**اخلاق حرفه‌اي؛ ضرورتي براي سازمان**

**اخلاق حرفه‌اي؛ ضرورتي براي سازمان**

علي‌نقي اميري[\*](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ftn1" \o ") / محمد همتي[\*\*](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ftn2" \o ") / مهدي مبيني[\*\*\*](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ftn3" \o ")

چکيده

**يکي از عمده‌ترين دغدغه‌هاي مديران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگي ايجاد بسترهاي مناسب براي عوامل انساني شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئوليت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفة خود بپردازند و اصول اخلاقي حاکم بر شغل و حرفة خود را رعايت کنند. اين مقاله بر آن است تا به مفهوم اخلاق حرفه‌اي و اهميت و ابعاد گوناگون آن و نياز جوامع امروز به اخلاق بپردازد. همچنين به ويژگي‌هاي افراد داراي اخلاق حرفه‌اي مانند احساس مسئوليت، برتري‌جويي و رقابت‌طلبي، صادق‌بودن، احترام و تکريم ديگران، رعايت ارزش‌ها و هنجارهاي اجتماعي، عدالت و انصاف، همدردي با ديگران و وفاداري اشاره مي‌شود. در ادامه، با اشاره به عوامل پايه‌اي اخلاق حرفه‌اي، چگونگي اشاعه و ترويج آن در جهت توسعه سازماني بيان مي‌شود.**

**كليد واژه‌ها: اخلاق، اخلاق حرفه‌اي، تلويحي‌نگري.**

**مقدمه**

اخلاق حرفه‌اي يكي از مسائل اساسي همة جوامع بشري است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعة ما در محيط كار كمتر به اخلاق حرفه‌اي توجه مي‌شود. در حالي که در غرب سكولار، در دانش‌هاي مربوط به مديريت و سازمان، شاخه‌اي با عنوان اخلاق حرفه‌اي وجود دارد، ولي در جامعة ديني ما در مديريت، به اخلاق توجه کافي نشده است.[1](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn1" \o ") جامعه ما نيازمند آن است تا ويژگي‌هاي اخلاق حرفه‌اي مانند دلبستگي به كار، روحيه مشاركت و اعتماد، ايجاد تعامل با يكديگر و... تعريف، و براي تحقق آن فرهنگ‌سازي شود. امروزه بسياري از کشورها در جهان صنعتي به اين بلوغ رسيده‌اند که بي‌اعتنايي به مسائل اخلاقي و فرار از مسئوليت‌ها و تعهدات اجتماعي، به از بين رفتن بنگاه مي‌انجامد. به همين دليل، بسياري از شرکت‌هاي موفق براي تدوين استراتژي اخلاقي احساس نياز کرده، و به اين باور رسيده‌اند که بايد در سازمان يک فرهنگ مبتني بر اخلاق رسوخ کند. از اين‌رو، كوشيده‌اند به تحقيقات دربارة اخلاق حرفه‌اي جايگاه ويژه‌اي بدهند؛ وقتي از حوزة فردي و شخصي به حوزه كسب و كار گام مي‌نهيم‌‌، اخلاق كار و يا اخلاق شغلي به ميان مي‌آيد؛ مانند: اخلاق پزشكي‌‌، اخلاق معلمي‌‌، اخلاق مهندسي و نظاير آن‌.

براي نمونه، چگونه ممكن است سيستم يك بيمارستان يا دانشگاه فاسد باشد، اما از پرستاران بخواهيم اخلاقي باشند. امروزه اخلاق حرفه‌اي نقش راهبردي در بنگاه‌ها دارد و متخصصان مديريت استراتژيك، اصول اخلاقي شايسته در سازمان را از پيش‌‌شرط‌هاي مديريت استراتژيك خوب دانسته‌اند.[2](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn2" \o ") در اخلاق حرفه‌اي، مسئوليت‌هاي اخلاقي سازمان در قبال محيط داخلي و خارجي است و اين متمايز از حقوق كار است؛ اما حقوق كار نيز در آن وجود دارد. اصول اخلاق خوب از پيش‌‌شرط‌هاي مديريت استراتژيك خوب است. اين اصول موجب ايجاد يك شركت و بنگاه خوب مي‌شود.

**مفهوم اخلاق حرفه‌اي**

در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌اي به معناي اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار مي‌رفت.  
امروزه نيز عده‌اي از نويسندگان اخلاق حرفه‌اي، از معناي نخستين اين مفهوم براي تعريف آن استفاده مي‌کنند. اصطلاحاتي مثل work ethics يا professional ethics معادل اخلاق کاري يا اخلاق حرفه‌اي در زبان فارسي است.[3](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn3" \o ") تعريف‌هاي مختلفي اخلاق حرفه‌اي ارائه شده است:

الف) اخلاق كار، متعهد شدن انرژي ذهني و رواني و فيزيكي فرد يا گروه به ايده جمعي است در جهت اخذ قوا و استعداد دروني گروه و فرد براي توسعه به هر نحو؛[4](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn4" \o ")

ب) اخلاق حرفه‌اي يکي از شعبه‌هاي جديد اخلاق است که مي‌کوشد به مسائل اخلاقي حرفه‌هاي گوناگون پاسخ داده و براي آن اصولي خاص متصور است.[5](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn5" \o ")

ج) اخلاق حرفه‌اي به مسائل و پرسش‌هاي اخلاقي و اصول و ارزش‌هاي اخلاقي يک نظام حرفه‌اي مي‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محيط حرفه‌اي است.[6](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn6" \o ")

د) مقصود از اخلاق حرفه‌اي مجموعه قواعدي است كه بايد افراد داوطلبانه و براساس نداي وجدان و فطرت خويش در انجام كار حرفه‌اي رعايت كنند؛ بدون آن‌ كه الزام خارجي داشته باشند يا در صورت تخلف، به مجازات‌هاي قانوني دچار شوند.

ه‍ ) اخلاق فردي‌‌، مسئوليت‌پذيري فرد است در برابر رفتار فردي خود‌‌، صرفاً به منزلة يك فرد انساني‌، و اخلاق شغلي‌، مسئوليت‌پذيري يك فرد است در برابر رفتار حرفه‌اي و شغلي خود‌‌، به مثابه صاحب يك حرفه يا پست سازماني‌.[7](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn7" \o ")

و) اين اخلاق، دربرگيرندة مجموعه‌اي از احكام ارزشي، تكاليف رفتار و سلوك و دستورهايي براي اجراي آنهاست.[8](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn8" \o ")

ز) اخلاق حرفه‌اي، به منزلة شاخه‌اي از دانش اخلاق به بررسي تكاليف اخلاقي در يك حرفه و مسائل اخلاقي آن مي‌پردازد و در تعريف حرفه، آن را فعاليت معيني مي‌دانند كه موجب هدايت فرد به موقعيت تعيين‌شده همراه با اخلاق خاص است.[9](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn9" \o ")

در تعريف اخلاق حرفه‌اي به موارد زير اشاره شده است:

1. اخلاق حرفه‌اي رفتاري متداول در ميان اهل يک حرفه است.

2. اخلاق حرفه‌اي مديريت رفتار وکردار آدمي هنگام انجام‌دادن کارهاي حرفه‌اي است.

3. اخلاق حرفه‌اي رشته‌اي از دانش اخلاق است که به مطالعة روابط شغلي مي‌پردازد.

4. اخلاق حرفه‌اي عبارت است از مجموعه‌اي از قوانين كه در وهلة اول از ماهيت حرفه و شغل به دست مي‌آيد.[10](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn10" \o ")

در بيشتر تعريف‌هايي که از اخلاق حرفه‌اي شده است، دو ويژگي ديده مي‌شود: الف) وجود نگرش اصالت فرد و فرد گرايي؛ ب) محدودبودن مسئوليت‌ها و الزامات اخلاقي فرد در شغل، كه به نظر مي‌رسد اين نگاه به اخلاق حرفه‌اي، نوعي تحويلي‌نگري و تقليل دادن اخلاق حرفه‌اي است؛ زيرا هويت جمعي و سازماني در نهادهاي مشاغل در کسب وکار، بسي فراتر از شغل فردي اشخاص است. با توجه به همين ديدگاه بود که در اين اواخر نيز بحث از اخلاق حرفه‌اي در منابع مديريتي و بيشتر در آثار و مباحث مربوط به مديريت منابع انساني مطرح مي‌شد.[11](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn11" \o ")

امروزه با توجه به همين مورد، در مفهوم جديد از اخلاق حرفه‌اي، به مسئوليت‌هاي اخلاقي بنگاه وسازمان اشاره مي‌شود که جامع‌تر از تعريف سنتي است. در اين نگاه، بنگاه به منزلة يک شخصيت حقوقي دو گونه مسئوليت دارد: الف) مسئوليت‌هاي حقوقي کيفري؛ ب) مسئوليت‌هاي اخلاقي که مسئوليت‌هاي اخلاقي بنگاه بسيار پييچيده‌تر از مسئوليت‌هاي اخلاقي فردي ـ شخصي و فردي ـ شغلي است. به عبارت ديگر، مسئوليت‌هاي اخلاقي بنگاه شامل همه اضلاع و ابعاد سازمان مي‌شود و اخلاقيات شغلي را نيز دربرمي‌گيرد.[12](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn12" \o ") البته اخلاق حرفه‌اي افزون بر اخلاق کار، حقوق کار را نيز دربرمي‌گيرد.[13](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn13" \o ")

**ويژگي‌هاي اخلاق حرفه‌اي**

امروزه در اخلاق حرفه‌اي، تلقي «شما حق داريد و من تکليف»، مبناي هر گونه اخلاق در کسب و کار است. اين مبنا از رفتار ارتباطي فرد، به صورت اصلي براي ارتباط سازمان با محيط قرار مي‌گيرد و سازمان با دغدغة رعايت حقوق ديگران، از تکاليف خود مي‌پرسد. ويژگي‌هاي اخلاق حرفه‌اي در مفهوم امروزي آن عبارت‌اند از: داراي هويت علم و دانش بودن، داشتن نقشي كاربردي، ارائة صبغه‌اي حرفه‌اي، بومي و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگي به يك نظام اخلاقي، ارائه دانشي انساني داراي زبانِ روشن انگيزشي، ارائه روي‌آوردي ميان‌رشته‌اي.[14](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn14" \o ")

«کادوزير» دربارة ويژگي‌هاي افرادي که اخلاق حرفه‌اي دارند موارد زير را بيان مي‌کند:

**مسئوليت‌پذيري**

در اين مورد فرد پاسخ‌گوست و مسئوليت تصميم‌ها و پيامدهاي آن را مي‌پذيرد؛ سرمشق ديگران است؛ حساس و اخلاق‌مند است؛ به درستکاري و خوشنامي در کارش اهميت مي‌دهد؛ براي اداي تمام مسئوليت‌هاي خويش کوشاست و مسئوليتي را که به عهده مي‌گيرد، با تمام توان و خلوص نيت انجام مي‌دهد.

**برتري‌جويي و رقابت‌طلبي**

در تمام موارد سعي مي‌کند ممتاز باشد؛ اعتماد به نفس دارد؛ به مهارت بالايي در حرفه خود دست پيدا مي‌کند؛ جدي و پرکار است؛ به موقعيت فعلي خود راضي نيست و از طرق شايسته دنبال ارتقاي خود است؛ سعي نمي‌کند به هر طريقي در رقابت برنده باشد.

**صادق بودن**

مخالف رياکاري و دورويي است؛ به نداي وجدان خود گوش فرا مي‌دهد؛ در همه حال به شرافت‌مندي توجه مي‌كند؛ شجاع و با شهامت است.

**احترام به ديگران**

به حقوق ديگران احترام مي‌گذارد؛ به نظر ديگران احترام مي‌گذارد؛ خوش‌قول و وقت‌شناس است؛ به ديگران حق تصميم‌گيري مي‌دهد؛ تنها منافع خود را مرجح نمي‌داند.

**رعايت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهاي اجتماعي**

براي ارزش‌هاي اجتماعي احترام قائل است؛ در فعاليت‌هاي اجتماعي مشارکت مي‌کند؛ به قوانين اجتماعي احترام مي‌گذارد؛ در برخورد با فرهنگ‌هاي ديگر متعصبانه عمل نمي‌کند.

**عدالت و انصاف**

طرفدار حق است؛ در قضاوت تعصب ندارد؛ بين افراد از لحاظ فرهنگي، طبقه اجتماعي و اقتصادي، نژاد و قوميت تبعيض قائل نمي‌شود.

**همدردي با ديگران**

دلسوز و رحيم است؛ در مصائب ديگران شريک مي‌شود و از آنان حمايت مي‌کند؛ به احساسات ديگران توجه مي‌کند؛ مشکلات ديگران را مشکل خود مي‌داند.

**وفاداري**

به وظايف خود متعهد است؛ رازدار ديگران است؛ معتمد ديگران است.[15](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn15" \o ")

**نظام‌هاي اخلاقي عمده**

اخلاق حرفه‌اي در تفکر سنتي، كم‌وبيش بر نظام ارسطويي استوار بوده است؛ اما امروزه نظام‌هاي ديگري نيز كانون توجه است. در حال حاضر، بيشتر از پنج نظام عمدة اخلاقي در بيان اخلاق حرفه‌اي استفاده مي‌شود. ملاک مقبوليت اين پنج نظام در ميان ده‌ها نظريه و نظام اخلاقي، توانايي آنها در بيان سيستماتيک فضايل و رذائل اخلاقي، ارائه نظام سازگار، فراگير و کاراست.اين پنج نظام اخلاقي (نظريه‌هاي عمده) عبارتند از: فايده‌گرايي، وظيفه‌گرايي، عدالت فراگير، آزادي فردي و زيبا و خير مطلق. چهار نظرية نخست در واقع اصول راهبردي اخلاق را ملاک نهايي مي‌انگارند، اما در نظرية چهارم، خداوند متعال، برترين زيبايي و مشخص‌کننده ملاک نهايي اخلاق است. در اين نظام اخلاقي که روشني‌بخش ديگر نظام‌هاي اخلاقي است، تقرب به خدا و کسب رضايت او آرمان اخلاق است و دستيابي به عدالت فراگير اجتماعي، آزادي، حرمت انسان و بيشترين سود براي بيشترين کسان نيز از اهداف زندگي اجتماعي در چهار ساحت فردي، شغلي، سازمان و جامعه است.[16](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn16" \o ") گفتني است، همة تحقيقات در چارچوب نظام اخلاقي اسلام، بر اساس نظرية زيبا و خير مطلق انجام مي‌شود.

**مباني نظري اخلاق حرفه‌اي در اسلام**

الگوهاي رفتاري در سطح نهادها و سازمان‌هاي اجتماعي، وحدت‌بخش جامعة ديني است. تعريف كلي الگوهاي اخلاقي و رفتار ارتباطي، مسئوليت‌پذيري در برابر حقوق افراد است. جامعة ديني از حيث تعامل سازمان‌ها و نهادهاي اجتماعي در آن و نيز از نظر رفتار ارتباطي افراد، متضمن مسائل فراواني است. اين مسائل از تعيّن ديني چنين جوامعي سر برمي‌آورند و با تعيين ديني نيز بايد پاسخ يابند. اخلاق، سامان‌دهندة رفتار ارتباطي در مقياس فرد، سازمان، جامعه و روابط جهاني است. رفتار ارتباطي درون‌شخصي و برون‌شخصي فرد در زندگي شخصي و زندگي شغلي، از طريق اخلاق سامان و انسجام مي‌يابد. همچنين رفتار ارتباطي سازمان با محيط و نيز تعامل نهادهاي اجتماعي با يكديگر، در دو سطح ملي و جهاني، بر مبناي اخلاق قوام مي‌يابد.[17](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn17" \o ") براي تعيين مؤلفه‌هاي کاربردي اخلاق حرفه‌اي(اسلامي)، مي‌توان از اصول راهبردي اخلاق حرفه‌اي در اسلام استفاده کرد؛ اصول راهبردي اصلي (در اسلام) عبارت‌اند از: احترام اصيل و نامشروط به انسان‌ها، رعايت آزادي انسان‌ها، برقراري عدالت در مورد انسان‌ها، امانت‌ورزي در رفتار و بينش شخصي.[18](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn18" \o ")

اخلاق حرفه‌اي در نظام اداري جمهوري اسلامي بايد هويت اسلامي داشته باشد و مبتني بر اخلاق اسلامي شكل بگيرد. براي داشتن هويت اسلامي اخلاق حرفه‌اي در كشورمان، به چهار دليل مي‌توان اشاره كرد: الف) از لحاظ فرهنگي به دليل وابستگي تودة مردم كشورمان به نظام عقيدتي اسلام؛[19](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn19" \o ") از لحاظ ديني به دليل جداناپذيري اخلاق از دين در متن دين اسلام؛[20](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn20" \o ") ج) نياز به پويايي درون فرهنگ اسلامي با توجه به مواجهة آن با چالش جهاني‌شدن؛[21](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn21" \o ") د) از لحاظ نظام حكومتي، الزام به حكومت دين‌مدار در نظام حكومت ديني و از لحاظ قانوني، به تأكيد قانون اساسي ـ در اصل هشتم ـ بر تصويب قوانين اسلامي در كشور.[22](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn22" \o ") نظام اخلاق اسلامي به گونه‌اي است كه با اخلاق حرفه‌اي در هم آميخته و تفكيك‌ناپذير است؛ زيرا در اين نظام ملاك نهايي و نهايت سعادت بشري، الله است و انسان در مقام خليفه و جانشين الهي در زمين، محور توجهات اخلاقي است؛ بدين معنا كه خشنودي انسان و خدمت به او موجب رضايت و تقرب به خداوند مي‌شود؛ از اين‌رو، نظام اخلاق اسلامي با توجه به ملاك نهايي، در صدد است با ارائه دستورالعمل‌ها و آيين‌نامه‌هاي اخلاقي در سطح حرفه و زندگي اجتماعي و همچنين با در نظر گرفتن پيشرفت‌هاي مادي در جهت بهبود زندگي انسان‌ها، زمينة سعادت و كمال حقيقي بشر را فراهم آورد.[23](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn23" \o ")

دربارة مورد اخير بايد گفت در اخلاق حرفه‌اي اسلامي، ملاك نهايي اخلاق همانا خواست خداوند ـ خير مطلق ـ است. مهم‌ترين اصول راهبردي كه مي‌توانند منشأ شكل‌گيري مؤلفه‌هاي كاربردي اخلاق حرفه‌اي (اسلامي) شوند، عبارت‌اند از: الف) كرامت انساني؛ ب) آزادي فردي؛ ج) عدالت اجتماعي در مفهوم عام قرار دادن هر امري در جايگاه شايسته آن؛ د) امانت‌ورزي در دو سطح امانت‌داري و بينش امانت‌نگري[24](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn24" \o ") در اين بين، اصل چهارم مهم‌ترين اصل (اصل‌الاصول) است.[25](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn25" \o ")

مفهوم امانت‌داري در کسب‌وکار، قابل تجزيه به سه پرسش است: 1. چه چيزي در کسب‌وکار مورد امانت قرار مي‌گيرد؟ 2. مراد از امانت‌داري در قبال آن امور چيست؟ 3. صاحبان امانت کيستند؟ البته امانت‌داري در حرفه نمي‌تواند به معناي عدم تصرف باشد؛ زيرا تصرف و به‌کارگيري مقوم کسب‌وکار است؛ بلکه تصرف در حرفه دو گونه است: امانت‌دارانه و غيرامانتدارانه. در اين زمينه تصرف امانت‌دارانه استفاده بهينه و شايسته است.[26](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn26" \o ") ضامن امانت‌داري در نگرش اسلامي اين بينش است که عالم همه محضر خداست. با اين نگاه، فرد با بصيرت ايماني به امانت‌نگري در جهان هستي مي‌رسد و همه چيز از جمله خود را امانت خداوند مي‌داند. پس در مواجهه با همه چيز و در استفاده از همة امور، راه امانت‌داري را مي‌پيمايد و چنين حزم و احتياطي تقوا است. اصول منشور اخلاقي در اسلام، در همة حرفه‌ها مشترك است؛ ولي تفاوت حرفه‌ها در فروع است. بدين ترتيب، اصولي را كه از منابع اسلامي به دست مي‌آيد، مي‌توان در تمامي حرفه‌ها جاري ساخت. پس بايد اخلاق اداري و سازماني جزو برنامه‌هاي آموزش در سازمان قرار گيرد.[27](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn27" \o ")

**عوامل پايه‌اي اخلاق حرفه‌اي**

يكي از صاحب‌نظران اين نظريه به نام زيونتس در مقاله‌اي عواملي را به منزلة عوامل پايه‌اي براي اخلاق حرفه‌اي برمي‌شمارد که عبارت‌اند از:

**الف: استقلال حرفه‌اي اخلاق علمي**

اين عامل مانند اخلاق در هر نظام حرفه‌اي ديگر بايد منعکس‌کنندة هنجارهاي دروني حرفه و احساس تعهد اخلاقي از سوي خود حرفه‌اي‌ها و نهادهاي تخصصي آنها باشد، نه آنکه در قالب بايدها و نبايدهاي اخلاقي به آنها تحميل و قبولانده يا گوشزد شود. براي مثال، يک مدير بايد در حرفة خود مسائلي مانند صداقت، دقت، قابل اعتماد بودن، گشوده بودن به فضاي انتقاد و ارزيابي، پرهيز از جزميت، احترام به زيردستان و اطرافيان، توجه به حريم خصوصي و مسئله حفظ اسرار افراد را سرلوحة خويش قرار دهد.

**ب) خودفهمي حرفه‌اي**

پايه و اساس اخلاق، خودفهمي حرفه‌اي است. افراد تنها با فهمي از کار و فعاليت حرفه‌اي خود، فلسفه آن و نسبتش با زندگي مردم است که به درک اخلاقي از آن نائل مي‌آيند و در نتيجه، در مناسبات خود با طبيعت و جهان پيرامون خود، نوعي احساس دروني از تعهد به آن ارزش‌ها پيدا مي‌کنند.

**ج:عينيت‌گرايي، بي‌طرفي و عدم جانب‌داري**

از مهم‌ترين اصول اساسي که در اغلب اسناد و مباحث مربوط به اخلاق حرفه‌اي علمي مورد تأييد قرار مي‌گيرد، رعايت عينيت‌گرايي و بي‌طرفي است. فردي که اخلاق حرفه‌اي را در زندگي شغلي‌اش به کار مي‌گيرد، نبايد جانب‌داري غيرعقلاني نسبت به منبعي که داراي صفات غيراخلاقي است نشان دهد.

**د) فراتر رفتن از مفهوم معيشتي**

تا زماني که فردي درگير مسائل فيزيولوژيکي باشد، توجه به مسائل ديگر کم‌رنگ‌تر خواهد بود. معناي اخلاق حرفه‌اي با عبور از مفهوم معيشتي آن به عرصة ظهور مي‌رسد. زماني که افراد در فعاليت و کسب‌وکار حرفه‌اي خود از سطح گذران زندگي مادي فراتر مي‌آيند، دست‌كم سه سطح ديگر از فعاليت‌هاي علم و فناوري براي آنها معنا مي‌يابد: 1. احساس کارآيي، اثربخشي و توليد کيفيت به عنوان ارزش افزوده؛ ۲. احساس خدمت به مردم و مفيد واقع‌شدن؛ 3. احساس رهاسازي از طريق بازتوزيع فرصت‌ها و نقد قدرت.[28](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn28" \o ")

**ضرورت ترويج اخلاق حرفه‌اي در سازمان**

توسعة سازماني تلاشي پي‌گير، منسجم و كاملاً برنامه‌ريزي شده است كه به منظور بهبود و نوسازي نظام صورت مي‌گيرد.[29](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn29" \o ") هدف از توسعة سازماني، هم بهبود زندگي (شغلي) فرد و هم بهبود كاركرد سازمان است.[30](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn30" \o ")

با توجه به اهميت اخلاق حرفه‌اي در توسعة سازمان، لازم است در تعيين اثربخشي (ميزان تحقق اهداف سازماني) و هدايت منابع (از جمله منابع انساني) به ميزان آموزش اخلاق حرفه‌اي در سازمان توجه شود. البته در زمينه مذكور از جمله موانع تغيير رفتار اخلاقي در هر سازمان، جهل و ناآشنايي كاركنان از اخلاقيات شغل و سازمان بيان شده است.[31](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn31" \o ") با توجه به اينكه امروزه هيچ سازماني قادر نيست بدون آموزش توسعه يابد،[32](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn32" \o ") لازم است در سازمان‌ها افزون بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌هاي مورد نياز هر شغل به كاركنان، ايجاد روحية تعاون، كار مشترك و دسته‌جمعي و به ويژه اخلاق اداري و سازماني جزو برنامه‌هاي آموزش در سازمان قرار گيرد.[33](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn33" \o ")

از آنجا كه منشور اخلاقي در هر سازمان طي فرايند گفت‌وگو و مشاركت تمامي كاركنان و رئيسان به وجود آمده است، به منزلة يك ميثاق عمومي سازمان پذيرفته شده است. به تدريج سازمان گسترش اين اصول را جزو اهداف خود مي‌پذيرد. بدين منظور، شيوه‌هاي مختلفي براي آموزش اخلاق حرفه‌اي در سازمان‌ها به وجود آمده است كه يادگيري مستقيم، رايج‌ترين آنهاست؛ اما اين شيوه نشان داده است كه كارآيي لازم را ندارد. پس با توجه به اينكه ترويج اخلاق در سازمان، به معناي يادگيري سبك خاصي از زندگي سازماني است، بايد به شيوه‌هاي غيرمستقيم مانند آموزش‌هاي حين عمل و آموزش‌هاي اجتماعي و فرهنگي، توجه بيشتري شود.[34](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn34" \o ")

اما جداي از نوع آموزش، به منظور تعيين محتواي آموزشي، سازمان بايد نيازهاي آموزشي را از مقايسه ميان وضع موجود و وضع مطلوب (با آنچه لازمة پاسخ‌گويي به منشور اخلاقي و اهداف سازمان است) مشخص كند.[35](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn35" \o ") براي تعيين وضع موجود (ميزان پايبندي کارکنان به اخلاق حرفه‌اي سازمان) و حتي براي تعيين وضع مطلوب (ديدگاه کارکنان به عنوان افرادي آگاه به شرايط سازماني براي ارائه مؤلفه‌هايي کاربردي) لازم است از تحقيقات دربارة اخلاق حرفه‌اي حمايت کرد.

منشور اخلاقي هر سازماني، از اشتراک عمومي همة اعضاي سازمان در مورد اصول و قواعد اخلاقي خاصي که در جهت بهبود و توسعة فعاليت‌هاي سازماني است، به دست مي‌آيد.[36](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn36" \o ") در صورتي که اگر بخواهيم ارزش‌هاي خاصي را به صورت پذيرش همگاني در آوريم، بايد در ابتدا از توسعة آگاهي‌ها و دانش‌هاي مرتبط شروع کنيم. سپس به تدريج نگرش‌ها را تغيير، و در نهايت به عنوان خروجي، رفتارها را تحت تأثير قرار داد.[37](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn37" \o ")

**وظايف مديران در اخلاقي کردن سازمان**

پنيو اعتقاد دارد که اخلاق حرفه‌اي رشته‌اي از دانش اخلاق است که ضمن مطالعة ارتباط شغل‌ها، به بيان مسئوليت‌هاي اخلاقي سازمان، تشخيص و حل مسائل اخلاقي در حرفه‌هاي گوناگون مي‌پردازد. او وظايف مديران را در اخلاقي کردن سازمان اين‌گونه برمي‌شمارد:

الف) ارزشيابي عملکرد‌هاي اخلاقي کارکنان؛

ب) اخلاقي کردن هدف‌هاي سازمان؛

ج) اشاعه ارزش‌ها و مسائل اخلاقي در سازمان؛

د) اخلاق‌ورزي در زندگي شخصي؛

ذ) اهميت دادن به اخلاق حرفه‌اي در شغل؛

و) برخورد عقلاني و روشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقي پيش‌آمده در سازمان و اقدام براي برطرف کردن آنها؛

ه‍ ) عنايت خاص به آموزش اخلاق حرفه‌اي

ي) تهيه و تدوين منشور اخلاقي مربوط به سازمان با مشارکت همه اعضاي سازمان؛[38](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn38" \o ")

**عوامل روان‌شناختي مرتبط با اخلاق كار**

بسياري از صاحب‌نظران معتقدند ازخودبيگانگي افراد مي‌تواند تأثير مستقيمي بر ميزان علاقه، دقت، ‌مسئوليت، ابتكار و مولد بودن داشته باشد. اخلاق كار قواعد و زمينه‌هاي برانگيزاننده و فعال‌شدة تعهد ذهني، رواني و فيزيكي فرد يا گروه است. بديهي است كه يك ذهن از خودبيگانه نمي‌تواند زمينه‌اي مناسب براي انگيزه و تعهدات اخلاق و فيزيكي از خود بروز دهد. كاهش اخلاق كار، منجر به كاهش مسئوليت‌پذيري مي‌شود.[39](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn39" \o ")

تعهد ذهني و فيزيكي از خود بيگانگي صنعتي‌شدن جوامع و تأثير آن بر اخلاق كار، تغييرهايي بنيادي در ساختار جامعه پديد مي‌آورد.[40](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn40" \o ")

در نظام پيشه‌وري، رابطة موجود بين كارگر و كارفرما شخصي بود و اين رابطه ايجاب مي‌كرد كه كارگر و كارفرما در مقابل يكديگر داراي تعهدات و وظايفي گسترده‌تر از آنچه امروز انتظار مي‌رود باشند؛ اما توليد كارخانه‌اي، در وضعيت اجتماعي همة كارگران تغييرهاي اساسي به وجود آورد و بر مهارت‌هاي پيشه‌اي و روابط كار اثر عميقي گذاشت. بدين ترتيب، نيروي كار در يك كارگاه يا كارخانه‌ متمركز و محل زندگي و كار از يكديگر جدا شد. كارگران مي‌بايست از نظمي كه كارفرما اعمال مي‌كرد، يعني ساعات و سرعت كار منظم تبعيت مي‌كردند و اگر چه از نظر حقوقي آزاد بودند، از نظر اقتصادي و اجتماعي وابسته و تابع بودند.

يكي از ابعاد بسيار مهم اخلاق كار، بعد روان‌شناختي آن است؛ زيرا اخلاق متغيري است كه آگاهي و ارادة فردي نقش محوري در آن ايفا مي‌كنند. بسياري از انديشمندان براي بهبود اخلاق كار، بر نظريه‌هاي رفتاري تأكيد داشته‌اند. هرگاه فردي كار اخلاقي انجام داد و از سوي جامعه تشويق شد، احتمال انجام كارهاي اخلاقي ديگر تقويت مي‌شود؛ تا جايي كه كار اخلاقي به صورت ارزش‌هاي دروني درمي‌آيد. به اين ترتيب، برنامه‌ريزان كلان كشوري قادر خواهند بود اخلاق كار را در افراد جامعه دروني كنند؛ زيرا تغيير مديريت اساساً در شيوه‌هاي انگيزش افراد در محيط‌هاي كاري و نحوة پاداش‌هاي مادي آنها تأثير مي‌گذارد كه ابعاد اقتصادي و رواني اخلاق كار محسوب مي‌شوند.[41](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn41" \o ")

**ضمانت اجراي رعايت قواعد اخلاق حرفه‌اي در مؤسسات تجاري و ادارات**

اخلاق حرفه‌اي، از مهم‌ترين ابزار گسترش فعاليت‌هاي تجاري و اداري است. اخلاق حرفه‌اي ايجاب مي‌کند که بعضي افراد با استفاده از شيوه‌هاي غيرقابل قبول و با زير پاگذاردن شرايط رقابت سالم، امتيازهاي خاصي به نفع خود و به ضرر ساير افراد در سراسر جهان تحصيل نکنند.[42](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn42" \o ")

اربابان حرفه‌ها و مشاغل بازرگاني و اداري در هر رشته‌اي بايد براي حرفة خود قواعد اخلاق حرفه‌اي خاصي تنظيم کنند؛ قواعد اخلاق حرفه‌اي در محدودة شرايط اجتماعي ـ سياسي و حقوقي حاکم بر فعاليت اصحاب حرفه‌ها در هر کشوري بايد براي همان کشور تدوين شود. البته هيچ کد اخلاق حرفه‌اي که لااقل اصول اخلاق حرفه‌اي را رعايت نکرده باشد، قابليت شناسايي ملي و بين المللي ندارد.

از لحاظ حقوقي، هر قاعدة اخلاقي که فاقد ضمانت اجرا باشد، صرفاً جنبة توصيه خواهد داشت. طبيعي است كه توصيه کاربردي مؤثر در جامعه ندارد. بنابراين، لازم است قواعد اخلاق حرفه‌اي به تصويب اعضاي هر حرفه برسد و همچنين سازمان رسيدگي انضباطي، به منظور مجازات انضباطي در مورد اشخاص عضو حرفه مزبور تشکيل شود. به همين دليل، توصيه مي‌شود قواعد اخلاق حرفه‌اي خاص هر رشته به تصويب کانون‌هاي غيردولتي يا دولتي همان رشته برسد و سپس در شرايط مقتضي اجرا شود. بعضي از انجمن‌ها و حرفه‌ها وابستگي‌هاي بين‌المللي نيز دارند؛ مانند: انجمن حساب‌رسان، انجمن مديران فروش شرکت‌هاي چند مليتي، انجمن مؤسسات تبليغاتي، انجمن توليدکنندگان محصولات دارويي و بهداشتي، انجمن متخصصان محيط زيست و سازمان‌ها و مؤسسات بانکي و بيمه. هر يک از اين کانون‌هاي فعال در تجارت بين‌المللي، خود قواعد حرفه‌اي خاص را تدوين، و به تصويب اعضاي خود رسانده‌اند.[43](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn43" \o ") برخي رفتارهاي مخالف اخلاق تجاري و اداري مانند پول‌شويي، فساد مالي، اعمال نفوذ و معاملات و ايجاد انحصارات، مشمول ضمانت اجراي جزايي در قوانين کشورهاي مختلف‌اند که وظيفة مجازات تبهکاران اقتصادي به دولت‌ها مربوط مي‌شوند.[44](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn44" \o ")

بديهي است مهم‌ترين قاعدة اخلاق حرفه‌اي، ضرورت اجراي قوانين، به ويژه قوانين مربوط به مبارزه با فساد مالي و تقلب‌هاي تجاري و اداري است. در چنين مواردي، سازمان‌هاي انضباطي مجري اخلاق حرفه‌اي بر اقدام‌هاي متقلبانه و سوءاستفاده‌هاي اعضاي حرفه‌ها نظارت مي‌كنند و حتي بدون داشتن دلايل کافي، و به استناد مدارک و اطلاعات موثق ديگر، اعضاي متخلف را مشمول مجازات‌هاي انضباطي قرار مي‌دهند. طبيعي است تعقيب اشخاص به منظور اعمال مجازات انضباطي مانع پيگيري کيفري نيست و سازمان‌هاي حرفه‌اي هرگاه به دلايل قانوني مجرمانه پي‌ببرند، معمولاً چنين دلايل و مدارکي را به دادستان‌هاي مربوط تسليم مي‌كنند.[45](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn45" \o ")

**مشکلات و موانع اخلاق حرفه‌اي**

**ارزش‌مداري به جاي مسئله‌محوري**

بسياري از مشکلات، ناشي از نگرش سنتي ما به اخلاق است‌. ما در نگرش سنتي خود به معضلات اخلاقي صرفاً ‌فضيلت‌محور‌ يا ‌ارزش‌مدار‌ هستيم نه ‌مسئله‌محور؛[46](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn46" \o ") جهت‌گيري ما فضيلت‌گرايانه است‌، نه كارآمدي. ورود ما به معضل اخلاقي، صرفاً موعظه‌اي‌‌، تبشيري و انذاري است‌. در حالي كه ‌برخورد صحيح و مؤثر با معضلات اخلاقي به تخصص و مهارت نياز دارد.[47](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn47" \o ")

رويكرد فضيلت‌گرايانه ما را وامي‌دارد تا در مواقع رويارويي با معضلات اخلاقي، صرفاً احكام و فضيلت‌هاي اخلاقي را يادآوري كرده، بر آن اصرار كنيم‌. در چنين مواقعي، تا مي‌توانيم از احساسات و عواطف خود خرج مي‌كنيم، اما براي حل معضل‌، ذره‌اي مهارت به خرج نمي‌دهيم. فضيلت‌گرايي‌‌، يك رويكرد نيست‌، بلكه يك نوع موضع‌گيري و نهايتاً يك نوع نگرش[48](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn48" \o ") است‌. رويكرد،[49](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn49" \o ") غيرشخصي و روشمند بوده‌‌، ناظر به درك درست مسئله و در نهايت حل معضل است‌. همچنين‌‌، رويكرد، مبتني بر «‌توصيف تعليلي»[50](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn50" \o ") موضوع است و در مسير خود از معيارها و ابزارهاي علمي و سنجش‌گر سود مي‌برد‌‌؛ اما‌ نگرش، موضع‌گيري شخصي است و اساساً ناظر به حل مسئله نيست‌. با جهت‌گيري مسئله‌محور‌‌، ذهن، بي‌آنكه به بيراهه برود، فقط همان را مي‌يابد و همان‌قدر و همان‌گونه مي‌يابد كه به كار حل مسئله[51](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn51" \o ") مي‌آيد‌‌.

**غفلت از عوامل تأثيرگذار بر اخلاق حرفه‌اي**

در دانش مديريت اين مسئله كاملاً روشن است كه عوامل محيط بيرون سازمان‌، به ويژه عوامل محيط جهاني كمتر در دسترس سازمان بوده و امكان تأثير‌گذاري يا كنترل اين دسته عوامل تقريباً ناممكن است‌؛ اما با وجود اين، در مقام تحليل مسائل داخلي سازمان، از آن غافل نيستند. كمترين فايده‌اي كه درك اين عوامل دارد اين است كه ما را در اخذ استراتژي و خط مشي سازماني‌، واقع‌بين‌تر و در نتيجه موفق‌تر خواهد كرد‌. در حوزة اخلاق حرفه‌اي نيز، لااقل در مقام تبيين و تحليل معضلات اخلاقي سازمان، از عوامل فردي، سازماني و محيطي نبايد غفلت كرد‌. غفلت از اين عوامل در تحليل و تببين علل معضل اخلاقي‌، ما را دچار تحويلي‌نگري و غير واقع‌گرايي مي‌كند كه نتيجه‌اي جز ناكامي در پي نخواهد داشت‌.

پنيو[52](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn52" \o ") عوامل تأثيرگذار بر اخلاق حرفه‌اي را به سه جنبه تقسيم مي‌کند:

**1. جنبة فردي**: يعني ويژگي‌ها و خصوصيات فردي، ارزش‌هاي مذهبي، ملاک‌هاي شخصي، عوامل خانوادگي، باورها و اعتقادات و شخصيت از جمله عوامل تأثيرگذار بر اخلاق حرفه‌اي از جنبة فردي هستند. مسلماً فردي که فاقد صلاحيت‌هاي اخلاقي شايسته از لحاظ فردي باشد، از معيار‌هاي اخلاق حرفه‌اي متناسبي نيز برخوردار نخواهد بود.

**2. جنبه سازماني:** عواملي مثل رهبري، مديريت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زيردستان و فرادستان، نظام تشويق و تنبيه، انتظارات همکاران، قوانين و مقررات و رويه‌ها، جو و فرهنگ سازماني در اين حيطه قرار مي‌گيرند. بديهي است كه نا مطلوب بودن عوامل مزبور، عامل تهديدکنندة اخلاق حرفه‌اي خواهد بود و بالعکس.

**3. جنبه محيطي:**عوامل اقتصادي، اجتماعي، فرهنگي و سياسي و همچنين ديگر سازمان‌ها و عوامل رقابتي بين آنها، از جمله عوامل تأثيرگذار بر اخلاق حرفه‌ايست.[53](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn53" \o ")

افزون بر اين، كمبود امكانات و ابزار كار‌، نامناسب بودن ابزار‌، فضاي نامناسب كاري‌، حجم كاري مازاد بر توان كارمند‌، محيط شلوغ اداره و رخنه‌هاي قانوني بر معضلات اخلاقي دامن مي‌زنند‌؛ بي‌ثباتي اقتصادي‌‌، بي‌ثباتي سياسي‌، دردهاي مزمن فرهنگي ـ تاريخي‌ مانند استبدادزدگي كه به شدت با فرهنگ مشاركتي و كار تيمي ناسازگار است، آموزش‌هاي نادرست اجتماعي‌ مانند مسئوليت‌گريزي و تنبلي در كار را نوعي زرنگي تلقي كردن‌، وضعيت نابرابر رقابت جهاني كه تهديدكنندة اخلاق كسب‌وكار است. و ديگر عوامل اين چنيني، بي‌گمان در وضعيت اخلاقي سازمان تأثير‌گذار است‌.[54](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn54" \o ")

**تحويلي‌نگري**

تحويلي‌نگري يعني ارجاع هر پديدار به امري فروتر از آن و اخذ وجهي از آن شيء به جاي کنه و حقيقت آن، که منطق‌دانان مسلمان شکل سادة آن را مغالطه کنه و وجه مي‌نامند.[55](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn55" \o ") تمثيل فيل در يکي از داستان‌هاي مثنوي معنوي (فيل در خانه تاريک) براي آشکار کردن خطاي تحويلي‌نگري مطرح شده است. رهيافتي که سيستم را خارج از توصيف زيرسيستم‌هايي که آن را تشکيل داده‌اند، توصيف و تبيين مي‌کند و ارتباط بين آنها را ملاحظه نمي‌كند. تحويلي‌نگري تصور ناقص و ناروا از اخلاق حرفه‌اي است که آثار زيانبار فراواني دارد؛ به گونه‌اي که آن را از موانع عمدة رشد اخلاقي در سازمان‌ها دانسته‌اند. هر کسي متناسب با تصور خود از يک فعاليت به آن مي‌پردازد. تصوري که از مقصد داريم، راه و ابزار ما را تعيين مي‌کند. مديران، متناسب با تصورشان از اخلاق حرفه‌اي به ترويج آن مي‌پردازند. تصور ناقص يا ابزارانگارانه مانع ترويج اخلاق در فرهنگ سازماني مي‌شود. به اعتقاد دکتر قراملکي، تحويلي‌نگري در اخلاق حرفه‌اي ابعاد فراواني دارد كه به برخي از ابعاد زيانبار آن اشاره مي‌کنيم:

**الف) تحويل اخلاق حرفه‌اي به قانون، مقررات، آيين‌نامه‌ها:** قانون نسبت پيچيده‌اي با اخلاق حرفه‌اي دارد. بيشتر قانون‌ها ابتدا اخلاقيات بوده‌اند و به تدريج براي برخورداري از حمايت کيفري از اخلاق، صورت قانون به خود گرفته‌اند. اخلاق، روح قانون است و ضمانت اجرايي آن، بدون قوانين و مقررات است؛ اما اخلاق دامنه‌اي بسيار فراگيرتر از قانون دارد و تعهدات اخلاقي در سطح ژرف‌تري از مناسباتِ حرفه‌اي مؤثر است. به همين دليل، تحويل اخلاق حرفه‌اي به مقررات و قانون آسيب‌زاست.

**ب) تحويل مسئوليت‌هاي اخلاقي در حرفه به مسئوليت‌هاي حرفه‌اي:**حرفه‌اي بودن در انجام وظايف شغلي، خود امري اخلاقي است؛ اما اخلاق حرفه‌اي بسي فربه‌تر از مسئوليت‌هاي حرفه‌اي فرد است. در مواضع فراواني، بسنده کردن به شرح وظايف مواجهه حداقلي است و مسئوليت اخلاقي، فرد را به اقدام بيشتر و در مواردي همراه با فداکاري برمي‌انگيزد. مسئوليت حرفه‌اي شما را مجاز مي‌داند که سود سال مالي را تا نيمة دوم سال بعد به تعويق بيندازيد؛ اما مسئوليت اخلاقي به تسريع در تقسيم سود سهامداران الزام مي‌کند.

**ج) تحويل اخلاق حرفه‌اي به هنجارهاي رايج در مشاغل:**بر هر شغلي گفتماني حاکم است و يکي از عناصر اين گفتمان، هنجارها و آداب رايج در آن شغل است. به دليل اين گفتمان است که مي‌توان از زبان مديران، مشي استادان و آداب صاحبان مشاغل سخن گفت. اخلاق حرفه‌اي را نبايد همان هنجارهاي رايج در حرفه دانست. هنجارها گروه ‌وابسته‌اند و جهان‌شمول نيستند. هنجارها مي‌توانند اخلاقي و ضداخلاقي باشند. براي مثال، کم‌کاري مي‌تواند در محيطي به صورت يک هنجار شغلي درآيد؛ در حالي که کم‌کاري در هيچ نظام اخلاقي پسنديده نيست و در فرهنگ اسلامي به منزلة مصداقي از کم‌فروشي نکوهيده شده است.

**د) تحويل اخلاق حرفه‌اي به مسئوليت‌هاي اخلاقي منابع انساني:**اخلاق در سازمان‌ها را با دو رهيافت مي‌توان بررسي كرد: 1. رهيافت مديريت منابع انساني که بر اخلاقي بودن افراد در مشاغل تأکيد مي‌کند. چنين رهيافتي پيشينة طولاني در سنت شرقي و غربي دارد. در منابع اخلاق و آداب حرفه‌اي، غالباً با اخلاق مديران، اخلاق پزشکان و اخلاق مهندسان روبه‌رو مي‌شويم؛ 2. رهيافتي كه بر آن است منابع انساني در کنار ساير مؤلفه‌ها و عناصر، بخشي از هويت سازماني است و رفتار اخلاقي منابع انساني در گرو عملکرد اخلاقي سازمان است. سازمان از افراد تشکيل مي‌شود، اما سازمان به منزلة شخصيت حقوقي هرگز جمع جبري اشخاص حقيقي نيست. اين تلقي که سازمان چيزي جز افراد نيست، تلقي تحويلي‌نگر است. رهيافت استراتژيست‌ها به اخلاق حرفه‌اي در پي سازمان اخلاقي است و اخلاقي بودن سازمان را مزيت استراتژيک مي‌انگارد.[56](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_edn56" \o ") سازماني اخلاقي است که اهداف، وظايف و ساختار خود را به مميزي اخلاقي بسپارد و مناسبات سازماني خود را با همة عناصر محيط داخلي و خارجي گروه‌هاي ذي‌نفع، اخلاقي کند. مديريت مسائل اخلاقي در شرکت بر اساس رهيافت اول به حوزة مديريت منابع انساني محول مي‌شود؛ اما بر اساس رهيافت دوم، نهاد بالادستي (اعم از شورا، کميته، دفتر و...) زير نظر مستقيم مدير عامل عهده‌دار اخلاق سازمان مي‌شود. نامهربانانه‌ترين واکنش به اخلاق سازمان، سپردن آن به روابط عمومي است. اين سخن هرگز به معناي کم‌ارج تلقي کردن نقش روابط عمومي سازمان نيست؛ بلکه نقد تصوري از اخلاق حرفه‌اي است که پرداختن به آن را از وظايف روابط عمومي مي‌داند.

**ذ) تحويل منشور اخلاقي سازمان به اصول اخلاقي:**منشور اخلاقي سازمان متضمن مسئوليت‌هاي اخلاقي شرکت در قبال حقوق عناصر محيط داخلي و خارجي شرکت است. منشور همان‌گونه که از معناي لغوي آن پيداست، چندوجهي است و هر وجه آن بيانگر خط مشي اخلاقي شرکت در قبال يکي از گزاره‌هاي ذي‌نفع در محيط آن است: خط مشي اخلاقي شرکت در قبال مشتريان، خط مشي اخلاقي شرکت در قبال رقيبان، سهامداران، تأمين‌کنندگان، شهروندان، محيط زيست و برخي از سازمان‌هاي اخلاقي، به جاي تدوين منشور چندوجهي اخلاقي، به بيانيه‌هايي متضمن چند شعار کلي و اصل عام اخلاقي بسنده مي‌کنند. چنين بيانيه‌هايي به صورت کالاي تزييني درمي‌آيند و در مواردي مانع ترويج اخلاق حرفه‌اي در سازمان مي‌شوند.

**و) تحويل منشور اخلاقي سازمان به عهدنامة اخلاقي حرفه‌ها:**هر حرفه‌اي را عهدنامه‌اي است که صاحبان حرفه در مناسبات شغلي بدان پايبند مي‌شوند. عهدنامة پزشکان، عهدنامة وكيلان، عهدنامة حسابرسان و... عهدنامة اخلاقي در اخلاقي‌سازي حرفه نقش عمده‌اي دارد؛ اما جهت‌گيري فردگرايانه دارد و افراد را در حرفه مورد خطاب قرار مي‌دهد؛ در حالي که منشور اخلاقي سازمان جهت‌گيري سازماني دارد و به اخلاقي‌سازي شرکت مي‌پردازد. اين گمان که منشور اخلاقي سازمان چيزي جز عهدنامة اخلاقي نيست، نوعي نگرش تحويلي‌نگري است. امروزه شرکت‌ها درگير مشاغل مختلفي هستند و مناسبات حرفه‌اي سازمان چندگانه است. بنابراين، منشور اخلاقي سازمان بسي پيچيده‌تر از عهدنامة اخلاقي است.

**پيشگيري و درمان تحويلي‌نگري**

فيلسوفان پديدارشناسي که در تشخيص عارضة تحويلي‌نگري پيشگام بودند، رهيافت پديدارشناختي را روش درمان تحويلي‌نگري مي‌دانستند؛ اما پس از پنجاه سال کارآيي، شيوه‌هاي آنها مورد ترديد و نقد قرار گرفت؛ به ويژه در حوزة اخلاق حرفه‌اي پديدارشناسي نتوانست الگوهاي پژوهشي قابل اجرا به ميان آورد. از دهة شصتِ سدة بيستم، الگوهاي حل مسئله ميان‌رشته‌اي به منزلة رهيافت مؤثر در پيشگيري و درمان تحويلي‌نگري معرفي شد. متأسفانه عده‌اي تلقي تحويلي‌نگر از رهيافت ميان‌رشته‌اي اخذ کرده‌اند و آن را به مطالعة چندرشته‌اي کاهش داده‌اند. مطالعه چندرشته‌اي بدون الگوهاي حل مسئله، عقيم است.

امروزه تلفيق منسجم رهاو‌رد رشته‌ها و چالش روشمند رهيافت‌ها، دو الگوي اثربخش در حل مسائل چندتباري شناخته مي‌شوند. مسائل اخلاقي در حرفه، ماهيت چندتباري دارند و بدون اخذ الگوهاي ميان‌رشته‌اي قابل تحليل نيستند. تلقي تحويلي‌نگر بر چندتباري بودن مسائل اخلاقي پرده مي‌افکند و حصرگرايي روش‌شناختي را در فهم و تحليل مسائل اخلاقي در حرفه رواج مي‌دهد و اين امر، خود تحويلي‌نگري را تشديد مي‌كند و بر آن دامن مي‌زند و اين‌چنين حلقة معيوب رشد مي‌کند.

براي پيشگيري تحويلي‌نگري در ترسيم مسئوليت‌هاي اخلاقي بنگاه‌هاي کسب‌وکار، تدوين سند جامع اخلاقي شرکت را توصيه مي‌کنيم. اين سند متضمن اصول اخلاقي، منشور اخلاقي سازمان و عهدنامه اخلاقي کارکنان و مديران است و در اخلاق‌پژوهي الگوهاي ميان‌رشته‌اي، تحويلي‌نگري را پيشگيري و درمان مي‌کنند.

براي درمان اين معضل، بايد اخلاق حرفه‌اي را بسيار گسترده‌تر از قوانين و مقررات و مسئوليت‌هاي حرفه‌اي و هنجارهاي جاري مشاغل، مسئوليت‌هاي اخلاقي منابع انساني، اصول اخلاقي و عهدنامه‌هاي اخلاقي حرفه‌ها در نظر بگيريم. تدوين سند جامع اخلاقي شرکت‌ها که به روش پويا به صورت دو الگوي تلفيق منسجم رشته‌ها و چالش روشمند رهيافت‌هاست، راه‌حل مناسبي براي اين معضل به نظر مي‌رسد.

**نتيجه‌گيري**

رعايت اخلاق حرفه‌اي در سازمان، امري لازم و ضروري است تا سازمان از يک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوي ديگر، با اتخاذ تصميمات منطقي و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمين كند. آن چيزي که در مواجهه با مفهوم اخلاق حرفه بايد مد نظر ما قرار گيرد، اين است که نخست اخلاق حرفه‌اي‌، دربرگيرندة اخلاق فردي و اخلاق شغلي است، اما از هر دو فراتر رفته و به سازمان به مثابه يك مجموعه حقوقي ناظر است‌. دوم آنكه‌ امروزه رويكردي استراتژيك به اخلاق حرفه‌اي پيدا شده است‌ و به همين دليل مسئوليت معنوي شركت‌ به مديران استراتژيست سپرده مي‌شود؛ نه به واحد پرسنلي و نه حتي به مديران اجرايي. سوم آنكه‌ در حوزة اخلاق بايد دو نوع رويكرد «‌فضيلت‌گرايانه‌« و «‌مسئله‌محور‌« را از يكديگر تفكيك كرد‌. نگرش سنتي به معضلات اخلاقي صرفاً «‌فضيلت‌محور‌« است‌، نه «‌مسئله‌محور‌«؛ در حالي كه آنچه از معضلات اخلاقي سازماني گره‌گشايي مي‌كند، رويكرد» «مسئله محور‌« است‌. چون معضل اخلاقي‌، يك مسئله است‌ و براي حل اثربخش آن، نيازمند كسب تخصص و مهارت هستيم. نکتة اساسي اين است که ما بايد از تلويحي‌نگري دربارة اخلاق حرفه‌اي پرهيز کنيم. چهارم آنكه‌ اخلاق سازماني نه لزوماً فرد ـ وابسته و نه حتي سازمان ـ وابسته و نه محيط ـ وابسته است؛ بلكه عوامل فردي، محيطي و سازماني در آن تأثير دارد. بنابراين، ما در پرداختن به اخلاق، نيازمند نگرش سيستمي هستيم. غفلت از اين عوامل در مقام تبيين و تحليل معضلات اخلاقي، تصميم‌گيري ما را از واقع‌بيني دور خواهد كرد.

**منابع**

آريان‌پور كاشاني، م، ***فرهنگ جامع پيشرو آريان پور***، تهران، جهان رايانه، 1385.

***اساسنامه مراکز تربيت معلم***، بازيابي در شده 7 ارديبهشت, 1387، از [http://medu.ir](http://medu.ir/) ، 1387.

‌اي وارد، جي. ا، «مباني فلسفي اخلاق جهاني روزنامه نگاري»، ترجمه پيروز ايزدي، رسانه، ش ۲، سال هفدهم، ۱۳۸۵.

باقري، خسرو، بيروني کاشاني، راضيه، ***مباني و اصول اخلاق تدريس مبتني برفلسفه اخلاق اسلامي***، در دست ويرايش، 1387.

جزني، ج، ***اخلاق تجاري و بازار يابي در اقتصاد اسلام***، تهران، کمال مديريت، 1382.

حسينيان، س، ***اخلاق در مشاوره و روانشناسي***، تهران، کمال تربيت، 1385.

حميدي، م، فلسفه و سازوکار پاسخگويي در نظام جمهوري اسلامي، مشهد، انديشه حوزه، 1385.

رابرت, جي، آونز، ***رفتار سازماني در آموزش وپرورش***، ترجمه سليمي. ق و فروغي. ا، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامي خوراسگان، 1382.

رشيدي، ب، عصر اطلاعات و مديريت اسلامي، چالش‌هاو راهکارها، دانشگاه آزاد اسلامي، 1385.

قراملكي‌، ا، فرامرز، «جامعه ديني، جامعه‌اي هماهنگ»، ***انديشه حوزه***، سال 11، بهمن و اسفند 84، ش 56، ص 38 ـ 29.

قراملکي، ا. فرامرز، ***اخلاق حرفه‌اي***، تهران، احد فرامرز قراملكي، 1382.

قراملکي، ا فرامرز، «اخلاق حرفه‌اي در مديريت علوي»، مجله انديشه حوزه، شماره 32و 33 بهمن و اسفند 1380 و فرودين و ارديبهشت 1381

قراملکي، ا. فرامرز، «روش شناسي مسئوليت پذيري در سازمان» انديشه حوزه، شماره شماره49 و 50 ، آذر و اسفند 1383

مختاري پور، م. سيادت، ع، مباني واصول اقتصاد آموزش وپررورش. اصفهان، جنگل، 1383.

‌اي وارد، جي. ا، «مباني فلسفي اخلاق جهاني روزنامه نگاري»، ترجمه پيروز ايزدي، نشريه رسانه، شماره 66 ، تابستان 1385

مصباح، مجتبي، ***فلسفه اخلاق***، قم، موسسه آموزشي و پژوهشي امام خميني، چ سوم، 1387.

معين، محمد، ***فرهنگ فارسي***، تهران، امير كبير، 1364.

مكارم شيرازي، ناصر، ***زندگي در پرتو اخلاق***، قم، نسل جوان، 1377

مير سپاسي، ن، مديريت استراتژيک منابع انساني و روابط کار، تهران، مير، 1381.

عاملي، منيژه، ***بررسي مباني نظري اخلاق حرفه‌اي در اسلام***، پايان نامه جهت اخذكارشناسي ارشد، تهران، موسسه پژوهشي حكمت و فلسفه ايران، 1381.

ژكس. ***فلسفه اخلاق: حكمت عملي***، ترجمه ابوالقاسم پورحسيني. تهران، سيمرغ، 1355.

Cadozier,V, The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest.com, 2002.

Fassin, Yves, "The Reasons Behind Non-Ethical Behaviour in Business and Entrepreneurship", ***Journal of Business Ethics***, 2005, V.60.

Hartog, mary and Winstanley, Diana, Ethics and Human Resource, "Management: Professional Development and Practice", ***Journal of Business & Professional Ethics***, V21, N2, 2007.

Jos, Philip H, "Social Contract Theory Implications for Professional Ethics", ***journal of Public Administration***, V36, N5, 2006.

Moberg, Dennis J., and Mark A. Seabright, "The development of moral imagination", ***Business Ethics Quarterly. Retrieved from emeraldinsight.com***.

Pennino, Clare M, "Managers and professional ethics", ***Journal of Business Ethics***, 2004, 41:337-47.

Wikipedia.com, retrived 15th may 2008

Wilson, Ian, ethics, "social responsibility and strategy", ***journal of Strategy & Leadership***, 2000, Vol. 45

Zionts, T, L, Professional Standards of Educational Manageres: Their Importance and Ease of Implementation, ***Retrieved from Proquest.com***, 2006.

[\*](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ftnref1" \o ")استاديار دانشكدة مديريت پرديس دانشگاه تهران در قم.

[\*\*](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ftnref2" \o ")دانشجوي كارشناسي ارشد مديريت آموزشي دانشگاه تهران.

[\*\*\*](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ftnref3" \o ")كارشناسي ارشد برنامه‌ريزي آموزشي از دانشگاه علامه طباطبايي، دريافت: 3/3/88 ـ پذيرش: 19/5/89

[mobini1362@Yahoo.com](mailto:mobini1362@Yahoo.com)

[1](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref1" \o ") ر.ك: احد فرامرز قراملكي، «روش شناسي مسئوليت پذيري در سازمان» ***انديشه حوزه***، ش 49 و 50.

[2](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref2" \o "). ر.ك: همو، ***اخلاق حرفه‌اي***، ص 137.

[3](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref3" \o ") آريانپور كاشاني، ***فرهنگ جامع***، ذيل واژه.

[4](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref4" \o "). Cadozier,V, ***The moral profession: A study of moral development and professional ethics***, Retrieved from proquest.com, p.137.

[5](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref5" \o "). Hartog, mary and Winstanley, Diana, Ethics and Human Resource, ***Management: Professional Development and Practice***, p.6.

[6](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref6" \o "). wikipedia.com.

[7](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref7" \o "). Moberg, Dennis J., and Mark A.Seabright, ***The development of moral imagination***, p.845.

[8](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref8" \o ") ژكس، ***فلسفه اخلاق: حكمت عملي***، ترجمه ابوالقاسم پورحسيني، ص 92.

[9](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref9" \o "). احد فرامرز قراملكي، ***اخلاق حرفه‌اي***، ص 137.

[10](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref10" \o ") ر.ك: حسينيان، س، ***اخلاق در مشاوره و روانشناسي***.

[11](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref11" \o ") ر.ك: قراملکي، ا. فرامرز، «روش شناسي مسئوليت پذيري در سازمان» ***انديشه حوزه***.

[12](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref12" \o ") احد فرامرز قراملكي، ***اخلاق حرفه‌اي***، ص 105

[13](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref13" \o ") همان.

[14](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref14" \o ") همان.

[15](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref15" \o "). Cadozier, Ibid, P167.

[16](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref16" \o ") احد فرامرز قراملكي، «جامعه ديني، جامعه‌اي هماهنگ»، ***انديشه حوزه***، ش 56، ص 38 ـ 29.

[17](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref17" \o ") ر.ك: منيژه، عاملي، ***بررسي مباني نظري اخلاق حرفه‌اي در اسلام***.

[18](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref18" \o ") همان.

[19](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref19" \o "). ر.ك: احد فرامرز قراملكي، ***اخلاق حرفه‌اي***.

[20](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref20" \o ") ر.ك: ج. جزني، ***اخلاق تجاري و بازار يابي در اقتصاد اسلام***.

[21](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref21" \o ") ر.ك: ب. رشيدي، ***عصر اطلاعات و مديريت اسلامي، چالش‌هاو راهکارها***.

[22](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref22" \o ") ر.ك: م. حميدي، «فلسفه و سازوکار پاسخگويي در نظام جمهوري اسلامي»، انديشه حوزه.

[23](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref23" \o ") ر.ك: منيژه، عاملي، ***بررسي مباني نظري اخلاق حرفه‌اي در اسلام***.

[24](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref24" \o ") همان.

[25](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref25" \o ") ر.ك: احد فرامرز قرا ملكي، «روش شناسي مسئوليت پذيري در سازمان».

[26](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref26" \o ") احد فرامرزقرا ملكي، ***اخلاق حرفه‌اي***.

[27](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref27" \o ") ن. مير سپاسي، ***مديريت استراتژيک منابع انساني و روابط کار***.

[28](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref28" \o "). C.f: Zionts, T, L, Professional Standards of Educational Manageres: Their Importance and Ease of Implementation. Retrieved from Proquest.com.

[29](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref29" \o ") ر.ك: رابرت، جي، آونز، ***رفتار سازماني در آموزش وپرورش***، ترجمه سليمي. ق و فروغي.

[30](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref30" \o ") همان.

[31](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref31" \o ") ر.ك: احد فرامرز قراملكي، ***اخلاق حرفه‌اي***.

[32](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref32" \o "). م. مختاري پور و ع. سيادت، ***مباني واصول اقتصاد آموزش وپررورش***.

[33](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref33" \o ") ر.ك: ن. مير سپاسي، همان.

[34](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref34" \o "). ر.ك: احد فرامرز قرا ملكي، ***اخلاق حرفه‌اي***.

[35](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref35" \o "). ر.ك: ن. مير سپاسي، همان.

[36](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref36" \o "). Pennino, Clare M, Managers and professional ethics, Journal of Business Ethics, P.242.

[37](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref37" \o "). ر.ك: ذاكر صالحي، 1383.

[38](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref38" \o "). Pennino, Ibid, p193

[39](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref39" \o "). Wilson, Ian, ethics, social responsibility and strategy, journal of Strategy & Leadership, V45, p15.

[40](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref40" \o "). Jos, Philip H, "Social Contract Theory Implications for Professional Ethics", ***journal of Public Administration***, V36, N5, p143

[41](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref41" \o "). Wilson, Ibid, p.16

[42](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref42" \o "). jos, Ibid, p152

[43](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref43" \o "). Fassin, Yves, "The Reasons Behind Non-Ethical Behaviour in Business and Entrepreneurship", ***Journal of Business Ethics***, V, p163.

[44](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref44" \o ") jos, Ibid, p143

[45](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref45" \o "). fassin, Ibid, p163.

[46](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref46" \o "). problem ـ oriented

[47](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref47" \o ") ر.ك: احد فرامرز قراملكي، ***اخلاق حرفه‌اي***.

[48](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref48" \o "). Attitude

[49](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref49" \o "). Approach

[50](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref50" \o "). causal description

[51](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref51" \o "). Problem ـ solving

[52](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref52" \o "). Pennio, Ibid.

[53](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref53" \o "). pennio, Ibid, P.123

[54](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref54" \o "). Fassin, Ibid, P.269

[55](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref55" \o ") ر.ك: احد فرامرز قراملكي، همان.

[56](http://marefateakhlagi.nashriyat.ir/node/35" \l "_ednref56" \o ") ر.ك: فرد ديويد، 1380به نقل از فرامرز قراملكي.