

رهبری اخلاقی با رویکرد کاهش طردشدگی سازمانی

به انضمام دیدگاه مدیریت اسلامی به مقوله‌ی رهبری اخلاقی

تألیف:

مهدی نظام‌خیزانی

دانش‌آموخته‌ی کارشناسی ارشد مدیریت دینی، دانش منابع انسانی

با همکاری و نظارت:

دکتر احمد فولادیان

استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

دکتر محمد رأفتی

مربی و مدیر گروه ارشد مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد



سرشناسه
عنوان و نام پدیدآور : رهبری اخلاقی با رویکرد کاهش طردشدگی سازمانی / تالیف مهدی نظام‌خواه‌ثانی؛ با همکاری و نظارت احمد فولادیان، محمد رافقی.
مشخصات نشر : مشهد: انتشارات مرندیز، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری : ۱۷۶ص.
شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۱۰۶-۶۸۸-۷
وضعیت فهرست نویسی : فیبا
موضوع : رهبری -- جنبه‌های اخلاقی
موضوع : Leadership -- Moral and ethical aspects :
موضوع : سازمان -- جنبه‌های اخلاقی
موضوع : Organization -- Moral and ethical aspects :
موضوع : مدیریت -- جنبه‌های اخلاقی
موضوع : aspects Management -- Moral and ethical :
شناسه افزوده : فولادیان، احمد، ۱۳۴۴-
شناسه افزوده : رافقی، محمد، ۱۳۵۸-
رده‌بندی کنگره : ۷/۵۷HD
رده‌بندی دیویی : ۶۵۸/۴۰۹۲
شماره کتابشناسی ملی : ۶۰۶۱۰۳۲



نشر مرندیز

دفتر نشر: مشهد - خیابان کوه ۷ - دانشسرای ۸ - شماره ۹۰
تلفن: ۰۵۱-۳۷۷۲۴۷۶۵ | دورنگ: ۰۵۱-۳۷۲۵۱۲۲ | www.marandiz.com

رهبری اخلاقی با رویکرد کاهش طردشدگی سازمانی

نویسنده: مهدی نظام‌خواه‌ثانی

با همکاری و نظارت:

دکتر احمد فولادیان

دکتر محمد رافقی

ویراستار: مهدی نظام‌خواه‌ثانی

طراح جلد: الهام نظام‌خواه‌ثانی

چاپ: خدمات نشر گل‌گونه

نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۸

قطع کتاب: وزیری

تعداد صفحات: ۱۶۷

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

قیمت: ۳۵۰۰۰ تومان

شابک : ISBN: 978-600-106-688-7

کتاب حاضر حاصل پایان‌نامه دانشجویی است

و کلیه حقوق مادی و معنوی آن متعلق به دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد می‌باشد.

فهرست مطالب

۱۱	سرسخن نویسنده.....
۱۵	پیشگفتار.....
۱۹	فصل اول: مروری بر مفهوم پردشدگی در محیط کار.....
۲۲	تعاریف پردشدگی در محیط کار.....
۲۵	انواع پردشدگی.....
۲۶	واکنش افراد نسبت به پردشدگی.....
۲۷	شرایط سازمانی پردشدگی.....
۲۷	پیامدهای پردشدگی در محیط کار.....
۲۸	کاهش خشنودی شغلی.....
۲۸	کاهش رفتار شهروندی سازمانی.....
۳۱	افزایش رفتارهای انحرافی و بی‌نزاکتی.....
۳۲	افزایش استرس شغلی.....
۳۴	کاهش عملکرد شغلی.....
۳۴	افزایش قصد ترک خدمت.....
۳۵	کاهش احساس امنیت روانی.....
۳۷	نقض قرارداد روان‌شناختی.....
۳۸	احساس جدایی روان‌شناختی.....
۴۱	مدل‌های پردشدگی در محیط کار.....
۴۱	مدل پردشدگی در محیط کار فریس و همکاران (۲۰۰۸).....
۴۲	مدل پردشدگی در محیط کار هافمن (۱۹۸۴).....

فصل دوم: مروری بر مفهوم رهبری اخلاقی	۴۵
تعریف رهبری اخلاقی	۴۸
تعریف اخلاق و رفتار اخلاقی	۵۱
ضرورت ترویج ارزش‌های اخلاقی سازمان	۵۳
اخلاق حرفه‌ای شغلی	۵۷
اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان	۶۰
اخلاق اداری	۶۵
وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان	۶۷
نهادینه‌سازی اخلاق	۶۸
تعاریف نهادینه‌سازی اخلاق	۷۰
شیوه‌های نهادینه‌سازی اخلاق	۷۱
ابعاد نهادینه‌سازی اخلاق	۷۲
نظام‌های اخلاقی عمده	۷۳
نظام فایده‌گرا (سودانگاری)	۷۳
نظام وظیفه‌گرا	۷۴
نظام عدالت‌گرا	۷۴
نظام آزادی‌گرا	۷۴
نظام خیرگرا (زیباگرا - نظام دینی)	۷۵
عوامل روان‌شناختی مرتبط با اخلاق کار	۷۵
جو اخلاقی پیش‌نیاز رهبری اخلاقی	۷۷
مفهوم و تعاریف جو اخلاقی	۷۸
ابعاد رهبری اخلاقی	۸۰
موانع رشد اخلاق و رهبری اخلاقی در سازمان‌ها، موسسات و محیط‌های کسب و کار	۸۸
فقدان نگرش راهبردی به اخلاق حرفه‌ای	۸۸
فراافتنی	۸۸

۸۹	مشتري مداري به صورت ابزارنگري و نه اصيل نگري
۹۰	فقدان انگيزش
۹۰	نارضايتي شغلي
۹۱	فقدان مهارت تصميم گيري
۹۱	بلا تکليفي يا تعارضات اخلاقي
۹۳	فقدان نظام هاي جامع و اخلاقي
۹۳	موانع فزيکي و رواني محيط کار
۹۴	لقه انگاري بجاي امانت انگاري
۹۷	فصل سوم: رهبري اخلاقي از ديدگاه اسلام
۱۰۱	اخلاقيات از ديدگاه اسلام
۱۰۳	نقش رهبري و مديريت از ديدگاه اسلام
۱۰۵	عناصر محوري مديريت در قرآن
۱۰۶	اخلاق کاري اسلامي
۱۰۹	مبنای انسان شناسي رهبري
۱۰۹	انسان در قرآن
۱۱۱	شيوهي رهبري در اسلام و نگاه ابزاري به انسان
۱۱۲	سيره ي نظري حضرت علي (ع) در رهبري
۱۱۳	ابتناي شيوهي رهبري بر مباني انسان شناسي
۱۱۴	اختلاط يا انفکاک نرمش و شدت عمل
۱۱۷	عزم بر شدت عمل يا اقدام به آن
۱۱۸	عنصر اقتضا در رهبري کریمانه
۱۱۹	مؤلفه هاي رهبري کریمانه
۱۲۰	نرمش و رفق
۱۲۳	شدت عمل

سرسخن نویسنده

ستایش پروردگار یکتایی که شکوه دانایی و توانایی بیکرانش را در آفرینش گیتی به رخ همگان کشانید و سپاس دادار بی‌همتایی که طعم خوش پایان این نگارش را به بنده‌ی ناچیز خود چشانید.

به نظر این حقیر، هرگاه مقدمه‌ای جامع و مطلوب بر پیشانی کتابی نقش بندد، به مثابه فتح بابی لذت‌بخش در یک آشنایی دوسویه، جذاب و شیرین است. لذا اطالهی کلام آخرین را مباح دانسته و قبلا از این بابت و نیز سایر کاستی‌هایی که بدون تردید همگی از طرف نویسنده است، پوزش می‌طلبم؛ چراکه خود اعتقاد و اقرار دارم، این کاری است که بر دستم و بر آن که خواسته‌ام.

انسان امتداد هستی خدای را در بقای اندیشه‌های خود یافته است. بنده نیز که طی سال‌های تحصیل، زانو به زانو، اساتید گرانقدری نشسته و از محضرشان قطره‌ای از اقیانوس دانش در زمینه‌های مختلف و علل اصول مدیریت را تلمذ نموده‌ام، برآن شدم تا ان شاء الله باقیات‌الصالحاتی از خود بر جای گذاشته و به عنوان یک کارگر علمی، زکات دانش فراگرفته را پرداخته و بخشی از مسئولیت برداشتن از طریق این نوشتار جامه‌ی عمل بپوشانم. به امید آن که گامی درست در جهت آگاهی بخشی مناسب به مخاطبان فرهیخته برداشته و زیربنایی برای گام‌های بلندتر بعدی باشد.

ما در دنیایی زندگی می‌کنیم که دارای ساختاری متغیر، پویا و سرعت تصاعدی تغییرات در سال‌های اخیر شگفت‌آور شده است؛ تا آن‌جا که در بعضی از دانش‌های نوین، میانگین عمر فناوری‌های جدید به زیر یک ساعت کاهش یافته و پس از آن نسخه‌ی جدیدتر رونمایی می‌گردد. در علوم انسانی و به طور اخص، مدیریت نیز هنوز مدت زمان زیادی از ظهور پرهیاهوی نظریات دانشمندانی چون تیلور، اسمیت، فایول، وبر و دیگر صاحب‌نظران این عرصه نگذشته بود که چهارچوب بسیاری از نظراتشان سست گردید و فاقد کارایی شدند. از این رو، لزوم به‌اشتراک‌گزاری دانش و تجربیات علمی و عملی با

راهبرد تبدیل چالش به فرصت، آشکارتر می‌شود. بنده نیز علی‌رغم اندوخته‌هایی که در بیش از یک دهه فعالیت مدیریتی در بخش خصوصی کسب کرده بودم، با معضلات فراوانی از جمله انواع طردشدگی در محیط کار، به صورت مستقیم دست و پنجه نرم می‌کردم. پس از آشنایی علمی با این مفهوم و به جهت جدید و جالب بودن موضوع، مشتاقانه آن را به عنوان یکی از متغیرهای پایان نامه‌ام در مقطع کارشناسی ارشد انتخاب نمودم. متغیر تعدیل گر، رهبری اخلاقی در نظر گرفته شد که ناگفته پیداست در نقطه‌ی مقابل طردشدگی، آزمانی قرار دارد. واقعیت تلخ این است که امروزه اخلاق فاضله‌ی انسانی، ربانی تمدن جدید گردیده و در این راستا، مدیران سازمان‌ها نیز به دلیل غرق شدن در مادیات و برزخ‌های درهمچین انبوه سبک‌ها و نظریه‌های مدیریتی، که حتی گاهی ناقض یکدیگرند، نمی‌توانند تا با گذار از دریای متلاطم مدیریت به سوی ساحل آرام رهبری، که بر پایه‌ی نفوذ در دل‌هاست روانه شوند. با درک چنین ضرورتی، ترغیب گردیدم تا مطالب جمع‌آوری شده در پایان نامه را کامل‌تر نموده، به زیور طبع آراسته و در اختیار اهل نظر در رشته‌ی مدیریت، منابع انسانی، رفتار سازمانی و دیگر شاخه‌های مرتبط، قرار دهم. البته فصل سوم این کتاب که جای خالی آن در اغلب مباحث علوم انسانی احساس می‌شود، با هدف مقایسه و بهره‌گیری هرچه بیشتر از منابع غنی و آموزه‌های روشن‌گرانه‌ی دین مبین اسلام در زمینه‌ی اخلاقیات و رهبری اخلاقی، به این نوشتار اضافه گردید.

شایان ذکر است که هرچند اغلب موضوعات (در راستای هم‌راهی با روش‌های دانشگاهی)، به صورت تئوری و بر مبنای مطالب تخصصی و آکادمیک ارائه شده است، اما به جهت کاربردی شدن مطالب، کوشش گردید تا در بخش پیشنهادات و نیز در لابه‌لای مباحث نظری، تجربیات، نظرات و پیشنهادات کاربردی نیز تقدیم گردد. همچنین نظر به حساسیتی که نسبت به زیبایی متن داشتم، زمان بسیار زیادی صرف نمودم تا به هنگام ویراستاری کلی کتاب که توسط حقیر انجام گردید، ضمن رعایت امانت (که در همین جا از محضر صاحبان منابع استفاده شده حلالیت می‌طلبم)، ویرایش‌های لازم در راستای جمله‌بندی صحیح، روانی متن، سجاوندی، پاس‌داشت زبان فارسی و

سایر جنبه‌ها تا حد امکان به عمل آید. امید است که این کتاب مورد عنایت ارباب درایت که با مشکلات کار آشنایی دارند قرار گیرد؛ چرا که بر این باورم، هیچ نوشته‌ای خالی از اشکال نیست، خاصه این کتاب که شاید به لحاظ مختلف، نتواند دعوی یک اثر علمی شایسته و بایسته را داشته باشد. اما رجاء واثق دارم که مالکان اثر و صاحبان نظر، بنده‌نوازی فرموده و حقیر را از نقدهای دلسوزانه و اندرزهای حکیمانه‌ی خویش جهت ویرایش‌ها و کتب بعدی، بهره‌مند و آگاه خواهند ساخت.

د این مقال، فرصت را مقتنم شمرده و به همسر مهربانم که ریحانه‌ی دل‌نواز رویش، همواره در تمام فراز و فرودهای زندگی مشترک، در کنارم خودنمایی نموده و رایحه‌ی دل‌پذیر اشقائش همیشه محرک و مشوقی در گام نهادن به مسیر پیشرفت بوده است، ادای احترام داشته و دستان پرورنده‌اش را به پاس ملالت‌هایی که در این راه به جان خریده، به گرمی می‌فشارم.

پایان سخن این که بر خود، اجه می‌دانم، دست بر سینه، از همه‌ی اساتید مکرم و سایر بزرگواری که در مراحل مختلف به ثمر رساندن این اثر، یاری‌گر بنده بودند، سپاس‌گزاری نمایم؛ علی‌الخصوص از را‌حمایی‌های ارزنده‌ی استاد گرانقدر، جناب آقای دکتر احمد فولادیان که چراغ این طریق بود، که با راهنمایی‌های ارزنده و همچنین از استاد عزیزم جناب آقای دکتر محمد رافتی که پشتیبان‌های ایشان در این مسیر، همواره کارگشا بوده و هیچ‌گاه محبت‌های برادرانه‌ی خود را از این جانب دریغ ننمودند، نهایت تشکر را دارم.

مهدی نظام‌خواه ثانی

دی ماه نود و هشت