

اخلاق حرفه‌ای

و

عدالت آموزشی

مؤلف

سمیرا مرتضوی کیاسری

عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور



سرنشانه: مرتضوی کیاسری، سمیره، ۱۳۵۹ -

عنوان و نام پدیدآور: اخلاق حرفه‌ای و عدالت آموزشی / مولف سمیره مرتضوی کیاسری.

مشخصات نشر: ساری: علیم نور، ۱۳۹۶.

مشخصات ظاهری: ۱۴۴ص:، جدول، نمودار

شابک: 978-600-8400-89-9

وضعیت فهرست نویسی: فیزیکی مختصر

یادداشت: فهرستنویسی کامل این اثر در نشانی: <http://opac.nlai.ir> قابل دسترسی است

شماره کتابشناسی ملی: ۳۸۳۷۴۳۷

شابک: 978-600-8400-89-9

نام کتاب: اخلاق حرفه‌ای و عدالت آموزشی / مؤلف: سمیره مرتضوی کیاسری

کپی، امور (ایلات) صفحه بندی: فاطمه آوازه / طرح (وی) جلد: شهریانو فرخی.

ویراستار: سمیره مرتضوی کیاسری / کپراژ: ۵۰۰ نسخه. / ناشر: علیم نور.

هاپ و مصاحبه: نظام / هاپ: ۱۳۹۷ / قیمت: ۱۵۰۰۰۰ ریال.

تمامی حقوق این کتاب متعلق به ناشر بوده است. (نقل مطالب با ذکر مأخذ بلامانع است)

مرکز بخش: ساری - میدان امام - وار داد - ۵ - پایین تر از حوزه هنری - کوچه گل نرگس - جنب چاپ مازند گستر

۰۹۱۱۲۵۵۹۸۴۴ -

ISBN: 978-600-8400-89-9

شابک:



فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱۲.....	پیشگفتار مؤلف
۱۷.....	سخن ناشر

بخش اول

۱۹.....	مقدمه
۲۰.....	کلیات
۲۳.....	حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان
۲۵.....	تحلیل مفاهیم کارردي
۲۷.....	مفهوم اخلاق حرفه‌ای
۲۷.....	تعاریف اخلاق حرفه‌ای
۲۹.....	ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای
۳۱.....	مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام
۳۳.....	مبانی اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه
۳۴.....	عوامل پایه‌ای اخلاق حرفه‌ای
۳۵.....	باب اول
۳۵.....	اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها
۳۵.....	ضرورت ترویج اخلاق حرفه‌ای در سازمان
۳۷.....	وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان
۳۸.....	عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای
۴۰.....	آرمان اخلاق حرفه‌ای
۴۱.....	عوامل روان‌شناختی مرتبط با اخلاق کار
۴۲.....	اصول پنجگانه قدرت اخلاقی برای افراد
۴۳.....	اصول پنجگانه قدرت اخلاقیات برای سازمان

۴۶	ارزش‌مداری به جای مسئله محوری
۴۷	غفلت از عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای
۴۷	آیا مدیریت حرفه است؟
۴۹	ضرورت تدوین و اعلام اصول اخلاق حرفه‌ای
۵۰	جایگاه منشور اخلاقی در ترویج اخلاق در سازمان
۵۲	نتیجه‌گیری بخش اول
۵۵	باب دوم
۵۵	اخلاق حرفه‌ای در مراکز دانشگاهی
۵۵	مقدمه
۵۷	جایگاه اخلاق در آموزش عالی
۵۷	اخلاق آموزش در دانشگاه
۵۸	مبانی زندگانی اخلاقی استاد با دانشجویانش از دیدگاه فلسفه‌های هستی
۶۱	اصول اخلاقی استاد در ارتباط با دانشجویان از دیدگاه فلسفه‌های هستی
۶۳	برگزیدن رابطه «دانشجو-استاد» به جای رابطه «استاد-دانشجویان»
	برگزیدن رابطه «من-تو»: به جای رابطه «من-آن» در ارتباط با دانشجو
۶۴	سوی استاد
۶۸	نتیجه‌گیری
۷۱	اعضای جامعه دانشگاهی و عدالت
۷۲	ارتقای اخلاق حرفه‌ای آموزش

بخش دوم

بالندگی سازمان در پرتو عدالت سازمانی

۷۸	مقدمه
۷۸	تعریف عدالت
۸۱	عدالت در اسلام
۸۴	مفهوم‌شناسی عدل در اسلام
۸۶	معنا و مفهوم عدالت از دیدگاه متفکران مسلمان
۸۸	عدالت در نهج البلاغه

- ۹۰..... عدالت از منظر علامه طباطبائی
- ۹۱..... آیا تعریف علمی عدالت دشوار است؟
- ۹۲..... مطالعه عدالت در سازمان ها.....
- ۹۳..... کانون های عدالت سازمانی.....
- ۹۴..... انواع عدالت سازمانی.....
- ۱۰۷..... مدل های عدالت سازمانی.....
- ۱۰۸..... عوامل موثر بر درک عدالت.....
- ۱۰۹..... نظریات عدالت سازمانی.....
- ۱۱۰..... ارتباط ارزش های اخلاقی سازمان و عدالت سازمانی.....
- ۱۱۲..... عدالت توزیعی با رویکرد رایج (غربی) شامل چه شاخصهایی است؟
- ۱۱۲..... عدالت رویه ای با رویکرد رایج (غربی) شامل چه شاخصهایی است؟
- ۱۱۳..... عدالت توزیعی با رویکرد اسلامی شامل چه شاخصهایی است؟
- و جوه اشتراک و افتراق عدالت رویه ای با رویکرد اسلامی و رویکرد رایج (غربی) چیست؟
- ۱۱۸.....
- ۱۲۴..... پیشنهادها.....
- ۱۲۶..... لازمه وجود عدالت در دسترسی به آموزش عالی.....
- عدالت (مطلوبیت) به عنوان یک مورد اخیراً افزوده شده برای ارزیابی آموزش عالی.....
- ۱۲۸.....
- ۱۳۳..... نتیجه گیری کلی.....
- ۱۳۵..... فهرست منابع و مآخذ.....

پیشگفتار مؤلف

یکی از راه کارهای سالم سازی محیط سازمانی، احیای اخلاقیات در آن است. اخلاق در سازمان، ارتباطات اثربخش را به وجود می آورد و موجب بهره‌وری سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان، و در نهایت، موجب تعالی و پیشرفت سازمان می‌شود. یکی از مشکلات ما این است که اخلاق هیچ‌گاه در حوزه حرفه و شغل مطرح نبوده است؛ درحالی‌که آموزه‌های دینی، به اخلاق، هم در حوزه فردی (شخصی) و هم در حوزه حرفه‌ای، توجه دارد. اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دو لبه‌ای است که یک لبه آن تهدید و لبه دیگر آن فرصت است. ضعف در نظام اخلاقی، تهدید، و تقویت آن فرصت را برای سازمان به ارمغان می‌آورد. اخلاق حرفه‌ای تأثیری چشمگیر بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد و در نهایت، موفقیت سازمان را دنبال می‌کند. طبق آموزه‌های دینی، وجود معیارهای ایدئولوژیکی و ارزشی - اخلاقی در کارکنان، زمینه‌ساز رعایت اخلاقیات و قانون در محیط کار توسط آنهاست که باید هنگام به کارگیری نیرو، به ویژه در مشاغل کلیدی سازمان به آن توجه شود. انسان با وجود داشتن قوه فکر، کم و بیش تحت تأثیر اعمال دیگران است؛ بنابراین، آموزش عملی اخلاق توسط مدرسانی که خود متصف به صفات و راهکارهای اخلاقی باشند و قانون را رعایت کنند، می‌تواند یک راهکار دیگر باشد. همچنین، زوین منشور اخلاقی که مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی - ارزشی است، برای هماهنگی بین مدیران و کارمندان سازمان، از دیگر راهکارهاست. سازمان و سازمان دینی، جزء جدانشدنی زندگی انسان‌هاست. ما پیش از تولد و حتی در رحم مادر، توسط سازمان‌هایی مراقبت می‌شویم، در سازمانی پزشکی، چشم به جهان می‌گشاییم، در سازمان‌های متعدد آموزش می‌بینیم و در سازمانی اداری مشغول کار می‌شویم. ما همزمان با سازمان‌های متعددی رابطه و سروکار داریم و در نهایت در یک سازمان و با مراسمی خاص، تشییع و تدفین شده و صحنه نمایش جهانی را ترک می‌کنیم. این موضوع، نشان دهنده اهمیت جایگاه سازمان‌ها در دنیای کنونی است. اما در مورد عدالت در سازمان‌ها چه تحقیقات و مطالعاتی صورت پذیرفته است؟ عدالت سازمانی به طوری

گسترده در رشته‌های مدیریت، روانشناسی کاربردی و رفتار سازمانی، مورد تحقیق و مطالعه قرار گرفته است. تحقیقات نشان داده‌اند که فرایندهای عدالت، نقشی مهم را در سازمان‌ها بر عهده دارند. نحوه برخورد با افراد در سازمان‌ها، ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان، عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فراتر از نقش آنها می‌شود. از سوی دیگر، افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند و یا سطوحی پایین از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند. آنها حتی ممکن است شروع به بروز رفتارهایی نابهنجار نظیر انتقام‌جویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمان خود قضاوت می‌کنند و چگونه به عدالت یا بی‌عدالتی درک شده، پاسخ می‌دهند، یکی از مباحث اساسی در رفتار سازمانی است. گرچه مطالعات اولیه در مورد عدالت به اوایل دهه ۱۹۶۰ و دهه ۱۹۷۰ «جیم استیسی آدامز» باز می‌گردد، اکثر مطالعات انجام شده در مورد عدالت در سازمان‌ها از ۱۹۹۰ شروع شده‌اند. بر طبق یک گزارش از منابع منتشر شده در این زمینه، تا سال ۲۰۰۱ تقریباً ۴۰۰ تحقیق کاربردی و بیش از ۱۰۰ تحقیق بنیادی متمرکز بر مباحث انصاف و عدالت در سازمان‌ها به ثبت رسیده است. این تحقیقات، در یک مسیر به دنبال تعیین منابع یا کانون‌های عدالت بوده‌اند؛ به این معنا که دریابند، کارکنان چه چیزی یا چه کسی را عامل بی‌عدالتی در سازمان می‌دانند. عدالت سازمانی، اصطلاحی است برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد. در بحث عدالت سازمانی، این نکته مطرح می‌شود که با چه شیوه‌هایی باید با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها برخورد شده است. این بحث می‌تواند با گزینش کارکنان، ارتقای شغلی، سود و مزایای کارکنان، ارتباط داشته باشد. عدالت در سازمان‌ها با سه عامل زیر تعریف می‌شود که همگی به نحوه برخورد عادلانه سازمان با اقشار مختلف و پرهیز از تبعیض، دلالت دارند:

۱) برابری: پرداخت حقوق و مزایای مناسب و عادلانه و نیز نگاه یکسان به عموم کارکنان به

عنوان عضوی از سازمان

۲) بی طرفی: بی طرفی در تصمیم های مربوط به گزینش و ارتقای کارکنان

۳) عدم تبعیض: اجتناب از هرگونه تبعیض و اعطای حق استیناف به کارکنان، یعنی حق تجدید

نظرخواهی در تصمیم ها.

تبعیض، در واقع پاسخی متفاوت در مقابل رخدادی یکسان به افرادی با شرایط یکسان است. تبعیض، نمودی آشکار از بی عدالتی است. تبعیض، اثرات تخریبی بسیاری بر روحیه کاری کارکنان اعم از اداری و آموزشی دارد. در سازمان پر از تبعیض، اثری از جو فرهنگی مثبت، روحیه کاری بالا و مناسبات صحیح بین کارکنان دیده می شود. زیرا شکل گیری اخلاق در مؤسسات، سازمان ها و آموزش عالی باعث کاهش سوءتربیی و نزدیکی با مخاطبین و ذینفعان می شود. مسائل مربوط به ارتباط با کارکنان، ارتباط دانشجویان، نگرانی های ذینفعان، ارتباط بین دانشگاه های مختلف و مسئله تامین منابع برای دانشگاه، رویه های مربوط به پذیرش دانشجو، شرایط محیط، بازار کار و موضوعات اخلاقی پیش آمده در دانشگاه شامل: سرقت علمی و سایر فساد های اخلاقی باعث می شود قوانین تدوین شده در آموزش عالی نتواند پاسخگوی مشکلات باشد. در این حالت راه های اخلاقی در دانشگاه راه گشای عمل در برابر این تنش ها خواهد بود. اخلاق در همه زمینه ها و فعالیت های آموزش عالی از مدیریت گرفته تا فعالیت های تحقیقی و تدریس کاربرد دارد. به طور کلی اخلاق از وظایف قانونی و مسئولیت های حرفه ای مؤسسات فاعلی می رود و مسائلی را مورد توجه قرار می دهد که ضرورتاً جواب راحتی برای آنها وجود ندارد. نبود اخلاق در سازمان و و بویژه در مراکز آموزش عالی، باعث سوء رفتار مدیران، افسردگی دانشجویان، لذت نبردن از زندگی شغلی، فرسوده شدن استادان و معلمان، لطمه به زندگی فردی افراد، ایجاد طبقات اجتماعی، ترجیح منافع فردی بر منافع اجتماعی و زیر پا گذاشتن حقوق دانشجویان در محیط دانشگاهی می گردد.

بنابراین نتیجه می‌گیریم که تعهد سازمانی به صورت پذیرش اهداف سازمان، تلاش در راستای این اهداف و میل به ماندن در سازمان تعریف می‌شود و تعهد حرفه‌ای به معنای تعیین هویت با حرفه است که شامل تعهد به حرفه، وقف آن شدن و پذیرش اهداف و اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. بنابراین امروزه در عصر هزاره سوم در سازمان‌ها و مراکز دولتی اخلاق حرفه‌ای آن طور که باید رشد چشم‌گیری نداشت و دیده می‌شود که خیلی کم رعایت می‌شود، علت یا علل این امر چه می‌تواند باشد؟ از عمده‌ترین موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان، بلاتکلیفی سازمانی است. پیچیدگی، وضعیت بلاتکلیفی اخلاقی، تعارضات اخلاقی است، یعنی وضعیتی که فرد یا سازمان، با دو راه‌های مواجه می‌شود و راه سومی نمی‌یابد و هر دو راه نیز غیراخلاقی‌اند. بنابراین، تعارض اخلاقی عبارت است از رفتاری که انجام آن از جهت اخلاقاً زشت و ترک آن از جهت دیگر نارواست. افشای راز، کاری زشت است اما اگر رازداری متضمن خیانت به صیغه سازمانی باشد، کاری نارواست. به این ترتیب، اگر فرد راست بگوید، باید رازی را افشا کند، افشای راز، خلاف قانون است. با توجه به مفاهیمی که در بالا شرح آن گذشت، در این گونه برداشت کرد که اخلاق حرفه‌ای پدیده‌ای پیچیده و چند بعدی می‌باشد و پرداختن به آن به صورت یک مفهوم منفرد ناصواب خواهد بود. اخلاق حرفه‌ای در سازمان دارای سطوح مختلفی است ولی مهم‌ترین سطح آن که باید مورد توجه قرار گیرد سطح سازمانی است. به این صورت که مباحث اخلاقی باید در خط و منشی‌های سازمان قرار داده و به صورتی کاملاً دقیق مورد توجه قرار گیرد. نکته‌ای که باید در این جا مورد توجه قرار گیرد این است که مساله اخلاق در سازمان مساله‌ای کاملاً حیاتی است که باید عقل جمعی در سازمان مربوطه در باب آن تصمیم‌گیری نماید و مرامنامه و منشور اخلاقی سازمان خود را تدوین نماید. با مروری بر ادبیات پژوهشی حوزه اخلاق پر واضح است که مساله اخلاق بیشتر در بعد علم اخلاق و مکاتب اخلاقی در کشور ما فربه شده است ولی اخلاق در سازمان با اندکی از ادبیات تحقیقی روبرو می‌باشد.

اخلاق حرفه‌ای فراتر از آن است که آن را تنها مسئولیت بنامیم و یا آن را به قانون، مقررات و آیین‌نامه‌ها احاله دهیم و یا آن را به سازمان‌ها و واحدهای حرفه‌ای تحویل دهیم و یا آن را فقط در قلمرو منابع انسانی ببینیم و یا با اکتفا به نوشتن یک منشور اخلاقی، دین خود را به آن ادا کنیم. اخلاق حرفه‌ای، همانطور که گفته شد، نیازمند استمرار در آموزش، مهارت، تجربه و بصیرت بخشی و بسترسازی‌های فرهنگی فراوان در هر زمینه‌ی کاری و تخصصی است و اولاً باید با نگرش بلند بعدی دیده شود و ثانیاً چارچوب مفهومی و نظری آن بایستی در مرحله‌ی عمل یافت شود.

در این کتاب که در دو بخش تنظیم شده، که در بخش اول به رویکرد نظری به دانش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و مراکز آموزش عالی که در دوم باب مطرح شده، باب اول با رویکرد سازشی و باب دوم با رویکرد مراکز آموزش عالی است. در بخش دوم بالندگی را از آن در پرتو عدالت سازمانی را مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. این کتاب قابل استفاده اساتید، مدیران، کارکنان، معلمان، مشاوران، روان‌شناسان، دانشجویان و دانش‌پژوهان و همه کسانی که با رویکرد یاددهی و یادگیری سر و کار دارند مفید می‌آید و از این روش به عنوان یک روش مطلوب در آموزش و یادگیری بهره گیرند. در پایان همه خوانندگان محترم تقاضا نمودیم نظرات، پیشنهادات و انتقادات خود را به آدرس پست الکترونیکی ارسال نموده و مولف را از نظرات ارزشمند خود بهره‌مند سازند.

توفیق از خداست و تکیه بر اوست.

مولف ۱۳۹۶

Alimonnour@yahoo.com