

عنوان مقاله:

پویایی سیستم های مدیریتی-رهیافتی بر تاثیر اخلاق حرفه ای در جانشین پروری

محل انتشار:

کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته ای در مدیریت و مهندسی (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 7

نویسندگان:

میلاذ ساکی - کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه تربیت مدرس

محسن ایمانی - دانشیار گروه علوم تربیتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس

خلاصه مقاله:

هر سازمان موفق باید توانایی تامین نیروی انسانی مورد نیاز خود برای تصدی سمت های مدیریتی آن مجموعه را دارا باشد. سازمانی که که پیوسته اعضای خود را رصد می کند و قابلیت های مدیریتی آنان را توسعه می دهد، می تواند از پویایی و رقابت پذیری بالایی برخوردار باشد. جانشین پروری بر محور های مهارت های تخصصی و ابعاد شخصیتی یک مدیر توانمند استوار است. در این پژوهش به دنبال این بودیم که در بعد شخصیتی یک مدیر، برخورداری از اخلاق حرفه ای چه نقشی در امر جانشین پروری توسط وی ایفا می کند و این پژوهش به این نتیجه منتهی شد که مدیر متخصصی که بر اخلاق حرفه ای تاکید دارد و به اصول آن عمل می کند و اخلاق را یک امر اصیل می بیند و نه صرفاً ابزار، بر اساس نظریه رهبری اصیل به هر میزای که رشد اخلاقی در مدیر صورت می گیرد، اعضای سازمان نیز به همان میزان رشد خواهند کرد و این رشد در افزایش توانایی های بالقوه در مدیران آتی سازمان اثرگذاری خواهد داشت. در یک سازمان یادگیرنده هنگامی که مدیر آن فرهنگ اخلاق محوری را در سازمان نشر می دهد، بالطبع اعضای سازمان پس از فراگیری مسائل اخلاقی از مدیر، خود به تولید رفتار های اخلاقی برتر نیز اقدام خواهند کرد که در نهایت به تعامل دو طرفه برای رشد اخلاقی در اعضا و مدیر منجر خواهد شد. این رشد زمینه ساز آمادگی عمومی و خصوصی مدیران بالقوه برای جانشین شدن خواهد شد.

کلمات کلیدی:

اخلاق حرفه ای، جانشین پروری، سازمان یادگیرنده، نظریه رهبری اصیل.

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1022960>

