

عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان

الف) سطح کلان: مربوط به فاکتورهایی که در محیط خارجی سازمان وجود دارند. این فاکتورها معمولاً تحت کنترل سازمان‌ها نیستند و از سوی سیستم‌های فرادست به آنها تحمیل می‌گردند شامل: فرهنگ - اقتصاد - محیط سیاسی - تکنولوژی - مذهب - قانون

ب) سطح میانی: اشاره به فاکتورهای سطح سازمانی دارد. سازمانها معمولاً قدرت مانور خوبی بر روی این فاکتورها دارند و اکثر آنها از طریق سیاستها و برنامه‌های سازمانی قابل کنترل هستند شامل:

رقابت - نظام پاداش - اصول رفتاری - خصوصیات شغلی - منابع - فرهنگ سازمانی - اهداف سازمان - رفتار مدیر - جو سازمانی - اختیار سمت - ارزیابی عملکرد - افراد مرجع

ج) سطح خرد: اشاره به فاکتورهای سطح فردی دارد. این فاکتورها در درون کارکنان سازمان جای دارند و سازمان می‌تواند از طریق تغییر دادن فاکتورهای سطح میانی، روی بعضی از فاکتورهای این سطح نیز تاثیر بگذارد شامل: نگرش - قصد - قدرت نفس - مرکز کنترل - وابستگی میدانی - دموگرافی - تاثیر والدین - سطح توسعه اخلاقی - ارزش‌ها - باورها

مدیرانی که دارای ویژگیهای زیر هستند. اعتماد آفرینی را خدشه دار و نابود می‌کنند

مدیران متغیر در رفتار

مدیران ملون و دوگانه در رفتار

۳ - مدیرانی که به جای تصمیم عقلانی، تصمیم احساسی می‌گیرند

مدیرانی که به قول و قرار خود اهمیت نمی‌دهند

مدیرانی که نظم فکری ندارند

مدیرانی که نظم رفتاری ندارند

۷ - مدیرانی که قاطعیت در برخورد ندارند

۸ - مدیرانی که برنامه ندارند

نکات مورد توجه در ایجاد اصول اخلاقی

- ۱ - اصول اخلاقی پیش شرط مدیریت است.
- ۲ - اخلاق حرفه ای، یک دانش است که بر مبنای یک سیر منطقی و عقلانی باید ایجاد شود.
- ۳ - مدیران باید به اصول اخلاقی حرفه ای اعتقاد داشته باشند (از شعار به شعور در آیند).
- ۴ - شاخصه های اخلاقی حرفه ای، باید دقیقاً توسط مدیران روشن شود. و شاخصه های اخلاقی، نباید با هم در تعارض باشند.
- ۵ - مدیران باید خود به این اصول احترام بگذارند و در رفتار خود، آنها را تجلی دهند.
- ۶ - نقایص اخلاقی می تواند در سطح زیربنایی و عملیاتی ظاهر شود. عدم ارتباط مدیران ارشد و مدیران عملیاتی می تواند نقایص اخلاقی را در سازمان افزایش دهد.

تحویلی‌نگری چیست؟

تحویلی‌نگری نگرشی است که یک حوزه از موضوعات (مثل خواص، مفاهیم و ...) در دامنهٔ دیگر جذب یا به نفع دامنه دیگر از آن صرف نظر شود.

ابعاد تحویلی‌نگری در اخلاق حرفه‌ای

تحویل اخلاق حرفه‌ای به قانون، مقررات، آیین‌نامه‌ها

تحویل مسئولیتهای اخلاقی در حرفه به مسئولیتهای حرفه‌ای

تحویل اخلاق حرفه‌ای به هنجارهای رایج در مشاغل

تحویل اخلاق حرفه‌ای به مسئولیتهای اخلاقی منابع انسانی

تحویل منشور اخلاقی سازمان به اصول اخلاقی

تحویل منشور اخلاقی سازمان به عهدنامهٔ اخلاقی حرفه‌ها

پیشگیری و درمان تحویلی‌نگری

برای پیشگیری تحویلی‌نگری در ترسیم مسئولیتهای اخلاقی سازمان و بنگاههای کسب و کار، تدوین سند جامع اخلاقی سازمان یا شرکت را توصیه می‌کنند. این سند متضمن اصول اخلاقی، منشور اخلاقی سازمان و عهدنامه اخلاقی کارکنان و مدیران است و در اخلاق‌پژوهی الگوهای میان‌رشته‌ای، تحویلی‌نگری را پیشگیری و درمان می‌کند.

پژوهش

بنابریک تعریف پژوهش عبارتست از آزمودن فرضیاتی در مورد ارتباط احتمالی پدیده‌های طبیعی که به روشی نظام مند، کنترل شده، تجربی و دقیق انجام می‌شود.

مدیران در برابر مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی

سازمان‌ها و مدیران درمقابل مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی چهار دسته اند :

۱- دسته اول ، استراتژی تدافعی دارند . این دسته از مدیران ، تعهد اخلاقی ندارند و محیط و کارکنان را طعمه می‌بینند و سعی در غارت آنان دارند.

۲- دسته دوم ، استراتژی واکنش دارند. این دسته از مدیران ، تعهد اخلاقی ندارند ؛ اما بر اثر فشار عوامل خارجی ، نسبت به تعهدات خود عمل می‌نمایند.

۳- دسته سوم ، استراتژی انطباقی دارند . این دسته از مدیران ، تعهد اخلاقی را پذیرفته اند و بدون تهدید و فشار ، به انجام آن اقدام می‌کنند.

۴- دسته چهارم ، استراتژی اثر گذاری دارند . این دسته از مدیران ، تعهد اخلاقی را پذیرفته اند و با میل و رغبت و درجهت خدمت ، به انجام آن اقدام می‌کنند.

نکات مورد توجه در ایجاد اصول اخلاقی

الف) اصول اخلاقی پیش شرط مدیریت است.

ب) اخلاق حرفه ای ، یک دانش است که بر مبنای یک سیر منطقی و عقلانی باید ایجاد شود.

ج) مدیران باید به اصول اخلاقی حرفه ای اعتقاد داشته باشند (از شعار به شعور در آیند)

د) شاخصه های اخلاقی حرفه ای ، باید دقیقاً توسط مدیران روشن شود .

و) شاخصه های اخلاقی ، نباید با هم در تعارض باشند .

ه) مدیران باید خود به این اصول احترام گذارند و در رفتار خود ، آنها را تجلی دهند .

ی) نقایص اخلاقی می‌تواند در سطح زیربنایی و عملیاتی ظاهر گردد. عدم ارتباط مدیران ارشد و مدیران عمیاتی می‌تواند نقایص اخلاقی را در سازمان افزایش دهد .

تعریف سازمان: «سازمانها مجموعه هایی هستند که به دنبال اهداف نسبتاً خاصی بر یک پایه تقریباً مستمر بنا

شده اند»