

آناتومی مدیریت اخلاقی

رهبری سازمان‌هایمان با روشی وظیفه‌شناسی و معتبر

www.ketaboo.ir



کتابخانه مجلس شورای اسلامی

شابک	978-600-5718-96-6
شماره کتابشناسی ملی	۵۲۹۸۲۷۰
عنوان و نام پدیدآور	آناتومی مدیریت اخلاقی: رهبری سازمان‌هایمان با روشی وظیفه‌شناسی و معتبر / [نویسنده لبر لانگوا] مترجم حسینعلی بارانی
مشخصات نشر	گرگان: انتشارات مقسم، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	۱۰۰ ص.
یادداشت	The anatomy of ethical leadership : to lead our organizations in a conscientious and authentic manner ,c2011.
عنوان دیگر	رهبری سازمان‌هایمان با روشی وظیفه‌شناسی و معتبر.
موضوع	اخلاق کار
موضوع	Work ethic
موضوع	رهبری -- جنبه‌های اخلاقی
موضوع	Leadership -- Moral and ethical aspects
موضوع	تصمیم‌گیری -- جنبه‌های اخلاقی
موضوع	Decision making -- Moral and ethical aspects
موضوع	روابط کارگر و کارفرما
موضوع	Industrial relations
رده بندی دیویی	۱۳۴/۳
رده بندی کنگره	HD۴۹۰۵/J۳۱۸ ۱۲
سرشناسه	لانگوا، لبر، ۱۹۶۴ - م. Langlois, L.
شناسه افزوده	بارانی حسینعلی، ۱۳۵۳ - مترجم
وضعیت فهرست نویسی	فیب

آناتومی مدیریت اخلاقی

مترجم: حسینعلی بارانی

طراح جلد و صفحه آرا: حسن خانزادی چاپ دیجیتال مهر ۷۵۱۰ ۷۹۷ ۰۹۱۱ (گرگان)

ناظر فنی: روح الله مقسمی

ناشر: مقسم

نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۷

شمارگان: ۱۰۰ جلد

شماره شابک: ۶-۹۶-۵۷۱۸-۶۰۰-۹۷۸

چاپ و صحافی: چاپ دیجیتال مقسم

تعداد صفحات: ۱۰۰ صفحه

قیمت: ۱۴۰۰۰ تومان

قطع: وزیری

نشر، آوا، اندیشه

انتشارات
مقسم

WWW.MOCHASEXPUS.COM

خیابان شهید بهشتی جنب اداره کل بهزیستی - انتشارات مقسم ۰۱۷۳۲۲۳۹۴۵۳

ارائه کلیه خدمات، از اخذ مجوز تا مرحله چاپ

فهرست

۶	پیش گفتار
۷	دیباچه و سیاستگذاری
۹	مقدمه
۱۲	مدرنیته
۱۳	تأثیر دکارت و کانت بر روی اراده آزاد
۱۴	تغییر الگو به سوی پست مدرنیته
۱۴	عقلانیت: گرفتار بین و جهان
۲۲	همپوشانی بین رنیزم و پست مدرنیسم
۲۲	در جستجوی عقلانیت و عبر
۲۳	گفت و گو در برابر مشورت
۲۵	فردگرایی: ساختار معنای شخصی
۲۷	روابط جمعی نیازمند بازسازی
۲۹	مقررات اجتماعی: کدام مقررات؟
۳۰	تقاضاهای اخلاقی
۳۵	مفهوم اخلاق
۳۶	رهبری اخلاقی
۳۷	پرورش روابط اجتماعی جدید
۴۱	مفهوم طبیعت انسانی
۴۵	تصمیم گیری در اعمال رهبری
۴۶	عقلانیتی محدود
۵۱	مدل های تصمیم گیری اخلاقی
۵۳	مدل TERA
۵۷	سه بنیاد اخلاق: نقد، عدالت، و مراقبت
۷۳	اتکا متقابل چالش برانگیز اما ضروری
۸۳	نتیجه گیری
۸۷	پیوست
۹۰	منابع

پیش گفتار

نوشتن این پیش گفتار برای پروفیسور لانگوا افتخار است. من در حال حاضر بیش از یک دهه به کار خود ادامه داده ام و به طور فزاینده ای از تعهد او به فهمیدن خود در زمینه اخلاق و همچنین تعهد وی به مشارکت در یک تحقیق درازمدت برای روشن کردن یک روند تصمیم گیری اخلاقی، من معتقدم که کتاب حاضر به طرز قابل توجهی منعکس کننده هر دو جنبه از کار علمی او است.

آناتومی رهبری اخلاقی، در زمانی که سی صد سال مدرنیته توسط طرفداران اخیر پست مدرنیته به چالش کشیده شده، به خواننده در تحولات تاریخی فلسفه و تئوری اجتماعی کمک می کند. لانگوا نشان می دهد که گسترده ای از منابع که دانشمندان اخلاق و رهبری اخلاقی در حال حاضر از چشم انداز هر دو سنت همپوشانی دارند. بنابراین لازم است ارزشی از دیدگاه های ارائه شده توسط مدرنیته - نیز پست مدرنیته را در نظر بگیریم. بحث های او در بخش اول کتاب، ما را قادر می سازد تا تحولات اخیر در زمینه اخلاق را در بستر تاریخی مناسب خود قرار دهیم. بعدها، خوانندگان می بینند که چگونه یافته های تجربی وی وجود این هم پوشانی دیدگاه ها را در میان رهبران آموزشی نشان می دهد.

بخش دوم کتاب، دیدگاه گسترده ای از، همپوشانی نشان می دهد، تلاش می کند آن را در یک انسان شناسی فلسفی قرار دهد تا چارچوب تفسیری معتدل را، بر خلاف استدلال منطقی قطعی است ارائه می دهد. ارائه وی از رهبری به عنوان مشارکت با توقعیت های اخلاقی متضاد او را قادر می سازد که فعالیت حیاتی تصمیم گیری را به خط مقدم تمام گیری.

با چشم انداز بنیادین که به خوبی توضیح داده شده، لانگوا با اطمینان به توصیف مدل که او تقریباً ده سال، مسیر ریشه اخلاقی، مسئول و معتبر (TARA) می پردازد. این مدل شامل اخلاق تکمیلی نقد، عدالت و مراقبت می شود. در اوایل دهه ۱۹۹۰، من پیشنهاد کرده بودم که این سه دیدگاه اخلاقی باید به یک مدل مستقل اخلاقی در زمینه رهبری آموزشی اضافه شود. پروفیسور لانگوا پس از آن وظیفه مستند سازی حضور این سه دیدگاه اخلاقی را در تصمیم گیری از موضوعات مورد مطالعه خود قرار داد. فراتر از آن، با این حال، او قادر به ایجاد یک فرایند یادگیری در حال انجام است که رهبران را قادر به رشد در توانایی خود در به کار گیری سه اخلاق می سازد. او هم اکنون قادر است سندی را که در اختیار دارد، نشان دهد که چگونه امکانات پیشرفته خود را با تجربه و تحلیل اخلاقی و تصمیم گیری می تواند در ساختن یک فرهنگ اخلاقی عمدی در سازمان ها ترجمه کند.

این کار نوآورانه نه تنها به رهبران آموزشی، بلکه همچنین به رهبران سازمان های دیگر امکان می دهد تا فرصت های جدیدی را در روند تصمیم گیری اخلاقی خود بازتاب دهند. امیدوارم که کار پروفسور لانگوا نه تنها با استفاده از مدل TERA و مستند سازی اثربخشی آن، بلکه همچنین با تحریک بیشتر تحولات بلندمدت با سایر سازمان ها بیشتر و بیشتر در میادین بین المللی شناخته شود.

(رابرت جی. استارات دانشگاه بوستون)

دیپاچه و سپاسگذاری

برای کشف چنین موضوعی به عنوان رهبری اخلاقی بدان معنی کشف جاده داخلی است که توسط میان زنان که در پروژه های پژوهشی من شرکت کردند، جاده ای با شک و تردید، تردید و تردید نظر، که در آن آنها مجبور به مقابله با ترس از قضاوت بودند، لذت بردن از انجام چیزی برای بهر دسترس اطراف آنها. من به آنها به خاطر وقت گرانبهای که برای رسیدن به دوراهی اخلاقی خود به من اختصاص دادند، متعهد هستم. در حقیقت، بررسی و بحث در مورد یک معضل اخلاقی، در حالی که تلاش برای برجسته کردن خوب و بد آن دارید، اصلاً کار آسانی نیست. گاهی اوقات بحث درباره مسائل ظریف سازمان ها ناخوشایند و حتی می تواند کاملاً بی ثبات کننده باشد. صحبت از تعالی، آزادی و اخلاقی، اختلاف منافع، مسائل مربوط به مرخصی زایمان، فریب گرایی و سیاست های داخلی که به ضرر عدالت کار می کنند، این است که سوالات بسیار حساس را مطرح کنند، به ندرت به طور آشکار درون یک سازمان بحث می کنند و حتی کمتر در عرصه عمومی من به کسانی که برای من باز می گردند، بسیار سپاسگزارم؛ زیرا اعتماد آنها به من کمک کرد تا بهتر بتوانم که چگونه رهبری اخلاقی می تواند موقعیت های دشوار را حل کند و می تواند منجر به تغییر قابل ملاحظه ای در یک سازمان شود.

من همچنین می خواهم از این فرصت استفاده کنم تا از فرناند مورین، استاد امتحان در دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه لوییول، کلر لیوینت، مدیر مرکز تحقیقات موفقیت های تحصیلی در دانشگاه لارو و جری استارات، استاد مدرسه لینچ، تشکر کنم. از آموزش و پرورش در کالج بوستون برای خواندن دقیق آنها و نظرات بسیار مرتبط خود که به من کمک کرد تا این کتاب را بهبود ببخشم، که برای اولین بار در فرانسه منتشر شد نیز سپاس گزارم.

همچنین قدردان پل بللی از دانشگاه ایالتی پنی میهستم، که سال تحصیلی و تحقیقاتی بسیار لذت بخشی بود. مبادلات ما در مورد اخلاق بسیار غنی بود. من امیدوارم که ما در این تحقیق همکاری کنیم. من همچنین می خواهم از فوردریک لنوور، فیلسوف معروف، تشکر کنم زیرا او

در طول تعطیلات خود در تابستان ۲۰۰۵ وقت خود را در اختیار من گذاشت. او به من کمک کرد تا روش اخلاقی خود را روشن کنم.

بسیار سپاسگزارم از دلا مارکوس، که ترجمه این مقاله را انجام داد؛ به ژولیت، که سخاوتمندانه تمام نقل قول ها را در آستانه تعطیلات ترجمه کرده است؛ و از شارلوت، برای تمام کمک هایش.

من همچنین می خواهم از اعضای تیم های مختلف تحقیق در CSRH (انجمن های علوم انسانی) و IRSST (Institut de recherche en santé et en sécurité du travail) تشکر کنم که کمک کردند با آنها را داشتم:

کلیر ال، آل، فرناند. سوالات بسیاری در این زمینه من را منحرف ساختند تا تفکر من را روشن کنند و ابزار تحقیق مختلف من را اصلاح کنند. قدردان دایدا اسمیت، مدیر واحد استانداردهای تمرین و آموزش در کالج معلمان انتاریو و جکی ترمبلی، مدیر منابع انسانی کمیته کیفی کمبریج کبک. نیز، سم این دو همکار در هنگام ارزیابی مدل TERA در محیط کار، حمایتی ارزشمند ارائه دادند.

البته، نوشتن یک اثر نیاز به زمان بسیار زیادی دارد، و همچنین درک متقابل بسیاری از عزیزان دارد. کار بر روی این کتاب طی شش ماه گذشته سال تحصیلی و تحقیقات من در سال ۲۰۰۵ شروع شد و تنها در پاییز سال ۲۰۰۷ به پایان رسید. خانواده من انگیزه مداوم را فراهم کردند، که به من کمک کرد تا موانع را در مسیر پشت سر بگذارم.

لایز لانگوا

۲۷ نوامبر ۲۰۰۷