

# ارزش‌ها اخلاقی زیربنای موفقیت سازمان

دکتر امیر سیدی  
عضو هیأت علمی دانشگاه کار

زهرة خدادادیان  
دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی

## چکیده

با وجود پیشرفت روزافزون علوم در زمینه های گوناگون بازم بشر بامحدودیت و کمبودهای فراوانی مواجه می باشد، که این امر ناشی از خالی بودن صحنه از وجود افراد با اخلاق است. پس از سالها تجربه هم اکنون سازمان ها به سمت یک رویکرد جدید به نام معنویت روی آورده اند. برای موفقیت هر سازمانی آن سازمان باید دارای کارکنانی متعهد و پرشور باشد که در این زمینه رواج و گسترش معنویت گامی بسیار مهم تلقی می شود و این امر موجب افزایش دلگرمی و روحیه کارکنان، افزایش تعهد کاری و بهبود عملکرد سازمان خواهد شد ( مرادی، ۱۳۸۵: ۱۸۳).

از آن جا که گسترش وتوسعه معنویات در سازمان باعث تربیت و پرورش کارکنانی با اخلاق و دارای وجدان کاری در سازمان می شود و یا به عبارت بهتر وجود کارکنانی دارای اخلاق کاری در نتیجه توسعه و کاربرد اصول معنوی در سازمان می باشد پس اخلاق به عنوان یکی از مولفه های معنویت مدنظر قرار می گیرد .

بنابراین در این مقاله ابتدا به تعریف مختصری از معنویت پرداخته و سپس به طور اجمالی بحث اخلاقیات را بسط داده و در انتها یک دیدگاه کاربردی جهت گسترش اخلاقیات در سازمان ارائه می دهیم .

## واژگان کلیدی

اخلاق، معنویت، ارزشهای اخلاقی، اخلاق در سازمان

## مقدمه

در این روزگاران در کمتر سازمانی است که قدم بگذارید ولیست بلند بالای ارزش های سازمانی آن را بردرودیوار راهروها و اتاق ها نیابید . ارزش هایی گران قدر مانند احترام به حقوق همه ی ذینفعان از مشتری گرفته تا سهام داران، پایبندی به رفتار منصفانه با همه، از کارکنان شرکت گرفته تا شهروندان، دیدن و خواندن هر کدام از این ارزش های ارزشمند چشم رانوازش می دهد و روح را صیقل. اما باید دانست که تعریف و نوشتن ارزش ها یک چیز است و زندگی کردن با آن ها یک چیز دیگر. بسیاری از مشکلات که گریبان سازمان های دولتی و کسب و کارهای امروزی را گرفته است حکایت از بی ادبی و بداخلاقی حرفه ای دارد (ماکسول، ترجمه یآوری، ۱۳۸۶: ۸).

یکی از مشکلات این است که اخلاق هیچ گاه در حوزه ی کسب و کاریابه طور کلی در حوزه ی اجتماعی و یاسیاسی مطرح نبوده است بلکه همواره موضوعی شخصی بوده است (همان : ۲۶).

حال آنکه حتی در اخلاق کاراسلامی نیز این حوزه به عنوان عاملی برای تعهد بالای کارکنان نسبت به سازمان معرفی شده و موجب می گردد کارکنان با آغوش باز پذیرای تغییرات باشند (مرادی، ۱۳۸۵: ۱۷۶). که این موضوع توجه به موضوع اخلاق رادرسازمان بیش از پیش مهم و ضروری نشان می دهد .

## معنویت و اخلاق

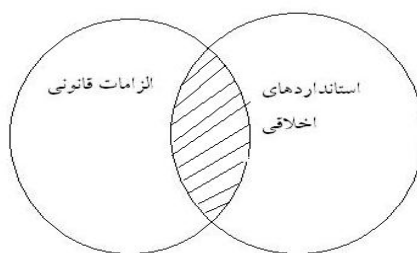
یکی از مولفه های معنویت مدنظر قرار گیرد. یعنی به کارگیری و استفاده از معنویات و اصول مرتبط با آن سبب پرورش کارکنانی دارای اخلاق کاری و حرفه ای در سازمان می شود. گرچه درباره ی مفهوم و تعریف اخلاق مطالب گوناگونی ارائه شده است اما می توان اظهار داشت : اخلاق عبارت است از مجموعه ای از اصول و هنجارها راجع به ارزشیابی و داوری درباره ی افعال انسانی که به صورت ارادی و اختیاری انجام می شود و تشخیص خوبی یا بدی آن ها و تعیین الزامات (باید ها و نباید ها ) ، مسئولیت ها و وظایف برای انسان ( معاونت پژوهش و آموزش ، گروه مطالعات پژوهش های حقوق اقتصادی و بازرگانی، ۱۳۸۸: ۳).

معنویت رابه عنوان تلاشی انسانی برای معنی دادن ارتباط خود با جهان خارج تعریف می کنند. از نظر بعضی ها معنویت از طریق ایمان و مذهب بیان می شود از نظر دیگران اینگونه نیست (مورتو، ۲۰۱۱: ۲۰-۱۴). میلر و تورسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) ارتباط میان عوامل معنوی و مذهبی را تشریح کرده و تعریف عملیاتی مؤثری برای تمایز قائل شدن بین اصطلاحات معنویت و مذهب پیشنهاد می کنند (گاف، ۲۰۰۹: ۳۳-۲۸). بعضی از افراد معنویت را برخاسته از درون انسان ها می دانند و می گویند معنویت چیزی فراتر از قواعد مذهبی است و مربوط به جریان معنابخشی و خودیابی درونی است که بدون توجه به مذهب افراد در وجود آنها شکل می گیرد (مرادی، ۱۳۸۵: ۱۷۶).

## تفاوت اخلاق و الزامات قانونی

اخلاق چیزی است که بارفتارهای ناشی از قانون متفاوت است، رفتارهای قانونی ریشه در مجموعه ای از اصول و مقرراتی دارد که نوع عمل افراد را مشخص می کنند، عموماً مورد قبول جامعه هستند و لازم الاجرامی باشند، رابطه ی بین استانداردهای اخلاقی و الزامات قانونی در نمودار روبرو نشان داده شده است .

اخلاق یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است، مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است، ارزش های اخلاقی استانداردهایی هستند مبنی بر اینکه از نظر رفتار و تصمیم گیری چه چیز خوب یا بد است؟ (دفت، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۹: ۴۰۸). پس اخلاق می تواند به عنوان

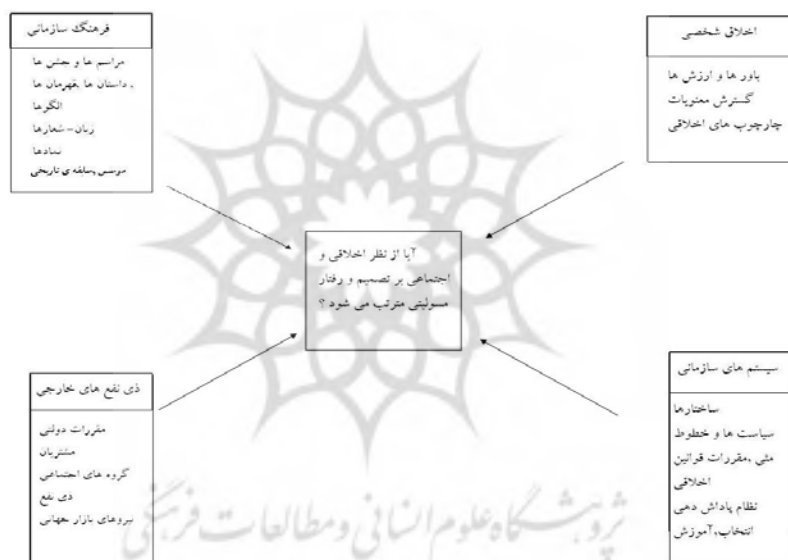


منبع : (دفت، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۹،

: ۴۰۸-۴۰۹).

### منابع ارزش های اخلاقی سازمانی

این منابع عبارتند از : اخلاقیات شخصی، فرهنگ سازمانی، سیستم های سازمانی، و ذینفع های خارج از سازمان (زاهدی، ۱۳۸۷ : ۲۱۳).



### معیارهای اخلاقی

ترازدقیق شدن درباره ی کارهایی است که بایدانجام دهد. باورهای موجود دریک معیار اخلاقی، درواقع روش های درست فکر کردن هستند، آن ها ملاک هایی هستند که افراد ارشد سازمان از دیگران انتظار دارند مطابق آن ملاک ها فکر کنند، این به معنی سلب حقوق و آزادی ها نیست. برعکس، هدف، تشویق درست فکر کردن والگوهای برخورداری است که به رفتار مورد نظر منتهی می گردد. در نتیجه موجود دریک معیار اخلاقی به شکلی مثبت بیان می شود( هس مر ، ترجمه اعرابی و ایزدی ، ۱۳۸۲ : ۱۸۰-۱۷۹ ).

معیارهای اخلاقی بیانگر هنجارها و باورهای یک سازمان به شمار می آید. این هنجارها و باورها عموماً توسط مدیران ارشد ارائه، پیشنهاد، بررسی و تعریف و سپس منتشر می شوند و در اختیار تمامی اعضا قرار می گیرند. هنجارها، ملاک های رفتاری هستند که کارکنان ارشد سازمان از دیگران انتظار دارند که به هنگام رویارویی بایک وضعیت خاص مطابق آن ها عمل کنند. هنجارهای موجود دریک معیار اخلاقی عموماً توسط یک سری جملات منفی بیان می شوند، زیرا فزاینده ترین کارهایی که شخص نباید انجام دهد آسان

## پرسش‌های آزمون اخلاقیات

افرادی که مسئول آموزش اخلاقیات هستند، معتقدند که استفاده مداوم از پرسش‌های آزمون اخلاقیات می‌تواند ماباه طرف الگوهای صحیح رفتاری سوق و این الگوها پس از مدتی به صورت عادت در خواهد آمد، تعدادی از این پرسش‌ها به صورت زیر می‌باشند:

۱- آیا قانونی است؟ آیا باین عمل یا تصمیم، قوانین اجتماعی و یا آئین نامه‌ها و روش‌های شرکت رازپر یا می‌گذارم؟

۲- آیا متعادل است؟ آیا پیامدهای این عمل یا تصمیم برای تمام افراد و گروه‌های درگیر در کوتاه مدت و درازمدت برابر و یکسان است؟ یعنی موفقیت طرفین و یا برد دوطرف را تضمین می‌کند؟

۳- احساساتم را به خودم چگونه شکل می‌دهد؟ آیا از انجام این عمل یا اتخاذ این تصمیم احساس افتخار خواهیم کرد؟ آیا از این که دوستانم درباره‌ی تصمیم آگاه شوند خوشحال میشوم؟ ( بلانچارد، ترجمه رضانی، ۸۴: ۴۰-۳۹).

از آنجا که تاثیر اخلاق و رفتار مدیران بر کارکنان سازمان‌های خود امری اجتناب ناپذیر و غیرقابل انکار می‌باشد و کارکنان در بیشتر مواقع رفتار سرپرست و مدیر خود را به عنوان یک الگو مدنظر قرار می‌دهند، پس میتوان اینگونه نتیجه‌گیری کرد که مدیران سازمان‌ها با استفاده از این گونه پرسش‌ها و راهنماها برای تصمیمات اخلاقی و به کارگیری آن‌ها می‌توانند الگویی برای کارکنان خود در سازمان‌ها باشند، کارکنان یاد می‌گیرند که نه تنها در برابر شرکت خود، بلکه در برابر سایر سازمان‌ها و افراد جامعه نیز مسئولند، مدیران در سازمان‌ها از این طریق می‌توانند تاثیر فراوانی را بر کارکنان خود بگذارند.

## اصول پنج گانه‌ی قدرت اخلاقیات

در سازمان‌هایی که اخلاقیات دستخوش دگرگونی شده است هیچ یک از افراد در جایگاه خود احساس رضایت و افتخار نمی‌کنند. در این شرایط ملاک‌های معنوی جای خود را به ملاک‌های مادی می‌دهد (بلانچارد، ترجمه رضانی، ۱۳۸۴، ۱۴).

هم‌اکنون به اصولی تحت عنوان اصول پنج گانه‌ی قدرت اخلاقیات اشاره می‌شود که این اصول می‌تواند راهنمایی برای سازمان‌ها

در جهت گسترش اخلاقیات و نیز به عنوان یک راهنما عمل نماید. این اصول عبارتند از:

۱- آرمان: در این جا آرمان یعنی مقصود یا نیت. چیزی که شما برای دست یابی به آن همواره در تلاش هستید. آیا آرمان همان هدف نیست؟ در جواب به این سؤال می‌گوییم که خیر. هدف معنی دیگری دارد. یک هدف نمی‌تواند آرمان باشد، هدف چیزی ملموس است، چیزی که شما می‌توانید به آن برسید، شروع و پایانی دارد ولی آرمان امری پویا است، چیزی که با کلمات شکل می‌گیرد. آرمان جامع تر از هدف است و تصویری است که هر کس از خودش دارد. انسانی که می‌خواهید باشید، روشی که می‌خواهید زندگی کنید، یعنی آن چه ماهیت غایی شما را تعریف می‌کند.

۲- افتخار: منظور از افتخار احساس رضایت و ارزش مندی است که شما از دستاورد خود و افرادی که برایتان مهم هستند مانند اعضای خانواده و یا کارکنانتان در ذهن دارید.

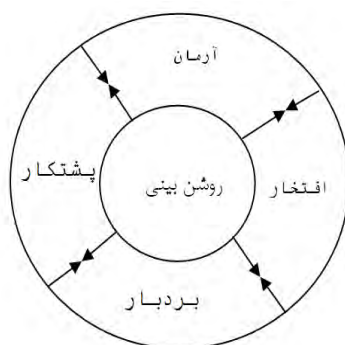
۳- بردباری: یکی از دلایل مهم انحراف افراد از راه درست، عدم اطمینان و ایمان لازم است که در بی صبری برای نتیجه‌گیری نمود می‌یابد، این افراد خیلی زود دست از پایداری و استقامت می‌کشند و منحرف می‌شوند.

۴- پشتکار: یعنی برای انجام کار مورد نظر باید به طور مداوم پی‌گیر مسائل باشد. بنابراین هر چند بردباری لازمه‌ی عمل است ولی بدون پشتکار و اصرار، فرد پویایی خود را از دست می‌دهد و به سکون کشیده میشود و سرانجام از راه راست منحرف میگردد.

۵- روشن بینی: روشن بینی، توانایی و استعداد مشاهده و درک آن چیزی است که در هر موقعیتی دارای اهمیت است. به همین دلیل این پنج اصل هم چون چرخ می‌ماند که روشن بینی محور آن را تشکیل می‌دهد و چهار اصل دیگر گرد آن در گردش هستند. به نظر می‌رسد که روشن بینی قانونی برای نظارت و هدایت چهار اصل دیگر است (همان: ۸۶ و ۸۴ و ۷۶ و ۷۴ و ۷۰ و ۶۰-۵۶)

## کاربرد اصول پنج گانه قدرت اخلاقیات در سازمان

۱- آرمان: هدف‌های نهایی در راس سازمان مشخص می‌شود



روابط حاکم بین اصول پنج گانه قدرت اخلاقیات منبع (همان: ۸۵)

در محیط کار هدایت می کنند و لزوماً به صورت قانون در نیامده اند. رفتار اخلاقی در محیط کار رفتاری است که بر مبنای نظر جامعه، سازمان، فرد و حرفه ی خاص، قابل قبول و خاص قلمداد می شود. اخلاقیات به نحوه تنگاتنگی به زندگی کاری مرتبط می باشد. هر تصمیمی که مدیران اتخاذ می کنند با ارزش های اخلاقی ارتباط نزدیک دارد. به عنوان نمونه اعطای امتیاز خاص به گروهی از کارکنان یا توزیع امکانات محدود بین تعداد زیادی از متقاضیان است. درواقع تصمیمات ما با اخلاقیات درهم تنیده اند. یکی از صاحب نظران به نام نیل برادی<sup>۲</sup> به دلایل زیرمدیران را با مسائل اخلاقی مرتبط می داند:

- ۱- تصمیمات مدیران بر زندگی و رفاه مردم تأثیری می گذارد.
- ۲- مدیران باید منابع سازمان را به گونه ای منصفانه توزیع نمایند.
- ۳- مدیران ایجادکننده قوانین و خط مشی ها هستند (زاهدی، ۱۳۸۷: ۲۱۵-۲۱۴).

### ویژگی های مسائل اخلاقی در مدیریت

- ۱- بیشتر تصمیمات اخلاقی، پیامدی گسترده و مدت دار دارند، نتایج تصمیمات و اعمال مدیریتی در نخستین سطح این پیامدها متوقف نمی شود، بلکه این نتایج به سراسر جامعه تسری پیدا می کند و همین گسترش و تسری عصاره ی بحث های اخلاقی می گردد.
- ۲- بیشتر تصمیمات اخلاقی، جایگزین های گوناگون دارند. عموماً تصور می شود که مسائل اخلاقی مدیریت در آغاز دارای دوجواب هستند - بلی یاخیر- ولی باید قبل از تصمیمات اخلاقی راه های بسیاری را مورد بررسی قرار داد.

و سپس به دیگر بخش ها منتقل می گردد. سازمان به وسیله بینش ها، ارزش ها و امیدهایی که می پروراند به پیش هدایت می شود، این مقولات به افراد سازمان کمک می کند تا از ملاک های درست رفتاری آگاه شوند.

۲- افتخار: مابه خود و سازمانمان افتخار می کنیم، ما می دانیم که وقتی چنین احساسی داریم می توانیم از سوسه های انجام رفتارهای غیر اخلاقی در امان باشیم.

۳- بردباری: می دانیم که تمسک به ارزش های اخلاقی ما را به سوی پیامدهایی دردناک سوق می دهد. در این اصل به حفظ تعادل در دست یابی به هدف و توجه به این امر که چگونه باید به نتایج مورد نظر رسید اشاره می شود.

۴- پشتکار: ما خود را متعهد به زیستن بر طبق اصول اخلاقی می دانیم و پایداری و پی گیری خود را در اجرای مطالبی که در مورد آن ها به توافق رسیده ایم اعلام می داریم و پیوسته از اینکه رفتارمان در جهت آرمانمان است، اطمینان حاصل می کنیم.

۵- روشن بینی: مدیریت و کارکنان، زمان کافی برای تفکر در مورد اینکه کجا هستیم، قصد داریم به کجا برویم و تشخیص این مسئله که چطور می خواهیم به آنجا برویم صرف می کنند (همان: ۱۴۴).

### اخلاق کار

از دید مدیران فراملیتی وجهانی توجه به اصول اخلاقی مخصوصاً اخلاق کار در جوامع مختلف یک ضرورت است. اصول و ارزش هایی که از جامعه به درون سازمان وارد می شوند و در شکل بخشی اخلاق کار نقش مهمی دارد. اخلاق کار اصول و معیارهایی هستند که رفتارها را

### منشور اخلاقی سازمانها و چگونگی تهیه آن

الوانی (۱۳۷۹) منشور اخلاقی را چنین تعریف کرده است: منشور اخلاقیات سازمانی، سندی است حاوی معیارهای اخلاقی - ارزشی که برای ایجاد هماهنگی و وحدت رویه و روش در بین کارگزاران سازمان تدوین می شود و آنان را در رفتار و عملکردهایشان به سوی آرمان های ارزشی سازمان هدایت می کند. انسان ها متفاوتند و با دیدگاههای متفاوتی در سازمان گرد هم می آیند، برای آنکه بتوانیم این تفاوت ها را به اشتراک و یگانگی مبدل سازیم به سرمشق و الگویی نیاز داریم که آن را اصطلاحاً منشور اخلاقیات سازمان نام نهاده اند. وارویک<sup>۴</sup> (۱۹۸۱) تعریف جامعی بیان کرده است. از نظر او منشور اخلاقیات سازمانی باید دربرگیرنده چهارگونه مصلحت باشد:

اول) مصلحت عمومی: مصلحت عامه مجموعه ای از ارزشهاست و راهنمای کارگزاران و مدیران سازمان هاست.  
 دوم) مصلحت حکومتی و قانونی: مصالح و منافع حکومتی و قانونی اعضای جامعه در قالب موازین و اصول مصوب تبیین می شوند. از تکلیف های کارگزاران و مدیران سازمان ها رعایت قانون و احترام به آن است.

سوم) مصلحت سازمانی و حرفه ای: در منشور اخلاقیات سازمانی مصلحت و منفعت سازمانی و حرفه ای باید به گونه ای تدوین شود که ارزش های دیگر مخدوش نشوند.  
 چهارم) مصلحت شخصی: ارزش هایی فردی قائل می شوند که اگر افراد آنها را در سازمان رعایت کنند موجب تسهیل امور دولتی و سازمانی و برداشتن گام هایی در جهت مصالح عمومی در جامعه می شود.

### ساختار و مراحل تدوین و تصویب منشور اخلاقی

برای آنکه منشور صرفاً در قالب شعر باقی نماند، ساختار زیر با وظایف هر بخش می تواند سازمان ها را در تدوین و تصویب «منشور اخلاقی مؤثر» یاری می رساند.

۱. کمیته ی راهبری (شامل مدیران ارشد سازمان) با مسئولیت

۳- بیشتر تصمیمات اخلاقی دارای نتایج مرکب هستند، عموماً تصویری شود که مسائل اخلاقی مدیریت، تضاد باهزینه های اجتماعی و عواید مالی مستقیماً مقابل این هزینه هابند.

۴- بیشتر تصمیمات اخلاقی عواقبی نامعلوم دارند.

۵- بیشتر تصمیمات اخلاقی، دارای مفاهیم شخصی هستند. ( هس مر، ترجمه اعرابی و ایزدی، ۱۳۸۲: ۲۸-۲۶).

### اهمیت استانداردها و خط مشی های اخلاقی در سازمان

مدیران و کارگزاران سازمان ها برای به انجام رساندن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتارها، اعمال اداری و سازمانی شان یاری دهد و در حرکت به سوی شیوه ی مطلوب جمعی و عمومی نوعی وحدت رویه برایشان میسر سازد. در بررسی تاثیر استانداردها و خط مشی های اخلاقی بر نگرش های کارکنان و تعهد آنان، می توان به نتایج برخی از پژوهش ها اشاره کرد. بویر و وب<sup>۳</sup> (۱۹۹۲) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که وقتی مجموعه ی مقررات اخلاقی به گونه ای اثربخش به کار گرفته شود رضایت کارکنان افزایش می یابد. وتیل و دیویس<sup>۴</sup> (۱۹۹۰) نیز دریافتند که اگر مدیریت عالی بر رفتار اخلاقی تاکید ورزد، کارکنان رضایت بیشتری از شغلشان خواهند داشت.

علاوه بر رضایت شغلی گزارش هایی نیز درباره ی احساس پایبندی و رابطه آن با وجود یا اعمال مجموعه ی مقررات اخلاقی نیز مشاهده شده است. هانت و همکارانش<sup>۵</sup> (۱۹۸۹) به این نتیجه رسیدند که بین وجود ارزش های اخلاقی سازمانی و احساس پایبندی سازمانی کارکنان رابطه ای مهم وجود دارد (منوریان ، ۱۳۸۶ : ۴-۵).

پس، از مجموعه ی تحقیقات انجام شده می توان چنین نتیجه گرفت که استانداردها و خط مشی های اخلاقی باعث ایجاد تعلق افراد و تعهد بالای آنان به سازمان شده که این مهم به نوبه ی خودگامی موثر و مفید در جهت رسیدن سازمان به اهداف عالی و متعالی خود می باشد.

هدایت موضوع و مرجع نهایی تصویب منشور اخلاقی.

۲. کمیته ی کارشناسی ( متشکل از نمایندگان از واحدهای مختلف) با مسئولیت تهیه ی چارچوب و تنظیم محتوای منشور اخلاقی. راهبری، منشور باید در اختیار همه ی اعضای سازمان قرار گیرد. اعلام نظر افراد به مثابه مشارکت آنان است و تبعیت از محتوا را تسهیل خواهد کرد (همان: ۲۳ و ۲۰-۱۶).

### چگونگی گسترش اخلاقیات در سازمان (دیدگاه کاربردی)

گسترش اخلاقیات در سازمان از دو طریق امکان پذیر است:

۱) سیستم ها و ساختار رسمی: مجموعه های از ابزارها و روش هایی هستند که مدیران می توانند برای ایجاد فرهنگ و ارزش های معنوی مورد استفاده قرار دهند. به ویژه در سال های کنونی برای اثر گذاردن بر معنویت های مدیریت این سیستم ها بسیار مؤثر واقع شده اند.

ساختار: مدیران می توانند مسئولیت ایجاد یا رعایت ارزش های معنوی را به مقام خاصی واگذار کنند، سازمان با این اقدام خود نه تنها بخشی از زمان و نیروی خود را به مسئله خاصی تخصیص می دهد، بلکه اهمیت موضوع را هم (رعایت اصول اخلاقی) اعلام می کند. بسیاری از شرکت ها افرادی را مأمور رسیدگی به شکایات افراد و نظارت بر رعایت اصول اخلاقی می کنند که در صورت مشاهده ی هر نوع خلافی آن را به مدیریت ارشد گزارش کنند. برای اینکه این سیستم ها کارساز واقع شود، کسی که چنین کاری را انجام می دهد باید بتواند

به صورت مستقیم با مدیر عامل یا رئیس هیأت مدیره تماس بگیرد. شایه ی افشای حقایق: کمیته ی حراست یا مأمور حراست شایه هایی ارائه می کند تا کارکنان و اعضای سازمان بتوانند خلاف کاری ها را افشا کنند. یکی از وظایف عمده این نوع کمیته ها تدوین سیاست ها و ارائه ی روش های حمایتی از کسانی است که حقایق را افشا می نمایند. افشاگر کسی است که نقض قوانین، رعایت نکردن اصول اخلاقی یا اقدامات نامشروع اعضای سازمان را افشا می کند. ارزش سیاست شرکت در این است که از این گونه افراد حمایت نماید تا آنان به سبب افشای هایشان تنزل مقام نیابند (دفت، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۸: ۴۱۴-۴۱۳).

البته در این مورد جهت تحقق اهداف سازمان، کمیته ی حراست باید از صحت و سقم گذارش های دریافتی توسط فرد افشا کننده اطمینان حاصل نمایند تا از هرگونه غرض ورزی و برخورد تلافی جویانه افراد در سازمان ها جلوگیری به عمل آید.

شئون معنوی: در برخی از شرکت ها، اصول اخلاقی به صورت بخشی از ماموریت سازمان (به صورت بخش نامه ها، مرامنامه ها یا سندها) درآمده است. در این سندها ارزش های اخلاقی، فرهنگ سازمانی، مسئولیت های اجتماعی و و شیوه ی رفتار با کارکنان مشخص شده است. این بخش نامه ها به صورت یکی از ابزارهای مهمی درمی آید که از نظر ارج نهادن به ارزش های سازمانی مورد استفاده مدیریت قرار می گیرد.

برنامه های آموزشی: بسیاری از شرکت ها که اسناد و مدارکی در زمینه ی اصول اخلاقی تدوین کرده اند اینک درصد برآمده اند، به مدیران و کارکنان آموزش بدهند تا به هنگام تصمیم گیری آن اصول را رعایت کنند. این برنامه های آموزشی توانسته اند رفتار های معنوی افراد را تقویت و در صحنه های رقابت هم نقش مهمی ایفا کنند (همان: ۴۱۶-۴۱۵).

۲) چگونگی بهبود جو اخلاقی سازمان: به تازگی گروهی از پژوهشگران مدیریت اقدامات ذیل را برای بهبود رفتار اخلاقی در کار توصیه کرده اند:

۱-۲) رهبری مدیر عالی سازمان: اصول اخلاقی تعهد مدیریت عالی رانسبت به رعایت آن ها می طلبد، زیرا رفتار اخلاقی یک فراگرد از بالا به پایین است (رضائیان، ۱۳۸۷: ۲۸۷-۲۸۶).

یک رهبر و مدیر با اخلاق در سازمان مردم راجهت بهتر شدن شخصیت شان تشویق می کند این نوع مدیران و رهبران، برای تکرار کردن ارزش های رفتاری مشابه رهبران، به پیروان انگیزه می دهند (گوادالوپ کامپازانو، ۲۰۰۹: ۳۲).

۲-۲) دراستخدام افراد دقت شود: کارفرمایان عموماً هنگام کنترل معرف ها، مدارک، ریزنمرات داوطلب و سایر اطلاعات اهمال می ورزند. اقدام مجدانه در این زمینه می تواند افرادی را که دست

مدیران در سازمان ها با استفاده از پرسش های آزمون اخلاقیات می توانند رفتارهای مناسب و صحیح را در سازمان الگو سازی کنند. به کارگیری اصول اخلاقیات در سازمان ها سبب افزایش رضایت رضایت کارکنان شده و نیز مدیران می توانند با رواج و گسترش اخلاقیات از طریق روش های ذکر شده محیط سازمان را برای پرورش کارکنانی متعهد و پایبند به اصول اخلاقی مهیا سازند، و در این راه چه بهتر است که مدیران، خود الگوهای اخلاقی مناسبی برای کارکنان باشند، که این امر موجب می شود که اصول و معیارهای اخلاقی جزئی از فرهنگ سازمانی به شمار آید.

### منابع و مأخذ

- ۱- بلانچارد، کنت (۱۳۸۴). قدرت مدیریت اخلاقی، (ترجمه دکتر بهزاد رضانی) تهران: گندمان.
- ۲- دفت، ریچاردال (۱۳۸۹). مبانی تئوری و طراحی سازمان، (ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی)، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- ۳- رضائیان، علی (۱۳۸۷). اصول مدیریت، تهران: سمت.
- ۴- زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۷). مدیریت فراملیتی و جهانی (نگرش تطبیقی)، تهران: سمت.
- ۵- ماکسول، جان (۱۳۸۶). اخلاق حرفه ای در مدیریت، (ترجمه شمس آفاق یآوری) تهران: فرا.
- ۶- مرادی، محمد (۱۳۸۵). توسعه معنوی کارکنان، سومین کنفرانس ملی توسعه منابع انسانی.
- ۷- معاونت پژوهش و آموزش، گروه مطالعات پژوهش های حقوق اقتصادی و بازرگانی (۱۳۸۸). اخلاق در تجارت الکترونیکی، تهران: موسسه مطالعات پژوهش های بازرگانی.
- ۸- منوریان، عباس (۱۳۸۶). اخلاق کارورزش های سازمانی، تهران: موسسه ی عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
- ۹- هس مر ال. تی (۱۳۸۲). اخلاق در مدیریت، (ترجمه دکتر سید محمد اعرابی و داود ایزدی)، تهران: انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.

به حيله زده يا تصويردرستی از خود ارائه نداده اند، پالایش کند. ۲-۳) تدوین اصول اخلاقی: که باید در سازمان رعایت شود. مقررات در صورتی می تواند تاثیر مثبتی داشته باشد که چهار شاخص زیر در آن رعایت شود. الف) میان همه ی کارکنان توزیع شده باشد

ب) مدیریت عالی حمایت کامل از آن به عمل آورد ج) اعمال ویژه و معضلات اخلاقی که احتمالاً کارکنان با آن ها مواجه خواهند شد را شامل شود د) به طوریکسان با پاداش و تنبیه تقویت شود.

۲-۴) آموزش اخلاقی داده شود: در ضمن دوره های توجیهی و هم چنین با ارائه سمینار در طول خدمت می توان کارکنان را برای شناسایی و برخورد با مسائل غیر اخلاقی آموزش داد.

۲-۵) رفتارهای اخلاقی تقویت شود. معمولاً رفتاری که تقویت می شود، تکرار می گردد. در حالی که رفتارهای تقویت نشده به مرور محو می گردد.

۲-۶) هدف های ملموس و واقعی تعیین می شود: هدف های آشکار در صورتی که تقاضاهای غیر واقعی از کارکنان داشته باشد می تواند مسائل اخلاقی ایجاد کند.

۲-۷) ارزیابی عملکرد جامع پذیر: هنگامی که ارزیابی عملکرد صرفاً بر نتایج مادی متمرکز شود، هدف وسیله را توجیه خواهد کرد. اگر سازمانی می خواهد مدیرانش اصول اخلاقی را رعایت کنند، این

بعد را نیز در فراگرد ارزیابی عملکرد باید اضافه کند. ۲-۸) پست سازمانی یا واحدی برای برخورد با موارد خلاف در نظر گرفته شود: سازوکارهای ساختاری می تواند کارساز باشد،

مسائل اخلاقی جزو امورات روزانه محسوب می شود نه اینکه یک بار اعلان بشود و بعد بایگانی شده و به دست فراموشی سپرده شود (رضائیان، ۱۳۸۷: ۲۸۸-۲۸۷).

### نتیجه گیری

از آنجا که اخلاق را رعایت اصول معنوی تعریف کرده اند، بنابراین می توان ادعا کرد که مدیران با گسترش و رواج معنویت در سازمان کارکنانی با اخلاق و متعهد را پرورش داده اند.



۱۰•Gough,sharonR(۲۰۰۹).»spiritual and religious diversity:implication for education programs». waldenuniversity,umi number۳۳۹۶۳۱۲,pp.۱۹۹-۱

۱۱•Guadalupe campuzano,lydia(۲۰۰۹).»A new leadership model to support spiritual organizational culture after September۱۱,۲۰۰۱». University of phoenix, umi number۳۴۲۹۶۶۸,pp.۲۴۵-۱.

۱۲•Moretto,Kristin Nicole(۲۰۱۱).»s pirituality,meaning and work among college student». Michigan university, umi number۳۴۶۹۱۶۱,pp.۲۰۷-۱.

پی نوشت ها

Miller and thoreson •۱

Neil brady •۲

Bower and web •۳

Wetil and davis •۴

.Haunt et.al •۵

warwick •۶