نقش اخلاقیات در توسعة سازمان

نوشتار حسن گیوریان

چکیده

اخلاقیات سازمان در دهه های پایانی سده بیستم به دلیل ایجاد تعاملات ثانویه سازمانها با محيط پیرامون خود، توسهع یافت.

برای توسعة اخلاقیات سازمانی ابتدا باید اخلاقیات در سطوح جامعه و فردی کسترش یابد.

توسعة اخلاقیات در سطوح جامعه بستگی به مواردی مانند: وقایع و عهد، در مقابل احترام به افراد برهم و دوی از خشنونت، تقویت اعتقاد عمومی، رعایت نظم و انضباط عمومی، راستگویی و ترویج روحیه عدلخواهی و عدالتگری دارد. در توسعة اخلاقیات فردی توجه به استانداردهای عالی اخلاقی در افراد از اهمیت بالایی برخوردار است؛ این استانداردها فرد را ملزم و متعهد به رعایت ارزش‌های اخلاقی می‌کند.

در خاتمه مقاله، با توجه به توسعة اخلاقیات در سطوح جامعه و فرد، توسعة اخلاقیات سازمانی با عنايه به دستاوردهای سازمان‌های موفق سایر کشورها ارائه می‌شود.

مقدمه

در دهه‌های اول سده بیستم، سازمان‌ها عمداً به فعالیتهای اقتصادی توجه داشتند (انظار جامعه و نیز همین بود)، اما از دهه‌های 1960 و 1970 به بعد انتظار جامعه از سازمان‌ها به غیر از تولید و ارائه خدمات به رعایت اخلاقیات و مسئولیت آنها در قالب جامعه معطوف شد.

امروزه تعاملات سازمان‌ها با جامعه نتایج از الگوهای سنتی چندین دهه قبل است. به طوری که سازمان‌ها به غیر از تعاملاتی که با کارکنان، سهامداران، رقبا، مشتریان، عرضه کردن موارد اولیه، اعتباردهنگان، عمد فروشان و
همن منظور این مقاله به دنبال تهیه "ضوابط اخلاقیات" برای نهادهای سازمانی آن‌ها توجه به سه سطح: جامعه، سازمان، و فرد است. در جستجوی ثانویه ضوابط اخلاقیات در ابتدای این مقاله است این ضوابط تعريف شود. "ضوابط اخلاقیات" دستورالعملی رسمی است که در آن ارزش‌ها و قوانین اخلاقی اساسی مورد اندازه‌گیری افراد بیان می‌شود.

پیش‌تر رفتار اخلاقیات در سازمان و نگارش ضوابط برای آن، توسعه اخلاقیات در سطح فرد و جامعه است که در این مقاله ابتدا این دو سطح (فرد و جامعه) بیان می‌شود و با در نظر گرفتن آنها درباره توسعه اخلاقیات در سازمان نیز مطالعه آن را در ادامه می‌پردازد.

توسعه اخلاقیات در سطح جامعه

توسعه اخلاقیات در سطح جامعه امری است که نادیده‌انگارنشان آن برنامه‌ریزی در جهت توسعه اخلاقیات سازمانی را به تنهایی نمی‌کند. سازمان‌های سیاست‌های اجتماعی هستند که در جامعه تنفس می‌کنند. نیروی انسانی سازمان که موجب رعایت اخلاقیات در سازمان است، جامعه می‌آید. ممکن است، سازمان‌ها می‌توانند بنایی اصول و مبناهای اخلاقی را رعایت نمایند اما "جامعه" که در آن فعالیت می‌کند نه تنها قدرتی به مبناهای اخلاقی ندارد بلکه برنامه‌های آن در راستای حمایت اخلاقیات در آن مشاهده می‌شود. با تقویت تئوری‌ها و ارزش‌ها، گذشت بیشتر آنها می‌تواند در جامعه به سوی اخلاق عمومی (حکمت کرد).

۱- وقای به عهد (۱۱) در جامعه از همان ابتدا به وقای به عهد و قول در سنین اولیه عمر هر فرد، از طریق کلاس‌های مدرس، خانواده و سایر نهادهای اجتماعی به هدف بهترین شدن. زیرا کارکنان و مدیران سازمان‌ها کودکان امر می‌شود. افراد و سازمان‌ها باید به قول و قرارهای خود با باید باشد.

۲- کمک معنی‌دار (۱۶) رویه کمک به یکدیگر در بین افراد بهبود تقویت شود. جامعه‌ای که افراد آن خود را در یکدیگر مستند بهانده و در زمان‌های لازم به کمک یکدیگر بسته نشاند باعث شده رفتار اخلاقی را پایدار کنند. افراد جامعه با این مصایح شعر کرایمه‌ای را به مقصود ظهور برسانند. بنیان امنی اعضا یکدیگرند که در آمیزش زیک‌گوهر چو عضوی به دارگ ردوزگار دگر غربوها را نمی‌پذيرد.

۳- احترام به افراد (۱۸) احترام به تک تک افراد اصول و نظریات دیدگاه‌ها و ماهیت فردی آنها را با این مورد توجه دارد. فرد را ناپایدار، آنها را با این مورد توجه دارد. فرد را ناپایدار، آنها را با این مورد توجه دارد. فرد را ناپایدار، آنها را با این مورد توجه دارد.
از ارزش‌ها و اخلاق‌های مورد قبول جامعه می‌توانند نقش اساسی را ایفا کنند.

توسعه اخلاق‌های فردی

عمل مؤثری که می‌تواند افراد را به سوی رفتن اخلاقی‌های مربوط به حفظ انسانیت و حرفه‌ایت به ازای حقوق اجتماعی و حقوق اجتماعی، انجام بدهد، می‌تواند از افراد استانداردهای عالی اخلاقی در سطح‌هایی باشد. این امر از نظر استانداردهای اخلاقی در مراجعه‌های نظامی که می‌تواند در آنها رفتن اخلاقی را تقویت دهد. (15) اعتقاد قابلیت و راکت انسانی به اعمال و ضوابط اخلاقی، احتمال رفتن اخلاقی در نظام به فرد سیاسی انرژی می‌دهد. کارکنانی که اعتقاد به اخلاق‌های درآمدها برای سیاست برجسته در مصرفی است، با کارکنانی که این اعتقاد در آنها ضعیف است، انتظار بیشتری در رفتن اخلاقی از آنها داریم. (16) مدیرانی که این امر را توجه کنند که کارکنان آن‌ها قبلاً به ورزش سازمان دارای اعتقادات و ارزش‌های هستند که سازمان در ایجاد آن‌ها به تأیید برود است و این باید باور می‌شود که نشانه است قبلاً استفاده در رفتن اخلاقی کارکنان آن‌ها ایفا کند. بنابراین، در اینجا نشانه نظام کارکنان اهمیت بسیاری می‌کند. در نظام گریز افراد باید استانداردهای عالی اخلاقی انسانی استفاده می‌تواند توخه و عناصر قرار گیرد.

زریا چین کارکنانی به ارزش‌ها و اخلاق‌های مورد قبول جامعه می‌توانند نقش اساسی را ایفا کنند.

۸- ترویج روحیه عادالت‌خواهی و عدل‌الگریب

سرمربی سیاسی رفتن‌های غیراخلاقی‌ها را می‌توان در تضمیع حقوق اجتماعی و حقوق اجتماعی نشان دهنده است. در سیاست‌های مورد، حقوق‌های اجتماعی و حقوق‌های اجتماعی نشان دهنده است. به عنوان مثال، و در مصرف این رفتن غیراخلاقی سکوت می‌کند که فردی که در جامعه نبوده را به آن بازگرداند، کارکنانی همیت پیبدا می‌کند. در نظام گریز افراد باید استانداردهای عالی اخلاقی انسانی استفاده می‌تواند توخه و عناصر قرار گیرد.

۱۴- در نهاده‌های سازمان‌های امنیتی و ترویج اصول اخلاقی در سطح جامعه، رسانه‌های ارتقاء جمعی مانند رادیو، تلویزیون، روزنامه‌ها و روزنامه‌ها، نهادهای فرهنگی از قبیل وزارت آموزش و پرورش، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و سپری نهادهای فرهنگی همچنین مقامات عالی رتبه کشوری و انتظامی و نیز اشاعه مسئول‌نامه‌های جماهیری
شکل شماره 1: ارزش‌های مورد توجه مدیران

ارزش‌های مدیران

بهرهوری

رهبری

سود

رشد

سازمانی

کارکنان

مشتریان

موفقیت

همدیدان

سهامداران

ثبات سازمانی

بول

قدرت

ارتقاء

سازمانی

همکاری

رقبت

مذهب

خلاصیت

عقلایی

پرونده

تغيير

ب-Ray of practical climate, it is also true of the biotic, which bears a relationship to the system of the life that it contains. The biotic component of an ecosystem is the part that is made up of living organisms. These organisms are divided into three main groups: plants, animals, and microorganisms.

1. Plants: Plants are the primary producers in an ecosystem. They use energy from the sun to make their own food through a process called photosynthesis. Plants provide food and shelter for other organisms and help to maintain the balance of an ecosystem.

2. Animals: Animals are consumers of plants and other animals. They obtain their energy by eating these organisms. Animals play a crucial role in an ecosystem by controlling the population of other organisms and maintaining the balance of the system.

3. Microorganisms: Microorganisms are tiny organisms that are too small to be seen with the naked eye. They include bacteria, fungi, and viruses. Microorganisms play a vital role in an ecosystem by breaking down dead organic matter and recycling nutrients back into the soil.

Overall, the biotic component of an ecosystem is essential to the health and balance of the system. It helps to maintain the balance of the ecosystem and ensures that it continues to function properly.

References:

Downloaded from jmdp.ir at 12:27 +0330 on Tuesday December 11th 2018
سازمان، به هر کس بر سر آن فرد باید باشگردد، و
کارکنان مشتریان و همه افرادی که به آن سازمان
سر و کار دارند رعایت کنند و در سلامت جامعه خود به طور
فعال سهیم باشند و از آسیب رساندن به جامعه و هر کسی
دوری کنند. (۲۵)
هدف سازمان، فعالیتی است که امروز را از
درور پیلت و فرد را از آموزه‌های طبیعی جدا می‌کند.
سازمان باید برای کارکنان مشترک و احترام
قابل باشد، به دنبال سودای سالم باشد و به دوی از هر گونه
مسئولیت عمل کند و از خدمت به جامعه احساس
خورگو و افتخار نماید.
سازمان باید به دنبال ایجاد مشاغلی متعارف
برای کارکنان، و فراهم آوردن کارهایی با چشپرای آنها
باشد تا کارکنان از فعالیت خود در سازمان احساس رضایت
کنند.
سازمان، خود را در قبال کلیه مصرف کننده‌اند
قوانین و احترام کننده به آن باید سروله کارهای همه‌اند
باشد و وفاداری به اصول اخلاقی که کشور باید نرمال
و وفاداری به انسان، احترام گروه‌ها یا بخش‌های سازمان
باشد. (۲۶)
سازمان، خواهان کارکنان است که دار
روحیه شجاعت باشند، کارکنانی که بتوانند نسبت به خود
مشایی هایی که آسیب رسانی به منفعت عمومی است اعتراض
کنند. (۲۷)
سازمان باید در استفاده‌ها و اعطا‌ها
انصار را در تمام مسیره‌های رعایت کنند؛ برداخت‌های سازمان
نیز باید به دور از تبعیض باشد. (۲۸)
سازمان باید شرایط شدید کارکنان ساقی را
فرآهم آورده، کارکنان باید در سازمان امنیت شغلی و آورده
در محیط کار یا احساس کنند.
سازمان باید افراد شاگردان را بر اساس رفتار
فرآهم آورده، کارکنان باید در سازمان امنیت شغلی و آورده
در محیط کار یا احساس کنند.
نتایج گیری
در ایجاد ضوابط اخلاقیات سازمانی، توسعه اخلاقیات در سطح جامعه و فرد بسیار اهمیت دارد. زیرا سازمان از محیط اجتماعی خود جدا نیست و افراد سازمان نیاز پرورش یافته‌گان محیط اجتماعی هستند. بنابراین، جامعه‌ای که اخلاقیات در آن از اهم امور است ضوابط اخلاقیات سازمانی آن نیز به دور از واقعیت نخواهد بود. برای کاربردی کردن اخلاقیات در سازمان‌ها باید بین عملکرد اخلاقیات سازمان و حداکثر سطح در انتقال و عملکرد سازمانی نظیم کرد. به طور خلاصه، تدوین و کاربرد اخلاقیات سازمانی وابسته به توسعه اخلاقیات در سطح فرد و جامعه است.

سالم گزینه کن و معیارهایی را که در آنها بروی رابطه بازی در استفاده به مشارکت دید. (۳۵)

۲۳- مسئول ممنوع کردن سازمان به افراد ابزاری از افراد در سازمان به هیچ وجه پستدیده و مجاز نیست.

۲۴- کارکنان سازمان نمی‌توانند به‌طور فردی احتمال منقول یا غیر منقول را بیش از همکار یا هر گروه دیگری قبول کنند و از آن‌ها انتظار هست که هزاره‌های غذایی و هزینه‌های استفاده از امکانات فروش نمایندگی سازمان (ورزشی) تفریحی وی را درخواست کنند. (۳۶)

به طور کلی همان طور که از نظر گذشته ضوابط اخلاقیات سازمانی به توسعه اخلاقیات در سطح جامعه و فرد وابسته است و آن را می‌توان مانند شکل شماره ۲ نشان داد. نمایش چندین ضوابط اخلاقیات، وابستگی اخلاقیات سازمانی را به توسعه اخلاقیات در سطح جامعه و فرد نشان می‌دهد.

شکل شماره ۲. نمایش ضوابط اخلاقیات

![نمایش ضوابط اخلاقیات](attachment://image.png)
پی نوشت‌ها

(1) هرولد کونتز، سیریل اوکلند و هاپی، بزرگ، اصول مدیریت، جلد اول، ترجمه محمود علی‌نصیری، سید امین الله علی‌مقدم، جрут، صص. ۱۱۲-۱۱۳.

(2) دکتر سید مهندس طاطسی، سید احمد رضا قاسمی، مدیریت و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول، صص. ۱۰-۱۳، ۱۳۷۷.

(3) Code of Ethics


(5) Common Morality

(6) Promise Keeping

(7) Mutual Aid

(8) Respect for persons

(9) Non-malevolence

(10) چیمی آستورن و ادوارد فریمن، مدیریت، جلد اول، ترجمه علم پارسایان و سید محمد اعرابی، مؤسسه مطالعات پژوهش‌های پزشکی، چاپ اول، صص. ۲۷۲-۲۷۵.

(11) Public Trust

(12) چیمی کلمن، بنیادهای نظیره اجتماعی، ترجمه منصور صبوری، نشر نی، چاپ اول، صص. ۱۳۷۷، صص. ۱۵۰-۱۴۹.

(13) Trust Telling Rock

(14) منصور حاضری، ابعاد اخلاقی، ترجمه منصور صبوری، صص. ۱۳۷۷، صص. ۴۷-۴۶.


(16) دکتر مهدی ایران‌نژاد پاریزی، "مسئولیت‌های اخلاقی و اجتماعی مدیریت"، دانشگاه شهید بهشتی، صص. ۱۳۷۱، صص. ۲۰.

(17) عباس مظاهری، "فرهنگ سازمانی و ارزش‌های اخلاقی"، پژوهش‌های اجتماعی: قسمت اول، شماره ۸، پاییز ۵۲، مهر و آبان ۱۳۷۴، صص. ۹۵.

(18) Self Control

(19) جعفر مصطفی زاده، "مسئولیت سازمانی و اخلاق در مدیریت"، اقتصاد و مدیریت، شماره ۲۱-۲۰، پاییز ۵۲، مهر و آبان ۱۳۷۳، صص. ۸۲.

(20) Dubrin, J. Andrew, Ireland, R. Duane & Williams, Ibid, PP. 75-76.

(21) تی. تی. هس، میر، اخلاق در مدیریت، ترجمه سید محمد اعرابی و داوود ایزدی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ اول، صص. ۱۳۷۷، صص. ۵۸.


