

## ضرورت دیدگاه سیستمی به اخلاق حرفه‌ای در سازمان

حسین محبی

دانشگاه میبد، h.mohebbi@haeri.ac.ir

### چکیده

سازمان‌ها برای تحقق اهداف خود به ملزومات چندگانه‌ای نیاز دارند؛ یکی از مهمترین این ملزومات که در سازمان‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته است علم اخلاق می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای در سازمان مفهومی پیچیده و چند بعدی است که بررسی و توصیف آن به صورت یک مفهوم منفرد، نادرست است. تنوع پژوهش‌ها در زمینه اخلاق حرفه‌ای، محققین را با متغیرها و ابعاد گسترده‌ای در این خصوص مواجه کرده است. از لحاظ مدیریتی، تفکر سیستمی باعث می‌شود که مدیران به سازمان بصورت یک کل منسجم و بخشی از یک سیستم بزرگتر و متأثر از محیط توجه کنند. بنابراین، کاربرد سیستم مدیریت اخلاق حرفه‌ای در سازمان مستلزم توجه به تک تک اجزای مؤثر در اخلاق حرفه‌ای، توجه به رابطه متناسب میان اجزاء، توجه به تناسب اجزاء در رابطه با هدف و توجه به پارامترهای محیطی است. در این پژوهش ضمن ارائه مبانی نظری، محقق از طریق انجام مطالعات کتابخانه‌ای و مروری بر روی پژوهش‌های انجام گرفته در دو زمینه نگرش سیستمی و اخلاق حرفه‌ای در سازمان به دنبال تبیین دلایل پیوند دیدگاه سیستمی با موضوع اخلاق حرفه‌ای در سازمان است تا بدین طریق به نتیجه‌گیری بپردازد.

واژه‌های کلیدی: تفکر سیستمی، اخلاق حرفه‌ای، تحویلی‌نگری.

### ۱- مقدمه

اخلاق حرفه‌ای<sup>۱</sup> یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در این میان، رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار بوده و در دنیای امروز به‌عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌باشد. اخلاق به مجموعه اصول و استانداردهای نگرشی، رفتاری، گفتاری و ارتباطی گفته می‌شود که جهت دهنده تفکر، رفتار و عمل افراد در سازمان است [۱]. اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و نیز اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی افراد در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای‌شان است [۲]. افرادی که به نحوی با مسأله مدیریت و رهبری سازمان روبه‌رو هستند و از آن‌ها درباره مسائل اجتماعی و

محیط پیرامون سازمان نظرخواهی می‌شود، ناخودآگاه به «نگرش کلان و سیستمی به اخلاق» معطوف می‌شوند. این نوع نگرش باعث می‌شود تا عوامل زیادی همچون عوامل سازمانی [۳]، فردی، فرهنگی و شغلی [۴] در موضوع اخلاق حرفه‌ای دخیل گردند.

تاکنون محققین زیادی از رشته‌های علمی مختلف، موضوع اخلاق حرفه‌ای را از جنبه‌های گوناگون بررسی کرده‌اند. همچنین، پژوهشگران متعددی با استفاده از تفکر سیستمی<sup>۲</sup> به موضوعات متنوع مدیریتی پرداخته‌اند؛ ولی پژوهشی که به‌طور مشخص به بحث درباره ضرورت دیدگاه سیستمی در اخلاق حرفه‌ای بپردازد یافت نشده؛ لذا در ادامه به‌طور جداگانه به پیشینه تحقیق در زمینه اخلاق حرفه‌ای و نیز نگرش سیستمی اشاره می‌شود:

سرمدی و شالباف (۱۳۸۶) در یک پژوهش سندی-تحلیلی به نقش تاثیرگذار اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر پرداختند و نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای ارتباط مستقیم با مسئولیت‌پذیری سازمانی دارد و این دو مؤلفه نشأت گرفته از بعد معرفت‌شناسی و هستی‌شناسی نظریه مدیریت فراگیر است [۵]. مصباحی و عباس-زاده (۱۳۹۲) طی پژوهشی با هدف ارائه الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی به تحلیل محتوای مصاحبه‌های ۳۷ اطلاع-رسان تأثیرگذار که به شکل تئوریک و مورد مصاحبه عمیق نیمه-ساختاری قرار گرفتند، پرداختند. آنها ضمن تبیین مؤلفه‌های تاثیرگذار در اخلاق حرفه‌ای بر اساس تجارب، دیدگاه‌ها و ادراکات اطلاع‌رسان‌ها، با بهره‌گیری از مدل سیستمی، رابطه بین متغیرهای ارائه شده در نظام آموزش عالی را نشان دادند [۲]. رابطه میان اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در یک پژوهش توصیفی-همبستگی توسط نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳) بررسی شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن (عاطفی، مستمر و هنجاری) رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین، اخلاق حرفه‌ای قدرت پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد [۶]. شاه‌علی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی توصیفی-پیمایشی ابتدا عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای را با روش اسنادی استخراج و سپس بر اساس تکنیک دلفی مهمترین عوامل را مشخص کردند. همچنین، آنها میزان تأثیر و اولویت هریک از عوامل را تعیین