





وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
دانشکده اصول الدین قم
گروه علوم قرآن و حدیث
رساله دکتری

عنوان:

ارائه چارچوب ادراکی از اخلاق حرفه ای بر اساس نصوص و حیانی برای منابع انسانی سازمانی

استاد راهنمای اول:

حجه الاسلام و المسلمین دکتر احمد عابدی

استاد راهنمای دوم:

دکتر حسین خنیفر

استاد مشاور:

حجه الاسلام و المسلمین دکتر محمد علی مهدوی راد

نگارش:

فاطمه خنیفر

زمستان ۱۳۹۹



دانشکده اصول الدین
USUL AL DEEN COLLEGE

وزارة العلوم والبحوث والتكنولوجيا

کلیه اصول الدین قم
قسم علوم القرآن والحديث
رساله دکتوراه

عنوان :

توفير إطار إداري من الأخلاقيات المهنة مبني على نصوص
الوحي للموارد البشرية التنظيمية

أستاذ المشرف الأول:

حجة الاسلام والمسلمين دكتور احمد عابدي

أستاذ المشرف الثاني:

دكتور حسين خنifer

أستاذ المستشار:

حجة الإسلام والمسلمين دكتور محمد علي مهدوي راد

الطالبة :

فاطمة خنifer

الشتاء ١٤٤٢ هجرية

تقديم

به قطب عالم امکان حضرت صاحب العصر و الزمان روحی و ارواح العالمين لتراب مقدمه الفداء

سپاس

شکر شایان نثار ایزد منان که توفیق را رفیق راهم ساخت تا مرحله ای دیگر از زندگیم را در راه کسب دانش طی کنم.

مراتب قدردانی و سپاسگزاری را

از اساتید فرهیخته و دلسوز جناب آقایان دکتر احمد عابدی و دکتر حسین خنیفر که با راهنمایی های کارساز و سازنده خویش مرا در به انجام رساندن این مهم یاری نمودند؛

و از استاد فرزانه جناب آقای دکتر محمدعلی مهدوی راد که از نظرات مشورتی خویش در پرورش این پژوهش، بهره مند شدم؛

و از پدر و مادر مهربانم که موفقیت تمامی ادوار تحصیلی ام، مرهون توجهات و تشویق های سازنده ایشان است و همواره تکیه گاه من بوده اند؛

و از خانواده عزیزم که با حمایت و پشتیبانی خود در طول این سالها، مرا همراهی نمودند.

چکیده

اخلاق، علمی است که سرچشمه های اکتساب صفات نیک و راه مبارزه با صفات بد و آثار هر یک را در فرد و جامعه مورد بررسی قرار می دهد.

اخلاق به عنوان تنظیم کننده روابط میان انسانها، همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. در مدیریت نیز این ساز و کار درونی بدون آنکه نیاز به اهرمهای بیرونی داشته باشد قادر است تا عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و سازمانی اخلاقی را بوجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم گیری ها و انتخاب ها و در برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین کننده است.

سازمان و مدیریت به عنوان یکی از ارکان نظام بشری، از یک طرف، دیرینگی موضوعی و تمدنی دارد و از طرف دیگر، در نظام ارزشی مطرح است. اخلاق حرفه ای، یکی از ابعاد ناشناخته نظام ارزشی مدیریتی در سازمان هاست. اخلاق حرفه ای و مؤلفه های آن در سازمان می تواند در بهبود سیستم اداری مبتنی بر آموزه های اسلامی مؤثر باشد. در این پژوهش به الگوی اخلاق حرفه ای در سازمان با استناد به آیات و روایات در دو قالب توضیحات تفصیلی و جدول محقق ساخته و استخراج یک مدل مفهومی از اخلاق حرفه ای در سازمان پرداخته شده است. هدف این پژوهش، طراحی چارچوب ادراکی اخلاق حرفه ای و شناسایی ابعاد و مؤلفه های بومی اخلاق حرفه ای سازمان، مبتنی بر مجموعه مبانی نظام ارزشی است. نوع منابع مورد استفاده در این تحقیق، اسناد و مدارک تاریخی و اسلامی و کتب تفسیر است.

تقوا، توکل به خدا، عدالت، صداقت، امانت داری، مسئولیت پذیری، خوش گفتاری، دوراندیشی و مؤلفه های اصلی این تحقیق را شامل می گردد. در این پژوهش سعی بر آن شده است تا با این نگاه نو، مؤلفه های مورد نظر در سازمان با استفاده از آیات و روایات تبیین و تفسیر شود تا با الگوگیری از آن برای منابع انسانی سازمانی زمینه تحقق سازمان ارزشی فراهم شود. بر اساس آنچه در پژوهش حاضر به دست آمد؛ رعایت اصول اخلاق حرفه ای در سازمان توسط کارکنان و مدیران از اهمیت ویژه ای برخوردار است و رعایت مؤلفه های اخلاق حرفه ای می تواند به عنوان مزیت رقابتی در سازمان ها محسوب شود.

کلید واژگان: اخلاق، مدیریت، اخلاق حرفه ای، مدیریت منابع انسانی، نصوص وحیانی

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات تحقیق.....	۱
مقدمه	۲
۱-۱ بیان مسئله.....	۳
۲-۱ اهمیت پژوهش	۵
۱-۲-۱ ضرورت پژوهش	۸
۳-۱ پیشینه پژوهش.....	۱۰
۱-۳-۱ تحقیقات انجام شده داخلی.....	۱۰
۲-۳-۱ تحقیقات انجام شده خارجی	۱۴
۳-۳-۱ جمع بندی پیشینه.....	۱۹
۴-۱ سؤال های تحقیق	۲۵
۱-۴-۱. سؤال اصلی تحقیق	۲۵
۲-۴-۱. سؤال های فرعی تحقیق	۲۵
۵-۱ روش پژوهش	۲۵
۶-۱ محدودیتها و موانع تحقیق	۲۶
۷-۱ تعریف واژگان و مفاهیم کلیدی.....	۲۶
فصل دوم: ادبیات تحقیق.....	۲۸
مقدمه	۲۹
۱-۲ تعریف مفاهیم و واژگان اختصاصی تحقیق	۳۰
۱-۱-۲ تعریف اخلاق.....	۳۰
۲-۱-۲ معانی اخلاق.....	۳۲
۱-۲-۱-۲ واژه کاوی اخلاق.....	۳۳
۳-۱-۲. مدیریت	۳۸
۴-۱-۲. اخلاق مدیریتی.....	۳۸
۵-۱-۲. اخلاق حرفه‌ای.....	۳۹

۴۱	۶-۱-۲. مدیریت منابع انسانی.....
۴۳	۲-۲ موضوع اخلاق.....
۴۳	۱-۲-۲ تعریف اخلاق.....
۴۴	۲-۲-۲ تعریف اخلاق در آموزه های دینی.....
۴۶	۳-۲-۲ جو کاری اخلاقی.....
۵۱	۳-۲ مدل های جو کاری اخلاقی.....
۵۱	۱-۳-۲ مدل کولبرگ.....
۵۴	۲-۳-۲ مدل رست.....
۵۶	۴-۲ علم اخلاق و اهداف آن.....
۵۷	۵-۲ تقسیم بندی اخلاق.....
۵۸	۶-۲ ویژگی های اخلاق.....
۵۸	۷-۲ دسته بندی مکاتب و نظریات اخلاقی.....
۶۱	۸-۲ انواع فرهنگ های اخلاقی.....
۶۵	۹-۲ فرهنگ اخلاقی اسلامی.....
۷۰	۱۰-۲ فلسفه اخلاق و ابعاد آن.....
۷۱	۱-۱۰-۲ اخلاق توصیفی.....
۷۲	۱-۱۰-۲ قرآن و اخلاق توصیفی.....
۷۵	۲-۱۰-۲ اخلاق هنجاری (اخلاق دستوری یا اخلاق درجه اول).....
۸۳	۳-۱۰-۲ فرا اخلاق.....
۸۶	۱۱-۲ پنج فلسفه اخلاقی برای ایجاد مقیاس چند بعدی.....
۸۷	۱۲-۲ قرآن و فلسفه اخلاق.....
۸۷	۱-۱۲-۲. نفس انسان و جاودانگی آن.....
۸۸	۲-۱۲-۲. اختیار و مسؤولیت انسان.....
۸۹	۳-۱۲-۲. طبیعی یا کسبی بودن اخلاق.....
۹۱	۴-۱۲-۲. حُسن و قُبْح ذاتی یا الهی.....
۹۲	۵-۱۲-۲. حُسن و قُبْح عقلی یا شرعی.....

۹۳	۲-۱۲-۶. ثبات یا نسبیت اخلاق.....
۹۳	۲-۱۲-۷. معیار اخلاقی.....
۹۵	۲-۱۳. وظایف نهاد اخلاق.....
۹۵	۲-۱۴. رابطه قانون و اخلاق.....
۹۸	۲-۱۵. اخلاق کاری.....
۹۹	۲-۱۶. اهمیت توجه به معیارهای اخلاقی در سازمان ها.....
۹۹	۲-۱۷. حرفه.....
۱۰۰	۲-۱۷-۱. تحلیل فرآیندی حرفه.....
۱۰۲	۲-۱۸. اخلاق حرفه‌ای.....
۱۰۶	۲-۱۸-۱. اصول اخلاق حرفه ای.....
۱۰۸	۲-۱۸-۲. ابعاد اخلاق حرفه ای از نظر کادوزیر.....
۱۱۰	۲-۱۹. اصول اخلاق سازمانی در سطح بین المللی.....
۱۱۳	۲-۲۰. اخلاقیات در بخش عمومی.....
۱۱۴	۲-۲۱. اخلاق حرفه ای در برخی شرکتها.....
۱۱۹	۲-۲۲. مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام.....
۱۲۱	۲-۲۳. اخلاق حرفه ای در آموزه های اسلامی.....
۱۲۲	۲-۲۳-۱. اخلاق حرفه ای در نهج البلاغه.....
۱۲۶	۲-۲۴. اخلاق کاری اسلامی.....
۱۲۷	۲-۲۵. اخلاق حرفه ای در نظام توحیدی.....
۱۲۸	۲-۲۶. نقش راهبردی اخلاق حرفه ای در موفقیت سازمان.....
۱۲۹	۲-۲۷. نقش اخلاق حرفه ای در نظام مشارکت.....
۱۳۱	۲-۲۸. منابع دینی و مؤلفه های اخلاق حرفه ای.....
۱۳۷	۲-۲۹. مؤلفه های اخلاق حرفه ای.....
۱۷۴	۲-۳۰. استانداردهای اخلاق حرفه ای:.....
۱۷۴	۲-۳۱. مدل مفهومی پژوهش.....
۱۷۷	فصل سوم: تحلیل و بررسی یافته های پژوهش.....

مقدمه.....	۱۷۸
۳-۱ احصاء و بررسی تحلیل محتوا روی آیات قرآنی.....	۱۷۸
۳-۱-۱ استخراج گزاره های اخلاق حرفه ای منابع انسانی از متون علمی.....	۲۱۰
۳-۱-۲ استفاده از تفاسیر و مطالعات عمیق و کمک از خبرگان.....	۲۱۳
۳-۱-۳ تطبیق مؤلفه های علمی منابع انسانی و آیات و روایات ناظر بر آن بصورت تطبیقی.....	۲۱۴
۳-۲ دسته بندی مؤلفه ها و آیات و روایات مستخرج.....	۲۲۴
۳-۳ تحلیل جامع روی مؤلفه های دسته بندی شده.....	۲۲۷
۳-۴ تحلیل جامع و مقدمات چارچوب ادراکی.....	۲۲۸
۳-۵ تدوین چارچوب ادراکی.....	۲۳۰
۳-۶ خبره سنجی چارچوب ادراکی.....	۲۳۲
فصل چهارم: بحث و نتیجه گیری.....	۲۳۳
مقدمه.....	۲۳۴
۴-۱ پاسخ به سؤال های تحقیق.....	۲۳۴
۴-۱-۱ پاسخ به سؤال اصلی تحقیق.....	۲۳۴
۴-۱-۲ پاسخ به سؤال های فرعی تحقیق.....	۲۳۹
۴-۲ نتیجه گیری نهایی و جمع بندی.....	۲۴۵
۴-۳ پیشنهادات برای پژوهش های آتی.....	۲۴۸
منابع و مآخذ.....	۲۵۱

فهرست جداول

جدول ۱-۲: مراحل رشد اخلاقی کولبرگ.....	۵۴
جدول ۲-۲. تفارقات قانون و اخلاق.....	۹۸
جدول ۳-۲: شناسایی ارزش های اصلی برای سازمان.....	۱۱۷
جدول ۴-۲: مؤلفه های اخلاق حرفه ای بومی و مدیریتی.....	۱۱۸
جدول ۵-۲: مؤلفه های اخلاق حرفه ای سازمان در قرآن.....	۱۳۲
جدول ۶-۲: مؤلفه های اخلاق حرفه ای سازمان در سیره نبوی.....	۱۳۴
جدول ۷-۲: مؤلفه های اخلاق حرفه ای سازمان در سیره علوی.....	۱۳۵
جدول ۸-۲: مؤلفه های اخلاق حرفه ای در سیره مهدوی.....	۱۳۶
جدول ۹-۲: مرور پیشینه.....	۲۵
جدول ۱-۳: مؤلفه های اخلاق حرفه ای مدیریتی شناسایی شده در مرحله اول.....	۲۱۱
جدول ۲-۳: تطبیق مؤلفه های اخلاق حرفه ای در بعد معنوی.....	۲۱۶
جدول ۳-۳: تطبیق مؤلفه های اخلاق حرفه ای در بعد فردی.....	۲۲۰
جدول ۴-۳: تطبیق مؤلفه های اخلاق حرفه ای در بعد سازمانی.....	۲۲۴
جدول ۵-۳: مؤلفه های اخلاق حرفه ای در بعد معنوی.....	۲۲۵
جدول ۶-۳: مؤلفه های اخلاق حرفه ای در بعد فردی.....	۲۲۶
جدول ۷-۳: مؤلفه های اخلاق حرفه ای در بعد سازمانی.....	۲۲۷
جدول ۱-۴: مؤلفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت.....	۲۳۷
جدول ۲-۴: مؤلفه های اخلاق حرفه ای منتخب.....	۲۳۹
جدول ۳-۴: مؤلفه های اخلاق حرفه ای سازمان در قرآن.....	۲۴۱

فهرست اشکال

- شکل ۱-۲: چرخه تبدیل ارزش به رفتار و فعل اخلاقی..... ۳۷
- شکل ۳-۲: ویژگی های هفت گانه حرفه ای ها..... ۱۰۲
- شکل ۴-۲: ویژگی های افراد داری اخلاق حرفه ای از نظر کادوزیر..... ۱۱۰
- شکل ۵-۲، مؤلفه های نظم و انضباط مدیران در سازمان..... ۱۵۱
- شکل ۶-۲: ویژگی های خوش گفتاری ۱۵۶
- شکل ۷-۲: چگونگی برقراری عدالت در سازمان..... ۱۶۲
- شکل ۸-۲: مدل مفهومی اولیه پژوهش..... ۱۷۶
- شکل ۱-۳: عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه ای..... ۲۱۰
- شکل ۲-۳: مدلی جامعی از اخلاق مدیریتی..... ۲۲۹
- شکل ۳-۳: مدل مفهومی اخلاق حرفه ای در سازمان بر اساس نصوص و حیانی..... ۲۳۱
- شکل ۱-۴: مدل مفهومی نهایی پژوهش..... ۲۳۸
- شکل ۲-۴: ابعاد مؤلفه های اخلاق حرفه ای..... ۲۳۹
- شکل ۳-۴: روش فرایند کاربردی نمودن اخلاق در رفتار افراد و گروه ها..... ۲۴۷

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

بی شک، بحث های اخلاقی از زمانی که انسان گام بر روی زمین گذارد آغاز شد. از حضرت آدم علیه السلام تا سایر پیامبران الهی یکی پس از دیگری به تهذیب نفوس و تکمیل اخلاق که خمیر مایه سعادت انسان ها است پرداختند، اما بزرگ ترین معلم پیامبر اسلام (ص) می باشد که با شعار اخلاق، «انما بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ»^۱ مبعوث شد و خداوند درباره او فرموده است: «وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ»^۲: اخلاق تو بسیار عظیم و شایسته است. قطعاً اخلاق نبوی را باید اخلاق قدسی و الهی بشماریم. ازجمله شاخص های مهم تمدن اسلامی، نقش محوری اخلاق و معنویات است. انسان از ابتدای زندگی تا پایان عمر خویش به شکل ذاتی و بر اساس فطرت ارزش های اخلاقی را می فهمد و به صورت ذاتی و درونی به طرف آن ها متمایل است. راز ماندگاری و کمال جامعه های بشری، توجه به معیارها و ارزش های اخلاقی می باشد. جوامع فراوانی در تاریخ حیات بشر، با متوسل شدن به چنین معیارها و ارزش های اساسی، توانایی عبور موفقیت آمیز از تنشهایی که در تاریخ با آن مواجه شده اند، را کسب کرده اند و به سر منزل مقصود رسیده اند؛ زیرا ملاحظه و مراعات مسائل اخلاقی، باعث سعادت و خوشبختی می شود و عدم توجه بدان، نگون بختی و زوال جامعه بشری را به همراه دارد.

بشر امروز نیازمند شناسنامه اخلاقی و حرفه ای در طول زندگی خویش است.^۳ در حال حاضر اکثر پژوهشگران تحقیقات سازمان ها بر این باورند که بی توجهی به امور اخلاقی و بی مسئولیتی و عدم توجه به تعهدات اجتماعی باعث انحطاط و فناء سازمان می شود.^۴ نتایج مطالعات حاکی از آن است که رفتارها و عملکردهای اخلاقی یا غیر اخلاقی سبب ظهور حوادث خوب و بد در حد و طبقه سازمانی می شوند. عملکردهای گوناگون اخلاقی کارمندان در طیفی خطی، که یک طرف آن سلامت اداری و طرف دیگرش فساد اداری می باشد قابل بررسی است.^۵

^۱. از پیامبر (ص) نقل شده است: «همانا من فقط مبعوث شدم تا خصلت های پسندیده اخلاقی را کامل کنم». این حدیث شریف از احادیث متواتر و معروف در میان امت اسلامی است، ر.ک. کشف الخطاء، العجلونی، تصحیح: محمد بن عبدالعزیز الخالدی، ج ۱، ص ۱۹۱. مجلسی، محمدباقر؛ بحارالانوار، ج ۱۶، ص ۲۱۰؛ ج ۷۰، ص ۳۷۲.

^۲. قلم/۴،۶۸.

^۳. Dika, A. & Hamiti, M. (2011). "Challenges of Implementing The Ethics Through The use of information Technologies In The university", Procedia Social And Behavioral Sciences, 15, pp. 1110-1114.

^۴. حسینیان، سیمین، اخلاق در مشاوره و روانشناسی، ص ۳۰.

^۵. تولایی، روح اله، عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان، ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۲۰۱۰م، شماره ۲۵، ص ۸-۱.

اخلاق حرفه‌ای در حقیقت نگرشی نو و متفکرانه در مورد ابعاد اخلاقی موضوعاتی است که با مشاغل و کسب و کارهای خاصی در ارتباط می باشد مانند: اخلاق پزشکی، تجارت، روزنامه‌نگاری، صنعتی، اخلاق سازمانی و امثال آن همه و همه درصدد حل معضلات و تعارضات اخلاقی انسان و محیط فیزیکی، انسانی، رفتاری و حتی تعامل انسان با هستی و درک درست از شرایط تعاملی است.^۱

اخلاق سازمانی در مغرب زمین از نیمه دوم سده بیستم تحت یک مفهوم علمی تجلی پیدا کرده است،^۲ و در ابعاد فردی و سازمانی توجه محققان را در چهار دهه گذشته به خود معطوف داشته است که از آن به عنوان یک مشکل پایه ای که سازمان‌های مختلف جهان با آن رو به رومی شوند اشاره می شود.^۳

اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از چالش های اساسی تمام جوامع انسانی مطرح می شود، امروزه با نهایت تاسف در کشور و جامعه ما در محیط شغلی به اخلاق حرفه‌ای کمتر بها داده می شود.^۴ تا کنون در مورد اخلاق، مبانی اخلاقی و ملاحظات آن آثار متعددی به چاپ رسیده، ولی در خصوص کاربرد اخلاق حرفه ای در سازمانها با نگاه ارزشی و دینی آثار اندکی عرضه شده است، که به نظر می رسد وجه مغفول و مجهول مبحث اخلاق حرفه ای در عرصه عمل و کار می باشد. لذا این تحقیق در صدد طراحی چارچوب ادر اکی اخلاق حرفه ای و شناسایی ابعاد و مؤلفه های اخلاق حرفه ای سازمان، مبتنی بر مجموعه مبانی دینی است.

۱-۱ بیان مسئله

پس از مطرح شدن موضوع اخلاق، متفکران گوناگون و مکاتب مختلفی سعی در شناساندن مفهوم اخلاق داشته اند و هر کدام باتوجه به نوع نگرش و نگاهی که داشته اند به تعریف اخلاق مبادرت نموده اند به طور مثال برخی محوریت رفتار انسان را در موضوع اخلاق مهم تلقی کرده اند.^۵ و برخی ساختار اجتماعی را موثر می دانند و برخی نظام سیاسی، و اداری را موثر می دانند.^۶ البته این تعاریف متفکران متأثر از محیط رشد یافته بوده و مفروضات اساسی حاکم بر آن جوامع را دارد.

^۱. هانگر جی دیوید و توماس ال ویلن؛ مبانی مدیریت استراتژیک، ترجمه: سید محمد اعرابی و داوود ایزدی، ص ۲۳.

^۲. Svensson & wood, 2003: Pp187-191

^۳. Cardy & Selvarajan, 2006: P52.

^۴. فرامرز قراملکی، احد، روش شناسی مسئولیت پذیری سازمان، اندیشه حوزه، ۱۳۸۳ ش، شماره ۴۹-۵۰، صص ۲۲۵-۲۳۶.

^۵. Martin, 2006, Steven et al, 2005.

^۶. victor 2002, willmer 2009.

در اوایل قرن بیست و یکم میلادی، با عنایت به دگرگونی های زیاد که ناشی از هفت عنصر «قدرت، سرعت، ثروت، فرصت، ارتباطات، اطلاعات و فضای مجازی»^۱ است اهمیت توجه و عنایت به سنتها و مخصوصاً ارزش های اخلاقی در فضای کاری و معاملات انسانی و سازمانی بیش تر محسوس است.^۲ مسائل اخلاقی همیشه با عملکرد سازمانی، شغلی و زندگی روزانه و شخصی انسان ها ربط دارد. در مسائل مرتبط با سیاستگذاری سازمانی، مانند منابع انسانی، مدیریت عملیاتی و تولید، بازاریابی، امور مالی و... موضوعات اخلاقی حائز اهمیت هستند.^۳

اخلاق و تعهد اجتماعی، که باید و نباید ارزش ها و شاخصه های فلسفی هستند و همچنین سنگ محک و عامل ارزیابی درستی و نادرستی اعمال و کردار فرد نسبت به خود، دیگران و جامعه معرفی می شود و از جمله مسائلی می باشد که در نظر اندیشمندان مدیریت جهان از دو دهه اخیر بسیار حائز اهمیت بوده اند. اگرچه قدمت این موضوع به پیش از قرن اول میلادی می رسد، ولی هنوز محققان به نظر یکسانی در این باره نرسیده اند.

اخلاق حرفه ای که با نگرش راهبردی به تکالیف و تعهدات اخلاقی سازمان، با توجه به رابطه مستقیم و غیرمستقیم با فضا و محیط تبیین می گردد، در ده سال گذشته مورد عنایت اکثر سازمانهای ایرانی شده است. اگر اخلاق حرفه ای در سازمان حاکم شود از لحاظ بهبود روابط، ازدیاد فضای تفاهم و تقلیل کشمکشها، ارتقای تعهد و مسئولیت کارمندان و تقلیل هزینه های نظارت، منفعت و سود زیادی برای سازمان دارد. علاوه بر این، حاکم بودن اخلاق حرفه ای، از منظر مسئولیت اجتماعی با ارتقای مقبولیت سازمان و عملکرد های آن، تعهد اخلاقی به صاحبان حقوق، ارتقای درآمد، منفعت و تقویت عوامل برتری رقابتی و غیره، موفقیت سازمان را بدنبال دارد.^۴

اخلاق حرفه ای، هم دارای زیرساختهای سازمانی است و هم نتایج سازمانی و فرا سازمانی رهاورد آن هستند. گسترش اخلاق در سازمان و ارتقای اخلاقی فرهنگ سازمانی، علاوه بر اینکه محیط شاد و سالم برای ارتقای بهره وری ایجاد می کند، در گستره فراسازمانی، یعنی در جامعه هم اثرگذاری عمیقی خواهد داشت.

^۱. Power, speed, money, opportunity, communication, information & cyber.

^۲. Alston, 2007, pp 65-68

^۳. مقیمی، سید محمد؛ اخلاق سازمانی جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد، فصلنامه فرهنگ مدیریت، سال ششم، شماره ۱۷،

۱۳۸۷، ص ۶۴.

^۴. بیک زاد و همکاران، اخلاق حرفه ای، مجله کار و جامعه، آذر ۱۳۸۹، شماره ۱۲۵، ص ۵۸.

تندرستی و حفظ سلامتی و بالاتر از آنها، ارتقای اخلاقی یک جامعه، از سازمان های آن تأثیر بیشتری می گیرند.^۱ در تمام جوامع انسانی، اخلاق اساس خود را از ایدئولوژی و فرهنگ ارزشی که بر جامعه غالب و حاکم است بدست می آورد. یکی از مکاتبی که در آن اخلاق بسیار ارزشمند ارزیابی می شود و ذخیره های گرانقدری از آیات و احادیث و همچنین مثال های تاریخی زیادی را از خود برای آیندگان به جا گذاشته، دین اسلام می باشد.

اسلام به برخی خصوصیات اخلاقی آنچنان قداستی هبه کرده که موجب بروز مسئولیت پذیری و التزام درونی می شود، و همین مسئله، صفات پسندیده را در انسان ها، مخصوصاً کارمندان تحکیم می کند و ضمانت اجرایی را برای آنها به ارمغان می آورد.

در حال حاضر مدیریت سازمان ها به این نتیجه رسیده اند که عدم وجود نظام اخلاقی متحد و یکدست که در آن ضرورت های اخلاقی فرد، سازمان و جامعه با شیوه های مختلف و جنبه های گوناگون اعتقادی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی محقق شود توانایی ادامه زندگی را ندارند. نظام اخلاقی یکدست با رویکردی کلی نگر و نظام مند به همه ابعاد اخلاقی توجه می کند و با تعادلی که بوجود می آورد، موفق به پیدایش اخلاقیات مقبول همه جامعه می گردد.^۲

مسئله اصلی تحقیق این است که چارچوب ادراکی (مدل) مناسب اخلاق حرفه ای قرآنی و روایی برای منابع انسانی سازمانها چیست؟ و اینکه این چارچوب اخلاق حرفه ای قرآن بنیان دارای چه ابعاد و مؤلفه هایی برای سازمانهای امروزی است؟

۱-۲ اهمیت پژوهش

در بیان اهمیت این تحقیق همین بس که در تعالیم اسلامی، نصوص و حیانی فراوانی درباره اخلاق حرفه ای وجود دارد. در دعوت انبیاء هم در مورد این مبحث بسیار اشاره است. آموزه های دینی و حرکت اصلاحی انبیاء در همه ابعاد از بنیان نهاده شده است.

اهمیت و جایگاه اخلاق نسبت به دیگر اجزای دین، مانند اعتقادات و فقه، افزون بر تقدّم زمانی، دارای شرافت و جایگاه خاصی است؛ زیرا اختلاف در دو حوزه دیگر امری طبیعی و رایج است، حال آنکه، در اصول بنیادین اخلاق مانند خوبی، عدل، بدی و ظلم، اتفاق نظر وجود دارد.

^۱. فرامرز قراملکی، احد، "اخلاق حرفه ای، ص ۱۱۲.

^۲. الوانی، سید مهدی، طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی، مدرس علوم انسانی، ۱۳۸۳ش، شماره ۱۸، ص ۱.

نمونه عملی آن، داستان پیامبر اسلام(ص) است که پیش از بعثت و اعلان عمومی پیامبری، مردم به دلیل صداقت و امانت، ایشان را احترام و تمجید می کردند به طوری که دلیل ایمان آوردن بسیاری از افراد از همین ویژگی های مثبت اخلاقی ایشان پیش از بعثت بود. حتی وقتی دشمنان سر و دندان پیامبر(ص) را شکستند، آن حضرت دعا کرد که: «...اللَّهُمَّ اهْدِ قَوْمِي فَإِنَّهُمْ لَا يَعْلَمُونَ»^۱ و خطاب به مردم فرمود: «تَخَلَّقُوا بِأَخْلَاقِ اللَّهِ»^۲. از این روی است که آن حضرت هدف از بعثت خود را ترویج مکارم اخلاق معرفی می کند. پیامبر(ص) در سخنی فرمود: «عَلَيْكُمْ بِمَكَارِمِ الْأَخْلَاقِ، فَإِنَّ اللَّهَ عَزَّوَجَلَّ بَعَثَنِي بِهَا»^۳. همچنین، در حدیث «انی بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ» هدف از بعثت خویش را تکمیل فضایل اخلاقی بیان کرد.^۴

مقوله اخلاق حرفه ای و شیوه استقرار آن در سازمان ها بسیار حائز اهمیت است و مدیران و مسئولین باید راهبردهای متنوعی را برای استقرار اخلاق حرفه ای در سازمان ها تبیین نمایند. برخی از این راهکارهایی که طبق تعالیم اسلامی است، شامل: انتخاب و گزینش افراد متعهد و اخلاق مدار و قانونمند در سازمان، تعلیم عملی خصلت های اخلاقی بوسیله اشخاص مقید به مراعات قانون و اخلاق، و همچنین گردآوری فرامین و تدوین منشور اخلاقی برای کارمندان سازمان ها.

مطالعات در تاریخ علم می گوید که توسعه های علمی، محققان را به این واقعیت رهنمون ساخت که بهبود و توسعه جهان به اصلاح بینش بشر وابسته است. با توجه به این شناخت، محققان مختلف بحث اخلاق را به عنوان ابزاری برای رسیدن به اهداف انسانی مورد عنایت و توجه قرار داده اند. مطالعه و تأمل در آثار و نتایج دانش مدیریت در دهه های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ میلادی، نشانگر رشد و گسترش معیار اخلاقی، وظایف و تعهدات اجتماعی و اندیشه اجتماعی در مدیریت بوده و البته این مقولات هنوز جای بحث و بسط دارد.^۵

هر فرد علاوه بر زندگی خود، مسئول محیطی است که در آن زندگی می کند (محیط کار). فرد باید متناسب با شغل خود رابطه خود را با محیط تنظیم کند به نحوی که علاوه بر ایجاد وجدان اخلاقی، بتواند از پس تکالیف و مسئولیت اصلی خود در قبال دیگران به خوبی برآید. استفاده از اخلاق مناسب هر شغل در فضای کاری، اعتماد همکاران و مردم را در پی خواهد داشت و سبب تشکیل فرصت های

۱. فرمود: «خداوند! قوم مرا هدایت کن، زیرا که آنان نادانند». مجلسی، محمدباقر، بحارالانوار، ج ۲۰، ص ۲۱ و ۱۱۷. ابن

شهر آشوب، مناقب آل اُبی طالب علیهم السلام، ج ۱، ص ۱۹۲؛ محمدی ری شهری، حکمت نام پیامبر اعظم، ج ۱۰، ص ۳۹۰.

۲. مجلسی، محمدباقر، بحارالانوار، ج ۵۸، ص ۱۲۹.

۳. همان، ج ۶۶، ص ۳۷۵.

۴. قمی، شیخ عباس، سفینه البحار، ج ۱، ص ۱۱.

۵. ندیمی، کمال الدین؛ فرهنگ و اخلاق کار در فرآیند توسعه، نشریه کار و کارگر، ۱۳۷۷ ش.

اجتماعی و اقتصادی زیادی می گردد و دستیابی به چنین جایگاهی، با رعایت حقوق افراد و انجام تعهدات شغلی به نحوی مناسب، با داشتن وجدان اخلاقی امکانپذیر است. ضرورت دیگر بررسی های اخلاقی این است که اگر افراد به رعایت معیارهای اخلاقی در یک جامعه و اداره و تشکیلات سازمانی ملزم نشوند و خصلت های اخلاقی برای آنها ملکه نشود، نه قانون و نه تلاش و اهتمام و چاره اندیشی دولت و دیگر مکانیسم ها موثر نخواهد بود.^۱

در حال حاضر مهمترین عامل در کسب پیروزی و موفقیت سازمان، اخلاق حرفه ای می باشد. معیارهای اخلاق حرفه ای بسیار با ارزش هستند و مراعات آنها در بنگاه ها و سازمان ها و هنجارهای اجتماعی مؤثر و مهم است. اخلاق حرفه ای، قدرت کنترل و بهبود را برای فرد یا سازمان به ارمغان می آورد. همچنین، رعایت اخلاق حرفه ای سبب ازدیاد قابلیت سازمان ها در تجارت و تقلیل هزینه های جامعه و سازمان می گردد.^۲ البته اخلاق حرفه ای مثل شمشیری دو لبه می باشد که یک لبه آن هشدار می باشد.^۳ سستی در نظام اخلاقی موجب کم شدن ارتباطات و ازدیاد ضرر و زیان در سازمان می شود در نتیجه مدیریت بیشتر به کنترل قدیمی توجه خواهد داشت؛ چرا که افراد اطلاعات مورد نیاز را به مدیر نمی دهند و در این حالت انرژی سازمان منفی می شود و به بیان دیگر، قدرت و توان سازمان بیشتر صرف شایعه^۴، غیبت^۵، کم کاری و ... می شود تا اینکه صرف هدف و رسیدن به موفقیت شود.^۶

توفیق برقراری اخلاق حرفه ای هم موانع گوناگونی دارد.^۷ از مهمترین این موانع می توان به بحرانها و نا آرامی های درون سازمانی، خسارات ناشی از رفتارهای ضد و نقیض، انرژی منفی و تهدیدهای محیطی اشاره کرد. هرچه سازمان از تنش های داخلی بیشتر رنج ببرد و رفتارهای ارتباطی در سازمان تنش زا باشد، سازمان کمتر در رسیدن به موفقیت و پیروزی توفیق خواهد یافت.^۸ بعضی از اندیشمندان و صاحب نظران علم مدیریت مانند هیگنز و وینکز موفقیت سازمانی را با عملکرد سازمانی برابر می دانند، آنها بر این عقیده هستند که مجموعاً عملکرد سازمانی محصول برآیند رفتار سازمان می باشد.^۹

۱. قربان زاده و کریمان؛ عوامل درون سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان، شماره ۴، ۱۳۸۸، ص ۴۸.

۲. بیک زاد و همکاران، اخلاق حرفه ای، مجله کار و جامعه، آذر ۱۳۸۹، شماره ۱۲۵، ص ۵۸.

۳. ایران نژاد، سلیمان، مدیریت تطبیقی در چهار چوب پارادایمهای جدید، صص ۱۵-۲۲.

۴. Rum our

۵. Backbiting

۶. فرامرز قراملکی، احد؛ در آمدی بر اخلاق حرفه ای، صص ۱۷۵-۱۷۲؛ (Painetal, 1994&okpara2002)

۷. Pennio, 2004, p41

۸. linet, 2003, pp131-50

۹. Higgins&Vincze.1993

فرد آر. دیوید عنوان می کند که: « از پیش شرط های مدیریت راهبردی خوب و درست در سازمان، معیارها و اصول اخلاقی خوب می باشد؛ به عبارتی، اصول اخلاقی خوب، یعنی سازمان خوب.»^۱

۱-۲-۱ ضرورت پژوهش

اخلاق حرفه ای اصلی ترین عامل و متغیر در پیروزی و کامیابی سازمان می باشد. هر چند مردم در تعریف موفقیت نگرش یکسانی ندارند، ولی در توفیق طلبی اتفاق نظر دارند. هدف مشترک و ارزشمند انسان، موفقیت در حیات شخصی، شغلی و سازمانی می باشد. سازمان راه های زیادی برای دستیابی به موفقیت خود و پاسخگو بودن دارد. همچنین با انحراف و مشکلات زیادی مواجه خواهد بود. مدیریت یعنی تشخیص عوامل موفقیت سازمان و برنامه ریزی و حرکت جهت ارتقای این عوامل، افزایش متغیرهای تسهیل کننده و رفع مشکلات و معضلات و برطرف کردن موانع.

با توجه به این نکات، استقرار اخلاق حرفه ای در سازمان می تواند به سازمان کمک کند تا تنش ها را کاهش داده و در دستیابی به اهداف خود موفق شود. در حال حاضر، مقید بودن به اخلاق حرفه ای، مخصوصاً برای مدیران، به عنوان یک برتری رقابتی در سازمان محسوب می شود.^۲ اخلاق اخلاق حرفه ای هم زمینه های سازمانی دارد و هم اثرات و نتایج فراسازمانی و فراساختاری را به همراه دارد. گسترش اخلاق و فرهنگ اخلاقی در سازمان ها اقتصادی و تعالی اخلاقی فرهنگ سازمانی نه تنها محیطی سرزنده و مناسب برای افزایش بهره وری ایجاد می کند، بلکه در جامعه هم فراتر از سازمان مؤثرتر خواهد بود. تندرستی، بهداشت و فراتر از آن، ارتقای فرهنگ اخلاقی جامعه بشدت تحت تأثیر ادارات و سازمان های آن قرار دارد.^۳

یکی از مهمترین وظایف مدیران و مسئولین سازمان های آموزشی و پژوهشی " اشاعه و گسترش اخلاق در سازمان " است؛ پس برای اینکه اخلاق در سازمان های پژوهشی و آموزشی مثل دیگر سازمانها گسترش یابد، می بایست سه گام عمده را دارا باشد:

- آموختن علم اخلاق حرفه ای با توجه به حیطه تخصصی سازمان؛
- تمایل و انگیزش درونی کارکنان سازمان به محقق کردن اخلاق و فرهنگ اخلاقی در سازمان؛
- مهارت عملی خو گرفتن سازمان به اصول و معیارهای اخلاقی.^۴

۱. دیوید، فرد آر؛ مدیریت استرژیک، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، صص ۵۷-۵۳.

۲. صالحی امیری، سیدرضا و همکاران، «مدیریت منابع انسانی، چالش ها و راهبردها»، پژوهشنامه مدیریت فرهنگی، ش ۴۴، ۱۳۸۸، ص ۴.

۳. فرامرز قرا ملکی، احد؛ رستم نوچه فلاح، موانع رشد اخلاق در سازمانها، مؤسسه بشرا، ۱۳۸۶، ص ۱۱۲.

۴. فرامرز قرا ملکی، احد؛ اخلاق حرفه ای، ۱۳۹۷.