

Professional Ethics

مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی شاغلان یک حرفه که منجر به سازمانی با ارزش‌های انسانی با رویکرد سیستمی می‌شود.

اخلاق حرفه‌ای به مسائل و رفتار اخلاقی یک نظام حرفه‌ای مانند حرفه پزشکی، وکالت، مهندسی و مانند آن می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی افراد آن حرفه در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای خودشان است. آموزش‌های علمی-کاربردی نیز به مثابه یک زیرنظام حرفه‌ای در حوزه آموزش و آموزش عالی است و مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی شاغلان آن در شکل‌دهی فضای اخلاقی آن نقش دارد.

دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی از سازمان‌های مهم هر جامعه محسوب می‌شوند که هرچه بیشتر مورد توجه و تقاضا قرار می‌گیرند، حساسیت نسبت به اعتبارسنجی آنها، اطمینان از پاسخ‌گویی اجتماعی آنها و تضمین کیفیت آنها نیز افزایش می‌یابد. به علاوه، آموزش عالی نظامی حرفه‌ای و مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی را پوشش می‌دهد. افعال این عاملان نیز در منافع یا مضار دیگران و همچنین در رشد یا زوال شخصیت آنان تأثیر می‌گذارد. بنابراین نظام آموزش می‌تواند به لحاظ اخلاقی مورد بحث قرار گیرد (فراسخواه، ۱۳۸۵).

برخی مطالعات بیان می‌کنند وجود اخلاق حرفه‌ای سبب بروز رفتار قانون‌مدارانه می‌شود و در بین کارکنان، طرز تلقی مثبتی نسبت به عملکرد خود و همکارانشان ایجاد می‌کند که این موضوع زمینه‌ساز ایجاد رضایت و دلگرمی کارکنان شده و در تغییر بینش و نگرش افراد نسبت به نحوه انجام وظایفشان تأثیر مستقیم دارد و این امر نهایتاً منجر به تقویت حس وفاداری و تعلق کارکنان به سازمان می‌شود (Jiang, Gollan & Brooks, 2017). براین اساس می‌توان گفت توجه به مباحث اخلاقی یک عامل حیاتی برای موفقیت فردی و سازمانی در نظام‌های آموزشی است و بالا بودن رویکرد و منش اخلاقی در سازمان، سبب ترویج و تثبیت ارزش‌های

اخلاقی و حرفه‌ای می‌شود و ارزش‌هایی چون انصاف و برابری، خیرخواهی، صداقت و عدالت تقویت می‌شود و در ادامه، عملکرد افراد و خودآثربخشی آنها به‌طور فزاینده‌ای بهبود می‌یابد (Jiang & Chen, 2017). به علاوه، اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشمگیری بر روی فرایندها، فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد، به گونه‌ای که اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد (Ahmadi, 2013). همچنین سبب بهبود ارتباط‌ها شده و درجه خطر را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل و مدیر پیش از ایجاد حادثه از آن مطلع می‌شود (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳).

بسیاری از رفتارها و اقدامات اعضای سازمان متأثر از ارزش‌های اخلاقی است و ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند معضلات بزرگی برای سازمان‌ها به وجود آورد. بی توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد (Koonmee & Virakul, 2017). به علاوه، فرایندهای ذهنی و انتظارات موفقیت‌آمیز کارکنان در محیط کاری سبب پذیرش بیشتر تعهدات و مسئولیت‌ها شده و در شکل‌گیری رفتارهای منصفانه و برابرخواهانه و نیز انجام رفتارهای قانونی، عقلایی و آگاهانه که در راستای توسعه ارزش‌های اخلاقی و انسانی تأثیرگذار است و تأثیر مستقیمی در کاهش کم‌کاری و افزایش میزان وفاداری و مسئولیت‌پذیری آنها دارد (Möllering, Bachmann & Hee, 2015).

با رشد زندگی اجتماعی، مسئله اخلاق هم شکل گسترده‌تر و پیچیده‌تری به خود گرفت و تعریف آن در روابط انسان‌ها در جامعه مشکل‌تر شد و تشخیص مصادیق اخلاقی از غیراخلاقی دشوارتر گردید (قریشی و همکاران، ۱۳۹۹). لذا کارشناسان سعی در تعریف تخصصی از اخلاق در حیطه تخصصی خود دارند. در دهه‌های اخیر این الزام، سبب پیگیری موضوع اخلاق به‌طریقی عملی و جدی در

حوزه‌های مختلف آموزش عالی از جمله آموزش‌های علمی - کاربردی شده است.

تعریف «اخلاق» و «حرفه» یا «کار»

اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق است که مسئولیت‌های اخلاقی فرد در سازمان را مشخص می‌کند (قنبرپور و همکاران، ۱۳۹۸). قراملکی (۱۳۸۸: ۱۶۶؛ به نقل از دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۳) بر این باور است که «تحلیل اخلاق حرفه‌ای محتاج تحلیل اخلاق و حرفه است». اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های علمی-کاربردی به الگوی رفتار ارتباطی درون‌شخصی و برون‌شخصی مبتنی بر رعایت حقوق فرد و دیگران تعریف می‌شود که الگوی رفتار ارتباطی درون‌شخصی و برون‌شخصی (اعم از ارتباط بین‌شخصی (ارتباط دانشجوی، استاد، کارشناس و مدیر) و ارتباط بین‌شخصی و سایر امور و نهادها (دانشگاه‌ها، سازمان‌ها و ...)) مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط می‌باشد (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۳).

الف) تعریف حرفه یا کار

حرفه نوع خاصی از فعالیت است که فرد با آن منزلت و اعتباری ویژه کسب می‌کند و به آداب و اخلاق خاصی خو می‌گیرد. براین‌مبنا، کارگر و کارمند نیز حرفه‌ای می‌شوند، اگر کار خود را به شیوه‌ای خاص انجام دهند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۶). همچنین فرامرز قراملکی در جای دیگری بیان می‌کند که واژه حرفه کاربردهای فراوان دارد و مفهوم آن نیز از تطور تاریخی فراوانی برخوردار است. عام‌ترین کاربرد حرفه به معنای پیشه، شغل، کار و کسب است. مفهوم اصطلاحی حرفه از دیرباز متفاوت با کار و حتی شغل به کار رفته است. توجه به تمایز این دو واژه رهگشا است. بردگی به‌عنوان مثال حرفه نیست، اما بردگان کار می‌کنند. راهزنی را نیز حرفه نمی‌دانیم هرچند که آنان نیز به کار مشغول هستند. کسب‌وکار معطوف به سود را حرفه نمی‌دانند. پزشکان فعالیت خود را نه کسب‌وکار بلکه حرفه می‌دانند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸؛ به نقل از دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۲۷-۱۲۸).

ب) تعریف اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای یکی از شاخه‌ها و ابعاد نوین علم اخلاق است که با فراهم‌سازی بسترهایی مناسب درصدد است به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخی مناسب و دقیق بدهد (Worthington, 2015).

مطالعه و کنکاش درباره اصطلاحاتی مانند «اخلاق حرفه‌ای»، «اخلاق سازمانی»، «اخلاق اداری»، «اخلاق تجاری»، «اخلاق کار» نشان می‌دهد که تعاریف و اختلاف نظرهای فراوانی در این عرصه وجود دارد. بنابراین با نگاهی گذرا و اجمالی و بدون تحلیل این تعاریف، امکان دست‌یابی به یک تعریف جامع و مانع وجود ندارد (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۶). به‌طور کلی اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از استانداردها و قواعد است که بر نحوه رفتار همه اعضای یک حرفه اعمال می‌شود. اخلاق نشان‌دهنده شخصیت فرد است، اما اخلاق حرفه‌ای مناسبات، روابط و پیوندهای اجتماعی افراد را به‌طور مطلوب، شکل و گسترش می‌دهد (همان: ۳۲). در واقع اخلاق حرفه‌ای همان اخلاق کاری است و شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای شاخصه غالب در حرفه است (Tripier, 2018). اخلاق حرفه‌ای، بخشی از اخلاق است، زیرا تعهدات حرفه‌ای در نهایت تعهداتی اخلاقی هستند، اما جدا از اخلاق به صورت متداول، تعهدات حرفه‌ای، پیش‌فرض‌هایی ویژه‌ای مربوط به عمل دارد (Davis, 1999).

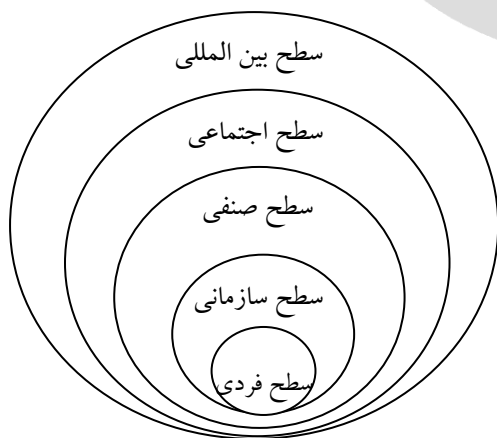
دادگر (۱۳۸۵: ۹۲-۹۱؛ به نقل از دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۲۸). در تبیین اخلاق کسب‌وکار بیان می‌کند: «اخلاق کسب‌وکار به دنبال پاسخ به این سؤال کلی است که آیا عملیات بازار و کسب‌وکار (علاوه بر رعایت ملاحظات قانونی) از لحاظ اخلاقی نیز مورد قبول است یا خیر؟ خوب تلقی می‌شود یا بد؟ پس می‌توان اخلاق بازار یا اخلاق بازرگانی و کسب‌وکار را مجموعه معیارها، استانداردها، سنت‌ها و قواعدی دانست که هدایت کسب‌وکار را بر عهده دارند».

با توجه به بیان فوق این‌طور به نظر می‌رسد که نخست، فارغ از اینکه منظور دادگر از اخلاق کسب‌وکار چیست،

اخلاق حرفه‌ای

بر مبنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت و امروز نیز برخی از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای را به معنای نخستین آن تعریف می‌کنند. در همه تعاریف، نگرش اصالت فردی یا فردگرایی وجود دارد و اخلاق حرفه‌ای به مسئولیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل محدود شده است. به همین سبب تعریف اخلاق حرفه‌ای به اخلاق کار یا مشاغل نوعی تحویلی‌نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه‌ای است زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای شاغل در کسب‌وکار بسی فراتر و پیچیده‌تر از شغل فردی اشخاص است. لذا اخلاق حرفه‌ای را می‌توان و بلکه باید در مفهومی وسیع‌تر از اخلاق کار تعریف کرد» (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸: ۱۷۵-۱۷۲؛ به نقل از دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۳۰).

از نظر باگال (2004؛ به نقل از دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۳) اخلاق حرفه‌ای هنر یا علم حفظ کردن ارتباط هماهنگ بین اجتماع، گروه‌های مختلف آن و نهادهایش و سازماندهی مجدد مسئولیت اخلاقی درستی یا نادرستی رفتار تجاری است. وی همچنین سطوح اخلاق حرفه‌ای را به صورت نمودار (۱) ترسیم می‌کند.



نمودار ۱. سطوح اخلاق حرفه‌ای از نظر باگال، ۲۰۰۴. (برگرفته از: دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۳)

بنابراین، از نظر باگال اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی سطوح مختلف کسب‌وکار ارتباط دارد و می‌توان گفت که هم به شغل و حرفه افراد و هم به حوزه کسب‌وکار سازمان‌ها و صنوف مختلف ارتباط پیدا می‌کند و هم در

حوزه آن کل بازار است و لذا فعالیت تجاری افراد، سازمان‌ها و سایر نهادهای مرتبط با بازار را شامل می‌شود. دوم، وی اخلاق کسب‌وکار را قضاوت پیرامون مقبولیت یا عدم مقبولیت و خوب یا بد بودن یک عملیات تجاری از یک سو و عمل بر طبق یک‌سری معیارها و استانداردها از سوی دیگر تعریف می‌کند (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۳).

فرامرز قراملکی (۱۳۸۶: ۱۲-۱۱). بر این باور است که در اخلاق حرفه‌ای دو رهیافت سنتی و جدید وجود دارد. رهیافت سنتی روی آوردن مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه‌ای است که تنها بر مسئولیت اخلاقی افراد در مشاغل و حرفه توجه دارد و رهیافت جدید که در دهه‌های اخیر رواج یافته است، رویکرد مدیریت راهبردی به اخلاق حرفه‌ای است. در این رهیافت، بر مسئولیت‌پذیری سازمان با نگرش سیستمی توجه می‌شود. اخلاق حرفه‌ای برحسب تنوع حرف، دامنه بسیار وسیعی دارد: اخلاق پزشکی، اخلاق آموزش و پرورش، اخلاق پژوهش و مانند آن. وی در جای دیگری بیان می‌دارد: «کسانی که اخلاق حرفه‌ای را در اخلاقی بودن صاحبان مشاغل منحصر می‌کنند، در ترویج اخلاق به ترغیب منابع انسانی (مدیران، کارمندان، کارشناسان، پزشکان و مانند آن) به تخلق همت می‌گمارند، اما کسانی که اخلاقی بودن سازمان‌ها را نیز بخشی از اخلاق حرفه‌ای می‌دانند، بر اخلاقی‌سازی سازمان‌ها و مؤسسه‌ها تأکید می‌کنند. ترویج اخلاق در سازمان به معنای دوم در گرو تصور روشن و رسا از سازمان اخلاقی است. بسیاری از کسانی که مسئولیت ترویج اخلاق در سازمان را به روابط عمومی، معاونت منابع انسانی یا آموزش سازمان محول می‌کنند، درواقع تصور کاملی از سازمان اخلاقی ندارند؛ تصویری که بر مبنای آن مسئولیت اخلاقی‌سازی سازمان بر دوش مدیران استراتژیک سازمان قرار می‌گیرد» (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸: ۶۰؛ به نقل از دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۲۹).

وی در جای دیگری در این زمینه این‌طور بیان می‌کند: «مراد از اخلاق کار یا اخلاق شغلی مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. اخلاق حرفه‌ای در مفهوم‌سازی‌های اولیه

(Morrissey, 2015)، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از استانداردها و اصولی است که بر نحوه رفتار تمام اعضای یک حرفه اعمال می‌شود به گونه‌ای که مسئولیت‌های اخلاقی فرد را از حیث شغل تبیین می‌کند و رفتار سازمان با محیط را براساس حقوق، تعهدات و وظایف مشخص می‌کند.

بنابراین، آنچه در نظرات مختلف راجع به «اخلاق حرفه‌ای» تقریباً مشابه بوده و با کلمات متنوع تکرار می‌شود، خود تعریف «اخلاق حرفه‌ای» و واژگان مشابه است که بررسی آنها دلالت دارد بر اینکه به طور کلی منظور از این واژگان، حضور تأثیرگذار و جهت‌دهنده اخلاق در فعالیت‌های تجاری و حوزه‌های مرتبط با کسب و کار است که اکثراً در قالب گزاره‌های هنجاری مطرح می‌شود (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۳۳). از سوی دیگر آنچه محل اختلاف نظرات می‌باشد، عبارت است از سطح ورود اخلاق به عرصه کسب و کار و همچنین نامی که بر این حوزه از اخلاق اطلاق می‌شود. با بررسی این نظرات مشخص شد که در پارادایم غالب اولاً به این حوزه از اخلاق «اخلاق حرفه‌ای» گفته می‌شود. در ثانی، اخلاق حرفه‌ای حوزه عامی است که دارای سطوح فردی، سازمانی، صنفی، ملی و بین‌المللی می‌باشد و در مطالعات مختلف به فراخور بحث، یک یا چند حوزه از آنها مدنظر قرار دارد (همان).

مبانی اخلاق حرفه‌ای

مبانی فلسفی اخلاق حرفه‌ای عبارت‌اند از:

الف) وظیفه‌گرایی یا نظریه وظیفه‌گرا

این مبنا در دنیا با کانت شناخته می‌شود. کانت در ۱۷۲۴ متولد شد و مهم‌ترین تألیفاتش پیرامون نظریه اخلاقی و در خلال سال‌های ۱۷۸۵ تا ۱۷۹۷ بوده است. براساس نظر کانت، آنچه یک عمل را خوب می‌گرداند نیت پشت آن است و نه پیامدهای آن (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۰). تأکید بر وظیفه در انجام عمل یا عدم انجام آن و توجه نکردن به پیامدها از کانت یک نظریه پرداز بالفطره علم‌الاخلاق ساخته

سطح ملی و بین‌المللی مطرح است. موریارتی (Moriarty, 2008؛ به نقل از دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۳۱) در ارتباط با درک خود از اخلاق حرفه‌ای بیان می‌کند که اگر تجارت مبادله هدفمند کالاها و خدمات باشد، اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به منزله مطالبه جنبه‌های اخلاقی فعالیت‌های مشمول و مرتبط با مبادله هدفمند کالاها و خدمات در نظر گرفته شود که شامل تولید، توزیع، بازاریابی، فروش و مصرف می‌شود. وی در ادامه، یکی از مهم‌ترین سؤالات مطرح در حوزه اخلاق حرفه‌ای را ماهیت مسئولیت‌های فراقانونی شرکت‌ها در قبال ذی‌نفعان آنها می‌داند. بنابراین، از منظر موریارتی حوزه و سطح غالب در اخلاق حرفه‌ای حوزه و سطح سازمانی است، اما با اتکا به این بیان، راجع به ماهیت این اخلاق نمی‌توان قضاوتی داشت.

سطح سازمانی اخلاق حرفه‌ای به قرار گرفتن ارزش‌های محوری همچون امانتداری، دوری از تبعیض، صداقت، اعتماد متقابل، عدالت، رعایت حقوق ذی‌نفعان سازمان و لحاظ کردن منفعت ذی‌نفعان درون خط‌مشی‌ها، برنامه‌ها، اقدامات و تصمیمات گفته می‌شود (کبیری و همکاران، ۱۳۹۹).

از سوی دیگر، در دایره‌المعارف علم، تکنولوژی و اخلاق آمده است: «اخلاق حرفه‌ای تلاش می‌کند به قضاوت‌های قابل دفاع هنجاری اخلاقی پیرامون موضوعات تجاری برسد طوری که در انجام واقعی تجارت نقش کمک‌کننده‌ای داشته باشد» (Gill, 2005: 272؛ به نقل از دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۳۱-۱۳۲). البته برخی اظهارنظرها نیز دیده می‌شود که این حوزه وسیع و جامع را برای اخلاق حرفه‌ای در نظر نمی‌گیرند. برای مثال، لشکر بلوکی (۱۳۸۷؛ به نقل از دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۳۲) بیان می‌کند که مراد از اخلاق حرفه‌ای مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. یعنی از دید وی آنچه راجع به اخلاق کسب و کار صحبت می‌کند، اخلاق حرفه‌ای نام داشته و محدود به اخلاق شغلی فردی است.

همچنین از نظر میشرای و موریسی (Mishra &

بیشترین تعداد به ارمغان آید (همان). براساس این نظریه هدف وسیله را توجیه می‌کند (Smith, 2008)؛ به نقل از دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۲).

ج) اخلاق فضیلت‌محور یا اخلاق ارسطویی

اخلاق فضیلت‌محور به نظریه اخلاقی اطلاق می‌شود که بیان می‌کند: «فضیلت اخلاقیات را دربر می‌گیرد» (Beauchamp & Bowie, 2004)؛ به نقل از دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۲). براساس دیدگاه دابسون «اخلاق فضیلت‌محور با دنبال کردن یک نوع خاصی از رجحان فراگیر اخلاقی ارتباط پیدا می‌کند» (Dobson, 1993: 16)؛ به نقل از دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۲). مبتنی بر مدعی است در نظریه فضیلت‌گرا ملاحظات فضیلت‌گرایانه مجموعه‌ای از استانداردها را تشکیل می‌دهند که بر اخلاقیات حکومت می‌کنند (Mintz, 1995)؛ به نقل از دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۲).

نظریه اخلاقی فضیلت‌گرا با فلاسفه یونانی افلاطون و ارسطو آغاز شد. این فیلسوفان تلاش کردند به این سؤال پاسخ دهند که «بهترین نوع زندگی برای بشر چگونه است؟» (Mintz, 1995: 252)؛ به نقل از دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۲). وجه تمایز اخلاق فضیلت‌گرا از نظریه کانتی، تأکید اخلاق فضیلت‌گرا بر اخلاق شخص (عامل) است درحالی‌که در اخلاق کانتی بر عمل عامل تأکید می‌شود (Soloman, 1993)؛ به نقل از دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۲).

فضایل از این منظر که به فرد اجازه می‌دهند با توجه به ارزش‌هایی که دارد زندگی کند، ایزاری هستند (Whetstone, 2005)؛ به نقل از دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۲). قابل ذکر است که فضایل اخلاقی مدنظر ارسطو فضایل خاصی است که عبارت‌اند از: ملاحظه و پروا، عدالت، شجاعت، اعتدال، نجابت، سخاوت، جوانمردی (Calkins, 1998)؛ به نقل از دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۳).

هابز (۱۶۷۹-۱۵۸۸) نیز نوعی نظریه فضیلت‌گرایانه پیشنهاد کرده است. از نظر او، فلسفه اخلاقی «چیزی نیست جز علم به اینکه چه چیز خوب و چه چیز بد است» و

است (Bowie, 1999)؛ به نقل از دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۰).

بسیاری از پژوهشگران در حوزه اخلاق بر این باورند که رهیافت مسلط بسیاری از نظریه‌های اخلاق حرفه‌ای حال حاضر، رهیافتی کانتی است (همان). این رهیافت آن‌قدر معروف است که باوری مدعی است یک بررسی سطحی در اخلاق حرفه‌ای، ما را با مکتب کانتی روبه‌رو می‌کند (Bowie, 1999)؛ به نقل از دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۱). نظریه کانت بیان می‌کند که عمل اخلاقی از تعهد اخلاقی نشئت می‌گیرد و مردم اساساً تفاوت بین درست و غلط را می‌شناسند و لذا اخلاق امری مطلق است که از آن به قوانین جهانی تعبیر می‌شود. استراتژی کانت این بود که نشان دهد پذیرش انواع خاصی از اعمال نقض غرض است زیرا مشارکت جهانی در چنین رفتاری ریشه آن عمل را می‌زند. برطبق نظر کانت، اگر تضادی بین تعهد و سایر انگیزه‌های یک فرد پیش آید، انگیزه تعهد باید همواره مقدم شود (Smith, Jr. 2008)؛ به نقل از دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۱).

ب) نتیجه‌گرایی یا نظریه نتیجه‌گرا:

براساس این مبنا، نتایج یک عمل تنها پارامترهایی هستند که تعیین می‌کنند آیا آن عمل صحیح است یا اشتباه (Hoffman & Mills Moore, 1984)؛ به نقل از دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۱). دو نظریه نتیجه‌گرای مهم عبارت‌اند از:

۱. خودخواهی یا خودپرستی:

براین اساس، انسان باید همواره اقداماتی را انجام دهد که به نفعش است و یک عمل که به نفعش نیست غیراخلاقی محسوب می‌شود (همان).

۲. فایده‌گرایی یا اصالت فایده:

این نظریه، که به بتنهام نسبت داده می‌شود، بیان می‌کند که مردم باید طوری عمل کنند که خیر عمومی را ارتقاء بخشند یا به عبارتی دیگر طوری عمل کنند که بزرگ‌ترین خیر برای

(فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۶؛ به نقل از دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۴).

ماهینی (۱۳۸۶: ۱۸۷-۱۸۰ و ۲۰۸-۲۰۴؛ به نقل از دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۴) راجع به مبنای اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلام بیان می‌کند: «ملاک نهایی اخلاق حرفه‌ای امری است که در توجیه و اثبات تمام توصیه‌های اخلاقی به منزله کمال برهان اخذ می‌شود و خود محتاج توجیه و اثبات نیست. بر مبنای نظام اخلاق اسلامی ملاک نهایی اخلاق، خداست و هر رفتاری که مقرب او باشد، فضیلت است و هر رفتاری که مبعذ از او باشد، رذیلت است. هدف نهایی تخلق، تقرب به او است و چنین ملاکی هم حسن فعلی را تأمین می‌کند و هم حسن فاعلی را تضمین می‌کند. آنچه را که بسیاری از فیلسوفان به نحو حصرگرایانه به منزله ملاک نهایی اخلاق انگاشته‌اند، در تحلیل دقیق‌تری، جزء اصول راهبردی اخلاق حرفه‌ای است. اصول راهبردی اصول کلی هستند که اصول و قواعد کاربردی کلی از آنها گرفته می‌شوند. عدالت، کرامت انسان، آزادی و بیشترین سود برای بیشترین افراد از عمده‌ترین اصول راهبردی در اخلاق حرفه‌ای هستند. قواعد کاربردی نقش عملیاتی را در مقام تعیین مصداق دارند» (همان: ۱۸۱-۱۸۰). «حضرت امیر(ع) مبنای ارتباط و رفتار ارتباطی اخلاقی را حفظ و رعایت حقوق مردم دانسته و در مواضع مختلف بر آن تأکید می‌ورزند» (همان: ۱۸۴-۱۸۳). «نکته بسیار قابل توجه در نهج البلاغه خطبه‌ها و نامه‌هایی است که بیانگر اهتمام حضرت به آشنا کردن عموم مردم، کارگزاران و نیروهای حکومتی خود در مناصب و مشاغل مختلف با حقوق، وظایف و حیطه مسئولیت‌ها است» (همان: ۱۸۷). در ادامه، به برخی از اصول اخلاقی در رفتار ارتباطی از منظر نهج البلاغه اشاره می‌شود: ۱. اصل فروتنی و مهربانی؛ ۲. اصل بخشش، خوش‌رویی و دقت در ادای حقوق غیر؛ ۳. اصل نیکوکاری و خوش‌رفتاری؛ ۴. اصل استقلال و آزادی (همان).

سعدی (۱۳۸۶: ۴۱۲-۳۹۷؛ به نقل از دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۵). پیرامون برخی جنبه‌ها و مصادیق

فضایل اخلاقی راه‌هایی جهت تضمین صلح و صفا هستند (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۳). نظریه فضیلت بر عملکردها و نتایج به دست آمده تأکید نمی‌کند بلکه بر ویژگی‌های شخصیتی افراد تکیه دارد. طبق این نظریه، انسان خوب و پاکدامن اعمال خوب انجام می‌دهد و خرد ذاتی‌اش، او را هدایت می‌کند تا در تمام زمینه‌ها تصمیمات درست و مبتنی بر اصول اخلاقی اتخاذ کند. پیش‌فرض این نظریه آن است که اگر فرد پاک‌سیرت باشد، بدون در نظر گرفتن شرایط و مقتضیات، تصمیم صحیح گرفته و درست عمل می‌کند (بابایی اهری، ۱۳۸۱؛ به نقل از دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۳).

د) نسبی‌گرایی:

برخلاف کانت که معتقد بود یک عمل اخلاقی نیست مگر آنکه در چارچوب یک قانون عمومی یگانه صورت پذیرد (Hansmann, 2007: 8؛ به نقل از دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۳). نسبی‌گرایی دوران پست‌مدرن که توسط اخلاق حرفه‌ای دینی رد می‌شود (Ibid) بیان می‌دارد که یک استاندارد عمومی یا مجموعه‌ای از استانداردهای عمومی وجود ندارد که از طریق آنها بتوان راجع به اخلاقی بودن یک عمل قضاوت کرد (Hoffman & Moore, 1984؛ به نقل از دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۴).

اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلامی

محور اصلی ادیان الهی دعوت و توجه دادن انسان به حفظ ارزش‌ها و اخلاقیات است و تمام توصیه‌های دینی گواه این موضوع می‌باشد. مبنای اخلاق حرفه‌ای از منظر اسلامی هم بحث مهمی است. یکی از پرثمرترین آثار اسلامی رشد اخلاق حرفه‌ای است. کتاب‌هایی که در تمدن اسلامی در آداب حرفه و مشاغل چون آداب تعلیم و تربیت، آداب قضاء و آیین‌های اخلاقی دیوان‌ها نگارش یافته‌اند، حکایت از اهمیت راهبردی اخلاق در هدایت مشاغل و حِرَف دارد. نهادهای رسمی چون حاسبه و نهادهایی چون اصناف و وظیفه نظارت و ترویج اخلاق در مشاغل را بر دوش داشته‌اند

اخلاق حرفه‌ای

حل دوره‌ای‌های اخلاقی جامعه بزرگ‌تر آماده شوند (International Association of Universities, 2010).

از این رو ارزش‌های اخلاقی جزئی تفکیک‌ناپذیر از فرایند آموزش است. موضوعاتی که در فرایند آموزش آموخته می‌شود، سبک‌های آموزشی، روابط متقابل دانشجویان و اساتید و مانند آن بخشی از فرایند آموزش است که وجه اخلاقی دارد. در بیانیه بخارست (2004) درباره اهمیت رعایت هنجارهای اخلاقی در آموزش آمده است: ارزش‌ها و معیارهای شرافت دانشگاهی مبنایی برای توسعه دانش، کیفیت آموزش و پرورش دانشجویان به عنوان شهروندان مسئول و افراد حرفه‌ای فراهم می‌کنند. اجتماع دانشگاهی بایستی شرافت دانشگاهی را ارتقاء بخشیده برای تبلور آن در زندگی نهادی روزانه اعضایش تلاش فعال کند (The Bucharest Declaration on Ethical values and Principles of Higher Education in Europe Region, 2004).

مواردی از هنجارشکنی‌های اخلاقی در فضای آموزش شامل «تأخیر در کلاس، بی‌نواختی، تبعیض نسبت به دانشجویان، کاربرد نامناسب منابع دانشگاه، سرقت، درگیری در روابط دوطرفه با دانشجویان، عدم توجه به وظایف اداری، امتناع از مسئولیت‌های آموزشی و پژوهشی، جنسیت‌گرایی، نژادگرایی و مانند آن در فضای آموزش دانشگاهی است. برخی از این قصورهای اخلاقی عمومیت بیشتری دارند، بعضی دیگر، الگوهای رفتاری بوده و پاره‌ای از آنها اقداماتی فردی هستند (Bruhn, 2008).

کتاب‌شناسی

دانایی فرد، ح.، باقری کنی، م. ا.، توحیدی نیا، ا.، خان محمدی، ه.، کشاورزبان، م. م.، فرجی، م.، و نوروزی، ع. (۱۳۹۳). تدوین منشور ملی اخلاق حرفه‌ای. طرح پژوهشی. دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، مرکز تحقیقات میان رشته‌ای علوم انسانی اسلامی، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران. قابلیت دسترسی در: <https://www.sccr.ir/files/26205.pdf>

فراستخواه، م. (۱۳۸۵). اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی: جایگاه و سازوکارهای اخلاقیات حرفه‌ای علمی در تضمین کیفیت آموزش عالی ایران. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱(۱)، ۲۷-۱۳.

فراهمز قراملکی، ا. (۱۳۸۶). اخلاق حرفه‌ای در تمدن اسلام و ایران. تهران:

اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام بیان می‌کند: «شارع مقدس هرچند پیروان خود را بر کار و کوشش و تحصیل مال و کسب درآمد تشویق نموده است، اما پاره‌ای از مشاغل را حذف کرده است، زیرا مفسده دارند و در فقه از آنها تحت عنوان «مکاسب محرمة» یاد شده است. در این مورد پیامبر اکرم (ص) فرموده است: «بیشترین بیمی که بر امت خودم پس از خویش دارم، این کسب‌های حرام است (فیض کاشانی، ۱۳۸۹).

اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های علمی-کاربردی

اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های علمی-کاربردی طی فرایند تولید و کاربرد دانش، موضوعی موردتوجه در فضای هنجاری علم است. رعایت هنجارهای اخلاق در آموزش، از یک سو بر تولید و اشاعه علم معتبر و از سوی دیگر بر رابطه علم با سایر نهادهای جامعه اثر می‌گذارد. مسائل مربوط به ارتباط هیئت علمی با دانشجویان، جذب دانشجو، جذب هیئت علمی، سرقت، تقلب و دیگر ناراستی‌های دانشگاهی سبب شده تا از زوایای مختلف به موضوع اخلاق در آموزش عالی و آموزش عالی علمی-کاربردی توجه شود (قاراخانی و میرزایی، ۱۳۹۳). همچنین شواهد نشان می‌دهد رفتار غیراخلاقی و غیرحرفه‌ای در نهادهای آموزشی و دانشگاهی افزایش یافته است (Bruhn, 2008).

اخلاق در آموزش به مثابه بخشی از اخلاق حرفه‌ای نظام آموزشی، مجموعه‌ای از قواعد و ضوابط ایجابی و سلبی حرفه‌ای موردتوافق اجتماع علمی است که کنشگران حوزه آموزش را ملزم به رعایت اخلاق و پرهیز از بی‌اخلاقی در فرایند آموزش علم می‌کند. همان‌طور که در این تعریف به روشنی مطرح است، آموزش فقط معطوف به یاددهی و یادگیری نیست و فضای تعاملاتی کنشگران درگیر در امر آموزش را دربر می‌گیرد. بنابراین قواعد اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های علمی-کاربردی معطوف به اساتید، دانشجویان، مدیران و کارکنان در فضای آموزش است. در شرایط تغییر و گسترش آموزش، اعضای اجتماع علمی، مدیران آموزشی، اساتید، کارکنان و دانشجویان بایستی برای روبه‌رو شدن و

Higher Education in Europe Region (2004). International Conference on Ethical and Moral Dimensions for Higher Education and Science in Europe, September Bucharest, Romania.

Tripier, D. (2018). Education of ethic in medical schools. *J of pro ethic*, 3(2), 12-23.

Worthington, R. P. (2015). Ethics and professionalism in a changing world. *Investigación en educación médica*, 4(15), 175-178.

سیدجلال موسوی خطیر (دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی)

پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

فیض کاشانی، م. (۱۳۸۹). *راه روشن: المحجه البيضاء فی تهذيب الاحياء*.

(مترجم: سید محمد صادق عارف). چاپ چهارم. جلد دوم. مشهد:

بنیاد پژوهشهای اسلامی آستان قدس رضوی.

قاراخانی، م. و میرزایی، س. آ. (۱۳۹۳). اخلاق علم در فضای آموزش

علوم اجتماعی ایران. *مطالعات جامعه شناسی*، ۱۲(۱)، ۸۹-۱۱۹.

قریشی، ز. س.، محمدی، ف.، ظریفیان، ط. و پناهزاده، ش. (۱۳۹۹). تبیین

نیازهای آموزشی اخلاق حرفه‌ای در رشته گفتاردرمانی. *مجله نخبگان*

علوم و مهندسی، ۲۵(۲)، ۱۹۱-۲۰۸.

قنبرپور، ا.، عباسیان، ح.، آراسته، ح. ر. و نوایرهم، ع. (۱۳۹۸). طراحی

الگوی اخلاق حرفه‌ای معلمان: یک مطالعه آمیخته. *فصلنامه*

نوآوری‌های آموزشی، ۱۸(۱)، ۳۳-۶۰.

کبیری، ز.، صابونچی، ر. و آقایی، ن. (۱۳۹۹). تعیین نقش میانجی

سرمایه اجتماعی در تأثیر علی اخلاق حرفه‌ای مدیران بر اخلاق

مدنی شهروندی هواداران باشگاه‌های فوتبال لیگ دسته یک ایران.

پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۸(۴)، ۱۱۳-۱۲۴.

Ahmadi F. (2013). Evaluation of factors affecting the professional ethics of service organizations. *Ethics Sci Technol*, 8(3), 8-11.

Bruhn, J. G. (2008). Value dissonance and ethics failure in academia: A causal connection?. *Journal of Academic Ethics*, 6(1), 17-32.

Davis, M. (1999). *Ethics and the University*. USA: Psychology Press.

International Association of Universities. (2010). Value – Based Education and University Ethical Leadership. Retrieved from <http://policies.uws.edu.au/download.Php2.id=63724/5/2013>.

Jiang, Y. & Chen, K. (2017). Effects of Organizational Trust on Organizational Learning and Creativity. *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*. 13 (6), 205-206.

Jiang, Z., Gollan, J. & Brooks, G. (2017). Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: A crosscultural study of China, South Korea and Australia. *The International Journal of Human Resource Management*, 28 (7), 973-1004.

Koonmee, K. & Virakul, B. (2017). Quality of Work life, and Employee job-related outcomes: A survey of HR and Marketing Managers in Thai Businesses. The 2017 ISQOLS Conference, 2017; December 6-9, 2017 San Diego Marriott Mission Valley, San Diego, California, USA.

Mishra, J. & Morrissey, A. (2015). Trust in employee/ employer relationships: A survey of West Michigan managers. *Public personnel management*, 19(4), 443-486.

Möllering, G., Bachmann, R. & Hee Lee S. (2015). Introduction: Understanding organizational trust— foundations, constellations, and issues of operationalization. *Journal of Managerial Psychology*. 19(6), 556-570.

The Bucharest Declaration on Ethical values and Principles of

معادل‌ها

Aristotle Ethics	اخلاق ارسطویی
Professional Ethics	اخلاق حرفه‌ای
Virtue Ethics	اخلاق فضیلت‌محور
Work Ethics	اخلاق کار
Immanuel Kant	امانوئل کانت
Bagale	باگال
Thomas Hobbes	توماس هابز
Profession	حرفه
Egoism	خودخواهی؛ خودپرستی
Job	شغل
Utilitarianism	فایده‌گرایی
Work	کار
Kantianism	مکتب کانتی
Consequentialism	نتیجه‌گرایی
Relativism	نسبی‌گرایی
Consequentialist Theory	نظریه نتیجه‌گرا
Deontological Theory	نظریه وظیفه‌گرا
Deontology	وظیفه‌گرایی