تصمیمات اداری، معاملات تجاری و امور خیریه ای که زندگی آنها را تحت تاثیر قرار می دهد، نه فقط از اصل موضوع ها، واز شیوه های تصمیم گیری آنها مطلع گردند، بلکه وظیفه و تکلیف مدیران دولتی و کلیه مدیران این است که رفتار آنان قابل رویت، قابل پیش بینی و قابل درک باشد (کریستوفر، ۲۰۰۶). مقاله حاضر، ضمن آشنایی با مفهوم شفافیت به بررسی ضرورت شفافیت در مدیریت آموزشی می پردازد.

۲- ادبیات تحقیق

شفافیت مفاهیم وسیعی دارد، اما می توان گفت، شفافیت در مقابل پنهانکاری و پنهان بودن به کار می رود به عبارت دیگر آنچه از دید عموم پنهان نباشد معنای شفافیت را دربر دارد، کانت شفافیت را ابزاری برای محک زدن مشروعیت می داند (چمبر، ۲۰۰۴). شفافیت افزایش جریان به موقع و قابل اتکای اقتصادی، مالی ف اجتماعی و سیاسی است که باید در دسترس همه ذی نفعان مربوط قرار گیرد. همچنین ویشوانات و کافمن^۴ (۱۹۹۹) عدم شفافیت را به عنوان ممانعت عمده از دسترسی به اطلاعات، ارایه نادرست اطلاعات و یا ناتوانی بازار در کسب اطمینان از کفایت، مربوط بودن و کیفیت اطلاعات ارایه شده تعریف کرده اند (سینایی و داوودی، ۱۳۸۸).

سازمان شفافیت بین المللی شفافیت را اصلی می داند که افراد از تصمیم های اداری، معاملات تجاری و امور خیریه ای که زندگی آن ها را تحت تاثیر قرار می دهد، آگاه باشند؛ نه تنها از تعداد و شیوه های تصمیم گیری، بلکه از وظایف و مسؤلیت های مدیران و مسؤلان دولتی مطلع باشند و رفتار و عملکرد آن ها قابل رویت، پیش بینی و درک باشد (سایت شفافیت بین المللی، ۲۰۱۴).

یکی از راه های کاهش تصمیم گیری و مدیریت نادرست و نابجا در سازمان ها، شفافیت و آشکار ساختن اطلاعات است. در آشکار سازی اطلاعات باید اطلاعات منتشره مدیریت شود و وظایف و مسؤولیت ها به روشنی اعلام شود. شفافیت اطلاعات می تواند هم راستا با منافع سازمانی باشد، به علاوه نظارت و افزایش درک افراد از کارکردها و ایجاد احساس مشارکت در آن ها، می تواند به مدیریت سازمان یاری رساند، تصمیم گیری ها و برنامه ریزی مدیران براساس بازخورد مشتریان و رفاه آنان و همچنین با توجه به میزان دستیابی به اهداف سازمان انجام می گیرد و به بهبود تصمیم گیری کمک می کند (مانتساری، ۲۰۱۰، ۵). موفق و کار آمد بودن فرایند شفاف سازی در سازمان ها از دسترسی آسان به منابع اطلاعاتی عمومی به دست می آید. منابع اطلاعاتی عمومی اطلاعاتی هستند که از برنامه های دولت سرچشمه می گیرد (داوز و هالینگ، ۲۰۱۰، ۶). ویژگی دیگری که شفاف سازی موفق دارد، این است که اطلاعات در اختیار همه ذینفعان سازمانی قرار گیرد. ارزش های اجتماعی این منابع اطلاعات از محتوا داده های پیش بینی نشده و قابل انعطافی به دست می آید که در اختیار افراد بهره مند از اطلاعات قرار می گیرد (بلامی و تایلور، ۱۹۹۸، ۷).

۳- پیشینه پژوهش

پیشینه در برگیرنده بازنگری جامع آثار انتشار یافته از نوع منابع دست دوم در زمینه مورد علاقه پژوهشگر است. پیشینه به پتوهشگر کمک می کند تا به طور معناداری یافته های پژوهش را بر نکاتی که در مطالعات انتشار یافته مهم تلقی شده است ف متمرکز کند (اوماسکاران، ۱۳۹۰).

تاکنون پژوهشگر پژوهشی در مورد مدیریت شفافیت در مدیریت آموزشی بدست نیاورد ولی پژوهش های متعددی درباره شفافیت در داخل و خارج از کشور صورت گرفته است که برخی از پژوهش های صورت گرفته به شرح زیر است:

کریمیان، کلاهی، صفری (۱۳۹۴) در پژوهشی به شناسایی و الویت بندی عوامل موثر بر شفافیت نظام اداری ایران پرداختند نتایج نشان داد عوامل ملی، عوامل نهادی، عوامل سازمانی، عوامل بین المللی و عوامل فردی بر شفافیت نظام اداری تاثیر دارد و عامل ملی به عنوان مهمترین معیار در شفافیت اطلاعات نظام اداری قابل تامل است.

داداشی (۱۳۹۰) بر اساس گزارش و مستندات داخلی و بین المللی نوشته است، علیرغم وجود پنج دستگاه نظارتی سطح بالا در نظام، حساسیت مقام معظم رهبری و دستگاه های ذی مدخل در ابلاغ و تدوین قوانین متعدد و دارای ابعاد مختلف حقوقی در مبارزه با فساد اداری و تلاش برای استقرار و ارتقا سلامت اداری چندان که باید موفق نبوده ایم؛ به ویژه در جامعه ای که دارای اعتقادات و باورهای مذهبی و اخلاقی است، علل بسیاری در این امر دخیل است؛ ولی مهم ترین نقش وجایگاه در فساد اداری و نبود شفافیت را به فرهنگ، عدالت و قانون متعلق می داند.

رجایی پور و بهرامی (۱۳۸۷) در پژوهشی به رابطه شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداختند نتایج نشان داد وضوح و شفافیت نقش، منجر به رضایت و دلگرمی کارکنان و در نهایت تغییر بینش و نگرش فرد نسبت به وظایف و شغل خود را به دنبال خواهد داشت. این امر خود منجر به تعهد شغلی فرد و فعالیت او در جهت تحقق اهداف فردی و سازمانی خواهد شد.

کریلو مارتینز^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان مقررات انتشار اطلاعات بخش دولتی از طریق وسایل الکترونیکی، شفافیت را یکی از چالش های اصلی مدیریت عمومی در جامعه اطلاعاتی برای برقراری ارتباط بین ادارات دولتی و شهروندان و در نهایت در راستای بهبود مشروعیت دموکراتیک، معرفی کرده است. این مقاله با تمرکز بر ابزارهای جدید برای تنظیم انتشار اطلاعات مربوط به بخش دولتی و همچنین بهبود انتشار اطلاعات و شفاف سازی، ابتدا مقررات مختلف در انتشار اطلاعات از طریق وسایل الکترونیکی مربوط

به بخش عمومی موجود در کشور اسپانیا را بررسی و سپس با توجه را آن راهکارهایی را ارائه کرده است) به نقل از کریمیان و همکاران، ۱۳۹۴).

کرامپتون^۹ (۲۰۱۱) به مباحث ارزش آفرینی شفافیت و اینکه شفافیت در زمان بحران و سختی های مالی، چگونه است، پرداخت. وی شفاف سازی را جزو منافع بلند مدت و اساسی می داند و تاکید می کند که توسعه و پرورش مهارت های شفاف سازی رهبری می تواند منجر به اثربخشی و تقویت رهبری وسبک او شود؛ بنابر این توجه وبها دادن رهبر به امر شفاف سازی اطلاعات می تواند این را در سراسر سازمان رواج دهد؛ در نتیجه، رهبر و کارکنان می توانند با سهولت بیشتری با بحران ها و کاستی ها روبرو شوند، زیرا دردست داشتن اطلاعات، به تصمیم گیری ها و اقدامات بعدی کمک زیادی خواهد کرد.

اسونسون^{۱۰} (۲۰۰۷) هدف پژوهش خود را توصیف و ارزیابی الزامات قانونی برای شفافیت در موسسه های آموزش عالی کشور سوئد قرار داد و از دو روش کمی و کیفی برای کشف اسناد و مدارک حقوقی، تجزیه و تحلیل داده ها و انجام مصاحبه با مدیران برجسته موسسه های آموزش عالی و سازمان های اداری سوئد بهره جست. اودرنهایت به این نتیجه رسید که شفافیت باید در تمام مراحل مستند سازی و تصمیم گیری وجود داشته باشد و با تمام مراحل انجام کار همراه باشد؛ همچنین تصمیم ها و مستندات باید شفاف باشد و در سطوح مختلف به اطلاع برسد.

جف^{۱۱} و همکاران (۲۰۰۶) به بررسی نتایج شفافیت در بهداشت و درمان پرداختند و اثرات شفافیت بر بهداشت و درمان را شناسایی کردند. آنها دریافتند که شفافیت، تصمیم گیری بهتر و نتایج و اقدامات بهتر حاصل از تصمیم ها را تسهیل می کند و آنچه بر اثر رشد و ارتقا شفافیت در بهداشت و درمان رخ می دهد، مواردی از قبیل: دستیابی به فرصت های قابل توجهی برای کاهش مرگ و میر، درد ورنج پیش از مرگ و کاهش هزینه های غیر ضروری و خطرات و همچنین افزایش درصد بهداشت و امنیت بهداشتی انسانها در مناطق مختلف است.

۶- بحث و نتیجه گیری

سازمان های آموزشی به مدیرانی نیاز دارد که آرام دل و سالم باشند و فشارهای درونی برای انگیزش خود را بشناسند و رفتار خود را متعادل سازند. قسمت اعظم موفقیت مدیران مبتنی بر نفوذ آنان در فکر و ذهن کارکنان و اشخاص ذیربط است. برای مدیران درک و عمل به مهارتهایی که بتواند افراد را برانگیزد و هماهنگی لازم میان شخصیت فرد و نیاز سازمان برقرار کند واجد اهمیت اساسی است. بخش عمده ی مدیریت فراهم آوردن محیط مناسب کار و گردآوری کارکنان به صورت گروه هایی است که در حصول به اهداف مشترک خود و سازمان همکاری نمایند. بنابراین برای موفقیت مدیر، شناخت انگیزه ها و عوامل برانگیزاننده ی آنها در کارکنان، برای کار مناسب سازمان ضروری است.

مدیریت آموزشی در مقایسه با سایر مدیریت ها، به تجربه و قدرت یادگیری همراه با توانایی تصحیح قواعد تصمیم گیری مدیران آموزشی نیاز دارد و به لحاظ تأثیری که می تواند بر جریان و فعالیت های بهسازی کارکنان و در نتیجه بهبود کیفیت تولیدات سازمان بگذارد واجد اهمیت بسیاری است. توجه به مدیریت آموزشی در بردارنده ی دو نتیجه ی آتی و آتی است. نتیجه ی آتی مدیران آموزشی که شرایط و صلاحیت رفتار در سازمانهای آموزشی را کسب کرده باشند، بهبود شرایط کار، افزایش رضایت ایمنی خاطر کارکنان از مدیر، سازمان و کار، هماهنگی تلاشها در شکل دهی منابع و امکانات موجود در جهت تحقق اهداف سازمان و در نتیجه تقویت روحیه ی کارکنان و آمادگی آنان برای شکوفایی خلاقیت، نوع آوری و تحرک در کار است.

- Robbins SP.(2005).Management of organization behavior .Translated to Perseyan A,Aarabi .M,Tehran:Institute of Business Studies and Research ;150-153.
- Svensson , G.(2007) Legal requirements for transparency in appointments and promotions in Swedish higher education institutions.International Journal of public Sector Management, 20(2) , 118-133.
- Vaccaro, A. (2010). Corporate transparency and green management. Journal of Business Ethics, 95, 487 – 506.
- Vogelgesng, G. B., & Lester, P. B. (2009). How leader can get results by laying it on the line. Organizational Dynamics, 38(4), 252-260.

Transparency Management in Educational Management

Arezoo Bakhshandeh¹ and Ramezan Jahaniyan²

1 Ph.D. in Educational Management, Islamic Azad University, Karaj Branch, Alborz, Iran

2 member of the faculty of Islamic Azad University of Karaj, Alborz, Iran

Abstract

An organizational transparency that is opposed to concealment in the organization is one of the third dimensions of the ethics of the third millennium, and many studies of organizational transparency management point to an increasing attention to this organizational concept (Vakaro, 2010). From the perspective of many researchers, transparency is a prerequisite for effective organization and often creates high-impact organizations. Organizational transparency is often expected to have positive outcomes such as increased employee participation, trust in organizational management, creativity, learning from mistakes and errors, improving performance, increasing employee job satisfaction, reducing employee maladministration, and increasing transparency and clarity. (Walsel and Leicester, 2009). The purpose of this study is to examine the management of transparency in educational management.

Keywords: Transparency Management, Educational Management, Organizational Transparency, Human Resources