

مقدمه	۱
فصل اول: کلیات	۲
فصل دوم: روش تحقیق	۳
فصل سوم: یافته‌ها	۴
فصل چهارم: نتیجه‌گیری	۵
فصل پنجم: پیشنهادها	۶
فصل ششم: منابع	۷
فصل هفتم: پیوسته‌ها	۸
فصل هشتم: واژه‌نامه	۹
فصل نهم: فهرست منابع	۱۰
فصل دهم: فهرست پیوسته‌ها	۱۱
فصل یازدهم: ضمیمه	۱۲
فصل بیستم: ضمیمه	۱۳
فصل بیست و یکم: ضمیمه	۱۴
فصل بیست و دوم: ضمیمه	۱۵
فصل بیست و سوم: ضمیمه	۱۶
فصل بیست و چهارم: ضمیمه	۱۷
فصل بیست و پنجم: ضمیمه	۱۸
فصل بیست و ششم: ضمیمه	۱۹
فصل بیست و هفتم: ضمیمه	۲۰
فصل بیست و هشتم: ضمیمه	۲۱
فصل بیست و نهم: ضمیمه	۲۲
فصل سی و یکم: ضمیمه	۲۳
فصل سی و دوم: ضمیمه	۲۴
فصل سی و سوم: ضمیمه	۲۵
فصل سی و چهارم: ضمیمه	۲۶
فصل سی و پنجم: ضمیمه	۲۷
فصل سی و ششم: ضمیمه	۲۸
فصل سی و هفتم: ضمیمه	۲۹
فصل سی و هشتم: ضمیمه	۳۰
فصل سی و نهم: ضمیمه	۳۱
فصل سی و دهم: ضمیمه	۳۲
فصل سی و یازدهم: ضمیمه	۳۳
فصل سی و بیستم: ضمیمه	۳۴
فصل سی و یکم: ضمیمه	۳۵
فصل سی و دوم: ضمیمه	۳۶
فصل سی و سوم: ضمیمه	۳۷
فصل سی و چهارم: ضمیمه	۳۸
فصل سی و پنجم: ضمیمه	۳۹
فصل سی و ششم: ضمیمه	۴۰
فصل سی و هفتم: ضمیمه	۴۱
فصل سی و هشتم: ضمیمه	۴۲
فصل سی و نهم: ضمیمه	۴۳
فصل سی و دهم: ضمیمه	۴۴
فصل سی و یازدهم: ضمیمه	۴۵
فصل سی و بیستم: ضمیمه	۴۶
فصل سی و یکم: ضمیمه	۴۷
فصل سی و دوم: ضمیمه	۴۸
فصل سی و سوم: ضمیمه	۴۹
فصل سی و چهارم: ضمیمه	۵۰
فصل سی و پنجم: ضمیمه	۵۱
فصل سی و ششم: ضمیمه	۵۲
فصل سی و هفتم: ضمیمه	۵۳
فصل سی و هشتم: ضمیمه	۵۴
فصل سی و نهم: ضمیمه	۵۵
فصل سی و دهم: ضمیمه	۵۶
فصل سی و یازدهم: ضمیمه	۵۷
فصل سی و بیستم: ضمیمه	۵۸
فصل سی و یکم: ضمیمه	۵۹
فصل سی و دوم: ضمیمه	۶۰
فصل سی و سوم: ضمیمه	۶۱
فصل سی و چهارم: ضمیمه	۶۲
فصل سی و پنجم: ضمیمه	۶۳
فصل سی و ششم: ضمیمه	۶۴
فصل سی و هفتم: ضمیمه	۶۵
فصل سی و هشتم: ضمیمه	۶۶
فصل سی و نهم: ضمیمه	۶۷
فصل سی و دهم: ضمیمه	۶۸
فصل سی و یازدهم: ضمیمه	۶۹
فصل سی و بیستم: ضمیمه	۷۰
فصل سی و یکم: ضمیمه	۷۱
فصل سی و دوم: ضمیمه	۷۲
فصل سی و سوم: ضمیمه	۷۳
فصل سی و چهارم: ضمیمه	۷۴
فصل سی و پنجم: ضمیمه	۷۵
فصل سی و ششم: ضمیمه	۷۶
فصل سی و هفتم: ضمیمه	۷۷
فصل سی و هشتم: ضمیمه	۷۸
فصل سی و نهم: ضمیمه	۷۹
فصل سی و دهم: ضمیمه	۸۰
فصل سی و یازدهم: ضمیمه	۸۱
فصل سی و بیستم: ضمیمه	۸۲
فصل سی و یکم: ضمیمه	۸۳
فصل سی و دوم: ضمیمه	۸۴
فصل سی و سوم: ضمیمه	۸۵
فصل سی و چهارم: ضمیمه	۸۶
فصل سی و پنجم: ضمیمه	۸۷
فصل سی و ششم: ضمیمه	۸۸
فصل سی و هفتم: ضمیمه	۸۹
فصل سی و هشتم: ضمیمه	۹۰
فصل سی و نهم: ضمیمه	۹۱
فصل سی و دهم: ضمیمه	۹۲
فصل سی و یازدهم: ضمیمه	۹۳
فصل سی و بیستم: ضمیمه	۹۴
فصل سی و یکم: ضمیمه	۹۵
فصل سی و دوم: ضمیمه	۹۶
فصل سی و سوم: ضمیمه	۹۷
فصل سی و چهارم: ضمیمه	۹۸
فصل سی و پنجم: ضمیمه	۹۹
فصل سی و ششم: ضمیمه	۱۰۰

اگر خدا یک باغبان بود!

انویسنده: سید سوبرامانیا

مترجم: سعید واران





سرشناسه

سویرامانیان، راوی

Subramanian, Ravi

عنوان و نام پدیدآور

اگر خدا یک بانکدار بود! / نویسنده راوی سویرامانیان؛ مترجم سعید واران.

مشخصات نشر

تهران: نسل روشن، ۱۳۹۹.

مشخصات ظاهری

۳۴۵ ص.؛ ۱۴/۵ × ۲۱/۵ س.م.

شابک

۹۷۸-۶۲۲-۲۴۷-۴۱۵-۷

وضعیت فهرست نویسی

فیبا

یادداشت

عنوان اصلی: If God was a banker, 2007.

موضوع

داستان‌های هند (انگلیسی) -- قرن ۲۰ م.

موضوع

Indic fiction (English) -- ۲۰th century

شناسه افزوده

وارانی، سعید، ۱۳۶۹، - مترجم

رده بندی کنگره

PR۹۴۹۹/۴

رده بندی دیویی

۸۲۳/۹۲

شماره کتابشناسی ملی

۷۳۴۰۶۷۱

وضعیت رکورد

فیبا

اگر خدا یک بانکدار بود!

ناشر: انتشارات نسل روشن

نویسنده: راوی سویرامانیان

مترجم: سعید واران

طراح جلد: علیرضا زمانی

چاپخانه صحافی: نسل روشن

نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۹

شمارگان: ۱۰۰ نسخه

قیمت: ۸۰۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۲۴۷-۴۱۵-۷

آدرس: تهران - میدان انقلاب، خیابان فخر رازی، خیابان شهید نفاذی شرقی، پلاک ۶۱

طبقه چهارم واحد ۴۴ B

تلفن ۶۶۹۵۳۱۲۶

www.nasleroshan.com

@nasle-roshan

nasleroshan-book

تمامی مسئولیت‌ها و حقوق مادی و معنوی این کتاب متعلق به نویسنده است.

هیچ شخص حقیقی یا حقوقی حق چاپ و برداشت تمام یا قسمتی از اثر را به صورت

چاپ، فتوکپی و... را ندارد و متخلفین به موجب بند ۵ از ماده ۲ قانون حمایت از

ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.



مقدمه مترجم

تقریباً تمام افراد شاغل در سرتاسر دنیا، همواره نفس خود را در میدان نبردی طاقت فرسا می بینند، وجدان و اخلاقیات در یک سو و بی اخلاقی و پلیدی در سوی دیگر این میدان ایستاده اند و هریک همواره سعی دارند تا ما را مجاب کنند که راه رسیدن به موفقیت و ثروت را می توانند به ما نشان دهند.

اینکه یک فرد در محیط کاری اش و برای پیشرفت و رشد، باید به اخلاق پایبند باشد و تلاش کند تا مدیران و سرپرستانش عملکرد خوب او را ببینند و مقدمات رشد و ارتقای او را فراهم کنند یا اینکه او حق دارد از ابزار دیگری مثل دروغ، چاپلوسی، تخریب دیگران، اختلاس، لابی گری های پشت پرده و ... برای رسیدن به هدفش استفاده کند، سؤال بزرگ و مهمی است.

این سؤال در شرایطی که محیط کاری فرد، با تبعیض رفتار می کند و تا حدودی آلوده به رفتارهای غیر حرفه ای است، بسیار مهم و حیاتی خواهد بود. اگر سیستم به افراد اجازه دهد تا با رفتار نادرست و غیر اخلاقی رشد کنند، رفته رفته این نحوه رفتار به عنوان یک اصل نانوشته در آن سیستم تثبیت می شود و به مرور می تواند سیستم را به فروپاشی برساند.

تصور کنید در یک فضای کاری که بی شک از به همکاری، دوستی و همدلی دارد تا خلاقیت و استعداد اعضایش را رشد دهد، سیستم سازمان به مرور شاهد بهبود و پیشرفت باشد، اولین تلاش اعضایش برای رشد و ارتقای خودشان؛ دروغ، تخریب، چاپلوسی و روابط غیر اخلاقی باشد. بدون شک این معادله شغلی و حرفه ای با این سطح از بی اخلاقی ها، دیر یا زود دچار فروپاشی می شود. هر چقدر می توان از عواید و منافعی که این رفتارها می تواند برای فرد دروغگو و چاپلوس به همراه داشته باشد، چشم پوشی کرد؛ اما در بلندمدت و با تخریب سیستم و سازمان توسط این افراد، بدون شک تمام اعضای سیستم متضرر می شوند.

«رابرت دانهام»، از مدیران ارشد موتورولا، بر این عقیده است که عدم توجه مدیران به ایجاد اعتماد و حس تعلق در کارمندان نسبت به سازمان، یکی از بزرگ‌ترین اشتباهاتی است که آنها می‌توانند انجام دهند.

بنابراین عدم توجه مدیران به وجود اخلاقیات، روحیه همکاری در سازمان و تلاش برای از بین بردن بی‌اخلاقی‌ها، دورگویی‌ها و زشتی‌ها از چهره سازمان، حتی می‌تواند یک سازمان چند ملیتی بزرگ را به مرز فروپاشی برساند.

شاید «ران تئوری پنجره شکسته»^۱ را به عنوان معروف‌ترین نظریه در این موضوع نام برد. نظریه‌ای که نشان می‌دهد عدم وجود محرک‌های تبهکاری و تخلف در یک محیط، به شدت راکد، تخلف و جرم تأثیرگذار است.

این تئوری که در سال ۱۹۶۲ توسط دو دانشمند آمریکایی و در راستای حل معضل تخریب‌های گسترده ایمان‌هاوس^۲، توسط شهروندان ارائه شد، به طور خلاصه بیان می‌کند؛ اگر تعداد کمی از پنجره‌ها، یک ساختمان شکسته باشد و این پنجره‌ها برای مدت زمان طولانی تعمیر نشوند، به مرور تعداد بیشتری از پنجره‌ها توسط افراد شکسته خواهد شد و در میان مدت حتی ممکن است، کل ساختمان متروکه شده و به تصرف خرابه‌کاران دربیاید.^۳

در مدیریت یک سازمان نیز می‌توان نقش این تئوری را مشاهده کرد. اگر امروز شما در انبار شرکتتان دو کالا دارید که در جای خود قرار نگرفته است و بررسی خواهد رسید که این بی‌نظمی انبار شما را فلج می‌کند. اگر امروز شما در یک واحد از سازمانتان یک نفر را دارید که با بی‌اخلاقی و دورویی رشد می‌کند، فردا ده‌ها نفر مانند او خواهید داشت.

1. Broken windows theory

۲. جامعه‌شناسی آنتونی گیدنز.