

## بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای در مدیریت

مهدی صالحی نیا<sup>۱</sup>، یوسف آقچلی<sup>۲</sup>، فاطمه در پرور<sup>۳</sup>، سارا عطایی<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> دکتری مدیریت آموزش عالی، استاد دانشگاه آزاد، واحد علی آباد کتول، مدرس دانشگاه فرهنگیان

<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد، واحد علی آباد کتول

<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد، واحد علی آباد کتول

<sup>۴</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد، واحد علی آباد کتول

---

### چکیده

توجه به اخلاق و اصول اخلاقی که در هر جامعه با توجه به فرهنگ آن جامعه تدوین گردیده است و یکی از عوامل موفقیت جامعه است. مدیریت ارزش‌های اخلاقی در محیط کار، موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی و انجام و تعادل فرهنگی می‌شود. بنابراین اخلاق حرفه‌ای مدیران از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت سازمان است در پژوهش حاضر که با روش مطالعه موردی مطالب جمع آوری شده است به این نتیجه دست یافتیم که اخلاق حرفه‌ای برای مدیران سازمان‌ها امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعرض نکند و و از سوی دیگر با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلند مدت خود و کارکنان را تضمین کند.

---

واژه‌های کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، مدیریت، اخلاق سازمانی

---

#### مقدمه:

اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی دارای ویژگی‌هایی از قبیل دارای هویت علم و دانش بودن اخلاق حرفه‌ای، داشتن نقش کاربردی مدیر، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به نظام اخلاقی اشاره نماییم. در منشور اخلاق حرفه‌ای به اصل توکل به خدا و ارزش‌های پیش برنده مانند احترام، مسئولیت‌شناسی، احساس همدلی، مشورت و همت و نیز ارزش‌های پایه مانند: فروتنی، اعتماد، صداقت، مشارکت و استقرار ارزش‌ها پرداخته شده است و نیز بیان شده که اول صلاح و ارتقای خود و دوم ارتقای اجزا می‌باشد. (khayyat, 2015)

اخلاق حرفه‌ای در حقیقت یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را، چه موقع، باید حفظ و اشاعه نمود و نسبت به آن پایبند بود. (نجاتی، ۲۰۰۸)

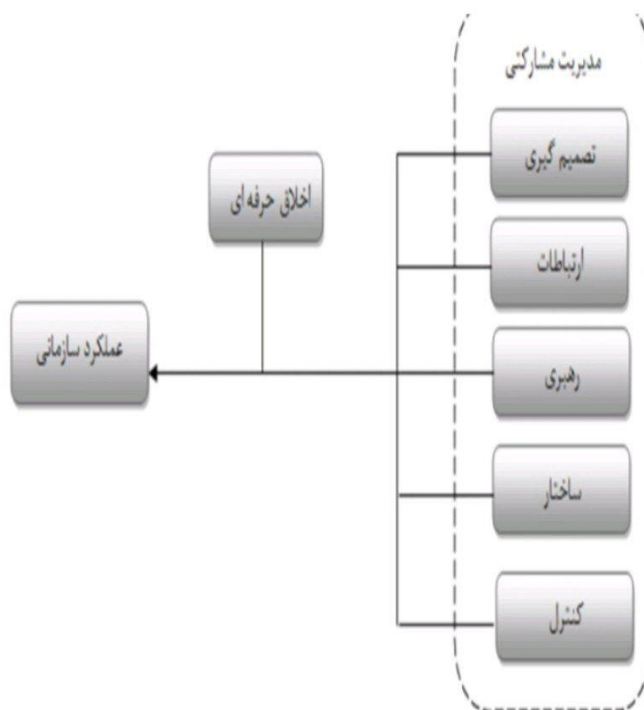
پیتر دراگر در اهمیت اخلاق ورزی مدیران به ویژه مدیران عالی می‌گوید: اگر مدیر فاقد اخلاق نیکو باشد یا درست کار نباشد روح و حیات سازمان را تباہ می‌کند. (سرمدی، ۱۳۸۴)

دانش اخلاق حرفه‌ای نقش ثبات را در پیش بینی پذیری قبول ندارد و موفقیت سازمان را در گرو تغییر و تحول می‌داند. (قراملکی احد، ۱۳۸۲) تغییر با ثبات تضاد ندارد و تنها چیزی که ثابت است، تغییر است. (کالینز جیمز، ۱۳۸۳) حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، منافع بسیاری برای سازمان از بعد داخلی و از جنبه‌های بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارض‌ها، افزایش تعهد

و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذینفعان افزایش درآمد سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و غیر توفیق سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. (bekzad. 2010).

#### روش کار:

این مقاله بر اساس مروری بر متون علمی و مرتبط، نظری اجمالی بر مفهوم اخلاق حرفه‌ای و نقش مدیریت مورد بررسی قرار گرفته است. در باب اهمیت اخلاق و استفاده از منشور اخلاقی در مدیریت (الوانی، ۱۳۸۳) اخلاق را به عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسان‌ها مهم دانسته است و بر این اعتقاد است که در مدیریت نیز این ساز و کار درونی بدون آنکه نیاز به اهرم‌های بیرونی داشته باشد قادر است تا عملکردهای اخلاقی را در کارکنان و مدیران تضمین نموده و سازمان اخلاقی را به وجود آورد.



نمودار ۱: برگرفته از فخاریان و همکاران (۱۳۹۲ ش)؛ ایران‌نژاد پاریزی و همکاران (۱۳۹۳ ش).

### ویژگی‌های مدیر با اخلاق حرفه‌ای

ویژگی‌های یک فرد موفق برای داشتن اخلاق حرفه‌ای در مدیریت شامل: صلاح مجموعه را بر منافع شخصی خودش مقدم می‌داند.

خیلی از مواقع به عنوان مدیر یک مجموعه در شرایطی قرار می‌گیرید که باید تصمیمی بگیرید که ممکن است به صلاح شخص شما نباشد، اما منافع تیم‌تان را به دنبال دارد.

مقدم دانستن آن بر منافع شخصی ممکن است به اندازه‌ی تعریف مدیریت اخلاقی دشوار باشد، اما نتیجه خوبی در انتظار شما خواهد بود.

لازم نیست حتماً مثل خیلی از رهبران در نبردی بمرید یا به زندان بروید تا شایستگی لازم را داشته باشید. فقط کافی است خود و منافع شخصی‌تان را کنار بگذارید و کاری را انجام دهید که به خیر سازمان یا افرادی است که در قبالشان مسئولید.

### اخلاق حرفه‌ای:

یعنی افراد شاغل در موقعیت‌های حرفه‌ای از مهارت‌ها و دانش خود برای انجام کار بهره‌می‌گیرند. این افراد قادر به قضاوت، اعمال مهارت‌ها و دانش و تصمیم‌گیری بر اساس دانش خود در شرایطی که عموم جامعه به دلیل نداشتن این دانش و مهارت قادر به این کار نیست هستند. چگونگی استفاده از این دانش و مهارت در هنگام ارائه خدمات به جامعه یک مسئله اخلاقی و موضوع اخلاق حرفه‌ای است.

### مدیریت:

هر سازمانی برای موفقیت نیاز به مدیریت موثر دارد. مدیریت موثر به معنای کنترل و به کارگیری بهینه افراد، منابع، روش‌ها، برنامه‌ها و استراتژی‌هایی در راستای کسب اهداف سازمانی است. بسیاری از کسب‌وکارهایی که مدیریت ضعیفی دارند، در همان سال‌های اولیه شکست می‌خورند.



### اخلاق سازمانی:

به طور خلاصه، منظور از اخلاق سازمانی مجموعه استانداردهای اخلاقی است که در سازمان باید آن‌ها را رعایت کنید. اگر بخواهیم واژه اخلاق را به تنهایی معنا کنیم، باید بگوییم که اخلاق، به اصول، قوانین و استانداردهایی گفته می‌شود که در جامعه از آن‌ها به عناوین خوب و بد یاد می‌کنیم. به عبارتی دیگر، این اخلاق است که تمایز میان خوب و بد را مشخص می‌کند و کارکنان یک سازمان را راهنمایی می‌کند تا در شرایط بحرانی و انتخاب دشوار میان گزینه‌ها، بتوانند بهترین تصمیم را بگیرند و بهترین انتخاب را داشته باشند.

### موفقیت کاری با اخلاق حرفه‌ای در مدیریت

مدیریت اخلاقی از جمله اصول هر کاری است، حتی رهبری‌های غیر رسمی که ممکن است در طول روز با آنها برخورد داشته باشیم مثل مدیریت ساختمان و...

شاید به دید خیلی از افراد مسئله ساده ای باشد، اما به نتیجه آن فکر کنید که شما به عنوان فرد منصف، درستکار و با اخلاق شناخته می شوید. چه چیز با ارزشتر از این؟

### نتیجه گیری:

احترام به ارباب رجوع به گونه‌ای در برنامه‌های آموزشی مدیران و کارکنان گنجانده شود. یکی از تدابیری که در رسیدن به این امر مهم و کاربردی کمک می‌کند، توجه به بحث اخلاقیات، حرفه‌ای‌گری و ترویج آن در محیط کار می‌باشد. پاداش شناخت و پاداش دادن به رفتار اخلاقی، اهمیت آن را در سازمان تقویت می‌کند. هنگامی که کارکنان می‌بینند که اقدامات اخلاقی ارزش و پاداش دارند، به احتمال زیاد اخلاق را در کار خود در اولویت قرار می‌دهند. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در محیط کار و خصوصاً بین مسئولان و مدیران قادر است به میزان چشمگیری سازمان در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری نماید. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به خصوص توجه به آن و ترویج آن در مسائل مربوط به سازمان‌ها به عنوان یک مزیت رقابتی مطرح می‌باشد.

### پیشنهادات:

- \_ به کارکنان در تصمیم‌گیری درباره امور سازمان آزادی عمل بیشتری داده شود تا آنها بتوانند در مورد پذیرش یا رد موضوعات مهم تصمیم‌گیری نمایند.
- \_ مسیولیت‌پذیری و استقلال کاری فردی به کارکنان در ایفای نقش‌ها و وظایفشان داده شود.
- \_ فضای ارتباط عمومی سازمان بین مدیران و کارکنان دوستانه باشد.
- \_ لازم است مدیران به مشکلات کارکنان توجه کافی داشته باشند تا بتوانند قدرت نفوذ خود را بر آنها افزایش دهند.

**منابع:**

\_سرمدی محمد رضا، شبانی محمد. کاوش در مبانی فلسفی. نظریه تیلوریسم و مدیریت کیفیت فراگیر. دانشگاه شهید چمران. (۱۳۸۴)

\_فرامرزی فراملکی احد، اخلاق حرفه ای. چاپ اول. تهران: مؤلف، (۱۳۸۲)

\_کالینز جیمز، پوراس جری. ساختن برای ماندن. ترجمه: امینی فضل اله. چاپ دوم. تهران: ناشر فرا. (۱۳۸۳)

\_الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۳.ش). اخلاقیات مدیریت. فصلنامه مطالعات مدیریت شماره ۴۱ و ۴۲.

\_نجاتی علیرضا، زیبایی مهدی. مدیر تازه کار، مدیریت و اخلاق حرفه ای، اخلاق واقعی سازمانی مزیتی استراتژیک، قابل دسترس در:

<http://modiran/novin.blogfa.com>. Accessed: 2008/8/13

\_Beykzad j, sadji m. kazemi R. professional ethics unavoidable necessity for modern organizations. Age management 2010,4 (16\_17): 58\_63. (persian.)

\_khayyat\_moghaddam s, Tabatabaei sm. (2015). comments of professional ethics in management Ethics in science and Technology, 11 (1): 127\_136. (in persian.)