

صفات اخلاقی کارکنان

مؤلفان:

رامین راد، ننه کران، اکرم احمدی

شیرین احمدی، شهروز رضی باروق، شیوا عشایری

زمستان ۱۳۹۵

عنوان و نام پدیدآور	صفات اخلاقی کارکنان / مؤلفان رامین مرادی ننه کران- لو دیگران؛ ویراستار علمی اکرم احمدی
مشخصات نشر	از دیپل، انتشارات نایاب، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	۱۳۵ ص:
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۸۶۱۱-۶۲-۲
وضعیت فهرست نویسی	فہپا
پادداشت	مؤلفان رامین مرادی ننه کران، اکرم احمدی، شیرین احمدی، شهروز عیوضی باروق، شیوا عشایری
پادداشت	کتابنامه: ص: [۱۳۵] - ۱۳۷.
موضوع	کارکنان -- اخلاق حرفه‌ای
موضوع	Employees -- Professional ethics
موضوع	اخلاق کار
موضوع	Work ethic
موضوع	فرهنگ سازمانی
موضوع	Corporate culture
موضوع	اخلاق حرفه‌ای
موضوع	Professional ethics
موضوع	اخلاق کار -- جنبه‌های مذهبی -- اسلام
موضوع	Work ethic -- Religious aspects -- Islam
موضوع	اخلاق حرفه‌ای -- جنبه‌های مذهبی -- اسلام
موضوع	Professional ethics -- Religious aspects -- Islam
شماره افزوده	ی. ننه کران رامین، ۱۳۵۶ -
رده بندی کنگره	۶۰۵/۳۰۶۱۳
رده بندی دیویی	۲۰۶/۳۴۶۱۳
شماره کتابشناسی ملی	۴۵۸۱۱۶۳



۳۳۸۴۲۹۴۱ - ۰۲۷۱۵۶۶۴
Email: bpublshers@yahoo.com

صفات اخلاقی کارکنان

مؤلفان: رامین مرادی ننه کران، اکرم احمدی، شیرین احمدی

شهروز عیوضی باروق، شیوا عشایری

ناظر فنی: شیرین احمدی

ویراستار علمی: اکرم احمدی ویراستار ادبی: شهروز عیوضی باروق

ناشر: انتشارات نایاب

طراح و صفحه آرا: شیوا عشایری

قطع و تیراژ: وزیری، ۱۰۰۰ نسخه

ISBN:978-600-8611-62-2

نوبت و سال چاپ: اول - ۱۳۹۵

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۶۱۱-۶۲-۲

قیمت: ۱۴۵۰۰۰ ریال

صحافی: افق

حقه چاپ داء، ناشر محفوظ است.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	مقدمه
۲	مفهوم شناسی
۲	وجدان
۳	کار
۳	وجدان کاری
۴	تفاوت وجدان کاری با اخلاق کار
۴	تفاوت وجدان کاری با ایمان
۴	تفاوت وجدان کاری با انضباط
۴	تفاوت وجدان کاری با انگیزش
۵	نهادینه سازی
۶	مبانی نظری
۶	چیستی انسان و جایگاه وجدان کاری در نظریه های مدیریت
۶	نظریات کلاسیک
۷	نظریات نئو کلاسیک
۷	نظریات فرانوگرا
۸	چیستی انسان و جایگاه وجدان کاری در رویکرد اسلامی
۹	راهکارهای نهادینه سازی وجدان کاری
۱۰	راهکارهای شناختی
۱۰	توجه دادن به امانت الهی بودن همه امکانات و فرصت ها
۱۱	توجه دادن به قیامت

- ۱۲..... آگاهی دادن به کارکنان درباره هدف سازمان
- ۱۲..... ایجاد باور به عبادت بودن کار
- ۱۳..... توجه دادن به حرمت رشوه
- ۱۳..... توجه دادن به حرمت اسراف و تبذیر
- ۱۴..... راهکارهای گرایشی
- ۱۴..... ایجاد حس مسئولیت‌پذیری در برابر وظایف خود
- ۱۵..... ایجاد سرانجام‌گرایی
- ۱۵..... ایجاد پایبندی به عهده‌ات سازمانی
- ۱۶..... راهکارهای رفتاری
- ۱۶..... استفاده از تشویق و تنبیه مناسب
- ۱۷..... تأمین مناسب نیازهای مادی کارکنان
- ۱۸..... مشارکت دادن کارکنان
- ۱۹..... رعایت عدالت و برابری
- ۲۱..... استفاده از ارتباطات مفید و مؤثر گروهی
- ۲۳..... تحلیل و نتیجه‌گیری
- ۲۶..... پرهیز از شتابزدگی
- ۲۷..... اصل پرهیز از شتابزدگی و سستی
- ۲۷..... پرهیز از شتابزدگی در امور
- ۳۱..... پرهیز از سستی در امور
- ۳۳..... علل عدم صداقت در سازمان‌ها و نقش مدیران در ترویج صداقت
- ۳۹..... آراستگی
- ۴۰..... آثار روانی آراستگی محیط کار
- ۴۱..... نظام آراستگی (S5) چیست؟
- ۴۱..... هدف‌های نظام آراستگی
- ۴۲..... تاریخچه
- ۴۳..... نظام آراستگی در فرهنگ ایران
- ۴۵..... شرح کوتاه، برامون S5 (نظام آراستگی)

۴۸		مراحل اجرا
۴۹		حریم خانه و زندگی افراد از دیدگاه احادیث و روایات و قرآن
۵۰		خانه به عنوان محل آرامش و ایمنی
۵۱		بگذارید از اسوه اخلاق بیاموزیم
۵۱		استیذان
۵۲		از پیشوایان بیاموزیم
۵۳		حریم خصوصی خانه از زبان قرآن
۵۴		اذن و اجازه قبل از ورود به خانه
۵۵		چشم‌های بی
۵۶		درسی برای نوجوانان
۵۸		چرا بی‌اجازه
۶۰		احتکار
۶۰		عنصر قانونی
۶۲		عنصر معنوی جرم احتکار
۶۲		موارد احتکار
۶۲		شرایط احتکار
۶۳		مجازات محکوم
۶۴		احتکار در قرآن
۶۵		استفتاء از مقام معظم رهبری
۶۵		مبارزه با احتکار و نرخ گذاری
۶۶		اسراف
۶۸		تبذیر
۶۹		امام صادق (ع) و آموزش اعتدال
۶۹		رفتار برادران شیطان
۷۰		زیان‌های فردی اسراف
۷۱		زیان‌های اجتماعی اسراف
۷۱		رشوه و ارتشا در قانون مجازات اسلامی

۷۶	علل رشوه خواری
۷۶	رشوه در آموزه‌های دینی
۷۷	آثار و پیامدهای رشوه خواری
۷۸	بزه دیده رشوه
۷۸	مجازات جرم ارتشا
۷۹	مجازات های بین‌بینی شده
۸۰	مضطر
۸۱	ارتشا کارشناسی
۸۱	ارتشا کارکنان نظامی
۸۱	ارتشا هنگامی که رشوه و نه نقد باشد
۸۱	واسطه‌گری برای رشوه دادن و رشوه گرفتن
۸۱	گرفتن کمیسیون و پورسانت
۸۲	اخذ رشوه توسط پزشک برای صدور نوبت خلاف واقع
۸۲	رشوه در نیروهای مسلح
۸۳	کیفیات مشدده و مخففه و رافع مسئولیت
۸۳	نتیجه‌گیری
۸۴	مفهوم بهره‌وری
۸۵	مفهوم شناسی
۸۷	عوامل افزایش بهره‌وری
۸۷	عوامل مؤثر بر بهره‌وری
۸۹	عوامل مؤثر در بهره‌وری و زمان
۹۰	نظام‌های ارتقای بهره‌وری
۹۰	موانع بهره‌وری
۹۱	بهروری در جهان امروز
۹۱	رابطه کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری
۹۴	تاریخچه مختصر سازمان‌های دولتی ایران
۹۶	عوامل مؤثر در بهره‌وری

۱۰۶	خلاصه و نتیجه گیری
۱۰۸	فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر بهره‌وری نیروی انسانی
۱۰۹	فرهنگ سازمانی
۱۱۰	فرهنگ مکانیکی
۱۱۱	فرهنگ ارگانیکی
۱۱۱	فرهنگ سازمانی سختکوش
۱۱۱	فرهنگ صمیمانه یا دوستانه
۱۱۱	فرهنگ سازمانی دستک‌پذیر
۱۱۱	فرهنگ سازمانی فرایندی
۱۱۲	مدل رایینز
۱۱۶	کارکردهای فرهنگ سازمانی
۱۱۷	اثر بخشی
۱۲۰	بیمه
۱۲۲	عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان
۱۲۳	اهمیت و ضرورت بحث‌های اخلاقی
۱۲۵	اهمیت اخلاق در روایات اسلامی
۱۲۶	معانی و کاربردهای اخلاق
۱۲۷	مفهوم اخلاق اداری
۱۲۸	مدل مفهومی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان
۱۲۹	فاکتورهای سطح کلان اثرگذار بر رفتار اخلاقی
۱۳۰	فاکتورهای سطح میانی اثرگذار بر رفتار اخلاقی
۱۳۲	فاکتورهای سطح خرد اثرگذار بر رفتار اخلاقی
۱۳۳	جمع‌بندی و نتیجه‌گیری
۱۳۵	منابع

مقدمه

موفقیت سازمان‌ها در گرو داشتن نیروی انسانی کارآمد و خوب است. اگر نیروی انسانی در سازمان به طور شایسته کار کند، سازمان‌ها نه تنها خدمات موردنظر خود را به صورت مناسب به جامعه عرضه می‌کنند، بلکه طرح‌ها و راهبردهایی برای خود و جامعه نیز ترسیم خواهند کرد و از این رهگذر، هم به اهداف خود دست خواهند یافت و هم در ارتباط خود با محیط و مشتریان و مراجعانشان موفق می‌شوند. یکی از راهبردهای اساسی دستیابی سازمان‌ها به اهداف خود، نهادینه‌شدن وجدان کاری در آن‌هاست.

از آن‌جا که جامعه ما، جامعه‌ای مسلمان است و فرهنگ آن بر اساس اصول و ارزش‌های اسلامی شکل گرفته، کتاب حاضر می‌کوشد تا چگونگی نهادینه‌سازی وجدان کاری را بر اساس رویکرد اسلامی مطالعه و بررسی کند. این بحث - به جز چند مقاله که در شماره ۱۷ مجله معرفت منتشر شده‌اند - بحث جدی است. در مقالات یادشده، بیشتر درباره مبانی نظری وجدان کاری بحث شده است. برای نمونه، در مقاله خودشناسی، درون مایه وجدان کاری، به خودشناسی به منزله سنگ بنای خودره تحقق وجدان کاری و نهادینه‌شدن آن توجه و بر آن تأکید شده است؛ همچنین در مقاله نامی به سوی نهادینه‌سازی وجدان کاری در سازمان‌ها، پس از مروری بر تعریف وجدان کاری، بحث درباره برخی عوامل تقویت‌کننده آن، چنین نتیجه‌گیری شده است که پیدایش وجدان کاری در گرو دو امر است: اراده مستحکم و ایمان قلبی فرد به انجام دقیق کار و توجه مستمر به آن. نوشتار پیش‌روی، با مراجعه به قرآن کریم و نهج‌البلاغه، به ویژه عهدنامه کنگ استر، به راهکارهایی متفاوت از آن‌چه در مقالات پیشین توجه شده بود، رسیده است. بر اساس این پژوهش، راهکارهای نهادینه‌شدن وجدان کاری، به سه دسته بینشی، گرایشی و رفتاری تقسیم می‌شود. به دلیل تفاوت شخصیتی، بینشی، گرایشی و انگیزشی افراد سازمان، توجه به همه عوامل و راهکارها ضرورت دارد؛ وگرنه ممکن است برای نمونه، توجه به راهکارهای تحقق بخش نیازهای عالی، زمینه غفلت از نهادینه‌شدن وجدان کاری در افرادی شود که هنوز به آن سطح از نیازها نرسیده‌اند.