

حرفه ای گرایی اخلاقی در سازمان و مدیریت

(پژوهش میدانی در صنعت نفت و پتروشیمی)

نویسنده

محمد کرمانی

دانش آموخته ی دکتری مدیریت منابع انسانی



مرکز نشر برهان نور

۱۳۹۴

سر تسناسنامه : کرمانی، محمد، ۱۳۴۹

عنوان و نام پدید آور : حرفه ای گرایی اخلاقی در سازمان و مدیریت: پژوهش میدانی در صنعت نفت و پتروشیمی

مشخصات ناشر : تهران: برهان نور، ۱۳۹۴

مشخصات ظاهری : ۲۵۳ ص: مصور (رنگی)، جدول (بخشی رنگی)، نمودار (بخشی رنگی)؛ ۵:۱۴ × ۵:۲۱ س م.

شابک : 978 600 95522-0-7 : ۱۵۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی : فیبای مختصر

یادداشت : فهرست نویسی کامل این اثر در نشانی : <http://opac.nli.ir> قابل دسترسی است

شماره کتابشناسی ملی : ۳۸۴۹۰۶۴



۱۳۸۶۶۰۶۴

حرفه ای گرایی اخلاقی در سازمان و مدیریت

(پژوهش میدانی در صنعت نفت و پتروشیمی)

ناشر: موسسه فرهنگی انتشاراتی برهان نور

نویسنده : دکتر محمد کرمانی

لیتوگرافی، چاپ و صحافی : چاپ طایفه

نوبت چاپ : اول ، تابستان ۱۳۹۴

شمارگان : ۱۰۰۰ نسخه

بهاء : ۱۵۰ ۰۰۰ ریال

شابک : 978-600-95522-0-7 ۹۷۸-۶۰۰-۹۵۵۲۲-۰۰-۷ ISBN :

آدرس : تهران ، خیابان پاسداران ، خ گل نبی، خ زمرد شمالی پ ۶۸ واحد ۲۱

تلفن و دورنگار: ۸۸۹۲۹۴۹۷

پیشگفتار

اخلاق در پیشه‌وری مجرای پر پیشینه در تمدن بشر دارد. در این مجرای تاریخی تمایز سه مفهوم مهم است: اخلاق کار^۱، اخلاق شغل^۲ و اخلاق حرفه‌ای^۳. روزگاری بر پایه جداسازی کار نا کارآمد از کار مفید، شغل به مثابه کار تمام وقت مفید و همراه با جبران خدمت تاکید می‌شد و تعبیر اخلاق مشاغل جای اخلاق کار را گرفت. امروزه بر اهمیت حرفه‌گرایی به مثابه سطح برتر شغل توجه گردیده و بر اخلاق در حرفه (اخلاق حرفه‌ای) تاکید می‌شود. اگر چه حرفه‌گرایی و تلاش برای ارتقا مشاغل به حرفه سابقه‌ی طولانی در تمدن انسانی دارد، حرفه‌گرایی به مثابه‌ی زمینه توسعه کشور با نظریه‌ها و سیاست‌گذاری‌های جدید توسعه به میدان آمده است. مقایسه دو نوع مواجهه با حرفه‌گرایی در کشورهای توسعه یافته و کشورهای توسعه نیافته، مفهوم و نقش حرفه‌گرایی را بیش از پیش آشکار می‌سازد. مقایسه کشورهایی که گرایش به ارتقا همه مشاغل (از جمله رانندگی تاکسی، آرایشگری و مشاغل حرفه‌ای) به حرفه در آنها به عزم ملی و پایدار تبدیل شده است و در مقابل کشورهایی که در آنان حرفه‌هایی با پیشینه‌ی دو هزار ساله، مانند معلمی [تعلیم و تربیت]، قضا، پزشکی و ... به سطح شغل تنزل می‌یابند.

حرفه‌گرایی به مثابه عزم ملی برای ارتقا شغل به حرفه مطرح بوده و توسعه متوازن هر حرفه، به عنوان یکی از زمینه‌های توسعه در کشورهای توسعه یافته شناخته می‌شود. در تحلیل مولفه‌های حرفه اختلاف نظر وجود دارد، اما غالب دانشمندان در مولفه‌هایی چون دانش، تجربه، مهارت، نگرش و مرام اخلاقی هم‌داستانند. بر این پایه اخلاق حرفه‌ای با حرفه‌گرایی هم‌نشین است. تاکید بر تولید ملی و توسعه کشور نیازمند سرمایه‌گذاری بر

1. Work ethics
2. job ethics
3. professional ethics

رشد اخلاقی سازمان‌های ایرانی و این خود در گرو "بازانگاری و اصلاح انگاره‌های ذهنی" رهبران سازمان‌ها نسبت به اخلاق حرفه‌ای است. فرو نهادن حرفه‌ای‌گرایی اخلاقی به تلقی‌هایی چون "پندانگاری اخلاق" در حرفه، سرسره و یا ترمز انگاری اخلاق در سازمان و "زیورانگاری اخلاق" در مشاغل، زمینه عدم شکل‌گیری حرفه‌ها را بنا نهاده است. در مقابل "طب‌انگاری اخلاق حرفه‌ای" اهمیت آن را به مثابه دانش تشخیص، پیشگیری و بهبود معضلات رفتاری در سازمان نشان می‌دهد. بر پایه این برداشت، اخلاق حرفه‌ای عنصر راهبردی در رهبری سازمان است. چه اینکه براساس برداشت پیشینیان، استراتژی را فرایند برنامه‌ریزی دانسته و یا آن را یک طرز نگرش و تفکر بدانیم، نقش عملیاتی اخلاق حرفه‌ای همواره در افزایش بهره‌وری، ارتقا سلامت روانی منابع انسانی، مدیریت تعارض، ارتقا بازدهی کار گروهی و ... مورد توجه مدیران قرار داشته است. لیکن امروزه فراتر از آنها، نقش راهبردی اخلاق حرفه‌ای در ایجاد برتری رقابتی و مزیت راهبردی مورد توجه است.

نقش‌هایی که تاکنون اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های کسب‌وکار از خود نشان داده است، میوه‌های این شجره طیبه است و نه اهداف آن. خطای هدف‌پنداری فایده، رویکرد ابزارانگاری به اخلاق حرفه‌ای را به میان می‌آورد و آن سبب تهی شدن اخلاق حرفه‌ای می‌گردد. سازمان‌هایی که رهبران آنان بر بنیان فطرت انسانی و آرمان الهی به صورتی اصیل و نامشروط در قالب اخلاق حرفه‌ای تاکید می‌کنند، میوه‌های فراوانی را در قالب کارکنان حرفه‌ای برمی‌چینند. پیش‌بینی‌پذیری محیط کسب‌وکار، ارتقا بهره‌وری، اعتماد مشتری، خودانگیختگی منابع انسانی تبدیل تهدید به فرصت، مدیریت تعارض، فرصت‌های توسعه، برتری رقابتی، ارتقا مناسبات بین گروهی و ... مزیت‌هایی راهبردی و نمونه‌ای از این میوه‌ها می‌باشد. سازمان‌هایی که در پی سودجویی برای دستیابی به این میوه‌ها به اخلاق

گرایش می‌یابند، در عمل اخلاق‌ورزی را ابزاری برای سودجویی و حتی فریب‌کاری قرار می‌دهند. بر این پایه، مهمترین عنصر در آموزش اثربخش اخلاق حرفه‌ای، تحلیل انتقادی انگاره رهبران و مدیران سازمان‌ها نسبت به اخلاق حرفه‌ای و اصلاح انگاره‌هایی چون پندانگاری، زیور انگاری، ترمزانگاری و ابزار انگاری است.

حرفه‌گرایی و اخلاق‌ورزی در محیط کسب‌وکار^۱ دو یار مهربان و دو عنصر راهبردی در سازمان می‌باشند. اخلاق‌ورزی در رویکرد حرفه‌گرایانه محتاج دانش بین رشته‌ای است که بتواند الگوی رشد اخلاقی سازمان و منابع انسانی را به نحو عملیاتی تدوین کند. رشد اخلاقی سازمان، امروزه قابل سنجش بوده و سازمان‌های برتر در کسب‌وکار علاوه بر حسابرسی مالی و حسابرسی مدیریتی، بر حسابرسی اخلاقی^۲ نیز تاکید دارند. حسابرسی اخلاقی پس از اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های عملیاتی رشد اخلاقی در سازمان، در گرو سنجش وضعیت اخلاقی^۳ سازمان و تحلیل رخنه^۴ بین آن و وضعیت مطلوب می‌باشد.

دهه اخیر در ایران، دهه توجه سازمان‌های کسب‌وکار و نیز پژوهشگران به اخلاق حرفه‌ای است. از انتشار نخستین چاپ کتاب اخلاق حرفه‌ای در سال ۱۳۸۲، به تدریج کتاب‌ها، مقاله‌ها و نشریه‌های تخصصی (اعم از علمی-پژوهشی و علمی-ترویجی) به میان آمده‌اند. البته مقاله در اخلاق حرفه‌ای پیشینه‌ای بیشتری داشته و بایست از استاد دکتر سید مهدی الوانی یاد نمایم که پیشکسوت و سرآغاز در پژوهش‌های اخلاق حرفه‌ای در ایران می‌باشند. همچنین از انتشار آیین اخلاقی جامعه مهندسان مشاور در سال ۸۴-۱۳۸۳ تاکنون سازمان‌های کسب‌وکار و سازمان‌های مردم‌نهاد حرفه‌ای به تدوین و انتشار بیانیه‌های اخلاقی فراوانی دست

1. etical audit

2. etical assessment

3. gap analysis

زده‌اند. هرچند در حرفه‌هایی چون پزشکی، وکالت و حسابداری تدوین کدها و اصول اخلاقی سابقه بیشتری دارد، اما آیین اخلاقی جامعه مهندسان مشاور را می‌توان سرآغاز نگرش سیستمی به اخلاق حرفه‌ای و گذار از مسئولیت‌های اجتماعی به مسئولیت‌های اخلاقی در حرفه دانست. این نگاه به سبب پرهیز از تحویلی‌نگری در رشد اخلاقی اهمیت فراوانی دارد. برپایه نگرش سیستمی به اخلاق حرفه‌ای، رشد اخلاقی سازمان‌ها در گرو شناخت دقیق و کامل همه مسئولیت‌های اخلاقی شرکت (CER) است و مسئولیت‌های اجتماعی (CSR) بخشی از مسئولیت‌های اخلاقی سازمان محسوب می‌گردد.

حاصل‌نگرشی راهبردی-سیستمی، اقبال به تدوین بیانیه اخلاقی فراگیر، سند جامع اخلاقی¹ براساس سنجش وضعیت اخلاقی موجود و رخنه‌سنجی در مقایسه با وضعیت مطلوب قابل دسترس در برنامه‌ای میان مدت است. امروزه سازمان‌های کسب‌وکار در ایران به اهمیت فراگیری بیانیه‌های اخلاقی پی می‌برند و از تدوین بیانیه‌های ناقص دوری می‌کنند. لازم به تذکر است که نگرش سیستمی بر تدوین عهدنامه‌های اخلاقی صاحبان حرفه‌ها حصر نمی‌گردد و ضرورت تدوین سند جامع اخلاقی، که شامل مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال حقوق همه صاحبان حق در محیط درونی-بیرونی و نیز مسئولیت‌های اخلاقی منابع انسانی (عهدنامه‌ها) است را نشان می‌دهد. اخلاق‌ورزی اصیل در حرفه‌گرایی، تنها به تدوین سند جامع اخلاقی بسنده نمی‌کند و با شناخت دقیق زمینه‌ها و موانع، فرصت‌ها و تهدیدها، مدیریت اخلاق‌مدار را برای تحقق رشد اخلاقی به میان می‌آورد. هرگونه بیانیه اخلاقی ابزاری برای تحقق رشد اخلاقی نیست. بیانیه‌هایی که آنها را بر دیوار بزنیم و به آنها عمل نکنیم، جز فریب دادن دیگران حاصلی ندارد.

اثر حاضر حاصل پژوهش نظام‌مند مؤلف دانشمند آن، دکتر محمدکرمانی

است که اطلاعات وسیع چند رشته‌ای و نیز تجارب مدیریتی گرانقدر را برای تدوین آن به کار بسته است. بدون آنکه با همه آرا این اثر موافق باشم، تلاش مؤلف را اثر بخش، مفید و قابل تقدیر می‌دانم. امیدوارم این اثر نه تنها به غنای ادبیات دانش اخلاق حرفه‌ای، این گستره معرفتی فراخ دامن بیافزاید بلکه راه جدیدی در تحلیل مسایل اخلاقی در محیط‌های کسب و کار را در پرتو مفهوم حرفه‌گرایی به دست دهد.

احد فرامرز قراملکی
رئیس پژوهشکده اخلاق حرفه‌ای

فهرست

پیشگفتار

۵|

مقدمه

۱۵|

فصل اول: مرور ادبیات اخلاق کاربردی

۱۷|

تعریف اخلاق با رویکرد کاربردی

۲۰|

ضرورت اخلاق کاربردی در محیط کسب و کار رقابتی

فصل دوم: حرفه ای گرایی اخلاقی مدیریت

۲۳|

شغل و حرفه

۲۶|

مدیریت اخلاق مدار

۲۹|

اخلاق کاربردی در مدیریت

۳۰|

رهبری اخلاقی (مدیریت اخلاقی)

۳۲|

الزامات پایه‌ای رهبری اخلاق مدار

۳۵|

موضوعات اخلاقی در حوزه‌ی مدیریت

۳۷|

رهبری اخلاق مدار (مبتنی بر پارادایم اسلامی)

۴۹|

مدل رهبری اخلاق مدار (بر اساس پارادایم اسلامی)

فصل سوم: سنجش اخلاق

۵۱	
۵۲	سنخ‌شناسی جو اخلاقی ویکتور و کالن
۵۴	مدل قضاوت مصاحبه ای (MJI)
۵۴	آزمون تعریف موضوعات بحث برانگیز (DIT)
۵۵	ارزیابی عملکرد اخلاقی

فصل چهارم: مروری بر مدل های علمی و مطالعات مرتبط در حوزه اخلاق

۶۱	
۶۳	عوامل فردی، زمینه‌ای و ساختاری
۶۴	مدل رشد رفتاری کوهنبرگ
۶۵	مدل اخلاق کسب و کار کولینز
۶۸	مدل رهبری اخلاق مدار براون و تروینو
۷۰	مدل تصمیم‌گیری اخلاقی جونز
۷۱	مدل تحلیل رابطه‌ی ارزش‌های اخلاقی سازمان و رفتار اخلاقی کارکنان
۷۳	مدل تصمیم‌گیری اخلاقی با ملاحظه‌ی متغیر تعدیل‌گر تأثیرات کامپیوتر و آی‌تی
۷۴	گونه‌شناسی پذیرش
۷۶	مدل چهار مرحله‌ای تصمیم‌گیری اخلاقی و عوامل موقعیتی موثر بر آن
۷۸	چارچوب چند بعدی در مطالعات اخلاق با رویکرد مدیریت منابع انسانی
۷۹	مدل گره‌های تصمیم‌گیری
۸۱	مدل تصمیم‌گیری اخلاقی یون (در فضای سایبری)
۸۲	مدل جامع رفتار اخلاقی
۸۵	مدل تعالی اخلاق مدار
۸۸	مدل مدیریت اخلاق مدار مبتنی بر مفاهیم دعای عرفه و جوشن کبیر

۹۰	مدل مدیریت اخلاق مدار مبتنی بر مفاهیم دعای مکارم الاخلاق
۹۴	جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

فصل پنجم: استخراج مولفه های مدل مدیریت اخلاق مدار	
۹۵	مقدمه
۹۵	متدولوژی کیفی
۹۶	دلفی متد
۹۸	پیاده‌سازی تکنیک دلفی
۱۰۰	

فصل ششم: طراحی مدل مدیریت اخلاق مدار	
۱۰۵	مقدمه
۱۰۵	طراحی مدل اولیه
۱۰۷	عوامل فردی (رفتاری)
۱۰۷	توان استدلال‌گری اخلاقی
۱۰۸	خصایص دموگرافیک
۱۰۹	ارزش‌های اخلاقی شخصی
۱۱۱	نوع شخصیت
۱۱۱	عوامل زمینه‌ای (گروهی)
۱۱۲	جو اخلاقی
۱۱۳	فرهنگ اخلاقی
۱۱۴	نوع رهبری
۱۱۵	میزان اهمیت دیگران
۱۱۵	سیستم جبران پاداش

۱۱۶	نوع نقش
۱۱۷	عوامل ساختاری (سازمانی)
۱۱۸	اندازه سازمان
۱۱۸	درک ساختاری از موضوعات بحث برانگیز
۱۱۹	فرصت‌های در اختیار مدیر
۱۲۰	شدت باورمندی اخلاقی سازمانی
۱۲۱	سیستم‌های اداری
۱۲۱	تکنولوژی
۱۲۴	طراحی و توزیع پرسشنامه آماری
۱۲۵	تحلیل داده‌های آماری
۱۲۸	بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش

فصل هفتم: جمع‌بندی، نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات

۱۳۱	
۱۳۲	بایسته‌های توفیق مدل کاربردی مدیریت اخلاق‌مدار
۱۳۵	ارائه پیشنهادات عملیاتی
۱۳۸	پیشنهاد‌های کاربردی ناشی از پژوهش
۱۴۰	نوآوری و سهم تئوریک
۱۴۲	کلام آخر

موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در جامعه کاری ما

۱۴۳	(خلاصه کتاب با همین موضوع از استاد ارجمند جناب دکتر قراملکی)
۱۵۳	پیوست
۱۵۹	منابع و مأخذ
۱۷۵	پیوست مصور

مقدمه

اخلاق به عنوان مفهومی کاربردی در علوم مختلف بسط پیدا نموده و حتی می‌توان گفت دارای مفاهیم و معانی متفاوتی گردیده است. در نوشته پیش رو به دنبال بررسی روش‌مند مفهوم اخلاق کاربردی و مرور نحوه‌ی ورود و کاربرد آن در علوم سازمان و مدیریت بوده‌ایم. در این راستا سعی شده، به تعریفی همخوان با مبانی فلسفه اخلاق اسلامی دست یافته شده و این تعریف، مبنای ارائه "الگوی کاربردی و ارزشی" از اخلاق قرار گیرد. از نگاهی جامع و کاربردی در نوشتار حاضر تلاش می‌شود تا درک عمیقی از فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی در میان مدیران ارشد و اثرات این تصمیمات بر رفتارهای آنان فراهم آید. بطور خاص، این مطالعه به جستجوی تاثیرات عوامل فردی، زمینه‌ای و ساختاری پرداخته که بر فرآیند تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی کارکنان، رؤسا و مدیران ارشد در بخش‌های مختلف دولتی و نهادهای شبه دولتی در صنعت نفت و پتروشیمی، موثر می‌باشند. چنان‌چه مروری اجمالی بر مطالعات مشخص می‌کند که دامنه وسیعی از مولفه‌ها و ساختارهایی که مرتبط با تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی فردی مدیران می‌باشند، در یک پیش‌زمینه سازمانی شکل می‌گیرد (اسمیث^۱، ۲۰۱۱).

از این روی نوشتار پیش رو با دو رویکرد کاربردی (عملیاتی) و ارزشی و بر اساس روش‌شناسی علمی شکل گرفته است. از نقطه نظر کاربردی به منزله ابزاری برای فهم عمیق چگونگی تصمیم‌گیری اخلاقی / کم اخلاقی در میان مدیران و فاکتورهای موثر بر آن و نتایج مترتب بر اعمال و رفتار آنها است. نتیجه عینی این پژوهش ضرورت نضج، توسعه، جاری‌سازی و کاربرد چارچوب‌های اخلاقی در میان مدیران ارشد وزارتخانه، معاونت‌ها

و شرکت‌های اصلی و فرعی در صنعت نفت، گاز و پتروشیمی را ارائه نموده و به منظور ترمیم خلأ موجود در این زمینه پیشنهادات لازم را ارائه می‌نماید. در انتها مدل مدیریت اخلاق مدار بسط یافته و بیان می‌دارد که وجود چارچوب اخلاقی (سند کلی اخلاقی) به عنوان زیر بنایی حیاتی برای ایجاد توانایی لازم برای حل و فصل مسائل مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای و موثر برای حل مسائل دشوار اخلاقی ضروری است (اسمیت، ۲۰۰۶). توجه به ادبیات اخلاق اسلامی به عنوان منبع غنی معارف و آموزه‌های اسلامی مدنظر قرار داشته و در حقیقت به عنوان شالوده ارائه مدل پیشنهادی مورد توجه قرار گرفته تا از این طریق بار ارزشی پژوهش مورد تاکید قرار گرفته باشد. لازم به ذکر است که علاوه بر مطالعه و مرور مقاله از معرفت مغرب‌زمین، سه مدل مدیریت اخلاق مدار مبتنی بر دعای عرفه، دعای جوشن کبیر و دعای مکارم الاخلاق نیز به عنوان سه الگوی مدیریتی که نتیجه مطالعات و تحلیل محتوی گسترده مولف بر این سه دعای گرانبار بوده، به عنوان مبنایی برای مدل پیشنهادی ارائه گردیده است.

این مبانی تئوری و اصول عملی تبیین شده در این کتاب قابلیت تسری و به کارگیری در تمامی سازمان‌های ایرانی را دارا می‌باشد تا این‌شاءالله با پرورش کارکنان و مدیرانی دانش‌بنیان، مهارت‌محور، توانمند، دارای انگیزش درون‌زاد و صاحب شایستگی‌های حرفه‌ای اخلاق مدار به توفیق الهی ایرانی بسازیم که هر کس از هر جای دنیا به این سرزمین و مردمان آن و سازمان‌های آن بنگرد، معجزه‌ی قدرت اسلام و ایران را در ساختن یک تمدن نوین و پیشرفت توأم با عدالت و اخلاق مشاهده نماید.

محمد کرمانی

دانش آموخته‌ی دکتری

مدیریت منابع انسانی