

هوش اخلاقی

راهکاری برای موفقیت مدیران و دستیابی به

سلامت سازمان

نگارش:

نجمه مشروقی فرد

سرشناسه	: مشروحی فرد، نجمه، ۱۳۵۶ -
عنوان و نام پدیدآور	: هوش اخلاقی راهکاری برای موفقیت مدیران و دستیابی به سلامت سازمانی/نگارش نجمه مشروحی فرد.
مشخصات نشر	: قم: نشر قیام، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	: ۱۹۷ ص.
شابک	: ۸۰۰۰۰ ریال : 978-964-2767-40-3
وضعیت فهرست نویسی	: قیما
پادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۷۱ - ۱۹۲.
موضوع	: مدرسه‌ها - جنبه‌های اخلاقی
موضوع	: مدیران مدارس - اخلاق حرفه‌ای
موضوع	: سازمان - جنبه‌های اخلاقی
رده بندی کنگره	: ۲۸۸۲۳۵۲ / ۱۳۹۳۲۸۰۶LB / ۵۳۵۹م
رده بندی دیویی	: ۲/۳۷۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۲۸۸۲۳۵۲
بروز رخواست	: ۱۳۹۳/۰۴/۲۱
تاریخ پاسخگویی	: ۲۸۸۲۳۹۶
کد بنگ	: ۲۸۸۲۳۹۶



هوش اخلاقی راهکاری برای موفقیت مدیران و دستیابی به سلامت سازمان

نگارش: نجمه مشروحی فرد

ناشر: انتشارات قیام/قم خیابان شهدا/کوی ممتاز/شماره ۷۱

تلفن: ۰۲۵/۳۷۷۴۰۵۸۷

نوبت و سال چاپ: اول ۱۳۹۴

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

طراح جلد: سید احمد بنی هاشم

شابک: ۳-۴۰-۲۷۶۷-۹۶۴-۹۷۸

قیمت: ۸۰۰۰ تومان

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه.....	۱۱
پیشگفتار.....	۱۴
بخش اول: ادبیات نظری هوش اخلاقی.....	۱۹
۱-۱- تاریخچه هوش اخلاقی.....	۱۹
۲-۱- مفهیم اخلاق.....	۲۰
۳-۱- تعاریفی از اخلاق.....	۲۱
۴-۱- نظریه های اخلاق.....	۲۴
۵-۱- اصول جهان شمول اخلاق.....	۲۵
۶-۱- هوش و انواع آن.....	۲۶
۷-۱- هوش اخلاقی.....	۳۲
۸-۱- شرح عناصر و ساختار هوش اخلاقی.....	۳۸
۱-۸-۱- فضیلت های هفت گانه بوریا.....	۳۸
۲-۸-۱- ده شایستگی های اخلاقی لنیک و کیل.....	۴۰
۳-۸-۱- اصول چهارگانه اخلاقی لنیک و کیل.....	۴۰
۹-۱- اصول هوش اخلاقی از دیدگاه اسلام.....	۴۱
۱-۹-۱- اصول بوریا از دیدگاه قرآن و معصومین (علیهم السلام).....	۴۱
۲-۹-۱- اصول لنیک و کیل (هوش اخلاقی مدیران) از دیدگاه قرآن کریم و ائمه معصومین (علیهم السلام).....	۴۴
۱۰-۱- اصول عملی هوش اخلاقی.....	۴۶
۱۱-۱- فواید هوش اخلاقی.....	۴۷
۱۲-۱- پرورش هوش اخلاقی.....	۴۸
۱۳-۱- اخلاق کار.....	۵۱
۱۴-۱- لزوم رعایت اخلاق در مراکز علمی و سازمان های آموزشی.....	۵۴

۵۶	۱۵-۱- رهبری اخلاقی در سازمان های آموزشی
۵۹	۱۶-۱- هوش اخلاقی لازمه کار مدیران
۶۱	۱۷-۱- اصول پنج گانه اخلاق رهبری
۶۴	۱۸-۱- فوائد مدیریت هوش اخلاقی در سازمان
۶۶	۱۹-۱- تأثیر هوش اخلاقی بر بهبود عملکرد و موفقیت سازمان
۶۹	۲۰-۱- عوامل تأثیر گذار بر هوش اخلاقی
۷۱	۲۱-۱- راه کارهایی برای مدیران جهت آموزش هوش اخلاقی به کارکنان
۷۵	۲۲-۱- شنها اتی برای ارتقاء هوش اخلاقی در سازمان
۷۷	بخش دوم: سلامت سازمانی
۷۷	۱-۲- تاریخچه سلامت سازمانی
۷۸	۲-۲- مفهوم سلامت سازمانی
۸۳	۳-۲- مفهوم سلامت سازمانی
۸۴	۴-۲- سلامت سازمانی
۸۹	۵-۲- شرح عناصر و ساختار سلامت سازمانی
۹۹	۶-۲- شاخص های سلامت سازمانی
۱۰۲	۷-۲- سازمان سالم
۱۰۳	۸-۲- ویژگی های سازمان سالم
۱۰۹	۹-۲- ویژگی های سازمان ناسالم
۱۱۲	۱۰-۲- فرایند ارزیابی سلامت سازمانی
۱۱۲	۱۱-۲- ابعاد پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI)
۱۱۳	۱۲-۲- مؤلفه های کلیدی ایجادکننده سلامت سازمانی
۱۲۰	۱۳-۲- عوامل مؤثر بر سلامت سازمانی
۱۲۱	۱۴-۲- مهمترین عوامل حفظ سلامت سازمانی
۱۲۳	۱۵-۲- تأثیر سلامت سازمانی بر نیروی انسانی
۱۲۶	۱۶-۲- سلامت سازمانی و اثربخشی
۱۲۹	۱۷-۲- سلامت سازمانی مدرسه

هوش اخلاقی راهکاری برای موفقیت مدیران و دستیابی به سلامت سازمان/ ۹

- ۱۸-۲- خواص ویژه سیستمهای آموزشی..... ۱۳۲
- ۱۹-۲- ویژگیهای مدرسه سالم..... ۱۳۵
- ۲۰-۲- ویژگیهای مدرسه ناسالم..... ۱۳۷
- بخش سوم: پیشینه های تحقیقات در راستای این موضوع..... ۱۳۹
- ۱-۳- پیشینه تحقیقات هوش اخلاقی و اخلاق در داخل کشور..... ۱۳۹
- ۲-۳- پیشینه تحقیقات هوش اخلاقی و اخلاق در خارج از کشور..... ۱۴۵
- ۳-۳- پیشینه تحقیقات سلامت سازمانی در داخل کشور..... ۱۴۹
- ۴-۳- پیشینه تحقیقات سلامت سازمانی در خارج کشور..... ۱۵۴
- ۵-۳- جمع بندی تاریخچه..... ۱۵۷
- بخش چهارم: نقش هوش اخلاقی بر سلامت سازمانی مدارس..... ۱۶۳
- منابع فارسی..... ۱۷۱
- منابع انگلیسی..... ۱۸۲
- ضمائم و پیوست ها..... ۱۹۲

مقدمه

لازمه توسعه و رشد هر جامعه داشتن سازمان های سالم است. جامعه را اگر به عنوان یک سیستم کلی در نظر بگیریم، خرده سیستم هایی درون خود دارد که وظایفی بر عهده دارند و در کنار هم فعالیت می کنند و همگام با هم در جهت تحقق اهداف سیستم بزرگتر گام برمی دارند. شرط هماهنگی عمل کردن این سازمانها سالم بودن آنها است. چنانچه این شرط برقرار نباشد این سازمانها نمی توانند به وظایف خود عمل کنند حتی در انجام وظایف سازمانهای دیگر جامعه اثر منفی خواهند گذاشت.

آموزش و پرورش، جریان جامعه پذیر، یا اجتماعی کردن اعضای جدید جامعه است. جریانی که طی آن مجموعه اعتقادات، رسوم و اخلاق، هنجارها، ارزشها، رفتارها، دانشها، مهارتها و فنون جامعه به نسلهای جدید منتقل می شود. امروزه آموزش و پرورش عمومی به عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است. نظام آموزش و پرورش الگوی کلی نهادها، موسسات و سازمانهای رسمی جامعه است که تحقق هدفهای چندگانه انتقال میراث فرهنگی و شکوفاسازی آن، پرورش همه جانبه فرد و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص را بر عهده دارد (علاقه بند، ۱۳۸۵: ۴۷). مدارس سیستم های باز اجتماعی هستند، بنابراین تعامل و تأثیر و تأثرهای زیادی با محیط پیرامون خود دارند. ایجاد روابط مناسب با محیط پیرامون، شناخت تقاضاها و درخواست های آن و دادن پاسخ مناسب به آنها، از جمله وظایف مدیران مدارس است.

مدیریت در سازمانهای آموزشی از اهمیت خاصی برخوردار است و از ظریف ترین، دشوارترین و پرثمرترین کارها به شمار می رود. زیرا به کمک مدیران توانمند و آگاه به اصول، نظریه ها و سبک های مدیریت، و واجد مهارتهای انسانی، ادراکی و فنی می توان چهره سازمان را دگرگون کرد و با برنامه ریزی و سازماندهی، هماهنگی ایجاد کرد و از منابع مختلف سازمان حداکثر بهره را برد و تحقق اهداف را ممکن ساخت. بنابراین مدیران مهمترین عامل در رشد و بالندگی و پایداری سازمانها هستند. یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، بگونگی ایجاد و حفظ سلامت سازمانشان می باشد تا به مدد آن اثربخشی و پایداری سازمانشان را به اثبات رسانده و با حس مسئولیت و تعهد کامل نسبت به جامعه و هزینه خود فعالیت کنند. مدیران با اتکا به سیستمی از ارزشها و بایدها و نبایدها به اخلاق نامیده می شود قادرند تا تصمیم بگیرند که چه چیزی خوب و چه چیزی بد است، چه کسی به راه راست می رود و چه کسی راه نادرست می پیماید (الوانی، ۱۳۸۳). مدیران آموزشی مسئول ایجاد روابط و محیط سازمانی سالم برای آموزش و یادگیری هستند، آنها باید بتوانند در محیط کار خود به اقتضای موقعیت، اصول، یافته های علمی و مهارتهای فنی را هنرمندانه و با رعایت موازین اخلاقی به کار بندند و بتوانند مشکلات را حل کنند و اهداف را محقق سازند. اخلاق، مرکزیت رهبری سازمانی است و به رهبران سازمانی کمک می کند تا ارزش ها را خلق و نهادینه کنند. هر رهبر دارای یک فلسفه مشخص و دیدگاه است. همه رهبران دارای یک برنامه، یک سلسله باورها و اعتقادات، پیشنهادات، ارزش ها، ایده ها و موضوعاتی هستند که آرزو می کنند

آن‌ها را پیاده سازند. شیوه رفتار مدیر می‌تواند بر ادراکات، انتظارات، نگرش‌ها، رفتار و انگیزش معلمان به عنوان منابع انسانی ارزشمند نظام تأثیر بگذارد و به تبع آن بازده و اثربخشی آن را متأثر سازد. از طرفی آن‌چه که در تعامل بین مدیر و معلمان در جریان است به طور مستقیم و غیرمستقیم بر دانش آموزان تأثیر می‌گذارد و در نهایت اسباب رشد و توسعه جامعه یا عقب ماندگی آن را فراهم می‌سازد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رشد اخلاقی رهبران با رفتارهایی که از خود نشان می‌دهد رابطه مستقیم دارد.

اصطلاح هوش اخلاقی به معنی ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می‌شود. هوش اخلاقی مانند یک جهت یاب مسیر درست را مشخص می‌کند و باعث اعتمادآفرینی در سازمان می‌شود. اعتماد بیشتر بین افراد سازمان باعث روحیه بالای کارکنان و به وجود مدرسه جو سالم و حمایتگر و در نهایت افزایش کارایی معلمان می‌شود که افزایش کارایی معلمان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی مدرسه محسوب می‌شود. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم هوش اخلاقی و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر سلامت سازمانی است.

کوشش در جهت ارتقای سطح معلومات، مهارتها و صلاحیت مدیران آموزشی کشور علاوه بر اینکه از بار مسائل و مشکلات اداره مدارس و نظام آموزشی می‌کاهد، آنان را در اجرای مؤثر برنامه های آموزشی و پرورشی یاری می‌دهد. بنابراین باید همواره به این نکته توجه داشت که آینده فرزندان این جامعه به شایستگی رهبران آموزش و پرورش وابسته است (علاقه بند، ۱۳۶۴: ۱۴).

پیشگفتار

یکی از نظریه های اثربخش در مورد سازمان های آموزشی، در نظر گرفتن این سازمان ها به عنوان یک جامعه اخلاقی است. این نگرش موجب ایجاد ارتباط اخلاقی میان مدیریت، کارکنان، مدرسان و فراگیران شده و به آنها کمک می کند تا به خودرهبی برسند (سرجیوانی^۱، ۲۰۰۴: ۱۸). مدیریت و رهبری اخلاقی از زمره مهمترین متغیرهای مطرح امروزی در سازمانها و محیط های کار است، این اهمیت در نظریه ها و پژوهشهای گسترده ای که امروز در این حوزه ها وجود دارد به خوبی به چشم می خورد (گل پرور و همکاران، ۱۳۸۹). دونالدسون و دیویس^۲ (۱۹۹۰) بر این باورند که مدیریت ارزشهای اخلاقی در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی شده، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می بخشد.

مدیریت بر سازمانهای آموزشی دارای اهمیت ویژه ای است زیرا هم اهداف و هم عوامل این سازمانها انسانی هستند و رسالت آنها تبدیل انسانهای خام به افراد حرفه ای و متخصص خود آگاه و رشدیافته، برای تأمین نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخش های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی می باشد.

به نظر استارات^۳ (۱۹۹۱) مدیران آموزشی به عنوان یک انسان، رهبر آموزشی، مدیر و شهروند در برابر فراگیران، معلمان، مدیران و مسئولان ارشد سازمانی

^۱ Sergiovanni

^۲ Donaldson & Davis

^۳ Starat

مسئول و پاسخگو هستند. مدیران آموزشی مسئول ایجاد روابط و محیط سازمانی سالم برای آموزش و یادگیری هستند، آنها باید مطابق با اخلاق سازمانی فکر کرده و کار کنند، زیرا سازمان آموزشی از افرادی تشکیل شده که خدمت رسانی به سایر افراد را برعهده دارد و اخلاق جزء کلیدی در ایجاد روابط انسانی است.

هوش اخلاقی کلیدی است برای اجرای رهبری مؤثر و سبب رضایت کارکنان و مشتریان به طوری که آنان را دوست و حامی همیشگی مدیر و سازمان می کند و موفقیت سازمان را تضمین می نماید. در صورتی که فضای حاکم بر سازمان بر اثر پابندی به اصول اخلاقی یک فضای اخلاقی باشد وجود چنین فضایی برای کارکنان موجب توافقی سازگاری شده و به نوبه خود اثربخشی سازمانی را افزایش خواهد داد. ایجاد فضای مناسب و حمایت کافی از رفتارهای اخلاقی و پاداش دادن به رفتار اخلاقی و در نهایت دادن نظر کارکنان از عوامل بالا رفتن اثربخشی سازمانی است (کرم دست، ۱۳۹۰: ۱۲۴). اثربخشی سازمان از نتایج سلامت آن است. سلامت سازمانی سازه ای از کار در شرایط سالم و به حداکثر رساندن سلامتی و رفاه کارکنان است، همچنین بره دادهای سالم برای ذی نفعان، مانند سرمایه گذاران جامعه، مشتریان و موکلان را در بر دارد. سلامت سازمانی، کل نگر، جامع و استراتژیک است (براتون و گولد، ۲۰۰۳). مدارس نیز به عنوان سازمانهای آموزشی از این قاعده مستثنی نیستند. سلامت سازمانی یک مدرسه ساختار مفیدی است که روابط افراد از جمله معلم، مدیر و دانش آموزان را نشان می دهد. سلامت سازمانی مدرسه مربوط با مقیاس مثبتی از عملکرد دانش آموزان

مانند سطوح بالایی از عملکرد آکادمیک، توجه و برآورد کم از بی تکلیفی دریافت شده است (چاوین^۱، ۲۰۱۰).

عدم توجه به اخلاق در مدیریت می تواند مشکلات بسیار بزرگی را برای سازمان به وجود آورد و در نتیجه بر موفقیت و سلامت سازمان تأثیر بگذارد. باور داریم که جهت گیری های روانی و هیجانات ممکن است جلوی اصول و اعمال اخلاقی را بگیرند (استرنبرگ^۲، ۲۰۱۱). لذا هوش اخلاقی مدیریت از عوامل اصلی عملکرد موفقیت آمیز یک سازمان می تواند باشد. هوش اخلاقی در موقعیت سازمان نقش به سزایی دارد و صداقت باید در دستور کار سازمان قرارگیرد. وقتی مدیر همیشه صادق باشد و بر طبق ارزشهای اخلاقی عمل کند، می تواند اعتماد و تعهد ایجاد کند و همچنین روحیه و عملکرد اعضای سازمان را بالا ببرد. بنابراین ایجاد اعتماد، تعهد، مسئولیت پذیری، دلسوزی و گذشت از راه تسهیل تعاملات اجتماعی، استراتژی بندهمد و است که باید مورد توجه مدیران قرارگیرد. توسعه بیشتر هوش اخلاقی باعث می شود که افراد، مدارس و سیستم های اجتماعی دیگر سالمتر و مثبت تر باشند. اگر مدیران سازمانهای آموزشی از اهمیت کار خود غافل باشند و حاصل این غفلت باعث وقفه در فرآیند یاددهی و یادگیری شود، زیان آن متوجه جامعه خواهد شد و در ذات و انحطاط پیشرفت کشور سهم مؤثری خواهند داشت.

با توجه به آنچه گذشت و در نظر گرفتن این موضوع که رهبری مهم ترین عامل در تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان است، این نوشتار بر آن است تا با توجه به اهمیت موضوع سلامت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن به این سؤال پاسخ

^۱ Chauvin

^۲ Sternberg

هوش اخلاقی راهکاری برای موفقیت مدیران و دستیابی به سلامت سازمان / ۱۷

دهد که: هوش اخلاقی مدیران مدارس چه تأثیری بر سلامت سازمان آنها دارد؟

در واقع اهمیت موضوع در آن است که مطالعه سلامت سازمانی مدارس پژوهشی جامع و چند بعدی است که می تواند محققان، کارشناسان آموزش و پرورش و مدیران مدارس را نسبت به مؤلفه های کلیدی اثربخشی مدارس آشنا نماید. به عبارت دیگر سلامت سازمانی مدرسه را می توان عامل بسیار مهمی در تسهیل و تسریع وصول به اهداف و رسالت مدرسه به حساب آورد. تحقیق در این مورد منجر به ارائه راهکارهایی برای بهبود و سلامت سازمانی می شود که می تواند به سهم خود کمک شایانی به فعالیتهای سازمانی بنماید و اطلاعات ارزشمندی را برای سازمانها، دانش پژوهان علوم اجتماعی و تربیتی و مدیران و مسئولان مدارس و سازمان ها و ادارات در پیامع به منظور بهبود رهبری و بهبود سازمان فراهم آورد (سلیمانی، ۱۳۸۹: ۶).