



جمهوری اسلامی ایران
وزارت آموزش و پرورش

اخلاق حرفه ای

ویژه سنجش دانش حرفه ای معلمان

اداره کل اموراداری و تشکیلات

بهمن ماه ۱۳۹۸

تعریف علم اخلاق

کلمه «اخلاق» جمع «خُلُق» است که به معنای شکل درونی انسان و سرشت و سجیه آمده است. به غرایز و ملکات و صفات روحی و باطنی که در انسان وجود دارد، اخلاق گفته می شود و به کردارها و رفتارهایی که از این خلقیات، ناشی می شود نیز اخلاق یا رفتار اخلاقی می گویند. پس اخلاق به معنای ویژگی های روحی و نفسانی است؛ منتها این ویژگی ها باید در وجود فرد، «ملکه» شده باشد، یعنی چنان با شخص، در هم آمیخته باشد که گویی جزئی از سرشت اوست. به عبارت دیگر، صفتی در فرد، چنان ریشه بدواند که بی هیچ تکلفی، خود را نشان بدهد؛ بنابراین، اخلاق، عبارت است از: ویژگی های پایدار نفسانی که با اراده و اختیار، صورت گیرد.

بنابراین، موضوع علم اخلاق عبارت است از: صفات خوب و روش کسب آنها و صفات بد و راه زدودن آنها؛ این صفات خوب و بد از آن جهت که با افعال اختیاری انسان مرتبط هستند در علم اخلاق مورد نظر می باشند. غایت علم اخلاق رساندن انسان به کمال و سعادت جاودان و منزل مقصودی است که برای رسیدن به آن خلق شده است. چنان که بیان شد علم اخلاق یکی از شعبه های فلسفه به معنای عام آن بوده است.

معنی لغوی اخلاق

- در فرهنگ معین اخلاق به معنی خلق و خوی ها، طبیعت باطنی، سرشت درونی معنی شده است.
- مَلَكَة ای است پایدار در نفس آدمی که سبب می شود، کارها به آسانی انجام پذیرد بدون نیاز به اندیشه و نگرش.
- حالات درونی انسان است که در کردار و رفتار تجلی می یابند.
- اخلاق جمع خُلُق و خُلُق می باشد این دو واژه در اصل به یک ریشه باز می گردد .
- خُلُق به معنای هیات و شکل و صورتی است که انسان با چشم می بیند و خُلُق به معنای قوا و سجایا و صفات درونی است که با چشم دل دیده می شود.

تقسیم بندی اخلاق

- ۱- مَلَكَاتی که سرچشمه پدید آمدن کارهای نیکو است و اخلاق خوب و مَلَكَات فضیله نامیده می شود.
- ۲- مَلَكَاتی که منشا اعمال بد است و به آن اخلاق بد و مَلَكَات رذیله می گویند.

اخلاق حرفه ای

قبل از پرداختن به مباحث اخلاق حرفه ای شایسته است حرفه و شغل را تعریف کنیم؛ همانگونه که اخلاق را تعریف کردیم و با داشتن تعاریف روشن از اخلاق و حرفه به موضوعات مرتبط به اخلاق حرفه ای می پردازیم.

حرفه چیست؟

” حرفه ” به معنی کسب دانش و تجربه در یک حوزه کاری خاص می باشد در حالی که انجام کارهای گوناگون در حیطه های مختلف و یا به اصطلاح از این شاخه به آن شاخه پریدن نمی تواند مارا در داشتن یک حرفه یاری کند. حرفه به موضوع کاربردی و کارشناسی یک شغل اطلاق می شود که پیرامون آن امکان آموزش تخصصی و ایجاد کسب و کار وجود دارد. حرفه ها معمولاً دارای آموزش تکمیلی و دانشگاهی در موضوع خود هستند. هدف حرفه ها ارائه خدمات و تولید است. در گذشته بیشتر سه حرفه پزشکی، روحانیت و حقوق به عنوان حرفه شناخته می شدند اما در حال حاضر بیشتر رشته های دانشگاهی حرفه مستقل خود را دارا هستند. از مشخصات یک حرفه، می توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. امکان اشتغال تمام وقت

۲. دارا بودن رشته دانشگاهی و آموزش کلاسیک دانشگاهی

۳. دارا بودن انجمن ها و صنف های حرفه ای مربوط به آن

وقتی به خدمت یا توصیه خاصی نیاز داریم و از دانش و مهارت مربوط به آن حوزه بی بهره هستیم، به سراغ گروه های از افراد می رویم که تشکیل دهنده آن حرفه هستند و با آن ها مشاوره می کنیم. ”ابوت” در مقاله ای به عنوان «نظام حرفه ها» که به عنوان یکی از بهترین فعالیت های انجام شده در تعریف حرفه شناخته می شود، حرفه ای سازی را به عنوان تلاشی مستمر برای نظام مند کردن قلمرو خاصی معرفی می کند. به اعتقاد وی این قلمرو بین گروه های مختلفی در یک بازی مجموع صفر در حال رقابت است. البته اگر چه هیچ حرفه ای نمی تواند به طور کامل از مرزهای خود محافظت کند، اما در مورد ورود سایر حرفه ها به حوزه خود می تواند محدودیت های مشخصی را وضع کند. مشاغل وجود دارد که دارای جایگاه یک حرفه کلاسیک می باشد. در بین این مشاغل می توان به پزشکی، وکالت و حسابداری اشاره نمود. این مشاغل حرفه های کلاسیک محسوب می شوند، چرا که می توانند بر دور حوزه مشخصی از دانش و مهارت های خاصی حصری را بکشند که به صورت اجتماعی و اقتصادی به آن ارزش بدهند.

تفاوت حرفه و شغل

شغل می تواند تنها به معنی داشتن کار برای رفع نیازهای مالی باشد اما حرفه به معنی انجام کار، کسب تجربه و دانش در جهت پیشرفت و ارتقا مهارتهاست.

اگر به دنبال کسب حرفه ای خاص هستیم باید از خود بپرسیم آیا تجربه ی کاری، تحصیلات و دانشمان ما را به سمت و سوی درستی هدایت می کند و یا بدون داشتن هدف و برنامه ای مدون برای آینده مدام شغل و کارمان را عوض می کنیم؟

تفاوت اصلی بین حرفه و شغل نگرش در شماسست

– افرادی که به دنبال کسب حرفه ای خاص هستند دارای اهداف بلند مدتی هستند و برای رسیدن به این اهداف برای زمان حالشان برنامه ریزی می کنند.

– در مقابل افرادی که تنها به دنبال داشتن شغل هستند اغلب در ازای کاری دشوار مبلغ اندکی دریافت می کنند و حقوق، مسئولیتها و وظایف کاری قابل توجهی نصیبشان نمی شود.

میتوانیم این طور بگوییم که زندگی مانند یک بازی کامپیوتری است و شغل فقط یک مرحله از آن بازی است اما داشتن حرفه به معنی دادن تعهد برای بازی کردن است که هر چه جلوتر میرویم روز به روز رشد و پیشرفت بیشتری می کنیم.

تعاریف اخلاق حرفه ای

اخلاق حرفه ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. امروزه در دانش های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه ای با عنوان اخلاق حرفه ای وجود دارد. جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی های اخلاق حرفه ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ سازی کند. بسیاری از کشورها جهان صنعتی به این بلوغ رسیده اند که بی اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیتها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن سازمان می انجامد. به همین دلیل، بسیاری از سازمان های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این رو، کوشیده اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه ای جایگاه ویژه ای بدهند؛ وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کار گام می نهیم، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می آید؛ مانند: اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن.

اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در سازمانها دارد و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش‌شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب دانسته‌اند در اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است و این متمایز از حقوق کار است؛ اما حقوق کار نیز در آن وجود دارد.

مفهوم اخلاق حرفه‌ای

در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت. امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند. اصطلاحاتی مثل *work ethics* یا *professional ethics* معادل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه‌ای در زبان فارسی است. تعریف‌های مختلفی اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است از جمله؛

الف) اخلاق کار، متعهد شدن انرژی 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؛

ب) اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌ای گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است

ج) اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است.

د) مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آن که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند.

ه) 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.

و) این اخلاق، دربرگیرنده مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف رفتار و سلوک و دستورهایی برای اجرای آنهاست .

ز) اخلاق حرفه‌ای، به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق 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 تعیین‌شده همراه با اخلاق خاص است .

در تعریف اخلاق حرفه‌ای به موارد زیر اشاره شده است:

۱- اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است.

۲- اخلاق حرفه‌ای مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام دادن کارهای حرفه‌ای است.

۳- اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که به مطالعه روابط شغلی می‌پردازد.

۴- اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه‌ای از قوانین که در وهله اول از ماهیت حرفه و شغل به دست می‌آید.

در بیشتر تعریف‌هایی که از اخلاق حرفه‌ای شده است، دو ویژگی دیده می‌شود: الف) وجود نگرش اصالت فرد و فرد گرایی؛ ب) محدود بودن مسئولیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل، که به نظر می‌رسد این نگاه به اخلاق حرفه‌ای، نوعی تحویلی‌نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه‌ای است؛ زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای مشاغل در کسب و کار، بسی فراتر از شغل فردی اشخاص است. با توجه به همین دیدگاه بود که در این اواخر نیز بحث از اخلاق حرفه‌ای در منابع مدیریتی و بیشتر در آثار و مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شد.

در مفهوم جدید از اخلاق حرفه‌ای، به مسئولیت‌های اخلاقی سازمان اشاره می‌شود که جامع‌تر از تعریف سنتی است. در این نگاه، سازمان به منزله یک شخصیت حقوقی دو گونه مسئولیت دارد:

الف) مسئولیت‌های حقوقی کیفری؛

ب) مسئولیت‌های اخلاقی

که مسئولیت‌های اخلاقی سازمان بسیار پیچیده‌تر از مسئولیت‌های اخلاقی فردی - شخصی و فردی - شغلی است. به عبارت دیگر، مسئولیت‌های اخلاقی سازمان شامل همه اضلاع و ابعاد سازمان می‌شود و اخلاقیات شغلی را نیز دربرمی‌گیرد.

ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای

اغلب در اخلاق حرفه‌ای، تلقی «شما حق دارید و من تکلیف»، مبنای هر گونه اخلاق در کسب و کار است. این مبنا از رفتار ارتباطی فرد، به صورت اصلی برای ارتباط سازمان با محیط قرار می‌گیرد و سازمان با دغدغه رعایت حقوق دیگران، از تکالیف خود می‌پرسد. ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارت‌اند از:

دارای هویت علم و دانش بودن، داشتن نقشی کاربردی، ارائه صبغه‌ای حرفه‌ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائه دانشی انسانی دارای زبان روشن انگیزشی، ارائه روی آوردی میان‌رشته‌ای.

تفاوت اخلاق فردی و اخلاق حرفه ای

گاهی از این هم فراتر می رویم و اخلاق را نه به عنوان مسئولیت فرد، بلکه به عنوان مسئولیت یک گروه اجتماعی، یک سازمان و یا یک موسسه به میان می آوریم؛

یعنی هر سازمانی یا موسسه ای چون به عنوان یک شخص حقوقی در جامعه نقش دارد و تاثیرش در جامعه بیشتر از اشخاص است، مسئولیت اخلاقی هم دارد.

مسئولیت اخلاقی سازمان را مهمترین ویژگی اخلاق حرفه ای می نامیم که با اخلاق شخصی از این حیث تفاوت پیدا می کند که آنجا شخص به عنوان یک شخصیت حقیقی مطرح است؛ ولی اینجا سازمان مطرح است .

اگر یک سازمان اخلاقاً مسئولیت پذیر باشد؛ یعنی دقیقاً به مسئولیتهای اخلاقی خودش در قبال دیگران پایبند باشد؛ این سازمان، از نظر مردم و از نظر محیط درونی و بیرونی پیش بینی پذیر می شود؛ یعنی من می توانم عملکرد شما را در خصوص رعایت حقوق خود پیش بینی کنم.

به عبارت دیگر، می توان اطمینان خاطر پیدا کرد که اولاً شما به من خسارت نمی زنید و ثانیاً اگر خسارت زدید، جبران خواهید کرد.

این پیش بینی پذیر شدن سازمان شما باعث می شود من به شما اعتماد کنم. اعتماد من به شما، چه کارمند شما باشم و چه مشتری، چه تأمین کننده شما باشم و چه عنصری دیگر، سرمایه بزرگی است که گاهی اهمیتهای آن از منابع مالی بیشتر است.

بنابراین اخلاقی بودن، اعتماد آفرینی می آورد و اعتماد باعث می شود که من با شما رابطه آسان و صحیحی داشته باشم و این فواید زیادی به دنبال دارد. چه تمایزی بین اخلاق فردی و شغلی و یا کاری است؟

ساده ترین وجه این تمایز این است که گفته شود: اخلاق فردی، مسئولیت پذیری شخصی است در برابر رفتار فردی که یک انسان از خود نشان می دهد، ولی اخلاق کار (work ethics) مسئولیت پذیری یک فرد است در برابر رفتار حرفه ای و شغلی خود به عنوان صاحب یک حرفه، شغل و یا پست سازمانی.

برای کاربردی نمودن اخلاق حرفه ای در عرصه ی جامعه، چه مسیرهای طی شده است؟

برخی دانشمندان علوم مدیریت، مسیرهای طی شده ی اخلاق حرفه ای برای رسیدن به مرحله ی عملیات فردی و سازمانی را این گونه ذکر کرده اند که باورها و اعتقادات فرد، سازمان و قوانین حاکم بر آن را می سازند و مسئولیت

به دنبال آن شکل می گیرد و یا به عبارتی دقیق تر استمرار عمل به قانون، به مسئولیت پذیری عمق می بخشد و همین زمینه ها، پیش بینی رفتار را موجب می شود. با طی چنین مراحل، اعتماد، اطمینان و امید در سازمان و در تعامل با عناصر ذی نفع آن تجلی می یابد و ثمره ی آن اخلاق حرفه ای است و این همان چیزی است که باید رفتارهای افراد، گروه ها و سازمان های تخصصی را شکل دهد. در واقع ریشه ی اخلاق حرفه ای باورها و اعتقادات

فردی و سازمانی است.

اخلاق حرفه ای تنها با آموزش به دست می آید؟

بله، با آموزش تا حدودی می توان به مفاهیم اخلاق حرفه ای در کاربرد رسید. زیرا اخلاق حرفه ای فقط انتقال اطلاعات و یافته های علمی نیست. بلکه باید در متن عمل به آن تخصص و شغل و مراحل مختلف تصمیم گیری در آن شغل هم دیده شود و این بدان معنی است که صرف آموزش کافی نیست. باید آموزش ها به یادگیری تبدیل شود. یادگیری از نظر روان شناسان یعنی تغییر در رفتار. پس باید انگیزه ها تصحیح و تقویت شود، انگیزش و اخلاق با هم همبستگی دارند. فقدان انگیزش مانع ترویج اخلاق در سازمان است. باید تکنیک ها و مهارت ها افزایش یابد، باید توان فکری ارتقاء یابد و نگرش ها متحول شود و در کل معرفت و بصیرتی ایجاد شود. وگرنه با یک بخشنامه و یا چند توصیه و یا چند ماده ی قانونی که نمی شود مثلا پدیده های خلاف اخلاق حرفه ای مانند زیرمیزی و یا تقاضاهای القایی را به طور کامل در حوزه ی نظام سلامت برچید. باید کار علمی، فرهنگی، مهارتی و حقوقی توأمان انجام پذیرد. مسئولیت پذیری در سطح فردی و سازمانی چه معنی و مفهومی دارد و مسئولیت پذیری در این دو حیطه، آیا تفاوت هایی هم دارند؟

مباحث اخلاقی در سازمان به عنوان نظام ارزش ها و بایدها و نبایدها تعریف می شود که بر اساس آن خوب و بدهای سازمان مشخص و اقدام سره از ناسره متمایز می شود. به طور کلی انسان ها هر یک دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که فکر، گفتار و رفتار آنها را شکل می دهد. این افراد وقتی در یک پست سازمانی و یا مدیریتی قرار می گیرند، تحت تاثیر عواملی، ویژگی هایی پیدا می کنند، حتی بعضا متفاوت. این ویژگی ها به هر حال بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان در هر شرایطی تاثیر می گذارند. مسئولیت پذیری اول فردی است و بعد نهادی و یا دولتی. چرا این حرف را می زنیم؛ برای اینکه اولی رفتار را شکل می دهد و مقدمه ی اصلاح فرایندها می شود و دومی سیاست را قوام می بخشد و زمینه ی تجدید ساختار را در صورت لزوم پدید می آورد.

ریشه‌ی اغلب مشکلات، آنجا که حد متوسطی از مسئولیت‌پذیری فردی وجود دارد، سیستم‌ها هستند و اینجاست که، اگر این زمینه‌ها به خوبی فراهم شود، بستر مناسبی برای مسئولیت‌پذیری سازمانی ایجاد می‌شود. همه این انواع مسئولیت‌پذیری‌ها، در قالب مسئولیت‌پذیری اجتماعی تقسیم‌بندی می‌شوند. مسئولیت‌پذیری یعنی پاسخگویی در قبال وظیفه و تکلیف، بنابراین مسئول در قبال رفتار خود و عوارض ناشی از آن، مورد سوال و بازخواست قرار می‌گیرد و تشویق و یا تنبیه می‌گردد. البته پاداش و یا توبیخ فرع بر مسئولیت است و مسئولیت فرع بر تکلیف و تکلیف فرع بر اختیار و اختیار یا حق تصمیم‌گیری، نیز از جمله خصوصیات منحصر به انسان است.

مسئولیت هم مربوط به تک‌تک افراد و شهروندان است که برابر ارزش‌های مورد قبول خود در این رابطه پاسخگو هستند و هم مربوط به گروه‌ها، سازمان‌ها و شرکت‌هاست که بر اساس تکلیف و متناسب با اختیار و با ساختار معلومی که دارند در قبال فرد و جامعه، دارای مسئولیتند. مثلاً، وقتی گفته می‌شود نظام آموزشی کشور مسئول پرورش نیروی انسانی متعهد و متخصص است یا فلان سازمان مسئول واردات داروهای خاص است یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسئول تامین، حفظ و ارتقاء سلامت است، مسئولیت پاسخگویی در عرصه اجتماعی نیز اهمیت دارد.

اخلاق حرفه‌ای، شکلی از یک نوع مدیریت است؟

بله، بخشی از مدیریت است و بخش مهمی از آن است. چه آنجا که فرد بر خود و اعمالش مدیریت می‌کند و چه آنجا که مدیریتی بر سازمان، حاکم است و می‌تواند به سبک مدیریت خاصی نیز، شکل و اعتبار دیگری بخشد. آرتور کستلر داستان نویسی، وقایع نگار و روزنامه‌نگاری از یهودیان مجارستان بود. کستلر در خصوص مشاهداتش در سفرها می‌گوید، همه این «آدمها» یک صفت مشترک داشتند. «همه کار خود را خوب می‌شناختند و در شرایط دشوار خوب انجام می‌دادند. این یک نمونه‌ی خوب از ایفای نقش اخلاق حرفه‌ای در تاثیرگذاری بر مدیریت جامعه است. این روزها با سالگرد آزادسازی خرمشهر، حماسه‌های زیادی نقل می‌شود از همه‌ی گمنامانی که تاریخ ما را ساختند و دشمن‌ها تا دندان مسلح ما را از خاکمان راندند. آنجا هم کسانی که نه درجه داشتند و نه سمت و پست، ولی به راستی رفته بودند، تا جان برکف، مسئولیتی را که در حفظ ارزش‌ها برای خود قائل بودند، را ادا کنند. آن‌ها حیرت‌آفرینند و همه‌ی کسانی که منتظر بودند، تا ببینند ایران سرانجام با این سربازان کم‌سن و سالش در مقابل افسران زبده‌ی

نظامی، چه خواهد کرد را به شگفتی واداشتند. جای جای تاریخ انقلاب و دفاع مقدس و کارهای بزرگ این انقلاب پر از این اخلاق کاری و مسئولیت پذیری است.

نظام‌های اخلاقی عمده

اخلاق حرفه‌ای در تفکر سنتی، کم‌وبیش بر نظام ارسطویی استوار بوده است؛ اما امروزه نظام‌های دیگری نیز کانون توجه است. در حال حاضر، بیشتر از پنج نظام عمده اخلاقی در بیان اخلاق حرفه‌ای استفاده می‌شود. ملاک مقبولیت این پنج نظام در میان ده‌ها نظریه و نظام اخلاقی، توانایی آنها در بیان سیستماتیک فضایل و رذائل اخلاقی، ارائه نظام سازگار، فراگیر و کاراست. این پنج نظام اخلاقی (نظریه‌های عمده) عبارتند از:

۱- فایده‌گرایی، ۲- وظیفه‌گرایی، ۳- عدالت فراگیر، ۴- آزادی فردی، ۵- زیبایی و خیر مطلق.

چهار نظریه نخست در واقع اصول راهبردی اخلاق را ملاک نهایی می‌انگارند، اما در نظریه پنجم، خداوند متعال، برترین زیبایی و مشخص‌کننده ملاک نهایی اخلاق است. در این نظام اخلاقی که روشنی‌بخش دیگر نظام‌های اخلاقی است، تقرب به خدا و کسب رضایت او آرمان اخلاق است و دستیابی به عدالت فراگیر اجتماعی، آزادی، حرمت انسان و بیشترین سود برای بیشترین کسان نیز از اهداف زندگی اجتماعی در چهار ساحت ۱- فردی، ۲- شغلی، ۳- سازمان ۴- جامعه است.

گفتنی است، همه تحقیقات در چارچوب نظام اخلاقی اسلام، بر اساس نظریه زیبایی و خیر مطلق انجام می‌شود.

مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام

الگوهای رفتاری در سطح نهادها و سازمان‌های اجتماعی، وحدت‌بخش جامعه دینی است. تعریف کلی الگوهای اخلاقی و رفتار ارتباطی، مسئولیت‌پذیری در برابر حقوق افراد است. جامعه دینی از حیث تعامل سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی در آن و نیز از نظر رفتار ارتباطی افراد، متضمن مسائل فراوانی است. این مسائل از تعیین دینی چنین جوامعی سر برمی‌آورند و با تعیین دینی نیز باید پاسخ یابند. اخلاق، سامان‌دهنده رفتار ارتباطی در مقیاس فرد، سازمان، جامعه و روابط جهانی است. رفتار ارتباطی درون‌شخصی و برون‌شخصی فرد در زندگی شخصی و زندگی شغلی، از طریق اخلاق سامان و انسجام می‌یابد. همچنین رفتار ارتباطی سازمان با محیط و نیز تعامل نهادهای اجتماعی با یکدیگر، در دو سطح ملی و جهانی، بر مبنای اخلاق قوام می‌یابد. برای تعیین مؤلفه‌های کاربردی اخلاق حرفه‌ای (اسلامی)، می‌توان از اصول راهبردی اخلاق حرفه‌ای در اسلام استفاده کرد؛ اصول راهبردی اصلی (در اسلام) عبارت‌اند از: احترام اصیل و نامشروط به انسان‌ها، رعایت آزادی انسان‌ها، برقراری عدالت در مورد انسان‌ها، امانت‌ورزی در رفتار و بینش شخصی.

اخلاق حرفه‌ای در نظام اداری جمهوری اسلامی باید هویت اسلامی داشته باشد و مبتنی بر اخلاق اسلامی شکل بگیرد. برای داشتن هویت اسلامی اخلاق حرفه‌ای در کشورمان، به چهار دلیل می‌توان اشاره کرد: الف) از لحاظ فرهنگی به دلیل وابستگی توده مردم کشورمان به نظام عقیدتی اسلام؛ از لحاظ دینی به دلیل جداناپذیری اخلاق از دین در متن دین اسلام؛ ج) نیاز به پویایی درون فرهنگ اسلامی با توجه به مواجهه آن با چالش جهانی شدن؛ د) از لحاظ نظام حکومتی، الزام به حکومت دین‌مدار در نظام حکومت دینی و از لحاظ قانونی، به تأکید قانون اساسی - در اصل هشتم - بر تصویب قوانین اسلامی در کشور. نظام اخلاق اسلامی به گونه‌ای است که با اخلاق حرفه‌ای در هم آمیخته و تفکیک‌ناپذیر است؛ زیرا در این نظام ملاک نهایی و نهایت سعادت بشری، الله است و انسان در مقام خلیفه و جانشین الهی در زمین، محور توجهات اخلاقی است؛ بدین معنا که خشنودی انسان و خدمت به او موجب رضایت و تقرب به خداوند می‌شود؛ از این رو، نظام اخلاق اسلامی با توجه به ملاک نهایی، در صدد است با ارائه دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اخلاقی در سطح حرفه و زندگی اجتماعی و همچنین با در نظر گرفتن پیشرفت‌های مادی در جهت بهبود زندگی انسان‌ها، زمینه سعادت و کمال حقیقی بشر را فراهم آورد.

در باره مورد اخیر باید گفت در اخلاق حرفه‌ای اسلامی، ملاک نهایی اخلاق همانا 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 بینش امانت‌نگری در این بین، اصل چهارم مهم‌ترین اصل (اصل‌الاصول) است.

مفهوم امانت‌داری در کسب‌وکار، قابل تجزیه به سه پرسش است: ۱. چه چیزی در کسب‌وکار مورد امانت قرار می‌گیرد؟ ۲. مراد از امانت‌داری در قبال آن امور چیست؟ ۳. صاحبان امانت کیستند؟ البته امانت‌داری در حرفه نمی‌تواند به معنای عدم تصرف باشد؛ زیرا تصرف و به‌کارگیری مقوم کسب‌وکار است؛ بلکه تصرف در حرفه دو گونه است: امانت‌دارانه و غیرامانت‌دارانه. در این زمینه تصرف امانت‌دارانه استفاده بهینه و شایسته است. ضامن امانت‌داری در نگرش اسلامی این بینش است که عالم همه محضر خداست. با این نگاه، فرد با بصیرت ایمانی به امانت‌نگری در جهان هستی می‌رسد و همه چیز از جمله خود را امانت خداوند می‌داند. پس در مواجهه با همه چیز و در استفاده از همه امور، راه امانت‌داری را می‌پیماید و چنین حزم و احتیاطی تقوا است. اصول منشور اخلاقی در اسلام، در همه حرفه‌ها مشترک است؛ ولی تفاوت حرفه‌ها در فروع است. بدین ترتیب، اصولی را که از منابع اسلامی به دست می‌آید، می‌توان در تمامی حرفه‌ها جاری ساخت. پس باید اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه‌های آموزش در سازمان قرار گیرد.

مصطفی دلشادتهرانی، پیرامون بحث اخلاق حرفه‌ای در نهج‌البلاغه می‌گوید: امیرالمومنین علی(ع) زمانی که می‌خواهند روایت انسان‌ها را نسبت به دنیا اصلاح کنند می‌فرمایند «نگاهتان به دنیا نگاه پارسایان روی‌گردان از آن باشد» بنابراین در درجه اول باید فهم خود را نسبت به دنیا اصلاح کنیم.

وی در خصوص نگاه امام علی(ع) نسبت به اخلاق حرفه‌ای گفت: نگاه علی(ع) نسبت به اخلاق حرفه‌ای را می‌توانیم در ۵ آموزه نگاه به خدا، نگاه به خود، نگاه به کار و مسئولیت، نگاه به مردمان و نگاه به مسئولان خلاصه کنیم.

نگاه به خدا، یک نوع خداشناسی است. خداشناسی در رفتار ما تاثیر می‌گذارد. کسی که به بازخواست شدن در روز قیامت باور داشته باشد، اقدام به انجام هر کاری نمی‌کند. بنابراین نوع معرفت‌شناسی نسبت به هستی، معاد و خدا به شدت در رفتار سازمانی افراد تاثیر می‌گذارد. به عنوان نمونه، امیرالمومنین وقتی می‌خواهند نگاه مالک‌اشتر را به خدا تصحیح کند، می‌فرمایند «تو بالا سر کسانی هستی و آنها را اداره می‌کنی. سرپرست بالای تو هم از تو بالاتر است ولی خدا بالای سر کسی است که تو را بر سر کار گذاشته است و رئیس اصلی خداست». اگر به همین مقدار توجه کنیم بسیاری از رفتارهای ما اصلاح می‌شود.

این استاد دانشگاه افزود: حضرت در جای دیگری به مالک فرمودند «در جایگاه قدرت به هیچ وجه خود را در مرتبه و منزله جنگ با خداوند قرار نده، مبدا خود را در مقام جنگ با خدا قرار بدهی، چرا که طاقت تحمل کیفر خداوند را نداری». حال این پرسش مطرح می‌شود که جنگ با خدا در آموزه‌های امام علی(ع) چگونه معنا می‌شود؟ امام باور داشتند کسی که در مقام قدرت به مردم ظلم کند، اعلام جنگ با خداوند کرده است. خداوند او را دادگاهی می‌کند و در این دادگاه از هیچ کس هیچ عذری پذیرفتنی نیست.

نگاه به خود باید منوط به بندگی خدا باشد فرض کنید کارگزاری کسی را بر کاری بگمارد و آن فرد اموال مردم را حیف و میل می‌کند. این کارگزار باید در برابر خداوند پاسخگو باشد که چرا چنین فردی را بر سرکار گذاشته است. هیچ ظلمی از جایگاه قدرت به مردم از جانب خدا پذیرفتنی نیست. پس اگر این تفکر به زیرساخت فکری افراد تبدیل شود، دیگر نمی‌توانیم هر کاری انجام بدهیم و افراد ناشایست را بر سر کار بگذاریم و از آنها حمایت کنیم.

وی در ادامه با اشاره به عهدنامه مالک‌اشتر گفت: امام علی(ع) می‌فرمایند «هیچ چیز مانند برپا داشتن ستم، نعمت خدا را دگرگون نمی‌کند و کیفر خدا را نزدیک نمی‌کند» اگر نگاه ما اینگونه شود، دیگر اجازه نمی‌دهیم نادان‌ها بر سرکار بمانند و دارایی‌های مردم را چپاول کنند.

دلشاد در توضیح دومین رکن اخلاق حرفه‌ای از نگاه امام علی(ع) گفت: نگاه به خود، در جایگاه حرفه‌ای باید منوط به بندگی خدا باشد. قدرت و سوسه‌کننده است. امام علی(ع) خطاب به مالک اشتر می‌فرمایند «اگر قدرت نخوتی در تو پدید آورد، آنگونه که خود

را بزرگ بشماری، آن زمان به عظمت و بزرگی حکومت خداوند بنگر. این تفکر تو را اصلاح خواهد کرد و رفتار و مناسبات را درست می‌کند».

قدرت ممکن است عارضه طماع یعنی عصیان و سرکشی، تندى و تیزی و دور شدن از عقل را در آدمی ایجاد کند. انسان باید خود را بنده خدا ببیند. برای همین امام در ابتدای همه نامه‌های خود به عبد بودن در برابر خداوند اشاره می‌کند. دلشاد تهرانی گفت: امیرالمومنین نسبت به کار و مسئولیت، نگاه مسئولانه و امانت‌دارانه داشتند. ایشان در نامه نهج‌البلاغه می‌فرمایند «مسئولیت برای تو طعمه نیست» پس باید به کار امانت‌دارانه و پاسدارانه نگاه کنید و فکر نکنید که اینجا آمده‌اید که چیزی را برای خود ذخیره کنید.

نگاه مسئولین باید خیرخواهانه باشد

چهارمین زیرساخت در بحث نگاه‌شناسی، مردم هستند. امیرالمومنین (ع) در عهدنامه مالک می‌فرمایند «وجودت را لبریز از عشق به مردم کن» به اعتقاد ایشان کسی که نمی‌تواند به مردم خدمت کند، زیرساخت لازم برای اخلاق حرفه‌ای را ندارد. امام در همان نامه می‌فرمایند «مبادا مانند جانوران درنده‌خوی شوی و خوردن را غنیمت بشماری».

حکام نباید بی‌احترامی و ظلم کنند. مردم یا برادر دینی تو هستند یعنی همانند تو در آفرینش هستند یعنی انسان هستند. امام معتقد بودند نباید انسان‌ها را و شهروندان را درجه اول و دوم کرد. وقتی کسی ولو با هر عقیده‌ای به سازمانی رجوع می‌کند، باید به او خدمت کرد.

با اشاره به حساسیت امام علی (ع) نسبت به جرم: امام توصیه می‌کنند که با مردم با حسن ظن برخورد کنید. به عنوان نمونه اگر فروشنده هستید و خریداری از شما کالایی خرید اما اگر پشیمان شد و خواست آن کالا را عوض کند صاحب مغازه باید با حسن ظن با مشتری برخورد کنید و بدون هیچ سوال و جوابی کالا را پس بگیرد.

با اشاره به منع تحقیر مردم در آموزه‌های نهج‌البلاغه؛ اجازه تحقیر کردن در اخلاق حرفه‌ای وجود ندارد در حکومت حضرت کارگزاران حق نداشتند در سخت‌ترین شرایط مردم را تحقیر کنند. امام «جاریه بن قدامه» را برای دفع شورشى فرستاد و به او فرمود «برو با پروا داشتن از خدای که بازگشت همه به سوی اوست» و در مکتوبی که برای وی نوشتند به او سفارش کردند که به هیچ وقت مسلمانان و غیر مسلمانان را تحقیر نکن.

بنابراین، از نظرگاه امام، نگاه مسئولان باید خیرخواهانه باشند و هر کس در سازمانی قرار می‌گیرد باید خیر سازمان را بخواهد. امیرالمومنین به مالک می‌فرمایند «گزیده‌های تو باید از کسانی باشند که بیش از همه سخن تلخ را به تو بگویند و زمانی که خلاف می‌کنی و تصمیم غلط می‌گیری کمترین یاری را به تو برسانند».

عوامل پایه‌ای اخلاق حرفه‌ای

یکی از صاحب‌نظران این نظریه به نام زیونتس در مقاله‌ای عواملی را به منزله عوامل پایه‌ای برای اخلاق حرفه‌ای برمی‌شمارد که عبارت‌اند از:

الف: استقلال حرفه‌ای اخلاق علمی

این عامل مانند اخلاق در هر نظام حرفه‌ای دیگر باید منعکس‌کننده هنجارهای درونی حرفه و احساس تعهد اخلاقی از سوی خود حرفه‌ای‌ها و نهادهای تخصصی آنها باشد، نه آنکه در قالب بایدها و نبایدهای اخلاقی به آنها تحمیل و قبولانده یا گوشزد شود. برای مثال، یک مدیر باید در حرفه خود مسائلی مانند صداقت، دقت، قابل اعتماد بودن، گشوده بودن به فضای انتقاد و ارزیابی، پرهیز از جزمیت، احترام به زیردستان و اطرافیان، توجه به حریم خصوصی و مسئله حفظ اسرار افراد را سرلوحه خویش قرار دهد.

ب) خودفهمی حرفه‌ای

پایه و اساس اخلاق، خودفهمی حرفه‌ای است. افراد تنها با فهمی از کار و فعالیت حرفه‌ای خود، فلسفه آن و نسبتش با زندگی مردم است که به درک اخلاقی از آن نائل می‌آیند و در نتیجه، در مناسبات خود با طبیعت و جهان پیرامون خود، نوعی احساس درونی از تعهد به آن ارزش‌ها پیدا می‌کنند.

ج: عینیت‌گرایی، بی‌طرفی و عدم جانب‌داری

از مهم‌ترین اصول اساسی که در اغلب اسناد و مباحث مربوط به اخلاق حرفه‌ای علمی مورد تأیید قرار می‌گیرد، رعایت عینیت‌گرایی و بی‌طرفی است. فردی که اخلاق حرفه‌ای را در زندگی شغلی‌اش به کار می‌گیرد، نباید جانب‌داری غیرعقلانی نسبت به منبعی که دارای صفات غیراخلاقی است نشان دهد.

د) فراتر رفتن از مفهوم معیشتی

تا زمانی که فردی درگیر مسائل فیزیولوژیکی باشد، توجه به مسائل دیگر کم‌رنگ‌تر خواهد بود. معنای اخلاق حرفه‌ای با عبور از مفهوم معیشتی آن به عرصه ظهور می‌رسد. زمانی که افراد در فعالیت و کسب‌وکار حرفه‌ای خود از سطح گذران زندگی مادی فراتر می‌آیند، دست کم سه سطح دیگر از فعالیت‌های علم و فناوری برای آنها معنا می‌یابد: ۱. احساس کارآیی، اثربخشی و تولید کیفیت به عنوان ارزش افزوده؛ ۲. احساس خدمت به مردم و مفید واقع شدن؛ ۳. احساس رهاسازی از طریق بازتوزیع فرصت‌ها و نقد قدرت .

ضرورت ترویج اخلاق حرفه‌ای در سازمان

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.

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. با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، لازم است در سازمان‌ها افزون بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، ایجاد روحیه تعاون، کار مشترک و دسته‌جمعی و به ویژه اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه‌های آموزش در سازمان قرار گیرد.

از آنجا که منشور اخلاقی در هر سازمان طی فرایند گفت‌وگو و مشارکت تمامی کارکنان و رؤیسان به وجود آمده است، به منزله یک میثاق عمومی سازمان پذیرفته شده است. به تدریج سازمان گسترش این اصول را جزو اهداف خود می‌پذیرد. بدین منظور، شیوه‌های مختلفی برای آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به وجود آمده است که یادگیری مستقیم، رایج‌ترین آنهاست؛ اما این شیوه نشان داده است که کارآیی لازم را ندارد. پس با توجه به اینکه ترویج اخلاق در سازمان، به معنای یادگیری سبک خاصی از زندگی سازمانی است، باید به شیوه‌های غیرمستقیم مانند آموزش‌های حین عمل و آموزش‌های اجتماعی و فرهنگی، توجه بیشتری شود.

اما جدای از نوع آموزش، به منظور تعیین محتوای آموزشی، سازمان باید نیازهای آموزشی را از مقایسه میان وضع موجود و وضع مطلوب (با آنچه لازمه پاسخ‌گویی به منشور اخلاقی و اهداف سازمان است) مشخص کند. برای تعیین وضع موجود (میزان پایبندی کارکنان به اخلاق حرفه‌ای سازمان) و حتی برای تعیین وضع مطلوب (دیدگاه کارکنان به عنوان افرادی آگاه به شرایط سازمانی برای ارائه مؤلفه‌هایی کاربردی) لازم است از تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای حمایت کرد.

منشور اخلاقی هر سازمانی، از اشتراک عمومی همه اعضای سازمان در مورد اصول و قواعد اخلاقی خاصی که در جهت بهبود و توسعه فعالیت‌های سازمانی است، به دست می‌آید. در صورتی که اگر بخواهیم ارزش‌های خاصی را به صورت

پذیرش همگانی در آوریم، باید در ابتدا از توسعه آگاهی‌ها و دانش‌های مرتبط شروع کنیم. سپس به تدریج نگرش‌ها را تغییر، و در نهایت به عنوان خروجی، رفتارها را تحت تأثیر قرار داد.

وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان

پنیو اعتقاد دارد که اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که ضمن مطالعه ارتباط شغل‌ها، به بیان مسئولیت‌های اخلاقی سازمان، تشخیص و حل مسائل اخلاقی در حرفه‌های گوناگون می‌پردازد. او وظایف مدیران را در اخلاقی کردن سازمان این‌گونه برمی‌شمارد:

الف) ارزشیابی عملکردهای اخلاقی کارکنان؛

ب) اخلاقی کردن هدف‌های سازمان؛

ج) اشاعه ارزش‌ها و مسائل اخلاقی در سازمان؛

د) اخلاق‌ورزی در زندگی شخصی؛

ذ) اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای در شغل؛

و) برخورد عقلانی و روشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش‌آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها؛

ه) عنایت خاص به آموزش اخلاق حرفه‌ای

ی) تهیه و تدوین منشور اخلاقی مربوط به سازمان با مشارکت همه اعضای سازمان؛

مشکلات و موانع اخلاق حرفه‌ای

ارزش‌مداری به جای مسئله‌محوری

بسیاری از مشکلات، ناشی از نگرش سنتی ما به اخلاق است. ما در نگرش سنتی خود به معضلات اخلاقی صرفاً فضیلت‌محور یا ارزش‌مدار هستیم نه مسئله‌محور؛ جهت‌گیری ما فضیلت‌گرایانه است، نه کارآمدی. ورود ما به معضل اخلاقی، صرفاً موعظه‌ای، تبشیری و اندازی است. در حالی که برخورد صحیح و مؤثر با معضلات اخلاقی به تخصص و مهارت نیاز دارد.

رویکرد فضیلت‌گرایانه ما را وامی‌دارد تا در مواقع رویارویی با معضلات اخلاقی، صرفاً احکام و فضیلت‌های اخلاقی را یادآوری کرده، بر آن اصرار کنیم. در چنین مواقعی، تا می‌توانیم از احساسات و عواطف خود خرج می‌کنیم، اما برای حل معضل، ذره‌ای مهارت به خرج نمی‌دهیم. فضیلت‌گرایی، یک رویکرد نیست، بلکه یک نوع موضع‌گیری و نهایتاً

یک نوع نگرش است. رویکرد، غیرشخصی و روشمند بوده، ناظر به درک درست مسئله و در نهایت حل معضل است. همچنین، رویکرد، مبتنی بر «توصیف تعلیلی» موضوع است و در مسیر خود از معیارها و ابزارهای علمی و سنجش‌گر سود می‌برد؛ اما نگرش، موضع‌گیری شخصی است و اساساً ناظر به حل مسئله نیست. با جهت‌گیری مسئله‌محور، ذهن، بی‌آنکه به بیراهه برود، فقط همان را می‌یابد و همان‌قدر و همان‌گونه می‌یابد که به کار حل مسئله می‌آید.

غفلت از عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای

در دانش مدیریت این مسئله کاملاً روشن است که عوامل محیط بیرون سازمان، به ویژه عوامل محیط جهانی کمتر در دسترس سازمان بوده و امکان تأثیرگذاری یا کنترل این دسته عوامل تقریباً ناممکن است؛ اما با وجود این، در مقام تحلیل مسائل داخلی سازمان، از آن غافل نیستند. کمترین فایده‌ای که درک این عوامل دارد این است که ما را در اخذ استراتژی و خط مشی سازمانی، واقع‌بین‌تر و در نتیجه موفق‌تر خواهد کرد. در حوزه اخلاق حرفه‌ای نیز، لاقلاً در مقام تبیین و تحلیل معضلات اخلاقی سازمان، از عوامل فردی، سازمانی و محیطی نباید غفلت کرد. غفلت از این عوامل در تحلیل و تبیین علل معضل اخلاقی، ما را دچار تحویلی‌نگری و غیر واقع‌گرایی می‌کند که نتیجه‌ای جز ناکامی در پی نخواهد داشت.

"پنیو" عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای را به سه جنبه تقسیم می‌کند:

- ۱- جنبه فردی: یعنی ویژگی‌ها و خصوصیات فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبه فردی هستند. مسلماً فردی که فاقد صلاحیت‌های اخلاقی شایسته از لحاظ فردی باشد، از معیارهای اخلاق حرفه‌ای متناسبی نیز برخوردار نخواهد بود.
- ۲- جنبه سازمانی: عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و رویه‌ها، جو و فرهنگ سازمانی در این حیطه قرار می‌گیرند. بدیهی است که نا مطلوب بودن عوامل مزبور، عامل تهدیدکننده اخلاق حرفه‌ای خواهد بود و بالعکس.
- ۳- جنبه محیطی: عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آنها، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ایست.

افزون بر این، کمبود امکانات و ابزار کار، نامناسب بودن ابزار، فضای نامناسب کاری، حجم کاری مازاد بر توان کارمند، محیط شلوغ اداره و رخنه‌های قانونی بر معضلات اخلاقی دامن می‌زنند؛ بی‌ثباتی اقتصادی، بی‌ثباتی سیاسی، دردهای

مزمّن فرهنگی - تاریخی مانند استبدادزدگی که به شدت با فرهنگ مشارکتی و کار تیمی ناسازگار است، آموزش‌های نادرست اجتماعی مانند مسئولیت‌گریزی و تنبلی در کار را نوعی زرنگی تلقی کردن، وضعیت نابرابر رقابت جهانی که تهدیدکننده اخلاق کسب‌وکار است. و دیگر عوامل این چینی، بی‌گمان در وضعیت اخلاقی سازمان تأثیرگذار است.

رفتار کلیدی برای داشتن اخلاق حرفه‌ای

در هر نوع مدیریتی، توجه به سه مفهوم «مسئولیت اجتماعی»، «تعهد اجتماعی» و «انطباق‌پذیری اجتماعی» که به رغم درصدی تشابه معنایی، مرزبندی مشخصی با هم دارند، حائز اهمیت است.

یک مدیر از یک طرف در فعالیت‌ها، باید برابر با قانون، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها، استانداردهای حقوقی و اقتصادی و... عمل کند، تا «تعهد اجتماعی» خود را به جا آورده باشد، یعنی هنگامی که یک سازمان مسئولیت‌های قانونی خود را در فعالیت‌ها لحاظ می‌کند، به تعهد اجتماعی (Social obligation) خود عمل کرده است. از طرف دیگر باید فراتر از قانون و علم اقتصاد به دنبال اهداف بلندمدتی باشد که برای جامعه مفید است و این بستگی به مهارت‌های اداری بالایی نیز دارد که مدیران سطوح بالا باید واجد آن باشند، تا به مسوولیت‌های اجتماعی خود عمل کرده باشند. این حوزه مسوولیتی، ملاحظات اخلاقی را نیز در بر می‌گیرد. مثلاً انجام کارهایی که باعث بهبود وضع جامعه می‌شود و اجتناب از کارهایی که وضع جامعه را بدتر می‌کند، در این حیطه قرار می‌گیرند. به عنوان مثال رواج سزارین و سقط‌های غیردرمانی، بار بیماری‌ها را در حال و آینده بیشتر می‌کند و وضع سلامت مادر و کودک را مختل می‌کند، بنابراین مبادرت به این امور، ولو در مواردی تناقض قانونی هم نداشته باشد، به دور از اخلاق حرفه‌ای است.

در کنار این دو مفهوم، انطباق‌پذیری اجتماعی (Social adaptability) نیز مطرح است و آن به توانایی‌های انطباق و پذیرش شرایط اجتماعی در حال تغییر اشاره دارد. این موضوع هم در فرهنگ‌های مختلف به صور گوناگونی اعمال می‌شود. مثلاً در کشور ما که به دنبال استقرار گفتمان مسلط انقلاب اسلامی در عرصه‌های مختلف اداره جامعه هست، همراهی با موج‌ها تا جایی مجاز است که به اصول و ارزش‌های دینی و ملی، خللی وارد نشود. البته در این راستا، از موج‌ها به عنوان یک فرصت، برای ترویج اصول تا حد امکان باید بهره‌جست. انطباق‌پذیری اجتماعی، عمل‌گرا تر از بقیه است و به همین جهت تمرکزش بر ابزارهاست و تأکیدش بر واکنش‌ها و رخدادهاست و با الگوهای

اجتماعی هدایت می شود و به دنبال آن است که در کوتاه مدت و میان مدت تصمیم گیری صورت گیرد. پس می بینید که اخلاق حرفه ای در هر زمینه و تخصصی، کاربردهای خاص خود را دارد و مسئله ی مهمی است.

یک مدیر وقتی می تواند به مسئولیت اجتماعی خود عمل نماید که سازمان او در انجام وظایف قانونی و اهداف اقتصادی خود سرآمد باشد، در غیر این صورت مدیر نمی تواند به مسئولیت اجتماعی خود عمل نماید. در واقع با ورود به حوزه مسئولیت اجتماعی، یک چارچوب اخلاقی به آن اضافه می شود. مسئولیت اجتماعی جنبه های عملی، اخلاقی، محیط کار، رفتاری، به روز کردن سیاست ها و خط مشی ها و رویه ها و راهکارهای حل مشکلات و ... را پوشش می دهد. البته مسئولیت اجتماعی، به علت همین مسئله اخلاق و ارزش ها، در جوامع و فرهنگ های گوناگون در برخی ابعاد، تعاریف و تفاسیر متفاوت و متمایزی دارد.

اخلاقیات را نمی توان مستقیم مدیریت کرد، مثلاً رفتار مدیر سازمان بر کارکنان و محیط کار به شدت تأثیر می گذارد، اولویت های اهداف استراتژیک مانند حداکثر کردن سود، افزایش سهم بازار، کاهش هزینه ها و ... خود تأثیر زیادی در اخلاق کارکنان دارد، حال باید توجه داشت که قوانین و مقررات مستقیماً بر رفتارهای افراد در جهت اخلاقی تر شدن به گونه ای که ضرر و زیان ناشی از رفتارهای بد اجتماع به حداقل برسد، مؤثر است. با توجه به آنچه که گفته شد، ضرورت نهادینه شدن مسئولیت اجتماعی، به صحنه مشارکت آوردن مردم با کار تیمی و بهبود و تداوم کیفیت زندگی و محصولات و بهره گیری از فن آوری پیشرفته و به روز است.

یک اصل مهم دیگر اینکه؛ همچون سایر فرایندهای مبتنی بر فعالیت های اجتماعی بشری، هیچ چیز نمی تواند برای همه مناسب باشد. بنابر این در کشورهای مختلف، ارزش ها و اولویت های متفاوتی وجود خواهند داشت که چگونگی عمل به مسئولیت پذیری را شکل خواهند داد. نگاه و جهت گیری مدیریت قرن بیست و یکم به سمت تحقق مسئولیت پذیری اجتماعی و به بیانی دیگر به سوی ارزش هاست. در این نوع مدل مدیریتی، سازمان ها هم به سود و بازدهی خود فکر می کنند و هم در پی خیر و صلاح مردم هستند.