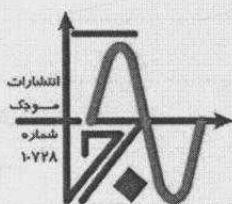


مؤلفه‌های فرهنگی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان

نگارنده:

ایچانه سیری

کارشناس ارشد مدیریت و برنامه‌ریزی امور فرهنگی



انتشارات موجک



سرشناسه: سیری، ریحانه، ۱۳۵۱ -

عنوان و نام پدیدآور: مولفه‌های فرهنگی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان/نگارنده ریحانه سبزی.

مشخصات نشر: تهران: موجک، ۱۳۹۶.

مشخصات ظاهری: ۱۵۹ ص.

شابک: ۹۷۸-۰-۰۰۰۰۰۰۰۰-۱-۹۳-۸۰۶۹-۰ ریال ۲۰۰۰۰۰

وضعیت فهرست‌ریسی: فیا

یادداشت: کتابنام: ص ۱۱.

موضوع: فرهنگ

موضوع: Culture

موضوع: کارکنان -- اخلاق حرفه‌ای

موضوع: Emp o' ces -- Professional ethics

رده بندی کنگره: ۱۳۹۶ م ۸۷ س / ۱۶۲۱ M

رده بندی دیویی: ۳۰۶

شماره کتابشناسی ملی: ۵۰۱۵۹۸۸

انتشارات موجک

تلگرام: ۰۹۰۱۷۶۷۲۵۰۲ کانال: @telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۴۰۳۵۱۳ - ۰۲۶۳۲۴۰۳۵۱۳ - ۱۶۶۱۲۷۵۹۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir

عنوان: مؤلفه‌های فرهنگی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان

تالیف: ریحانه سبزی

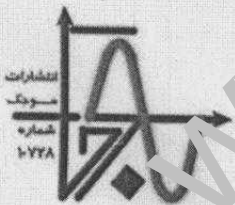
طراح جلد: سیده زهرا روشنایی

مشخصات ظاهری: ۱۵۹ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: زمستان ۱۳۹۶، تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

قیمت: ۲۰۰۰۰۰ ریال، شابک: ۱-۹۳-۸۷۹۹-۰۰۰-۹۷۸

حقوق چاپ و نشر برای ناشر محفوظ است.



فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱	پیشگفتار
۵	فصل اول: فرهنگ
۵	۱-۱ مقدمه
۷	۲-۱ تعریف فرهنگ
۱۰	۳-۱ مفهوم فرهنگ
۱۲	۴-۱ اهمیت و جایگاه فرهنگ
۱۶	۵-۱ عناصر اساسی فرهنگ
۲۴	۶-۱ ویژگی های فرهنگ
۲۶	۷-۱ ظرفیت ها و قابلیت های فرهنگ
۲۹	۸-۱ خرده فرهنگ
۳۰	۹-۱ شکل گیری خرده فرهنگ
۳۱	۱۰-۱ کارکردهای خرده فرهنگ
۳۲	۱۱-۱ توسعه و ثبات فرهنگ
۳۵	۱۲-۱ تحول فرهنگی
۳۹	فصل دوم: اخلاق حرفه ای
۳۹	۱-۲ مقدمه

۴۰	۲-۲ مفهوم اخلاق
۴۱	۳-۲ تعریف علم اخلاق
۴۲	۴-۲ تاریخچه علم اخلاق
۴۴	۵-۲ مدیریت اخلاق و اصول آن
۴۵	۶-۲ سطوح اخلاقیات
۴۷	۱-۶-۲ سطح اجتماعی
۴۷	۲-۶-۲ سطح قانونی
۴۸	۳-۶-۲ سطح سازمانی
۴۸	۴-۶-۲ سطح فردی
۴۹	۷-۲ مفهوم اخلاق اداری
۵۰	۸-۲ تاریخچه اخلاق اداری
۵۲	۹-۲ عوامل تعیین کننده اخلاق در سازمان
۵۲	۱۰-۲ اخلاق فردی در سازمان
۵۶	۱۱-۲ اخلاق حرفه‌ای
۵۹	۱۲-۲ منابع اخلاق حرفه‌ای
۶۱	۱۳-۲ ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای
۶۳	۱۴-۲ اخلاقی شدن سازمان‌ها
۶۴	۱۵-۲ ابعاد جو اخلاقی در سازمان
۷۰	۱۶-۲ اخلاق و اخلاق کاری در سازمان
۷۲	۱۷-۲ وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان
۷۲	۱۸-۲ مسئولیت‌های اخلاقی افراد در مشاغل

فصل سوم: جهانی شدن فرهنگ و اخلاق حرفه‌ای ۷۵

- ۱-۳ مقدمه ۷۵
- ۲-۳ مفهوم جهانی شدن ۸۰
- ۳-۳ نظریه‌های جهانی شدن ۸۸
- ۴-۳ اسلام و جهانی شدن ۹۳
- ۵-۳ نظریه اخلاقی اسلام ۹۵
- ۶-۳ فرهنگ و جهانی شدن ۹۷
- ۷-۳ جهانی شدن فرهنگی ۱۰۱
- ۸-۳ نظام‌های اخلاقی و جهانی شدن ۱۰۴
- ۱-۸-۳ مکاتب غیر واقع‌گرای ۱۰۵
- ۲-۸-۳ مکاتب واقع‌گرای تاریخی ۱۰۶
- ۳-۸-۳ مکاتب واقع‌گرای مابعدالطبیعی ۱۰۸
- ۹-۳ جهانی شدن و نظام اخلاق حرفه‌ای ۱۰۹
- ۱۰-۳ موانع نیل به اخلاق جهانی ۱۱۷
- ۱-۱۰-۳ کاهش شأن و منزلت هنجارهای اخلاقی ۱۱۷
- ۲-۱۰-۳ نسبیّت‌گرایی ارزشی ۱۱۷
- ۳-۱۰-۳ تقلیل موقعیت دین و معنویت در تحت تأثیر روند سکولاریسم ۱۱۹
- ۴-۱۰-۳ مدرنیته و مؤلفه‌های آن ۱۱۹
- ۵-۱۰-۳ حس‌گرایی و ماده‌گرایی ۱۲۰
- ۶-۱۰-۳ تجزیه ساحت‌های مختلف حیات بشری ۱۲۰
- ۷-۱۰-۳ تنوع‌گرایی و تکثر‌گرایی فرهنگی ۱۲۰
- ۸-۱۰-۳ ملیت‌گرایی جدایی‌طلبانه و تأکید افراطی بر تمایزات قومی و ملی ۱۲۱
- ۹-۱۰-۳ غلبه فردگرایی اخلاقی ۱۲۲

۱۰-۱۰-۳ قاعده‌مندی و مکانیکی شدن روابط ۱۲۳

۱۰-۱۱-۳ نابرابری افراد و جوامع در قدرت و موقعیت ۱۲۳

فصل چهارم: عوامل فرهنگی موثر در ارتقا اخلاق حرفه‌ای ۱۲۵

۱-۴ مقدمه ۱۲۵

۲-۴ عوامل فرهنگی موثر در ارتقا اخلاق حرفه‌ای ۱۲۹

۱-۲-۴ سطح آگاهی کارکنان در مورد اصول اخلاق حرفه‌ای ۱۳۰

۲-۲-۴ حجم تبلیغات در مورد اصول اخلاق حرفه‌ای ۱۳۰

۳-۲-۴ باورهای اخلاقی (تقدیرگرایی، قضا و قدر ...) ۱۳۲

۴-۲-۴ ارزش‌های فرهنگی جامعه (پرهیز از ابهام، ریسک‌پذیری ضعیف،

فردگرایی، خردورزی و ...) ۱۳۵

۵-۲-۴ نوع نگرش کارکنان به الزامات اخلاق حرفه‌ای بر ارتقای اخلاق حرفه‌ای

کارکنان شهرداری منطقه ۱۳۸

۶-۲-۴ موانع فرهنگی رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان شهرداری ۱۴۲

منابع ۱۴۵

منابع فارسی ۱۴۵

منابع لاتین ۱۵۶

پیشگفتار

امروزه سازمان‌ها پیوسته خود را در وضعی مشاهده می‌کنند که می‌توان آن را معماهای اخلاقی نامید. مهمترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است (احمدی، ۱۳۹۲). دونالدسون و یونس بیان می‌دارند که مدیریت ارزش‌های اخلاقی در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی شده، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می‌کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروه‌ها را بهبود می‌بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و در نهایت افزایش سود سازمان می‌شود (دونالدسون، ۱۹۹۰). حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش استراتژی‌های نوین سازمان را پاسخگو سازد. مقوله اخلاق سازمانی در جوامع توسعه‌یافته طی یک و نیم‌قرن گذشته به عنوان بخشی از علم مدیریت به مرور نهادینه شده است (احمدی، ۱۳۹۲). سازمان‌کنان و اعضای سازمان همواره در اطراف خود شاهد عملیات غیراخلاقی هستند (قراмли، ۱۳۸۰) و رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشت تا به جستجوی مبناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. در حال حاضر موفقیت چشمگیر سازمان‌ها در اخلاق حرفه‌ای با حداقل امکانات مادی از یک سو و شکست سازمان‌هایی با بهترین توانایی‌های مادی از سوی دیگر

بیانگر نقش قابل توجهی از عوامل دیگر بالندگی سازمان‌ها می‌باشد (روحی عزیزی، ۱۳۸۲: ۱۴۶). اکنون همه سازمان‌ها پذیرفته‌اند که موفقیت چشمگیر سازمان‌های موفق نه در ابعاد فیزیکی و تکنولوژی آنها بلکه در عوامل غیر ملموس قدرتمند فرهنگ آنها و در ارزش‌ها و باورهای کارکنان آنها نهفته است. این امر مسأله‌ای است که سازمان‌ها باید به آن توجه بیشتری داشته باشند و دلیل آن را بررسی نمایند.

برخی از تحقیقات به عوامل فرهنگی به عنوان یکی از عوامل اثرگذار بر اخلاق حرفه‌ای اشاره کرده‌اند (رحیمی، ۱۳۹۱). فرهنگ در سیستم اعتقادی سازمان آشکار شده که منعکس کننده رفتار ناشی از یک سیستم اعتقادی است بیان می‌شود (شهرکی پور و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۱۰). فرهنگ به دلیل تأثیر عمیق بر ادراک و رفتار کارکنان دارد بر بهره‌وری و اثربخشی سازمان (رحیمی و آقا بابایی، ۱۳۹۲: ۶۲) و البته بر اخلاق حرفه‌ای موثر می‌باشد. در عصر حاضر دو مقوله فرهنگ و اخلاق حرفه‌ای که ارتباط اثربخشی سازمان در ارتباط‌اند مورد توجه بسیاری از اندیشمندان قرار گرفته است. در ایران نیز این مسأله مورد توجه قرار گرفته است (رحیمی و آقا بابایی، ۱۳۹۲: ۶۲). تحقیقات نشان داده است بین ابعاد فرهنگ و اخلاق حرفه‌ای رابطه وجود دارد (نخعی، ۲۰۱۱). سینکر (۱۹۹۳) و آکون (۲۰۰۶) نیز این رابطه را تأیید می‌کنند. وجود خلأ و کمبود تحقیقات انجام شده در خصوص ارتباط عوامل فرهنگی و ارتقای اخلاق حرفه‌ای کارکنان در شهرداری، با توجه به این که فرهنگ، عامل فرهنگی می‌تواند تضمین کننده موفقیت و یا موجبات شکست هر نوع فعالیتی باشند، از سوی دیگر با توجه به این که امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌باشد و اخلاق حرفه‌ای باعث می‌شود انسان‌ها به هم معطوف تر شوند، ارتباط اجتماعی بین اشخاص گسترش یابد و یکسری از هنجارها و رفتارهای درونی اخلاقی بین کارمندان و مدیران به وجود آید در صورتی که چنین تحقیق و تحقیقات مشابهی انجام گردد می‌تواند با کمترین هزینه به بیشترین بهره‌وری دست یافت. در بیشتر تحقیقات اخلاق حرفه‌ای را با فرهنگ

سازمانی می‌بینند در صورتی که فرهنگ به صورت عام نیز در خارج و داخل سازمان می‌تواند به عنوان یک عامل اثرگذار عمل نماید.

در این کتاب، مؤلفه‌های فرهنگی بعنوان عوامل موثر در در ارتقا اخلاق حرفه‌ای، ارائه می‌گردد. کتاب شامل چهار فصل است که در فصل اول به بررسی پدیده فرهنگ می‌پردازیم و در فصل دوم مفهوم، ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مورد بررسی قرار می‌گیرد. فصل‌های سوم کتاب نیز به بررسی جهانی شدن فرهنگ و اخلاق حرفه‌ای می‌پردازد. در پایان و در فصل چهارم این کتاب، عوامل فرهنگی موثر در ارتقا اخلاق حرفه‌ای، ارائه می‌گردد.

www.ketab.ir