



# اخلاق حرفه ای

## باز آموزشی حج ۹۴

(ویژه مدیران و معاونان و عوامل)

## ❖ مقدمه

یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح و سازمان های مختلف چگونگی ایجاد بستر های مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه ها و مشاغل است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند.

عدم توجه به اخلاق و حرفه در مدیریت سازمان ها می تواند معضلاتی برای سازمان ها بوجود آورد. بی توجهی سازمان ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی نفعان مشکلاتی را برای سازمان ایجاد می کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال می برد و بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر می گذارد.

امروزه داشتن اخلاق حرفه ای به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می شود که تاثیر چشم گیری بر روی فعالیت و نتایج سازمان دارد. بهره وری را افزایش می دهد و ارتباط ها را بهبود می بخشد.

تاکید رهبران دینی و سیاسی جامعه بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی، وابستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد و فرهنگ سازی برای سبک زندگی اجتماعی اسلامی نشان از اهمیت این بُعد اخلاقی است که ضرورت تحقق این باور را به وضوح نشان می دهد که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند.

تاکید ریاست محترم سازمان در همایش مسئولان آموزش حج و زیارت کشور بر آموزش اخلاق حرفه ای به کارگزاران نشان دهنده نقش مهم و پر معنای آن در تصحیح و تقویت انگیزشی، ارتقاء مهارت، افزایش توان و تحول نگرش و شاخص های کارایی و اثر بخشی در سازمان و کاروان می باشد.

حج و زیارت به عنوان یک نهاد و سازمان دینی در تعاملات گسترده اجتماعی فرد با مراجعان و ذی نفعان، زائران و بدنه کارگزاران و کارکنان و در الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی به منظور رعایت حقوق افراد و پاسخ گویی به انتظارات آنان نیازمند امور زیر است

۱. تعیین اصول اخلاقی حاکم بر وظیفه کارگزاری

۲. شناسایی تکالیف اخلاقی، وظیفه ای و سازمانی در قبال محیط مستقیم و غیر مستقیم

جامعه زائرین، کارکنان کارگزاران و خانواده زائران و...»

۳. آموزش اخلاق حرفه ای به همه کارکنان و کارگزاران

## ❖ ضرورت و اهمیت اخلاق :

پیامبر اکرم (ص) در حدیث معروفی فرمودند: " انما بعثت لاتمم مکارم الاخلاق ". من تنها برای تکمیل فضائل اخلاقی مبعوث شده ام.

در این گفتار ارزشمند ، هدف اصلی و نهایی بعثت ، تکمیل ارزشها و فضائل اخلاقی معرفی شده است.

در روایتی دیگر از رسول خدا(ص) می خوانیم:

در ترازوی عمل آدمی در روز قیامت چیزی برتر از حسن اخلاق نهاده نمی شود.( الکافی جلد ۲ ص ۹۹)

عهد نامه مالک اشتر گواه بر اصول اخلاقی حکومت داری و فرمانداری است که الگوی رفتاری حاکمان اسلامی را بیان می کند. در رساله حقوق امام سجاد(ع) ضمن بیان حقوق و تکالیف فرد مسلمان نسبت به اصناف و طبقات مختلف جامعه و نیز بیان حقوق فردی به حق همکار و شریک اشاره نموده و می فرماید :

" حق شریک و همکار این است که او را نفریبی و به او خیانت نکنی و بر ضد او حيله به کار نبری و در کار او از خدا پروا کنی (الفقیه ج ۲ ص ۶۲۴)

برنامه های عملی و نظری اسلام در قالب آیات و روایات و سیره عملی پیامبر اکرم(ص) و امامان معصوم الگوی رفتاری فرد مسلمان را حداقل در چهار بعد نشان می دهد:

الف: **رابطه فرد با خود** که به معنای تزکیه و تربیت خویش قلمداد شده است و دستورات عملی و نظری فراوانی در این زمینه تحت عنوان اخلاق نظری در عمل آمده است.

ب: **رابطه فرد با دیگران** که سبک زندگی اجتماعی اسلامی و رعایت حقوق دیگران را نشان می دهد. قرار دادن گناهی با عنوان غیبت ، تهمت ، تجاوز به حدود دیگران و ... با عنوان گناهان کبیره بر این بعد از اخلاق تاکید دارد.

ج: **رابطه فرد با خدا** به امور عبادی و سیر و سلوک عرفانی برای رسیدن به حقیقت مطلق و انتشار آن در جامعه ، زندگی فرد را تشکیل می دهند.

د: **رابطه فرد با طبیعت** احادیث و روایت متعدد و فراوانی که در حفظ محیط زیست ، گسترش و توسعه درخت کاری و ثواب آن و رعایت حقوق جانوران بر این بعد تاکید دارد و زندگی طبیعی و مادی فرد را نشان می دهد.

## ❖ تعریف اخلاق :

همه ما درک عمومی از مفهوم اخلاق داریم :

اخلاق عبارت است از یک سلسله از خصلت ها و سجایا و ملکات اکتسابی که بشر آن را به عنوان اصول اخلاقی می پذیرد (مطهری ۱۳۶۷)

اخلاق را مجموعه ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی می شود، بروز ظاهری پیدا می کند و بدین سبب گفته می شود که اخلاق را از راه آثارش می توان تعریف کرد.

معمولاً در مباحث اخلاقی به باید ها و نبایدهای اخلاقی یا فضایل و رذایل و ارزش و ضد ارزش ها اشاره می شود.

فضایل مجموع امانتداری، صدق و راستی ، اخلاص، حسن خلق، شجاعت وفای به عهد ، احترام، مهربانی، عدالت، خدمت به جامعه و... در آموزه های دینی مورد بحث قرار گرفته اند.

رفتارهای غیر اخلاقی تحت عنوان رذایل یا نبایدهای ضد ارزش ها معرفی شده اند همانند غیبت، دروغ ، تجاوز به حقوق دیگران، تهمت زدن، رشوه تبعیض، حد ، دشمنی و ...

در ادیان الهی بویژه اسلام ، به این بعد از اخلاق که در ارتباطات فردی، بین فردی دارای آثار مهمی است توجه فراوانی شده است.

## ❖ اخلاق حرفه ای و ضرورت آن در سازمان ها

امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان ها، پرداختن به اخلاق و ارزش های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می دهد که خود حاصل جمع ارزش های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان ها، ظهور و بروز یافته است. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانیهای زیادی را در بخشهای دولتی و غیردولتی به وجود آورده است.

یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند

## ❖ تعریف اخلاق حرفه ای

اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است.

مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آن که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است و این اخلاق، دربرگیرنده مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف رفتار و سلوک و دستورهایی برای اجرای آنهاست همچون اخلاق کارگزاران، اخلاق پرستاران، اخلاق روزنگاران و... اخلاق حرفه ای به مسایل و پرسش های اخلاقی و اصول و ارزش های اخلاقی یک نظام حرفه ای می پردازد .

۱- اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است به هنگام انجام دادن کارهای حرفه ای

۲- اخلاق حرفه‌ای مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام دادن کارهای حرفه‌ای است.

۳- اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که به مطالعه روابط شغلی می‌پردازد.

۴- اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه‌ای از قوانین که در وهله اول از ماهیت حرفه و شغل به دست

می‌آید

## ❖ ویژگی های فرهنگ سازمانی مبتنی بر آموزه های دینی

یکی از زوایای مهم اخلاقی که در سطح جامعه به منظور ایجاد ارتباط منطقی و صحیح میان مردم و مسئولین و در جهت نیل به اهداف نظام مردم‌سالاری دینی مورد توجه بوده و هر کدام از اقشار جامعه بنا به فرموده رسول اکرم (ص) **كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ**، موظف به رعایت آن هستند ، بحث اخلاق کارگزاران می‌باشد.

نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش های اسلامی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه های انسانی و اجتماعی بند اول سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری می باشد

بنابراین اخلاق حرفه‌ای در نظام اداری جمهوری اسلامی باید هویت اسلامی داشته باشد و مبتنی بر اخلاق اسلامی شکل بگیرد. برای داشتن هویت اسلامی اخلاق حرفه‌ای در کشورمان، به چهار دلیل می‌توان اشاره کرد:

الف) از لحاظ فرهنگی به دلیل وابستگی توده مردم کشورمان به نظام عقیدتی اسلام؛

ب) از لحاظ دینی به دلیل جداناپذیری اخلاق از دین در متن دین اسلام؛

ج) نیاز به پویایی درون فرهنگ اسلامی با توجه به مواجهه آن با چالش جهانی شدن؛

د) از لحاظ نظام حکومتی، الزام به حکومت دین‌مدار در نظام حکومت دینی و از لحاظ قانونی، به تأکید قانون اساسی - در اصل هشتم - بر تصویب قوانین اسلامی در کشور.

نظام اخلاق اسلامی به گونه‌ای است که با اخلاق حرفه‌ای در هم آمیخته و تفکیک‌ناپذیر است؛ زیرا در این نظام ملاک نهایی و نهایت سعادت بشری، الله است و انسان در مقام خلیفه و جانشین الهی در زمین، محور توجهات اخلاقی است؛ بدین معنا که خشنودی انسان و خدمت به او موجب رضایت و تقرب به خداوند می‌شود؛ از این‌رو، نظام اخلاق اسلامی با توجه به ملاک نهایی، در صدد است با ارائه دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اخلاقی در سطح حرفه و زندگی اجتماعی و همچنین با در نظر گرفتن پیشرفت‌های مادی در جهت بهبود زندگی انسان‌ها، زمینه سعادت و کمال حقیقی بشر را فراهم آورد.

#### ❖ مبنای اخلاق حرفه‌ای در نهج‌البلاغه

مباحث فراوانی در اخلاق، به طور کلی، اخلاق رهبریت، مدیریت و مناصب ویژه، به طور خاص، در نهج‌البلاغه مطرح گردیده است. امام علی (علیه السلام) ملاک نهایی اخلاق را خدا می‌داند و به همین دلیل توصیه اساسی حضرت، تقوی است. لذا در مواضع مختلف و به طور مکرر به آن تذکر می‌دهند..

حضرت امیر (علیه السلام) مبنای ارتباط و رفتار ارتباطی اخلاقی را حفظ و رعایت حقوق مردم دانسته و در مواضع مختلف بر آن تأکید می‌ورزند، به گونه‌ای که جایگاه اجتماعی افراد را به ویژه در مشاغل و مناصب مختلف بر آن استوار می‌نمایند. امام علی (علیه السلام) مسئولیت‌پذیری فرد را در رفتار ارتباطی نسبت به همه افراد اعم از دوست و دشمن، رفیق و بیگانه، مومن و کافر و حتی با محیط و سایر موجودات را مبتنی بر مسولیت در برابر پروردگار می‌نمایند: ای مردم تقوی پیشه کنید، زیرا در پیشگاه خداوند مسئول بندگان خدا، شهرها و خانه‌ها و حیوانات هستید. این مسئولیت‌پذیری در واقع چیزی جز رعایت حقوق غیر نیست.

حضرت در مواضع مختلف به ویژه در نامه‌های اداری و دستورالعمل‌های حکومتی و مدیریتی به بیان دقیق وظایف کارگزاری خود پرداخته‌اند که مبین حقوق مردم و اهمیت رعایت آن است.

به منظور رعایت اختصار بدون ذکر اسناد قرآنی و روایی به بیان ویژگی‌های اخلاقی کارگزاران در نظام اسلامی می‌پردازیم.

• اخلاق مثبت کارگزاران عبارت است از:

- ۱- گذشت
- ۲- تهذیب نفس
- ۳- مردم‌داری
- ۴- جلوگیری از تملق و پرهیز از منش جباران
- ۵- رازداری
- ۶- پرهیز از خشم
- ۷- پرهیز از تکبر
- ۸- سعه صدر
- ۹- مدارا
- ۱۰- حلم و خویشتن‌داری
- ۱۱- عدالت
- ۱۲- امانت‌داری

• اخلاق منفی کارگزاران که باید از آن اجتناب کرد

- ۱- تبعیض و بی‌عدالتی
- ۲- تکبر و تفاخر
- ۳- عجب و خود‌پسندی
- ۴- ریاست‌طلبی
- ۵- افزون‌طلبی
- ۶- حیف و میل بیت‌المال
- ۷- رشوه
- ۸- رانت‌خواری

• ویژگی‌های رفتاری در ارتباطات فرادست با فرودست

○ ویژگی‌های مثبت:

- رفق و مدارا و رفتار ملایم
- مشورت
- انتقادپذیری
- قاطعیت
- عفو و اغماض

○ ویژگی‌های سلبی:

- تکبر و ریاست‌طلبی
- استبداد
- دروغ‌گویی
- خشم و غضب
- بی‌تفاوتی
- ریاکاری و نفاق

اما در بعد فرهنگ سازمانی بر اساس آموزه‌های دینی توجه به آموزه‌های زیر مهم است:

- صداقت سازمانی: محرمانه تلقی کردن اطلاعات فردی، خانوادگی، اجتماعی، اقتصادی شغلی و تحصیلی زایران و همکاران
- اخلاص در عمل
- تعاون و همکاری
- پرهیز از اسراف و تبذیر
- سخت‌کوشی و جدیت
- احساس مسئولیت در قبال دیگران و محیط داخلی و خارجی سازمان
- ارتباط موثر
- داشتن رفتار منصفانه و عادلانه با عادلانه با همکاران، مراجعان، زایران
- اعتماد به یکدیگر و پرهیز از سوءظن (( خودداری و برخورد با شایعه‌سازی، تهمت، غیبت، خیر-چینی و هر اقدامی که صمیمیت و اعتماد را در سازمان تضعیف کند))
- امانت‌داری در استفاده از منابع و امکانات



## منشور اخلاقی سازمان ها

مرامنامه یا منشور اخلاقی سندی است رسمی که اصول اخلاقی و شئون معنوی و ارزشی یک نهاد یا گروه در آن قید شده است. در این سند انتظاراتی که نهاد یا گروه از نظر رفتارهای اخلاقی از افراد دارد نیز نوشته می شود.

### • منشور اخلاقی بر دو وجه استوار است :

- کسانی که بعنوان مشتری و یا ارباب رجوع با سازمان ارتباط دارند . (زایران و خانواده های آنان )
- کسانی که ارائه خدمت به مراجعان را بر عهده دارند . ((کارگزاران و کارمند ان

### • محورهای منشور اخلاقی بر پایه زیر است:

- ۱- نظم و انضباط در محل کار
- ۲- آراستگی ظاهری
- ۳- وقت شناسی
- ۴- برخورد خوب با ارباب رجوع و رعایت ادب و احترام و نزاکت
- ۵- انجام امور بر اساس عدل و انصاف
- ۶- انجام امور ارباب رجوع در کمترین زمان ممکن

خدمات دهندگان و خدمات گیرندگان با رعایت منشور اخلاقی در انجام هر چه بهتر امور بر اساس ضوابط و مقررات در پویایی و رشد چشمگیر سازمان نقش دارند . با عنایت به این که حیطة شغلی و کاری کارگزاران حج در حوزه سازمان حج و زیارت است منشور اخلاقی سازمان بیان می شود.

## منشور اخلاقی کارکنان سازمان حج و زیارت

سازمان حج و زیارت پشتیبان و مروج فرهنگ اصیل ایران اسلامی است. ارج نهادن به شان و منزلت ارباب رجوع و پاسخگویی شایسته به ایشان وظیفه قانونی و اخلاقی این نهاد است. با این رویکرد، اصولی را بدین شرح سر لوحه کار خویش قرار داده ایم.

- ۱) در هر شرایطی به ارزش های دینی، مبانی اخلاقی و صفات معنوی و عمل به آن ها پایبندیم.
- ۲) نوآوری، خلاقیت و تبدیل این نهاد فرهنگی به مرکز تولید و اشاعه ادب و فرهنگ، برنامه محوری ماست.
- ۳) ارتباط ما با ارباب رجوع را بر پایه صداقت و بی آلاچی بنیان نهاده ایم و همواره برای تقویت آن می کوشیم.
- ۴) بر این باوریم که در ارائه و به کارگیری شیوه های منطقی و سازنده برای پاسخگویی مناسب به ارباب رجوع باید بهترین باشیم.
- ۵) همواره با تمام وجود از پذیرش پیشنهادهای اثر بخشی که موجب تعالی سازمان میشوند استقبال کنیم.
- ۶) نظم، وقت شناسی و آمادگی برای ارائه خدمات بهتر را از اصول مسلم و قطعی موفقیت مجموعه خود می دانیم.
- ۷) به عنوان مجموعه ای یکپارچه و منسجم با تمام توان برای ارتقای سطح کیفیت خدمات می کوشیم.
- ۸) تکریم و پاسخگویی مناسب به ارباب رجوع را فرصتی برای ارائه خدمات و انجام کار نیک تلقی می کنیم.
- ۹) برای ارباب رجوع اهمیت قائلیم و آنان را به عنوان سرمایه انسانی قلمداد می کنیم.
- ۱۰) موفقیت و رشد مجموعه ای را که در آن کار می کنیم در گرو تعامل مثبت و مستمر با ارباب رجوع می دانیم.

• بر این اساس ما کارگزاران باید به ویژگی های زیر در اخلاق حرفه ای توجه داشته باشیم :

۱. خدمت به زائران را نعمت تلقی کردن
۲. رعایت حسن خلق
۳. رعایت انصاف
۴. وفای به عهد
۵. خویشتن داری در برابر درستی
۶. رسیدگی و اولویت به امور زائران ناتوان و سالخورده و بانوان
۷. به حق الناس توجه کنیم

حضرت علی (ع) می فرماید:

« جَعَلَ اللَّهُ سُبْحَانَهُ حُقُوقَ عِبَادِهِ مُقَدَّمَةً لِحُقُوقِهِ  
فَمَنْ قَامَ بِحُقُوقِ عِبَادِ اللَّهِ كَانَ ذَلِكَ مُؤَدِّيًّا إِلَى  
الْقِيَامِ بِحُقُوقِ اللَّهِ »

«خداوند سبحان، حقوق بندگان را مقدمه حقوق خود قرارداده پس آنکس که برای ادای حقوق بندگان  
خدا به پا خواست این کار او را به سوی حقوق خداوند می کشاند.»

### • ویژگی های اخلاق حرفه ای

- ۱- مسئولیت پذیری: پاسخگویی و پذیرش مسئولیت تصمیم ها و پیامدهای آن
- ۲- برتری جویی و رقابت طلبی: از طریق مشروع به دنبال ارتقااست/ تلاش و کار جدی و نارضایتی از موقعیت فعلی
- ۳- صادق بودن: در مقابل دو رویی
- ۴- رعایت و اقدام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی
- ۵- احترام به دیگران: وفای به عهد / توجه به نظران دیگران و ...
- ۶- عدالت و انصاف: طرفدار حق و عدم تبعیض
- ۷- همدردی با دیگران
- ۸- وفاداری به آرمان اخلاق حرفه ای

### • وظایف اخلاق حرفه ای در سازمان

#### ۱- ارائه ملاک نهایی ارزش ها:

- اخلاق حرفه ای باید برای امکان داوری در رفتار آدمی، شاخص و ملاک ارائه کند. به طور مثال: وقتی  
می گوئیم استخدام با فراخوان عمومی، اخلاقاً خوب است و بدون فراخوان زشت است. شاخص اخلاق در این  
داوری، عدالت است. صورت منطقی استدلال چنین است:

- استخدام با فراخوان عمومی اخلاقاً خوب است (داوری اخلاقی)

- زیرا عادلانه است و عدالت اخلاقاً خوب است (استدلال مبتنی بر شاخص اخلاقی)

اگر کسی از دلیل خوب بودن عدالت بپرسد در این صورت شاخص دیگری را جستجو می کند که خود شاخص آفرین است. این سؤال و جواب ادامه می یابد تا به شاخص دست یابیم که محتاج دیگری نباشیم. چنین شاخصی را ملاک نهایی اخلاقی گویند.

- در نظام اخلاقی دینی، ملاک نهایی ارزش ها، تقرب به خداست.

## ۲- ترسیم جدول فضایل و رذایل:

- این جدول به فهرست و طبقه بندی رفتارهای روا و ناروای اخلاقی اختصاص دارد.

روشنی در مفهوم، تمایز در مصداق و عملیاتی بودن تعریف در این جدول بسیار مهم است.

## ۳- تحلیل مسایل عینی، موردی و مبتلا به در حوزه اخلاق:

صرف ارائه ملاک نهایی ارزش و جدول فضایل و رذایل کافی نیست، اخلاق حرفه ای باید بتواند مسایل و مشکلات حوزه اخلاق در محیط سازمان را تحلیل نماید.

به طور مثال: باید نشان دهد که تصمیم هیات مدیره درباره ارتقای فلان مدیر بدون احراز شایستگی، ظلم است.

## ۴- تبیین معضلات اخلاقی در حوزه فعالیت های حرفه ای:

اخلاق حرفه ای باید بتواند علل فقدان رفتار ارتباطی مبتنی بر احترام متقابل، صداقت و صراحت، کمبود وجدان کاری، لاپالایی گری سازمانی نسبت به اموال عمومی را تبیین کند.

## ۵- حل تعارضات اخلاقی:

تعارضات اخلاقی در سازمان، پیچیده تر، عمیق تر و دارای ابعاد بیشتر است و حل آن نیز دشوارتر.

مثال: گفتن راز دیگران زشت است اما اگر این راز داری متضمن خیانت به وظیفه سازمانی باشد نارواست. با تاکید مدیر بر بزرگداشت شعائر اسلامی، اقامه نماز جماعت تحسین برانگیز است اما ترویج ریا و تظاهر و نفاق نیز نارواست.

- روش رایج در حل تعارضات اخلاقی، قاعده دفع افسد به فاسد است. (انتخاب بد از میان بدتر)

## ۶- عطف توجه به زمینه های پیشگیری پیش از درمان:

- پیشگیری از بیماریهای اخلاقی و نابهنجاری های رفتاری از وظایف اخلاقی مدیران است.  
پیشگیری باید در جهت گیری های تدوین اصول اخلاق، ضوابط و قوانین سازمان و به طور کلی در برنامه های آموزشی لحاظ شود.

## ۷- ارائه فرایند تغییر و تصحیح رفتار:

از اخلاق حرفه ای انتظار می رود روش های عینی پیشگیری و درمان معضلات اخلاقی را ارائه کند. اموری همچون ارائه راهکار پرهیز کارکنان از کم کاری، اتلاف زمان و سرمایه، روش نهادینه سازی اصل حرمت انسان نزد مدیران.

## ۸- تهذیب نفس و تعالی شخصیت:

- تفکیک فرد و رفتار او در داوری اخلاقی، یک اصل منطقی و اخلاقی است.  
- بین فرد و رفتار او به لحاظ روانی ارتباط وجود دارد. زیرا تکرار یک رفتار تبدیل به عادت و طبیعت ثانوی وی می شود و به تدریج شخصیت او را شکل می دهد.  
یکی از رسالت های اخلاقی مدیران، دغدغه تعالی روحی و تهذیب نفس نیروی انسانی به ویژه فرهنگ سازمانی است.  
- فرهنگ سازمانی در سازمان به منزله روح درانسان است که در معرض تعالی یا سقوط قرار می گیرد .

## ۹- ارائه اسوه های اخلاقی:

- اسوه های اخلاقی در کارآیی و اثر بخشی آموزه های اخلاقی، نقشی مؤثر دارند.  
- یکی از وجوه مقایسه شدنی در نظام های اخلاقی، حاصل تربیت اخلاقی این نظام هاست که به صورت الگوی اخلاقی ارائه می شود.  
ارائه الگوها هم رغبت و انگیزش در رفتار اخلاقی را تشدید می کند و هم عینیت یافتن آموزه های اخلاقی را به جامعه القا می کند.

## • موفقیت مدیران با پنج تعهد

"مک کنزی" معتقد است که مدیران برای آنکه در کارشان ممتاز باشند به پنج چیز باید متعهد باشند:

۱- تعهد نسبت به مشتری

۲- تعهد نسبت به سازمان و مدیریت آن

۳- تعهد نسبت به خود در مقام مدیر

۴- تعهد نسبت به کارکنان

۵- تعهد نسبت به وظایف

## • وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان

مدیران در جهت اخلاقی کردن سازمان وظایف زیر را به عهده دارند:

الف- ارزشیابی عملکرد های اخلاقی کارکنان

ب- اخلاقی کردن هدف های سازمان

ج- اشاعه ارزش ها و مسایل اخلاقی در سازمان

د- اخلاق ورزی در زندگی شخصی

هـ- اهمیت دادن به اخلاق حرفه ای در شغل

و- برخورد عقلایی و روش مند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش آمده در سازمان و اقدام برای برطرف

کردن آنها

ز- عنایت خاص به آموزش اخلاق حرفه ای

ح- تهیه و تدوین منشور اخلاقی مربوط به سازمان با مشارکت همه اعضای سازمان

---

تهیه و تنظیم: عبدالامام حویزوی

مرکز آموزش و علمی کاربردی حج و زیارت خوزستان