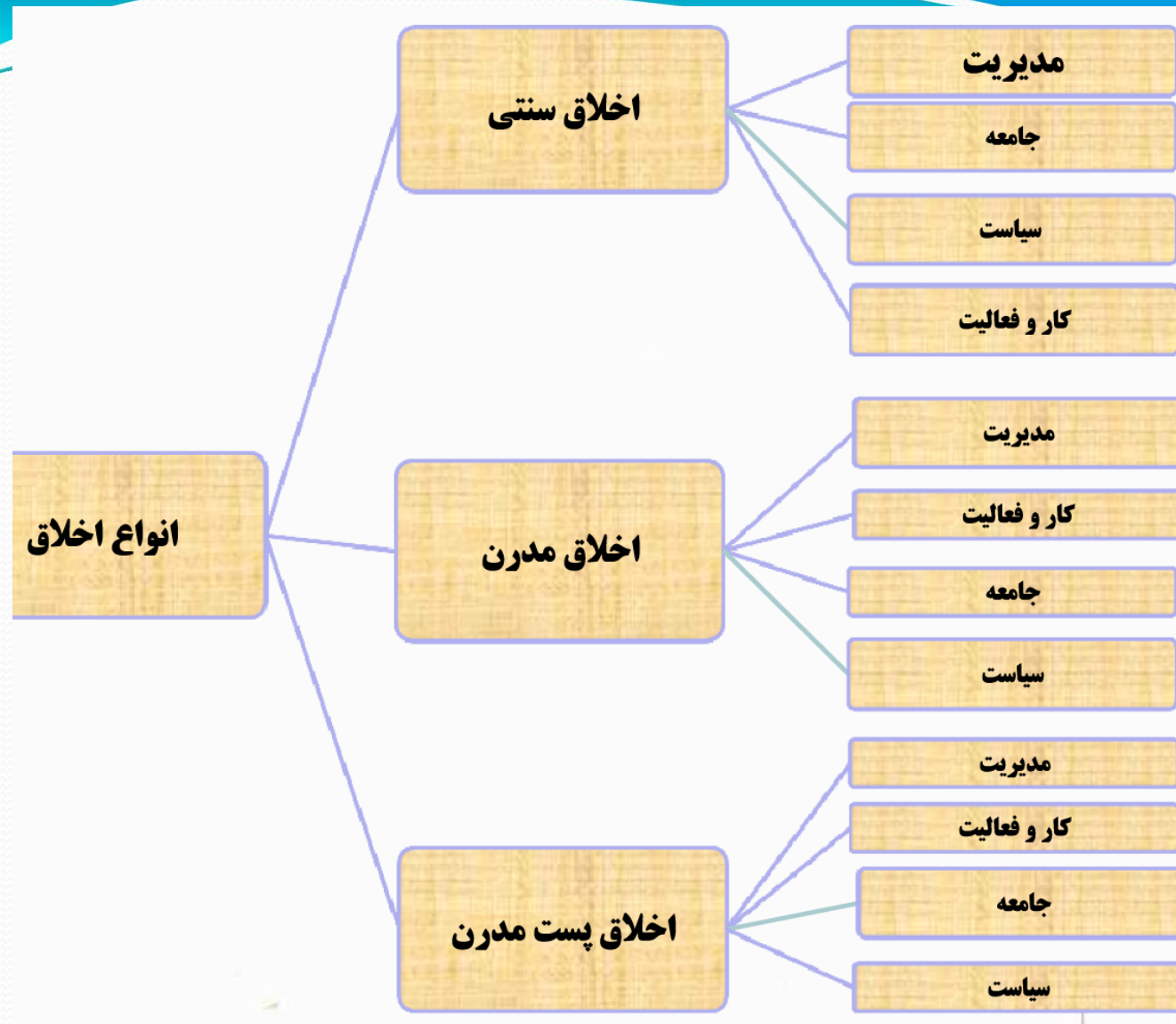


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اخلاق حرفه ای و آئین کارورزی



مفاهیم ، رویکرد ها و اصول اخلاق حرفه ای

اخلاقیات از نظر ما می تواند به عنوان آیین نامه اصول اخلاقی که ضوابط خوب یا بد، درست یا نادرست را در انجام کاری مشخص می سازد و بدین طریق رفتار یک شخص یا گروه را هدایت می کند ، تلقی شود . هدف اخلاقیات از حیث مفهوم ، استقرار اصول رفتاری است که به افراد در انتخاب از میان شقوق مختلف عمل ، کمک می کند . رفتار اخلاقی در عمل آن چیزی است که به عنوان « خوب » و « درست » در مقابل « بد » یا « نادرست » در یک زمینه اجتماعی پذیرفته می شود .

قانون ارزش ها و رفتار اخلاقی

واضح است که یک جزء قانونی در رفتار و اخلاقی وجود دارد یعنی هر رفتاری که اخلاقی شمرده می شود هم چنین باید در یک جامعه برخوردار از عدالت و انصاف قانونی باشد اما این به آن معنی نیست که عملی صرفاً به سبب این که غیر قانونی نیست لزوماً اخلاقی است . به عنوان مثال آیا اخلاقی است که برای انجام کاری بیش از حد لازم وقت صرف کنیم ؟ در وقت اداری تلفن های شخصی مان را بزنیم ؟ تمارض کنیم تا یک روز را بع فراغت بگذرانیم ؟ تخلف همکاران را گزارش ندهیم ؟

هیچ یک از این کارها به طور مشخص غیر قانونی نیست ، اما بسیاری از مردم یک یا چند تا از آن ها را غیر اخلاقی می دانند . در واقع ، اکثر مسائل اخلاقی وقتی پدید می آید که از افراد خواسته می شود کاری انجام دهند یا خودشان می خواهند دست به کاری بزنند که بر خلاف وجدانشان است . برای بعضی از انسان ها ، اگر عمل قانونی باشد ، آن را با اطمینان خاطر انجام می دهند . اما برای دیگران ، آزمون اخلاقی ، از قانون بودن عمل فراتر می رود و به ارزش های شخصی تسری می یابد ، یعنی باورهای اساسی و نگرش هایی که رفتار فرد را تعیین می کنند . تا آن جایی که ارزش ها رد بین انسان ها متفاوتند ، ما می توانیم تفسیرهای مختلفی را از آن چه که در یک موقعیت معین ، رفتار اخلاقی یا غیر اخلاقی شمرده می شود ، انتظار داشته باشیم .

چهار دیدگاه درباره رفتار

- در طول سال ها ، چهار دیدگاه درباره این که چگونه ضابط یا ارزش های مختلف ممکن است رویکرد یک فرد را به رفتار اخلاقی هدایت کند ، ارائه شده است :
- **دیدگاه اصالت فایده** - رفتار اخلاقی بیشترین فایده را بهاکثر مردم می رساند .
- **دیدگاه اصالت فرد** - رفتار اخلاقی آن است که منافع شخصی را در بلند مدت به بهترین وجه ، تامین می کند .
- **دیدگاه حقوق و اخلاق** - رفتار اخلاقی آن است که به حقوق اساسی بشر که مهم در آن مشترکند ، احترام بگذارد .
- **دیدگاه عدالت** - رفتار اخلاقی آن است که در رفتار با مردم ، بی طرفانه ، عادلانه و منصفانه باشد .

رفتاری که بر اساس دیدگاه اصالت فایده اخلاقی محسوب می شود آن است که بیشترین فایده را به بیشترین مردم می رساند . دیدگاه اصالت فایده که اساس آن نوشته های جان استوارت میل فیلسوف قرن نوزدهم است ، یک دیدگاه نتیجه گرا است که آثار و عواقب اخلاقی تصمیمات را بر حسب پی آمدهایشان ارزیابی می کند . به عنوان مثال ، تصمیم گیرندگان امور کسب و کار به سود آوری ، بازدهی ، و سایر معیار عملکرد به قضاوت که چه چیز برای امثر مردم بهترین است ، استناد می کنند . یک مدیر ممکن است تصمیمی بر اساس اصالت فایده اتخاذ کند تا ۳۰ درصد نیروی کار را به منظور سود آوری کارخانه کاهش دهد و مشاغل را برای ۷۰ درصد بقیه محفوظ بدارد .

دیدگاه اصالت فرد در مورد رفتار اخلاقی مبتنی بر این اعتقاد است که تعهد اساسی شخص به افزایش منافع فردی ، در بلند مدت مطرح است . اگر منافع فردی از دیدگاه بلند مدت دنبال شود ، می توان استدلال کرد که کارهایی مثل دروغ گفتن و تقلب برای نفع کوتاه مدت نباید جایز شمرده شود ، زیرا اگر یک نفر آن را انجام دهد ، دیگران هم می کنند و منافع هیچ کس در بلند مدت حفظ نمی شود . دیدگاه اصالت فرد ظاهراً بایستی هوادار صداقت و درستکاری باشد ، اما در امور تجاری ممکن است به اخلاق پول پرستی منتج شود که به وسیله یک محقق اینگونه تعبیر شده است : « تجاوز از حدود قانون و پایمال کردن دیگران برای دستیابی به هدف های خویش ».

رفتار اخلاقی از دیدگاه حقوق - اخلاق آن است که حقوق اساسی انسان ها را رعایت و حمایت می کند . به عنوان مثال ، از نظر جان لاک و توماس جفرسون حقوق همه انسان ها از حیث زندگی ، آزادی و رفتار عادلانه به موب قانون باید مصون و محفوظ بماند . در سازمان های امروزی ، این مفهوم تا آن جا تسری یافته است که حقوق کارکنان در موارد ذیل همیشه تامین و حفظ می شود : حق داشتن حریم شخصی ، دادرسی عادلانه ، آزادی بیان ، انتخاب آزاد ، سلامت و ایمنی و آزادی عقیده .

دیدگاه عدالت در خصوص رفتار اخلاقی بر مبنای

این اعتقاد استوار است که در تصمیمات اخلاقی بر اساس قواد و ضوابط رهنمود دهنده با مردم به صورت بی طرفانه و عادلانه برخورد شود. این نگرش جنبه های اخلاقی هر تصمیم را با توجه به درجه ای که برای هر کسی « منصفانه » است ، ارزیابی می کند . یک مسأله مربوط به عدالت در سازمان ها عدالت دادرسی است ، یعنی که خط مشی ها و مقررات تا چه حد به طور منصفانه اعمال می شوند . به عنوان مثال ، آیا [یک عمل خلاف] که مدیر عالی مرتکب شده باشد با همان روش بررسی می شود که در مورد ارتکاب همان عمل از طرف سرپرست کارگاه صورت گیرد ؟ مسأله دیگر توزیع عدالت است ، یعنی اینکه افراد صرف نظر از خصوصیات فردی بر اساس نژاد ، قومیت ، جنسیت ، سن یا سایر ویژگیهای خاص و تجاربی که یک مرد دارد ، برای انجام یک کار مشابه حقوق مساوی با مرد دریافت می کند .

مسئولیت ها پنج گانه

مسئولیت را از جهات مختلف می توان تقسیم کرد . برای تمایز
مسئولیت اخلاقی از دیگر اقسام آن ، به تقسیم بندی پنج گانه از
مسئولیت اشاره می کنیم :

۱- مسئولیت حرفه ای . کسی که شغلی را در یک سازمان و یا از جانب فردی می پذیرد ، در چارچوب شرح وظایف مورد توافق ، پاسخگو است . در این مفهوم فرد شاغل در قبال کارفرما نسبت به رفتار شغلی خود مسئولیت دارد . این مسئولیت در چارچوب توافق دو جانبه تعریف می شود ، چه این که آن توافق در مواردی و یا کلاً ظالمانه و غیر منصفانه باشد و یا نه . عضو هیئت علمی دانشگاه نسبت به چهل ساعت حضور در دانشکده مسئولند چه این که افراد آن را غیر منصفانه و یا نادرست تلقی کنند یا نه . تنها حد و مرز مسئولیت حرفه ای ، قانون و شرع است . فرد نسبت به انجام وظایف حرفه ای ناسازگار با قانون یا شرع مسئولیتی ندارد .

۲- مسئولیت حقوقی . مسئولیتی که ناشی از قانون موضوعه باشد ، مسئولیت حقوقی و یا قانونی خوانده می شود . این گونه مسئولیت دارای ضمانت اجرایی قانونی است و به دو شاخه کیفری و مدنی تقسیم می شود . مراد از مسئولیت کیفری ، مسئولیت ارتکاب جرمی از جرائم تصریح شده در قانون است . مبنای مسئولیت کیفری در قانون زیان رساندن به جامعه و اختلال در نظم عمومی است .

۳- مسئولیت حقوقی مدنی . مسئولیت مدنی ، تعهد قانونی

شخص بر رفع ضرری است که به دیگری وارد کرده است . مراد از ضرر در اینجا اعم از ضرر ناشی از تقصیر فرد و یا ضرر ناشی از فعالیت او [مانند قصور] است . ملاک در جبران ضرر در مسئولیت مدنی آن است که بر اساس قانون فرد موظف به جبران خسارت دیگری است . مبنای مسئولیت مدنی ، زیان رساندن به فرد است . مسئولیت مدنی و کیفری تابع وضع قانونند . این که قانون گذار در وضع قانون تا چه اندازه ای تابع انصاف ، عدالت و سایر ارزش های اخلاقی بوده است ، مسأله دیگر است .

۴- مسئولیت شرعی . در اسلام یکی از اضلاع ارتباط انسان با خدا ، تکلیف است . خداوند مکلف است و انسان موظف به انجام تکالیف . بنابراین انسان در قبال خداوند متعال نسبت به انجام اوامر الهی و ترک نواهی پاسخگو است . به دلیل جهت گیر اجتماعی در آموزه های اسلامی مسئولیت شدعی دو بعد مختلف دارد . مسئولیت تکلیفی و مسئولیت وضعی . مراد از مسئولیت تکلیفی پاسخگو بودن فرد در قبال خداوند نسبت به انجام صحیح تکالیف است و مراد از مسئولیت وضعی پاسخگو بودن فرد نسبت به انجام اموری است که موجب ضمان می شود یعنی فرد در قبال ضرری که به دیگری می رساند ضامن می گردد . قسم اخیر به مسئولیت حقوقی نزدیک است . بیان مسئولیت های شرعی دانش فقه را به میان آورده . البته فقها در ضمن بیان مسئولیت شرعی به طرح مباحث اخلاقی به خصوص در تعامل اجتماعی می پردازند . آنان غالباً در مباحثی چون قضا ، آداب القضا را مستقل از احکام شرعی قضا می آورند .

۵- مسئولیت های اخلاقی . مسئولیت های اخلاقی ، تعهد و الزام فرد یا سازمان در قبال حقوق خویش یا دیگران است . اگر چه این مسئولیت در رفتار ارتباطی تحقق می یابد ، مراد از حقوق در این بحث حقوق وضعی و قرار دادی نیست . به همین دلیل به تویح مفهوم حقوق در اخلاق و تمایز معنای آن در دانش حقوق می پردازیم .

تحول پارادایم ها در حوزه اخلاق حرفه ای

انقلاب کپرنیکی در اخلاق

تعریف اخلاق حرفه ای بر حسب مسئولیت های اخلاقی بنگاه های کسب و کار علاوه بر جامعیت ظان ، از حیث نظری بر ینش خاصی در اخلاق استوار است که آن را انقلاب کپرنیکی در اخلاق می نامیم . اخلاق نزد برخی از پیشینیان با تأثر از نظام ارسطویی امری درونی است و فرد نه در مناسبات بیت شخصی و اجتماعی بلکه از حیث خلق و خوی جوانجی می تواند صاحب فضیلت و رذیلت باشد . جهت گیری اخلاق در این نظام غالباً نعطوف به خود فرد است .

توجه به رفتار ارتباطی و مفهوم سازی نوین از آن که شامل ارتباط بیت شخصی و درون شخصی می شود از رهیافت های جدید در اخلاق است . فرهنگ استبدادی ، رفتار ارتباطی را بر « من حق دارم و دیگران وظیفه » بنا می نهد اما در اخلاق حرفه ای این تلقی به صورت کامل دگرگون می شود و به صورت « شما حق دارید و من تکلیف » مبنای هر گونه اخلاق در کسب و کار قرار می گیرد . این مبنا از رفتار ارتباطی فرد در شغل فراتر رفته و به صورت اصلی برای ارتباط سازمان با محیط قرار می گیرد . سازمان با دغدغه رعایت حقوق دیگران از تکالیف خود می پرسد .

بنابراین فضایل اخلاقی و ارزش ها حاصل مسئولیت های اخلاقی است و مسئولیت های اخلاقی در قبال حقوق دیگران تعریف می شوند . سازمان با شعار « من در قبال دیگران مسئولیت دارم » مدل ارتباط خود با دیگران را بنا می نهد :

شما حق دارید و سازمان تکلیف

تعریف اخلاق حرفه ای به مسئولیت های اخلاقی سازمان بر اصل حق مردم استوار است . مردم در دو محیط مستقیم و غیر مستقیم در قبال بنگاه ها و سازمان ها حق دارند و سازمان ها متقابلاً در رعایت حقوق آن ها ملزم بوده و مسئولیت دارند . وقوف بنگاه ها بر چنین الزاماتی نشانه بلوغ آن هاست .

بنابراین اخلاق حرفه ای ، رفتار ارتباطی سازمان با محیط بر اساس حقوق و تعهدات و وظایف است : حقوق محیط و وظایف بنگاه در قبال آن ها . حقوق محیط بر دو قسم است : حقوق عام مانند حق حریم شخصی ، حق آزادی بیان ، حق برخورداری از امنیت ، حق آگاهی و حقوق خاص که بر حسب مشاغل و بنگاه ها تعیین می یابد .

یکی از مصادیق اخلاق حرفه ای به معنای مسئولیت پذیری بنگاه ، موسسات مالی و بانک های اخلاقی است ک تلاش کردند سرمایه گذاری مسئولانه اجتماعی را به میان آورند . بانک آلترناتیو سوئیس ، تردوس بانک در هلند ، بانک اخلاقی ایتالیا ، بانک تعاونی بریتانیا ، بانک شهروندان کانادا و بانک شهروندان ژاپن نمونه هایی از این دسته اند .

بر اساس چنین نگاهی شرکت ها و سازمان ها با انبوهی از مسائل اخلاقی مواجه اند. مسائلی در ارتباط با محیط زیست ، بهداشت محصولات ، سلامت کارکنان ، بیماری ایدز در محیط کار ، استعمال دخانیات ، باران های اسیدی ، دفن زباله ها ، شیوه تجارت در خارج ، جاسوسی ، اقدامات منجر به بلعیدن شرکت ها ، تعارض منافع ، تجاوز به حریم شخصی کارکنان ، هدایای نامعقول ، مالیات گریزی ، داشتن دو دفتر مالی ، موج جدیدی از مسائل اخلاقی مربوط به بنگاه ها را به وجود آورده است . امروزه بسیاری از شرکت ها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده اند که بی اعتنایی به مسایل اخلاقی و فرار از مسؤایت ها و تعهدات اتماعی به از بین رفتن بنگاه می انجامد

•

از که بگریزیم ؟ از خود ای محال از که برباییم ؟ از حق ای وبال

به همین دلیل بسیاری از شرکت های موفق نسبت به تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده اند و به این باور رسیده اند که در سازمان باید یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند .

در فرهنگ و تمدن اسلامی در سده های سوم و پس از آن ، به این مفهوم از اخلاق حرفه ای توجه شده است . نهاد ها و ارگان های لشکری و کشوری از وظایف اخلاقی برخوردار بوده اند و آیین نامه های اخلاقی مربوط به مدیریت شهری و غیر آن تدوین شده اند .

واقعیت تلخ آن است که ما علی رغم برخورداری از دو میراث گرانبها در اخلاق حرفه ای یعنی تجارب ایران باستان و آموزه های اسلامی نتوانسته ایم اخلاق حرفه ای را نه در دانشگاه و نه در سازمان ها توسعه دهیم . تفصیل سخن در ابعاد اخلاق سازمانی را در کتاب سازمان های اخلاقی خواهیم آورد.

مولفه اساسی اخلاق و رفتار حرفه ای (رویکرد تحلیل مفهومی به حرفه)

اشتغال یکی از مولفه های حرفه است. مولفه دیگر روزی به دست آوردن از طریق اشتغال است . مولفه سوم، اختیار در کار و اشتغال است . حرفه یک کار اختیاری است . مولفه مهم خدمت محوری ، متمرکز به ثمر بودن ، مفید بودن یا مطلوبیت اجتماعی حرفه است . مولفه پنجم ، برخورداری از دانش ف مهارت و توانایی است . قدامت از این مولفه سه وجهی (دانش ، مهارت و توانایی) به صنعت تعبیر می کنند . و لذا دهخدا در تعریف حرفه گوید « صنعت که روزی بدان به دست آید » . تمایز صنعت از صرف کار در سه عنصر دانش ف مهارت و توانایی است .

عده ای در تعریف حرفه گفته اند : فعالیت تولیدی و آبادگرانه که به ازای مزد (نقدی یا جنسی) با میل و اراده آزاد و به نحو حرفه مند صورت می گیرد . مراد از حرفه مند در این تعریف برخورداری از سه مولفه اخیر است که از آن به صنعت تعبیر کردیم و الا تعریف یاد شده مبتنی بر دور (تعریف شی به خود) می شود . دو مولفه دیگر از نیز می توان به حرفه افزود : استقلال (خود مختاری) و میزان قابل توجهی از اقتدار . عده ای فرد حرفه ای را چنین تعریف می کنند : عضو گروه اختصاصی از افراد که از خدمات مفید ارزش محور برخوردار و نسبت به حوزه کاری خود صاحب دانش اند . این نیز تاکید بر صنعت خاص است . به این وسیله تعریف سنتی از حرفه به کمال می رسد .



اما این تعریف با چالش های فراوانی روبروست : تمایز حرفه از حرفه نما و تمایز آن از زیر حرفه (شاخه ای از حرفه) ، تمایز حرفه های سنتی از حرفه های نوین معضلات اصلی در این مقام اند . پرستاری را غالباً حرفه می نامیم و پرستاران از مفهوم حرفه ای بودن استقبال می کنند ولی آن را می توان شاخه ای از حرفه پزشکی دانست . مهندسی را عده ای حرفه نما خوانده اند . کسانی کسب و کار و تجارت را حرفه ندانسته اند .

تحلیل فرایندی حرفه

عده ای بر آنند که شاید از طریق برشمردن مولفه ها نمی توان به نحو تحلیلی و پیشین به تعریف دقیقی از حرفه دست یافت بلکه باید آن را از طریق مصادیق مورد تحلیل قرار داد (تعریف به مصداق) . چنین تحلیلی می تواند حرفه را به فرایند تعریف کند . در این صورت ، رهیافت جامعه شناختی به آن چه حرفه تلقی می شود رهگشاست .

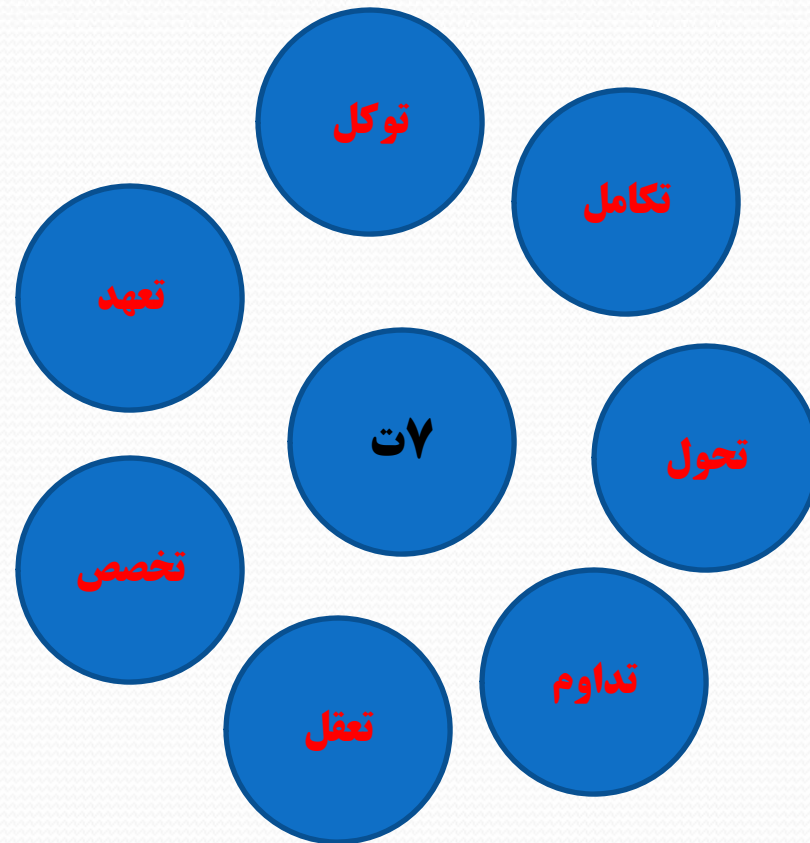
به همین دلیل فریدسن فرایندی را که از طریق آن یک شغل به حرفه می‌انجامد، معرف حرفه می‌خواند یعنی تأمل در این که چگونه گروه خاصی شغلی به منزلت حرفه‌ای دست می‌یابند. حرفه، شغلی است که به منزلت حرفه‌ای رسیده است و این فرایند با شرایط اجتماعی گره می‌خورد. شرایط اجتماعی نیز متنوع است. در کشورهای انگلیسی، آمریکایی صنعتی، منزلت حرفه‌ای بیش از تخصص معرفتی به مهارت شغلی وابسته است. در این رهیافت، تعریف چدویک قابل تأمل است: حرفه نوع خاصی از فعالیت است که فرد به وسیله آن از منزلت و اعتبار خاصی برخوردار می‌شود و به آداب و اخلاق خاصی متعلق می‌گردد. بر این مبنا، با دیویس می‌توان هم سخن شد که کارگر و کارمند نیز حرفه‌ای می‌شوند اگر کار خود را به نحو خاصی انجام دهند.

بر اساس سخن دیویس به جای تعریف حرفه ، می توان از اوصاف
آدم های حرفه ای سخن گفت . این اوصاف حرفه ای را نباید اخلاق حرفه ای
پنداشت . توصیف زیر ، خصلت ها و اوصاف حرفه ای ها را ، با عنوان اخلاق حرفه ای
، آورده است :

حرفه ای کسی است که توانمندی خود را در پای بندی به قانونمندی و نظام مندی
حرفه می داند ، می سازد ، تقویت می کند و حفظ می کند . حرفه ای کسی است که
افعال « دانستن ، خواستن ، توانستن » را در حرفه باور دارد و شخص حرفه ای کسی
است که خودشناسی ، خود سازی و خودباوری ف را لازمه حرفه ای شدن و حرفه ای
ماندن می داند . حرفه ای کسی است « مدبر » دارای منش ، دانش ، بینش و روش
حرفه ای . حرفه ای کسی است که موفقیت خود را در حرفه حاصل پیوند و یکپارچگی
« عقیده ف عشق ، عرضه و عمل حرفه ای » می یابد و می داند . حرفه ای کسی است
که « کار ، پیکار ، ابتکار و پشتکار » را اجزای نظام کسب و کار خود می داند و می
کوشد با درستکاری و همکاری با دیگران به اهداف حرفه ای خود دست یابد . حرفه
ای کسی است که کاسبکار در حرفه خویش است یعنی همواره در جستجوی کسب
فرصت ها و ایده ها کار آفرینی برای ایجاد ارزش روی این فرصت ها و ایده ها و
فرصت سازی های تازه است .



حرفهای کسی است که مهم ترین منبع زندگی یعنی عمر خود را در حرفه ای که متناسب با عقاید و علایق و استعدادهای اوست به جا و به اندازه و به موقع استفاده می کند . حرفه ای کسی است که به مدیریت حرفه و حرفه مدیریت احترام می گذارد . عده ای این اوصاف را در هفت وصف عمده به نام هفت ت جمع کرده اند .



۱- توکل . ایمان ، و باور نسبت به قدرتی فراتر از همه

قدرت ها و ارتباط با تنها بی نیازی است که همه به او نیازمندند و می تواند در اوج قله پیروزی و بالندگی (خطر غرور و سرمستی) و عمق دره شکست و درماندگی (خطر خود باختگی) کمک رسان انسان حرفه ای باشد .

انسان ها در امور حرفه ای گاهی با موانع ، مسایل و گرفتاری ها و شکست ها روبرو می شوند که نیروی توکل ، آن ها را از غرق شدن در بحران نجات می دهد زیرا معتقد به داد رس و فریاد رس خود در امور زندگی و حرفه ای هستند .

حرفه ای ها با نیروی توکل به خدا را حامی ، هادی و ناظر رفتار خود می دانند. توکل تربیت مبتنی بر ایمان و درستی و نرسیدن از تهدید و زور گویی ست . حرفه ای متوکل رضایت خدا و خلق خدا را لازمه موفقیت و ماندگاری می داند .



۲-تعهد . پای بندی دائمی و داقعی به مجموعه ای از اصول و رموز اخلاقی و ارزش ها ، هنجار ها ، نظام مندی و قانون مندی در حرفه .

تعهد حرفه ای یعنی احترام به اخلاق و ارزش های حرفه ای و رعایت همگی و همیشگی آن ها ، شناخت ، درک و رعایت اصول و رموز انسانی و حرفه ای .

۳- تخصص . حاصل علم تجربه تخصص است و در واقع بیانگر مجموعه ای از معلومات ، مهارت ها ، دانش ، اطلاعات و آگاهی ها و روز آمد کردن آن هاست . تخصص باعث بهره وری بیشتر و نتیجه گیری بهتر می شود زیرا منابع گوناگون در حد و اندازه و جای درست به کار گرفته می شود و از هدرزه رفتن آن ها جلوگیری می گردد .

تخصص عاملی برای کاهش هزینه ها و افزایش فایده ها با استفاده از فرا گرفته های علمی و تجربی است . از طریق فراگیری و یادگیری دائمی برای ارزش آفرینی بیشتر است .



۴- تعلق . علاقه ، اشتیاق ، دلبستگی ، عشق ورزی ، انگیزه و روحیه حرفه ای تعلق است . تعلق حرفه ای باعث شادابی ، پویایی ، امیدواری و امید آفرینی و بالندگی و برازندگی می شود . زیرا تعلق یعنی عشق ورزیدن با همه وجود و عاشق بودن برای همیشه که خود بزرگترین نیرو ها و انرژی ها را برای تحول در حرفه به وجود می آورد .



۵-تداوم . پایداری و ماندگاری در حرفه و حفظ ارتباط با حرفه ای ها ، باعث وسعت دید ، احاطه بر حرفه ، اعتبار برای حرفه ای ها و آرامش ، احترام و اعتماد در مخاطبین می شود . تداوم باعث تحکیم و تقویت ارتباطات ، اطلاعات و معلومات فرد حرفه ای می شود و نقش مهمی در بهپویی و تحول دارد و باعث پیوند مناسب گذشته ، حال و آینده است .

۶- تحول . خون تازه در رگ های زندگی حرفه ای باعث طراوت ، شادابی ، اثر بخشی و ثمر بخشی بیشتر و خلاقیت و نو آوری می شود . تحول میدان فرصتها و ایده های تازه برای مزیت حرفه ای و باعث رشد و پیشرفت و توسعه است . تحول در افراد حرفه ای معمولاً بر اساس میل و اراده و قوت و تشنگی و نه مقاومت و سهل انگاری و رخوت و خستگی و یا تسلیم در برابر اتفاقات و اضرارها . حرفه ای ها تحول گرا ، تحول آفرین و تحول نا پذیر هستند و پویایی را لازمه پایداری در حرفه می دانند .

۷- تکامل . نسان موجودی بسیار توانمند است که در صد بسیار ناچیزی از استعدادها ، توانایی ها و انرژی های خود را به درستی می شناسد و از آن استفاده می کند. حرفه ای می شود نا شایستگی و قابلیت ریشه ای خود را بیابد و با انتخاب مسیر درست یعنی مسیر متناسب با استعداد ، امیال و استفاده از روحیه کمال جوئی ، مسیر حرفه ای را با یادگیری ، تحقیق و مشورت به درستی طی کند تا خود را به اوج قله های پیشرفت و درجه اجتهاد و کمال برساند . حرفه ای ماندن نتیجه کمال جویی همیشگی است .



**نکته غایب در این مبحث ، تعیین سهم هر یک از « ت » ها در سبد
حرفه ای بودن است. امروزه به جای «تکامل» از توسعه ذهنی
یاد می کنند . از نظر متخصصان مدیریت راهبردی، توسعه
ذهنی بالترین سهم را در سبد حرفه ای بودن دارا است .**

راهکارهای شناخت موضوعات اخلاقی و ترویج اخلاق حرفه ای (تحلیل اخلاق حرفه ای)

**پس از تعریف اخلاق حرفه ای (در فصل پنجم) و تعریف حرفه ،
اینک می توان به تحلیل مفهومی اخلاق حرفه ای پرداخت .
مباحث پیشین نشان داد که اخلاق حرفه ای ، آداب و ویژگی
های افراد حرفه ای نیست . بلکه اخلاق حرفه ای از شاخه های
اخلاق کاربردی در قلمرو و حرفه است . در فصل پیشین تفاوت
اخلاق کاربردی و اخلاق نظری را توضیح دادیم.**

۱) اخلاق کار . مراد از اخلاق شغلی مسئولیت اخلاقی

فرد از حیث شغل است . اخلاق شغلی از طرفی مانند اخلاق فردی بر مسئولیت افراد به عنوان شخص حقیقی تاکید دارد ، از طرف دیگر بر خلاف اخلاق فردی عنوان برخاسته از شغل را نیز در مسئولیت های اخلاقی لحاظ می کند . دو گزاره زیر را درباره آقای حسن پور مقایسه کنید .

۱- حسن پور مسئولیت اخلاقی دارد .

۲- دکتر حسن پور پزشک ، مسئولیت اخلاقی دارد .

هر دو گزاره محمول واحد دارند و موضوع آن ها نیز فرد انسان است با این تفاوت که در اولی فرد بدون توجه به شغل عنوان شده است . و در گزاره دوم فرد با عنوان برخاسته از شغل مطرح است . بنابراین می توان اخلاق فردی را در بیان دقیق بر دو قسم دانست :
اخلاق فردی شخصی و اخلاق فردی - شغلی .

مولوی در مواضع مختلف مثنوی که به شغلی اشاره می کند دو شرط مهم انتصاب و تصدی شغل را حرفه ای بودن و متخلق به اخلاق کار می داند .

چونکه آید او حکیم حاذق است صادقش دان کو امین و صادق است

شه فرستاد آن طرف یک دور رسول حاذقان و کافیان بس عدول

یک پزشک به عنوان شخص حقیقی مسئولیت اخلاقی دارد . مسئولیت های اخلاقی او برخاسته از شغلی است که بردوش گرفته است به گونه ای که اگر شغل دیگری می پذیرفت مسئولیت های اخلاقی وی تغییر می کرد . هر شغلی به اقتضای حرفه ای ، مسئولیت های اخلاقی خاصی می آفریند . افراد در شغل های مختلف با مسائل گوناگون اخلاقی مواجه هستند . اخلاقیات کارمندان بانک با اخلاقیات کارمندان بیمارستان یکسان نیست . مشاغل در بخش خدمات ، اخلاقیات خاصی دارد و در بخش صنعت اخلاقیات دیگری می یابد . در بخش خدمات بر حسب این که موضوع خدمات چه چیزی است ، اخلاقیات خاصی باید رعایت گردد. در یک بانک ، مسائل اخلاقی مربوط به تحویلدار از مسائل اخلاقی مربوط به بازرس و یا رئیس شعبه متفاوت است . اخلاقیات سرپرست با مدیر در بخش صنعت تفاوت دارد و این تفاوت به تنوع شغلی و کار آن ها بر می گردد .

تنوع پذیری و تخصص گرایی یکی از مهم ترین تفاوت های اخلاقی فردی و اخلاق شغلی است. اخلاق در این مفهوم «شغل وابسته» است. بر حسب تنوع مشاغل، محتاج اخلاقیات خاص هستیم: اخلاق پزشکان، اخلاق معلمان، اخلاق مدیران، اخلاق سرپرستان، اخلاق وکلا، اخلاق و آداب قاضی، اخلاق رزمندگان، اخلاق محققان، اخلاق خبرنگاران، اخلاق تجار و.... البته شغل وابسته بودن به معنای نسبی بودن اخلاق نیست.

اخلاق مشاغل نزد دانشمندان مسلمان در سده های پیشین مورد توجه فراوان بوده است و آثار زیادی در بیان بایدها و نبایدهای اخلاقی مربوط به طالب علم ها، سیاستمداران اهل جنگ و مرزداران، پیشه وران و بازرگانان و... نوشته شده است. اخلاق پیشه وران و اربابان صنعت و مناصب لشکری و کشوری و آداب قضا، آداب متعلمان، آداب اهل جدل از مباحث رایج در سده های چهارم هجری به بعد است.

(۲) اخلاق حرفه ای در مفهوم سازی های اولیه به معنای اخلاق

کار و اخلاق مشاغل به کار می رفت و امروزه نیز برخی از نویسندگان اخلاق حرفه ای را به معنای نخستین آن تعریف می کنند. نمونه هایی از این قسم تعاریف اخلاق حرفه ای قابل تأملند :
عده ای در تعریف اخلاق پزشکی گفته اند :

— « علمی است که موضوع آن بررسی مجموعه آداب و شیوه های رفتاری و پسندیده ای است که صاحبان مشاغل گروه پزشکی می باید رعایت کنند و مجموعه صفات و اعمال نکوهیده ای که لازم است از آن اجتناب کنند . »

تعریف های دیگر اخلاق حرفه ای :

- شیوه های رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است .
 - مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام کارهای حرفه ای است .
 - رشته ای از دانش اخلاق است که روابط شغلی را مورد مطالعه قرار میدهد .
- در همه این تعاریف نگرش اصالت فرد یا فرد گرایی وجود دارد و اخلاق حرفه ای به مسئولیت ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل ، محدود شده است . به همین دلیل تعریف اخلاق حرفه ای به اخلاق کار یا مشاغل ، نوعی تحویلی نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه ای است زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای شاغل در کسب و کار بسی فراتر و پیچیده تر از شغل فردی اشخاص است . و لذا اخلاق حرفه ای را می توان و بلکه باید در مفهومی وسیع تر از اخلاق کار تعریف کرد .

حفظ ضوابط اخلاقی در سطح بالا

سازمان های متری از طریق مختلفی برای حفظ ضوابط اخلاقی در محیط کار حمایت می کنند . بعضی از تلاش ها در این زمینه عبارتند از **آموزش اخلاقیات ، حمایت از افشاء کنندگان ، حمایت مدیریت عالی ، نظامنامه رسمی ، اخلاقی و فرهنگ اخلاقی قوی .**

آموزش اخلاقیات

آموزش اخلاقیات به صورت برنامه های ساختاری به منظور کمک به شرکت کنندگان برای درک جنبه های اخلاقی تصمیم گیری ، بدین منظور طراحی می شود که به افراد کمک شود تا ضوابط بالای اخلاقی را در رفتار های روزانه شان دخالت دهند . بسیاری از برنامه های تحصیلی دانشکده ها ، درس هایی درباره اخلاق دارند . هم چنین تشکیل سمینارهایی درباره این موضوع ، در دنیای صنفی متداول شده است . اما مهم آن است که هدف آموزش اخلاقیات همیشه مد نظر قرار گیرد . یکی از مدیران کمیکال بانک این مطلب را این گونه بیان می کند : « ما به مردم تشخیص درست از نادرست را یاد نمی دهیم ، فرض بر این است که مردم آن را می دانند. ما به مردم شجاعت اخلاقی را برای انجام کار درست نمی دهیم . آن ها باید در هر صورت ، آن را انجام دهند . ما روی دوراهی های اخلاقی تأکید می کنیم .» بسیاری از این دوراهی ها در نتیجه فشار زمان رد موقع تصمیم گیری پدید می آیند . اکثر آموزش های اخلاقی به نحوی تنظیم شده اند که بهکارکنان در برخورد با دوراهی های اخلاقی (زمانی که زیر فشار هستند) و اجتناب از چهار طریق متداول توجیه عقلاتی رفتار غیر اخلاقی ، (که قبلاً ، در بحث قبل ، گفتند) کمک کنند .

مدیریت کاربردی (الف) چک لیستی شامل هفت مرحله برای
تصمیم گیری اخلاقی ، هنگام رویارویی با دوراهی های
اخلاقی ، ارائه می دهد. مخصوصاً به مرحله ششم توجه کنید که
روش کنترل مجدد یک تصمیم را قبل از اجرای آن به منظور
تعیین این که تا چه حد می توانید عواقب ظان را علناً بپذیرید ،
توصیه می کند . این شاید برای معلوم کردن همخوانی یک
تصمیم با ضوابط اخلاقی شخصی ، قوی ترین آزمون باشد

مدیریت کاربردی (الف)

چک لیست برای تصمیم گیری اخلاقی

مرحله اول - دو راهی اخلاقی را تشخیص دهید .

مرحله دوم - واقعیات را به دست آورید .

مرحله سوم - شقوق مختلف تصمیم را مشخص کنید .

مرحله چهارم - هر شق را بیازمایید :

آیا قانونی است ؟

آیا درست است ؟

آیا سود مند است ؟

مرحله پنجم - تصمیم بگیرید که از کدام شق پیروی کنید .

مرحله ششم - تصمیمتان را با این سوالات دوباره چک کنید :

« اگر خانواده ام از تصمیم مطلع شوند ، چه احساسی خواهم

داشت ؟ »

« اگر تصمیم در روز نامه منتشر شود ، چه احساسی خواهم

داشت ؟ »

مرحله هفتم - اقدام

حمایت از افشاء کنندگان

اگنس کانالی به کار فرمایشی فشار وارد کرد که دو حادثه مربوط به مواد شیمیایی سمی را گزارش کند ، چون معتقد بود که قانون این امر را الزام آور دانسته است . دیو جونز گزارش داد که شرکتش از فروشندگان غیر واجد شرایط در احداث یک کارخانه برق اتمی خرید کرده است . مارگارت نیوشام فاش کرد که موسسه اش به کارکنان اجازه داده است در حالی که با دولت طرف قرارداد هستند به انجام کارهای شخصی بپردازند . هرمن کوهن ، انجمن حمایت از حیوانات در نیویورک را به بد رفتاری با حیوانات متهم کرد . این ها افشاگران هستند ، یعنی آدم هایی که اعمال سوء دیگران را در سازمان ها ، افشاء می کنند تا ضوابط اخلاقی را حفظ کنند و از سازمان در مقابل اعمال مخرب یا زیان آور و غیر قانونی حمایت کنند . هر چهار نفر اخراج شدند . در واقع ، افشاء کنندگان با ریسک آسیب رساندن به پیشرفت مسیر شغلی خود و انواع اقدامات تلافی جویانه سازمانی و حتی خاتمه خدمت ، مواجه هستند

اخيراً ، در قوانین ایالتی و فدرال حمایت هایی از افشاء کنندگان در برابر اخراج تلافی جویانه پیش بینی شده است . اما با وجود نشانه هایی حاکی از این که دادگاه ها حمایت از افشاء کنندگان را افزایش داده اند ، معهدا حمایت قانونی هنوز کافی نیست . قوانین ایالتی با یکدیگر تفاوت دارند ، و قوانین فدرال عمدتاً کارکنان دولت را حمایت می کنند . مضافاً این که حتی با حمایت قانونی ، افشاء کنندگان بالقوه ممکن است در یابند که افشاء کردن رفتار غی اخلاقی در محیط کار دشوار است . بعضی از موانع سازمانی ، برای افشاء کنندگان عبارتند از وجود سلسله مراتب فرماندهی (دور زدن رئیس مشکل است) ، هویت گروهی قوی (وفاداری و خود سانسوری را تشویق می کند) ، و اولویت های مبهم (تشخیص درست از نادرست مشکل است) .

**اخيراً، در قوانین ایالتی و فدرال حمایت هایی از افشاء
کنندگان در برابر اخراج تلافی جویانه پیش بینی شده
است. اما با وجود نشانه هایی حاکی از این که دادگاه ها
حمایت از افشاء کنندگان را افزایش داده اند، معهدا
حمایت قانونی هنوز کافی نیست. قوانین ایالتی با یکدیگر
تفاوت دارند، و قوانین فدرال عمدتاً کارکنان دولت را
حمایت می کنند. مضافاً این که حتی با حمایت قانونی،
افشاء کنندگان بالقوه ممکن است در یابند که افشاء کردن
رفتار غیر اخلاقی در محیط کار دشوار است. بعضی از
موانع سازمانی، برای افشاء کنندگان عبارتند از وجود
سلسله مراتب فرماندهی (دور زدن رئیس مشکل است)،
هویت گروهی قوی (وفاداری و خود سانسوری را تشویق
می کند)، و اولویت های مبهم (تشخیص درست از
نادرست مشکل است).**

بعضی از سازمان ها به منظور رفع این موانع و سایر اشکالات در افشای رفتارهای غیر اخلاقی رسماً کارکنان ستادی را به عنوان «مشاوران اخلاقیات» منصوب کرده اند. سایر سازمان ها رسماً واحدهای ستادی برای بررسی گزارش های تخلفات به وجود آورده اند. یک پیشنهاد نو ظهور تا آن جا پیش رفته است که تشکیل «دوایر کیفیت اخلاقی» را توصیه می کند تا برای هر کسی تعهدات مشترک به وجود آید و با رعایت اخلاقیات به بهترین وجه، کار کنند. بعضی از رهنمود های آزمایشی برای افشاء کنندگان در مدیریت کاردبری (ب) مندرج است.

مدیریت کاربردی (ب)

« باید ها » و « نباید ها » برای افشاء کنندگان

- **اطمینان حاصل کنید که واقعاً فهمیده اید که چه اتفاقی افتاده است و ادعای شما مطلقاً درست است .**
- **تصور نکنید که شما به طور اتوماتیک از حمایت قانون برخوردار هستید (فدرال یا ایالتی)**
- **با یک وکیل صحبت کنید تا مطمئن شوید که از حقوق شما حمایت می شود و مبتنی بر آیین دادرسی است .**
- **سوابق را دقیق نگهدارید تا مورد ادعایی را مستند کنید . نسخه هایی از آن را در خارج از اداره نگهدارید .**

حمایت مدیریت عالی

کارمند ممکن است صداقت داشته و از خصوصیات اخلاقی بالایی برخوردار باشد، اما اعمال سرپرستان و مدیران رده بالا سر مشقی می شود برای کارمند که ممکن است موجب شود اعمال غیر اخلاقی دیگران را نادیده بگیرد، یا حتی خودش هم به چنین اعمالی دست بزند. مدیران رده بالا قدرت آنها دارند که خط مشی های سازمان را شکل دهند و روال اخلاقی را پی ریزی کنند. همچنین مسئولیت عمده ای دارند که از این قدرت خوب استفاده کنند. آنها می توانند و باید به عنوان بهترین الگوهای رفتار اخلاقی برای کل سازمان خدمت کنند. نه تنها برای اعمال روزانه مدیران اخلاقی بالارا در بر داشته باشد، بلکه باید انتظارات همین رفتار را در سراسر سازمان به کارکنان انتقال دهند و نتایج مثبت را تقویت کنند. متأسفانه، ارتباطات از بالا ممکن است با ظرافت به دیگران بفهماند که نمی خواهد اعمال فریب کارانه و غیر قانونی کارکنان، اطلاع حاصل کند و اگر معلوم شود که مدیریت عالی از منابع سازمانی برای بهره جویی شخصی خود استفاده می کند، کارکنان سطوح پایین تر نیز ممکن است این چنین عمل کنند.

هر مدیری در موقعیتی است که برزیر دستان اثر می گذارد .
همه مدیران باید به عنوان الگوهای اخلاقی خوب عمل کنند و
برای حوزه های مسئولیتشان ضوابط اخلاقی پی ریزی کنند و این
کار باید به نحو مثبت و با آگاهی صورت بگیرد . در این خصوص ،
اقدام مهم سرپرستی در تعیین هدف ها و انتقال انتظارات عملکرد
، مثال خوبی است . به عنوان مثال ، در یک بررسی ۶۴ درصد از
۲۳۸ مدیر اجرایی گزارش دادند که خود را تحت فشار احساس
می کنند تا استانداردهای شخصی را برای دستیابی به هدف های
شرکت نادیده بگیرند . یک بررسی مجله فورچون گزارش داد که
۳۴ درصد پاسخ دهند گانش معتقدند که یک رئیس شرکت می
تواند با تعیین هدف های معقول ، جو اخلاقی مطلوبی به وجود
آورد ، به طوری که زیر دستان برای انجام کار غیر اخلاقی تحت
فشار قرار نگیرند . این نکته واضح است که یک سرپرست ممکن
است ، ندانسته با اعمال فشار زیاد برای تحقق هدف های بسیار
دشوار ، رویه های غیر اخلاقی را تشویق کند .

نظام نامه رسمی اخلاقی

نظامنامه رسمی اخلاقی عبارت است از دستور العمل های مدون رسمی درباره چگونگی رفتار در موقعیت هایی که مستعد ایجاد دوراهی های اخلاقی است ، در حرفه هایی از قبیل مهندسی ، پزشکی ، وکالت و حسابداری عمومی ، هدف از این نظامنامه این است که اطمینان حاصل شود که رفتار فردی با ضوابط مشترک وتاریخی گروه حرفه ای ، همخوانی دارد . انجمن ملی حسابداران نظام نامه رسمی اخلاقی دارد تا حسابداران داخلی را که برای کارفرمایان صنفی کار می کنند ، رهنمود دهد و نظامنامه از جمله ، یک حسابدار را ملزم می کند که هر رفتار نا مناسب مشاهده شده را به سرپرستان شرکت گزارش کند . مقامات انجمن فکر می کنند که نظامنامه به حسابداران مدیریت ضوابطی می دهد تاچنان چه از آن ها بخواهند حساب سازی کنند یا سوء استفاده های حسابداری را نادیده بگیرند ، این ها را نیز در گزارش خود منعکس کنند .



بیشتر نظامنامه ها رفتار قابل انتظار را بر حسب شهروندی سازمانی ، یعنی اجتناب از اقدامات غیر قانونی یا نا مناسب در کار یک فرد ، و روابط خوب با مشتریان ، تعیین می کنند در یک بررسی مربوط از شرکت ها با نظامنامه های مکتوب ، اقلامی که بیشتر به آن ها اشاره می شد عبارت بودند از : تنوع در نیروی کار ، رشوه دادن یا گرفتن ، مساعدت های سیاسی ، درست بودن سوابق یا دفاتر ، روابط مشتری - عرضه کننده ، و محرمانه بودن اطلاعات صنفی .

با وجود این که علاقه به نظام نامه های رفتار اخلاقی در حال افزایش است ، باید به خاطر داشت که ظامنامه ها محدودیت هایی دارند . آن ها نمی توانند همه وضعیت ها را پوشانند و تضمین نمی کنند که رفتار اخلاقی فرا گیر باشد . ارزش هر نظامنامه رسمی اخلاقی هنوز بر مبانی منابع انسانی سازمان استوار است یعنی مدیرانش ، و سایر کارکنان هیچ جایگزینی برای روش های استخدای کارآمد که نیروی انسانی سازمان را از افراد صادق تأمین می سازد تا کارها را انجام دهند ، وجود ندارد . و هیچ جایگزینی برای مدیران متعهد وجود ندارد تا افراد را هدایت کنند و مصمم باشند که سرمشق ها انتظارات را مشخص سازند و سپس به عنوان الگوهای نقش خود را به طور مثبت ایفا کنند تا نتایج مطلوب را تأمین سازند .

ارزیابی عملکرد اجتماعی صنفی

عرصه عمل برای پی گیری مسئولیت اجتماعی از جانب موسسات بازرگانی و دیگر انواع سازمان ها بسیار است . این ها از جمله عبارتند از توجه به وضعیت و کیفیت محیط زیست ، درستکاری درواامدهی و حمایت از مشتری ، کمک به آموزش و پرورش ، تامین نیاز ها یا اجتماعی ، رویه های استخدامی مربوط به اقلیت ها ، روابط کار متری و کمک به کارکنان ، و نوع دوستی و بشر دوستی صنفی به طور کلی .

در سطح سازمانی ، ممیزی اجتماعی می تواند در فواصل زمانی منظم به منظور ارزیابی سیستماتیک تعهد سازمان در مورد استفاده از منابع و کارهای انجام دهنده صورت بگیرد و گزارش های آن تنظیم شود . در این موارد و سایر حوزه های عملکرد اجتماعی می توان ممیزی اجتماعی را به عنوان تلاشی برای ارزیابی عملکرد اجتماعی سازمان درست مانند حسابرسی برای ارزیابی عملکرد امور مالی ، در نظر گرفت .

**یک مدل متدوال برای ارزیابی عملکرد اجتماعی صنفی در یک
ممیزی اجتماعی یا ارزیابی های غیر رسمی شامل چهار معیار
بر حسب تقدم افزایش فعالیت های اتماعی است :**

۱- آیا مسئولیت اقتصادی سازمان انجام می شود ؟

۲- آیا مسئولیت قانونی سازمان انجام می شود ؟

۳- آیا مسئولیت اخلاقی سازمان انجام می شود ؟

۴- آیا مسئولیت صلاحدید سازمان انجام می شود ؟

یک سازمان مسئولیت اقتصادی خود را هنگامی انجام می دهد که از طریق تامین کالاهای و خدمات مطلوب مشتریان ، سود به دست آورد . مسئولیت قانونی موقعی تحقق می یابد که یک سازمان طبق قانون و بر اساس الزامات مقررات و نظارت های بیرونی مختلف عمل کند . در شرایط آمانی ، اصولاً مسئولیت های اقتصادی با روش مسئولانه قانونی جامعه عمل می پوشد . یک سازمان مسئولیت های اخلاقی خود را هنگامی انجام می دهد که عملیاتی نه صرفاً بر اساس انتظارات قانونی ، بلکه به طور داوطلبانه با ارزش ها و انتظارات اخلاقی جامعه تطبیق کند . بالاترین سطح عملکرد اجتماعی سازمان به طور داوطلبانه فراتر از انتظارات اخلاقی ، قانونی ، و اقتصادی حرکت می کند تا در پیشبرد رفاه افراد ، گروه ها و کل جامعه ، پیشرو باشد . در اقتصاد جهانی امروزی ، احساس فزاینده مسئولیت اجتماعی جای خودش را در بسیاری از کسب و کارهای بین المللی پیدا می کند .

پیوستار استراتژی های مسئولیت اجتماعی

شکل (ج) درجات مختلف تعهد سازمان ها را در برابر مسئولیت اجتماعی نشان می دهد . به طور کلی ، استراتژی مانع شدن ، اساساً اولویت های اقتصادی را منعکس می کند . به این معنی که در برابر خواست های اجتماعی که در خارج از درک نفع شخصی سازمان قرار دارد ، مقاومت می شود . اگر سازمان به سبب کارهای ادرست ، مورد انتقاد قرار گیرد ، از آن انتظار می رود که موضوع را انکار کند . استراتژی های تدافعی مسئولیت اجتماعی ، از سازمان با انجام حداقل الزام قانونی برای تامین انتظارات حمایت می کند . رفتار صنفی در این سطح ، تنها از الزامات قانونی و فشار های رقابتی بازار پیروی می کند . اگر سازمان مورد انتقاد قرار گیرد ، انجام کار نادرست به طور عمدی انکار می شود ، اما پاسخ قابل قبول قانونی داده می شود . یک سازمان که از استراتژی تدافعی استفاده می کند ، احتمالاً معیار مسئولیت قانونی را تامین می کند (اما اغلب به خاطر فشار های بیرونی - حتی تا نقطه افشاء کردن) .

تقبل رهبری در نهاد اجتماعی
مسئولیتهای مستقیم اقتصادی، قانونی، اخلاق و صلاحدید

انجام حداقل ضرورت اخلاقی
پاسخ به مسئولیتهای اقتصادی و قانونی و اخلاقی

انجام حداقل الزام قانونی
پاسخ به مسئولیتهای اقتصادی و قانونی

مبارزه با خواستههای اجتماعی
تأمین مسئولیت اقتصادی

استراتژی پیشقدمی

استراتژی تطبیقی

استراتژی تدافعی

استراتژی مانع
شدن



سازمان هایی که استراتژی تطبیقی را دنبال می کنند ، مسئولیت اجتماعی شان را می پذیرند . آن ها سعی دارند تا طبق معیارهای مسئولیت اقتصادی ، قانونی ، و اخلاقی عمل کنند . رفتار صنفی در این سطح با ضوابط ، ارزش ها ، و انتظارات غالب جامعه همسویی دارد ، اما گاه ممکن است این همسویی فقط به سبب فشار های بیرونی باشد. مثال های مکرر این مورد در وانش شرکت های نفتی است در تمیز نگهداشتن اقیانوس ها . هنگامی که نفت به دریا می ریزد آن ها با خوشرویی مسئولیت خود را می پذیرند ، اما پیش از وقوع چنین وادئی از عملیات پیشگیری طفره می روند .

سرانجام ، استراتژی پیشقدمی به منظور پاسخ گویی به همه معیارهای عملکرد اجتماعی ، شامل عملکرد صلاحدید ، طراحی می شود . رفتار صنفی در این سطح ، اقدام پیشگیری معمول می دارد تا از آثار اجتماعی نا مطلوب ناشی از عملکرد و شرکت اجتناب شود . این استراتژی حتی پیش بینی می کند یا در تشخیص و پاسخ گویی به مساول در حال بروز اجتماعی پیشقدم می شود . تعداد فزاینده ای از سازمان های پیشرو مانند لوی استراس ، استراتژی های پیشقدمی را تعقیب می کنند.

استدلال عقلانی برای رفتار غیر اخلاقی (موانع پایبندی به اخلاق و رفتار حرفه ای)

چرا آدم هایی که معمولاً اهل تعقل هستند ، ممکن است به اعمال غیر اخلاقی دست بزنند ؟ درباره این نمونه های ممکن بیاندیشید : شرکت ثر مزایده با استفاده از اطلاعات محرمانه داخل شرکت ، پرداخت رشوه برای به دست آوردن کسب و کار در خارج ، مخدوش کردن صورت حساب های هزینه و نظایر این ها . شما باید از خود بپرسید : « چرا آدم ها دست به چنین کارهایی می زنند ؟ » حداقل چهار نوع استدلال عقلانی معمول برای توصیه چنین اعمال نادرستی ممکن است به کار رود .

آدمی که پس از ارتکاب عملی که ممکن است غیر اخلاقی شمرده شود ، توجیه عقلانی می کند ، می گوید این کار واقعاً غیر قانونی نیست ؟ این یک باور اشتباه را بیان می کند که رفتار یک فرد خصوصاً در وضعیت های مبهم و نا معلوم قابل قبول است . هنگامی که با وضعیت های « مشکوک » یا « در حد مرز » سرو کار دارید که شما یا فرد دیگر در موقعیت سختی قرار گرفته اید که تشخیص درست از نادرست دشوار است ، پاسخ کاملاً ساده است : زمانی که در تصمیمی گیری یا رد مورد انجام کاری تردید دارید ، آن را انجام ندهید .

سخن متداول دیگر فردی که توجیه عقلانی می کند این است که « این به نفع همه است » ای پاسخ ناشی از این باور است که چون شخصی ار رفتاری سود می برد ، این رفتار بیشترین نفع را برای فر یا سازمان نیز در بر دارد . غلبه بر این نحو توجیه عقلانی عمل غیر اخلاقی ، تا حدی به توانایی نگریستن به ورای نتایج کوتاه مدت برای مشخص کردن آثار عواقب بلند مدت و به طور کلی نگاه کردن به راه و روش به دست آوردن نتایج ، قطع نظر از خود نتایج ، بستگی دارد .

بعضی اوقات توجیه کنندگان عمل غیر اخلاقی ، به خودشان میگویند ، « هرگز کسی از آن اطلاع پیدا نمیکند . » آن ها به غلط باور دارند که یک رفتار سوال بر انگیز واقعاً مصون می ماند و هرگز کشف یا علنی نمی شود . معنای این استدلال این است که هیچ جرمی تا زمانی که مکشوف نشود واقعاً صورت نگرفته است . فقدان حساب پس دهی ، فشارهای غیر واقعی برای انجام کار ، و رئیسی که ترجیح می دهد « اطلاع نیابد » همه می توانند طرز فکری را القا و تقویت کنند . در این مورد بهترین بازدارنده این است که کاری بکنیم تا همه بدانند که عمل خلاف مجازات دارد و ره وقت کار خلاف کشف شد مجازات را اعمال کنیم .

سر انجام ، کسانی که توجیه عقلانی می کنند ممکن است یک عمل سوال بر انگیز را انجام دهند ، زیرا به غلط باور دارند که « سازمان از آن ها حمایت می کند » این یک برداشت نادرست از وفاداری است . کارمند در احساس تعهد به سازمان اسیر شده است و باور دارد که منافع سازمان بالاتر از همه چیز دیگر است . او اعتقاد دارد که در ازای [این وفاداری] ، مدیران عالی رفتار او را می پذیرند و نمی گذارند لطمه ای به او بخورد . وفاداری به سازمان یک عذر قابل قبول برای عمل خلاف نیست . مدیریت باید سر مشق باشد و به وضوح و عملاً به همه پیاموزد که وفاداری سازمانی نباید بالای قانون و اخلاق اجتماعی قرار بگیرد .

عوامل موثر بر اخلاقیات

مدیریتی رو به رو شدن با دو راهی های اخلاقی ، در فضای امن یک کتاب درسی یا یک کلاس درس دانشگاهی ، تقریباً آسان است . در عمل ، یک مدیر برای انتخاب راه کارهای اخلاقی در وضعیت هایی که فشار ممکن است متقابل و زیاد باشد ، با چالش رو به رو می شود . آگاهی از عوامل موثر در اخلاق مدیریتی ، ممکن است به شما در پرداختن به این چالش ها در آینده ، کمک کند . شکل (د) این تأثیرات را نشان می دهند که از (۱) مدیر (۲) سازمان ، و (۳) محیط ناشی می شود .

محیط بیرونی
• مقررات دولتی
• ضوابط ارزشهای جامعه
• جو اخلاقی صنعت

سازمان متبوع
• خط مشی ها، قواعد
رفتاری
• رفتار سرپرستان
• رفتار همقطاران

مدیر عنوان یک شخص
• نفوذ خانواده
• ارزشهای مذهبی
• ضوابط نیازهای شخصی

رفتار اخلاقی مدیریتی

اخلاق مدیریتی به وسیله تجارب شخصی و سابقه مدیر ، تحت تاثیر قرار می گیرد . نفوذ خانواده ، ارزش های مذهبی ، ضوابط و نیاز های شخصی (شامل نیاز های مالی و غیره) در تعیین رفتار اخلاقی قوی و ثابت هستند ، در می یابند که تصمیماتشان (هم چنان که برای به حداکثر رساندن منافع شخصی تلاش ی کنند) از موقعیتی تا موقعیت دیگر متفاوت است . مدیرانی که دارای چارچوب های اخلاقی قوی (قواعد یا استراتژی های شخصی برای تصمیم گیری اخلاقی) هستند ، با ثبات و اعتماد بیشتر عمل می کنند ، زیرا انتخاب ها با توجه به مجموعه ای از ضوابط اخلاقی قوی انام می شوند . به عنوان مثال ، بیل وایتینگ مدیر بازار یابی شرکت آلفا در بریتانیای کبیر که از شرکت های بزرگ خرده فروشی محصولات چوبی است ، در برابر سوال خبرنگار یک روزنامه که پرسید چقدر و اچه انواعی از چوب های چنگلی مناطق حاره را شرکت فروخته است ، غافلگیر شد . وایتینگ اسخ را نم یدانست ، اما طولی نکشید که پاسخ را یافت . سپس او به بازنگری خط مشی شرکت با توجه به محیط زیست پرداخت که منتج به این امر شد که شرکت از انبار کردن هر نوع چوب از منابع ناشناخته [یعنی چوب قاچاق] خودداری کند . وایتینگ می گوید : « زمانی فرا می رسد که جامعه احساس می کند که خط مشی یک صنعت دیگر قابل قبول نیست».

سازمان ، عامل موثر دیگری در اخلاق مدیریت است . ما قبلاً اشاره کردیم که سرپرست مستقیم کارمند ، می تواند تاثیر مهمی بر رفتار او داشته باشد . آن چه که سرپرست در خواست می کند و به چه عملی پاداش داده می شود یا مستوجب تنبیه است ، مطمئناً می تواند بر اقدامات و تصمیمات فرد اثر بگذارد .

انتظارات و اقدامات تقویت کننده که به وسیله هم قطاران و گروه ها اعمال می شود ، احتمالاً تاثیر مشابهی دارند . البته بیانیه های خط مشی و مقررات مدون ، به طور کلی در ایجاد یک جو اخلاقی برای سازمان حائز اهمیت بسیار هستند . آنتیا رودریک موسس شرکت بتا یک منشور یازده اصلی برای هدایت کارکنان شرکت به وجود آورد . « صداقت ، درستی و مراقبت مبانی شرکت را تشکیل می دهند و باید در هر کاری که انجام می دهیم ، حضور داشته باشند . ما مراقبت خود را از دنیایی که در آن زندگی می کنیم از طریق احترام به هموعان ، آزار نرساندن به حیوانات ، و با حفظ و نگهداری جنگل ها ، نشان می دهیم . »

سازمان ها در محیط بیرونی متشکل از عوامل مختلف از جمله رقبا، قوانین و مقررات دولتی ، و ضوابط و ارزش های اجتماعی ، عمل می کنند . قوانین ، ارزش های اجتماعی را تعبیر و تفسیر می کنند تارفتار مناسب را برای سازمان ها و اعضایشان تعیین کنند . مقررات به دولت ها در نظارت بر این رفتار ها و نگاهداشتن آن ها در چار چوب استاندارد های قابل قبول ، کمک می کنند . جو رقابت در یک صنعت نیز ضوابط رفتاری را برای آن هایی که امیدوارند در آن موفق شوند ، تعیین می کند . بعضی اوقات فشارهای ناشی از رقابت ، مسائل اخلاقی مدیران را بیشتر دامن می زند . رابرت کوندال رئیس سابق شرکت امریکن ایرلینز یک بار به هوارد پوتنام رئیس شرکت برانایف ایرلینز (که منحل شده است) تلفن کرد . هر دو شرکت از رقابتی که موجب زیان مالی در پرواز های آن ها از فرودگاه دالاس می شود ، به زحمت افتاده بودند . قسمتی از مکالمه آن ها چنین است :

پوتنام : آیا برای من پیشنهادی دارید ؟

کوندال : بلی قیمت بلیط را ۲۰ درصد افزایش دهید . من هم صبح روز بعد قیمت بلیط را بالا می برم .

پوتنام : رابرت ، ما

کوندال : شما بیشتری به دست می آورید ، من هم همین طور .

پوتنام : ما نمی توانیم درباره قیمت صحبت کنیم .

کوندال : اوه ، هوارد . ما می توانیم در مورد هر چیزی که بخواهیم صحبت کنیم .

وزارت دادگستری آمریکا مخالفت کرد و معتقد بود که پیشنهاد کوندال در مورد افزایش قیمت بلیط به میزان ۲۰ درصد ، یک اقدام غیر قانونی در جهت انحصای کردن خطوط هوایی است . بعداً وقتی که کوندال قبول کرد که در آینده در مورد قیمت بلیط با رقبا صحبت نکند ، دعوا مختومه اعلام شد .



تشریح رعایت اصول و مقرارت در محیط کار (اخلاق حرفه ای دانش هشت ضلعی)

۱) اخلاق حرفه ای به منزله

دانش
اخلاق حرفه ای در درجه اول یک دانش و معرفت است. مجموعه اطلاعات و آگاهی های پراکنده ، موردی ، جزئی و غیر قابل تحقیق نمی تواند توقعات یاد شده را بر آورد. مسایل و معضلات اخلاقی در مشاغل و حرفه ها و به ویژه توجه به بعد سازمانی ، محتاج پژوهش تحقیق روشمند و دارای چارچوب نظری خاص و مبانی معینی است. دانش بودن اخلاق همین معناست.

دانش آن است که در آن مسایل منسجم و هم خانواده ای به نحو روشمند تحقیق شده و پاسخ یابند. پاسخ مسائل اخلاقی ، قانون ها و قواعد رفتاری است که تکالیف اخلاقی و صرت کلی و نه صرفاً موردی معین می کند. برنامه آموزشی و ترویجی هر دانش مسبوق به پژوهش های روشمند آن است. با چنین پژوهش هایی می توان به نظریات علمی و قابل اعتماد دست یافت. نظریاتی که در عمل رهگشا بوده و به حل مسئله بیانجامد و رسالت اخلاق ایفا را کند.

هر دانشی هویت جمعی و تاریخی دارد که به تدریج با به میان آمدن مسأول آن دانش پرتو همکاری های دانشمندان در طول تاریخ بالنده می شود. علم را مسئله فربه می کند و دانش مشکلات را حل می نماید. بنابراین نخستین ویژگی هر گونه برنامه آموزشی و ترویجی اخلاق حرفه ای آن است که بر پژوهش های علمی مستند باشد و با روی آورد علمی با مسائل پردازد. مراد از « علمی » در این جا علم تجربی نیست بلکه مراد برخورداری از هویت دانش و معرفت است که با خود مبانی، روش، اصول، چارچوب نظری و ساختاری منطقی می آورد و دانش را به صورت معرفت نظام مند تدوین می کند. تصمیم گیری های مدیریتی امروزه محتاج دانش های مدیریت می دانیم و حل مسائل رفتاری را نیازمند به علوم رفتاری می انگاریم، مشکلات اخلاقی نیز چنین است. بر حسب تصورات ناسنجیده، آگاهی هایی پراکنده، معلومات تحقیق نشده و تجارب خام، شخص وابسته تحلیل نشده نمی توان تصمیم اخلاقی گرفت. امروزه دانش اخلاق حرفه ای، کارشناسان اخلاق را در خدمت به سازمانها تربیت می کند. کارشناسانی که از تخصص در اخلاق حرفه ای و مهارت و توانایی مشاوره اخلاقی برخوردار باشند.

(۲) نقش کاربردی

اکید بر دانش بودن اخلاق حرفه ای این گمان را تقویت می کند که آن را علم کاملاً نظری و آکنده از تجزیه و تحلیل های مفهومی و تئوریک تلقی کنیم در حالی که چنین نیست . هویت معرفتی با بعد کاربردی و ابزاری دانش منافات ندارد . بسیاری از علوم در عین این که علم هستند کاربردی اند ، مانند منطق ، ریاضیات کاربردی و ...

اخلاق حرفه ای دانش صرفاً نظری و بی ارتباط با مسائل عینی نیست . بر آوردن توقع تحلیل مسائل عینی و موردی منوط به این است که دانش اخلاق ، کاربردی باشد . کاربردی بودن دانش اخلاق نیز در گرو ارائه قواعد عملیاتی و اصول راهبردی است که در شرایط عینی سازمان کار آیی داشته باشند .

دانش اخلاق حرفه ای ، آموزش برای آموزش ، آگاهی برای آگاهی مقبول نیست بلکه آگاهی برای اقدام و آموزش برای حل مسئله است و همین ، شاخص کار آیی و اثر بخشی چنین برنامه آموزشی است . بنابراین اخلاق حرفه ای هم دارای هویت معرفتی است و هم از هویت مهارتی برخوردار است . در فصل ششم از هویت کاربردی اخلاق حرفه ای سخن گفتیم .

(۳) صبغه حرفه ای

هویت کاربردی علم اخلاق آن را از عرش تحلیل های نظری به فرش زندگی روزمره می نشاند و حرفه ای بودن ، جهت گیری کاربردی آن را در کسب و کار بلکه به طور کلی در مشاغل نشان می دهد . دانشمندان اخلاق در گذشته به این نکته توه کرده بودند که در عالم حرفه ، محتاج دانشی خاص هستیم تا بتواند معضلات خاص آن حرفه را پاسخگو باشد . و لذا در اخلاق سیاستمداران ، اخلاق اصناف ، اخلاق متعلمان و ... آثار متنوعی می نوشتند و برای اطباء و اهل صنعت آیین نامه های اخلاق حرفه ای تنظیم می کردند . امروزه مفهوم حرفه تحول بنیادی دارد و این تحول بر پیچیدگی آن افزوده است .

مفهوم امروزی حرفه مسبوق به دو انقلاب بنیادی است : انقلاب صنعتی و انقلاب در فن آوری اطلاعات . تولد سازمان ها و بنگاه ها در عالم مشاغل و پدیده جهانی شدن بر پیچیدگی حرفه ها افزوده است و شبکه های پیچیده ارتباطات و مناسبات چند سویه ، همبستگی متقابل انسان و طبیعت (محیط زیست) و نیز تاثیر عمیق مدیریت در نهادهای اجتماعی حکایت از آن دارد که هویت حرفه ، امروزه از پیچیدگی شگفت آوری برخوردار است و هر دانش ناظر به آن محتاج معضلات و مسائل حرفه ای باید ابزار ها و روش های شایسته خود را پیدا کند . مشاور اخلاقی سازمان بازرسی نمی تواند از حرفه بازرسی به عنوان یک حرفه بی خبر باشد همان گونه که مشاور اخلاقی در شرکت صنعتی خودروساز ، به عنوان مثال ، نمی تواند با صنعت خودرو و مدیریت آن کم آشنا باشد . معطوف به مشاغل بودن اخلاق حرفه ای سبب تولد گرایش های بسیار متنوع در این گستره معرفتی گردیده است .

(۴) دانش بومی (فرهنگ)

مسائل عینی و حرفه ای اخلاق به مسایل فرهنگ وابسته اند. در زمینه های معین فرهنگی و اجتماعی به وجود می آیند و شکل می یابند. و لذا در حل و رفع آن ها توجه به زمینه های یاد شده اهمیت بسزایی دارد. اگر چه انسان ها نیاز های مشترک و مسائل اخلاقی بیش و کم واحدی دارند اما فرهنگ، قومیت، زبان و سوابق تاریخی اجتماعی به مسایل و معضلات اخلاقی تعیین میدهند و این تعیین در رفع معضلات اخلاقی نقش اساسی دارد. این سخن به معنای انکار اصول جهان شمول اخلاقی نیست بلکه به معنای تأثیر سخت معضلات اخلاقی از فرهنگ است.

آیین نامه اخلاق حرفه ای صنعت خودرو سازی در ایران را نمی توان صرفاً با ترجمه آیین نامه اخلاق حرفه ای خودرو تویوتا تأمین کرد. هنجارهای قومی و ملی و زمینه های اعتقادی، مسائل خاصی را بر می انگیزاند و راه های معینی را می طلبند. بنابراین اخلاق حرفه ای اگر چه یک دانش است اما این دانش فارغ از زمینه های فرهنگی نیست و از داشتن اخلاق حرفه ای بومی گریزی وجود ندارد.

(۵) اخلاق اسلامی

اخلاق حرفه ای محتاج یک نظام اخلاقی است. در جهان نظام های اخلاقی مختلفی وجود دارد برخی از نظام های اخلاقی فارغ از دین هستند و کاملاً سکولاریستی و یا لائیک اند. برخی دیگر نظام های اخلاقی مبتنی بر وی و تعالیم دینی اند.

از طرفی فرهنگ وابسته بودن اخلاق حرفه ای اقتضا می کند که نظام اخلاقی در فرهنگ اسلامی، صبغه اسلامی داشته باشد و از طرف دیگر اسلام دینی است که یکی از رسالت های مهم خود را اخلاق می داند و پیامبر گرامی اسلام (ص) می فرماید: «انی بعثت لا تمم مکارم الاخلاق». این توقع ما از اسلام است. اگر هم در سایر دانش ها اسلامی بودن تصوراً و تصویقاً محل اختلاف است اما این که اسلام دارای نظام اخلاقی معینی است اختلاف نظری وجود ندارد. برخی از دانشمندان، اخلاق را دومین معجزه پیامبر اسلام (ص) می دانند که به لحاظ رتبه پس از قرآن و قبل از سایر معجزات قرار دارد.

مفهوم اسلامی بودن اخلاق چیست و با دانش بودن آن چگونه سازگار است؟ اسلام خود را پیام می داند و حضرت رسول (ص) خود را آورنده آن پیام می نامد. وقتی کسی خود را دارای پیام بداند و عده ای را مورد خطاب قرار دهد، وجود دو حق را رد خصوص مخاطب به رسمیت می شناسد: ۱- مخاطب می تواند پرسد چه می گویی؟ ۲- هم چنین می تواند پرسد چرا چنین می گویی؟ پیام اسلام شامل سه نوع آموزه است: الف) سخن از خلق و خوی خصلت های جوانحی، ب) سخن از تکالیف جوارحی، ج) سخن از عقاید و باورها.

- انسان به عنوان مخاطب وحی در برخورداری از وحی (کتاب و سنت) محتاج ابزارها و روش هایی است که نیاز های او را با حفظ اصالت وحی پاسخگو باشد . چنین ابزار ها و روش هایی را دانش و تخصصی معین تامین می کند . دانشی که آموزه های اخلاقی وحی را به صورت نظام مند در اختیار مخاطبان قرار می دهد ، علم اخلاق است . این دانش به دلیل هویت واسطه ای بین وحی و ذهن و زبان مخاطب ، دانش اسلامی خوانده می شود .

- اخلاق حرفه ای به دلیل هویت اسلامی ، ملاک نهایی اخلاق و اصول راهبردی آن را از قرآن و روایات به دست می آورد و جدول فضایل و رذائل را نیز از آن ها استنباط می کند و تکالیف اخلاقی موردی را نیز با مراجعه به آن ها به دست می آورد و مهمتر از همه ، روش تعلیم اخلاق و زبان آموزش های اخلاقی را نیز از زبان وحی می آموزد . بنابراین اخلاق حرفه ای بتواند توقعات یاد شده را بر آورد ، باید در عین حرفه ای بودن ، اسلامی باشد و مراد از اسلامی بودن بهره مندی از منبع بسیار مهم قرآن و روایات است و البته به این معنا بی نیازی از سایر منابع نیست .

- بهره گیری از مفاهیم و آموزه های قرآن و روایات ، روش و ابزارهای خاصی لازم دارد و بر تخصص های مورد نیاز علم اخلاق می افزاید : توانایی استنباط و اجتهاد مسائل از متون دینی .

(۶) دانش انسانی

اخلاق دانش بشری است . مراد از بشری بودن در این جا این است که توصیه های اخلاقی دانش نباید با انسانیت و لوازم آن ناسازگار باشد . هیچ نام اخلاقی نباید هویت انسانی و حرمت او را از میان بر دارد . اخلاق برای بشر است و در هر نظام اخلاقی محور اخلاق انسانیت است . انسانی بودن اخلاق مستلزم آن است که متخصص اخلاق ، انسان را بشناسد و لوازم زندگی انسانی را دریابد و تمیز بین انسان به خود رسیده و انسان را از خود بیگانه را فهم کند و برای انسان سخن بگوید . اگر توصیه ها و آموزه هایی مستلزم خود باختگی انسان باشد . ضد اخلاق است . این نکته امروزه برای بسیاری از متالهان ارزش روش شناختی در فهم متون دینی را و برای شناختن این مهم باید انسان را شناخت و اصلت او را از تعینهای انسان ستیز متمایز ساخت .

تاکید فراوان آموزه های دینی بر حق الناس و صعوبت عفو جرایم مربوط به تعدی حق الناس ریشه در همین نکته مهم دارد : اخلاق برای انسان است تا به حفظ حرمت ، تعالی سعادت همیشگی او بیانجامد . تعهدات اخلاقی در واقع رعایت حقوق مردم است .

(۷) ویژگی های زبانی

کار آیی اخلاق حرفه ای تا حدود زیادی مرهون زبان آن است . دانش اخلاق به دلیل هویت تربیتی و آموزشی آن نمی تواند زبان ریاضی یا فلسفی داشته باشد . از دانش اخلاق انتظار می رود از قدرت تاثیر بر همه ابعاد وجودی آدمی برخوردار باشد و مخاطب اخلاق ساخت وجودی آدمی است و چنین خطابی زبان خاصی را می طلبد : زبان انگیزشی و موثر و زبانی روشن صریح و دقیق .

روشنی زبان ، شرط گریز ناپذیر هر گونه دانشی است که از تکالیف آدمی سخن می گوید . تکالیف اخلاقی ، حقوقی ، فقهی ، اجتماعی و ... زیرا ابهام در زبان ، بلامتکلیف ماندن مخاطب را در پیدارد . کسی که از نفاق اخلاقی تحذیر می دهد باید آن را دقیق ، روشن و متمایز توضیح دهد ابهام گویی ف استفاده از زبان مشکل و غیر قابل فهم ، مانع روشنگری در تکالیف اخلاقی است .

انگیزشی بودن زبان نیز شرط انکار ناپذیر موفقیت برنامه آموزشی در اخلاق است . اخلاق دانش صرفاً اخلاقی باید وجود آدمی را بر انگیزد و به انجام تکالیف اخلاقی سوق دهد . عاطفی و هیجانی بودن زبان که به دلیل دقت زدایی از آفات زبان علوم تجربی است ، زبان اخلاقی را کار آتر می سازد . ذکر نمونه و مثال های عینی و تاریخی و تجسم کردن آثار رفتار اخلاقی قدرت تاثیر را افزایش میدهد .

(۸) دانش میان رشته ای

توقعات یاد شده از اخلاق حرفه ای و ویژگی های معرفتی - که بیان شده - نشانگر این است که دانش اخلاق به عنوان یک علم مصرف کننده از دانش های مختلفی بهره می گیرد . روانشناسی نزدیک ترین این دانش هاست ، اما دانش های مدیریت نیز مورد حاجت دانشمند اخلاق است . شناخت فرهنگ و جامعه شناسی ، علم تفسیر و دین پژوهشی ، انسان شناسی با روی آورد های مختلف فلسفی و غیر آن ، دانش هایی اند که دانشمند اخلاق حرفه ای را در بهره مندی از آن ها گریزی نیست . بسیاری از معضلات اخلاقی سازمان بر حسب مشاغل حرفه ای آن جز با استمداد از تحقیقات و نظریات علوم مختلفی چون روانشناسی ، جامعه شناسی ، تفسیر و علوم مدیریت و ... قابل فهم و حل نیست .

مراد از چند تباری بودن مسئله آن است که مسئله در علوم مختلف ریشه داشته باشد چند تباری جز از طریق مطالعات میان رشته ای قابل تحلیل نیستند . بنابراین علم روی آورد میان رشته ای ناگزیر است . مطالعه میان رشته ای را از تتبع چند رشته ای باید رهیافت میان رشته ای در آمیختن بی برنامه و بدون روش علوم مختلف نیست چرا که التقاط حاصلی به بار نمی آید . روش های ساده و مکانیکی نیز کار آیی ندارد . بنابراین اخلاق باید با ابزار ها و روش های دینامیکی مطالعه میان رشته ای خود را به ثمر برساند .



**تشریح اصول اخلاق حرفه ای
از جمله امانت داری ، حفظ
اموال سازمان، نگهداری از
لوازم و تجهیزات در دسترس،
حفظ اطلاعات و اسرار محیط
کار**

ارتباط با همکاران در سازمان و حفظ اموال اخلاقی و احترام متقابل

الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی مبتنی بر رعایت
حقوق طرف ارتباط

اگر من در ارتباط با خود، حقوق خویش را رعایت کنم، رفتار من با
من (درون شخصی) اخلاقی است. همچنین است رفتار من با دیگران.
در این تعریف دو مؤلفه مهم نیازمند توضیح و بررسی‌اند: رفتار ارتباطی
و مفهوم حقوق

رفتار ارتباطی پایدار

وقتی از اخلاقی بودن و فضیلتها و نیز ضد اخلاقی بودن و ردیلتها به منزله اوصاف سخن می‌گوییم، در واقع به توصیف رفتارهای بشری می‌پردازیم و رفتارهای آدمی را اخلاقی یا غیر اخلاقی می‌انگاریم. بنابراین، اشیاء و موجودات، به خودی خود، مورد ارزش داور اخلاقی نمی‌شوند. حتی اخلاقی دانستن آدمیان به اعتبار رفتار اخلاقی آنان است. سخی کسی است که متصف به رفتار سخاوتمندانه می‌شود. هر رفتاری نیز متصف به اخلاقی نمی‌شود. به عنوان مثال، رفتارهای غیر ارادی ما موضوع اخلاقی نیستند بلکه موضوع اخلاقی در واقع، رفتارهای ارتباطی ما هستند، اعم از رفتارهای ارتباطی درون شخصی و برون شخصی.

رفتار ارتباطی، نسبت بین دو امر، یعنی الف و ب، است. الف رفتار ارتباطی با ب دارد. رفتارهای ارتباطی از حیث ارتباط با شخصیت صاحب رفتار (الف) بر دو گونه‌اند: رفتارهای اتفاقی که نادرند، رفتارهای پایدار که در اثر فراوانی و دوام در شخص نهادینه شده و بخشی از شخصیت او می‌گردند. عالمان اخلاق چنین رفتارهایی را خلق و خوی می‌نامند و روان‌شناسان آنها را الگوهای رفتاری می‌خوانند. ملاک اتصاف افراد به فضیلت و رذیلت، رفتارهای پایدار و خلق و خوی آنان است. پرخاشگر کسی است که الگوی رفتار ارتباطی وی پرخاشگری است هر چند که در مواردی پرخاشگری نداشته باشد. کسی را که در شرایط خاصی با تکلف و خودداری بذل مال در امور خیریه می‌کند سخی نمی‌نامند زیرا سخی کسی است که سخاوت الگوی رفتاری او باشد به گونه‌ای که به سهولت در موارد لازم دست به ساخت بگشاید. اگر چه بذل مال در امور خیریه، رفتار نیکویی است. تحلیل واژه اخلاق که جمع خلق است، توجه به پایدار بودن رفتار را نشان می‌دهد.

اقسام رفتار ارتباطی

رفتار ارتباطی از حیث دو طرف آن (الف و ب) به صورتهای مختلف قابل تقسیم است: الف یعنی موجودی که رفتار از او سر می‌زند، بر دو قسم است: فرد، یعنی شخصیت حقیقی و سازمان به عنوان شخصیت حقوقی. قسم اول بر حسب طرف رفتار (ب) بر دو قسم است زیرا رفتار ارتباطی فرد یا درون شخصی است یا برون شخصی. الگوی رفتار ارتباطی فرد با خود به قسم اول برمی‌گردد: خودشناسی، عجب، حفظ عزت نفس، خود مشغول مالی (خود انتقادی)، خودافشاگری، دروغ به خود، خود فریبی نمونه‌های فراوانی از رفتار ارتباطی درون شخصی‌اند مراد از رفتار ارتباطی برون شخصی، رفتار فرد با دیگران است.

رفتار ارتباطی برون شخصی خود بر سه قسم عمده
است: رفتار ارتباطی با دیگران که آن را ارتباط بین
شخصی می نامیم و رفتار ارتباطی با محیط زیست حیوانی
و طبیعی و رفتار ارتباطی با خدا. هر چهار قسم یاد شده
(رفتار ارتباطی درون شخصی، ارتباط با طبیعت و خدا) بر
حسب محیطی که فرد زندگی می کند، تنوع می یابد:
زندگی شخصی و زندگی شغلی دو محیط عمده اند که در
آنها رفتار ارتباطی با افراد برقرار می کنیم. همین
تقسیم بندی را در رفتار ارتباطی سازمان می توان ملاحظه
کرد زیرا مراد از رفتار ارتباطی سازمان، عملکرد و تعامل
آن با محیط داخلی و خارجی است: عملکرد درون
سازمانی و عملکرد برون سازمانی

ارتباط رفتاری

فرد

سازمان

درون شخصی

برون شخصی

عناصر محیط
بیرونی

عناصر محیط
درونی

دیگران

محیط زیست

خدا

حریم خانواده

حریم شغلی

تعامل اجتماعی

توجه به تنوع رفتار ارتباطی در شناخت و تمایز انواع مسئولیتهای اخلاقی اهمیت دارد. این تنوع تابع دو امر است: یک، عامل رفتار ارتباطی که حداقل بر دو گونه است شخصیت حقیقی و شخصیت حقوقی و دو، طرف ارتباط که در قسم نخست بر چهار گونه خدا، خود، دیگر انسانها، محیط زیست طبیعی و حیوانی تقسیم می‌شود. و در قسم دوم طرف ارتباط یا محیط درونی سازمان است و یا محیط بیرون آن. سه، محیط ارتباط. گاهی محیط ارتباط حریم خصوصی است. فرد در حریم شخصی خود رفتاری با خود دارد (رفتار ارتباطی درون شخصی) گاهی محیط ارتباط حریم خانواده است. فرد با اعضای خانواده رفتار می‌کند (رفتار ارتباطی خانواده) و در مواردی محیط ارتباط تعامل اجتماعی است (رفتار ارتباطی اجتماعی) و در مواردی رفتار ارتباطی در حریم شخصی است این سه محیط به ترتیب اخلاق خانواده، اخلاق اجتماعی (مدنی) و اخلاق مشاغل را به وجود می‌آورند. در فصل آتی به تفصیل درباره عرصه‌های گوناگون مسئولیت‌پذیری اخلاقی بحث خواهد شد.

تقسیم ارزشی رفتار ارتباطی

رفتار ارتباطی به خوب و بد متصف می‌شود، یعنی آنها یا اخلاقی و فضیلت آمیزند و یا غیر اخلاقی و رذیلت خیزند. خود انتقادی، ایثار و فداکاری، صداقت، حمایت معنوی از کارکنان، جبران خسارت نمونه‌هایی از رفتارهای اخلاقی‌اند و عجب و خودفریبی، غیبت، حسد، اختلاس، رانت‌خواری و ارتشاء مصادیقی از رفتارهای غیر اخلاقی‌اند. ملاک تمایز این دو گونه رفتار چیست؟ با چه ملاکی می‌توان رفتار معینی در کسب و کار را اخلاقی یا غیر اخلاقی دانست؟ این سؤال در مقام ممیزی تصمیم‌سازیهای فردی و سازمانی در کسب و کار اهمیت فراوانی دارد. با چه ملاکی می‌توان از اخلاقی بودن یک تصمیم و یا یک عملکرد مطمئن بود؟

اگر در پاسخ به مفاهیمی چون خوب، شایسته و مناسب

تمسک کنیم به دلیل سنجش ناپذیری این مفاهیم، سؤال از ملاک تمایز تکرار خواهد شد. یعنی ناچاریم باید پرسیم که رفتار خوب یا شایسته و مناسب چیست و ملاک شایستگی رفتار کدام است؟ و اگر در پاسخ، اموری چون هنجارهای اجتماعی، عرف، آداب و رسوم را به میان آوریم، ترازویی گروه وابسته، غیر جهان شمول، سیال و نسبی ارائه کرده‌ایم که به طور مسلم در کسب و کار در مفهوم جانی آن کاربرد ندارد. همچنین نباید اخلاق را به آداب و رسوم تحویل داد زیرا اخلاق مفهومی ژرف‌تر از رسوم گروه وابسته دارد و رفتار اخلاقی بسی فربه‌تر از آداب و هنجارهاست. همچنین برخی از هنجارهای اجتماعی ممکن است غیر اخلاقی باشند. در جامعه‌ای که پرکاری هنجار نیست و دانش‌آموز سخت‌کوش را به حیوانی تشبیه می‌کنند و کم‌کاری را نوعی زیرکی می‌دانند، هنجار اجتماعی، مخالف اخلاق کار است.

یکی از روشهای سودمند در جستجو از ملاک تمایز رفتارهای اخلاقی از عملکرد غیر اخلاقی، توجه به تحلیل نسبتی است که در رفتار ارتباطی وجود دارد: الف ← ب

الف، در رفتار ارتباطی خود با، ب، اعم از اینکه ب همان الف باشد (رفتار ارتباطی درون شخصی) یا نه، نسبت به حقوق طرف مقابل می‌پردازد و یا پای‌بند به رعایت حقوق اوست. رفتارهایی که موجب تضییع حقوق طرف مقابل می‌شوند غیر اخلاقی‌اند. مرا از طرف مقابل، مورد تعامل الف است و لذا ممکن است الف با خود تعامل غیر اخلاقی داشته باشد و ممکن است با دیگران چنین رفتاری را انجام دهد.

رفتاری که آن را تملق و چالوسی می خوانیم، نوعی رفتار ارتباطی الف با ب است. الف به عنوان چالوس در این رفتار ارتباطی هم با خود در تعامل است و هم با دیگری یعنی ب (فردی که او را تملق می کند) و در این رفتار ارتباطی هم حقوق خود، مانند عزت نفس، و هم حقوق فرد مقابل را تضییع می کند. دروغ به خود رفتار ارتباطی درون شخصی غیر اخلاقی است زیرا تضییع حقوق خود است و خودشناسی رفتار ارتباطی درون شخصی اخلاقی است زیرا پای بندی به حقوق خود است. دروغ به دیگران، غیبت، تهمت، پر خاشگری، اختلاس و امثال آنها رفتار ارتباطی برون شخصی غیر اخلاقی اند.



تشریح آئین کارورزی



انجام وظائف به نحو احسن

مسئولیت پذیری در سازمان و پاسخگو بودن

خسروا گوی فلک در خم چوگان تو باد
ساحت کون و مکان عرصه میدان تو باد

طرح مسئله

تعریف اخلاق به مسئولیت پذیری در قبال حقوق دیگران، فراخ دامنی ساحت آن را نیز آشکار می سازد. غالباً قلمرو احساس مسئولیت را محدودتر از آنچه هست می انگاریم. چنین انگاره های دغدغه های اخلاقی را در بسیاری از مواضع کاهش می دهد در حالی که ساحت کون و مکان، عرصه میدان اخلاق ورزی آدمی است. انسان در چه قلمرویی از زندگی اش از مسئولیت اخلاقی برخوردار است؟

اگر در پاسخ بگوئید: انسان در چه قلمرویی از زندگی دارای مسئولیت اخلاقی نیست. سخن دقیقی به میان آورده‌اید. هر جا انسان باشد و افعال اختیاری وی، مسئولیت نیز همانجاست. بیان اینکه چرا افراد از آزادی و مسئولیت می‌گریزند، بحث ما نیست. تأمل در ساحت فراخ دامن مسئولیت آدمی، قلمروهای مختلفی از آن را ترسیم می‌کند. این قلمروهای گوناگون ارتباط وثیقی با یکدیگر دارند. در مواضع مختلفی فرد در قلمرویی بر مسئولیتهای اخلاقی خود وقوف دارد اما در قلمرو دیگری با مسئولیتهای خود آشنا نیست و در مواضعی نیز بین قلمروها تعارض رخ می‌دهد.

به عنوان مثال، فرد نمی‌تواند بین مسئولیت خود در حریم خانواده با مسئولیت خویش در حریم شغل تعادل ایجاد کند. حل تعارضات اخلاقی که از مهمترین مباحث اخلاق حرفه‌ای است، در گرو شناخت قلمروهای مختلف مسئولیت‌پذیری آدمی است. بنابراین شناخت ساحت اخلاق نقش مهمی در پای‌بندی به آن دارد.

دیدگاه شما. به نظر شما ساحت مسئولیت‌پذیری آدمی چه قلمروهایی دارد؟ پاسخ خود را در جدول ترسیم کنید.

[illegible]

آزمون دیدگاه شما

برای نقدنظر شما خواننده فرهیخته می‌توان این پرسش را به میان آورد که قلمروهای مختلف مسئولیت‌پذیری آدمی تابع چه متغیری است؟

چرا اخلاق حوزه‌های گوناگونی می‌پذیرد؟ تأمل در این پرسش ملاک ارزیابی پیشنهاد شما را در خصوص قلمروهای مسئولیت‌پذیری ارائه می‌دهد. رفتار ارتباطی را به منزله مفهوم مهمی در تعریف اخلاق اخذ کردیم. تحلیل عناصر وابسته به این مفهوم قلمرو اخلاق را نشان می‌دهد.

رفتار ارتباطی مسئولیت‌پذیری الف در برابر ب است. بر حسب تنوع
الف وب گونه‌های مختلف رفتار ارتباطی و به تبع آن قلمروهای
مختلف مسئولیت‌پذیری به میان می‌آید. پیش از این در باب رفتار
ارتباطی و اقسام آن به تفصیل سخن گفته‌ایم. بنابراین، قلمروهای
مسئولیت‌پذیری تابع ساحت رفتار ارتباطی در زندگی بشر است: الف
در رفتار ارتباطی در قبال حقوق ب مسئول است. الف می‌تواند یک
شخص حقیقی و یا یک شخصیت حقوقی و گروه اجتماعی باشد. ب
می‌تواند همان الف (اخلاق درون شخصی) یا غیر الف (اخلاق برون
شخصی) باشد. در فرض دوم، ب ممکن است خدا، محیط زیست
(طبیعت و حیوانی) و سایر انسانها (اخلاق بین شخصی) باشد.
بنگرید به نمودار (ه). قسم اخیر می‌تواند در حریم شخصی یا حریم
خانواده و یا در تعامل اجتماعی ملی و فراملی باشد. بر این اساس
قلمروهای مختلف مسئولیت‌پذیری ترسیم می‌گردند. مسئولیت فرد
در قبال خود، خانواده، وظایف اخلاقی فرد در شغل و سازمان،
مسئولیت اخلاقی سازمانها، ادب در عبادت خدا، مسئولیت اخلاقی
در مواجهه با محیط زیست طبیعی و حیوانی



حدود الهی
محیط زیست
حریم اجتماعی
حریم خانوادگی

حدود الهی

محیط زیست

حریم اجتماعی

- ورزشی
- حزبی
- شغلی

حریم خانوادگی

عرصه‌های مسئولیت‌پذیری

بر حسب تنوع حریم‌های مختلف در زندگی فردی اجتماعی ساحت مسئولیت‌پذیری اخلاقی شامل هفت عرصه مهم می‌شود.

(۱) مسئولیت فرد در حریم خصوصی

گفتیم: یکی از انواع رفتارهای ارتباطی، درون شخصی است. هر کسی با خویش در تعامل است. من با خود سخنها و کنشها دارم. فرد در تعامل با خویش دارای مسئولیت است. عده‌ای گمان می‌کنند که در حریم شخصی از هر گونه مسئولیتی رها هستیم. عده‌ای فرد را در حریم شخصی مستقل و رها از هر گونه باید و نباید می‌دانند و گاهی استقلال فرد را در اخلاق حرفه‌ای به منزله یک اصل اخلاقی اخذ می‌کنند. معضلات ناشی از اتاناری در پزشکی ریشه در این امر دارد. اما گریز از آزادی و فرار از مسئولیت در تعامل خود با خویش نیز ناروا است.

انسان در تعامل با خود نسبت به حق حیات، حق عزت نفس، حق آزادی فاقد مسئولیت نیست. خودکشی، خودآزاری، اهانت‌پذیری، اسارت‌پذیری، خود فراموشی و ذلت‌پذیری رفتارهای غیر اخلاقی فرد با خود است و خودشناسی، خود محاسبه‌گری، خود مشتمالی (خود انتقادی)، حفظ عزت نفس، حفظ آزادی و حریت در انتخاب همسر، شغل و اموری مانند آن رفتارهای اخلاقی‌اند. حفظ حریم خصوصی خود یکی از مسئولیتهای اخلاقی فرد در قبال خویش است. غیرت‌ورزی در برابر کسی که می‌خواهد به حریم خصوصی فرد تعدی کند، رفتار اخلاقی است. پس من در ارتباط با خود می‌توانم اخلاقی رفتار کنم و می‌توانم مسئولیت‌گریز باشم. ژرفترین سطح زیست اخلاقی، دغدغه حفظ خویش و حقوق خود در عرصه تعامل با خویش است.

- 
- ۲- اخلاق در حریم خانواده
 - ۳- اخلاق در حریم شغلی
 - ۴- اخلاق در حریم سازمان
 - ۵- اخلاق در حریم اجتماع
 - ۶- اخلاق در حریم محیط زیست
 - ۷- اخلاق در حریم الهی



با آرزوي موفقيت
رضا ناظري

<http://rezanazeri.ir>
rezanazeri273@gmail.com