



مقالات

اولین همایش بین المللی

پژوهش های نوین در مطالعات مدیریت (ICMS2016)

موسسه عالی علوم و فناوری خوارزمی

و دانشگاه بین المللی امام رضا (ع)

۲۷ آبان ماه ۱۳۹۵ - شیراز - ایران

موسسه عالی علوم و فناوری خوارزمی با همکاری دانشگاه بین المللی امام رضا (ع)  
برگزار میکند :



موسسه عالی  
علوم و فناوری  
خوارزمی



ICIM 2016



دانشگاه بین المللی امام رضا

بین المللی  
رویکرد نمایش  
پرو



ما را در کانال تلگرام دنبال کنید :

[Telegram.me/Kharazmii\\_com](https://t.me/Kharazmii_com)

همراه با سخنرانان کلیدی اساتید برجسته بین المللی

تاریخ های مهم :

۱۳۹۵/۰۸/۱۰

آخرین مهلت ارسال متن چکیده مقاله :

۱۳۹۵/۰۸/۱۰

آخرین مهلت ارسال اصل مقاله :

۱۳۹۵/۰۸/۱۲

اعلام فهرست مقالات پذیرفته شده :

۱۳۹۵/۰۸/۱۷

آخرین مهلت ارسال فایل ارائه شفاهی و پوستر:

۱۳۹۵/۰۸/۱۷

آخرین مهلت ثبت نام کنفرانس با ارائه مقاله:

۱۳۹۵/۰۸/۲۲

آخرین مهلت ثبت نام کنفرانس بدون مقاله:

۱۳۹۵/۰۸/۲۷

تاریخ برگزاری کنفرانس :

ثبت نام در سایت: (کلمه خوارزمی دو عدد آ دارد) [www.Mconf.kharazmii.com](http://www.Mconf.kharazmii.com)

دیر خانه علمی : شهید مقدس - خیابان دانشگاه - خیابان اسرار - دانشگاه بین المللی امام رضا (علیه السلام) - دانشکده مدیریت و حسابداری

دیر خانه اجرایی : شیراز - بلوار پاسداران - روبروی خیابان شهید آقایی - جنب بانک تجارت - ساختمان میلاد - طبقه سوم واحد ۷

امیل : [Mconf@kharazmii.com](mailto:Mconf@kharazmii.com)

کد پستی : ۷۱۸۴۹۶۸۳۱۷

تلفن : ۰۲۱-۳۸۴۲۲۸۸۶

- ۱۴۸۳ ..... کاربرد شاخص‌های مدیریتی، رفتارهای سازمانی مثبت و بهزیستی معنوی در مدیریت سازمانهای آینده
- ۱۴۹۰ ..... کارکرد اخلاق حرفه‌ای در فرهنگ سازمانی
- ۱۴۹۵ ..... گزینش مدل تصمیم‌گیری مناسب برای انتخاب مصالح پروژه‌ها در فرایند طراحی معماری
- ۱۵۰۴ ..... مدل مدیریت خلاق ریسک‌های فناورانه در مهندسی نوآوری محصول با روش TRIZ
- ۱۵۱۱ ..... مدیریت استرس و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان سازمان
- ۱۵۱۶ ..... مدیریت پیشگامانه مسائل اخلاقی در سازمان
- ۱۵۲۱ ..... مدیریت تعارض در سازمان
- ۱۵۲۹ ..... مدیریت جانشین‌پروری: مزیت رقابتی سازمانهای موفق
- ۱۵۳۵ ..... مروری بر روش تجزیه و تحلیل تأثیر متقابل
- ۱۵۴۲ ..... مروری بر عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی نایب‌ان و روش‌های تشویق آنان به حضور در ورزش
- ۱۵۵۱ ..... مروری بر مدل‌های کیفیت خدمات
- ۱۵۵۶ ..... مروری بر وظایف چهارگانه‌ی مدیران از دیدگاه اسلام
- ۱۵۶۱ ..... مسئولیت اجتماعی بانک کشاورزی با رویکرد استراتژیک
- ۱۵۶۸ ..... مشارکت سیاسی در استان خوزستان و چالش‌های موجود انتخاباتی در آن
- ۱۵۹۳ ..... مطالعه مروری بر معیارهای انتخاب تامین‌کننده با رویکرد چابک - سبز
- ۱۶۰۰ ..... معضل تنبلی اجتماعی در سازمان‌ها
- ۱۶۰۵ ..... مقایسه تأثیر دو روش آموزش سخنرانی و الکترونیک بر میزان ادراک عدالت سازمانی و رضایت شغلی
- ۱۶۱۳ ..... مکان‌یابی فرهنگسراهای IT در شیراز با استفاده از رویکرد سلسله‌مراتبی و تاپسیس
- ۱۶۱۹ ..... مهارت‌های ارتباطی مدیران و نقش آن در پیشرفت روند نظام جانشین‌پروری
- ۱۶۲۹ ..... مهندسی ابداعات و نقش آن در ترسیم الگوی توسعه صنعت
- ۱۶۳۷ ..... نقش بازاریابی الکترونیک در گسترش فرهنگ بیمه
- ۱۶۴۳ ..... نقش برند بر رفتار مصرف‌کننده و مشکلات برندسازی
- ۱۶۵۰ ..... نقش چشم‌انداز زمان آینده بر قرارداد روانشناختی (مطالعه موردی میان کارکنان دانشگاه صنعتی شاهرود)
- ۱۶۵۸ ..... نقش رهبری دانش‌محور در عملکرد نوآورانه شرکت‌های دانش‌بنیان استان کرمان
- ۱۶۶۵ ..... بررسی نقش سرمایه‌های فکری سازمانی بر استراتژی توسعه محصول جدید
- ۱۶۷۲ ..... نقش سیستم‌های کاری با عملکرد بالا در ارتقاء سرمایه اجتماعی سازمانی
- ۱۶۸۰ ..... نقش فرآیندهای مدیریت دانش و تفکر استراتژیک بر منابع انسانی سازمانهای آموزشی
- ۱۶۸۶ ..... نقش هوش اجتماعی در فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان اردبیل



## کارکردهای اخلاق حرفه ای در فرگشت فرهنگ سازمانی

علی اصغر یزدان بخش<sup>۱</sup>

دانشجوی دکتری، دانشگاه فردوسی مشهد. yazdan\_bakhsh@yahoo.com

## چکیده

موفقیت هر سازمان می‌تواند هدفی عالی به بستگی به عوامل گوناگونی اعم از ذهنی، فکری و عملی دارد از جمله مواردی که اندیشمندان مدیریت در این رابطه مورد توجه قرار داده اند دخالت کارکردهای اخلاقی سازمان: به عنوان سیستمی از ارزش ها و پایداریها و نیایدها که بر اساس آن خوب و بد های سازمان مشخص می شود و نیز استفاده بهینه از فرهنگ سازمانی برای بالابردن سطح موفقیت سازمان است. این مقاله بر آن است تا با استفاده از روش گردآوری اطلاعات و مطالعات کتابخانه ای به اخلاق حرفه ای و اهمیت آن و نیاز سازمان ها به آن پرداخته و به تأثیر و تأثر متقابل مفاهیم اخلاقی سازمانی از قبیل احساس مسئولیت، صادق بودن، احترام و تکریم، رعایت ارزش ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف و... در فرهنگ سازمانی پرداخته و به این پرسش ها پاسخ بدهد که:

۱- اخلاق حرفه ای چه نقشی در بهینه سازی عملکرد سازمان دارد؟

۲- فرهنگ سازمانی چه نقشی در بهینه سازی عملکرد سازمان دارد؟

۳- جایگاه اخلاق حرفه ای در سازمان چیست؟

آیا اخلاق سازمانی می تواند یا بهبود فرهنگ سازمانی در موفقیت سازمان تأثیر داشته باشد؟

ضمائنی درونی و وجدانی به نام اخلاق وجود دارد که می تواند تأثیری بیشتر، عمیق تر و در عین حال کم هزینه تر داشته باشد، که در مباحث جمعی و گروهی اخلاق حرفه ای نامیده می شود.

مهم ترین عامل در رسیدن یک سازمان به اهداف خودش تعهد به ارزشهای فرهنگی در بین اعضای آن سازمان است، فرهنگ می تواند موجب ایجاد هنجارهای جمعی شود که خود الگو و هدایت کننده رفتارهای انسان هستند.

بنابراین نتیجه می گیریم که تغییرات مناسب در اخلاق حرفه ای و فرهنگ سازمانی و تأثیر و تأثر این دو عامل در یکدیگر می تواند بسیاری از مشکلات سازمان را حل و فصل نماید.

## واژه های کلیدی

اخلاقی، اخلاق حرفه ای، فرهنگ، سازمان، فرهنگ سازمانی.

## ۱- مقدمه

مطالعات اخلاقی در حوزه های گوناگونی از قبیل، اخلاق توصیفی، اخلاق هنجاری، فلسفه اخلاقی، اخلاق کاربردی و اخلاق حرفه ای

صورت می پذیرد که البته وقتی ما بدون هرگونه قیدی می گوئیم اخلاق منظورمان پژوهشی در اخلاق به نام اخلاق هنجاری یا دستوری است که به علم اخلاقی اصطلاحی خیلی نزدیک است و به عبارت دیگر، مطالعاتی است که به بررسی پایداریها و نیایدها و شایستگی ها و ناشایستگی ها در باب افعال اختیاری انسان و صفات و ملکات انسانی می پردازد. اخلاق، به مجموعه اعتقادات ذهنی و باورها و ارزش داورهای انتزاعی محدود نمی شود بلکه نحوه خاصی از زندگی و زیستن است. اخلاقی بودن در یک سازمان تیز به سبک خاصی از رفتار در آن سازمان اشاره می کند.

تعاریف متعددی از اخلاق حرفه ای صورت گرفته است. «مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروهها را تعیین می کند در حقیقت، اخلاق حرفه ای، یک فرایند تکرار عقلائی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود» [۱]

ویا «اخلاق حرفه ای مجموعه ای از کنش ها و واکنشهای اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمانها و مجامع حرفه ای مقرر می شود تا مطلوب ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه ای فراهم آورد» [۲] اخلاق حرفه ای به بیان الزامات و وظایف اخلاقی یک حرفه و شغل خاص مانند معلمی، پزشکی، مدیریت، تجارت و ... می پردازد. برخی از الزامات اخلاقی مختص به انسان های خاص در یک حرفه و شغل خاص مانند اخلاق مدیران، اخلاق روحانیت، اخلاق پزشکان، اخلاق دانشجویان، اخلاق حاکمان و دولتمردان

میانی اخلاق حرفه ای، عبارتند از: صداقت، عدالت، امانتداری و وفاداری در جریان کسب و کار، مسئولیت اجتماعی، تعهد اجتماعی و انطباق اجتماعی.

اخلاق حرفه ای فقط انتقال اطلاعات و یافته های علمی نیست، بلکه باید آموزشها به یادگیری یعنی تغییر در رفتار منجر شود.

خداوند در قرآن می فرماید: هیچ کس بار گناه دیگری را به دوش نمی کشد و ابعاد این پاسخگویی فوق العاده وسیع است، طوری که بالاتر از فرد، حتی اعضاء و جوارح انسان را نیز در بر می گیرد. مفهوم این مطلب، از نظر مدیریتی این است که باید تک تک افراد و فرایندها درست شوند و پاسخگو باشند تا کل سیستم به طور مطلوب قادر به مسئولیت پذیری تمام عیار در قبال وظایفش باشد.

یا در جایی دیگر از قرآن کریم، به این آیه می رسیم: «وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ» از آنچه به آن آگاهی و دانش ندارید، پیروی نکنید، همه ما و اعضاء و جوارح ما در ارتباط یا همین استاندارد مسئولند.

اخلاق حرفه‌ای از مسائل اساسی روز چوابع بشری است. و ضروری است تا ویژگی‌های اخلاقی حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل یا یکدیگر و... تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها به این نتیجه رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و قرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن فرصت‌ها و امکانات می‌انجامد. به همین دلیل، باید در سازمان‌ها می‌گوتائون اخلاقی مبتنی بر فرهنگ تهادیته شود.

اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن تیک و پندهای سازمان مشخص و عمل‌بد از خوب متمایز می‌شود. انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و کردار آنها را شکل می‌دهد.

فرهنگ سازمانی موضوعی است که پاتوجه به تحقیقات جدید در مدیریت، اهمیتی چندبرابر یافته است فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌تواند نقطه شروعی برای حرکت و پیشرفت و یا مانعی در راه آن به شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین و زیربنایی‌ترین زمینه‌های تغییر و در واقع پستر تحول است.

## ۲- اخلاق، تعریف و ضرورت

هر اخلاقی، معرفتی است که به تعریف فضیلت و ردیلت و شناخت مصلایق آن پرداخته و چگونگی تحصیل خوبی و اجتناب از بدی رایبه ماضی آموزد و قلمرو آن حیطه افعال اختیاری نلسانی انسان است که به صورت اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و «بدین سبب گفته می‌شود که اخلاقی را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنه اخلاقی را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تبری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه‌اش در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت. [۳]

«اخلاق» جمع خُلُق و خُلُق است به گفته «راغب» در کتاب «مفردات»، این دو واژه در اصل به یک ریشه باز می‌گردند، خُلُق به معنی هینت و شکل و صورتی است که انسان یا چشم میبیند و خُلُق به معنی قوا و سجلیا و صفات درونی است که با چشم دل دیده می‌شود. امام علی(ع) در این ارتباط فرموده اند «حسن الخلق للنفس و حنین الخلق للهدن» خوی پسندیده از آن نفس و روان است و زیبایی آفرینش از آن بدن [۴] اخلاق از مهمترین مباحث دینی و از مهمترین هدف‌های انبیا الهی است.

## ۳- اخلاق حرفه‌ای، تعریف و ویژگی‌ها

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 بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. این مدیران به رغم کارآمد بودن بعضاً با توقع روزرو نیستند.

والیته دلیل این عدم موفقیت به اخلاقی و فرهنگ حاکم بر آن سازمان برمی‌گردد. اگر اصول اخلاقی در برتامه ریزها و اجرا به خوبی رعایت نشود، بی‌تردید جامعه را یا شکست اقتصادی روبرو می‌سازد و هزینه‌های سنگینی را به پار می‌آورد که چیران آن ممکن است سالها به طول بیانجامد.

اخلاقی حرفه‌ای، تنظیم کننده روابط فرد یا دیگران در چارچوب اهداف سازمانی است و خودکنترل و تعهدی درونی است که فرد را متعهد میکند که چه بایدبکند و چه نبایدبکند.

معیارهای اخلاقی همچون نقشه‌های راهنمایی هستند که به اعضا یک سازمان کمک می‌کنند تا نقش‌های خود را به روشنی و وضوح کاملی ایفاء نمایند. سازمانها به این باور دست یافته‌اند که هدایت و کنترل منابع انسانی فقط از طریق روشها و دستورالعملها و آیین نامه مقدرور نیست و مزیت رقابتی را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

تعریف‌های مختلفی از اخلاقی حرفه‌ای ارائه شده است:

الف) اخلاق حرفه‌ای، به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاقی به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین شده همراه با اخلاقی خاص است. [۵]

ب) اخلاق کار، متعهد شدن اثری ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو [۶]

پ) اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است. [۷]

ت) اخلاق فردی، مسئولیت‌پذیری فرد است در برابر رفتار فردی خود، صرفاً به منزله یک فرد انسانی، و اخلاق شغلی، مسئولیت‌پذیری یک فرد است در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود، به مثابه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی [۸]

اخلاق حرفه‌ای، تاثیر زیادی بر فعالیت‌های سازمان داشته و، بهره‌وری را افزایش می‌دهد «در اخلاق حرفه‌ای اسلامی، ملاک نهایی اخلاقی هماتا خواست خداوند - خیر مطلق - است. مهم‌ترین اصول راهبردی که می‌توانند منشأ شکل‌گیری مؤلفه‌های کاربردی اخلاق حرفه‌ای (اسلامی) شوند، عبارت‌اند از:

الف) کرامت انسانی: ب) آزادی فردی: ج) عدالت اجتماعی در مفهوم عام قرار دادن هر امری در جایگاه شایسته آن: د) امانت‌ورزی در دو سطح امانت‌داری و بهمنش امانت‌نگری» [۹] و علاوه بر این، ویژگی‌های دیگری نیز دارد از قبیل: مسئولیت‌پذیری

بزرتری چینی و رعایت‌طلبی، صلح بودن، احترام به دیگران رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، همدردی با دیگران، وفاداری و... که البته این ویژگی و شاخص‌ها باید در رفتار تجلی یابد و روشن و بندورزایه‌بام بوده و پایکنی‌گردن‌تشان‌تباشند

«اساساً میزان توسعه و رشد اخلاق حرفه‌ای بستگی به میزان کارکرد موفق اخلاق حرفه‌ای و همین‌طور میزان بهره‌مندی آن دارد. هر قدر مزایای حاصل از رعایت اخلاق حرفه‌ای قراگیرتر باشد میزان تمهد به اصول آن از درجه بالاتری برخوردار است. هر قدر محدودیت‌های اعمال شده ناشی از اصول اخلاق حرفه‌ای منطقی‌تر و در رشد سازمان موثرتر باشد، پایبندی به آن محکم‌تر خواهد بود. به‌طور مثال اثر اصول اخلاق حرفه‌ای یک سازمان در ایجاد حس مالکیت در اعضای سازمان موفق‌تر باشد رضایت اعضا بیشتر و تحمل مشکلات پریشان‌آساستر است و در پایبندی به اصول آن اصرار جمعی به اصرار فردی حاکم می‌شود.

اصول اخلاق حرفه‌ای در ۲ مؤلفه اصلی استوار است:

الف) شناخت فرهنگ جامعه

ب) شناخت حرفه

هر جامعه‌ای از یک فرهنگ خاص شکل گرفته است و در هر جامعه‌ای یک سری اصول اخلاقی وجود دارد که این اصول از یک فرهنگ پیروی می‌نماید بنابراین در بعضی جوامع می‌بینیم که پایبندی به اصول اخلاقی بسیار شدیدتر از کشوری است که پایبند به اصول اخلاقی نمی‌باشد.

عامل دیگر آن است که هر حرفه و هر شغلی نیز از آداب و یک اصولی پیروی می‌نماید. این اصول حاکم بر حرفه‌های زمانی که با فرهنگ یک جامعه ترکیب می‌شود مورد تأکید آن جامعه قرار می‌گیرد. در نتیجه به آن حرفه یک سری اصول اخلاقی اضافه می‌شود مثل جامعه پزشکان یا وکلا که از یک اصول اخلاقی مشخص پیروی می‌نمایند. [۱۰]

#### ۴- فرهنگ، تعریف و ویژگی‌ها

در فرهنگ فارسی عمید [۱۱] آمده است که فرهنگ عبارت است از دانش، ادب، علم، معرفت، تعلیم و تربیت، آثار علمی و ادبی یک قوم یا ملت.

فرهنگ لغات وبستر، فرهنگ را مجموعه‌ای از رفتارهای پیچیده انسانی که شامل افکار، گفتار اعمال و آثار هنری است و پر توانایی انسان برای یادگیری و انتقال به نسل دیگر تعریف می‌کند.

به عقیده هافستد فرهنگ عبارت است از: اندیشه مشترک اعضای یک گروه یا طبقه که آنها را از دیگر گروه‌ها مجزا می‌کند و در جلیبی دیگر، فرهنگ به صورت مجموعه‌ای از الگوهای رفتار اجتماعی، هنرها، اعتقادات، رسوم و سایر محصولات انسان و ویژگی‌های فکری یک جامعه یا ملت تعریف می‌شود.

برخی از ویژگی‌های فرهنگ عبارت است از:

فرهنگ اکتسابی و آموختنی و غیرزی و غیر ذاتی است و جهت انتقال آداب و رسوم آموخته شده به دیگران است، فرهنگ پدیده‌ای ذهنی و

تصوری و ذهنی بخش است. فرهنگ دگرگونی پذیر و همراه با تطبیق و سازگاری است.

#### ۵- سازمان و اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان

سازمان عبارت است از، گروهی متشکل از دو یا چند شخص حقیقی که در محیطی یا ساختار منظم و از پیش تعیین شده برای نل به اهدافی خاص ویا فرآیندهای نظام‌یافته از روابط متقابل افراد برای دست یافتن به هدفهای معین.

توسعه سازمانی تلاشی پی‌گیر، منسجم و کاملاً برنامه‌ریزی شده است که به منظور بهبود و نوسازی نظام صورت می‌گیرد. هدف از توسعه سازمانی، هم بهبود زندگی (شغلی) فرد و هم بهبود کارکرد سازمان است. [۱۲]

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع (از جمله منابع انسانی) به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود. البته در زمینه مذکور از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمان، جهل و ناآشنایی کارکنان از اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است. [۱۳]

با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد. [۱۴]

لازم است در سازمان‌ها افزون بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، ایجاد روحیه تعاون، کار مشترک و دسته جمعی و به ویژه اخلاق کاری و سازمانی جزو برنامه‌های آموزش در سازمان قرار گیرد. [۱۵]

از آنجا که منشور اخلاقی در هر سازمان طی فرایند گفت‌وگو و مشارکت تمامی کارکنان و رئیس‌ان به وجود آمده است، به منزله یک موافق عمومی سازمان پذیرفته شده است. به تدریج سازمان گسترش این اصول را جزو اهداف خود می‌پذیرد. [۱۶]

منشور اخلاقی در هر سازمان به منزله یک پیمان عمومی است که سازمان آن را جزو اهداف خود قرار می‌دهد.

از آنجایی که مسائل اخلاقی بسیار فراگیر هستند و همه ابعاد سازمان را شامل می‌شوند. در همه ابعاد و در هر تصمیمی می‌توان اتبوهی از مسائل اخلاقی را یافت بتر مسائل اخلاقی روجه در خارج از سازمان دارد و زمینه‌های تربیتی، خانوادگی، فرهنگ اجتماعی، میراث تاریخی، تعهدهای دینی و... در آن نقش دارند.

سازمان هاهمواره با مسائل اخلاقی فراوانی روبرو هستند «با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع (از جمله منابع انسانی) به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود. البته در زمینه مذکور از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمان، جهل و ناآشنایی کارکنان از اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است. [۱۷] «توسعه سازمانی تلاشی پی‌گیر، منسجم و کاملاً برنامه‌ریزی شده است که به منظور بهبود و نوسازی نظام صورت

می‌گیرد هدف از توسعه سازمانی، هم بهبود زندگی (شفلی) فرد و هم بهبود کارکرد سازمان است [۱۸]

نتایج مثبت و منفی مسائل و تصمیم‌های اخلاقی معمولاً ناپهناست و بنابراین انسان‌ها و سازمان‌ها سود کوتاه مدت را می‌بینند و چشم بر ضرر بلند مدت می‌بندند اثرات مسائل و تصمیم‌های اخلاقی ماندگار و پلدار است و مثل موجود زنده سالها سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

مسئله اخلاقی به دلیل پیچیدگی، از جایگزین‌های مختلف برخوردارند و تلقی پاسخ صریح و دوگانه خیر یا آری از آنها نیست موهوم است که غالباً نیز عامل سوق افراد به انتخاب قاعده دفع افسد به فاسد و اقدام غیراخلاقی می‌گردد. در حالی که یک انتخاب اخلاقی صرفاً گزینشی یک طرف و فروت نهادن طرف دیگر نیست بلکه فرو نهادن مولفه‌های فراوان دیگر است که آثار و تبعات به هم تنه‌های دارد. ضمن آنکه ماهیت آن مسائل - نظیر پدیده اعتیاد در کارخانجات یا کم کاری و مانند آن - چند تباری است و با ساده‌انگاری قابل حل نیست و اصولاً تشخیص و حل آن بسیار مشکل است و نیاز به مراجعه به متخصصان فن اخلاقی حرفه‌ای در سازمان دارد.

#### ۶- فرهنگ سازمانی، اجزاء و نقش‌ها

فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزشها، باورها، عقاید، فرضیات و هنجارهای مشترک، ناخوشه و محسوس حاکم بر یک سازمان است که لایه‌های ذیل تشکیل شده است:

فرهنگ سازمان از لایه‌های زیر تشکیل شده است.

لایه‌های که نمایگر تمدنهای ملموس مانند طرز پوشش، رفتار، مراسم، تشریفات، اسطوره‌ها و افسانه‌هاست (ارزشها و باورها) لایه پایه‌ای و اساسی که به ارزشهای زیربنایی، مقروضات، باورها و فرآیندهای فکری افراد و گروه‌های سازمانی اشاره دارد. در یک سازمان فرهنگ نقشهای متفاوتی ایفا می‌کند. و وظایف گوناگونی دارد. برخی از این وظایف عبارتند از:

- ۱- فرهنگ سازمانی به کارکنان سازمانی هویتی سازمانی می‌بخشد.
- ۲- فرهنگ سازمانی تعهد گروهی را آسان می‌سازد.
- ۳- فرهنگ سازمانی ثبات نظام اجتماعی را ترغیب می‌کند.
- ۴- فرهنگ سازمانی به شکل دادن رفتار کارکنان کمک می‌کند.
- ۵- فرهنگ سازمانی بر وظایف و نحوه عملکرد مدیریت تأثیر می‌گذارد.

میزان قدرت و اقتدار فرهنگهای سازمانی را می‌توان با میزان تعهد اعضا به ارزشهای غالب سازمانی تعیین کرد.

#### ۷- نتیجه گیری

هرسازمانی از انواع اهرم ها و وسایل و امکانات برای نظارت و بهبود عملکرد نیروی انسانی اش استفاده می‌کند. تابه اهداف خودش

برسد و البته هرچند در این مسیر هزینه‌های هنگفتی را متحمل می‌شود، اهداف بطور کامل محقق نمی‌شوند.

برخلاف این ناظرین وضمانت‌های بیرونی، ضمانتی درونی و وجدانی به نام اخلاقی در این رابطه وجود دارد که می‌تواند تأثیری بیشتر، عمیق و درمباحث جمعی و گروهی اخلاقی حرفه‌ای نامیده می‌شود.

به معضلات اخلاقی سازمانی بایندگوشی مسئله محور داشت و نه قضیلت محور تا بتوان مشکلات سازمان را حل کرد.

از طرف دیگری دایم سهم ترین عامل در رسیدن یک سازمان به اهداف خودش، دارا بودن ارزشهای مشترک و تعهد به ارزشهای فرهنگی در بین اعضای آن سازمان است، فرهنگ می‌تواند موجب ایجاد هنجارهای جمعی شود که راهنمای رفتار هستند. بنابراین برای رسیدن به هرامری بلندتعمه‌رات مناسب، نیز در فرهنگ سازمان ایجاد شود.

بنابراین نتیجه می‌گیریم که اخلاقی حرفه‌ای در شکل دادن و ایجاد یک فرهنگ و پیرویه فرهنگ سازمانی نقشی بی‌بدیل دارد و تأثیر و تأثر این دو عامل در یکدیگر می‌تواند در هر سازمانی راهگشا باشد.

#### مراجع

- [۱] قراملکی، احد فرامرزی، ۱۳۸۲
- [۲] آزاد، ۱۳۷۳
- [۳] قراملکی، احد فرامرزی، ۱۳۸۷
- [۴] ذاکری، علی اکبر، ۱۳۸۴، "اخلاق مسئولان"، موسسه چاپ و نشر عروج
- [۵] قراملکی، احد فرامرزی، اخلاق حرفه‌ای، ص ۱۳۷.
- (6) Cadozier, V., *The moral profession: A study of moral development and professional ethics*, Retrieved from proquest.com, p.137.
- (7) Hartog, mary and Winstanley, Diana, *Ethics and Human Resource, Management: Professional Development and Practicc*, p.6.
- (8) Moberg, Dennis J., and Mark A. Seabright, *The development of moral imagination*, p.845.
- [۹] منتهویه، عاملی، بررسی مبنای نظری اخلاقی حرفه‌ای در اسلام.
- [۱۰] قراملکی، احد فرامرزی، اخلاقی حرفه‌ای، چاپ دوم، نشر مجنون، قم، ۱۳۸۳.
- [۱۱] عمید، فرهنگ فارسی عمید
- [۱۲] رابرت، جی، اوتز، رفتار سازمانی در آموزش و پرورش، ترجمه سلیمی، قی و فروغی.
- [۱۳] قراملکی، احد فرامرزی، اخلاقی حرفه‌ای.
- [۱۴] ام، مختاری پور و ع. سیادت، مبانی و اصول اقتصاد آموزش و پرورش.
- [۱۵] میر سپاسی، ن
- [۱۶] قراملکی، احد فرامرزی، اخلاقی حرفه‌ای.
- [۱۷] همان

[۱۸] رابرت، جی، اوتز، رفتار سازمانی در آموزش و پرورش، ترجمه سلیمی، ق و فروغی.



**Abstract Collection of the First International  
Conference on New Researches in  
Management studies (ICM2016)**

**Kharazmi High Institute  
Of Science and Technology  
and Imam Reza International University**

**17 November 2016  
Shiraz-Iran**

Paper Collection

The First International Conference on  
**New Researches in  
Management**

**17 Nov, 2016  
Shiraz, Iran**

**ICM2016**

**Kharazmi High Institute of Science and Technology  
and  
Imam Reza International University**