

**عنوان دوره :**

**اخلاق حرفه ای و رفتار سازمانی در محیط کار**

**مؤلف کتاب: مؤلف: جاوید سبحانی اوغول بیک**

**ساعت دوره : 20 ساعت**

**معاونت فرهنگی دانشجویی**

**سال1403**

**\*\* سازمانهای حرفه ای :**

**یکی از مسایل اساسی جوامع بشری اخلاق حرفه ای است که نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت به حساب می آید و می توان اخلاقی بودن در حرفه را حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش دانست. رعایت اخلاق حرفه ای در محیط کار و زندگی منافع بسیار زیادی برای اجتماع دارد، اعم از منافع عملکردی و منافع اخلاقی. ویژگی های تعریف شده برای اخلاق حرفه ای عواملی مانند: دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و مواردی از این دست می باشد. اخلاق همانگونه که از احساسات و باورهای فرد متأثر می شود تابعی از ارزش ها، هنجارها و قوانین حاکم بر جامعه است. سازمانهای حرفه ای سازمانهایی هستند که با همدیگر فن و مهارت را یاد می گیرند، خصاصت به خرج نمی دهند. در انتقال فن و مهارت به همدیگر نمی گویند، من کلی زحمت کشیدم اینها رو به دست آوردم، این مربوط به خود من است و خودت برو به دستش بیار،به من ارتباطی ندارد. یک سازمان حرفه ای سازمانی است که اهدافش را مشخص می کند برای آینده که قرار است چه برنامه ی فروشی داشته باشیم. یک سازمان حرفه ای سازمان اخلاق مدار است، به آن چیزی که می گوید اعتقاد دارد، صادق است، راستگو است، در حیطه ی خدمت به دیگران کار می کند. چرا؟ . چون به این اعتقاد رسیده اند که اگر هدف شما حتی پولدار شدن است مسیر بلند پولدار شدن مسیر اخلاق و برندیگ حرفه ای است. سازمان حرفه ای سازمانهایی هستند که کشورمان را توسعه می دهند، بشریت را توسعه می دهند و برای همگان خوب است.**

**سازمان، یک ساختار رسمی از کارهای هماهنگ و برنامه ریزی شده است که مستلزم وجود دو یا چند نفر است تا یک هدف مشترک یا معمولی را تامین نمایند.**

**ویژگی های سازمان اخلاق مدار:**

**مواجهه عادلانه در توزیع فرصت ها و امکانات:**

**در سازمان نه تنها تبعیض نباشد، بلکه احساس تبعیض (چه واهی و چه واقعی) نیز نباشد. سازمان باید در همه ی شئون حرفه ای به گونه ای باشد که کارکنان و سهامداران آن احساس ارزشمند بودن داشته باشند.**

**نقد پذیری:**

**ایجاد سیستمی برای اخذ دیدگاه ها، تحلیل آنها و ارائه پاسخ و اقدام مقتضی نسبت به انتقادات و پیشنهادات**

**پیش بینی پذیری:**

**سازمان به لحاظ سیاست گذاری و برنامه ریزی رفتار آن به گونه ای باشد که ذینفعان بتوانند بر مبنای استحکام و ثبات سیاست ها و رویه های سازمان، قدرت پیش بینی و برنامه ریزی داشته باشند.**

**تامین امنیت شغلی:**

**تعریف سنتی امنیت شغلی، یک تعریف حقوقی و قانونی است یعنی تداوم شغل در چارچوب قرارداد یا قانون مگر به ادله محکمه پسند. در حالی که تعریف جدید امنیت شغلی چنین است: توانمند سازی منابع انسانی یک سازمان به گونه ای که در این حرفه یا حرفه های مشابه همیشه به این فرد نیاز باشد.**

**تقویت چابکی سازمانی و ایجاد زمینه برای افزایش چابکی کارکنان:**

**چابکی به معنای تغییر جهت در حین سرعت است. سازمان چابک سازمانی است سریع، دقیق، بهره ور، منعطف و به روز در تصمیم گیری و اجرا .**

**امانتداری:**

**امانتداری، رفتار ارتباطی با امری است مبتنی بر استفاده بهینه از آن امر، استفاده بهینه به مفهوم اقتصادی با کارایی و اثر بخشی ارتباط پیدا می کند. جمع کارایی و اثر بخشی هم یعنی بهره وری. بنابراین مفهوم امانتداری در اخلاق حرفه ای به بهره وری مربوط می شود. مواجهه حقوق با امانتداری یک مواجهه حداقلی است اما مواجهه اخلاقی با امانت داری یک مواجهه حداکثری است.**

**حرفه و تمایز آن از کار :**

**اشتغال، روزی به دست آوردن از طریق اشتغال و اختیار در کار و اشتغال از مولفه های حرفه هستند. حرفه در واقع، مجموعه ای از فعالیت تولیدی و آبادگرایانه می باشد که به ازاء مزد(نقدی یا جنسی) با میل و اراده صورت می گیرد.**

**\*\* اخلاق :**

**اخلاق جمع خلق و به معنای نیرو و سرشت باطنی است که فقط با دیدی بصیر قابل درد است. اخلاق به عنوان منشوری برای تسهیل در امور و هدایت کارها استفاده می شود. دانش ناظر بر اخلاق دارای دو سطح معرفتی علم اخلاق و فلسفه اخلاق می باشد. اخلاق یکی از عمده ترین دغدغه های جامعه ی بشری است.**

**اخلاقیات عبارت است از شیوه برخورد با خوب و بد با توجه به تعهدات ارزشی، اعتقادی و اخلاقی فرد و جامعه. به عبارت دیگر، می توان گفت اخلاقیات نشان دهنده بینش انسان در مورد جهان و آدمیان است و عدالت و انصاف از جمله مفاهیمی است که بر اساس همین بینش تعریف و تبیین می شود.**

**\*\* تفاوت اخلاق و قانون**

**1) اخلاق کلی تر از قانون است و همه ی ابعاد زندگی انسان، اعم از بعد اجتماعی و بعد خصوصی را شامل می شود درحالی که، قانون اساساً جنبه ی اجتماعی دارد و کاری به زندگی خصوصی و حریم خصوصی افراد ندارد. در نتیجه، اخلاق از طریق نظارت فردی بر جامعه کنترل دارد اما قانون ناظر بر کل جامعه است.**

**2) اخلاق اکثراً ایجابی و توصیه ای است اما قانون جنبه الزام دارد.**

**3) در اخلاق، نحوه ی اعمال توصیه می شود اما در قانون، تعیین تکلیف می شود.**

**4) معمولاً قانون مبتنی بر اخلاق نوشته می شود. اما ممکن است برخی از قوانین بر خلاف اخلاق باشند.**

**5) اخلاق ضمانت اجرایی ندارد اما قانون، ضمانت اجرایی دارد.**

**6) قانون معمولاً صلاح و نفع اکثریت را در نظر می گیرد اما اخلاق، خصوصیات برتر و آرمانی را در نظر می گیرد.**

**7) اخلاق جنبه ی درونی دارد و بر فضایل و رذایل انسان متمرکز است در حالی که قانون، جنبه ی بیرونی دارد و صرفاً بر اعمال و عملکرد آن ها نظارت دارد.**

**اخلاق حرفه ای یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن حفظ و اشاعه ارزش ها در جامعه در زمان مناسب است. زندگی کردن بر اساس اصول اخلاقی همه ابعاد زندگی فردی و اجتماعی را فرا می گیرد.**

**\*\* ویژگی های اخلاق حرفه ای :**

**1) تعهد داشتن: تعهد داشتن به معنی احترام به اخلاق و ارزش های حرفه ای و رعایت همگی و همیشگی آنها و درک و رعایت اصول و رموز انسانی و حرفه ای است.**

**2) تخصص و تجربه داشتن: حاصل علم و تجربه تخصص است. تخصص در واقع، بیانگر مجموعه ای از معلومات، مهارت ها، دانش، اطلاعات و آگاهی ها و روز آمد کردن آنها است که باعث بهره وری بیشتر و نتیجه گیری بهتر می شود.**

**3) تعلق و آشتی: علاقه، دلبستگی، عشق ورزی، انگیزه، روحیه حرفه ای باعث شادابی و پویایی و امیدواری می شود و بزرگترین نیروها برای تحول در حرفه را به وجود می آورد.**

**4) تداوم: پایداری و ماندگاری در حرفه و حفظ ارتباطات با حرفه ای ها سبب وسعت دید، احاطه حرفه ای، افزایش اعتبار و ایجاد حس اعتماد در مخاطبان می شود و پیوند مناسب میان گذشته و حال و آینده موثر است.**

**5) تحول حرفه ای: تحول حرفه ای به مثابه جریان یافتن خون تازه ای در رگ های زندگی حرفه ای است که باعث طراوات،شادابی، اثر بخشی و ثمربخشی و نوآوری می شود.**

**6) تکامل حرفه ای: تکامل حرفه ای یا همان توسعه ذهنی نتیجه کمال جویی همیشگی حرفه ای ها است و بالاترین سهم را در سبد حرفه ای بودن دارد.**

**7) توکل: توکل یعنی ایمان و اعتقاد و باور نسبت به قدرتی فراتر از همه قدرت ها که می تواند در اوج قله پیروزی و بالندگی (خطر غرور و سرمستی) و عمق دره شکست و درماندگی ( خطر خودباختگی)، کمک رسان انسان حرفه ای باشد. توکل یکی از اصول اخلاق حرفه ای در کسب و کار است.**

**« کادوزیر» درباره ی ویژگی های افرادی که اخلاق حرفه ای دارند موارد زیر را بیان می کند:**

**مسئولیت پذیری : در این مورد فرد پاسخگوست و مسئولیت تصمیم ها و پیامدهای آن را می پذیرد ، سرمشق دیگران است، حساس ، اخلاقمند، به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می دهد، برای ادای تمام مسئولیت خویش کوشاست و مسئولیتی که بر عهده می گیرد با تمام توان و خلوص نیت انجام می دهد.**

**برتری جویی و رقابت طلبی: در تمام موارد سعی می کند ممتاز باشد و اعتماد به نفس دارد، به مهارت بالایی در حرفه ی خود دست پیدا می کند، جدی و پرکار است. به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود است و سعی نمی کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد.**

**عدالت و انصاف: طرفدار حق است، در قضاوت تعصب ندارد، بین افراد از لحاظ طبقه، فرهنگی و اجتماعی و نژاد، اقتصادی و قومیت تبعیض قائل نمی شود. همدردی با دیگران دلسوز و رحیم است. در مصائب دیگران شریک می شود و از آنان حمایت می کند.**

**مهمترین اصول راهبردی که می توانند منشأ شکل گیری مولفه های کاربردی اخلاق حرفه ای (اسلامی) شوند، عبارتند از :**

**الف) کرامت انسانی .**

**ب) آزادی فردی .**

**ج) عدالت اجتماعی در مفهوم عام قرار دادن هر امری در جایگاه شایسته ی آن .**

**د) امانت ورزی در دو سطح امانت داری بینش امانت نگری**

**هدف از توسعه سازمانی، هم بهبود زندگی(شغلی) فرد و هم بهبود کارکرد سازمان است. توسعه سازمانی تلاشی پی گیر، منسجم و کاملاً برنامه ریزی شده است که به منظور بهبود و نوسازی نظام صورت می گیرد. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه ای در توسعه ی سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی(میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع ( از جمله منابع انسانی) به میزان آموزش اخلاق حرفه ای در سازمان توجه شود.**

**یکی از ابعاد بسیار مهم اخلاق کار، بعد روان شناختی آن است؛ زیرا اخلاق متغیری است که آگاهی و اراده ی فردی نقش محوری در آن ایفا می کنند. بسیاری از اندیشمندان برای بهبود اخلاق کار، بر نظریه های رفتاری تاکید داشته اند. هرگاه فردی کار اخلاقی انجام دادو از سوی جامعه تشویق شد، احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر تقویت می شود.**

**اخلاق در سازمان ها را با دو رهیافت می توان بررسی کرد: 1) رهیافت مدیریت منابع انسانی که بر اخلاقی بودن افراد در مشاغل تاکید می کند. چنین رهیافتی پیشینه ی طولانی در سنت شرقی و غربی دارد. در منابع اخلاق و آداب حرفه ای، غالباً با اخلاق مدیران، اخلاق پزشکان و اخلاق مهندسان روبه رو می شویم.2) رهیافتی که برآن است منابع انسانی در کنار سایر مولفه ها و عناصر، بخشی از هویت سازمانی است و رفتار اخلاقی منابع انسانی در گرو عملکرد اخلاقی سازمان است.**

**سازمانی اخلاقی است که اهداف، وظایف و ساختار خود را به ممیزی اخلاقی بسپارد و مناسبات سازمانی خود را با همه ی عناصر محیط داخلی و خارجی گروه های ذی نفع، اخلاقی کند.**

**نامهربانانه ترین واکنش به اخلاق سازمان، سپردن آن به روبط عمومی است.**

**\*\* موانع رشد اخلاق حرفه ای در سازمان ها، موسسات و محیط های کسب و کار**

**1) فقدان نگرش راهبردی به اخلاق حرفه ای :**

**اخلاق حرفه ای در نگرش راهبردی، عبارت است از: مسئولیت پذیری سازمان در قبال حقوق همه ی عناصر محیطی اعم از داخلی و خارجی که نقشی راهبردی در موفقیت آتی سازمان دارد. نگرش غیر راهبردی، تصوری ناقص، نارسا و حداقل گرایانه از اخلاق حرفه ای است که جامعیت را از آن می ستاد و آن را به سطح مسئولیت اخلاقی فرد در شغل خویش پایین می آورد. در این صورت رویکرد مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه ای، جایگزین رویکرد راهبردی می شود.**

**2) فرافکنی : یعنی نادیده انگاشتن نقش خود و تاکید شدید بر نقش عوامل محیطی است.**

**3) فقدان انگیزش: انگیزش و اخلاق با یکدیگر هم بستگی دارند. فقدان انگیزش مانع از ترویج اخلاق در موسسه یا سازمان می شود. نتایج غیر اخلاقی ، انگیزه اخلاقی را از بین می برد.**

**انگیزش کارکنان و افزایش رضایت آنها مسئله مهمی برای سازمانها و کسب و کارها است. مسئولیت در برابر اولیای دین، بزرگ ترین مسئولیت انسانها باشد، هر چند مسئولیتی است در شعاع مسئولیت خداوند و مستقل از آن نیست. به هر حال آدمی نسبت به ورودی ها و خروجی های روح خود مسئولیت دارد و یکی از وظایف روزانه او در قبال خودش، محاسبه و مراقبه است.**

**« یَا اَیُهَاالَذینَ آمَنوا اتَقُواللهَ وَ تَنَظُر نَفَسَ مَا قَدَمَت یَدَ وَاتَقُوا اللهَ إِنَ اللهَ خَبیرٌ بِما تَعمَلون.»**

**\*\*صفات اخلاقی کارکنان:**

**1) نظم و انضباط کاری :**

**انضباط کاری یعنی سامان پذیری، آراستگی، نظم و ترتیب و پرهیز از هر گونه سستی و بی سامانی در کار است. انضباط عبارت است از آموزش عادات و توانایی ها برای انجام یک وظیفه ی خاص.**

**یکی از شرایط لازم برای انجام امور از روی انضباط و برنامه داشتن، تخصص در حوزه و مسئولیت محوله است.**

**کسانی که سعه ی صدر داشته باشند، ظرفیت پذیرش رویدادهای گوناگون را دارند، اما کسانی که کوچک دل و کم ظرفیت باشند از سعه ی صدر برخوردار نیستند و کم تحمل و کم ظرفیت هستند.**

**2) پرهیز از شتاب زدگی و عجله :**

**پرهیز از شتاب زدگی و عجله یکی دیگر از صفات مطلوب کارکنان اثر بخش و کارآمد است. شتاب و عجله برای زودتر رسیدن به هدف یک صفت مذموم اخلاقی است و اگر چه برای همه ی اقشار در بخش های مختلف زندگی فردی و اجتماعی آثار سوء فراوان دارد، اما در کسب و کار، منشأ خطرات و زشتی های بیشتری خواهد بود. امام علی (ع) در فرمان خویش به مالک اشتر می فرمایند: « ای مالک، بترس از شتاب زدگی در کارها بیش از آنکه زمانش فرا رسد. »**

**\* آثار منفی شتاب زدگی: الف) طلب شر: از آنجا که فرد شتاب زده و عجول به خوبی راجع به عواقب و نتایج تصمیمات خود فکر نمی کند و نمی تواند خوبی و بدی آنها را تشخیص دهد، در نتیجه با اقدام و عمل خود گرفتار یک شر و سختی بزرگ می شود. در این خصوص از معصومین و حتی به صورت ضرب المثل نقل شده است که « عجله کار شیطان است.»**

**ب) پشیمانی: حاصل و نتیجه ی شتاب زدگی در کارها به ثمر نرسیدن آنها یا حتی خسارت و زیان مضاعف است، در نتیجه انسان را از کاری که انجام داده، نادم و پشیمان می کند. امام صادق(ع) می فرماید: « سلامت و آسایش با تأنی و آرامش است و با عجله ندامت و پشیمانی است.»**

**ج) شکست و ناکامی: افراد عجول در سایه ی شتاب زدگی می خواهند زودتر به مطلوب خویش دست یابند و در نیل به مطلوب خویش ناکام می ماند. حضرت علی(ع) می فرمایند:« شتاب زدگی را واگذارید، زیرا شتابکار به خواسته اش دست نیابد و پایان کارش پسندیده نباشد. »**

**راه های پیشگیری از شتاب زدگی:**

**الف) تأمل قبل از عمل: تأمل و اندیشه قبل از عمل از هرگونه عمل و اقدام، فرصتی است برای محاسبه و بازنگری دقیق همه ی جهات گوناگون کاری که به اجرا و انجام آن مصمم هستیم که آیا مقدمات لازم کار فراهم آمده است؟ آیا زمان انجام عمل فرا رسیده است؟ آیا تمایلات ما نسبت به انجام آن عمل مورد کنترل و تعدیل قرار گرفته است؟ امام علی(ع) می فرمایند:« در تمامی کارها اندازه بگیر، آنگاه ببر، بیندیش،آنگاه بگو، توجیه باش آنگاه به کار ببند.**

**ب) تعدیل حسن ظن به سء ظن: شتاب زدگی در برداشت ها و قضاوت ها و در نتیجه شتاب زدگی در تصمیمات و اقدامات است. چرا که ما را از درک صحیح واقعیت هایی که در مورد خودمان، سایرین و شرایط اجتماعی وجود دارد،باز می دارد.**

**ج) مشورت: مشاوره با افراد ذی صلاح، هم در کنترل تمایلات و هم در رفع محدودیت های علمی و فکری که دو عامل شتاب زدگی هستند، نقش بسیار تعیین کننده ای دارد. امام علی(ع) فرمودند: « هر که با خرمندان مشورت کند، به انوار خردهای آنها روشنی یابد.»**

**3) پذیرش انتقاد:**

**هم انسان ها به دلایل گوناگونی مانند محدودیت های فکری و علمی، تمایلات و خواهش های نفسانی و فراموشی در معرض خطا و اشتباه و لغزش قرار می گیرند که می تواند صدمات زیان باری در زندگی انسان به همراه داشته باشد. انسان باید از همه ی ابزارها و امکانات موجود برای شناخت خطاها و اشتباهاتش استفاده کند که یکی از مهمترین و موثرترین راه ها نصایح اطرافیان است. اصل نصیحت و انتقاد، ضامن بقا و سلامت جامعه به طور کلی است،در فضای کسب و کار هم این اصل برقرار است. در واقع، انتقاد پذیری و دریافت بازخورد لازم و تغییر رفتار مناسب بر اساس انتقادهای سازنده از ویژگیهای انسانهای سالم است. انتقاد درست، مثل چراغ یا آژیر خطری می ماند که به موقع اعلام خطر می کند تا فرد در رفتار خود تغییر لازم را بدهد.**

**4) امانتداری:**

**یکی از اصول اساسی اخلاق در حوزه ی کسب و کار، داشتن تلقی امانتداری از کار و مسئولیت است. یعنی هر یک از افراد جامعه مشغول هر کار و فعالیتی که هستند، باید کار و شغل خود را یک امانتی بدانندکه به آنها سپرده شده و او موظف است از آن پاسداری کند. خستگی ناپذیری در کار، فواید بسیاری دارد، از جمله نشاط و خشرویی، استحکام در کار، حضور ذهن، مداومت، امید. بنابراین، هر فردی به عنوان عضوی از سیستم انجام تکالیف و وظایف محوله،تکمیل کننده قسمتی از ساختار نظام است که در این صورت، خلائی در آن جایگاه ظاهر خواهد شد. حضرت علی(ع) در این خصوص می فرمایند:« آن کس که در عمل کوتاهی کند، دچار اندوه گردد.»**

**5) وقت شناسی(مدیریت زمان):**

**زمان با ارزش ترین منبع محدود و برگشت نا پذیری از بشر در اختیار دارد. زمان به معنای وقت تقویمی است که از طلا با ارزش تر است، زیرا قابل ذخیره سازی و دوباره به دست آوردن نیست. خیام، زمان را به پرنده ای که بر سر شاخه ها نشسته است تشبیه می کند. جنبه مهم زمان، تنظیم و استفاده از آن است. امروزه مدیریت زمان مسئله ای حیاتی است. معمولاً مدیریت موثر زمان یکی از شاخص های کلیدی برتری است. یکی از ویژگی های مشترک در میان تعاریف مدیریت زمان« برنامه ریزی رفتار» است . برنامه ریزی رفتار به تصمیم گیری ها در خصوص انجام کارها اولویت بندی کارها و مدیریت موثر و وقفه های احتمالی اشاره می کند.**

**\* نظریه برابری آدامز ، ابزاری قدرتمند برای ایجاد انگیزه در کارکنان در سازمانها :**

**ابزارهای مختلفی برای افزایش انگیزه کارکنان وجود دارد. در سال 1963، روان شناسی آمریکایی به نام جان استیسی آدامز، نظریه برابری آدامز را برای اولین بار ارائه کرد. این نظریه درباره ی تعادل بین تلاش کارکنان ( ورودی ) و پاداشی صحبت می کند که برای آن دریافت می کنند. (خروجی).**

**ورودی معامله، پشتکار، مهارت ها و علاقه را در بر می گیرد. خروجی می تواند شکل های مختلفی مانند حقوق، به رسمیت شناختن و دامنه مسئولیت به خود بگیرد. تعادل مناسب بین ورودی و خروجی رضایت کارکنان و در نتیجه افزایش انگیزه و افزایش بهره وری بیشتر را به دنبال دارد. نظریه آدامز بعد از بیش از 50 سال، هنوز هم کاربردی است. درک این نظریه برای سازمان ها اهمیت زیادی دارد، زیرا به ایجاد ساختار سازمانی اثر بخش کمک می کند. در ساختاری اثربخش، کارکنان تشویق به انجام متعهدانه و مشتاقانه وظایف می شوند.**