**منشور اخلاق حرفه ای**

**محسن عیساییان- شعبه میدانبار کرمانشاه**

**Mohsen.isaiyan@yahoo.com**

**سعید میرزایی پور- شعبه بلوار گلها**

هنگامی که در تحقیقات ژانویه 2001 سازمان گالوپ، از مردم سئوال شد که مهمترین مشکلات کشورشان را نام ببرند، رفتار غیر

اخلاقی، عدم امانت داری و نادرستی در صدر لبست قرار داشتند (2001، Newport ) و همواره این سئوال مطرح بوده است که

چه چیزی باعث رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی می شود ؟ آیا موسسات، بنیادها و محیط هایی که در زمینه های غیر اخلاقی فعالبت

می کنند مسبب آن هستند ؟ در این زمینه در طول تاریخ مطالعات زیادی صورت گرفته و نتایج حاکی از آن بوده که اعمال

اخلاقی و غیر اخلاقی ناشی از ویژگی های افراد و محیط کاری است.

 برای سالم سازی محیط سازمانی دو ساز و کار وجود دارد، یکی ساز و کار قانون و دیگری ساز و کار اخلاق که فراتر

 از قانون است و به صورت پایدار می تواند سالم سازی را به صورت فرایند بر سازمان حاکم کند ( سلطانی بی تا، 102 ) دانشمندان

از اخلاق تعاریف گوناگونی داشته اند اما تعریف اخلاق به دلیل تفاوت های موجود میان سیستم های اجتماعی کشورها ( هم از

لحاظ سنت ها و هم از لحاظ میزان صنعتی شدن آن ها ) کار دشواری است، تجارب علمی نشان داده است تعریف اخلاق کار در

جوامع گوناگون تا حدی متاثر از عقاید مذهبی جوامع است، ابوعلی مسکویه در تعریف اخلاق می گوید :

اخلاق حالتی نفسانی است که بدون نیاز به تفکر و تامل آدمی را به سمت انجام کار سوق می دهد، اگر این حالت نفسانی به گونه

ای باشد که کارهای خوب و پسندیده از انسان صادر شود آنرا فضیلت اخلاقی یا اخلاق خوب می نامند و اگر افعال زشت و

ناپسند از انسان صادر شود به آن رذیلت اخلاقی یا اخلاق بد گویند ( محمدعلی پور، 1390 ) . اخلاق بر دوقسم است :

**اخلاق فردی** و **اخلاق حرفه ایی**

اخلاق فردی در سازمان این است که کارکنان در احوال شخصی خود دارای چه اخلاق، روحیات و رفتارهایی باشند و اخلاق

حرفه ایی عبارتست از مجموعه قوانین اخلاقی که در وهله اول از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده باشد، اخلاق حرفه ایی

مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است، پزشک به عنوان شخصی حقیقی مسئولیت اخلاقی دارد، مسئولیت اخلاقی او برخاسته

از شغلی است که بر دوش گرفته است به گونه ایی که اگر شغل دیگری می پذیرفت مسئولیت اخلاقی وی تغییر می کرد، هر

شغلی به اقتضای حرفه، مسئولیت هاب اخلاقی خاصی می آفریند، اخلاق در این مفهوم " شغل وابسته " است که بر حسب تنوع

مشاغل، اخلاقیات خاصی را موجب می شود، اخلاق پزشکان، اخلاق مدیران، اخلاق معلمان غیره ( قراملکی، 88 )

 با ورود سازمانهای بزرگ به عرصه جامعه و مطرح شدن مسئولیتهای اجتماعی سازمانها، سازمان به عنوان یک شخصیت

در نظر گرفته می شود که می تواند دارای اخلاق کارکردی ویژه خود باشد، لذا اولین گام تحقق اخلاق در هر سازمان شناخت و

شناسایی ابعاد مختلف اخلاق سازمانی در قالب منشور اخلاقی می باشد. از نظر محققان منشور اخلاقی سازمانها حول دو نکته

اساسی جمع بندی شده است، نکته اول عدم توانمندی قوانین و مقررات برای پوشش همه جانبه تمامی تصمیمات و اقدامات

مدیران است که این خلا از طریق رهنمودهای اخلاقی تامین خواهد شد و موجب هماهنگی و وحدت کارکنان و مدیران می گردد

و نکته دوم جامعیت رهنمودها و اصولی است که در منشور اخلاقیات سازمانی درج می گردند و باید جنبه ها و موضوعات مختلف

سازمان را مد نظر قرار دهد ( فرد ریکسون به نقل از الوانی 1377 ) . در تدوین منشورهای اخلاقی سازمانها به چهار مصلحت توجه

می شود، مصلحت عامه، مصلحت قانونی، مصلحت سازمانی و حرفه ای و مصلحت فردی

**- مصلحت عامه**

مصلحت عامه از یک سو به نفع عامه در برابری و مساوات اجتماعی و از سوی دیگر به بی طرفی بین قدرتمندان و افراد کم قدرت

تعریف می شود بنابراین در مصلحت عامه همگان در برابر قانون یکسان هستند و هیچ تبعیضی وجود ندارد، نابرابری در استخدام ها

نبوده، سازمانها حقوق افراد را به انصاف و عدالت رعایت می کنند، کارکنان نیز خدمت به سازمان را افتخار دانسته و آن را مقدم بر

منفعت شخصی خود می دانند.

**- مصلحت قانونی**

مصالح و منافع قانونی اعضای جامعهدر قالب موازین و اصول قانون اساسی تبیین می شود، پس مصلحت قانونی در گرو رعایت

قانون و اجرای درست آن است، با گذشت زمان نیز باید قانون را بررسی کرد و در آن اصلاح لازم را به عمل آورد.

**- مصلحت سازمانی و حرفه ایی**

مصلحت سازمانی و حرفه ایی باید به گونه ای تعیین و تدوین شود که ارزشهای دیگر مخدوش نشود، بهره وری، تخصص گرایی،

توجه به دانش در رشته کاری و ایجاد وحدت در سازمان از مقوله هایی هستند که در مصالح سازمانی و حرفه ای باید مد نظر باشد.

**- مصلحت فردی**

همبستگی میان کارمندان و پیوند آنها با مدیریت به سازمان توان و نیرو می بخشد، هرگاه ارزشهای فردی و ارزشهای سازمان

یکسان باشد دیگر نمی توان بین مصلحت شخصی، سازمانی و عمومی فرقی قایل شد، ارزشهایی همچون صداقت و درستی

ارزشهای فردی شمرده می شوند که رعایت آنها در سازمان موجب تسهیل امور سازمانی و برداشتن گامهایی در جهت مصالح

عمومی هستند ( الوانی ، تحول اداری، ص 57 )

 براساس مطالب فوق بین اخلاق فردی و اخلاق حرفه ای تفاوت های آشکاری وجود دارد بدین صورت که اخلاق

فردی ریشه در خصوصیات و رفتار شخص دارد اما اخلاق حرفه ای ریشه در خصوصیات، آرمانها و اهداف حرفه ای دارد که به

آن مشغول هستیم، به عنوان مثال یک پزشک بایستی اخلاقیات مربوط به حرفه پزشکی را رعایت کند و به آن وفادار باشد، در

حالیکه همین پزشک اگر به حرفه دیگری مشغول شود بایستی اخلاقیات مربوط به آن حرفه را رعایت کند. اگر بانکداری را نیز به

عنوان یک حرفه بپذیریم طبیعتا بایستی کارکنان بانک نیز اخلاقیات مرتبط به حرفه خود را بپذیرند و آنرا در مراودات کاری خود

بکار ببندند، در همین راستا **پیشنهاد می گردد مدیران عالی بانک در قدم اول منشور اخلاقی را به منشور اخلاق حرفه ای تغییر دهند و در ادامه کارشناسان محترم نسبت به تدوین آیین نامه مرتبط با منشور اخلاق حرفه ای بانک اقدام نمایند**.

**منابع**

الوانی، مهدی. ضرورت تدوین منشور اخلاقیات سازمانی ارائه یک الگوی تطبیقی در مدیریت دولتی، تحول اداری، دوره پنجم، شماره 19، صص 59 - 50

سلطانی، ایرج ( بی تا ). نگاهی به توسعه منابع انسانی در سلامت نظام اداری، تحول اداری، دوره هفتم، شماره 35 و 36، صص 106- 95

قراملکی، احدفرامرز ( 1388 ). درآمدی بر اخلاق حرفه ایی، چاپ دوم، تهران، انتشارات سرآمد.

محمدعلی پور، نسرین، احمدی، سیدعلی اکبر( 1390 ). منشور اخلاق سازمانی، نشریه سازمان برتر، شماره 4، صص 28 – 25