Philosophical-Theological Research Vol.11, No 1

درآمدی به فلسفه اخلاق در سازمان (مطالعه موردی: منشورهای اخلاقی)

حسین خنیفر ^۱ سید محمد مقیمی

چکیده

مبحث معیارهای اخلاقی و قاعده تدوین منشور اخلاقی در طول حیات انسان مقولهای دیرین و دارای ابعاد و مولفههای مختلفی است، منظرگاههای علمی و تئوریکی و راهکارهای عملی فراوانی برای این موضوع طرح شده و از دیرباز محل مناقشه ارباب نظر در حوزههای دین، فلسفه، اخلاق، روانشناسی و مدیریت بوده است. در این مقاله ضمن بررسی فعل اخلاقی، خاستگاههای روانشناختی و ارتباطی آن مورد بررسی قرار میگیرد و سپس نظریات متعدد مرتبط با معیارسنجی فعل اخلاقی از جمله نظریهٔ دگردوستی، حسن و قبح ذاتی افعال، الهام وجدان و امثال آن بازنگری و به عوامل موثر بر رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی پرداخته میشود. سپس اصول چهارگانه علم اخلاق ارزشی یعنی تعهد، نظارت، حسابگری و سرزنش نیز با استناد به روایات مورد بررسی و مطالعات روانشناسان نیز مورد تأکید قرار میگیرد در نهایت زمینههای جهانی تدوین منشور اخلاقی سازمانها و معیارهای آن مانند اصل امانت، مالکیت، اعتماد، شفافیت و منزلت، انصاف، شهروندی و حساسیت متقابل تحلیل میگردند و مصادیق اعتماد، شفافیت و منزلت، انصاف، شهروندی و حساسیت متقابل تحلیل میگردند و مصادیق

كليد واژگان: معيار اخلاقي، سازمان اخلاقي، منشور اخلاقي، فعل اخلاقي، معيارهاي جهاني

۱. دانشیار دانشگاه تهران

۲. دانشیار دانشگاه تهران

مقدمه

از دو دیدگاه و زاویه یعنی منزلت ازادی انسان در هستی و بار تعهدی که به عنوان جانشین الهي به دوش مي كشد، قائمه رفاه و سعادت فردي و اجتماعي يك تشكيلات و جامعه را نظام اخلاقی می دانند. از دیرباز در متون و نصوص کهن، ارزشی، علمی، سیاسی، اداری و مدیریتی به این مهم پرداخته شده است تا جایی که پایبندی به این مسئله را صراحتاً در قرآن کـریم نیـز مشاهده می کنیم که می فرماید کسی که ضمیر خود را از اخلاق نایسند تزکیه نماید رستگار است و هر آنکه درون خود را به یک نظام اخلاقی مقید نکند و به فساد و تباهی بکشاند زیانکار خواهد بود". (سوره شمس آیات ۱۰ – ۹) از طرفی نیز نیاز انسانها به اصول و قواعـد اجتماعی، فرهنگی و ارزشی برای حیات خویش یکی از مسائلی است که در فلسفه اخلاق از دیرینگی برخوردار است. به طور کلی هر کاری که انسان آن را به حکم ساختمان طبیعی اش انجام دهد فعل طبيعي به شمار مي رود و فعل اخلاقي به تعبيري فعل غير طبيعي ناميده مي شود (مقیمی، ۱۳۸۰، ص۱۷۳) این به معنای غیر عادی بودن نیست بلکه معنای دیگری در نهاد یا لایههای آن پنهان است و آن فعل فراسویی و فرامادی و وابسته به باورمندی درونی است. و به زعم راولز همه چیزهای خوب و اساسی مانند آزادی ٔ و فرصت ، منزلت، درآمد ، تعهد ، ثروت^ و یایبندی به اصول خاص عامل غنای فردی و اجتماعی و زیربنای منـشور اخلاقـی است Rawls)، 1991، (Rawls) در این مقاله سعی می کنیم تا به بازنگری مبانی و زمینه های تدوین منشور اخلاقی سازمان و منابع انسانی بپردازیم و تأکید اصلی بحث با محوریت بررسی معیارهای جهانی منشور اخلاقی در زندگی اجتماعی و حرفهای است.

- 1.Rank, esteem
- 2. undertaking

٣. قَدْ أَفْلَحَ مَن زَكَّاهَا وَقَدْ خَابَ مَن دَسَّاهَا

- 4. Freedom
- 5 . opportunity
- 6 . Revenue
- 7. Commitment
- 8. Wealth



ىيان مسأله

اگر اخلاق را عاملی موثر در نظام اجتماعی در نظر بگیریم از یک سو شباهت به حقوق دارد و از سوی دیگر مانند قرارداد و آداب اجتماعی است. از آن جهت به حقوق شباهت دارد که صرف قرارداد نیست و از آن جهت شباهت به قرارداد دارد که حـدود و ثغـور مـشخص و خطوط قرمزی را تعریف می کند که در مقولهای مانند منشورهای اخلاقی، تعهداتی درونی، اعتقادی و عملی برای فرد الزامی می کند و تعهد فردی به این امور دارای ارزش فراوانی است به همین دلیل مقوله معیارهای اخلاقی و منشور اخلاقی مبحثی است که به زعم فلاسفهای مانند باتلر از «حب ذات می شود که درنظریه روانکاوی معادل «خود ی می باشد، ولی به زعم فلاسفهای مانند فرانکنا لزومی ندارد فرد خودگرای اخلاقی، خودپرست یـا حتـی انـسانی خودیسند و خودخواه - بـه مفهـوم روزمـره ایـن اصـطلاحات - باشـد. خـودگروی اخلاقـی نظریهای اخلاقی ٔ است نه الگوی عمل یا ویژگی منشی خاص و ایـن نظریـه بـا مقولـهٔ مـاحی الذات بودن (یعنی کارهای نیک را به خود نسبت ندادن) و خودنایسند بودن، در مقام عمل سازگار است. لذا خودگرای اخلاقی یعنی فردی که ذات گرایش اخلاقی را در جریان زندگی عادی یا زندگی حرفهای^۵ و شغلی خود تسری دهد، باز هم ممکن است کارهای خودپرستانه، خودپسندانه، خودبینانه یا خودخواهانه را انجام ندهد. و در صورتی چنین کارهایی را انجام می دهد که گمان کند انجام این کارها در دراز مدت به سود او تمام می شود ولی لزومی ندارد این گونه بیندیشد. (فرانکنا، ۱۳۸۳، ص ۵۲)

در زندگی حرفهای و تعاملهای اجتماعی ممکن است فکر کند که «بهترین تدبیر» تواضع و رعایت حال دیگران است مانند درستکاری. به بیان دیگر او ممکن است خودگرای کاملاً بصیر باشد. در برخی فرهنگهای سازمانی این حالت به پارادایمهای ذهنی مزمن تعبیر شده

- 1. Social system
- 2. Self Love
- 3. Ego
- 4. Ethical Theories
- 5. Professional



است که فرد به دنبال بهترین عملکرد با رویکرد به اخلاق حرفهای است که از نتیجه دستیابی به اهداف سازمانی حاصل می شود. p.11)، 1996، Dorner،(dietrich و گاهی ایس گرایش به عنوان یک معیار یا ملاک دربارهٔ موفقیت حرفهای، فردی و سازمانی تلقی می شود & p.40)، 1998،Mcdoell ،(p.40)، 1998،Mcdoell نذا اگر بیشتر تعمق کنیم و دربارهٔ چیستی اصل خودگرایی اخلاقی بحث کنیم فلاسفه جواب می دهند که اگر فرد را عامل اخلاقی (در جامعه، سیستم، خانواده، سازمان و ...) در نظر بگیریم، مبنای ذهنی و اعتقادی او شامل مولفههای زیر است:

احساس می کند وظیفه یگانه و اساسی او این است که بیشترین غلبه ممکن خیر بر شر را برای خود فراهم آورد که البته تنها بخشی از خودگرایی اخلاقی دربارهٔ فرد در نقش ناظر 7 مشاور 7 یا حاکم اخلاقی چنین است.

حتی فرد به هنگام حکم اخلاقی دربارهٔ دوم شخص و سوم شخص، باید از چیزی پیروی کند که به سود خود اوست و نتایج و عواقب مثبت محیطی و روحی روانی در پی داشته باشد که در برخی سازمانها این مهم را در منشور اخلاقی ٔ سازمان لحاظ کردهاند. در برخی از ایس نظامنامه ها به سه بعد توجه زیادی شده است، شامل:

الف) عملکرد گذشته، موفقیتها و تعهدات اخلاقی ثبت شده در سوابق سازمان(اشاره به تاثیر خودگرایی در سازمان)

ب) محک زنی و مقایسه عملکردی با دیگر سازمانها

ج) اهداف یعنی مقایسه میزان تحقق اهداف (دستاوردها) 1996.Mcdomell & p.40)،

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

یکی از دلایل مهم که مبنای خودگروی اخلاقی تلقی شده است دلیل روانشناختی است، که دلیلی برخاسته از طبیعت اَدمی است. به عقیده روانشناسانی همچون یونگ ما همگی

- 1. performance
- $\ 2\ .\ Supervisor$
- 3. Advisor
- 4 . ethical prism
- 5. jung (1875-1961)



چنان ساخته شدهایم که همیشه کاری را انجام میدهیم که گمان میکنیم بیشترین غلبه خیر بـر شر را به ما میدهد. p42)، 1990، k،(pargament و البته در کنار آن گرایش بـه سـود و رفـاه نسبی را نیز طالب هستیم.

پژوهشهای انجام شده در دهههای گذشته حاکی از آن است که افراد در تبیین علمی از رویدادهای زندگی همسان عمل نمی کنند که البته بسیاری از این رویدادها مربوط به زندگی حرفهای و شغلی و سازمانی آنهاست. لذا برخی از آنها به اقتضای سبک تبیین خوشبینانه حاکم بر رفتار خویش که طی فرایند رشد و تعامل با متغیرهای محیطی به دست آوردهاند، حوادث مثبت را به عوامل درونی، پایدار و کلی نسبت میدهند، در حالی که حوادث منفی را به عوامل درونی، ناپایدار و اختصاصی مربوط میسازند. روشن است که این ناهمسانی ضمن آنکه در عوامل مختلفی ریشه دارد، با پیامدهای متفاوتی نیز همراه است. چنان که به عقیده سلیگمن و پیترسون در نظریه درماندگی P681)، 1984، (Seligman & Peterson کسانی که رویدادهای منفی را با توجه به عوامل درونی، پایدار و کلی تبیین میکنند، آمادگی بیشتری برای درماندگی و ابتلا به افسردگی و درند؛ حال اینکه سبک تبیین خوش بینانه از احساس برای درماندگی و ابتلا به افسردگی پیشگیری میکند. (کریمی، ۱۳۷۵، ص ۱۲۲)

درباره مقوله فعل اخلاقی نظریات متعددی وجود دارد که به برخی از آنها اشاره می شود:

۱ . نظریه دگردوستی: طبق این نظریه هـ ر عملی کـه در حـوزهٔ خوددوسـتی اسـت، فعـل غیراخلاقی و هر عملی که در حوزهٔ دگردوستی است فعل اخلاقی نامیده می شود. در حقیقـت معیار فعل اخلاقی «ایثار*» است.

۲. نظریه حسن و قبح ذاتی: این گروه معتقدند که عقل انسان حسن ذاتی کارهای است اخلاقی و قبح ذاتی کارهای ضد اخلاقی را درک میکند. کار اخلاقی از جمله کارهای است

- 1. Benefit
- 2. Seligman
- 3. Peterson
- 4. Distress
- 5. Depression
- 6. Excessive



که به حکم عقل صورت گرفته باشد و انسانهای اخلاقی کسانی هستند که عقل بـر وجودشان حاکم است و شهوت و غضب و واهمه بر وجودشان حکمروایی نمی کنـد. اخـلاق سـقراطی نیز بر همین مبناست.

۳. نظریه الهام وجدان: این نظریهٔ متعلق به کانت است. او معتقد است که هـ و فعلـ از الهام و وجدان سرچشمه می گیرد فعل اخلاقی است و هر فعلی که چیز دیگری در آن دخالت داشته باشد (شرایط قید و خصوصیتی آن را مشروط کند) آن را دیگر نمی تـ وان فعـل اخلاقـی نامید. (مطهری، ۱۳۷۱ – ۱۲۰–۹۶) این نظریهٔ نیـز ایـرادات زیـادی دارد کـه ذکـر آن در اینجـا ضروری به نظر نمی رسد.

٤. نظریه داروینیزم: فلسفهٔ این نظریه بر اساس تنازع بقا نهاده شده است. مطابق فلسفهٔ داروین، حس تعاون به عنوان یک حس اصیل وجود ندارد بلکه تعاون به عنوان کاری که ناشی از تنازع است و جود مییابد. یعنی آنچه اصالت دارد تنازع است و تعاون به تبع آن میآید. خیلیها روی همین اصل به داروین تاختهاند و معتقدند که پایههای تعاون او اخلاق را متزلزل میسازد. (همان ص ۱۱۹)

0. رضای خداوند: علامهٔ شهید مرتضی مطهری ضمن نقد نظریات پیشین مقوله رضای خداوند را مطرح می سازد و می گوید که: «غالب این نظریات را می توانیم از یک نظر درست و از یک نظر نادرست بدانیم. همه اینها آن وقت درستاند که یک حقیقت یعنی اعتقاد مذهبی صحیح پشت سر آنها باشد. خدا سر سلسلهٔ معنویات است و هم پاداش دهندهٔ کارهای خوب. احساسات نوع پرستانه که خود امری معنوی است، وقتی در انسان ظهور و بروز می کند که انسان در جهان معنویتی قائل باشد. اعتقاد مذهبی پشتوانه مبانی اخلاقی است». (مطهری، ۱۳۷۱، صص ۱۳۲۱).

رفتار اخلاقی و غیراخلاقی

همواره این سوال مطرح است که چه چیزی باعث رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی می شود؟

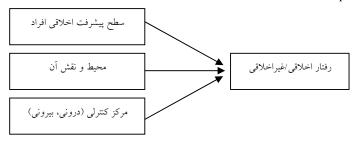
1 . Eros

2. Wrath

يروبش يى غلىنى-كلامى

44.

آیا افراد بیروحیه و بداخلاق موجد رفتارهای غیراخلاقی هستند؟ آیا محیطهای اجتماعی، حرفهای و کاری که فعالیت غیر اخلاقی را ترویج میکنند علت آن هستند؟ مطالعات نشان میدهد که اعمال اخلاقی و غیر اخلاقی ناشی از ویژگیهای افراد و محیط کاری است. شکل (۱) مدلی برای تشریح رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی است Robbins)، 1996.



شکل (۱) مدل رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی (ر.ک مقیمی، ۱۳۸۰، ص ۱۷۵) در مجموع کسانی که روحیه قوی دارند، احتمالاً کمتر تصمیمات غیراخلاقی می گیرند (مقیمی، ۱۳۸۰س۱۳۸۱) و از طرف دیگر محیط سازمانی که مروج رفتارهای غیراخلاقی است گاهی موجب بروز تصمیمات غیراخلاقی می شود. در چنین جوی مدیران می توانند با پیشگام شدن در رعایت ارزشهای اساسی جامعه و سازمان به عنوان الگو برای سایرین قلمداد گردند. از طرفی نیز عملکرد آنان فراتر از کار معمول خواهد بود سایرین قلمداد گردند. از طرفی نیز عملکرد آنان فراتر از کار معمول خواهد بود با توضیح و تشریح مسایل اعمال می کنند، بلکه با رفتار و اعمال خود رهبری عملی را نیز در p.218)، 1995، (Gardner)، 1995، (Gardner)

اخلاق حرفهای و منشورهای اخلاقی را میتوان از دیدگاههای مختلفی مطالعه کرد. یکی از این ابعاد نظام دینی و ارزش است چرا که بسیاری از مفاهیم، مولفهها، متغیرها و اصول



- 1. Behavior
- 2. Operations

موجود در این منشورها در نظامهای ارزشی و دینی نیز لحاظ شده و بعضاً مکرر مورد تاکید قرار گرفته است. علماء اخلاق در آثار اخلاقی، در طریق راهنمایی انسان و نشان دادن جاده کمال، از موضوع معیارهای اخلاقی و محاسبه غافل نبودهاند و برای رسیدن به سعادت «خودسازی» از مسیر تسلط بر نفس، مجاهدهٔ پیگیر با نفس را، که «جهاد اکبر» نامیده شده است لازم دانستهاند. (تقوی دامغانی، ۱۳۸۳، ص ۱۰۶)

از دیدگاه صاحبنظران علم اخلاق، کنترل و پایبندی به اصول و معیارهای اخلاقی مراحلی دارد که گذشتن از یک مرحله، زمینه را برای ورود به مرحله بعدی فراهم میسازد:

شرط اول، مشارطه - که در مرحلهٔ تعهد و میثاق است و در منشورهای اخلاقی توجه خاصی به آن می شود.

شرط دوم، مراقبه - که مرحله نگهبانی و نظارت بر تعهد است.

شرط سوم، محاسبه - که مرحله ارزشیابی و حسابگری است که امروزه در منشورهای اخلاقی تحت عنوان خود کنترلی ا مطرح است.

شرط چهارم، معاتبه - که در صورت خسارت، مرحله سرزنش و عقوبت است.

چنانکه در ایس مراحل چهارگانه مشاهده میکنیم محاسبه و ارزشیابی از مسائل ارزشمندی است که در تکمیل اخلاقیات و سازمان اخلاقی نقشی مؤثر دارد.

در بینش اسلامی، یکی از روزهای موعود، که باید همهٔ انسانها آن روز را درک نمایند «روز قیامت» است.

روز قیامت یعنی روز ارزشیابی اعمال، روز ارزیابی اشخاص، روز حساب و میزان و صراط است. در آن روز که به یک اعتبار «یوم الحساب» نام دارد خداوند براساس فلسفه آفرینش و فرامین متواتر خویش برانسانها اعمال بندگانش را ارزشیابی میکند و بر طبق ارزشهای موجودی که رقم زدهاند ثواب و درجه به آنها عنایت مینماید و ضد ارزشها را عقاب و عذاب میدهد.قرآن کریم در همین رابطه میفرماید:

«فَأَمَّا مَن ثَقُلَتْ مَوَازِينُهُ فَهُوَ فِي عيشَة رَّاضِيَة وَأَمَّا مَنْ خَفَّتْ مَوَازِينُهُ فَأُمُّهُ هَاوِيَةٌ»

پُوبَنُ بْلَى فَلْسَىٰ -كِلَامِي

1 .Self control

پس هر که در روز قیامت کفه اعمال نیک او سنگین باشد در به شت، زندگانی خوش خواهد داشت و هر کس که اعمالش سبک وزن باشد جایگاهش در قعر جهنم است. و این مهم یعنی سنجش عملکرد براساس مقیاسها و معیارهای تعیین شده است. (القارعه، آیات ۹-

«أَفَمَن كَانَ مُؤْمنًا كَمَن كَانَ فَاسقًا لَّا يَسْتَوُونَ»

آیا کسی که به خدا ایمان آورده با کسی که کافر بوده است هماننـد یکدیگرنـد؟ هرگز مؤمن و کافر یکسان نیست (سجده آیه، ۱۸) و یا تصریح میفرماید: «قُلْ هَلْ یَسْتُنوی الَّذینَ یَعْلَمُونَ وَالَّذینَ لَا یَعْلَمُونَ»

سكو يامر!آبا آنان كه مي دانند ما آنان كه نمي دانند برابر ند؟ (زمر، آبه ۹)

در آیات فروان دیگر نیز، ارزش و ضد ارزش از طریق تقابل معرفی شدهاند؛ مانند خبیث و طیب، ظلمت و نور، اعمی و بصیر، زنده و مرده.... که تحقیق پیرامون اینگونه آیات نیاز به دقت و فرصت بیشتری دارد. و کاربردهای زیادی در تدوین منشورهای اخلاقی و احساء مبانی ارزشی دارد.یعنی می توان از این تعابیر که در رفتار تجلی پیدا می کنند در تدوین اخلاق حرفهای و تعاملی و منشورهای اخلاقی استفاده نمود.

امیرمؤمنان حضرت علی(ع) خود قرآن ناطق است و در مدیریت اسلامی خویش، کلیهٔ فریادها و سکوتهایش، قیامها و قعودهایش مبین ارزشهای الهی و ارائه کننده یک سازمان اخلاقی قابل اقتباس است و در واقع رفتار و گفتار آن بزرگوار، ارزشهای مجسمی هستند که از متن قرآن می جوشند. آن حضرت در فرمانی که به مالک اشتر نوشته است شیوهٔ نمایندهٔ خود را در بر خورد با ارزشها و ضد ارزشها مشخص می کند و می فرماید:

وَلا يَكُونَّن المحُسن و المُسيى عِنْدى بسمنزلَة سَواءِ اى مالك! و نبايىد نيكو كار و تبهكار در مديريت تـو يكسان بـه شـمار آينـد (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

مطالعات روان شيناسي

رویکرد نظام دینی به این مسئله در حقیقت مجموعه قواعدی است که در اندیشه و عقیده می فود به منظور ایجاد نوعی خاص از عمل و رفتار که متکی بر ضوابط ویژه است، انجام می شود.

«فرویدا» گمان می کرد که جامعه نیازی به مذهب نخواهد داشت و تنها تمدن قادر خواهد بود که انسان را اداره کند. ولی بی توجهی به ارزش وجودی انسان، قتل و غارتها و ویرانگیها (که حتی حیوانات و ساختمانها را فراگرفته بود) باعث شد تا او از ایس نظرش عدول کند و اعلام کند که در خصوص مذهب اشتباه کرده است Possio & Bossio به بیماریهای روانی و اضطراب، قربانیان متعددی را از خیل آدمیان می گیرند، ضوابط مذهبی، اخلاق دینی و ایجاد سازمان اخلاقی در جامعه داروی شفابخش و نجات دهنده بشر از نگرانی هاست.

به عقیده «آدلر^۲» که از تجارب سی ساله روانکاوی خود سخن می گفت، کلیه بیماران روانی که حس مذهبی خود را بازیافتند، درمان شدند. روانشناسان معتقدند تنها روزنهای که می تواند آلام و ناراحتی ها را از بدن آدمی خارج سازد و یا آنها را خنثی نماید، داشتن ایمان به خدا و اعتقاد به یک مبدأ حقیقی و یک قدرت مافوق انسان است که منشورهای اخلاقی فرد، جامعه، سازمان و ساختار دنیا را تعریف می کند. زیرا نیرویی که می تواند بر مشکلات فائق شود نیروی الهی است که در مرحله عمل قاعدتاً باید در قالب معیارهای رفتاری و اخلاقی تعریف شود. انسان با ایمان و باورمند در مواجهه با پیچیدگی حیات و زندگی متغیر از نیروی ایمان خود کمک خواسته و این امید در او شکل می گیرد که قدرت مافوق انسانی، مشکل را حل خواهد کرد. لذا ناراحتی و نگرانی، وی را تحت الشعاع قرار نمی دهد و این خود باعث تخفیف نگرانی خواهد شد(Super, 1975, p.291)

به عقیده جیمز^۳ «ایمان یکی از قوائی است که بشر به وسیله آن زندگی می کند، حدود اخلاقی را تعریف و فضیلتها و رذیلتها را مرزبندی می کند و فقدان آن در حکم سقوط بشر است» به همین خاطر جیمز تصریح می کند آن کس که درون خود جهنمی دارد، به شت بیرون برایش چه سودی خواهد داشت. (همان ص ۲۹۲)

یک جمله تحریف نشده از انجیل اینچنین می گوید «آه چه فایده دارد که انسان جهان را



^{1 .} Freud (1907)

^{2.} Adler (1980)

^{3.} James (1929)

بهدست آورد، ولی خودراببازد و پایبند به اصولی نباشد، هستند افرادی که بهترین زندگی مادی را دارند اما از درون گرفتار طوفان افسردگی و ناامیدی هستند. (Kushner, 1993, p.526)

یونگ در خلال فعالیتهای روان درمانی خود دریافت که اعتقاد مذهبی می تواند موجب بالا بردن یکپارچگی و معنا دادن به زندگی اجتماعی و شغلی فرد شود. او در بین تمام مراجعانی که در نیمه دوم زندگی (۲۵ سال به بالا) بودند و عمدتاً در سازمانها، مشاغل و حرفههای مختلف اجتماعی و مدیریتی و صنعتی شاغل بودند، متوجه گردید افرادی که مبتلا به بیماریهای روانی، مشکلات محیطی، ناامیدی و افسردگی هستند فاقد آن معنا و استواری بودند که اعتقاد مذهبی قادر است آن را بصورت باور به افراد بدهد بودند.

فرانكل مبدع مكتب «معنادرمانی » مدعی است كه به وسیله ترویج دین می توان كمک فوقالعادهای به سلامت روان انسانها در سازمانها، جامعه و فعالیتهای مختلف نمود. او می نویسد «اعتقاد و توكل به خداوند، فرد را به بالاترین درجه سلامت روان و سلامت اخلاقی و رفتار متعادل می كشاند» (همان ص ۵۲۷)

مطالعات جديد پيرامون منشورهاى اخلاقى

در مطالعات جدید پیرامون اصول رفتاری منشورهای اخلاقی در سازمانها و مراکز حرفهای مختلف، عقیده بر این است که از دیرباز تا کنون، اصول رفتاری و منشور اخلاقی هر بنگاه بازرگانی نمایانگر شیوه حیات آن بوده است. وجود این اصول مسلماً امروزه ضرورتی حقوقی است. بویژه برای شرکتهای سهامی عامی که در اقصی نقاط دنیا هم حضور دارند. از سال ۲۰۰۶ «بورس سهام نیویورک» و «نزدک» از شرکتهای فهرست خود خواستهاند اصول رفتاری خود را تهیه کرده و منتشر کنند. در ضمن براساس قانون سربنزاوکسلی که کسانی که اوراق بهادار را در معرض فروش همگانی قرار میدهند باید اعلام کنند که اصول رفتاری

- 1. Jung (1961)
- 2. Frankel (1980)
- 3. Logotherapy & semantic therapy
- 4 . Behavior principles
- 5. Sarbanes oxley



مدیران خود را معلوم کردهاند یا نه (و اگر نکردهاند، علت چه بوده.) به طور مشابه، بـر اسـاس رهنمودهای دولت فدرال، قاضیانی که به جرایم شرکتها رسیدگی میکنند، بـه هنگام تعیین جزای نقدی، باید مسئله داشتن یا نداشتن اصول رفتاری مدون را در شرکتهای مربوط تحقیق کنند. قانون به شکل یک قضیه حقوقی به مسئله داشتن یا متابعت از اصول اخلاق کاری نگاه نمی کنند، بلکه بیش تر در حاشیه مسائل دیگر با آن رو به رو می شود. برای مثال، به هنگام تعیین جریمه برای نقض مقررات محیط زیست، bettcher ه beshapande ه morgolis ه bettcher)، جریمه برای نقض مقررات محیط زیست، ورقون قانونی بیش از نیمی از شرکتهای سهامی عام آمریکا و ۸۸ درصد شرکتهای فهرست فورچون مدیران مقرر کردهاند که هیأت مدیره، مدیران شرکت را مسئول رعایت اصول اخلاق کاری کرده و در تعیین دستور عمل مربوط بـه شرکت را مسئول رعایت اصول اخلاق کاری کرده و در تعیین دستور عمل میکنند.

البته بحث به اصول و مقررات حقوقی و قانونی محدود نمی شود. اکنون از هر گوشه دنیا صداهایی به گوش میرسد که میخواهند معیار و ضابطهای برای اخلاق کاری بنگاههای اقتصادی تعیین شود. فساد و زیادهروی (انواع فریب، رشوه سوء استفاده از نیروی کار و طرحهای پیچیده و عجیب و غریب در تقلب و دست کاری بازار) به حدی رسیده که دهها دولت، صنعت، سرمایه گذار و گروههای چندبخشی از چهارگوشه جهان برای مهار رفتار بنگاهها، اصولی را مطرح کردهاند. از جمله می توان به «میثاق جهانی سازمان ملل» و «منشور مصرف کننده برای تجارت جهانی» اشاره کرد. تحقیقات نشان می دهد که بیشتر کسب و کارها در آلمان در طرح پنج سال دورهٔ زمانی (2002-1998) به واسطه حمایت منشورهای اخلاقی و کیفی، رضایت مشتریان و ذی نفعها را جلب کرده است. همچنین در انگلستان نیز همین اتفاق

- 1. Requirements
- 2. Forchone
- 3. Instruction
- 4. Rightical
- 5. Standard
- 6. Corruption
- 7. Bribe & manure
- 8. Cheating



تكرار شده است (IFGH, 2002, p22)

اصول رفتار یا همان اخلاق کاری، در خدمت هزاران هدف عملی دیگر نیز هست که می تواند به انواع کارکنان، از مناطق و فرهنگهای مختلف کمک کند تا بهتر و با کارایی بیش تر کار کنند؛همچنین می تواند مرجعی برای تصمیم گیری باشد و به مراکز و سازمانها فرصت می دهد تا با کاستن از شمار لایههای سرپرستی خود به کار ادامه دهند و به هنگام بحران به سرعت و با اتحاد بیش تر واکنش نشان دهند؛ برای مراقبت از تبلیغات تجاری مختلف، برخی سازمانها و مراکز، اخلاق کاری تأمین کنندگان و شریکان تجاری خود را نیز بررسی می کنند. برای مثال، گروه هندی تاتا از همه کسانی که خواهان استفاده از تاتا هستند خواسته است به اخلاق کاری تاتا وفادار و پایبند باشند. از طرفی نیز موضوع حمایتهای مضاعف به عنوان یکی از سیاست مهم ترغیب کیفیت در شرکتها و صنایع به شمار می آید که وامدار معیارهای اخلاق حرفهای گشته است. (Sheikh, 2002, pp 18-200)

معیارهای جهانی منشور اخلاقی (اصول اخلاق سازمانی)

برای جوامعی که میخواهند اصول اخلاقی خود را بسنجند یا اصولی جدید معین کنند. معیارهای جهانی کسب و کار وجود دارند که عصاره اصول راهنمای شرکتهای بزرگ جهانی است. این اصول در هشت دسته تقسیم شدهاند که عبارتند از:

۱. اصل امانت ^۴ . اصل مالکیت ^۲

 $^{\circ}$. اصل اعتبار $^{\circ}$ و اعتماد $^{\circ}$.

- 1. Anchor
- 2. Dosicion making
- 3. Crisis
- 4. Brand
- 5. Tata Group
- 6. Honesty
- 7. Ownership
- 8. Validity
- 9. Trust
- 10. Transparency

پژویش یمی فلسفی کلامی ه

٥ . اصل منزلت ٢ اصل انصاف ٢

٧. اصل شهروندي متقابل ٨ . اصل حساسيت متقابل

بسیاری از معیارهای فوق در قالب مفاهیم کلیدی و محورهای مختلف تبیین می شوند که در جدولهای تفصیلی این معیارها قاعده اختصار رعایت شده است برای روشن تر کردن مطلب به مصادیقی (مشتریان، کارکنان، سرمایه گذاران، تأمین کنندگان/شریکان تجاری، رقیبان، عامه مردم یا حتی خود شرکت) از هر معیار که بیش تر تأثیر می پذیرد پرداخته شده است. این مجموعه را می توان مقدمهای برای انتخاب تقریبی بهترین رویههای شرکتها و مدیران، مقامهای عالی رتبه و کارشناسان، در اصول اخلاق کسب و کار پنداشت. (, P.83

١. اصل امانت

این اصل بدان معناست که باید امین سازمان و افراد ذینفع باشیم و نسبت به فعالیتهای شرکت با جدیت و وفاداری ظاهر شویم با همان صفا و اخلاصی که از یک امین انتظار میرود. اگر رویکردی به نظام ارزش داشته باشیم میبینیم که یکی از جلوههای برتر پیامبراعظم اسلام(ص) اتصاف ایشان به امانتداری بوده و لقب (محمد امین) از زیباترین لقبهای ایشان است. امانتداری عامل گرایشهای فرهنگی عقلانی و تحقق امنیت واقعی و رقم خوردن اخلاق حرفهای واقعی در دنیای حاضر است.

- 1. Esteem
- 2. Equity
- 3. Citizenship
- 4 . sensibility
- 5. Intellectuall cultural orientation
- 6. Real security



مصادیق امانت در منشور اخلاقی

معيار	محور و مخاطب	مفهوم كليدى
توجه به علایق مشروع سازمان با جدیت و به شیوهای حرفهای		
حفظ سلامت اقتصادى محيط كار	محيط و فعاليت	پشتكار و
حفاظت از منابع موجـود و اطمينـان يـافتن از مـصرف	محیط و فعالیت (محافظ از	تلاش
مدبرانه و اثربخش آنها.	منابع و امکانات)	(سالم و
خودداری از تقدیم مسرفانه هدیه و برگزاری بیش از	سبع و ۱۵۵۵۰	مشروع)
حد برنامههای سر گرمی و تفریح.		
استفاده از جایگاه و منابع فقط برای هدفهای مدون (نه		
نفع شخصی)	سرمایه گــذاران ۱	
رو کردن تعارض ^ا های پنهان میان علایق شخصی و	شركت	و فاداري
شرکتی	الفراد ذینفع و	(به سیستم)
پرهیز از کارهایی که متضمن تعارض منافع باشد، مثل	رافسراد دینفسع و ذی نفوذ)	ربه سیسیم)
معامله با خود یا رقابت با شرکت	دی عود	
پرهیز از دریافت هدایای مورد دار		

٢. اصل مالكيت

احترام به مالکیت و حقوق افراد و پرهیز از انتقال اموال یا اختلاس ، و اسراف و ایجاد حس تعهد نسبت به منافع فیزیکی، کالبدی، مصرفی و انسانی اساس اصل مالکیت است. به قول نلر در حیات انسانها همه جا سخن از ارزشهاست و مهمترین ارزشهای انسانی احترام به حقوق و حدود همدیگراست (نلر، ۱۳۷۷، ترجمه بازرگان، ص۲۸)

- 1 . Investors
- 2. Conflict
- 3 . Defalcation
- 4. Iavishment



معيار	محور و مخاطب	مفهوم كليدى
حفاظت محیط فعالیت و مراقبت از داراییها،		
از جملـه مراقبـت از اطلاعـات محرمانـه و	محيط و فعاليت	محافظت
اختصاصی، آمار و ارقام و تجهیزات آن است		
با دزدی، اختلاس و دیگر روشها، نباید منـابع	- 11 : 1.	
شرکت را حیف و میل کرد.	محيط و فعاليت	
حقوق مالکیت رقیبان را محترم شمرده و به		دزد <i>ی</i>
آن بهاء دهيم، از جمله حقوق مالكيت معنـوي	رقیبان ^۱	
آنها.		

٣. اصل اعتبار و اعتماد

واژهٔ اعتماد معنی ویژهای دارد و نوعی تقید ٔ و وفای ٔ به محیط و فلسفه وجـودی انــسان است چه قانون ناظر باشد و چه نباشد.

معيار	محور و مخاطب	مفهوم كليدى
به تأمین کنندگان و شریکان خویش، به موقع و طبق آن چه قرار گذاشتهاید، عمل نمایید	تأمین کنندگان/ شریکان	قراردادها
به عهد و قرار خود پایبند بودن	همه افراد	عهد و پيمان
تکلیفهای آشکار و نهان خویش را نسبت به همه موکلان پاس بدارند.	همه افراد	تعهدات

1. Rival

2 . Tied 3 . Fidelity

۴. اصل شفافیت:

یکی از اصول عمده ومعیارهای اساسی درمنشورهای اخلاقی جوامع و سازمانها قاعدهٔ شفافیت است یعنی انجام فعالیتها به شیوهای صادقانه و آشکار و بدون فریب و نیرنگ و حفظ سوابق فعالیتها و فرایند کار است. این مهم یکی از عوامل اساسی حسن سلوک افراد با هم، برای هم و به سمت اهداف اجتماعی، فرهنگی، حرفهای و سازمانی است. (Ifgh, 2006, p.91)

نمونهای از مفاهیم کلیدی

معيار	محور و مخاطب	مفهوم كليدى
صادق باشد و در همه كارها پاسدار حقیقت باشد.	م داذا د	
داد و ستدها را دقیق و منصفانه ثبت می کند.	همه افراد	صداقت
با تأمین کنندگان وشریکان تجاری صادقانه معامله کن.	تأمين كنندگان	
از عرضه گزارشهای گمراه کننده و فریب دهنده و		
نیز از حذف هدفمندانه برخی اطلاعـات گـزارش، در	ئار شۇر مارىخى	
امـور مربـوط بـه مـشترى چـون بازاريـابي، ، فـروش و	مشتريان	خدعه
پژوهش بپرهیزد.		
از بـه چنگ آوردن اطلاعـات تجـاری ^۵ بـا ابـزار غيـر	رقيبان	
اخلاقی و غیرصادقانه بپرهیزد.	رفيبان	
با کارکنان به شیوهای باز و صادقانه و با توجه به	کار کنان	
محدودیتهای قانونی و رقابتی بحث کنید.		
با مردم مناطقی که از نظر بهداشتی، زیست محیطی و		صفا و خلوص
ایمنسی مرتبط بـا بنگـاه شـما هـستند گفـت و گـو و	عامه مردم	
مشورت كنيد.		

- 1. Truth fully & sincerely
- 2. Deceit
- 3. Work process
- $4. \ marketing \\$
- 5. Business Information

پژویش پای فلسنی-کلای

۵. اصل منزلت:

شأن و منزلت افراد بسیار بالاست، این اصل در پاسداری از حرمت و شأن افراد است و شامل اموری همچون تندرستی، ایمنی، حریم خصوصی و حقوق انسانی است که در پی آن بالنـدگی منابع انسانی محیط سازمان و بازار کار و جامعه روی می دهد. Pain & others 2006)،(Pain & others 2006)

معيار	محور و مخاطب	مفهوم كليدى
منزلت و حقوق انسانی دیگران را محترم شمارد.	همه	
راه و رسم تو باید منزلت کارکنان و حقوق انسانی آنها را محتـرم		
شمارد	کار کنان	
نگذار در محیط کار آزار ^ا و اذیت روا شود		احترام به منابع
همکارانی را برگزین که در کردار کارفرمایانه خود پاسدار منزلت	همكـــاران	انسانی
و حقوق انسانی باشند.	نزديك	
در جای جای فعالیتها خصوصاً در بخش سودآوری حقوق و	عامه مردم	
منافع مردم را پاسداری کن.	عامه مردم	
حافظ تندرستی ^۲ و ایمنی ^۳ افراد باشید	همه	تندرستی و
مطمئن شوید که فراوردهها و خدمات سازمان پاسـدار یـا افزاینـده		ايمنى
ایمنی و تندرستی است.	مشتريان	
کارکنان را در برابر جراحتها و ناخوشیهای قابل اجتناب مصون	کار کنان	
بدارید.	ال الله	

- 1. Injury
- 2 . good health
- 3 . security



محیط کار را چنان بیارای که در آن نشانی از هیچ نوع سوء		
استفاده نباشد		
دست همکاری به سوی تأمین کنندگان و شریکانی دراز کـن کـه در کـردار پاسـدار اصـول و قواعـد اخلاقـیانـد و همیـشه نـاظر بـر	:11	
در كردار پاسدار اصول و قواعـد اخلاقـيانـد و هميـشه نـاظر بـر	همحـــاران · ک،	
بهداشت و ایمنی باش.	نزدیک	

۶. اصل انصاف:

منظور از اصل انصاف یعنی ورود به رقابتهای آزاد و منصفانه و احترام به همه افـراد و نظرات آنها و دوری از هرگونه تبعیض در فعالیتهای مختلف است.

نمونهای از مفاهیم کلیدی اصل انصاف

معيار	محور و مخاطب	مفهوم کلیدی
با همه طرفها به انصاف رفتار كنيد.	همه	
با سهام داران اقلیت به انصاف رفتار کنید	سرمایه گذاران	
در همه جوانب داد و ستد با مشتری به انصاف رفتار کنید.	افراد ذينفع	
قیمتهایی معین کنید که معقول و فراخور کیفیت باشند	اقراد دينفع	انصاف در معامله
دستمزدی که می دهی عادلانه و معقول باشد	کار کنان	
برای اقلیتها و زنان فرصت برابر فراهم کنید.	تــــأمين كننـــــدگان	
	شریکان تجاری	
در رفتار با کارکنان و استخدام افراد تبعیض قایل نشوید.	کار کنان	
در همه اقدامات خود شامل قیمتگذاری، اعطای مجوز و	تــــأمين كننـــــدگان/	انصاف در رفتار
حق فروش جانب انصاف را رعایت کنید.	شریکان تجاری	
وارد رقابتهای آزاد و منصفانه شوید		انصاف در
با رقیبان هم دستی نکنید، به خصوص درباره قیمت، در		رعايت
دادن پیشنهاد یا درباره مسائل مربوط به بازار،	رقىيان	
از دادن پـولهـاي بحـثبرانگيـز يـا لطـف و مرحمـت		
مسئلهانگیز برای تثبیت مزیت رقابتی بپرهیزید		

پژویش پی فلسی کلای

خواهان تأمین کنندگان و شریکانی باشید کـه دامنـشان از	تـــأمين كننــــدگان/	
آلودگی ارتشاء و پرداختهای ناموجه پاک است.	شریکان تجاری	
با کارکنانی که سخن از نقض ^ا قانون یا مقررات زدهانـد،	کار کنان	سلو ک
کینه توزی نکنید و سعی کنید آنها را اصلاح کنید.	200 30	جوانمردانه

٧. اصل شهروندى:

انتظار می رود که فرد شهروند مسئولیت پذیر باشد، قانون را محترم شمارد و حافظ اموال عمومی باشد. امروزه یک شهروند خوب کسی است که در هر مقام و مرتبهای که باشد به سازمانهای اخلاقی جامعه، محیط حرفهای و خانواده پایبند است واز مشارکت در فعالیتهای سیاسی و فرهنگی بی ارزش بپرهیزد و در جامعه صاحب نقش تعیین کننده باشد (Pain&other,)

مفهوم کلیدی محو	محور و مخاطب	معيار
		از قانون و مقررات اطاعت کنید
همه	همه	در پول شویی یا هر فعالیت غیر قانونی دیگری ماننـد
		بزههای سازمانیافته دیگر مشارکت نکنید.
سرما قانون و مقررات	سرمایه گذاران	مانع حقوق قانونی سهامداران نشوید.
وتون و معررات رقيبا	رقيبان	پيرو قواعد رقابت باشيد.
		پیرو قانون و اصول بومی و جهانی زیست بوم باشید.
عامه	عامه مردم	پیرو قواعد مالیاتی بوده و به موقع بدهی مالیاتی خود را
		بپردازید.
داراییهای	همه	در رشوه ستادن و رشوه دادن و دیگر مفسدهها شرکت
عمومي		نکنید و بر آنها چشم نبندید.
		پاسدار طبیعت بوده و اگر می توانید آن را بهتر کنید.

پژوېش يای فلىنى كىلاي

1. Breach

پشتیبان توسعه پایدار باشید.		
مطمئن شـوید فراوردهها یـا خـدمات شـما پاسـدار یـا نیروبخش طبیعت هستند.	مشتريان	
خواهان تأمین کنندگان و شریکانی باشید که خود را	تأمين كنندگان/شريكان	
مطیع معیارهای بین المللی محیط زیست میدانند.	تجاری	
نداشتن حکم قطعی را بهانه عقب انداختن کارهای کم		
هزینه برای مقابله با تهدیدهای جدی علیه محیط زیست نکنید.	عامه مردم	

همانگونه که در اصل فوق و مفاهیم کلیدی آن شاهد هستیم رموز شهروندی بسیار وسیع و محورهای مختلفی را پوشش میدهند و تحقق آنها جامعه متعالی را رقم میزند که به قول لارتر رفتار انسانها در جامعه تابعی از مولفههای مختلفی است که مهمترین آنها محیط است و محیط به نوعی آموزشگاه رفتارهای شهروندی است که افراد هم آموزی رفتاری مرئی و غیر مرئی را از آن کسب میکنند.(Lorena, 1993, p.28)

۸. اصل حساسیت:

حساسیت نسبت به نیازهای منابع انسانی و داشتن حس همدلی و تسهیل امور مربوط در این اصل مقصود و منظور است که از جمله مصادیق آن موارد زیر است.

معيار	محور و مخاطب	مفهوم كليدى
محترم شمردن درخواستها، پیشنهادها، شکایتها و حقوق رسمی مالکان	سرمایه گذاران	توجه به دلواپسیها
عرضه فراوردهها و خدماتی که از نظر مرغوب بودن در حد تأمین نیاز مشتری یا فراتر از آن است	مشتريان	
تلاش منظم برای تأمین نظر مشتری و دادن خدمات به موقع	<i>کسر</i> یا ن	

يروبق ياي فلسفن كلاء

بحث و مذاکره با نیت خیر به هنگام بروز تعارض		
حساس بودن به پیشنهادها، خواستهها و شکایتهای	کار کنان	
کار کنان		

مدلی از منشور اخلاقی

بسیاری از سازمانها، بانکها، مراکز آموزشی، صنایع و ادارات از مجموعهای نظامنامههای اخلاقی که غالباً تحت عنوان منشور اخلاقی آورده می شوند و حاوی اصول و دستورهای ویدهٔ محیطی و سازمانی است استفاده می کنند. در زیر نمونهای از منشور اخلاقی دانشگاه را آوردهایم که حاوی نکات جالبی است (Pain&others, 2006, p.89)

منشور اخلاقی دانشگاه: (مطالعه موردی حاوی مولفه های مشترک در اغلب سازمانها)

از دیدگاه صاحب نظران، یک سازمان باید علاوه بر وظایف تشکیلاتی، فلسفه و رسالت اجتماعی نیز داشته باشد. منشور اخلاقی از جهتی بر دو وجه استوار است که در زیر به آنها اشاره می شود:

۱ . کسانی که به عنوان مشتری و یا ارباب رجوع یک سازمان به صورتهای مختلف با سازمان ارتباط دارند؛ ۲ . کسانی که ارائه خدمت به مراجعان را بر عهده دارند.

محورهاى منشور اخلاقي

- ١. نظم و انضباط در محل كار
 - ۲. آراستگی ظاهری
 - ٣. وقت شناسي
- ٤. برخورد خوب با ارباب رجوع و رعایت ادب و احترام
 - ٥ . انجام امور بر اساس عدل و انصاف
 - ٦. انجام امور ارباب رجوع در كمترين زمان ممكن
- نه خدمات دهندگان و خدمات گیرندگان با رعایت منشور اخلاقی در انجام هـر چـه بهتـر آن آید: آمور براساس ضوابط و مقررات در پویایی و رشد چشمگیر سازمان نقش دارند.

نتيجهگيري

مقوله منشور اخلاقی وفلسفه آن نوعی تعهد فردی، سازمانی، حرفهای و معنوی است که افراد در جامعه و محیط کار و در طول دوران شغلی و حرفهای خود به آن متعهد می گردند. این موضوع همانطوری که اشاره شد دارای ابعاد فلسفی، روانی و قانونی است و مهمتر از همه محوریت اساسی و اصلی آن اخلاق است. یکی از ابعاد مهمی که به آن اشاره شد خودگروی اخلاقی است، یعنی انسانها ذاتاً خیرگرا و شرگریز هستند چون زندگی آنها بر مبنای فطرت خیر و پروردگی آنها اگر در محیط اخلاق گرا صورت گیرد رفتارهای آنها شرزدا خواهد شد لذا در تعاملات حرفهای و سازمانی این مسئله را در منشورهای اخلاقی که تعهدآور حس درونی است نسبت میدهند و برخی جوامع مانند شرق آسیا چنان به آن پایبند هستند که به صورت آیینی و ارزشی در حد یک ایدئولوژی سازمانی با آن تعامل دارند و گویی برخی رفتارهای شغلی، حرفهای، اجتماعی و فرهنگی آنها از قاعدهٔ حسن وقبح ذاتی افعال و تحت سیطرهٔ وجدان اخلاقی مطلق هستند. مضافاً اینکه در جامعههای ارزش مداری مانند جامعه ما این زمینه فراهمتر است. پس بجاست که:

۱. برای رقم زدن یک جامعه متخلق به اخلاق نیک و کردار شایسته ابعاد و محورهای اخلاق حرفهای را نصب العین قرار داده و آنها را به صورت منشور کاربردی و نه صرفاً دستوری یا کلی مطرح نماییم.

۲. استفاده و بهرهگیری از فرایند رفتارمدار در تدوین منشورهای اخلاقی امری بایسته و ارزشمند است و تجارب منشورهای نوشته شده به صورت آموزههای عملی و کاربردی قابل عنایت است.

۳. توجه به مبانی ارزشی و دینی جامعه اسلامی را که مملو از منشورهای اخلاقی، دینی و رفتاری است می توان در همه ابعاد مورد نظر سازمان تسری داد از جمله سیرهٔ فاخر و ارزشمند اولیا و پیشوایان که می تواند منبع خوبی برای تدوین منشورهای اخلاقی باشد.

بهره گیری از منشورهای اخلاقی در همه ابعاد سازمان و بـرای افـراد ذیـربط، ذینفع،
 ذیعلاقه، ذینفوذ.

۵. معیارهای جهانی کسب و کار در امر اخلاق کاری و حرفهای نشانگر ابعاد جدید و ارزشمندی دربارهٔ اصول رفتاری و اخلاق کاری است که در قلب این شاخصها، مجموعه

معیارهایی قرار دارند که کم و بیش بر آنها توافق همگانی حاکم است که در برخی مولفه ها از آنها یاد کردیم، پس لازم است که در تدوین منشورهای اخلاقی سازمانی از آنها استفاده نماییم. 7. منشورهای اخلاقی مرجعی برای خودسنجی و خودکنترلی است؛

۷. بهرهگیری از آموزشهای سریع، سمینارهای ساعتی، بولتنها و اطلاعیههای اخلاقی در سازمان که تمرکز اندیشه به همراه دارند می توانند به صورت به نهادینه شدن اخلاق حرفهای یاری رسانند.

منابع

- ا. تقوی دامغانی، رضا (۱۳۸۳) نگرشی بر مدیریت اسلامی، تهران: شرکت چاپ و نـشر بینالمللی
- درانکنا، ویلیام کی (۱۳۸۳) فلسفه اخلاق، ترجمه هادی صادقی، تهران: موسسه نشر طه
- ۳. کریمی، یوسف (۱۳۷۵) روانشناسی اجتماعی (نظریهها، مفاهیم و کاربردها) تهران:
 انتشارات ارسیاران
- مقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۰) سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی تهران: انتشارات ترمه
- ه موسوی، سیدولی الله (۱۳۸۳) بررسی ارتباط بین سبکهای اسناد و عزت نفس دانشجویان» تهران: فصلنامه علمی پژوهشی روانشناسی و علوم تربیتی دانشکده روانشناسی دانشگاه تهران
- میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۲) اخلاق و مسئولیت اجتماعی، تهران: فصلنامه
 روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران
 - ۷. نلر، جیاف (۱۳۷۷) آشنایی با فلسفه، ترجمه: فریدون بازرگان تهران: سمت
 - 8. Dietrich Dorne, (1996), The logic of failure: Recognizing and Avoiding Error in complex situation. Cambridge, MA: perseus Book.
 - 9. Gardner, Howard (1995) Leading minds: an anatomy of leadership New York: Basic Books.



- IFGH (2006) Austrian Institute for small Business Research: support services for micro, small and sole proprietor's Business country fich – united kingdom, Vienna, The Eropean Commission
- 11. Ingram Haoly & Mc Domell Braenda (1998) Effective Performance Mand gement. The teamwork approach considered, managing service Quality, volom 6, Number2.
- 12. Kushner, H.S(1993) when bad things happen to good people. New York: Avon.
- 13. Lorenz k. (1993) on aggression, copyright(e) by Dr. G. Bosotha schoelar verlag. Vienna, in megargee E and Hokonsen, The Dynamics of Aggression Harjper & Row, & psychology Review Vol. No6
- 14. Paine, lynn& Deshapande, Rohit & Margolis, joshaa. D. & Bettche, kim Eric (2006) up to code Does your company's conduct meet word class standards?
- 15. Pargement, k (1990) God help me: Religious coping efforts as predictors of the out come to significant regative life events. American journal of community psychology 18
- 16. Patterson, Becky (1993) Concentration: strategies for Attaining focus. Dubuque, Lowa: Kendal Hunt.
- 17. Rawls, J. (1991) A theory of justice: combridge mass: Harward university press.
- 18. Robinns stephin p. and culture mary (1996) management New jersey: prentice Hall International
- 19. Seligman M.F.P and Peterson, C. (1984) Attributional style and the generality of learned helpessness. Journal of personality an social psychology, no. 46.p
- 20. Sergiovanni. Thomas J. (1991) The principal ship behavior study. Paper presented at the annual meeting of the midsouth

Educational Research Associations. Knoxvill Tennessee.

- 21. Sheikh, Sonja (2002) support services for micro, small and sole proprietor's Business: Vienna: Eropean commission
- 22. Super, Donald E. (1975). The psychology of careers, New York, Harper.