

بررسی نقش رهبری فضیلت مدار بر رضایت شغلی کارکنان

۱-پوران خوشبخت

دانش آموخته کارشناسی ارشد جامعه شناسی دانشگاه آزاد اسلامی جهرم

چکیده

شاید در بین نظریه های اخلاقی هیچ کدام به پیچیدگی و گستردگی اخلاق فضیلت نباشد. این نظریه، که امروزه از مهم ترین نظریه های اخلاقی است، انتظار می رود در آینده بتواند در حوزه های گوناگون، از جمله در اخلاق مدیریت به دلیل مؤلفه های ارزشمندی که دارد در ایجاد یک زندگی اخلاقی و سعادت مند، کارایی داشته باشد. بدین روی، از این نظریه می توان در حوزه مدیریت و سازمان استفاده کرد و به سمت سازمان های فضیلت محور حرکت نمود. برای این منظور، ابتدا باید تعریفی از سازمان فضیلت محور ارائه کرد تا بر اساس آن بتوان ویژگی های چنین سازمان هایی را برشمرد. سازمان های (فضیلت محور) به سازمان هایی گفته می شود که بر اساس فضیلت های اخلاقی شکل می گیرند و مدیران و کارکنان آن انسان هایی فضیلت مدار بوده و ارتباطات و فعل و انفعالات سازمانی بر اساس فضایل اخلاقی تنظیم می گردد. بی تردید مهمترین عنصر هر سازمان نیروی انسانی آن است که اگر این نیرو انسانی از انگیزه و رضایت کافی برخوردار باشد، بدون شک استعداد و توان خود را در جهت تحقق اهداف سازمان به کار خواهد برد. یکی از عواملی که باعث علاقمندی یا عدم علاقه به شغل می شود، رضایت شغلی و یا عدم رضایت شغلی است. رضایت شغلی به عنوان عاملی که در موفقیت شغلی تاثیر دارد و باعث افزایش کارایی و رضایت فردی می شود، باید مورد توجه جمعی قرار بگیرد هر اندازه مدیران سازمان ها نسبت به رضایت شغلی کارکنان وقوف بیشتری داشته باشند، بهتر می توانند با برنامه ریزی منطقی علاوه بر افزایش سطح رضایت شغلی آنها موجبات ارتقاء و بهره وری سازمان را فراهم آورند. در قلمرو مطالعات انسانی این امر از اهمیت بسزایی برخوردار است.

کلید واژه: رهبری، رهبری فضیلت مدار، رضایت شغلی