فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال اول. شماره دوم. زمستان ۱۳۹۶، صص۱۲-۱ Vol 1. No 2. 2018, p 1-12
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱) ISSN: (2588-5561)

نقش روابط انسانی در آموزش عالی

احمدرضا اسکندری[۱]. اکبر بورغانی فراهانی[۲]. محمدرضا حسنی خاله جیر[۳]

۱. دانشجوی دکتری تخصصی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج. ایران
skandari_sanjesh@yahoo.com
۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی
۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی

چکیده

سلامتی و تعادل انسان تا حدود زیادی به رفتار و روابط او با دیگران و بالعکس دارد اگر مؤسسات آموزشی (دانشگاه، آموزشگاه) بتوانند با شیوه‌های علمی و تخصصی و با مهارت‌های انسانی با دانشجویان و دانش آموزان روابط درستی برقرار کنند جامعه به نوعی تعادل و سلامتی روانی خواهد رسید. از آن جایی که دانشگاه به عنوان یک نهاد اجتماعی یکی از ارزشمندترین منابعی است که جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد و از طرفی این نهاد به جهت نقش تعیین کننده ای که در تولید و انتقال دانش دارد به عنوان یکی از شاخص های تعیین کننده میزان توسعه کشورها مد نظر قرار گرفته است.

واژه‌های کلیدی: آموزش عالی، ارتباطات، توسعه، روابط انسانی

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

مقدمه:

انسان موجودی مدنی الطبع واجتماعی است او را گریزی جزء زندگی کردن با دیگران و برقراری ارتباط با آنها نیست، روابط انسانی سر چشمه شادی ها، لطافت و بار آوری انسانی است که در سایه آن امور تسهیل می شود روان تلطیف پیدا می‌کند و استعداد ها شکوفا می شود. مدیران و معلمان و استادان عاملان و مجریان این فرآیند سعادت آفرین در فراگیران هستند. به همین دلیل باید پاسخگوی چگونگی انجام این رسالت عظیم باشند (میرکمالی، ۱۳۸۸، ص ۸). روابط انسانی یکی از مواهب الهی است که به عنوان نیاز در وجود انسان قرار داده شده تا انسان ها بتوانند یکدیگر را درک کنند و با هم زندگی کنند از آنجایی که مؤسسات آموزشی مسؤل پرورش شخصیت، منش و سولک انسانی هستند رسالت عظیمی بر عهده آنها قرار گرفته است و از این نظر جایگاه ویژه ای در میان همه سازمان‌های دیگر دارد. (موسوی، ۱۳۸۲، ص ۳۹).

از طرفی در تمام فعالیت‌هایی که انسام محور آن قرار دارد، روابط انسانی از جایگاه مهمی برخوردار است، اما این موضوع در حوزه‌های مختلف به صورت‌های گوناگون مورد توجه قرار گرفته است. ریس و برندت (به نقل از میر کمالی، ۷: ۱۳۷۲) معتقدند، روابط انسانی در یک مفهوم کل تعامل‌های بین افراد، تعارض‌ها و روابط گروه ها را شامل می‌شود. میر کمالی (۶: ۱۳۷۲) در تبیین این مفهوم اظهار می‌دارد، روابط انسانی متوجه رابطه یا روابط مثبت و هدفداری است که بین دو یا چند انسان وجود دارد.

برگر بر این باور است که در حال حاضر، روابط انسانی، مهارت عملی سازگاری فرد با محیط خویش است. روابط انسانی به توانایی بر قراری ارتباط با عقاید و احساسات دیگران اشاره می‌کند. ثمره چنین ارتباطی پرورش خوی اجتماعی در افراد است. از ویژگی های دیگر روابط انسانی مطلوب آن است که در روابط انسانی سازمان یافته اختلافات نژادی، اخلاقی، طبقات اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و آموزشی مطرح نیست، بلکه احترام گذاشتن به شخصیت فرد و محترم شمردن ارزش‌های انانی اهمیت دارد (به نقل از گریفث، ترجمه بخشی، ۲۶: ۱۳۷۴).

مبانی نظری:

اهمیت و ضرورت تحقیق:

روابط انسانی مظهر وجود و ارزش انسان ها می‌باشد روابط انسانی پدیده‌ی رفتاری اجتماعی گروه‌های انسانی است که شکل و نوع آن به عنوان وجه تمایز انسان و سایر موجودات به شمار می‌رود. بقول آرنولد جی توین بی مورخ و فیلسوف مشهور انگلیسی: قدرت برقراری روابط با دیگران و داشتن رفتار مطلوب و چگونگی ارتباطی که یک انسان با دیگران دارد از تمام دانش و مهارت‌های او مهمتر و ارزشمندتر است. انسان‌ها ناگزیر به ارتباط با دیگران هستند. موضوع روابط انسانی به ویژه بر بستر تربیتی در زیر مجموعه اجتماعی شدن موجودات انسانی مطرح است، زیستن در دنیا چون با دیگران و

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

در کنار دیگران است. خواه نا خواه به نوعی هم زیستی منجر می شود و با توجه به این که ارتباط بخش جدایی ناپذیر هستی است و جزو شرایط اساسی تکامل انسان و خارج شدن او از خامی و رفتار حیوانی است و بدین تربیت سبب شرط انسان شدن است. با از میان رفتن زمینه همدلی و ارتباط زمینه شکوفایی هستی انسانی نیز از میان می رود انسان بودن با دیگران بودن است (نقیب زاده ۱۳۷۶-۲۰۲).

اهمیت روابط انسانی از منظر کارکردهای سه گانه مدیریت نیز قابل توجه است. هرسی و بلانچارد (ترجمه علاقه بند، ۱۵:۱۳۷۷). لذا همان گونه که مورگانت (۱۹۹۱:۱) اظهار داشته است مدرس باید به اهمیت روابط متقابل خود با دانشجویان توجه داشته باشد و اقدامات و فعالیت هایی را که در بهبود و ارتقاء سطح تعاملات او با دانشجویان موثر است مورد نظر قرار دهد. کوپر و سیمونز (۲۲۵: ۲۰۰۳) این سوال را مطرح می کنند که چرا یک مدرس باید به مسائل انسانی توجه داشته باشد و سپس در پاسخ اظهار می دارند، اهمیت روابط انسانی بدین خاطر است که افراد کلاس، در طی روز، ساعت های زیادی را در کنار مدرس به سر می برند، به این دلیل او در قبال آنچه برای فراگیران اتفاق می افتد مسئول است.

در نتیجه با تأثیرگسترده و چشم گیری که روابط انسانی درحوزه های گوناگون زندگی بشر گذاشته است، بنابراین اهمیت ضرورت انجام تحقیق را می توان در تجزیه وتحلیل دیدگاههای مختلف نسبت به روابط انسانی با توجه به تفاوت ها وشباهت هایی که دارند دانست.

روابط انسانی و ارتباطات در سازمان آموزشی:

روابط انسانی در یک سازمان آموزشی، از جمله دانشگاه و کلاس درس، فرآیند برقراری، حفظ و گسترش رابطه پویا و متقابل بین اعضای یک سیستم اجتماعی است که از طریق تامین نیازهای مختلف فرد و گروه، تفاهم، احساس رضایت و سودمندی متقابل ایجاد می‌شود (میر کمالی، ۲۲:۱۳۷۸).

روابط انسانی مجموعه تعاملات و واکنش های بین دو یا چند نفر است که در نهایت به درک یکدیگر و تامین نیازهای آنان منجر می شود.

ارتباطات یکی از کارکردهای روابط انسانی است یعنی این که چگونه از طریق ابزارها و مجاری گوناگون آنچه را که در نظر داریم به دیگری منتقل کنیم که این راه الزاماً همیشه سخن گفتن و گفتگو نیست ما با بسیاری رابطه انسانی برقرار می کنیم در حالی که ممکن است در این رابطه انسانی با آنان ارتباط کلامی زیادی برقرار نکرده باشیم بنابراین ارتباطات یکی از کارکردهای روابط انسانی و مدیریت است.

اصول ارتباطات در مراکز آموزشی

ـ اولین اصل در ارتباطات مطلوب انسانی همزیستی در جمع همدلی و همفکری و هم زبانی با یاران است.

ـ دومین اصل همکاری و همیاری با یکدیگر است.

ـ سومین اصل مدد رسانی به همدلان و مشکل گشایی از همفکران در حد توان و امکان است.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

این سه اصل به هم پیوند نمی خورند مگر مدیر یا رهبری هم جوش و هم کوش در میان جمع باشد و اگر چنین باشد اصل بزرگ روابط انسانی مطلوب و صفا بخشی به فضای همزیستی گروهی ورود می کند و هر دم اوج می گیرد.

روابط انسانی در سازمانهای آموزشی

انسان موجودی اجتماعی است و اجتماعی بودن او محصول ارتباط با دیگران است . هر فرد در محیط زندگی اش، کارش، تفریحش، عبادتش، نیاز مند به برقراری روابط با دیگران است از میان همه عوامل شادی و عادت آفرین شاید بدون گذافه گویی، بر قراری رابطه انسانی مطلوب عمده ترین عوامل خوش بختی و موفقیت هرکس در زندگی است به طوری که همه انسانها به داشتن توانایی بر قراری ارتباط با سایر انسانها نیاز دارند این توانایی را اصطلاحاً مدیریت برقراری روابط انسانی می نامند اهمیت و حساسیت ایجاد روابط انسانی آنرا به عنوان یک دانش مطرح می سازد.

مدیریت روابط انسانی در سازمانهای آموزشی:

مدرسه یک سازمان به تمام معنا انسانی است و تمام ابعاد وجودی آن از انسان و با انسان و برای انسان است و بهمین خاطر می‌توان گفت مدیریت آموزش یعنی مهارت در روابط انسانی. و از اینرو مدیران مدارس باید به ارزش شخصیت هر فرد در مدرسه ایمان عمیق داشته باشند و صمیمانه در پرورش استعداد ها باقوه هر فرد کوشش لازم را به عمل در آورند، چنین ایمانی وسیله به وجود آمدن محیطی خواهد شد که در آن همگان پرورش می یابند و رشد می کنند او باید معتقد باشد که هر معلم، مربی و یا دانش آموز یدارای ارزشی است و می تواند منشأ خدماتی در مدرسه گردد. اگر در خدمت فردی قصور شود به علت ناتوانی مدیریت است . اعتقاد به ارزش دیگران جهت ایجاد محیطی که در آن هر فرد به شخصیت دیگران احترام بگذارد، لازم و ضروری است. اگر مدیری به توانایی های بالقوه افراد ایمان داشته باشد، کوشش‌های رهبری او سبب پرورش و رشد شغل آنان خواهد شد. زیرا اشخاص مایل اند که بر حسب توقعی که دیگران از آنها دارند رفتار نمایند. مدیر مدرسه با اعتقاد به ارزش فردی معلمان و قدر شناسی از آنان موجب ایجاد محیط مطلوبتر و نهایتاً توفیق بیشتری می گردد.

اهداف روابط انسانی در مدیریت آموزشی:

در توجه به روابط انسانی در واحد های آموزشی دو هدف عمده و اساسی مورد نظر است:

الف: حفظ حرمت و شان مقام انسانی در محیط کار

ب: افزایش بهره وری سازمان از طریق استفاده اصولی و بهتر از منابع انسانی

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

نوع نگاه به انسان در دیدگاه های مختلف متفاوت است اسلام انسان را بالفطره پاک، مایل به خیر و دمیده شده به وسیله روح خدایی می‌داند. این نگرش آدمی را به عنوان اشرف مخلوقات، خلیفه خدا بر روی زمین به حساب می آورد و جمیع مخلوقات را در خدمت او می‌داند. مدیر مدرسه باید بداند که دانش آموز، مربی یا معلم کرامت دارد و باید با رعایت جنبه انسانی زمینه‌های رشد آنها را فراهم نماید. مدیر آموزشگاه باید بداند که حفظ کرامت افراد موجب انگیزش و ارتقاء روحی آنان و نهایتاً بهره دهی بیشتر می گردد که ماحصلش افزایش بهره بری سازمان می باشد.

شاخص های روابط انسانی مطلوب در سازمانهای آموزشی:

۱-درک توانمندی ها، استعداد ها، علایق، نیازها و مشکلات فراگیران:

همه معلمان و دانش آموزان و حتی اولیا ء به عنوان انسان دارای نیاز های هستند که سلامت آنها به تأمین آنها بستگی دارد. انگیزه و میل به انجام کار و مسئولیت پذیری انسانها با نیازهای آنها رابطه مستقیم دارد. هر میزان هم خوانی بین نیازها ی فرد و کار او بیشتر باشد تحرک او بیشتر خواهد بود. مدیر مدرسه باید تلاش نماید تا بر توانمندی ها واستعداد ها و همینطور نیاز های افراد زیر مجموعه اش آگاه گردد. و سعی به در فعلیت در آوردن توانمندی های بالقوه و تأمین نیاز های آنان موجبات نزدیک شدن به تحقق اهداف آموزش و پرورش را فراهم می سازد.

۲-پذیرش تفاوت‌های فردی:

سازمان آموزش مکان شکوفایی و پرورش استعداد هایدانش آموزان است. اگر چه بیشتر آموزش‌ها به صورت گروهی انجام می پذیرد اما تعلیم و تربیت امروز به سوی آموزش فردی پیش می رود. کلاس های درسی مدارس مو قعی اثر بخش و کارای دارد که برنامه های مناسبی برای یکایک افراد با توجه به استعداد هر یک از آنها پیش بینی و اجراء شود برای نیل به این مقصود نقش مدیر بسیار حساس است.

۳ -دوست داشتن دیگران:

یکی از موضوعات بسیار حساس در همه مدیریت‌ها و بویژه مدیریت آموزشی مسئله توان با مهارت دوست داشتن افراد زیر مجموعه است. اصولاً کسی نگرش مثبتی نسبت به انسان ها در کل و نیروهایی که با آنها کار می کند نداشته باشد مدیر خوبی نخواهد بود. همان گونه که رمز موفقیت در مدریت موفق شدن در کار کردن با انسانهاست، رمز پیروزی در کارها با انسان ها نیز دوست داشتن همکاران و انسانها ی است که کار توسط آنان انجام می گیرد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

٤-خوب گوش دادن و پذیرفتن افراد:

خوب گوش دادن و خوب شنیدن از مهم ترین عوامل ارتباط و بر قراری روابط انسانی است. بسیاری از مشکلات سازمان ها و عصبانیت ها با خوب گوش دادن به درد و دل ها و مشکلات افراد حل می شود.

٥-برقراری بهداشت روانی در محیط آموزشی:

هر محیط آموزشی دارای جوی است که ممکن است آن محیط را سرد، خشک، غیر قابل اعتماد، ترس‌آور، و یا گرم، صمیمی، قابل انعطاف، قابل اعتماد و حمایت کننده تر سازد. هر چه جو سازمان مثبت تر باشد، برقراری روابط انسانی آسان تر خواهد بود.

نقش مراکز آموزشی در روابط انسانی:

روابط انسانی مجموعه تعاملات و واکنش‌های بین دو یا چند نفر است که در نهایت به درک یکدیگر و تامین نیازهای آنان منجر می شود ارتباطات یکی از کارکردهای روابط انسانی است یعنی این که چگونه از طریق ابزارها و مجاری گوناگون آنچه را که در نظر داریم به دیگری منتقل کنیم که این راه الزاماً همیشه سخن گفتن و گفتگو نیست ما با بسیاری رابطه انسانی برقرار می‌کنیم در حالی که ممکن است در این رابطه انسانی با آنان ارتباط کلامی زیادی برقرار نکرده باشیم بنابراین ارتباطات یکی از کارکردهای مدیریت است و این سوال که مدیریت را بیشتر بداند یا ارتباطات را؟ سوال قابل تاملی است زیرا ارتباطات یکی از کارکردهای مدیریت است و اگر بگوییم که باید مدیریت بدانند که واقعاً باید بدانند؛ باید ارتباطات را هم به مثابه یکی از کارکردهای مدیریت بدانند.

امروزه آموزش عالی و آموزش و پرورش بعنوان یکی از خرده سیستم های جامعه نقش مهمی در فرایند روابط انسانی و توسعه آن دارد از این رو چنین نهادی که خود توسعه آفرین است و موتور محرکه همه ابعاد توسعه است نیاز مبرمی به توسعه درونی خود دارد. به عبارت دیگر در فرایند توسعه تغییر و تحول در ساختار برنامه ها اهداف و روش ها در همـه نهـادهای اجتمـاعـی بویژه آموزش و پرورش ضرورتی اجتناب ناپذیر است.

ریشه اصلی همه مشکلات و بحران های تعلیم و تربیت در نحوه مدیریت آموزشی است اگر مدیریت آموزشی اصلاح گردد و تغییر و تحول اساسی در آن ایجاد شود مسائل و مشکلات دیگر نظام آموزشی نیز اصلاح خواهد شد.

یکی از راههای تغییر و تحول در مدیریت آموزشی و اصلاح آن کاربست مدیریت مشارکتی است. مشارکت یکی از مهم ترین مفاهیمی است که توسط دانشمندان مختلفی مورد تعریف قرار گرفته است برخی مشارکت را تصمیم گیری مشترک تعریف کرده اند و مشارکت را شامل هر فرایندی می دانند که از طریق آن کارکنان سهمی در رسیدن به تصمیم های مدیریتی در سازمان دارند.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

راهکارهای گسترش روابط انسانی مطلوب در مراکز آموزشی:

۱- تقویت روحیه ابتکار و حس مسئولیت در کارکنان

۲- افزایش میزان بهره وری در سازمان

۳- تقویت روحیه کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان

۴- افزایش تفاهم متقابل در طرفین کار و کاهش فاصله بین آنها

۵- ایجاد امکان استفاده از تجارب علمی و نظرات و اندیشه های کارکنان

۶- ایجاد کانالهای ارتباطی موثر در سازمان و توزیع مناسبتر اطلاعات

۷- تقلیل میزان سوء ظن ها، تنش ها، شکایات و دعاوی مربوط به کار

۸- ایجاد عاملی جهت افزایش تحریک و کارآیی در مدیران

۹- ایجاد زمینه مناسب برای پذیرش تغییرات و تحولات مناسب در کمیت و کیفیت کار

عناصر و مولفه مهم ارتباط انسانی در مراکز آموزشی:

مهمترین عنصری که در برقراری یک ارتباط انسانی مطلوب که باید بدان توجه کرد مسئله تفاهم است تفاهم در لغت به معنی «یکدیگر را فهمیدن و ادراک متقابل و درک کردن چیزی از همه» است تفاهم نوعی هم زبانی و همدلی هم هست و جریانی است که با حواس ظاهر تنها بخشی از آثار آن قابل لمس و رویت است.

همچنین یکی از مولفه های اساسی دیدگاه انسان گرایی تاکید بر تحقق یادگیری در محیط های اجتماعی است که روابط انسانی خوبی بر آن ها حاکم است (ابراهیمی قوام، ۳۷۴: ۱۳۷۲). به عقیده نیک نانی (۲۱۸: ۱۳۷۷) رابطه خوب مدرس با افراد کلاس در کیفیت تدریس و رضایت آن ها نقش ملموسی بر عهده دارد. از طرفی ارسطو انسان را حیوانی اجتماعی (شهری) می داند و بر آن است که چون انسان به طبیعت اجتماعی است، جامعه زمینه تحول اوست (نقیب زاده ۱۳۷۵-۷۱).

پایه‌های اصلی تفاهم در ارتباطات مطلوب انسانی در مراکز آموزشی:

الف) نیاز به امنیت روانی در بین دانشجویان و هیت علمی و کارکنان

ب) نیاز به تعلق داشتن و مورد تحسین قرار گرفتن در بین دانشجویان و هیت علمی و کارکنان

ج) نیاز به پذیرش و مقبولیت متقابل در بین دانشجویان و هیت علمی و کارکنان.

عوامل موثر در روابط انسانی مراکز آموزشی

عواملی نظیر فرهنگ، آزادی، مساوات، امنیت، طبقه اجتماعی، فرصت انگیزه، نقش و پایگاه اجتماعی در ارتباطات انسان‌ها اثر گذار است.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

برای گسترش روابط انسانی مطلوب در سازمانهای آموزشی باید قبلاً مقدمات کار و زمینه اجرا مهیا گردد جهت نیل به این مقصود توجه به عوامل زیر ضروری است:

۱- گرایش به عدم تمرکز

۲- کاهش بوروکراسی

۳- ثبات مدیریت

۴- آموزش نیروی انسانی

۵- تغییر و تحول در ساختار اداری و آموزشی

شیوه اجرا:

برای این که روابط انسانی به عنوان یک فرهنگ در مدیریت سازمان‌های آموزشی و مدرسه اجرا شود به عوامل زیر نیازمند است:

الف) احترام و اعتماد متقابل به مدیران و کارکنان

ب) شرکت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها

ج) ایجاد انگیزه در کارکنان

د) برخورد انسانی با زیردستان

و) توجه به نیازهای معنوی کارکنان

ی) ارزش نهادن به شخصیت و کرامت انسانی

عوامل تحکیم و نحوه ایجاد روابط انسانی در مراکز آموزشی:

- ایجاد جو اعتماد و اطمینان
- دوستی و محبت
- آزادی بیان، افکار و عقاید
- احساس همبستگی دوسویه
- سعی و کوشش برای برآوردن نیازها
- استفاده از امکانات و مقررات برای حفظ منافع افراد
- کوشش برای درک طرف مقابل
- شرکت در تصمیم گیری
- احساس تعلق به سازمان و موسسه
- رازداری
- اغماض در مورد بعضی از خطاها

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

- رعایت عدالت
- طرز بیان - حفظ خونسردی
- خوب گوش دادن
- برقرار کردن روابط غیر رسمی

پیشینه پژوهش:

در حالی که نظریه پردازان کلاسیک عمدتاً به ساختار و فوت وفن سازمان ها علاقه مند بودند، نظریه پردازان نئوکلاسیک به منابع انسانی پرداخته و مسائلی همچون انگیزش فرد و رفتار او را مورد بررسی قرار دادند نظریه پردازانی همچون مایو، مازلو، مکگرگور، هرزبرگ و ... انسان را به عنوان موجودی که نمی‌توان با آن همانند جسمی سرد و بی روح برخورد کرد، معرفی و بر توانایی‌ها و ظرایف او تأکید ویژه کردند. التون مایو با مشهورترین پژوهش اجتماعی خویش یعنی مطالعات هاثورن به عنوان بنیان گذار نهضت روابط انسانی در تاریخ شناخته شده (کل، ۱۳۷۶: ۹۰) نتایج عمدهٔ تحقیق او بر این تأکید دارد که کارکنان را همواره به مانند یک گروه باید مد نظر قرار داد و از پاداش‌های معنوی و روابط غیر رسمی در کار نباید غافل شد.

بارنارد و سلزنیک (اسمیت، ۱۳۸۲: ۱۳) در تحقیقی با عنوان مشارکت کارکنان در امر برنامه ریزی و اجرا نشان دادند که ضمن تاکید بر روابط غیر رسمی، دو شرط کارایی و اثر بخشی را برای پایداری و بقای نظام سازمانی ضروری می باشند.

اوچی (۱۹۸۱) در دانشگاه **UCLA** با تلفیقی از نظریه هی **A1** آمریکای **J** ژاپنی به ارائه نظریه **Z** خویش پرداخت که هر چند بر رفتار سازمانی متمرکز بود لیکن نشان داد که با انسانی کردن همهٔ شرایط می توان تولید و منافع سازمان و عزت نفس کارکنان را افزایش داد. او معتقد است در حالی که ژاپن بر عوامل انسانی تأکید دارد، ایالات متحده فنّاوری را به عنوان کلید افزایش تولید می‌نگرد (خورشیدی، الف، ۱۳۸۲: ۱۵۱). که هر دو عامل در جایگاه خویش از اهمیت ویژه ای بر خوردار است.

ریس و برندت (به نقل از میر کمالی، ۱۳۸۵: ۲۳) روابط انسانی را در مفهوم وسیع آن شامل همهٔ تعاملات بین مردم، تعارضات، کوشش های معاضدت آمیز و روابط بین گروهی دانسته که به زندگی شخصی و موقعیت های کاری آنان مرتبط است.

نظریه روابط انسانی به این اصل پی برده است که دستگاه مدیریت نمی تواند رضایت کارکنان را تنها با رابطهٔ ساده بین کار و اختیار ایجاد کند، بلکه باید با به وجود آوردن دوستی، صمیمیت، همدلی و همکاری در بین کارکنان که از اصول مهم بنیادی ایجاد همبستگی بین اعضا به حساب می آید، سعی در به حداکثر رسانیدن کارایی آنان کنند (پرهیزکار، ۱۰۳:۱۳۸۸) عسگریان نیز (۱۳۷۸: ۲۱) اعتقاد دارد روابط انسانی یعنی اینکه چه کنیم تا رفتارهای مطلوب سازمان در کارکنان بروز و حدوث یابد؛ و

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

بالاخره میرکمالی معتقد است که سازمان آموزشی، فرایند برقراری، حفظ و گسترش رابطهٔ هدفدار پویا و دو جانبه بین اعضای یک سیستم اجتماعی است که با تأمین نیازهای منطقی، اجتماعی و روانی فرد و گروه، سبب تفاهم، احساس رضایت و سودمندی متقابل و به وجود آمدن زمینه‌های اعتماد، انگیزش، رشد و تسهیل در نیل به اهداف آمو زشی می‌شود (میر کمالی، ۱۳۸۱: ۲۲).

در همهٔ این تعاریف به نوعی بر اعطای نوعی آزادی عمل و درک قابلیت های فردی تأکید شده است. به دیگر سخن، این روابط است که در اشکال مختلف به نیازهای انسان پاسخ می‌دهد، زیرا با نگاهی به نیازهای انسان به این نتیجه می‌رسیم که همهٔ نیازهای او بدون وجود اشخاص دیگری که با آنها ارتباط برقرار کند، تأمین نمی شود.

جمع بندی:

همانطور که می دانیم فقدان آگاهی از شیوه های صحیح برقراری ارتباط سبب می شود که انسان ها در محیط های مختلف یکدیگر را به درستی درک ننمایند و این خود عامل اصلی بروز اختلاف در بین آنان می‌گردد. چنانکه برخی صاحب نظران معتقدند تمامی مشکلات جهانی بدلیل ناتوانی انسان ها در ایجاد ارتباط با یک دیگر است.

از طرفی فرایند برقراری، حفظ و گسترش رابطه مدار، پویا و دو جانبه بین اعضای سازمان‌های آموزشی که با تأمین نیازهای منطقی و روانی فرد و گروه سبب تفاهم، احساس رضایت و سود مندی متقابل و بوجود آمدن زمینه‌های انگیزش، رشد و تحصیل در نیل به اهداف عالیه آموزش می‌شود. بنا بر تعریف فوق بر مدیریت مدرسه و بعنوان مسئول آن فرض است که اگر در محیط کاری بین او و همکارانش یا او و فراگیران یا بین همکاران و فراگیران رابطه دو جانبه زنده و با هدف سازندگی وجود ندارد این رابطه را به وجود آورد و یا این که میزان ارتباط محدودیت است آنرا توسعه بخشد. در عین حال این رابطه باید برای طرفین قابل استفاده و سود بخش باشد، رابطه انسانی مطلوب منجر به تأمین نیازهای اجتماعی و روانی طرفین می شود.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

فهرست منابع و مآخذ

ـ ابراهیمی قوام، صفری. (۱۳۷۲). نقش روابط انسانی در آموزش موثر. پیوند. ۱۷۳، ۳۸-۳۴.

ـ میر کمالی، سید محمد (۱۳۷۲). روابط انسانی در مدرسه. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. ۷، ۶-۱۲.

ـ بیلر، رابرت. (۱۳۷۶). کاربرد روانشناسی در آموزش. ترجمه پروین کدیور. تهران: نشر دانشگاهی.

ـ دهنوی، حسین. (۱۳۷۲). معلم موفق. تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.

ـ رشید پور، مجید (۱۳۷۳). معلم نمونه. تهران:کعبه.

ـ رضائیان، علی. (۱۳۷۳). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

ـ عباس زادگان، سید محمد. (۱۳۷۶). اصول و مفاهیم اساسی در برنامه ریزی درسی. تهران: حوزه هنری.

ـ گریفیث، دانیل. (۱۳۷۴). روابط انسانی در مدیریت آموزشی. ترجمه خداداد بخشی. تهران: مارلیک.

ـ میر کمالی، سید محمد (۱۳۷۸). روابط انسانی در آموزشگاه. تهران:یسطون.

ـ علاقه بند علی، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزش

ـ میر کمالی سید محمد، رفتار و روابط در سازمان مدیریت

ـ فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره مسلسل ۱۳ـ ۱۳۸۰

ـ نصیری، خجسته نیا، حسین، محمد، روابط عمومی در چهارده گفتار، اداره کل تبلیغات – وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۷۶، چاپ اول، تهران

ـ قاضی، علی میر سعید، تئوری و عمل در روابط عمومی و ارتباطات، مبتکران، ۱۳۸۲، چاپ چهارم، تهران

ـ دکتر فرهنگی، علی اکبر، ارتباطات انسانی، جلد اول، مبانی، خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۸۲، چاپ هفتم، تهران

ـ دکتر دادگران، سید محمد، مبانی ارتباطات اجتماعی، انتشارات مروارید، ۱۳۸۵، چاپ نهم، تهران

ـ ولز، ویلیام، تبلیغات تجاری (اصول و شیوه های عمل)، ترجمه سینا قربانلو، مبلغان، ۱۳۸۳، چاپ اول، تهران

ـ نوری، محمداسماعیل (۱۳۷۰). معلم و شاگرد. قم: شکوری.

ـ نیکنامی، مصطفی. (۱۳۷۷). نظارت و راهنمایی آموزشی. تهران: سمت.

ـ هرسی، پال و بلانچارد، کنت. (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی علاقه بند. تهران: امیر کبیر.

__Cooper, P. and Simonds, C. (2003).
__Communication for the Classroom Teacher. Boston: Allyn & Bacon.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

__Kearney, P. , Plax, T. and Allen, T. (2002). Understanding Student Reaction to Teachers who misbehave. In: Cheserbo, J. and McCrisken, J. (Eds.) Communication for Teachers. Boston: Allyn and Bacon.

__Morganas, L. (1991). Good Teacher-Student Relationships: A Key Element in Classroom Motivation and Management. Journal of Education, 112 (2).

__Motets, T. and Richmond, V. (2002). Student Nonverbal Communication and Its Influence on Teachers and Teaching. In: Cheserbo, J. and McCroskey, J. (Eds.) Communication for Teachers. Boston: Allyn and Bacon.

__Shobe, R. (2003). Respecting Diversity: A Classroom Management Technique, a Study of Incarcerated Adult Students. JCE. 54 (2).

__Wilson, S. And Cameron, R. (1996). Student Teacher Perception of Effective Teaching: A Development Perspective. Journal of Education for Teaching. 22 (2), 181-195.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]