

اخلاق حرفه‌ای مدیریت

مؤلفین:

دکتر اسماعیل کاوسی

دکتر مهرزاد شاه علی



معاونت دانشجویی و فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی

اداره کل آموزش فرهنگی و اسناد

۱۳۹۴

سرشناسه : کاوسی، اسماعیل، ۱۳۴۲-
 عنوان و نام پدیدآور: اخلاق حرفه‌ای مدیریت/ مؤلفین اسماعیل کاوسی، مهرزاد شاه علی: (برای)
 معاونت دانشجویی و فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی، اداره کل آموزش فرهنگی و اسناد.
 مشخصات نشر : تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، سازمان چاپ و انتشارات، ۱۳۹۴.
 مشخصات ظاهری: ۲۴۳ص.
 شابک : ۱۷۰۰۰۰ ریال 978-964-10-3887-0
 وضعیت فهرست‌نویسی: فیبا

یادداشت : کتابنامه: ص. (۲۳۳) - ۲۴۳.
 موضوع : اخلاق حرفه‌ای
 موضوع : مدیران - - اخلاق حرفه‌ای
 شناسه افزوده : شاه علی، مهرزاد، ۱۳۵۱-
 شناسه افزوده : دانشگاه آزاد اسلامی، اداره کل آموزش فرهنگی
 شناسه افزوده : دانشگاه آزاد اسلامی، اداره کل اسناد و مدارک
 شناسه افزوده : دانشگاه آزاد اسلامی، سازمان چاپ و انتشارات
 رده‌بندی کلاس : ۱۳۹۴ الف ۳/ک۲/BJ۱۷۲۵
 رده‌بندی دی‌سی : ۱۷۴
 شماره کتابشناسی : ۴۱۴۶۵۶۴



اخلاق حرفه‌ای مدیریت

معاونت دانشجویی و فرهنگی دانشگاه آزاد اسلامی (اداره کل آموزش فرهنگی و اسناد)

مؤلفین: دکتر اسماعیل کاوسی، دکتر مهرزاد شاه علی

حروفچینی، صفحه‌آرایی و طراح جلد: مؤسسه پارسا

نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۴

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

قیمت: ۱۷۰۰۰ تومان

ناشر: سازمان چاپ و انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی

لیتوگرافی، چاپ و صحافی: سازمان چاپ و انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۱۰-۳۸۸۷-۰

نشانی: خیابان حافظ، روبروی بورس اوراق بهادار، پلاک ۳۰۷، ساختمان فرهیختگان،

طبقه چهارم، اداره کل آموزش فرهنگی و اسناد دانشگاه آزاد اسلامی

تلفن: ۰۲۱-۶۶۷۰۴۸۶۳

www.asnad.iau.ir

info@asnad.iau.ir

فهرست مندرجات

پیشگفتار.....	۱۳
فصل اول: اخلاق.....	۱۷
مقدمه.....	۱۹
۱- تعریف لغوی اخلاق.....	۲۱
۲- مفهوم اخلاق.....	۲۱
۳- ضرورت و اهمیت اخلاق.....	۲۵
۴- علم اخلاق.....	۲۶
۴-۱- علم اخلاق و سایر علوم.....	۲۷
۴-۲- پژوهش‌های اخلاقی.....	۲۸
۵- فلسفه اخلاق.....	۳۳
۶- شیوه‌های اخلاقی و شیوه مورد قبول.....	۳۷
۷- واقع‌گرایی اخلاقی.....	۴۰
۸- مطلق یا نسبی بودن اخلاق.....	۴۱
۹- معیار ارزشی اخلاق.....	۴۳
فصل دوم: اخلاق حرفه‌ای.....	۴۷
مقدمه.....	۴۹
۱- واژه اخلاق.....	۴۹
۲- اخلاق؛ ملکه نفسانی یا الگوی رفتار ارتباطی.....	۵۰
۳- اخلاق به معنای فضیلت.....	۵۷
۴- اخلاق به منزله یک دانش.....	۵۸
۵- اخلاق نظری و کاربردی.....	۵۸
۶- حرفه.....	۶۰

۶۰	۶-۱- اقسام سه گانه کار
۶۲	۶-۲- مؤلفه‌های حرفه
۶۵	۶-۳- تحلیل فرایندی حرفه
۶۹	۷- اخلاق حرفه‌ای
۷۱	۷-۱- اخلاق حرفه‌ای؛ مسئولیت‌پذیری اخلاقی در حرفه
۷۳	۷-۲- مسئولیت‌های اخلاقی افراد در مشاغل
۷۴	۷-۳- اخلاقی شدن سازمان‌ها
۷۶	۷-۴- منابع اخلاق حرفه‌ای
۷۹	فصل سوم: منابع رشد و پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای
۸۱	مقدمه
۸۱	۱- موانع فردی
۸۲	۱-۱- مفروضات دینی نادرست
۸۳	۱-۲- تحویلی‌نگری
۸۴	۱-۳- لقمه‌انگاری
۸۴	۱-۴- فرافکنی
۸۴	۱-۵- رقیب‌گریزی
۸۵	۱-۶- مشتری‌مداری ابزارانگار
۸۵	۱-۷- فقدان انگیزش
۸۶	۱-۸- رضایت شغلی
۸۶	۱-۹- الگوی رفتاری ارتباطی
۸۷	۱-۱۰- فقدان مهارت تصمیم‌گیری
۸۷	۱-۱۱- بلاتکلیفی اخلاقی
۸۸	۲- موانع سازمانی
۸۸	۲-۱- فقدان مدیریت مشارکتی
۸۹	۲-۲- نظام منابع انسانی ضعیف
۹۰	۲-۳- فقدان نظام جامع و اخلاقی پرداخت

۹۰	۴-۲- موانع فیزیکی و روانی محیط کار
۹۱	۵-۲- موانع آموزشی سازمان
۹۲	۶-۲- رخنه‌های قوانین و مقررات
۹۳	۷-۲- فقدان منشور اخلاقی جامع سازمان
۹۴	۸-۲- فقدان نظام جامع اخلاقی نظارت و ارزیابی
۹۴	۹-۲- فرهنگ سازمانی
۹۵	۱۰-۲- فقدان مدیریت تعارض
۹۷	۱۱-۲- سازمان‌های غیررسمی
۹۷	۱۲-۲- فقدان نظام اطلاع‌رسانی
۹۸	۳- موانع محیطی
۹۸	۱-۳- دولت سالاری
۹۹	۲-۳- موانع اجتماعی - فرهنگی
۱۰۱	۳-۳- موانع اقتصادی
۱۰۲	۴-۳- موانع سیاسی
۱۰۲	۵-۳- موانع فناوری
۱۰۳	۶-۳- موانع قانونی
۱۰۴	۷-۳- موانع جهانی شدن
۱۰۷	فصل چهارم: اخلاق حرفه‌ای و جهانی شدن
۱۰۹	مقدمه
۱۱۳	۱- نظام‌های اخلاقی و جهانی شدن
۱۱۸	۲- جهانی شدن و نظام اخلاق حرفه‌ای
۱۲۴	۳- اخلاق حرفه‌ای جهانشمول
۱۲۷	۱-۳- ویژگیهای اخلاق حرفه‌ای جهانشمول
۱۳۰	۲-۳- الزامات اخلاق حرفه‌ای جهانشمول
۱۳۲	۴- خاستگاه اخلاق جهانی
۱۳۷	۵- کارکردهای اخلاق جهانی

۱۰. اخلاق حرفه‌ای مدیریت

۱۳۸	۶- موانع نیل به اخلاق جهانی
۱۴۴	۷- اسلام و جهانی شدن
۱۴۶	۷-۱- نظریه اخلاقی اسلام
۱۴۸	۷-۲- رفتارهای اخلاقی مدیران
۱۵۱	فصل پنجم: اخلاق و فرهنگ سازمانی
۱۵۳	مقدمه
۱۵۴	۱- فرهنگ
۱۵۵	۲- حفظ و زنده نگه داشتن فرهنگ
۱۵۷	۳- شیوه‌های آشایی با فرهنگ سازمانی
۱۶۰	۴- شیوه‌های فراگیری فرهنگ سازمانی
۱۶۱	۵- فرهنگ و تعیبات سازمانی
۱۶۲	۶- شیوه تغییر فرهنگ سازمانی
۱۶۴	۷- قدرت فرهنگ
۱۶۵	۸- ارزش‌های اخلاقی در سازمان
۱۶۷	۹- منابع ارزش‌های اخلاقی در سازمان
۱۷۰	۱۰- مدیریت مبتنی بر ارزش
۱۷۳	فصل ششم: اخلاق و مدیریت
۱۷۵	مقدمه
۱۷۶	۱- ویژگی‌های مسائل اخلاقی در مدیریت
۱۷۹	۲- تجزیه و تحلیل مسائل اخلاقی در مدیریت
۱۸۰	۳- اقتصاد و اخلاق مدیریت
۱۸۲	۴- قانون و اخلاق مدیریت
۱۸۳	۵- فلسفه هنجاری و اخلاق مدیریت
۱۸۶	۶- تصمیم‌گیری و اخلاق مدیریت
۱۸۷	۷- طرح سازمانی و اخلاق مدیریت
۱۸۹	۸- اخلاق در مدیریت اسلامی

۹-	اصول بنیادی اخلاق مدیران	۱۹۱
۱۰-	سلوک فردی و اجتماعی	۱۹۴
۱۱-	آسیب‌های اخلاقی مدیران	۲۰۲
۱۲-	مقایسه نظام اخلاقی غرب و اسلام	۲۰۸
	فصل هفتم: نتیجه‌گیری و خلاصه یافته‌ها	۲۱۱
	مقدمه	۲۱۳
۱-	نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها	۲۱۳
۱-۱-	عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در ایران	۲۱۳
۱-۲-	مهمترین عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در ایران	۲۲۳
۱-۳-	موانع مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در ایران	۲۲۵
۱-۴-	مهم‌ترین موانع مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در ایران	۲۳۲
	منابع و مأخذ	۲۳۳
	منابع فارسی	۲۳۳
	منابع انگلیسی	۲۴۲

پیشگفتار

اخلاق هر چند به یک دانش است و مرتبط با خصلت‌های معنوی بشر اما دستورالعمل‌ها و توصیه‌های آن نباید با جلوه‌ها و لوازم انسانیت یا انسان‌سازگار باشد. از آنجا که اخلاق در آموزه‌های همه ادیان الهی و به‌ویژه اسلام وزن سنگینی را به خود اختصاص داده و از سوی دیگر بسیاری از مکاتب مدرن و حتی نظام‌های سکولار نیز به اهمیت مختصات و شاخص‌های اخلاقی توجه داده‌اند از این منظر هیچ نظام اخلاقی نباید هویت انسانی و حرمت او را از بین ببرد. اخلاق برای بشر است و در هر نظام اخلاقی، انسانیت محور اخلاق است. انسانی بودن اخلاق مستلزم آن است که متخصص، اخلاق را به بشر را بشناسد و لوازم زندگی انسان را دریابد و تمایز بین انسان به خود رسیده و انسان از خود دست‌نخورده را فهم کند و برای انسان سخن بگوید. در هر دانش مسائل منسجم و هم‌خانواده به نحو روشمند تحقیق شده و پاسخ می‌یابند. اخلاق نیز از این قاعده مستثنی نیست. پاسخ مسائل اخلاقی، قان به قواعد رفتاری است که تکالیف اخلاقی را به صورت کلی و نه صرفاً موردی معین می‌نماید. برنامه آموزشی و ترویجی هر دانش مسبوق به پژوهش‌های روشمند آن است. با چنین پژوهش‌هایی می‌توان به نظریه‌های علمی و قابل اعتماد دست یافت. نظریه‌هایی که در عمل راهگشا بوده، و لذا مسائل و مشکلات حوزه اخلاق را مرتفع سازد.

هر دانشی هویت جمعی و تاریخی دارد که به تدریج با به میان آمدن مسائل آن دانش و در پرتو همکاری‌های اندیشمندان در طول تاریخ بالنده می‌شود. علم را مسئله‌فره می‌کند و دانش، مشکلات را حل می‌نماید. بر این اساس، نخستین ویژگی هر برنامه آموزشی و ترویجی در اخلاق حرفه‌ای آن است که بر پژوهش‌های علمی مستند باشد و با رویکردی علمی به حل مسائل و مشکلات مربوطه بپردازد. امروزه تصمیم‌گیری‌های مدیریتی محتاج دانش مدیریت است و حل مسائل رفتاری نیازمند علوم رفتاری است. مشکلات اخلاقی نیز مستلزم علم

اخلاق است. تحقیق حاضر نیز با همین نگاه تلاش نموده با ارائه الگویی نمادین در خصوص پیاده‌سازی اصول، ارزش‌ها و باورهای اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، حتی‌الامکان راهکاری علمی و عملیاتی برای کاهش رفتارهای غیراخلاقی ارائه نماید. در همین راستا در فصل اول تحقیق تحت عنوان کلیات، به مواردی همچون بیان مسأله، ضرورت و اهمیت موضوع، اهداف، سؤال‌های تحقیق و تعاریف نظری و عملیاتی واژه‌ها پرداخته شده است. سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی علیرغم نقش بی‌بدیلی که در رشد و توسعه و پیشرفت جوامع برعهده دارند، در شرایط کنونی با توجه به عدم رعایت کامل معیارهای اخلاقی، دچار مصائب و مشکلات متعددی گردیده‌اند که قانون‌گریزی، رابطه‌مداری، ارتشا، اختلاس، بی‌عدالتی، بی‌توجهی به حقوق دیگران، عدم مسئولیت‌پذیری فقط بخشی از آن محسوب می‌گردد. در واقع، هر یک از جوامع به‌ویژه در سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی‌شان به نوعی درگیر مسائل و مشکلات ناشی از بروز ناهنجاری‌های اخلاقی هستند. (قناعتی، ۱۳۸۸) ناهنجاری‌هایی که عمدتاً به دلیل بی‌توجهی یا عدم پاسخ صحیح به نیاز انسان به ایمان، رشد اخلاقی و اعتدالی معنوی ایجاد گردیده است. به طوری که برای سرو سامان دادن به آن، بدون پشتوانه اخلاق و ایمان، از دانش و قانون هم کاری ساخته نیست. چراکه به قانون و نه علم، توان کنترل انسان اسیر شهوت را ندارند. یعنی پیشرفت دانش، توسعه صنایع و گسترش امکانات رفاهی تا زمانی که مبتنی بر ایمان و اخلاق نباشد نه تنها ثمربخش نیست بلکه سبب بروز ناهنجاری‌های اخلاقی به‌ویژه در محیط‌های کاری خواهد شد.

این وضعیت علیرغم حاکمیت فرهنگ دینی، در کشور ما نیز وجود داشته و نه تنها کمتر نبوده بلکه در پاره‌ای موارد شدیدتر هم بوده است. چه بسا در برخی موارد، هابی که پا را از مرز قانون و اخلاق فراتر گذاشته و کار را از حد گذرانده‌اند، به طوری که حرام یا نابخواسته رفتارهای غیراخلاقی به بخشی از رویه کاری آنها تبدیل شده است.

در هر صورت، آن چه که محرز است وجود معضلی به نام «ناهنجاری‌های اخلاقی» است که سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی هر یک از جوامع از جمله کشور ما به نسبت بی‌توجهی به جنبه‌های معنوی زندگی فردی و اجتماعی افراد و تأکید صرف بر ابعاد مادی حیات انسان‌ها یا آن دست به گریبانند.

البته این بدان معنا نیست که تاکنون برای حل آن چاره‌اندیشی نگردیده بلکه همواره در

طول دوره‌های مختلف، مورد توجه بوده و راهکارها و الگوهایی نیز تحت عنوان الگوهای اخلاق حرفه‌ای طراحی و ارائه گردیده است. الگوهایی که حتی جنبه کاربردی داشته و برخی از آنها هرچند به صورت جزئی، اما قابلیت اجرایی نیز داشته‌اند، لکن به دلایلی همچون عدم تطبیق با فرهنگ حاکم بر سازمان‌ها، ناسازگاری با ساختار سازمانی، بی‌توجهی به شرایط واقعی، مورد نیاز جهت اجرا، عدم تعهد مدیران و حمایت کامل آنان، لحاظ نمودن جمیع جهات، هزینه‌های بالا و ... فرصت اجرا نیافته و یا در حد مبانی نظری باقی مانده‌اند و یا به صورت موردی و تک‌بُیی و براساس عوامل صرفاً دینی و ارزشی، راهکارهایی را ارائه داده‌اند. یعنی در هر حال از کارایی لازم برخوردار نبوده‌اند.

براین اساس، طراحی و ارائه یک الگوی اثربخش و عملیاتی برای پیاده‌سازی اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به امری فوری و حیاتی بر فرهنگ دینی حاکم بر جامعه بوده و تمامی عوامل تأثیرگذار در این رابطه را در سطوح خرد، میانی و کلان در نظر بگیرد، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.

البته باید توجه داشت که اشاعه رفتارهای حلال و ویژه نهادینه کردن آن در سازمان‌ها، کاری دشوار، زمان‌بر و مستلزم رعایت جمیع سواست. عواملی که عدم توجه به هر یک از آنها می‌تواند طراحی یک چنین الگویی را تحت تأثیر قرار دهد، کارآیی و اثربخشی آن را زیر سؤال ببرد. بنابراین باید تمامی عوامل مؤثر با استفاده از روش‌های علمی، شناسایی و میزان تأثیرگذاری آنها در طراحی الگوی مزبور تعیین گردند. عواملی که قادر به مسلم برخی از آنها، فردی و مشتمل بر متغیرهایی همچون قدرت نفس، انگیزه، نگرش، ایمان، اخلاق، باورها و ارزش‌های افراد بوده و برخی دیگر، سازمانی و دربرگیرنده متغیرهایی همچون ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، خصوصیات شغلی، اختیارات و نظام پاداش است. از طریق سیاستگذاری‌های صحیح می‌توان آنها را در راستای اتخاذ تصمیم‌های اخلاقی و نهادینه شدن رفتارهای مربوطه، کنترل نمود. گروه دیگر از این عوامل که البته بسیار هم می‌تواند در این خصوص تأثیرگذار باشد، عوامل محیطی است. عواملی که عموماً خارج از کنترل افراد بوده و از طریق نیروهای فرادست بر سازمان تحمیل می‌شوند و نمود آن را می‌توان در محیط‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و تکنولوژی جستجو نمود. طبعاً لحاظ نمودن دیگر عوامل تأثیرگذار احتمالی نیز می‌تواند به کارآمدی الگوی مزبور کمک نماید.

بشر امروز اگر چه در حوزه‌های مختلف سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دستاوردهای مادی بزرگی را تجربه نموده اما به لحاظ ارزش‌های معنوی و اصول اخلاق حرفه‌ای نه تنها در مسیر رشد و تعالی حقیقی خود قرار نگرفته بلکه جوامع و سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی آن را دچار ناهنجاری‌های اخلاقی نموده‌است. از این جهت باید الگوهای اخلاق حرفه‌ای - متناسب با شرایط - طراحی و نسبت به عملیاتی و نهادینه‌شدن آن اقدام شود. موضوعی که به نظر می‌رسد در کشور ما نیز در اکثر موارد، به دلیل وجود موانع متعدد فردی، سازمانی و محیطی در مرحله طراحی باقی مانده و کمتر عملیاتی شده‌است. کتاب حاضر در این راستا تلاش دارد تا بر مبنای فرهنگ ایرانی - اسلامی و با در نظر گرفتن عوامل تأثیرگذار اعم از فردی، سازمانی و محیطی، چگونگی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای را در سازمان‌های ایرانی بررسی نماید. پر واضح است که انتقال مفاهیم اخلاقی در محیط‌های علمی و آموزشی جزء از حلقه تضاد هیئت علمی و اساتید امکان‌پذیر نیست. تجربه گذشته نشان می‌دهد دانش‌هایی با بار اخلاقی و نیز معرفت‌افزایی در زمینه اعتقادات دینی و آموزه‌های انسانی صرفاً با آموزش‌های عمومی در قالب فرایندهای آموزشی مصطلح امکان‌پذیر نمی‌باشد و یا حداقل تأثیرگذاری را دارد که هیچ وجه دلایه‌های رفتاری مخاطبان رسوخ نخواهد کرد. گذشته تاریخی و تمدنی ایران هم نشان را این واقعیت است که دانشجویان بیشتر تحت تأثیر اعمال و گفتار اساتید خود بوده‌اند تا آموزش‌های تحمیلی بی اثر. هدف اصلی دانشگاه آزاد اسلامی در دوره جدید اهتمام تمام و کامل به انتقال مفاهیم اخلاقی و ارزشی از طریق اساتید و اعضای هیئت علمی است تا آموزش‌های مستقیم.

دکتر سید طه هاشمی

رئیس دانشجویی و فرهنگی

دانشگاه آزاد اسلامی