

آموزش فنی و حرفه‌ای و اشتغال

جلد یک

عنوان کتاب	:	**آموزش فنی حرفه‌ای و اشتغال/ جلد اول**
ناشر	:	سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای
طرح جلد، حروفچینی و صفحه‌آرایی	:	ژیلا حسینی
تیراژ	:	۱۰۰۰ جلد
قطع	:	وزیری
چاپ اول	:	پاییز ۱۳۹۳
لیتوگرافی و چاپ	:	مؤسسهٔ نقش‌آفرینان بابکان
شابِک:	:	**ISBN:**

مرکز پخش : تهران. خیابان آزادی. نبش چهارراه خوش. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

WWW.irantvto.ir

فهرست عناوین

عنوان ..... صفحه

فصل اول: اخلاق حرفه‌ای و آموزش فنی و حرفه‌ای ۵

اخلاق حرفه‌ای در شرکت‌کنندگان مسابقات المپیاد/ زین‌العابدین ایجی و مراد علی باقری..... **۷**

اخلاق حرفه‌ای در شرکت‌کنندگان مسابقات ملی مهارت/ بهزاد دالوند و مریم لشکری..... **۱۸**

اخلاق حرفه‌ای و موازین ارزشی اسلام در کسب و کار/ دکتر مهدی ابراهیمی نژاد، شهلا حسینی و اشرف گیشین‌زاده..... **۳۴**

اخلاق حرفه‌ای و موازین ارزشی اسلام درکسب و کار/ دکترمهدی ابراهیمی‌نژاد و اعظم بناکار..... **۴۷**

ارائهٔ مدل مفهومی تأثیر آموزش‌های مهارتی بر توسعهٔ اخلاق حرفه‌ای/ محبوبه زحمتکش و سمیه زنگیان.... **۶۲**

آسیب‌شناسی آزمون‌های عملی مهارتی و جایگاه اخلاق حرفه‌ای در آزمون‌های عملی از دیدگاه مربیان: مطالعهٔ موردی استان مازندران/ دکتر ابراهیم صالحی عمران، زینب کرمخانی و آمنه قربانی‌نیا..... **۷۲**

آموزش اخلاق حرفه‌ای: ضرورتی انکارناپذیر در استانداردهای آموزش شغلی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور/ آزاده قربانی واقعی و زینب صفرپور بهدانی..... **۹۱**

بررسی تأثیر رعایت اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای مربیان بر وفاداری کارآموزان در مراکز فنی و حرفه‌ای زنجان/ لیلا باقری و مریم باقری..... **۱۰۲**

بررسی تطبیقی منشور اخلاقی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با کدهای مشترک منشورهای اخلاقی سازمان‌های ایرانی/ دکتر سید علی اکبر احمدی و طاهره رحیمیان..... **۱۱۸**

بررسی تطبیقی موازین ارزشی اسلام و مسیحیت در باب اخلاق حرفه‌ای/ دکتر مهدی ابراهیمی نژاد و فریبا سالاری..... **۱۳۴**

بررسی توسعهٔ اخلاق حرفه‌ای در اثربخشی آموزش‌های مهارتی/ معصومه رمضان‌قربانی و مجید عموزاد خلیلی..... **۱۵۲**

بررسی رابطهٔ هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی مدیران در مراکز آموزشی استان اصفهان/ فاطمه حقیقت، ابوالفضل علیزاده و محسن حقیقت..... **۱۶۵**

بررسی عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی/ سپیده بخشایشی..... **۱۸۰**

بررسی میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مربیان از دیدگاه کارآموزان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای: مطالعه موردی استان کردستان/ حبیب الله حسن‌زاده، سید جمیل احمدی، مهران کلامی، مصطفی حیدری و امید اردلان منش..... **۲۰۵**

بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در بهبود عملکرد رفتاری کارکنان آموزش فنی و حرفه‌ای استان زنجان/ دکتر رضا پیرایش، محمد قادر مطلبی و پریسا علیمردانی..... **۲۱۳**

تأثیر آموزش بر میزان پایبندی به کُدها و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای: مورد مطالعه مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای/ دکتر اصغر شریفی و فاطمه اسلامیه..... **۲۲۵**

توسعهٔ اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت/ علی فروزش، یعقوب نماینده، رضا علی طرخان و منیژه کریمی..... **۲۳۴**

توسعهٔ اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های مهارتی/ دکتر مهدی ابراهیمی‌نژاد، شهلا حسینی، نرگس حسینی یگانه و ملیحه نجارزاده..... **۲۴۵**
توسعهٔ اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های مهارتی: مطالعهٔ موردی مهارت‌آموزان مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای گنبد کاووس/ روح اله امامی، مهدی رحمدل و هادی نظری فر..... **۲۵۸**
جایگاه اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های مهارتی/ دکتر محمدتقی محمودی، اعظم نیکپور دهکردی، محمود تقی‌پور و شهرام کوهیان افضل..... **۲۶۷**
فصل دوم: المپیاد و رقابت‌های مهارتی..... ۲۷۹
اثربخشی تعهد سازمانی بر رضایت و سازگاری شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان/ رضیه پیرمرادیان و هاجر پیرمرادیان..... **۲۸۱**
الگوی مناسب جهت افزایش جذب متقاضیان مسابقات ملی مهارت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور: مطالعهٔ موردی استان اصفهان/ ابوطالب جلالی، سعید خنجری، اعظم امینی و بنفشه ملک پور **۲۴۲**
بررسی رابطه بین بهداشت روان و رضایت شغلی دست اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان/ هاجرپیرمرادیان، رضیه پیرمرادیان و معصومه پیرمرادیان..... **۳۰۳**
بررسی رابطهٔ تیپ‌های شخصیتی و رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان/ رضیه پیرمرادیان، هاجر پیرمرادیان و ام البنین بهرامیان..... **۳۱۲**
بررسی ویژگی‌ها و عوامل مؤثر در موفقیت مهارت‌آموزان شرکت‌کننده در مسابقات ملی مهارت با استفاده از الگوریتم‌های داده کاوی/ الهام موحد، زهره صفری و یداله جماعتی..... **۳۲۴**
چالش‌های آیندهٔ کشور جمهوری اسلامی ایران در مسابقات جهانی مهارت با تأکید بر نقش Skill&Technology Education System/ امیر محمدپور و دکتر رسول شمشادی..... **۳۳۸**
فصل سوم: آموزش فنی و حرفه‌ای و ارتباطات فراملی..... ۳۵۱
بررسی روابط دیپلماتیک، جمهوری اسلامی ایران و کشورهای (CIS) در حوزهٔ آموزش‌های مهارتی/ امیر محمدپور، دکتر رسول شمشادی و فاطمه حسین جانی..... **۳۵۳**
بررسی شاخص‌های فرهنگی به عنوان ابزاری برای توسعهٔ تجارت الکترونیک و ارتباطات فراملی/ مهران کرمی فخرآبادی و دکتر حسین خنیفر..... **۳۶۹**
تبیین دیپلماسی مهارت راهکاری جهت افزایش حضور مؤثر در عرصهٔ بین‌المللی/ حسن یعقوبی و احمد کمالی..... **۳۸۳**
دیپلماسی مهارتی، رویکردی نوین در سیاست خارجی/ دکتر محمد حسین حاجلو، محمد رضا عبداله پور و حمیدرضا خانپور..... **۳۹۱**
مقایسهٔ وضعیت آموزش‌های مهارتی در ایران و چند کشور توسعه‌یافته و در حال توسعه و نقش روابط بین‌المللی این کشورها در توسعهٔ مهارت/ مهروش شنتیائی و محمدحسن پیرسلامی..... **۴۰۴**
نقش دیپلماسی مهارت در اثربخشی برون‌مرزی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای/ حمید رضا خانپور، الهه فرّخ‌پور و فاطمه فرّخ پور..... **۴۱۶**

پیشگفتار

در شرایطی که جهان امروز با مجموعه‌ای از دگرگونی‌ها در عرصه‌های سیاست، اقتصاد، علم و فرهنگ و شیوه‌های زندگی در دامنه‌ای وسیع روبه‌رو است، قابلیت‌های فنّاورانه به‌عنوان یکی از شاخص‌های اصلی توسعه در فضای رقابت جهانی به‌شمار می‌رود؛ اهمیت این شاخص تا جایی است که نقش قابلیت انسانی در فرآیند توسعه بر نقش منابع طبیعی برتری یافته است.

از همین روی عواملی همچون اهمیت یافتن اقتصاد دانش‌محور، تولید کالا با مهارت بیشتر، تأثیر نیروی کار در مشاغل، تربیت نیروی کار ماهر برای جذب سرمایهٔ خارجی و ...، دولت‌ها را بر آن داشته است تا برای کیفیت بخشیدن به نظام آموزش‌های مهارتی خود و سازگاری آن با تغییرات جهانی، دست به اتخاذ استراتژی‌های فعالانه‌ای در این فضا بزنند.

یکی از این استراتژی‌ها، استراتژی پژوهش‌محوری و آینده‌پژوهی در آموزش‌های مهارتی است؛ بحثی که بی‌شک در مسیر حرکت به سمت توسعهٔ آموزش‌های مهارتی در کنار سایر استراتژی‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است؛ در این استراتژی ضروت پرداختن به سیاست‌هایی همچون ایجاد و تقویت توانمندی‌های فنّاورانه، شناسایی مهارت‌های برتر و پیشرفته و فرصت‌های اشتغال در حوزهٔ تولید و انتقال امری اجتناب‌ناپذیر است. اتخاذ این استراتژی پرداختن عمیق‌تر به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را به دنبال خواهد داشت و در این مسیر داشتن رویکردی جامع و کلان‌نگر به این آموزش‌ها را ضروری می سازد.

با این رویکرد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در اتخاذ استراتژی مهارتی کشور در فرآیند رقابت جهانی و به‌ویژه در تولید و انتقال فناوری، از ۳ سال گذشته اقدام به تدوین سند راهبردی مهارت و فناوری کرده است. این سازمان در سند راهبردی مهارت و فناوری، در راهبرد "استاندارد سازی، اصلاح و بهبود روش‌ها و فرآیندها" سیاست اهتمام به پژوهش‌محوری در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری را در دستور کار خود قرار داده است.

در همین راستا، سومین همایش ملی و دومین همایش بین‌المللی" مهارت‌آموزی و اشتغال" نیز توسط سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور برگزار گردید. در این همایش مقالاتی در چهار محور حماسهٔ اقتصادی و نقش آموزش‌های مهارتی در تحقق آن، طراحی نظام آموزش مهارتی با رویکرد نظام جامع مهارت و فناوری، ارتباطات فراملی و آینده‌پژوهی در حوزهٔ آموزش‌های مهارتی و توسعهٔ اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های مهارتی، فضای بسیار مناسبی را برای بحث و تبادل نظر علمی استادان، پژوهشگران، متخصصان و صاحب‌نظران آموزش‌های مهارتی را فراهم نمود.

در بیانیهٔ پایانی این همایش موارد زیر مورد تأکید پژوهشگران و سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران آموزش فنی و حرفه‌ای در کشور جمهوری اسلامی ایران قرار گرفت:

- تدوین نقشهٔ راه پژوهش‌محوری در برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای؛

- رصد تحولات عرصهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در دنیا از طریق تکیه بر پژوهش‌های کاربردی؛
- اتخاذ رویکرد آینده‌پژوهی در سیاستگذاری و برنامه‌ریزی آموزش‌های مهارتی؛
- کاربست نتایج پژوهش‌ها و تحقیقات علمی در اجرای برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای؛
- لزوم هماهنگی در سیاستگذاری کلان در حوزهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش‌های متوسطه، آموزش عالی و آموزش غیر رسمی کوتاه‌مدت؛
- لزوم به‌کارگیری سیاست‌های مناسب پژوهشی در حوزهٔ آموزش‌های مهارتی به‌منظور کاربست نتایج آن در ایجاد، توسعه و پایداری اشتغال در کشور؛
- اتخاذ تدابیر و به‌کارگیری راهکارهای مناسب پژوهشی برای تحقق نقش آموزش‌های مهارتی در اقتصاد مقاومتی؛
- برگزاری مداوم همایش‌های ملی و بین‌المللی مهارت‌آموزی و اشتغال سالانه و سمینارهای تخصصی فصلی به‌منظور بسط مبانی علمی و پژوهشی آموزش‌های مهارتی و دریافت نظرات صاحب‌نظران و پژوهشگران این حوزه؛
- سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در راستای تولید منابع علمی - پژوهشی در حوزهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، مقالات سومین همایش ملی و دومین همایش بین‌المللی "مهارت‌آموزی و اشتغال" را به‌صورت مجموعهٔ ۷ جلدی حاضر منتشر نموده است.

این مجموعه به موضوعات:

- ❖ اخلاق حرفه‌ای و آموزش فنی و حرفه‌ای؛ المپیاد و رقابت‌های مهارتی؛ آموزش فنی و حرفه‌ای و ارتباطات فراملی. "جلد یک "
- ❖ آموزش فنی و حرفه‌ای و توسعهٔ پایدار؛ آموزش فنی و حرفه‌ای و توسعهٔ پایدار روستایی؛ آموزش فنی و حرفه‌ای، مدیریت و رفتار سازمانی. "جلد دوم"
- ❖ کارآفرینی و آموزش فنی و حرفه‌ای. " جلد سوم"
- ❖ برنامهٔ درسی، الگوهای یادگیری و آموزش فنی و حرفه‌ای؛ نظام جامع مهارت و فنّاوری. "جلد چهارم"
- ❖ نیازسنجی، ارزیابی و نظارت بر آموزش فنی و حرفه‌ای. "جلد پنجم"
- ❖ زنان و آموزش فنی و حرفه‌ای؛ فرهنگ مهارت‌آموزی، جوانان و جامعه؛ مربیان و آموزش فنی و حرفه‌ای. "جلد ششم"
- ❖ فرهنگ کار، اشتغال و تولید ملی. "جلد هفتم " می‌پردازد.

اکنون که در راستای استراتژی مهارت‌سازی مبتنی بر پژوهش‌محوری با نگاه بین‌المللی، دو دوره از همایش بین‌المللی و سه دوره از همایش ملی "مهارت‌آموزی و اشتغال" برگزار شده است، امیدواریم این همایش‌ها بتوانند از طریق تبادل افکار و اندیشه‌های متخصصان، اساتید، پژوهشگران و خبرگان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، دستاوردهای مناسبی را در این مسیر فراهم نمایند.

فصل اول

اخلاق حرفه‌ای و آموزش فنی و حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای در شرکت‌کنندگان مسابقات المپیاد

زین العابدین ایجی[1]
مراد علی باقری[2]

چکیده
ترویج الگوهای ارتباطی درست و اصول اخلاقی، نیاز مبرم جوامع امروزی است و از آنجا که موفقیت فرد در زندگی شخصی، شغلی و اجتماعی با الگوهای رفتار ارتباطی وی وابسته است، تصحیح این الگوها نیز نقش اساسی در کسب موفقیت دارد. موفقیت در پرتو ارتباط درست و آسان انسان با خود و دیگران کسب می‌شود؛ زیرا انسان به طور دائم در تعامل با خود و دیگران است. انسان موجودی اجتماعی است و امروزه با توسعهٔ شگفت‌انگیز جوامع، انسان‌ها در تعامل با انبوهی از سازمان‌های گوناگون قرار دارند و این امر ارتباط انسان‌ها را با یکدیگر و با سازمان‌ها و ارتباط متقابل سازمان‌ها را باهم به شکل قابل توجهی پیچیده کرده است. در این مقاله، ضمن تعریف معنی و مفهوم اخلاق حرفه‌ای و بررسی ویژگی‌های لزوم حرفه‌ای شدن بلومرو همچنین ضمانت‌های اجرایی اخلاق حرفه‌ای و بیان رویه‌ها و روش‌ها و اصول اخلاق حرفه‌ای و بررسی موانع اخلاق حرفه‌ای و در نهایت راهکارها و پیشنهادهای کاربردی در زمینهٔ اخلاق حرفه‌ای شرکت‌کنندگان در مسابقات بیان شده است.

واژگان کلیدی: اخلاق، شرکت‌کنندگان، مسابقات.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، Email: eigie.ir@gmail.com
۲. کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی.

مقدمه

موضوعاتی که مربوط به فطرت بشری و نیازهای اساسی انسان است، هیچگاه کهنه، قدیمی و بی‌اصالت نمی‌شود. اخلاق یکی از این موضوعات است، اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همهٔ جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعهٔ ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعهٔ دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است. جامعهٔ ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیهٔ مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و دیگر ویژگی‌ها را برای تحقق آنها فرهنگ‌سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد از آنجایی که هرساله مسابقات المپیاد مهارت در سطح کشور و جهان برگزار می‌شود و با توجه به جایگاه والای مسابقات به‌خصوص حضور در عرصه‌های ملی و بین‌المللی لازم است به اخلاق حرفه‌ای توجه بیشتری شود.

ضرورت ترویج اخلاق حرفه‌ای در مسابقات مهارت

توسعهٔ سازمانی تلاشی پی‌گیر، منسجم و کاملاً برنامه‌ریزی شده است که به منظور بهبود و نوسازی نظام صورت می‌گیرد. هدف از توسعهٔ سازمانی، هم بهبود زندگی (شغلی) فرد و هم بهبود کارکرد سازمان است.

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعهٔ سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع از جمله منابع انسانی به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود. یکی از مصادیق آن حضور مؤثر در مسابقات مهارت در عرصهٔ ملی و بین‌المللی با هدف اشاعهٔ فرهنگ ناب اسلامی ایرانی است. البته در زمینهٔ مذکور از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمان، جهل و ناآشنایی از اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است. با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، لازم است در سازمان‌ها افزون بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، ایجاد روحیهٔ تعاون، کار مشترک و دسته‌جمعی و به ویژه اخلاق اداری و حرفه‌ای جزو برنامه‌های آموزش در سازمان قرار گیرد.

از آنجا که منشور اخلاقی در هر سازمان طی فرایند گفت‌وگو و مشارکت تمامی کارکنان به‌وجود آمده است، به منزلهٔ یک میثاق عمومی سازمان پذیرفته شده است. به تدریج سازمان گسترش این اصول را جزو اهداف خود می‌پذیرد. بدین منظور، شیوه‌های مختلفی برای آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به‌وجود آمده است که یادگیری مستقیم، رایج‌ترین آنهاست؛ اما این شیوه نشان داده است که کارآیی لازم را ندارد. پس با توجه به اینکه ترویج اخلاق در سازمان، به معنای یادگیری سبک خاصی از زندگی سازمانی است، باید به شیوه‌های غیرمستقیم مانند آموزش‌های حین عمل و آموزش‌های اجتماعی و فرهنگی، توجه بیشتری شود.

اما جدای از نوع آموزش، به‌منظور تعیین محتوای آموزشی، سازمان باید نیازهای آموزشی را از مقایسهٔ میان وضع موجود و وضع مطلوب با آنچه لازمهٔ پاسخ‌گویی به منشور اخلاقی و اهداف سازمان است، مشخص کند. برای تعیین وضع موجود، میزان پایبندی کارکنان به اخلاق حرفه‌ای سازمان و حتی برای تعیین وضع مطلوب، دیدگاه کارکنان به عنوان افرادی آگاه به شرایط سازمانی برای ارائهٔ مؤلفه‌هایی کاربردی، لازم است از تحقیقات دربارهٔ اخلاق حرفه‌ای حمایت شود.

بیان مسأله

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفهٔ خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفهٔ خود را رعایت کنند.

تعاریف گوناگون اخلاق

اخلاق مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌هایی است که از آموزه‌های مذهبی و تعالیم معنوی نشأت می‌گیرند و برپایهٔ این اصول و ارزش‌ها فرد رفتار و اعمال خود را کنترل و هدایت کرده و رفتار دیگران را مورد قضاوت قرار می دهد.

اخلاق مجموعه‌ای از اصول، فرضیات یا ضوابطی است که برپایهٔ آنها افراد یا نهادها باید رفتار خود را تنظیم کنند. این ضوابط یا اصول براساس احترام انسان به خود، به دیگران و محیطی که در آن به سر می‌برد پایه‌گذاری شده‌اند.

اخلاق سیستم یا نظامی است که رفتارهای درست و نادرست را توصیف می‌کند. اخلاق اصول حاکم بر رفتار افراد یا گروه‌های انسانی است که بر پایهٔ آن می‌توانند صواب را از ناصواب و خوب را از بد تشخیص دهند.

قلمرو اخلاق و ماهیت آن

دربارهٔ قلمرو اخلاق اظهارنظرهای متفاوتی وجود دارد. بخشی از عملکردها و رفتارهای انسان‌ها که فاقد یا ارزشی هستند، خارج از حیطهٔ اخلاق قرار می‌گیرند، مانند طرز استفاده از خودکار برای نوشتن یا شیوهٔ استفاده از کارد و چنگال برای صرف غذا. البته ممکن است هریک از این اقدامات با توجه آداب اجتماعی یا قومی مورد قضاوت قرارگیرند؛ گرچه جزء امور اخلاقی به‌شمار نمی‌آیند. تفاوت‌های محیطی، فرهنگی و اجتماعی موجب می‌شود نحوهٔ رفتارها نیز به صورت‌های متفاوتی شکل گیرد و به ظاهر در قلمرو اخلاق هر منطقه وارد شود. اما آداب اجتماعی جزء قلمرو اخلاق نیستند، بلکه خارج از حوزهٔ شمول آن هستند. از این رو، موضوعات و اموری که خوب یا بد بودن آنها یا ارزش‌یابی و قضاوت راجع به آنها مورد توجه است و اقداماتی که باید یا نباید انجام شوند، در حیطهٔ اخلاق قرار می‌گیرند. هنگامی که فضیلت‌ها و رذیلت‌ها صفات پسندیده یا ناپسند اخلاقی، خوبی یا بدی امور یا درستی و نادرستی آن‌ها، بایدها و نبایدها، مسئولیت‌ها و وظایف در عباراتی مطرح شوند، موضوعات و رفتارها مورد قضاوت ارزشی قرار می‌گیرند. دربارهٔ ماهیت اخلاق دو نکتهٔ عمدهٔ زیر قابل توجه است: نخست اینکه احکام اخلاقی باید پشتوانهٔ محکمی از دلایل داشته باشند؛ و دوم اینکه اخلاق مستلزم ملاحظه بی‌طرفانهٔ منافع هر فرد است.

لازمهٔ حرفه‌ای شدن

طبق گفتهٔ بلومر" لازمه حرفه‌ای شدن" عبارت است از:

- ✓ اشاعهٔ استانداردهای برتری در زمینه‌ای معین؛
- ✓ تعیین و تثبیت الگوهای رفتاری؛
- ✓ پرورش و گسترش احساس مسئولیت؛
- ✓ تعیین موازین استخدامی و آموزشی؛
- ✓ تأمین و تضمین حمایت از اعضا؛
- ✓ برقراری کنترل همه‌جانبه، در زمینهٔ مورد بحث و تعالی بخشیدن به آن به‌گونه‌ای که به مقام و موقعیت اجتماعی خود در جامعه دست یابد.

مفهوم اخلاق حرفه‌ای

در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت. امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند.

تعریف‌های مختلفی از اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است:

الف) اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایدهٔ جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو.

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

ج) اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است.

در تعریف اخلاق حرفه‌ای به موارد زیر اشاره شده است:

۱. اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است.

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

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

۴. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه‌ای از قوانین که در وهلهٔ اول از ماهیت حرفه و شغل به دست می‌آید.

در بیشتر تعریف‌هایی که از اخلاق حرفه‌ای شده است، دو ویژگی دیده می‌شود:

الف) وجود نگرش اصالت فرد و فردگرایی؛ ب) محدودبودن مسئولیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل، که به نظر می‌رسد این نگاه به اخلاق حرفه‌ای، نوعی تحویلی‌نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه‌ای است.

ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای

امروزه در اخلاق حرفه‌ای، تلقی «شما حق دارید و من تکلیف»، مبنای هرگونه اخلاق است. این مبنا از رفتار ارتباطی فرد، به صورت اصلی برای ارتباط سازمان با محیط قرار می‌گیرد و سازمان با دغدغهٔ رعایت حقوق دیگران، از تکالیف خود می‌پرسد. ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارت‌اند از: دارای هویت علم و دانش بودن، داشتن نقشی کاربردی، ارائهٔ صیغه‌ای حرفه‌ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائهٔ دانشی انسانی دارای زبانِ روشن انگیزشی، ارائهٔ روی آوردی میان‌رشته‌ای.

کادوزیر دربارهٔ ویژگی‌های افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند، موارد زیر را بیان می‌کند:

مسئولیت‌پذیری

در این مورد فرد پاسخ گوست و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاق‌مند است؛ به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد؛ برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد.

برتری‌جویی و رقابت‌طلبی

در تمام موارد سعی می‌کند ممتاز باشد؛ اعتماد به نفس دارد؛ به مهارت بالایی در حرفهٔ خود دست پیدا می‌کند؛ جدی و پرکار است؛ به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود است؛ سعی نمی‌کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد.

صادق بودن

مخالف ریاکاری و دورویی است؛ به ندای وجدان خود گوش فرا می‌دهد؛ در همه حال به شرافت‌مندی توجه می‌کند؛ شجاع و با شهامت است.

احترام به دیگران

به حقوق دیگران احترام می‌گذارد؛ به نظر دیگران احترام می‌گذارد؛ خوش قول و وقت شناس است؛ به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهد؛ تنها منافع خود را مرجح نمی‌داند.

رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی

برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است؛ در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت می‌کند؛ به قوانین اجتماعی احترام می‌گذارد؛ در برخورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل نمی‌کند.

عدالت و انصاف

طرفدار حق است؛ در قضاوت تعصب ندارد؛ بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی و اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل نمی‌شود.

همدردی با دیگران

دلسوز و رحیم است؛ در مصائب دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند؛ به احساسات دیگران توجه می‌کند؛ مشکلات دیگران را مشکل خود می‌داند.

وفاداری

به وظایف خود متعهد است؛ رازدار دیگران است؛ معتمد دیگران است.

عوامل پایه‌ای اخلاق حرفه‌ای

عینیت‌گرایی، بی‌طرفی و عدم جانب‌داری

از مهم‌ترین اصول اساسی که در اغلب اسناد و مباحث مربوط به اخلاق حرفه‌ای علمی مورد تأیید قرار می‌گیرد، رعایت عینیت‌گرایی و بی‌طرفی است. فردی که اخلاق حرفه‌ای را در زندگی شغلی‌اش به‌کار می‌گیرد، نباید جانب‌داری غیرعقلانی نسبت به منبعی که دارای صفات غیر اخلاقی است نشان دهد.

فراتر رفتن از مفهوم معیشتی

تا زمانی که فردی درگیر مسائل فیزیولوژیکی باشد، توجه به مسائل دیگر کم رنگ‌تر خواهد بود. معنای اخلاق حرفه‌ای با عبور از مفهوم معیشتی آن به عرصهٔ ظهور می‌رسد. زمانی که افراد در فعالیت حرفه‌ای خود از سطح گذران زندگی مادی فراتر می‌آیند، دست‌کم سه سطح دیگر از فعالیت‌های علم و فناوری برای آنها معنا می‌یابد:

- ✓ احساس کارآیی، اثربخشی و تولید کیفیت به عنوان ارزش افزوده؛
- ✓ احساس خدمت به مردم و مفید واقع‌شدن؛
- ✓ احساس رها سازی از طریق باز توزیع فرصت‌ها و نقد قدرت.

انواع ضمانت‌های اجرایی اخلاق حرفه‌ای

اخلاق ضمانت اجرا دارد. ضمانت اجرای آن چندگونه است. یکی اینکه سازمان‌هایی که می‌خواهند اخلاق حرفه‌ای را رعایت کنند، بخش یا شورایی راهبردی دارند به نام شواری اخلاق. آنها بر اخلاقی بودن سازمان با ضمانت اجرای بالا، نظارت می‌کنند.

ضمانت بعدی حمایت حقوق کیفری از اخلاق است. مثلاً امانت‌داری مدیران یک امر اخلاقی است. قانون مجازات اسلامی از این موضوع حمایت کیفری کرده است و می‌گوید مدیری که امانت‌دار نباشد، تا سه ماه حبس می‌بینند. البته حمایت کیفری و قانونی در کشور ما هنوز کافی نیست. ضمانت بعدی داوری‌های عمومی مردم است که خیلی مهم است. ممکن است مردم به اخلاق کمتر عمل کنند ولی اخلاق را می پرستند. در ایران دقت کنید که افراد برای انتخاب آرایشگرشان به کجا مراجعه می‌کنند؟ آرایشگاه ارزان یا آرایشگر محترم؟ ما هزینه‌های اخلاق را می‌پردازیم و این خودش یک ضمانت اجرایی می‌شود. یعنی در عرصهٔ رقابت، شرکت‌ها می بینند که اخلاقی نبودن، آنها را از رقابت عقب می‌اندازد.

ضمانت اجرایی دیگری در جهان صنعتی وجود دارد. در این کشورها کانون‌های اخلاق حرفه‌ای وجود دارد که شکل NGO دارند. آنها سازمان‌های اخلاقی را تشویق و سازمان‌های غیراخلاقی را تنبیه می‌کنند. مثل نمادهایی چون کانون وکلا.

شناسایی اخلاق حرفه‌ای

یکی از تئوریسین‌های علم اقتصاد در توجیه دلایل قحطی معتقد است که قحطی نبود مواد غذایی نیست؛ بلکه نبود امکانات توزیع مواد غذایی می‌باشد. عدم لحاظ قواعد اخلاق حرفه‌ای نیز بیشتر به عدم آگاهی و شناخت افراد از این قواعد برمی‌گردد؛ بنابراین، نقص در اخلاق حرفه‌ای لزوماً ناشی از فقد قواعد اخلاق حرفه‌ای نیست؛ بلکه به ابزارهای شناسایی آن نیز مربوط می‌شود. مقوله‌های آموزش و تدوین اخلاق حرفه‌ای مهم‌ترین ابزارهای اجرایی در جهت شناسایی اخلاق حرفه‌ای به شمار می‌روند.

مشکلات و موانع اخلاق حرفه‌ای

- ارزش‌مداری به جای مسئله‌محوری

بسیاری از مشکلات، ناشی از نگرش سنتی ما به اخلاق است. ما در نگرش سنتی خود به معضلات اخلاقی صرفاً فضیلت‌محور یا ارزش‌مدار هستیم نه مسئله‌محور؛ جهت‌گیری ما فضیلت‌گرایانه است، نه کارآمدی. ورود ما به معضل اخلاقی، صرفاً موعظه‌ای، تبشیری و انذاری است. در حالی که برخورد صحیح و مؤثر با معضلات اخلاقی به تخصص و مهارت نیاز دارد.

رویکرد فضیلت‌گرایانه ما را وامی‌دارد تا در مواقع رویارویی با معضلات اخلاقی، صرفاً احکام و فضیلت‌های اخلاقی را یادآوری کرده، بر آن اصرار کنیم. در چنین مواقعی، تا می‌توانیم از احساسات و عواطف خود خرج می‌کنیم، اما برای حل معضل، ذره‌ای مهارت به خرج نمی‌دهیم. فضیلت‌گرایی، یک رویکرد نیست، بلکه یک نوع موضع‌گیری و نهایتاً یک نوع نگرش است.

- غفلت از عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای

در دانش مدیریت این مسئله کاملاً روشن است که عوامل محیط بیرون سازمان، به ویژه عوامل محیط جهانی کمتر در دسترس سازمان بوده و امکان تأثیرگذاری یا کنترل این دسته عوامل تقریباً ناممکن است؛ اما با وجود این، در مقام تحلیل مسائل داخلی سازمان، از آن غافل نیستند. کمترین فایده‌ای که درک این عوامل دارد این است که ما را در اخذ استراتژی و خط مشی سازمانی، واقع‌بین‌تر و در نتیجه موفق‌تر خواهد کرد. در حوزهٔ اخلاق حرفه‌ای نیز، لااقل در مقام تبیین و تحلیل معضلات اخلاقی سازمان، از عوامل فردی، سازمانی و

محیطی نباید غفلت کرد. غفلت از این عوامل در تحلیل و تبیین علل معضل اخلاقی، ما را دچار تحویلی‌نگری و غیر واقع‌گرایی می‌کند که نتیجه‌ای جز ناکامی‌در پی نخواهد داشت.

یافته‌ها

ارائهٔ تعاریف کلی از کار، اخلاق، تعهدکاری و اخلاق حرفه ای و نیز بررسی دلایل وجود ضعف در رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در حرفه‌های اجتماعی و سازمانی از یافته‌های مهم این پژوهش است

در این پژوهش، یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های سازمان، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب بـرای عوامل انسانی از جمله شرکت‌کنندگان در مسابقات المپیاد در نظر گرفته شد تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفهٔ خود به مسابقه بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر مسابقات و حرفهٔ خود را رعایت کنند. اما به رغم کارآمد بودن نتایج مسابقات، بررسی و تحقیق پیرامون چنین مسابقاتی آنقدر آسان نیست که بتوان با نگاهی ساده به این رخدادها آنها را تجزیه و تحلیل کرده و نتایج رخدادشان و دستاوردهای ارزشی آنها را به دست آورد؛ بلکه این دلایل در بطن و نهاد فرایند مشاغل گوناگون و فرهنگ حاکم بر آن استوار است. یعنی همان اصول زیربنایی که باید بدان پایبند بود. اصولی کاملاً اخلاقی و حرفه‌ای که باید از منظر اقتصادی، فرهنگی، مدیریتی، سیاسی، ارتباطاتی و اجتماعی مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد. یکی از اهداف اصلی در تدوین اصول اخلاقی حرفه‌ای در بطن حرف گوناگون در سازمان، ایجاد رضایت‌مندی در نیروی انسانی در جامعه است. مثلاً در امور اقتصادی اگر اصول اخلاقی در برنامه‌ریزی‌ها و اجرا به خوبی رعایت نشود، بی‌تردید جامعه را با شکست اقتصـــادی روبه‌رو می‌سازد و هزینه‌های سنگینی را به بار می‌آورد که جبران آن ممکن است سال‌ها به طول بیانجامد. این امر دربارهٔ مسائل مسکن، صنعت غذایی، بهداشت و درمان و آموزش و پرورش نیز مصداق دارد.

اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آنها در رعایت هنجارهای اجتماعی بسیار نقش‌آفرین است و این مستلزم شناخت اولیه و اساسی از اصول مذکور است. اخلاق و انتظارات اجتماعی در کلی‌ترین حالت خود شامل چهار ارزش زیر است:

۱. صداقت و راستگویی
۲. انصاف و برابری
۳. امانت داری
۴. وفاداری و احساس مسئولیت اجتماعی.

مستمر بودن و قانون‌مند بودن رفتار، از مسئولیت‌پذیری ناشی می‌شود. افراد، هرچه مسئولیت‌پذیرتر باشند؛ رفتار آنان مستمرتر و قانون‌مندتر خواهد شد. افراد بی‌مسئولیت افرادی هستند که تعهد چندانی نسبت به اثر بخش بودن رفتار خود ندارند.

بحث و نتیجه‌گیری

مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است. همه خواهان موفقیتند. اگر چه انسان‌ها در مصداق موفقیت و تعریف آن، دیدگاه واحدی ندارند، اما در موفقیت‌طلبی همسان هستند. موفقیت در زندگی شخصی، شغلی و حیات سازمان، آرمان مشترک و معنابخش آدمی‌است.

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. آن چیزی که در مواجهه با مفهوم اخلاق حرفه باید مد نظر ما قرار گیرد، این است که نخست اخلاق حرفه‌ای، دربرگیرندهٔ اخلاق فردی و اخلاق شغلی است، اما از هر دو فراتر رفته و به سازمان به مثابهٔ یک مجموعه حقوقی ناظر است. دوم آنکه امروزه رویکردی استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای پیدا شده است و به همین دلیل مسئولیت معنوی شرکت به مدیران استراتژیست سپرده می‌شود؛ نه به واحد پرسنلی و نه حتی به مدیران اجرایی. سوم آنکه در حوزهٔ اخلاق باید دو نوع رویکرد فضیلت‌گرایانه و مسئله‌محور را از یکدیگر تفکیک کرد. نگرش سنتی به معضلات اخلاقی صرفاً فضیلت‌محور است، نه مسئله‌محور؛ در حالی که آنچه از معضلات اخلاقی سازمانی گره‌گشایی می‌کند، رویکرد مسئله‌محور است. چون معضل اخلاقی، یک مسئله است و برای حل اثربخش آن، نیازمند کسب تخصص و مهارت هستیم. نکتهٔ اساسی این است که ما باید از تلویحی‌نگری دربارهٔ اخلاق حرفه‌ای پرهیز کنیم. چهارم آنکه اخلاق سازمانی نه لزوماً فرد ـ وابسته و نه حتی سازمان ـ وابسته و نه محیط ـ وابسته است؛ بلکه عوامل فردی، محیطی و سازمانی در آن تأثیر دارد. بنابراین، ما در پرداختن به اخلاق، نیازمند نگرش سیستمی هستیم. غفلت از این عوامل در مقام تبیین و تحلیل معضلات اخلاقی، تصمیم‌گیری ما را از واقع‌بینی دور خواهد کرد. با این توضیحات پیشنهاداتی به شرح ذیل اعلام می‌شود:

- ✓ اضافه کردن اصل اخلاق حرفه‌ای المپیاد در منشور اخلاقی سازمان به عنوان رعایت ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای دربارهٔ مسابقات المپیاد مهارت.
- ✓ تشویق افراد شرکت‌کننده در قالب رعایت اخلاق حرفه‌ای.
- ✓ تدوین استاندارد کوتاه‌مدت برای شرکت‌کنندگان در مسابقات با نام اخلاق حرفه‌ای کاراموزان المپیاد.
- ✓ برگزاری و اجرای دورهٔ توجیهی اخلاق حرفه‌ای قبل از مسابقات برای شرکت‌کنندگان در مسابقات.
- ✓ اعطای گواهینامهٔ اخلاق حرفه‌ای به شرکت‌کنندگان در دوره.

منابع

باقری، خسرو؛ بیرونی کاشانی، راضیه. **مبانی و اصول اخلاق تدریس مبتنی بر فلسفهٔ اخلاق اسلامی.** در دست ویرایش. ۱۳۸۷.

جزنی، ج. **اخلاق تجاری و بازاریابی در اقتصاد اسلام.** تهران. کمال مدیریت. ۱۳۸۲.

جعفری لنگرودی، محمد جعفر. **مقدمهٔ عمومی علم حقوق.** تهران، گنج دانش. ۱۳۶۲.

خانی جزنی، جمال. **اخلاق و فناوری اطلاعات.** تهران. بقعه، ۱۳۸۵.

دارول استیون. **نگاهی به فلسفهٔ اخلاق در سدهٔ بیستم** (ترجمه مصطفی ملکیان). چاپ اوّل انتشارات سهروردی. ۱۳۸۱.

راملکی، ا. فرامرز. **«روش‌شناسی مسئولیت‌پذیری در سازمان» اندیشهٔ حوزه.** شمارهٔ ۴۹ و ۵۰. آذر و اسفند ۱۳۸۳.

ریچلز، جیمز. **فلسفهٔ اخلاق.** ترجمهٔ آرش اخگری. تهران. حکمت، ۱۳۸۷.

عاملی، منیژه. **بررسی مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام.** پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد، تهران. مؤسسهٔ پژوهشی حکمت و فلسفهٔ ایران، ۱۳۸۱.

فرامرز قراملکی، احد. **روش‌شناسی مسئولیت‌پذیری در سازمان.** اندیشهٔ حوزه. ش۴۹ و ۵۰.

فرانکنا، ویلیام کی. **فلسفهٔ اخلاق،** ترجمهٔ هادی صادقی. قم. صفحهٔ ۱۲.

مختاری پور، م؛ سیادت، ع. **مبانی و اصول اقتصاد آموزش و پرورش.** اصفهان. جنگل. ۱۳۸۳.

Danovi R.Essais sur la deontologie . 1e edition .nemesis.Bruxelles.2002 p:x

Cadozier,V. The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest. com, p.137.

Hartog, mary and Winstanley, Diana, Ethics and Human Resource, Management: progessional Development and Practice, p.6.

Moberg, Dennis J., and Mark A. Seabright, "The development of moral imagination", Business Ethics Quarterly. Retrieved from emeraldinsight.com.

Pennino, Clare M, "Managers and professional ethics", Journal of Business Ethics, 2004, 41:337-47.

Wikipedia.com, retrived 15th may 2008

Wilson, Ian, ethics, "social responsibility and strategy", journal of Strategy & Leadership, 2000, Vol. 45

اخلاق حرفه‌ای در شرکت‌کنندگان مسابقات ملی مهارت

بهزاد دالوند[1]
مریم لشکری[2]

چکیده

در این مقاله ابتدا تعریفی جامع از اخلاق، علم اخلاق، کلیات و ویژگی‌های آن و همچنین تصاویر ایجادشده از اخلاق از نظر اسلام و چندین مکتب دیگر با تفاوت‌های موجود و همچنین تعریف کلی از حرفه و چگونگی شکل‌گیری یک حرفه و نیز ارکان و ارتباط بین اخلاق و حرفه بحث شده است و در ادامه بعد از تشریح کامل اخلاق حرفه‌ای به احکام و ملاک‌ها و معیارها، نظام‌های مختلف اخلاقی، موانع و مشکلات رشد و ترویج این شاخه از دانش اخلاقی در مسابقات مهارت پرداخته می‌شود که در صدد فراهم کردن بستر مناسب برای اصلاح شرکت‌کنندگان در مسابقات و همچنین وضع یک سری دستورالعمل‌های اخلاقی برای بالا بردن اعتماد به نفس و درصد موفقیت آنان می‌شود.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، مسابقات مهارت، علم اخلاق، ملاک‌ها و معیارها، نظام‌های مختلف اخلاق.

---

۱. کارشناس مکانیک ادارهٔ کل آموزش فنی و حرفه‌ای، Email: b.dalvand @yahoo.com
۲. کارشناسی ارشد ادبیات و زبان فارسی.

مقدمه

امروزه درهم تنیدگی فن و دانش و اخلاق حرفه‌ای تضمینی است برای پویایی مسابقات و پیوند عمیق بین این دو مقوله باعث شکوفایی اقتصاد و سرعت دادن به تغیرات تکنولوژی مدرن است و از طرفی لازمهٔ رشد و توسعهٔ فناوری و انضباط اقتصادی در گرو اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی و درونی انسان تعریف کرده‌اند که با نمایان شدن یک سری رفتارها و اعمال که از خلقیات درونی انسان سر چشمه می‌گیرند بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشهٔ درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنهٔ اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت. امروزه در تجزیه و تحلیل رزومهٔ علمی و مهارتی شرکت‌کنندگان در مسابقات ملی و مهارت پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی آنها یکی از الزامات است؛ زیرا نماد بیرونی این افراد را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که همزمان در طی زمان کسب مهارت از مراکز مختلف برای به‌دست آوردن آنچه بسیار تلاش‌ها شده است.

در شرایط کنونی، رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی در زمان رقابت‌های مهارتی نگرانی‌های زیادی را در سطوح مختلف به‌وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در زمان شروع مسابقات پژوهشگران را واداشته تا در جست و جوی مبناهای نظری در این رابطه باشند تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مجریان این مسابقات در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب بـرای عوامل انسانی شرکت‌کننده در تمام حرفه‌هاست. آنها با حسن نیت و تعهد و تمرکز کامل به تکمیل پروژهٔ موردنظر در حرفهٔ خود می‌پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر رشته و حرفهٔ خود را رعایت می‌کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف، درک صحیح از مفهوم اخلاق، اخلاق حرفه‌ای و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی مجریان برگزارکننده و شرکت‌کنندگان در مسابقات مهارتی است تا در گام‌های بعدی بر روی این عوامل دقت لازم صورت پذیرد.

طرح مسئله

همیشه اخلاق جزء اصلی هر کاری بوده است؛ اما اخلاق‌ورزی نسبت به افراد، محیط‌های اجتماعی گوناگون و اصناف مسائل مختلفی ایجاد می‌کند، به شکلی که نمی‌توان توقع داشت اخلاق واحدی در مورد همهٔ انسان‌ها در تمام زمان و مکان‌ها وجود داشته باشد و با یک شکل خاص با همهٔ آنها عمل کرد. همچنین، اخلاق همواره در چهار چوب مسائل اجتماعی نظیر شغل و خانواده و طبقهٔ زندگی و معاشرت‌ها غیر مقید است. رفتار و کردار آدمی به‌گونه‌ای پنهان و نامشهود تأثیر شگرفی بر معادلات گوناگون درون‌دستگاهی و ملی و در گستره‌ای وسیع‌تر، جهانی گذاشته و بشر امروزی معیارهای اخلاقی متفاوتری نسبت به انسان‌های گذشته برگزیده و رفتارهای ویژه‌ای به حسب آن از خود بروز می‌دهد. به عبارت دیگر، می‌توان اذعان کرد که رفتار آدمی از متغیرهای اساسی دنیایی کنونی است که قادر است به‌نوبهٔ خود جوامع را با مخاطرات و چالش‌ها و یا فرصت‌ها روبه‌رو کند. اخلاقیات در انسان‌ها به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای انسان‌ها مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به طور کلی، انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک رقابت و در مقام سنجش و آزمون قرار می‌گیرند، عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثربخشی آنها در زمان رقابت تأثیر بگذارد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد شرکت‌کننده در مسابقات مهارت چه درسطح ملی و چه در سطح بین‌المللی به عنوان المپیادی‌های مهارتی و متصدیان برگزارکننده در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت و سر دیگر عدم سلامت مسابقات است، قابل تحلیل می‌باشد و میزان سلامت مسابقات در میزان موفقیت شرکت‌کنندگان در انجام مأموریت‌ها، اجرای پروژه‌ها و برنامه‌ها و در نهایت، دستیابی به کسب مقام، نقش به‌سزایی را ایفا می‌کند. مسابقات مهارت در سطح ملی و جهانی، یکی از مهم‌ترین مسابقات علمی و عملی در حوزهٔ صنعت برای پیشرفت جوانان جویای کار در دوران کنونی است که دامنهٔ تأثیر آن بر شئون مختلف زندگی و آیندهٔ جوانان، بسیار گسترده است. اولین گام در دستیابی به این مهم درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی برگزیدگان این‌گونه مسابقات است که در این تحقیق سعی شده تا به طور جامع این عوامل احصاء و طبقه‌بندی شوند. از همین رو، تحقیق حاضر پس از تعریفی جامع از اخلاق و حرفه و بررسی احکام و معیارها و همچنین

ذکر نظام‌های مختلف اخلاقی به بررسی: الف- موانع و مشکلات رشد و ترویج اخلاق حرفه‌ای و ب- عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای اخلاقی شرکت‌کنندگان در جهت موفقیت آنها، می‌پردازد.

تعریف اخلاق

اخلاق از ریشه خلق به معنای باطن و صفاتی است که رفتار و خصوصیات یک انسان را در بر می‌گیرد و یا به تعبیری نمایان شدن صفات ذهنی و روانی یک فرد در تمام حالات است و در منظرهای دیگر اخلاق به معنای سجیه، طبع و عده‌ای هم آن را به معنای عادت، خوی و طبیعت هر شخص می‌دانند.

مسکویه آن را حالتی برای نفس دانسته که سبب انجام افعال بدون فکر و رویه می‌شود و غزالی آن را هیئتی راسخ و ثابت‌شده در نفس می‌داند که افعال از آن به آسانی و بدون حاجت به فکر صادر می‌شود و در مجموع، می‌توان چنین نتیجه گرفت که اخلاق به آن دسته از صفات مثبت اطلاق می‌شود که با هنجارهای جامعه هم‌خوانی دارد و اما از علم اخلاق با توجه به روشن شدن معنای اخلاق از نظر اندیشمندان صاحب‌نظر به تعابیر مختلفی یاد شده است که از مهم‌ترین آنها می‌توان به علم آداب و رسوم، علم سلوک، علم تهذیب اخلاق، علم منجیات مهلکات اخلاقی و علم اخلاق حقیقت و .... اشاره کرد که در همین زمینه می‌توان از میان تصویرهای عمده‌ای از چیستی این دانش که در نزد دانشمندان به‌وجود آمده است به بررسی دو طبقهٔ ارزش‌شناسی رفتار و شناخت رفتار ارتباطی به‌صورت خلاصه پرداخت.

ارزش‌شناسی رفتار

بر اساس این تصویر ایجادشده در ذهن دانشمندان، علم اخلاق شناخت رفتار و اعمال آدمی است و عده‌ای صرفاً آن را علم بررسی و تعین ارزش و اعمال انسانی بر حسب اصول اخلاقی می‌دانند. در این تصویر ایجادشده سه نکتهٔ مهم قابل طرح است، نکتهٔ اول عام و کلی بودن ارزش‌ها است که دلالت بر امور غیرجزئی که بر تمام افراد بدون استثناء دلالت می‌کند. نکتهٔ دوم توصیفی بودن در برابر توصیه‌ای و ارزشی بودن است که در این حالت توجه شخص را به آنچه باید بخواهد و به آنچه هست معطوف می‌دارد. نکتهٔ سوم اصول و قواعد علم اخلاق است. به عبارت دیگر، آن را زمینه‌ای برای مطالعه و ارزیابی فعالیت‌های بشر به‌ویژه زمینه‌های خوبی و تعهد می‌دانند؛ نیز آن را علمی می‌دانند که افعال شخصی و اصول و تئوری‌های عمومی رفتار را ارزیابی می‌کند. در واقع، در این تصویر، علم اخلاق را رشته‌ای می‌دانند که با آنچه از نظر اخلاق خوب و بد، درست و غلط است، مرتبط باشد و این واژه

برای هر سیستم یا نظریه‌ای در مورد ارزش‌ها یا اصول اخلاقی به‌کار می‌رود.

شناخت رفتار ارتباطی

این تصویر همان شناخت رفتار ارتباطی با سایرین است و به عبارتی، علم عمومی درست زندگی کردن و یا چگونه زیستن و یا به‌طور کلی، آگاهی از عادات و سجایای بشری و معاشرت با مردم است.

حرفه

برای حرفه تعاریف زیادی طرح شده است. عده‌ای اعتقاد دارند حرفه به معنای عام، تنها پیشه و شغل فرد را در بر می‌گیرد و موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین‌شده همراه با اخلاق خاص می‌شود و عده‌ای بر این ایده‌اند که حرفه عبارت است از: یک سری از مشاغل خاص و متشابه که در حوزهٔ صنعت و اقتصاد در ابعادی وسیع برای یک گروه از افراد یک جامعه در نظر گرفته می‌شود. همچنین، می‌توان گفت که حرفه یک نوع فعالیت ترکیبی با تخصص است که فرد دارندهٔ آن ناگریز از بر قراری روابط اجتماعی با افراد جامعه است. از این دیدگاه، حرفه و شغل مجموعه‌ای از وظایف و مسئولیت‌های مرتبط و مشخصی در جامعه هستند. حرفه عملی‌تر و کلی‌تر از شغل می‌باشد. بر این اساس، حرفه، شغلی غایتمند است که نوع تخصص لازمهٔ آن را از شغل متمایز کرده و شغل نیز حرفه‌ای اضطراری است که در آن یا خودمان را به انجام آن ملزم می‌داریم یا دیگران ما را به انجام آن ملزم می‌دارند.

ارکان حرفه

پس از اینکه با تعریف حرفه از مقولات مختلف آشنا شدیم، حال بدون در نظر گرفتن زمان و یا ایدهٔ مکتب خاصی به بررسی رکن‌های لازم برای شکل‌گیری یک حرفه می‌پردازیم.

ارتباط‌آفرینی

یکی از ملزومات اصلی حرفه با توجه به اینکه یک فعلیت اجتماعی است، ارتباطات می‌باشد. اما در دنیای امروزی با پیشرفت‌های صنعتی و تکنولوژیکی و تراکم جوامع بشری و همچنین بالا رفتن میزان اطلاعات و آگاهی افراد تا حدودی این ارتباطات کمرنگ شده است که در جهت شکل‌گیری حرفه نوعی نقص به حساب می‌آید.

نیروی انسانی

نظر به اینکه به‌وجود آمدن حرفه و همچنین گسترش و پیشرفت حرفه همگی توسط قدرت

و توانایی ذهن انسان بوجود می‌آیند و از طرفی این جوامع بشری است که به فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی نیاز دارد و برای رفع این نیازها حرفه شکل گرفته است؛ بنابراین، می‌توان گفت از رکن‌های اصلی شکل‌گیری حرفه، انسان و نیروی انسانی می‌باشد.

هدفمندی

یک از مهم‌ترین ویژگی‌های هر حرفه هدفمندی آن است. هر حرفه در جامعهٔ بشری به خاطر هدفی شکل گرفت است که این هدف می‌تواند پیشرفت‌های مهارتی، صنعتی و یا درآمدزایی بیشتر و یا اینکه خدمت به افراد باشد که در این میان بهتر از همه انگیزهٔ خدمت و رفع نیازهای بشری است که صاحبان حرف مختلف در چنین مواقعی تمام سعی و تلاش خود را برای نزدیکی به هدف خود می‌نمایند.

تخصص (مهارت شغلی)

هر حرفه باید با نوعی تخصص همراه باشد؛ در هر حرفه تخصص و مهارت ویژهٔ آن حرفه مورد نیاز است، به نحوی که متخصص در هر حرفه فقط توانایی کار در حرفهٔ خود را به نحو احسن دارد و او قادر نیست در حرفه‌های دیگر موفق باشد. در حرفه‌های سنتی نوع تخصص به صورت سینه به سینه و نسل به نسل از پدر به پسر می رسید، اما با پیشرفت علم و فناوری و همچنین پیچیدگی حرف و رقابت‌های فشرده بین مشاغل صاحبان حرف نیاز خود را در ارتقای تخصص و مهارت بیشتر احساس کرده و به فراگیری علوم و فنون روی آوردند.

امکانات (ابزار)

از مهم‌ترین عوامل شکل‌گیری حرفه داشتن ابزار و امکانات مورد نیاز در راستای همان حرفه است. برای هر حرفهٔ خاص ابزار و امکانات خاص مورد نیاز است و همچنین برای استفاده از امکانات خاص، افراد خاص با تخصص‌های ویژه لازم است که در درجهٔ بعدی این امکانات در نسل‌های مختلف با هم تفاوت داشته و با پیشرفت جوامع انسانی و علم و تکنولوژی از یک سو نوع ابزارها و وسایل لازم در حرفه را نیز پیچیده‌تر کرده و نیازمند دقت و تخصص در تهیه و تولید است و از سوی دیگر، نقش این ابزارها و امکانات کلیدی‌تر و مهم‌تر جلوه می‌کند، به طوری که عدم به‌کارگیری این ابزارها در بعضی از حرفه‌ها زمینهٔ نابودی آن حرف را فراهم نموده و مانع شکل‌گیری و حیات حرفه می‌شود.

سرمایه

سرمایه از نظر کلی می‌تواند به دو بخش مادی و معنوی تقسیم شود که بخش مادی آن همان پول و امکانات، ابزار و آلات و منابع اولیه و غیره می‌باشد؛ اما بخش غیرمادی که بیشتر مد نظر این موضوع است، سرمایهٔ معنوی می‌تواند تعبیرهای زیادی داشته باشد که از جملهٔ آنها مبانی رفتار و اخلاق حرفه‌ای در حرف و آیین‌نامه‌های حرفه‌ای هستند. هر حرفه در هر جایگاه و هِرَم صعودی که واقع شده باشد، نیازمند برقراری رفتارهای متناسب در میان افراد عضو حرفه با یکدیگر و همچنین با افراد پیرامون حرفه و مرتبط با آنهاست و در صورت عدم کارآیی لازم در جهت ایجاد اخلاق و رفتار ارتباطی در حرفه به یقین اسباب تزلزل و نزول فعالیت‌های حرفه‌ای فراهم خواهد آمد، زیرا از آنجایی که اولاً حرفه‌های مختلف در خدمت بشریت و جوامع بشری هستند؛ ثانیاً به دلیل نقش بسیار مهم نیروی انسانی در به گردش درآوردن چرخ حرفه در سطح جوامع و جهان، روشن است که تمامی فعالیت‌های حرفه‌ای جهت رفاه حال افراد بشری و به بیان بهتر برای سعادت و کمال انسان لحاظ گردیده‌اند. این واضح است که تا زمانی که افراد گردانندهٔ حِرَف مختلف به قوانین حقوق بشر و هویت‌بخشی به انسان و نیت خدمت به بشریت پایبند نباشند، حرفهٔ آنها به هدف آرمانی‌شان نخواهد پیوست و دچار لغزش‌ها و کاستی‌ها می‌شود که در بسیاری از موارد حتی حیات حرفه را نیز به خطر انداخته و آنرا نابود می‌سازد.

محیط

یکی از ارکان اصلی حفظ یک حرفه، محیط لازم و درخور آن حرف است، در جوامع مختلف با توجه به نگرش‌های سیاسی، فرهنگی و قبیله‌ای شکل‌گیری بعضی از حرفه‌ها را غیر ممکن می‌دانند.

اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه ای به منزله ی مسئولیت پذیری در زمینه ی شغلی است و یا به عبارتی هماهنگی و اتحاد بین انرژی ذهنی و روانی از یک طرف، با انرژی فیزیکی یک فرد در جهت به‌دست آوردن نیروی بیشتر و شکوفایی استعداد برای یک رقابت سالم و یا مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کنند و به نوعی اخلاق حرفه‌ای را می‌توان شیوه‌های رفتاری میان اصل یک فن یا حرفه دانست؛ بنابراین، طبق

این تعریف، هر حرفه و شغل باید اخلاق حرفه‌ای خاص خود را داشته باشد؛ مثلاً در مورد شرکت‌کنندگان مسابقات مهارت می‌توان اخلاق حرفه‌ای را چنین تعریف کرد: علمی که موضوع آن بررسی مجموعهٔ آداب و شیوه‌های رفتاری پسندیده‌ای که شرکت‌کنندگان در مسابقات مهارتی می‌بایست رعایت کنند را اخلاق حرفه‌ای در این مقوله گویند. در تعریفی دیگر، اخلاق حرفه‌ای در مورد یک حرفه را می‌توان چنین بیان نمود: قانونی است که به‌وسیلهٔ آن افعال را تنظیم می‌کند و قوانین و استانداردهایی برای افرادش لحاظ می‌کند و یا تکلیف اخلاقی وظیفه‌ای که متولی برگزاری مسابقات برای شرکت‌کنندگان در قبال محیط و مجریان و رقبا قرار می‌دهند.

اخلاق‌ورزی در شغل

مراد از اخلاق‌ورزی شغلی آن است‌که فرد، در رفتارهای ارتباطی شغلی خود عملکرد اخلاقی داشته باشد. هر شغلی اخلاقیات خاصی را اقتضا می‌کند؛ برای مثال، فراگیران مهارت‌های فنی باید معرض ارزش داوری قرار گیرند و در خوب و بد رفتارشان خودشان داوری کنند. ارزش داوری ضوابط خاصی دارد و هرگونه بی‌مبالاتی در آن غیراخلاقی است.

از شرکت‌کنندگان در مسابقات مهارتی انتظار می‌رود با رقیبان، داوران، کارشناسان، مربیان، سرپرستان و کلیهٔ کسانی که به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم در ارتباط هستند در هنگام رقابت، دارای الگوی رفتاری نیکو، مانند سعهٔ صدر باشند. الگویی مبتنی بر صراحت، صداقت و احترام اصیل و متقابل. اگر رقابتی دارای روحی بزرگ و فضایی سالم و سطحی بالا است، به‌سبب روحیهٔ بزرگ افرادی است‌که در آن در مقام آزمون قرارگرفته‌اند و اگر این فضا درهم و ناسالم است، به‌خاطر عدم رعایت همگی به سهم خود است.

احکام و معیار های اخلاق

ملاک‌ها و ترازوهای مختلفی در نظام‌های اخلاقی برای ارزش داوری وجود دارد. این ملاک‌ها، ملاک نهایی اخلاق است، یعنی چیزی که خوب بودن آن محتاج به امر فراتر از خود نیست. در اخلاقی بودن هر اقدام می‌توان "چرا" مطرح کرد و به صورت زنجیرهٔ استدلال‌خواهی به ملاک نهایی رسید. ملاک نهایی معنابخش همهٔ اقدام‌های اخلاقی است و خود محتاج معنا نیست. آرمان اخلاقی، نظام اخلاقی را بنیان می‌نهد. قدیمی‌ترین نظام اخلاقی، نظام اخلاقی ارسطویی است که بر اساس چهار مقولهٔ ناشی از چهار قوهٔ (شهوی، غضبی، عامله و عاقله) به

چهار فضیلت عمده (عفت، حکمت، عدالت و شجاعت) و هشت رذیلت (طرف‌های افراط و تفریط چهار فضیلت) می‌رسد.

رفتار اخلاقی در سازمان منوط به شناخت ارزش‌ها و ضد ارزشهاست. دانش اخلاق، جدول فضایل و رذایل را براساس ملاک نهایی ارزش‌ها به صورت فراگیر، کامل و نظام‌مند سازگار ارائه می‌کند.

مکتب‌ها (نظام‌ها) اخلاقی

مکتب تکلیف‌گرایی (نظام تکلیف گرا)

بر اساس این نظریه، ارزش اخلاقی هر عملی، به نتیجهٔ آن بستگی ندارد؛ زیرا نتیجهٔ آن در زمان أخذ تصمیم مشخص و معلوم نیست.، ولی ارزش آن عمل به‌نیت شخص تصمیم‌گیرنده بستگی دارد. در واقع، ما نسبت به دیگران وظایفی داریم. عده‌ای در تعریف این مکتب آورده‌اند: «اخلاقی است که معتقد است دست‌کم بعضی افعال اخلاقی را می‌توان یافت که با قطع نظر از نتایجی که به‌بار می‌آورند، انجام آنها برای انسان الزامی است و این الزام در خود افعال قرار دارد. همچنین، در تعریف دیگری درمی‌یابیم وظیفه‌شناسی، مکتبی است که معتقد است برخی افعال الزام‌آور از نظر اخلاقی نسبت به نتایجشان برای سعادت و بدبختی بشری بی‌اعتنا هستند.

عده‌ای معتقدند: «تکلیف‌گرایی مبتنی بر این تصور است که یک وظیفه یا آنچه درست است با سیستم اخلاقی‌ای که بر ایده‌ای مبتنی است که کار خوبی را به‌دست آورد و یا شرایط ضروری برای زندگی خوبی را فراهم آورد، متناقض است و مکتبی است که بر نظریهٔ ارزش، اعتقادی که یک فعل ممکن است شناخته شود تا درست باشد، بدون ملاحظهٔ خوبی آن یا دست‌کم فعلی که ممکن است درست باشد، مبتنی است. در واقع، نظریه‌ای است که التزام و تعهد یا وظایف اخلاقی را لحاظ می‌کند و آنچه با لذات و صرف‌نظر از نتایج‌اش درست یا غلط است که بر نمونه‌های مطلق اخلاقی و حقوق انسانی تأکید دارد.

مکتب آزادی فردی (نظام آزادی گرا)

نظریهٔ آزادی فردی از ابتکارات «رابرت نوزیک» است که بر اساس تقدم یک ارزش به‌نام «آزادی فردی» طراحی شده است. برطبق این نظریهٔ اخلاقی، آزادی فردی را از یک منظومهٔ بازار دارایی‌ها به یک منظومهٔ اخلاقی ویژهٔ ارزیابی رفتارها گسترش داد. بدین‌معنا که فرد با انتخاب‌های آگاهانه خود به آنچه درست و مناسب است دست می‌یابد.

مکتب سودانگاری (نظام سود گرا)

در تعریف این مکتب آورده‌اند: «مکتبی است که معتقد است کار صواب به آن است که خیر و سود هرچه بیشتر به جهانی ارزانی دارد. به‌بیان دیگر، اساس اخلاقی این مکتب بر سودمندی یا اصل بزرگ‌ترین خوشبختی می‌باشد. همچنین آورده‌اند: «مذهبِ اصالت نفع، قوانینی است که مراعات آنها موجب بیشترین لذت و زیر پا نهادن آنها منتهی به افزونی بدبختی‌های بشر می‌شود. انسان باید درمورد هر چیزی در زندگی مبتنی بر توانایی‌اش قضاوت کند تا بزرگ‌ترین سعادت فرد را ترویج دهد. سودانگاری نظریه‌ای است در مورد خوبی و درستی که بر طبق آن تنها چیز خوب، فایده و سود است و فاید باید، در یک راه، به‌صورت حداکثری لحاظ شود. در واقع، این تئوری خوبی و بدی اخلاقی را به‌وسیلهٔ نتایج یا سبب‌های یک عمل، یک قانون تعیین کند و عقیده‌ای است که در آن افعال درست و غلط به‌وسیلهٔ خوبی و بدی نتایج‌شان تعیین می‌شوند. برطبق تعاریف فوق، از نظرگاه این مکتب، فعل درست، فعلی است که قطعاً یا احتمالاً حداقل به‌عنوان مقدار خوبی درونی نتیجه خواهد داد. یا فعلی است که در صورت تمایل به‌سعادت، خوب و درست و در صورت عکس بد می‌باشند. با بررسی نظرات و تعریف‌های موجود در این مکتب اخلاقی می‌توانیم اصول اساسی آن را در معنای سنتی و ایده‌آل از هم متمایز نماییم. مکتب اصالت فایده در معنای سنتی، مفهوم فایده و سود را محدود کرده و تنها «لذت» را عامل سعادت انسان‌ها می‌شمارد. برطبق این تفسیر، سودانگاری سنتی، یک نوع خاص از سودانگاری است که در آن لذت را به‌عنوان خوبی لحاظ می‌کنند. به عبارت دیگر، در این اندیشه «لذت بالذات تنها چیز خوب است و درد و رنج تنها چیز شر است و سعادت شامل لذت می‌شود. سودانگاری ایده‌آل مبتنی است بر اینکه دیگر چیزها و همچنین لذت خوب هستند و این تعریف عمومی، درستی و فایده‌مندی یک عمل را با معیار افزودن شادی انسانی و کاستن درد و غم بشری تعیین می‌کند. به‌طورکلی، سودانگاری ایده‌آل اجازه می‌دهد که چیزهای دیگری نیز خوب باشند و حتی خوب‌ترین باشند و این آرزوی خشنودی را جایگزین لذت بردن می‌کند.

مکتب عدالت‌توزیعی (نظام عدالت‌گرا)

از آنجا که دو مکتب سودانگاری و تکلیف‌گرایی نمی‌توانند یگانه معیار اساسی صواب و خطای قانع‌کننده در اخلاق باشند، باید اصلی را دربارهٔ عدالت معتبر بدانیم تا ما را در توزیع خوبی و بدی، هدایت کرده و از هر اصلی مستقل باشد تا در به‌حد اعلا رساندن غلبهٔ خوبی بر بدی در

جهان کمک کند و آن مکتب عدالت‌توزیعی است. قبل از پرداختن به‌معنا و مفهوم عدالت توزیعی به‌خود واژهٔ عدالت به عنوان یک مفهوم اخلاقی می‌پردازیم تا در سایه‌روشن شدن این اصطلاح، مکتب عدالت توزیعی نیز محسوس‌تر شود.

عدالت از دید افلاطون «عبارت است از اینکه هر کس کار خود را انجام دهد و در کار دیگران دخالت نکند.» عده‌ای نیز عدالت را رعایت و احترام به حقوق دیگران که شعار عدالت را «ادای حق هر کس» یا «داد دیگران را دادن» دانسته‌اند. عده‌ای نیز در تعریف عدالت آورده‌اند: «عدالت عبارتست از احترام به‌شخص و حقوق وی» و قدما عدالت را در دو پند خلاصه می‌کردند: «به‌کسی زیان مرسان» و «حق هر کس را بده و بازده».

برخی عدالت را به‌عنوان یک فضیلت چنین تعریف می‌کنند که: «عبارت است از مراعات قوانین مقوّم، و رذیلت چیزی نیست جز نقض این قوانین و پیمان‌شکنی اما نظریهٔ عدالت‌توزیعی را به‌عنوان یک مکتب اخلاقی می‌توان از یک سیستم اقتصادی خاص توزیع منافع به یک سیستم اخلاقی برای ارزیابی رفتار گسترش داد که بر اساس آن می‌تواند یک عمل را در صورتی‌که منجر به افزایش همکاری بین اعضای جامعه می‌گردد، «درست»، «عادلانه» و «مناسب» نامید و هرچه مخالف این جریان باشد «نادرست»، «ناعادلانه» و «نامناسب» دانست.

همچنین، آورده‌اند که عدالت‌توزیعی از طرف قدرت حاکمه به اجرا درمی‌آید و عبارتست از تقسیم خوبی‌ها و بدی‌ها بر حسب لیاقت اشخاص؛ به‌عبارت بهتر «عدالت‌توزیعی یعنی آنچه مربوط است به‌تقسیم افتخارات، اموال یا هرگونه امتیازات دیگری که بتوان بین کسانی‌که در زندگی اجتماعی دستی دارند، تقسیم کرد و جز به‌تقسیم امتیازات و ثروت اجتماعی به‌چیز دیگری اطلاق نمی‌گردد.

موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در مهارت

فقدان انگیزش

انگیزش و اخلاق، با یکدیگر همبستگی دارند. فقدان انگیزش، مانع از ترویج اخلاق در یک مجموعه می‌شود، بنابراین، این موضوع نتایجی غیراخلاقی دارد و انگیزهٔ اخلاقی بودن را از بین می‌برد، زیرا توجیه بسیاری از افراد جامعه برای اعمال غیراخلاقی‌شان، این است که جامعه و انسان‌ها اخلاقی نیستند. «رابینز» انگیزه را نتیجهٔ عمل متقابل بین شخص و وضعیت می‌داند. به این دلیل است که انگیزه در افراد متفاوت است. انگیزه، آمادگی اعمال نهایت تلاش برای دست‌یابی به اهداف مشروط به توان ارضای برخی نیازهای شخصی است.

نارضایتی شغلی

رضایت شغلی، احساس‌ها و نگرش‌هایی است که هر کس به شغل خود دارد. تلقی جدید از امنیت شغلی، ریشهٔ آن را از درون می‌داند نه از مقررات و خط مشی‌ها و رویه‌های قانونی. اگر روزآمد باشیم، اگر یاد بگیریم و خوب عمل کنیم، اگر در تخصص و کار خود اعتبار و ارزش بیابیم و اگر به امور فنی آگاه باشیم و اگر برای ارائهٔ کاری باارزش، کوششی مستمر داشته باشیم، برای خود امنیت شغلی ایجاد کرده ایم.

فقدان مهارت تصمیم گیری

مدیریت، هنر تصمیم‌گیری است. ضعف در تصمیم‌گیری، باعث بروز رفتارهای غیراخلاقی در افراد می‌شود. تصمیم‌گیری، فرایندی است محصول الگوهای مواجهه با مشکل، تبدیل مشکل به مسئله و حل اثربخش مسئله. تصمیم‌گیری اخلاقی، به ۶ اصل وفادار است: اعتماد، کرامت انسانی، مسئولیت‌پذیری، انصاف، پای‌بندی به منش شهروندی و مراقبت و توجه نسبت به دیگران. تصمیم اخلاقی، تصمیمی عقلایی است، زیرا تصمیم اخلاقی «مطلقاً صحیح» نیست؛ چرا که در عمل، ممکن نیست. عقلایی بودن یعنی نسبی بودن و هیجانی بودن.

بلاتکلیفی یا تعارضات اخلاقی

از عمده‌ترین موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در افراد، بلاتکلیفی است. پیچیده‌ترین وضعیت بلاتکلیفی اخلاقی، تعارضات اخلاقی است، یعنی وضعیتی که فرد، با دو راهه‌ای مواجه می‌شود و راه سومی نمی‌یابد و هر دو راه نیز غیراخلاقی‌اند. بنابراین، تعارض اخلاقی عبارت است از رفتاری که انجام آن از جهتی اخلاقاً زشت و ترک آن از جهت دیگر نارواست. افشای راز، کاری زشت است اما اگر رازداری متضمن خیانت به وظیفهٔ فردی باشد، کاری نارواست. به این ترتیب، اگر فرد راست بگوید، باید رازی را افشا کند، افشای راز، خلاف قانون است. اگر رازداری کند باید حقیقت را کتمان کند، کتمان حقیقت نیز عملی غیراخلاقی است. نمونهٔ تعارض در اصول اخلاقی، تعارض در اصل صداقت و اصل رازداری است. راه حل غلط چنین تعارضی، استفاده از دروغ مصلحت‌آمیز است که یکی از عوامل ترویج دروغگویی در فرهنگ انسان‌ها به شمار می‌آیند. قاعدهٔ «دفع افسد به فاسد» که فرمول تنبل‌هاست، ساده‌ترین راه‌حل رایج برای حل تعارض در جوامع است. تعارض اخلاقی در حرفه، غالباً تعارض بین مسئولیت‌هاست.

موانع فیزیکی و روانی محیط کار

در بسیاری موارد، محیط یک کارآموز مهارت همچون شوره‌زاری است که سنبل برنمی‌آورد و نمی‌توان انتظار بروز فکر و عمل اخلاقی را در آن داشت. هنگامی که نور، گرما، سرما، و ارگونومی این فرد مناسب نیست، چگونه می‌توان انتظار داشت که تمام انتظارت را بر آورد اعمال فشارهای روانی، تأثیر منفی بیشتری در مقایسه با فشارهای فیزیکی دارد. تغییر سمت افراد و تبعات ناشی از آن به دلیل خودمحوری و نه برنامه‌محوری، نمونه‌ای از این فشارهاست.

فقدان نگرش راهبردی به اخلاق حرفه ای

اخلاق حرفه‌ای در نگرش راهبردی، مسئولیت‌پذیری افراد در قبال حقوق تمامی عناصر محیطی، اعم از داخلی و خارجی است که در موفقیت معطوف به آیندهٔ جامع نقش راهبردی دارد. نگرش غیرراهبردی، تصوری ناقص، نارسا و حداقل گرایانه از اخلاق حرفه‌ای است که جامعیت را از آن می‌ستاند و آن را به سطح مسئولیت اخلاقی فرد در شغل تنزل می‌دهد. در این صورت، رویکرد مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه‌ای، جایگزین رویکرد راهبردی می‌شود.

تحویلی‌نگری

تحویلی‌نگری را بزرگ‌ترین بیماری شناختی دانسته‌اند که تمامی آحاد مردم و به‌ویژه پژوهشگران و مدیران به آن دچار می‌شوند. تحویلی‌نگری، عمده‌ترین مانع رشد اخلاقی افراد است. تحویلی‌نگری، نگرش تک‌بعدی و تحویل و تقلیل پدیده‌ای چندوجهی و چندضلعی به یک وجه یا ضلع آن، تحویل یک شکل به جزئی از آن و تحویل یک پدیدار به مقطعی از تاریخ آن است.

تحویل اخلاق حرفه‌ای به مسئولیت‌های اخلاقی افراد در مشاغل نیز، نوعی دیگر از تحویلی‌نگری است، در حالی که اخلاق حرفه‌ای فراتر و فراگیرتر از اخلاق کار است و تدوین و اجرای مرامنامه اخلاقی را نباید تنها به روابط عمومی و یا مدیریت منابع انسانی سپرد.

کاربردهای اخلاق حرفه‌ای در شرکت‌کنندگان

الف: صفات راسخ انسان: رایج‌ترین و شایع‌ترین کاربرد اصطلاحی اخلاق در بین اندیشمندان و فیلسوفان اسلامی، عبارت است از صفات و هیأت‌های پایدار نفس که موجب صدور افعالی متناسب با آنها به‌طور خود جوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان می‌شوند.

ب: صفات نفسانی: گاهی منظور از اخلاق در اصطلاح اندیشمندان، هرگونه صفت نفسانی

است که موجب پیدایش کارهای خوب یا بد می‌شود، چه آن صفت نفسانی به صورت پایدار و راسخ باشد و چه به صورت ناپایدار و غیرراسخ.

ج: فضایل اخلاقی: گاهی نیز واژهٔ اخلاق صرفاً درمورد اخلاق نیک و فضایل اخلاقی به کار می‌رود. مثلاً وقتی گفته می‌شود «فلان کار اخلاقی است» یا «دروغ‌گویی کار غیراخلاقی است».

د: نهاد اخلاقی زندگی: اخلاق در این اصطلاح، در عرض مسائلی چون هنر، علم، حقوق و دین، ... قرار دارد و در عین حال متفاوت با آنها به کار برده می‌شود.

عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی شرکت‌کنندگان در مسابقات مهارتی

سطح کلان: مربوط به فاکتورهایی که در محیط خارجی کمیتهٔ مسابقات وجود دارند. این فاکتورها معمولاً تحت کنترل کمیتهٔ مسابقات نیستند و از سوی سیستم‌های فرادست به آنها تحمیل می‌شوند. مانند فرهنگ، اقتصاد، محیط سیاسی، تکنولوژی، مذهب و قانون.

سطح میانی: اشاره به فاکتورهای سطح کمیتهٔ مسابقات دارد. کمیتهٔ مسابقات معمولاً قدرت مانور خوبی بر روی این فاکتورها دارند و اکثر آنها از طریق سیاست‌ها و برنامه‌های کمیتهٔ مسابقات قابل کنترل هستند. مانند رقابت، نظام پاداش، اصول رفتاری، خصوصیات شغلی، منابع، فرهنگ مسابقات، اهداف مسابقات، رفتارکارشناس و داور، جو مسابقات، اختیار سمت، ارزیابی عملکرد و افراد مرجع.

سطح خرد: اشاره به فاکتورهای سطح فردی دارد. این فاکتورها در درون شرکت‌کنندگان جای دارند و کمیتهٔ مسابقات می‌تواند از طریق تغییر دادن فاکتورهای سطح میانی، روی بعضی از فاکتورهای این سطح نیز تأثیر بگذارد. مانند: نگرش، قصد، قدرت نفس، تأثیر والدین، ارزش‌ها و باورها.

جمع بندی و نتیجه گیری

اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح مسابقات شود. سلامت مسابقات می‌تواند به عنوان پیامد مثبت و عدم سلامت مسابقات به عنوان پیامد منفی انگاشته شود. بر اساس تعریف، عدم سلامت به اقداماتی اطلاق می‌شود که ناشی از غیرعادلانه بودن مسابقات به طور طبیعی مخالف مصالح و منافع آحاد مردم است. عدم سلامت عموماً در اشکال رشوه، خویشاوندگماری، پارتی‌بازی و تعارض منافع روی می‌دهد. بنابراین، در مسابقاتی مهارتی که تلفیقی از علم و تجربه است، لازم است اخلاق

حرفه‌ای را که سبب ارتقاء اعتماد به افراد و انضباط کاری می‌شود را در بطن کار وارد کرده و نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در هنگام برگزاری رقابت‌ها باعث می‌شود که میزان مبانی اخلاق مانند صداقت و راستگویی، انصاف و برابری، امانت‌داری، وفاداری و احساس مسؤلیت اجتماعی در افراد شرکت‌کننده بالا رفته و وقتی یک شرکت‌کننده پارامترهای فوق را داشته باشد، اعتماد به نفسش بالاتر و درنهایت، درصد موفقیت بیشتر می‌شود.

بروز خصوصیات رفتار منفی کارآموزان شرکت‌کننده در مسابقات مهارتی قبل از مسابقه و تأثیرات آن بر اعتماد به نفس و عملکرد این افراد، از مهم‌ترین دغدغه‌های مربیان و کارآموزان در چند سال اخیر بوده است. نتایج تحقیق حاضر و تحقیقات مشابه مؤید این حقیقت است که ویژگی‌های رفتاری منفی و همچنین آشفتگی، تأثیر چشمگیری بر اعتماد به نفس و بالطبع عملکرد شرکت‌کنندگان دارد. یافته‌های تحقیق حاضر بر ضرورت آشنایی مربیان و شرکت‌کنندگان با استراتژی‌های کنترل تنش و عصبانیت قبل از مسابقه، بیش از پیش تأکید دارد و پیشنهاد می‌کند مربیان ضمن بهره‌گیری از یافته‌های روانشناسی مهارتی به‌صورت کاربردی در جلسات ارزیابی نامحسوس خلق و خوی کارآموزان مهارتی پراسترس و تعدیل تدریجی آن و تبدیل آن به خلقیات مثبت، میزان خودباوری و اعتماد به نفس و اثربخشی آنان را بهبود بخشند. در حقیقت، تقویت مثبت خلقیات مطلوب المپیادی‌های مهارتی از یک سو، تقویت منفی ویژگی‌های رفتاری غیراخلاقی از سوی دیگر و ترویج فرهنگ رقابت منصفانه و کم‌اهمیت جلوه دادن مسابقه از کاربردی‌ترین استراتژی‌هایی است که مربیان و متخصصان مراکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای موفق برای کاهش ویژگی‌های رفتاری منفی، بهره می‌برند. همچنین، کارآموزان مسابقات مهارت می‌توانند از روش‌هایی متفاوت مانند تنها بودن و تمرکز بر وظایف محوله از سوی مربی، استفاده از تکنیک‌های آرامش‌دهی مانند تنفس عمیق، تصویرسازی آزمون و حرف زدن با هم‌دروه‌ای خود دربارهٔ احساسات و موارد پیشنهادی ذیل برای بالا بردن اعتماد به نفس و مقابله با هیجانات قبل از مسابقه استفاده کنند.

- ✓ به ویژگی‌ها و توانایی‌های هر چند کوچک که تنها از عهده آنها برمی‌آید، افتخار کنند.
- ✓ برای غلبه بر ترس‌ها و نگرانی‌های خود از یک موقعیت خاص، با آن موقعیت روبه‌رو شوند.
- ✓ احساسات خود را مخفی نکنند و سعی کنند به شیوه‌ای مناسب آن را بروز دهند.
- ✓ روزانه در هنگام انجام هرگونه فعالیتی، به خود اطمینان داشته باشند.
- ✓ سعی در تغییر دادن افکار و رفتار دیگران نداشته باشند.

- ✓ بر شغل یا موقعیت اجتماعی خود کنترل داشته باشند، نه اینکه موقعیت‌ها بر آنها حکمرانی کنند.
- ✓ به عنوان یک انسان با ویژگی‌های منحصر به فرد، به رشتهٔ تحصیلی، شغل و مقام خود ارزش بدهند، نه اینکه رشته یا شغل به آنها ارزش دهد.
- ✓ در برقراری روابط با دیگران پیشقدم شوند.
- ✓ از پیشداوری عجولانه و قضاوت‌های بی‌اساس در مورد دیگران دوری کنند.
- ✓ در موقع صحبت با دیگران، تماس چشمی با مخاطب خود برقرار کنند.
- ✓ به جای تکیه بر نتایج سنجش دیگران، بهتر است به معیارها و ارزش‌های محکم خود در زندگی تکیه کنند.

منابع

حسن مظاهری. **اخلاق در اداره.** انتشارات بوستان کتاب قم. سال ۸۲ ش.

حد فرامرز قرامکی، **اخلاق حرفه‌ای.** سال ۸۲ ش.

الوانی، سید مهدی؛ قاسمی، سید احمدرضا. **مدیریت و مسئولیت اجتماعی.** انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی . ۷۷ ش.

ابن‌مسکویه، ابوعلی؛ احمد، بی‌تا. **تهذیب‌الاخلاق و تطهیرالاعراق،** اصفهان.

ابن‌سینا، حسین‌بن عبدالله،۱۳۵۳، **دانش‌نامهٔ علایی،** مقدمه و حواشی و تصحیح محمد معین، تهران. کتاب فروشی دهخدا.

امین‌زاده، محمدرضا. ۱۳۷۸. **اخلاق اسلامی.** در راه حق.

بامداد، محمدعلی. ۱۹۵۸. **علم اخلاق (حکمت عملی)،** حاج محمدعلی علمی.

بطحائی گلپایگانی، سیدهاشم. ۱۳۷۷. **اخلاق تحلیلی اسلام.** تهران. دانشگاه تهران.

پرهیزگار، کمال. ۱۳۷۳. **مدیریت منابع انسانی و ادارهٔ امور استخدامی،** تهران، دیدار.

تهانوی، محمد اعلی‌بن علی. ۱۳۸۲ق، **کشاف اصطلاحات‌الفنون.** ج۲. قاهره، المؤسسه المصریه‌العاف

تهرانی، علی. ۱۳۵۷. **اخلاق اسلامی.** ج۱، مشهد، کانون نشر ایران.

توسلی، غلامعباس. ۱۳۷۵. **جامعه‌شناسی کار و شغل.** تهران. سمت.

جوادی، ذبیح‌الله. ۱۳۴۸. **الفبای فلسفهٔ جدید.** چ۱. ابن‌سینا.

داکوبرت، د؛ رونس، بی‌تا. **فرهنگ مکتب‌های فلسفی.** ترجمهٔ احمد اردوبادی، موسوی.

اخلاق حرفه‌ای و موازین ارزشی اسلام در کسب و کار

دکتر مهدی ابراهیمی‌نژاد[1]
شهلا حسینی[2]
اشرف گیشین‌زاده

چکیده

اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به‌صورت اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند. بدین وسیله گفته می‌شود که اخلاق را از طریق آثارش می‌توان تعریف کرد. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. بنابراین، یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حسن مسئولیت و تعهد کامل به مسائل درجامعه و حرفهٔ خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اخلاق اکنون به صورت منشور اخلاقی سازمان و قوانین رفتار حرفه‌ای مشاغل پایهٔ درون سازمانی نهاده است. اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان شود. در این مقاله سعی بر آن است که به معرفی اخلاق حرفه‌ای، موازین ارزشی در اسلام و تأثیرات آن در کسب و کار از طریق بررسی مشاغل مختلف بپردازد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه ای، اصول اخلاقی، آموزش‌های مهارتی

---

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان، Email: Dr_EbrahimiNejad@yahoo.com
۲. کارشناس ادارهٔ کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمان.

مقدمه

تأثیر و اهمیّت اخلاق فردی، ویژگی‌های شخصی، صداقت و اعتماد به طور عام، و اخلاق کسب و کار به طور خاص، بر افزایش کارایی اقتصادی و جلوگیری از فساد غیرقابل انکار است. اخلاق کسب و کار، رشته‌ای علمی است که اصول اخلاقی را در مورد فعالیت‌های تجاری مورد کاربست قرار می‌دهد؛ در این رشته کسب و کار به منزلهٔ نوعی ابتکار اقتصادی که در چارچوب یک سیستم سرمایه‌داری، بازار آزاد و سودمحور به تولید کالا و خدمات می‌پردازد؛ قلمداد می‌شود. اسلام برای اینکه روابط اقتصادی نیز همانند روابط اجتماعی با صداقت و راستی و از روی عدالت و رضایت انجام پذیرد، مصالح فردی و اجتماعی تأمین گردد، از هرگونه هرج و مرج و اختلاف و درگیری جلوگیری شود، احکام و قوانینی مقرر داشته است تا انسان‌ها با اجرای آنها بتوانند زندگی سالم و خداپسندانه‌ای داشته باشند.

تعریف اخلاق

اخلاق، معرفتی است که از افعال اختیاری انسان بر اساس یک سیر عقلایی شکل می‌گیرد.

تعریف اخلاق کسب و کار

اخلاق کسب و کار خود به سیستم‌های اخلاقی مرتبط می‌باشد. بنابراین، منطقی است ابتدا به آن‌ها نیز به‌طور مختصر اشاره شود. اخلاق (یا اثیکس) در تعابیر افلاطون و ارسطو با همان مفهوم درنظر س یسرو (یا مورا لیس) مترادف است[۱] اخلاق از نظر لغت به معنای «عادت»، «خصلت» و«خوی» می‌باشد و در اصطلاح به این امر می‌پردازد که چگونه باید زندگی کرد، چه کاری درست و چه کاری غلط است. به عبارت دیگر، مستقیم با عمل ارتباط دارد. بنابراین، اصطلاح اخلاق هم به تحلیل مرتبط است و هم با رفتار سروکار دارد. پس هم جنبهٔ هنجاری و دستوری دارد و هم جنبهٔ اثباتی. هم دستگاهی می‌سازد تا راهنما به امور خوب و بد باشد و هم به تحلیل مبانی منطقی امور خوب و بد می‌پردازد.

تئوری‌های اخلاقی

سیستم‌ها با تئوری‌های اخلاقی، هم می‌توانند غایت محور[۲] باشد. و هم ابزارمحور و وظیفه‌محور[۱]. دغدغهٔ سیستم‌های غایت‌محور آن است که نتایج یک عمل، اخلاقی باشد ولی

---

۱. Ethics از Ethos و Moral لاتینی اخذ شده است.

2. Teleological

در سیستم‌های وظیفه‌محور مهم آن است که ابزارها، قواعد و فرآیندها، اخلاقی باشند. همچنین، امور اخلاقی می‌تواند عینی بوده، به امور واقعی مرتبط باشد و هم ذهنی بوده به دیدگاه‌های افراد و گروه‌ها وابسته باشد. جالب توجه است، آن‌ها که جنبهٔ عینی دارند از نظر نوع شناخت و چگونگی شناخت باز به دو دسته تقسیم می‌شوند. زیرا ادعا می‌شود که گروهی از آنها توسط آزمون تجربی قابل شناسایی هستند که «اخلاق طبیعی» نام دارند و گروهی دیگر تنها توسط یک سری نهادها شناخته می‌شوند و به «اخلاق نهادی» معروف هستند.

نظریه‌های مختلف دربارهٔ اخلاق

ایمانوئل کانت (۱۸۰۴ - ۱۷۲۴) اخلاق را بر اساس درستی و یا نادرستی قواعد و اصول مورد قضاوت قرار می‌داد. رابرت نوز یک عقیده دارد با قرار دادن امکانات مساوی در اختیار افراد و وجود آزادی فردی، اخلاق می‌جوشد .هابرماس بر اخلاق گفتمانی یا اخلاق حداقل تکیه دارد که شیوه‌های عادلانه و هنجاری را شامل می‌شود[۲]. گفته می‌شود که اخلاق از منظر مذاهب و فلاسفهٔ مذهبی نیز وظیفه‌محور است، زیرا مذاهب بر یک سری احکام و دستورات اخلاقی تأکید می‌ورزند. فلاسفهٔ دینی مانند کنفسیوس نیز بر انجام یک سلسله قواعد اخلاقی تکیه می‌کنند. گاهی، فضیلت‌گرایی و نسبی‌گرایی اخلاقی را نیز در کنار غایت‌محوری و قاعده‌محوری مطرح می‌کنند. فضیلت‌گرایی یک منش اخلاقی است که موضوع را به شخصیت انسانی پیوند می‌زند و نه به رعایت قواعد و دستورالعمل‌های معین. در این دیدگاه، اخلاقی بودن به معنای تقوی داشتن، مخلص بودن، صداقت داشتن و امثال آن است. ادعا می‌شود که انسان‌هایی که به تقویت فضایل اخلاقی خود توجه دارند، قابل اعتمادتر از آنهایی هستند که صرفًا خود را ملزم به رعایت قواعد اخلاقی می‌کنند. به نظر می‌رسد می‌توان اخلاق فضیلت‌محور را نیز نوعی قاعده‌محوری تلقی کرد. نسبی‌گرایی اخلاقی نیز نوعی اخلاق تجربی است که در آن با توجه به شرایط مختلف موضع‌گیری مختلف صورت می‌گیرد. شاید بتوان اخلاق نسبی‌گرایانه را نیز قاعده‌محور نامید. در کنار نگرش‌های اخلاقی فوق می‌توان نگرش ترکیبی از فلسفهٔ اخلاق را نیز مطرح ساخت که می‌تواند دو یا همهٔ رویکردهای فوق را بپوشاند.

---

1. Deontological
2. Habermas (1994), p. 103.

مفهوم اخلاق کسب و کار

ابتدا مجدداً به یکی از تعاریف مشهور اخلاق اشاره می‌کنیم و سپس به مفهوم اخلاق کسب و کار می‌پردازیم. یکی از صاحب‌نظران تصریح می‌کند که: «اخلاق، بحث از این پدیده می‌کند که در رفتار انسانی چه چیزی صحیح و چه چیزی غلط است. در عین حال علم اخلاق نوعی تئوری تعریف می‌شود که به نظام‌مند کردن قضاوت‌های اخلاقی می‌پردازد و از اصول اخلاقی دفاع می‌کند[1]».

اخلاق زمانی که به‌کار گرفته می‌شود، چارچوبی ترسیم می‌کند که در قالب آن مردم فکر می‌کنند چگونه باید باشند. بر ای ارائهٔ تعریف مناسبی از اخلاق بازار و کسب و کار، باید اول اشاره شود که این اصطلاح دنبال پاسخ به چه سؤالی است. اخلاق کسب و کار دنبال پاسخ با این سؤال کلی است که آیا عملیات بازار و کسب و کار علاوه بر رعایت ملاحظات قانونی از لحاظ اخلاقی نیز مورد قبول هست یا خیر؟ خوب تلقی می‌شوند یا بد؟ و امثال آن، مثلاً آیا خوب است که تولیدکنندهٔ اتومبیل یک دستگاه پرهزینه ولی ایمنی را بر اتومبیل مورد نظر نصب کند؟ در آن صورت از یک طرف جان عده‌ای نجات پیدا می‌کند، اما اتومبیل مربوطه گران می‌شود و از تعداد خریداران آن کاسته خواهد شد. آیا خوب است که فروشندگان ایرادات مشتر یان نسبت به کالاهای تولیدی را به شرکت مادرگزارش دهند یا خیر؟ و سؤالات امثال آن .

می‌توان اخلاق را مطالعه و بررسی معیارها و قواعدی بدانیم که راهنمایی عمل افراد و گروه‌ها در انجام امور قابل قبول است.[2] زمانی که این قواعد و معیارها با کسب و کار پیوند می‌خورند، برخی ملازمات پیدا می‌کند، یکی این است که مؤسسات کسب و کار در هر صورت دنبال منافع و یا سود خواهند بود؛ دیگر، لزوم ایجاد نوعی توازن بین نیازها و مصالح جامعه و خواسته‌های مؤسسات مذکور است. معمولاً در این ارتباط منافع فردی و اجتماعی یا شکل بده و بستان پیدا می‌کند و یا به صورت نوعی توازن و تراضی حل و فصل می‌شود. اینجا است که نقش اخلاق می‌تواند کارساز باشد. در صورتی که یک دستگاه اخلاقی امور کسب و کار را سامان دهد، به‌گونه‌ای اوضاع را هدایت می‌کند که ضمن کسب انتفاع شخصی، زیانی به منافع اجتماعی وارد نسازد. پس می‌توان اخلاق بازرگانی و کسب و کار را مجموعه معیارها، استانداردها، سنت‌ها و قواعدی دانست که هدایت کسب و کار را به عهده دارند. ضمناً اخلاق بنگاه‌ها با مسئولیت اجتماعی آنان ارتباط دارد، اما کاملاً برآن منطبق نمی‌باشد. زیرا

1. Dgeorge (1982)
2. Taylor (1975), p.1.

مسئولیت اجتماعی بازاریان، انواع وظایف اقتصادی، قانونی و اخلاق‌ای را شامل می‌شود، که آنها نسبت به جامعه به عهده دارند.

مسئولیت‌های قانونی الزاماتی است که همه موظف به رعایت آن هستند، اما مسئولیت‌های اخلاقی از اموری هستند که انتظار می‌رود به احترام جامعه و یا به خاطر ملاحظات شخصیتی خود رعایت کنند. ولی قانوناً به آن ملتزم نیستند.[1] اهمیت مسئولیت‌های اجتماعی به ویژه پس از دهۀ ۱۹۶۰ و به‌خصوص با ورود اینترنت به عرصه‌های کسب و کار روبه گسترش بوده است. در جهان پیشرفته و به ویژه در آمریکا، تنها از دهۀ ۱۹۶۰ به بعد بود که اخلاق کسب و کار معنی‌دار شد. این در حالی است که ابعادی از اخلاق کسب وکار در قرون وسطی ریشۀ دیرینه داشته، حتی در تمدن یونانی و رومی قبل از میلاد و حتی تمدن مشرق زمین قبل از آن مطرح بوده است. بابلیان قدیم اصولاً تجارت غیرمولد را شغلی دون مرتبه می‌دانستند، پارسیان قدیم بازارهای واسطه‌گری و غیرمولد را مرکز حیله و فریب می‌دانستد. اعتماد متقابل در بازار هند قدیم مشهور است و توجه به دستورالعمل‌های کنفسیوس در اخلاق بازار در چین قدیم معروف می‌باشد (کنفسیوس، ۱۳۷۵).

چینی‌های قدیم کسب درآمد ناشی ازدلالی و صرافی را که به عقیدۀ آنها بدون کار مولد به‌دست می‌آمد، دزدی دانستند. به گفتۀ سقراط و افلاطون، سعادت حقیقی در کسب پول خلاصه نمی‌شود و حتی اقتصاد در نظر آنها جزئی از اخلاق، در واقع، ابزاری برای تحقق ارزش‌های انسانی و اخلاقی قلمداد می‌گردید. ارسطو پول را عنصری عقیم دانسته، بنابراین، بهرۀ مربوط به پول قرضی را ممنوع می‌دانست. در هرحال تا دهۀ ۱۹۶۰ هنوز آموزه‌های دینی نقش اساسی در ترسیم پیوند اخلاق کسب و کار داشتند. پس از دهۀ ۱۹۶۰ بروز بحث حقوق مصرف‌کننده در اروپا و آمریکا زمینۀ توجه بیشتر به اخلاق کسب و کار شد.

دهۀ۱۹۷۰ در کشورهای پیشرفته، اخلاق کسب و کار به عنوان یک گرایش مطالعاتی مطرح شد و اساتید دانشگاه و صاحب‌نظران امور دینی هر دو در تئوری پردازی گرایش مذکور نقش‌آفرین شدند. به همین خاطر در اواخر دهۀ ۱۹۷۰ یک سری اصطلاحات مربوط به اخلاق کسب و کار، مانند ارائۀ تبلیغات غیر واقعی، کلاهبرداری در معاملات، ائتلاف غیرطبیعی بنگاه‌ها برای وضع قیمت و امثال آن مورد مطالعۀ پژوهشگران قرار گرفت. اما دهۀ ۱۹۸۰ را می‌توان دهۀ تثبیت اخلاق کسب و کار نامید. زیرا مجامع علمی آن را به عنوان یک رشتۀ دانشگاهی مورد تأیید قرار دادند و کارگاه‌ها و سمینارها و کلاس‌های درسی فراوانی در

1.Carroll (1989) p.30

ارتباط با آن در دانشگاه‌های معتبر راه‌اندازی شد. گذشته از این اخلاق کسب و کار برای خود بنگاه‌ها و شرکت‌های معتبر نیز به صورت یک دغدغهٔ جدی درآمد و آنها کمیته‌هایی تحت همین نام را راه‌اندازی کردند.

ملاک‌های اخلاق

ملاک‌ها و ترازوهای مختلفی در نظام‌های اخلاقی برای ارزش داوری وجود دارد. این ملاک‌ها، ملاک نهایی اخلاق است. یعنی چیزی که خوب بودن آن محتاج به امر فراتر از خود نیست. در اخلاقی بودن هر اقدام می‌توان "چرا" مطرح کرد و به صورت زنجیرهٔ استدلال‌خواهی به ملاک نهایی رسید. ملاک نهایی معنابخش همهٔ اقدام‌های اخلاقی است و خود محتاج معنا نیست. قدیمی‌ترین نظام اخلاقی، نظام اخلاقی ارسطویی است که بر اساس چهار مقولهٔ ناشی از چهار قوه (شهوی، غضبی، عامله و عاقله) به چهار فضیلت عمده (عفت، حکمت، عدالت و شجاعت) و هشت رذیلت (طرف‌های افراط و تفریط چهار فضیلت) می‌رسد. رفتار اخلاقی در سازمان منوط به شناخت ارزش‌ها و ضد ارزشهاست. امروزه پنج نظام عمدهٔ اخلاقی در بیان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. ملاک مقبولیت آنها توانایی در بیان سیستمی فضائل و رذائل اخلاقی و ارائهٔ نظام سازگار، فراگیر و کارآمد است:

- ✓ نظام فایده‌گرا (سودانگاری)
- ✓ نظام وظیفه‌گرا
- ✓ نظام عدالت‌گرا
- ✓ نظام آزادی‌گرا
- ✓ نظام خیرگرا (دینی)

نقش اخلاق در کسب و کار

ضرورت مطالعه اخلاق کسب وکار وجود جرائم اخلاقی نسبتًا فراوان در انواع بنگاه‌ها می‌باشد. اینها اعم از بنگاه‌های بخش خصوصی، دولتی، محافل ورزشی، حتی مجامع دینی، علمی، بهداشتی و امثال آن است. ارائهٔ گزارشات غلط کارکنان به مدیران، تقلب در معاملات، گران فروشی، رشوه، تنظیم اسناد جعلی، تولید کالاهای غیراستاندارد، تبلیغ غیرواقعی، دزدی،کشیدن چک بدون محل، وارد و خارج کردن کالای قاچاق و درگیری در محل کار از این نمونه است. برخی از این امور با وجودی در ایران صورت می‌گیرد که یک کشور اسلامی قلمداد می‌شود و مراکز فراوان دولتی و حکومتی مانند: سازمان بازرسی کل کشور، سازمان

تعزیرات حکومتی، سازمان مبارزه با مواد مخدر، مؤسسهٔ استاندارد، وزارت بهداشت، دیوان عدالت اداری، و نظایر آنها برای نظارت بر حسن اجرای امور و مبارزه با تخلفات وجود دارد؛ بدیهی است تبیین اخلاق کسب و کار و تثبیت و اعمال آنها می‌تواند حداقل بخشی از تخلفات فوق الذکر را بکاهد.

اخلاق کسب و کار از منظر اسلامی

دین به طورکلی و اسلام به‌طور خاص از جمع سه عنصر عقیده، اخلاق و احکام تشکیل می‌شود که بعد اخلاق فراگیرترین و کارسازترین بخش آن است. زیرا بخش عقیدتی، خود با فلسفه اخلاق ارتباط دارد و برای تر بیت انسان‌های اخلاقی، ارزش والایی قائل است. شاید به همین علت باشد که پیامبر اسلام تصریح می‌کند که من اصولاً برای پایداری مکارم اخلاقی مبعوث شده‌ام (انما بعثت لاتمم مکارم الاخلاق). یعنی بعثت که یکی از ارکان اعتقادات دینی است، خود ابزار تحقق اهداف اخلاقی واقع شده است. البته پیوند مستحکم عقاید دینی و اخلاق در متن فلسفهٔ دین است و طبق مطالعات حوزهٔ فوق، دغدغه‌های عقیده به خداوند و قیامت نیز پیوند اخلاقی دارد.[1] بدیهی است در صورتی که امور اخلاقی پشتوانهٔ عقیدتی و دینی داشته باشند، نوعی مرکز انرژی‌زا برای کارآمد ساختن آنها حاصل خواهد شد.

اسلام از سه عنصر اخلاق، احکام و عقاید تشکیل شده است که اخلاق در بین آنها جایگاه ویژه‌ای دارد. به طوری‌که پیامبر اکرم در یک جا تصریح نموده که: اسلام اصولاً منطبق بر اخلاق پسندیده است [2] و از سوی دیگر، قرآن ساختار وجودی پیامبر را عجین شده با اخلاق پسندیده بیان می‌کند (انک علی خلق عظیم). در جایی دیگر پیامبر اسلام تصریح می‌کند که: بیشترین درجهٔ اسلامی بودن مربوط به کسی است که بیشترین اخلاق پسندیده را دارا باشد (خیرکم اسلامًا احاسنکم اخلاقاً). همچنین، گفته‌شده که در روز قیامت و در هنگام سنجش کارهای خوب و بد، وزین‌ترین عامل همان اخلاق پسندیده است (اثقل الشی فی‌المیزان الخلق الحسن). بنابراین، ملاحظه می‌شود که تمامی عناصر اساسی عقیدتی (توحید، نبوت، معاد) پیوندی معنی‌دار با اخلاق دارند. وانگهی، اخلاق پسندیده شاخص دین داری محسوب می‌شود. وقتی جایگاه اخلاق در مقولهٔ عقیده چنان والا است در امور فقهی و حقوقی و وادی

1. Row (1993), p.8

۲. ابن هندی (۱۹۸۵)؛ الاسلام حسن خلق.

احکام به طریق او لی رفیع خواهد بود. امور فقهی و امور حقوقی احکامی هستند که اجرای آنها برای دوری از مفاسد و حرکت در راستای مصالح و اخلاق پسندیده است.

شاخصه‌های اخلاق کسب و کار از منظر اسلام

۱. اخلاق کسب و کار چارچوبی متعادل داشته، پیوندی سیستمی با دیگر ابعاد اقتصاد سیاسی اسلام دارد.

۲. ضمن آنکه بر کارایی و دیگر عناصر پیشرفت اقتصادی تأکید ویژه دارد و در راستای تقویت جدی آن است، هدف غایی آن حفظ انسانیت و اخلاق است.

۳. اخلاق کسب و کار در اقتصاد اسلامی از دو دسته نهاد ارزشی- عقیدتی و سازمانی- حقوقی برخوردار است.

۴. اخلاق کسب و کار در قلمرو اسلامی مکمل اخلاق کسب و کار در دیگر پارادایم‌های اقتصاد متعارف است و عنصر اجتهاد به آن پویایی می‌بخشد.

۵. مجموعه نظارت‌های درونی افراد، سنت‌های اجتماعی بازار اسلامی، قواعد شریعت و مقررات دولتی، سامان‌دهی اخلاق کسب و کار را به عهده دارند.

اخلاق کسب و کار در نگرش اسلامی، در واقع، جزئی از کل نظام اقتصادی و اجتماعی آن است و کارآمدی آن نیز بستگی به سازگاری با دیگر ابعاد آن دارد. مثلاً علاوه بر توجه به امور معنوی و اخروی بر امور مادی و دنیایی هماهنگ با آن نیز تأکید دارد و اساساً به جدایی مکانیکی بین امور مادی و معنوی عقیده ندارد. بنابراین، ضمن مخالفت اخلاق اسلامی با هزینه‌های مسرفانه و تجمل‌گرایی افراطی با رهبانیت و زهد افراطی نیز مخالف است. پایداری اخلاق کسب و کار برای حصول به کارآمدی اقتصادی، وظیفهٔ دینی و اجتماعی یک مسلمان است. از سوی دیگر، حفاظت از خصلت اخلاقی و انسانی، یک هدف اساسی است. همان‌طور که اشاره شد، پیامبر اسلام رسالت خود را به سر منزل رساندن اخلاق تعریف می‌کند و احکام فقهی نیز ابزار اخلاق محسوب می‌شوند. عدالت و انصاف، شفافیت و صداقت، اعتماد و احترام متقابل، خلوص نیت، فرض حسابرسی خداوند، تشویق به کار و رقابت، توجه به نفع شخصی گسترش یافته، حفظ نوعی تعادل در تولید و مصرف، ممنوعیت فعالیت‌های مبنی بر ربا و رشوه و سفته‌بازی محض و اتلاف منابع، از نهادهای اخلاقی و عقیدتی درکسب و کار اسلامی محسوب می‌شوند. همچنین، ساز و کار بازار، مالکیت خصوصی، تفوق حقوق اجتماعی بر حقوق فردی، قرض‌الحسنه، وقف، مشارکت، مضاربه، خمس، زکات، صدقات و امثال آن نیز

نهادهای سازمانی و حقوقی کسب و کار اسلامی محسوب می‌شوند. اخلاق کسب و کار از منظر اسلامی و اخلاق کسب و کار متعارف مکمل هم هستند، به‌گونه‌ای که می‌توان اخلاق اسلامی را یک قرائت خاص از آن قلمداد کرد. عنصر اجتهاد از نظر علمی به الگوسازی و اصلاح الگوهای موجود در کسب و کار کمک می‌کند. اجتهاد می‌تواند دشواری‌های تئوری اخلاق کسب و کار را بررسی و با توجه به تحولات بسیار وسیع قرن ۲۱، حل و فصل کند و از این جهت به آن نوعی پویایی بخشد. سنت‌های بازار اسلامی، عقاید شخصی کارگزاران، قوانین شریعت و مقررات دولتی وظیفهٔ هماهنگ‌سازی اخلاق کسب و کار را به عهده دارند.

راهکارهای نهادینه‌سازی ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها

یکی از نظریات جدیدی که امروزه در حوزهٔ مدیریت از طرفداران زیادی برخوردار است. نظریهٔ مدیریت بر مبنای ارزش‌ها است. اجمال این نظریه این است که «در زمانی که همه چیز در حال تغییر است، به آسانی می‌توان فکر کرد که قوانین بنیادین کسب و کار نیز به سرعت تغییر خواهند یافت، ارزش‌های محوری سازمان و مدیریت سازمان بر اساس این ارزش‌ها می‌تواند راهنمای بسیار خوبی برای رشد و ادامهٔ حیات سازمان‌ها در شرایط کنونی کسب و کار باشد. این چنین سازمان‌هایی به عنوان واکنش در برابر تغییرات محیطی، ارزش‌های محوری خود را تغییر نمی‌دهند. بلکه، در صورت لزوم سعی می‌کنند محیط خود یا ساختارهای قبلی خود را تغییر دهند، تا بتوانند ارزش‌های سازمان خود را حفظ کنند، سازمانهایی که رفتارشان حاصل تصمیم و انتخاب آگاهانه خودشان و مبتنی بر ارزش‌هاست نه ثمره اوضاع و شرایط ـ که واکنشی مبتنی بر احساس است ـ آنها سازمانهایی عامل، مؤثر و مسئولیت‌پذیرند».

تعریف ارزش

ارزش در لغت به‌معنای قیمت، بها، ارج، شایستگی و زیبندگی است (لغت‌نامهٔ دهخدا، ذیل واژهٔ ارزش) و در اصطلاح به شیوه‌های مختلف تعریف شده است:

گی روشه معتقد است: «ارزش شیوه‌ای از بودن یا عمل است که یک شخص یا یک جمع آنها را به عنوان آرمان می‌شناسند و افراد یا رفتارهایی را که بدان نسبت داده می‌شود، مطلوب و مشخص می‌سازد».

بروس کوئن نویسندهٔ کتاب درآمدی بر جامعه‌شناسی می‌گوید: «ارزش‌ها احساسات ریشهٔ داری هستند که اعضای یک جامعه در آنها سهیم‌اند و همین احساسات غالباً اعمال و رفتارهای اعضای جامعه را تعیین می‌کند.»

در تعریف دیگر آمده است: «ارزش دلالت دارد بر جهت‌گیری‌های انتخابی از قبیل علایق، امیال، دلبستگی‌ها، برتری‌ها، وظایف، تعهدات اخلاقی، آرزوها، خواسته‌ها، نیازها، نفرت‌ها، بیزاری‌ها، کشش‌ها و جذبه‌ها و بسیاری از سوگیری‌های انتخابی.

رابینز در تعریف ارزش می‌گوید: «ارزش عبارت است از اصولی که از طرف فرد یا اجتماع نوعی رفتار را (نسبت به رفتار دیگر) برتر می‌شمارد یا به عبارت دیگر ارزش‌های حاکی از ایمان راسخ مبنی بر اینکه یک شیوهٔ رفتار یا حالت خاص از نظر شخص یا اجتماع با شیوهٔ مخالف آن رفتار یا حالت برتری دارد.

نهادینه کردن

نهادینه کردن در لغت یعنی تثبیت کردن و جا انداختن چیزی (دهخدا، لغت‌نامه) و در اصطلاح بنا به تعریفی که در جامعه‌شناختی از آن صورت گرفته است: نهادینه‌شدن فرایند منظمی از هنجارها، پایگاه‌ها و نقش‌های به هم پیوسته است که جامعه آن‌را پذیرا شده است. از طریق نهادینه شدن رفتارهای خود انگیخته و پیش‌بینی‌ناپذیر، جای خود را به رفتار نظام یافته و پیش‌بینی‌پذیر می‌دهد.

محسنی در بارهٔ نهادینه شدن می‌نویسد: زمانی گویند چیزی، فکری، یا پدیده‌ای نهادینه شده که در روند استواری مبتنی بر سازمان یافته شدن، سیستماتیک شدن و ثابت شدن قرار گیرد و نقش و کارکردهای آن مشخص شود. در این صورت هست که ما در معرض نهادینه شدن آن پدیده و.... هستیم.

حجت الاسلام لطفی در این باره می‌نویسد:

نهادینه کردن: یعنی درونی کردن رفتار مطابق با ارزش به طوری‌که:

۱. ثبات و تداوم داشته باشد؛
۲. نیاز به عامل بیرونی نداشته باشد؛
۳. در صورت بروز رفتار مخالف موجب اعتراض یا سرزنش از درون بشود.

پیش‌فرض این تعریف از نهادینه شدن و یا نهادینه کردن این است که رفتار ارزشی فرد اولاً اختیاری است و ثانیاً برخاسته از عوامل درونی است و یا برخاسته از عوامل بیرونی است. ایشان می‌گوید:

نهادینه شدن یا نهادینه کردن زمانی مطرح می‌شود که ما خیلی از موارد و مصادیقی را مشاهده می‌کنیم که فردی یا گروهی، ارزشی را به‌عنوان یک امر مهم و برجسته پذیرفته‌اند قبول دارند، اما در مقام عمل به آن ملتزم نیستند یا در اکثر اوقات به آن ملتزم نمی‌شوند. این فاصله و پای‌بند نبودن به ارزش‌ها نشان‌دهندهٔ نهادینه نشدن ارزش‌ها است. وجود شکاف و فاصلهٔ بین ارزش‌ها و رفتار، نشان و حکایت از عدم نهادینه شدن ارزش‌ها دارد. بنابراین، اگر بخواهیم معیار یا شاخص یا ماهیت نهادینه شدن را بررسی یا تبیین کنیم.

با توجه به تعاریف و مطالب مذکور می‌توانیم چنین بیان کنیم که یک پدیده وقتی نهادینه می‌شود که:

۱. پذیرش اجتماعی (یا فردی) در بارهٔ آن پدیده صورت گرفته باشد، بلکه به حد ثبات و دوام رسیده باشد.

۲. به طور نظام یافته و سیستماتیک باشد.

۳. از طریق شناخت آن پدیده بتوان رفتارهای افراد ملتزم به آن را پیش‌بینی کرد.

۴. عمل براساس آن پدیده نیاز به وادارکنندهٔ بیرونی نداشته باشد.

۵. رفتار برخلاف آن پدیده موجب سرزنش درونی از جانب فرد شود، تعبیر شده است. اما در فرهنگ پیشرو آریانپور «راهکار به معنای اسلوب و عملکرد» معنا شده است. راهکار شیوه یا قواعد انجام فعالیتی به منظور رسیدن به یک هدف است.

ویژگی‌های ارزش‌ها

در این بخش سعی می‌شود ویژگی‌های ارزش به طور کامل آورده شود؛ چرا که این امر باعث می‌شود تا حدی ارزش با مفاهیم مشابهی که وجود دارد و همچنین با مفاهیم مرتبط با ارزش، اشتباه نشود و حد و مرز آن مشخص شود.

۱. ارزش‌ها واقعی و نسبی‌اند: در اغلب دیدگاه‌های جدید مفاهیم خوب و بد و عادی و غیرعادی نزد اقوام، افراد و ملل مختلف فرق دارند. عملی که در بین جمع یا مردم پسندیده و اخلاقی است، چه بسیا نزد ملت دیگری زشت باشد. برای نشان دادن این واقعیت در هر زمینه می‌توان مثال‌های متعدد آورد (پایدار، ۱۳۵۷). در این میان، هر ملتی طرز رفتار و اخلاقیات و نظام ارزش‌های خود را خوب، صحیح، مترقی و پیشرفته می‌داند و از آن نظر دیگران را ناپسند، غیرعادی یا ارتجاعی قلمداد می‌کند. تفاوت رفتار و عکس‌العمل‌های افراد از تفاوت زمینه‌های تربیتی آنها یعنی مناسبات اجتماعی و زمینهٔ فرهنگی ناشی می‌شود.

۲. از دیگر خصوصیات و ویژگی‌های ارزش این است که گرایش به یک ارزش ناشی از حرکات منطقی و عقلایی نیست؛ بلکه ممکن است مخلوطی از استدلال و احساسات باشد، اگرچه به واسطهٔ عاطفه هدایت نمی‌شود.

۳. خصلت سلسله‌مراتبی ارزش‌ها از دیگر ویژگی‌های ارزش است و ممکن است در هنگام تغییرات وضعیت جامعه ارزش‌های متحول کم کم تبدیل به ارزش‌های مسلط شوند.

۴. ارزش‌ها ملاک باید و نباید، درست و غلط، خوب و بد هستند.

ارزش‌ها در شخصیت درونی می‌شوند و مرکز ثقل آن واقع می‌شوند.

ارزش‌ها اموری اکتسابی‌اند و فرد آن‌ها را به دست می‌آورد.

ارزش‌ها جهت‌دهندهٔ رفتار بر مبنای یکسری اصول، معیارها و ملاک‌های خوب و بد اجتماعی است.

ارزش‌ها دارای ابعاد مختلفی هستند (سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی).

ارزش‌ها در تمامی جوامع وجود دارند.

ارزش‌ها تعیین‌کنندهٔ اهدافند و وسایل نیل به آن را مشخص می‌کنند.

ارزش‌ها از نظر احترام و اهمیت نزد فرد و اجتماع یکسان نبوده و در سطوح مختلف از بسیار کم تا سطح بسیار عالی از نظر احترام و اهمیت قرار دارند تا جایی که افراد برای برخی ارزش‌ها حاضرند جان خود را فدا کنند.

ارزش‌ها ریشه در احساسات مشترک اعضای جامعه دارند.

ارزش‌ها ویژگی یا عقایدی هستند که شدیداً به آن وابسته‌ایم.

ارزش‌ها بر تصمیم، رفتار و اهداف ما تأثیر می‌گذارند.

ارزش‌ها در برخی موارد مبنای شکل‌گیری هنجارها، رفتارها و کنش‌های اجتماعی هستند.

ارزش‌ها دارای جنبهٔ الزام‌آور و عمومیت است.

ارزش‌ها قدرت انتخاب و تصمیم‌گیری به افراد می‌دهد.

سخن پایانی

نقطهٔ آغازین شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای از دل جامعه است و به مدد تبادل مستمر در عناصر مربوطه در طول زمان و مکان تحقق می‌یابد. به نظر می‌رسد اخلاق حرفه‌ای فارغ از تعاریف خود در عرصهٔ روابط حرفه‌ای در صدد ارائهٔ بهترین اوصاف حرفه‌ای در جهت مراعات نفع عمومی است و به این امر قبل از توصیف وظایف و تکالیف می‌پردازد. سیر شتابان حرکت به

سمت تدوین اخلاق حرفه‌ای مدت مدیدی است که در کشورهای گوناگون آغاز شده است و در کشورهای اروپایی و آمریکا اکثر سازمان‌ها و گروه‌های حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای خاص خود را تهیه و تدوین کرده‌اند، به‌گونه‌ای که درحال حاضر موج جهانی در جهت یکسان‌سازی و ایجاد وحدت در تعامل با گروه‌های حرفه‌ای همسان برای امکان مبادله و مراوده آغاز شده است.

ظاهراً درکشور ما نیز زمزمه‌های شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای به گوش می‌رسد. باور کنیم که با واگذاری اختیارات تخصصی و حرفه‌ای به صاحبان حرف می‌توان بسیاری از معضلات و مشکلات جامعه را حل کرد.

منابع

قرآن کریم

ارسطو. (۱۳۸۵). **سیاست،** مترجم: حمید عنایت، کتاب‌های جیبی.

رازی ، امام فخر. (۱۴۱۳). **تفسیر الکبیر، مکتب الاسلامیه.**

ابن هندی، حسام. (۱۹۸۵). **کنزالاعمال،** بیروت، مؤسسهٔ الرساله.

کنفسیوس. (۱۳۷۵). **مکالمات،** مترجم: حسین کاظم‌زاده ، انتشارات علمی، فرهنگی.

ر.ک: احد فرامرز فراملکی، «**روش‌شناسی مسئولیت‌پذیری در سازمان**»، اندیشهٔ حوزه، شمارهٔ ۴۹ و ۵۰.

آریان پور کاشانی **فرهنگ جامع**.

اخلاق حرفه‌ای و موازین ارزشی اسلام در کسب و کار

دکترمهدی ابراهیمی‌نژاد[1]
اعظم بناکار[2]

چکیده

اخلاق حرفه‌ای در اسلام جایگاه والائی دارد، به‌طوری که از جهات مختلف در کسب و کار مورد تأیید قرارگرفته است. اخلاقیات به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول، اغلب به عنوان منشوری برای راهنمایی و هدایت استفاده می‌شود. اخلاق حرفه‌ای در کسب و کار یکی از مسائل اساسی تمام جوامع بشری است که در حال حاضر، در جامعهٔ ما در محیط کار کم و بیش مورد توجه قرارگرفته است. یکی از نگرش‌های اسلام، آمیختن ارزش‌های اخلاقی با امور اقتصادی است، زیرا برای رسیدن به سعادت پایدار، جامعهٔ اسلامی نیازمند اقتصادی پویا و نیز تحکیم و تقویت ارزش‌های اخلاقی است. باتوجه به اهمیت و ضرورت اخلاق حرفه‌ای در کسب و کار از دید اسلام، در این مقاله پس از مروری بر ارتباط اخلاق و کسب و کار و همچنین نقش اخلاق حرفه‌ای در کسب و کار از منظر اسلام، با تکیه به منابع و آموزه‌های دینی همچون قرآن کریم، نهج‌البلاغه و احادیث و روایات به ذکر برخی از اصول اخلاقی حاکم بر کسب و کار و نیز نقش باورهای دینی در اخلاق حرفه‌ای می‌پردازیم. در پایان نتایج تحقیق، ارائه و پیشنهاداتی مطرح خواهد شد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، کسب و کار، اسلام.

---

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان، Email: Dr_EbrahimiNejad@yahoo.com
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرائی دانشگاه شهید باهنرکرمان.

مقدمه

اخلاق، جمع خُلق به معنای صفت نفسانی پایدار است. این صفت‌ها دو دسته‌اند: دستهٔ نخست: صفت‌هایی که باعث سعادت، نجات و مجاورت انسان با اهل الله شده و فضائل نامیده می‌شوند و دستهٔ دوم صفت‌هایی که سبب هلاکت آدمی می‌شوند و به رذائل موسومند. علم اخلاق، علمی است که رذائل و راه‌های معالجهٔ نفس از آنها و چگونگی آراسته شدن به آنها را تبیین می‌کند (نراقی، ۱۳۷۹).

در زبان انگلیسی کلمه Ethics (اخلاق)، از واژهٔ یونانی Etikos به معنی"عادت"، "خصلت"، " خلق و خوی"،"سرشت"،"روش"و نظایر آن گرفته شده است و به مجموعه‌ای از باورها و دیدگاه‌های مرتبط با منش آدمی اطلاق می‌شود که رفتار افراد، گروه‌ها، نهادها و ملت‌ها را هدایت می‌کند (علمی، ۱۳۸۷).

اخلاق در اسلام جایگاه والایی دارد، به‌طوری که پیامبر اکرم (ص) هدف بعثت خود را تتمیم مکارم اخلاقی بر شمردند. همچنین، امام کاظم (ع) ملاک کمال ایمان را پایبندی به ارزش‌های اخلاقی دانسته‌اند[1] (حرانی، ۱۳۸۲). قرآن کریم نیز تزکیهٔ نفوس را در جایگاه یکی از هدف‌های رسالت پیامبر اکرم ذکر فرموده است [2](آل عمران (۳)، ۱۶۴)

حوزهٔ اخلاق کسب و کار پیشینه‌ای طولانی و تاریخی دارد. از زمانی که انسان توانست کالایی بیش از نیاز خود تولید کند، مبادله و تجارت آغاز شد و با این رویداد اصول و ضوابط حاکم بر رفتارهای انسان نیز مورد توجه قرار گرفت. اخلاق کسب و کار به معنایی که در دنیای امروز متداول است از دههٔ ۱۹۷۰ میلادی در محافل دانشگاهی و تجاری آمریکا مورد استفاده قرار گرفت (نهاوندیان، ۱۳۸۵).

اخلاق کسب و کار حوزه‌ای از اخلاق کاربردی است که هنجارهای ناظر بر عملیات تجاری را تعریف می‌کند. به عبارت دیگر، اخلاق کسب و کار به‌کارگیری اصول اخلاق عمومی برای حل مسائل و مشکلات بنگاه‌ها و مؤسسات تجاری است (بیات، ۱۳۸۶).

در چند دههٔ اخیر، شکل‌گیری جنبش اخلاق حرفه‌ای، زمینه‌ساز ایجاد نهضت علمی در زمینهٔ اخلاق کسب و کار بوده است. اکنون اخلاق حرفه‌ای به رشته‌ای دانشگاهی تبدیل شده

---

۱. امام موسی کاظم(ع):أکمَل المؤمنین أحسنهم خلقاً.(حرانی،۱۳۸۲)

۲. لقدمن اللهُ عَلَی المومنینَ إذ بَعَثَ فیهم رَسُولاً مِن اَنفُسهِم یتلُوا عَلَیهِم آیاتِه و یزکیهِم و یعّلمُهم الکتابَ والحِکمَه و اِن کانوا مِن قَبل لفی ضَلالٍ مُبین.
(آل عمران (۳)، ۱۶۴)

است و کتاب‌ها، مقاله‌ها و حتی نشریه‌های تخصصی زیادی در این حوزه از اخلاق کاربردی منتشر می‌شود (توکلی، ۱۳۸۸).

باتوجه به ضرورت اخلاق حرفه‌ای در کسب و کار و اهمیت آن از دیدگاه اسلام، در این مقاله سعی شده است با تکیه بر منابع و آموزه‌های دینی همچون قرآن کریم، نهج البلاغه و احادیث وروایات، به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در کسب و کار و همچنین اهمیت آن از منظر اسلام بپردازیم. علاوه بر آن، به برخی از اصول اخلاقی حاکم بر کسب و کار بر اساس احادیث و روایات و نیز نقش باورهای دینی در اخلاق حرفه‌ای اشاره خواهد شد.

پیشینهٔ تحقیق

اخلاق تجاری و کسب و کار، شاخه‌ای از اخلاق کاربردی (علمی) است که اصول اخلاقی و معنوی یا مسائل اخلاقی ناشی از آن را در محیط تجاری مورد بررسی قرار می‌دهد. در قرن بیست و یکم باتوجه به جهانی شدن اقتصاد و به تبع آن گسترش بازارها، ضرورت رعایت نکات اخلاقی در تجارت و کسب و کار بیش از پیش افزایش یافته است. توجه به اصول اخلاق تجاری و کسب و کار در دههٔ ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ در بنگاه‌های بازرگانی مهم و محافل دانشگاهی به شدت افزایش یافت و در بسیاری از دانشگاه‌های مهم دنیا رشتهٔ جدیدی به نام "اخلاق کسب وکار" یا "اخلاق حرفه‌ای" به‌وجود آمد و اغلب مؤسسات مهم اقتصادی دنیا دستورالعمل‌هایی برای رعایت نکات اخلاقی در فعالیت‌های روزمره یا رفتار کارکنان خود تدوین کردند (علمی، ۱۳۸۷).

به زعم تلاش‌های قابل ملاحظه‌ای که در اکثر حوزه‌های اخلاق صورت گرفته، حوزهٔ کسب و کار هنوز هم از فقدان یک اصول مدون و پذیرفته‌شده، دچار محدودیت است و این نقص به‌طور خاص در مورد اخلاق کسب و کار با رویکرد اسلامی مشاهده می‌شود. اندیشمندان مسلمان هنوز به صورت جدی به عرصهٔ اخلاق حرفه‌ای کسب و کار و از جمله مبحث بنیادین فلسفهٔ اخلاق اسلامی‌کسب و کار وارد نشده‌اند (توکلی، ۱۳۸۸).

دادگر (۱۳۸۵)، التزام به اخلاق در امور کسب و کار از منظر اسلامی را در راستای تقویت کارآیی می‌داند. او بیان می‌کند که اخلاق کسب و کار می‌تواند نوعی انضباط و اعتماد در سیستم‌های تصمیم‌گیری ایجاد کند.

معصومی‌نیا (۱۳۸۶)، با الهام از نظریه‌های عمر چاپرا، در مقاله‌ای با عنوان :"اخلاق اقتصادی، مبانی بینشی، آموزه‌ها و آثار"، اخلاق را به منزلهٔ دست نامرئی نظام اقتصادی اسلام برای مقابله با شکست بازار می‌داند و تأکید می‌کند که آموزه‌های اخلاقی نه تنها مانع

شکوفایی اقتصاد نیست، بلکه آحاد جامعه را از درون می‌سازد تا آنجا که خودشان منافع شخصی را در جهت منافع عموم سامان دهند.

ایروانی (۱۳۸۳)، در مقاله‌ای با عنوان "اخلاق اقتصادی از دیدگاه قرآن و حدیث"، اخلاق اقتصادی را بخشی از آموزه‌های اسلامی می‌داند که از یک سو مؤلفه‌های رشد و توسعهٔ اقتصادی و رفاه عمومی را ارائه می‌کند و از سوی دیگر، شیوه‌ها و عناصر مقابله با مفاسد و سالم‌سازی فعالیت اقتصادی را بر می‌نمایاند و بستر لازم را برای رشد معنویت و سعادت ابدی انسان نیز فراهم می‌سازد.

بکان (۱۹۹۷)، در کتاب "اخلاق کسب و کار اسلامی"بر ویژگی‌های اخلاق کار از دیدگاه اسلام تأکید کرده است. به زعم او نظام اخلاقی اسلام که بر آموزه‌هایی چون توحید، عدل، آزادی انتخاب، مسئولیت و خیرخواهی استوار است، به اخلاق کسب و کار اسلامی، رنگ و بوی توحیدی می‌دهد.

فرامرز قراملکی (۱۳۸۳)، در "کتاب اخلاق حرفه‌ای" اخلاق کسب و کار را شرطی لازم برای موفقیت در تجارت در دنیای معاصر می‌داند. به زعم او، گسترش اخلاق کسب و کار، با ایجاد روحیهٔ اعتماد متقابل میان صاحبان بنگاه‌های تولیدی و مشتریان، باعث موفقیت صاحبان کسب و کار می‌شود.

شریفی (۱۳۸۴)، در تحلیل فلسفهٔ اخلاق معیشت به تأثیر اخلاق در موفقیت کسب و کار اشاره می‌کند. وی با استناد به روایات وارد شده از معصومان، آثار مثبت اخلاق نیکو را بر گسترش رزق و روزی و تأثیر اخلاق بد بر تنگدستی و فقر بیان می‌کند.

ورود به مباحث فلسفهٔ اخلاق کسب و کار از منظر دین را می‌توان در مقاله آندروگاستافسون (۱۳۸۵)، جست و جو کرد. او برای اثبات امکان‌پذیری اخلاق کسب و کار مسیحی یا دینی به انتقاد از دوگانه‌گرایی اخلاقی پرداخته، تفکیک اخلاق فردی از اخلاق کسب و کار را مردود می‌شمارد.

رابطهٔ اخلاق و کسب و کار

در میان عوامل مؤثر بر موفقیت تجارت و کسب و کار، گاه از اخلاق حرفه‌ای تجارت و کسب و کار نیز سخن به میان می‌آید. این ادعا به گونه‌ای متناقض نماست؛ زیرا ماهیت سود گرایانه کسب و کار تجاری، به ظاهر تناسبی با مباحث اخلاقی ندارد. بر اساس دیدگاه‌های سنتی در اقتصاد، تجارت و اخلاق دوگونه فضیلت متفاوت را ترویج می‌کنند. تجارت، کسب سود و منفعت را دنبال می‌کند، در حالی که اخلاق به دنبال کسب فضیلت است. این دو هدف

متفاوت موجب تمایز این دو از یکدیگر می‌شوند. از این رو نمی‌توان از تاجر انتظار داشت در حوزهٔ کسب و کار به دنبال اخلاق باشد. وی بنا به نوع کارخود می‌باید در پی کسب سود و منفعت باشد و این امر قابل جمع شدن با توصیه‌های اخلاقی نیست (فرل، فردریک،۱۹۹۷؛ جونز، ۲۰۰۵).

در مقابل، برخی با رد این پیش‌داوری، معتقدند تجارت و کسب و کار توأم با اخلاق می‌تواند تاجران را در دستیابی به موفقیت در کسب و کار خود کمک رساند. این مهم می‌تواند با کسب اعتبار و شهرت در فضای کسب و کار و در نتیجه جلب اعتماد مشتریان صورت گیرد. گذشته از آنکه تجارت و کسب و کار بدون اخلاق، همواره آسیب‌های فراوانی را در بر داشته، به‌طور مستقیم و یا غیرمستقیم حتی به خود تاجران و بازارایان آسیب می‌رساند. این دیدگاه به‌طور خاص در دهه‌های اخیر طرفداران زیادی در میان متفکران علوم اجتماعی و همچنین افکار عمومی پیدا کرده است (گئورگه، ۱۳۸۵).

جدا کردن اخلاق از کسب و کار می‌تواند فاجعه‌آخرین باشد. با نگاهی به تاریخ فعالیت‌های اقتصادی بشر می‌توان این نکته را تأیید کرد که ضعف اخلاق حرفه‌ای در کسب و کار موجب بروز مشکلات بسیاری در جوامع بشری شده است. بروز مشکلات زیست‌محیطی در دنیای معاصر، بروز فجایع انسانی همانند حادثهٔ بوپال هند، شکل‌گیری تجارت‌های ضد اخلاقی و تجارت مواد مخدر، قاچاق انسان، و تخریب پیوستهٔ محیط زیست و لایهٔ جوّ، همه ناشی از نبود نظام اخلاقی در کسب و کار و تجارت است (توکلی، ۱۳۸۹).

از طرف دیگر، گسترش اخلاق در فضای کسب و کار می‌تواند موجب رونق فعالیت‌های تجاری شود. در تجارت موجود غالباً شرکت‌های وفادار به اخلاق حرفه‌ای موفق‌ترند. گذشته از آن تقویت اخلاق در تجارت می‌تواند به آن مفهومی انسانی بخشیده، ریشهٔ بسیاری از تعارض‌های موجود را از بین ببرد (فرامز قراملکی، ۱۳۸۳).

اخلاق حرفه‌ای و اهمیت آن از منظر اسلام

اخلاق حرفه‌ای، یکی از مسائل اساسی همهٔ جوامع بشری است در حال حاضر، متأسفانه در جامعهٔ ما در محیط کار، کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. جامعهٔ ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای همانند دلبستگی به کار، روحیهٔ مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر، .... تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۳).

مفهوم اخلاق حرفه‌ای

در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و مشاغل به کار می‌رفت. امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده کرده‌اند. اصطلاحاتی همانند "Work Ethics" و "Professional Ethics" معادل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه‌ای در زبان فارسی به کارمی‌رود (آریان‌پورکاشانی، ۱۳۸۵).

مقصود از اخلاق حرفه‌ای، تأمل در بارهٔ ابعاد اخلاقی مسائل و موضوعاتی است که به مشاغل خاص مربوط می‌شود، مانند اخلاق پزشکی، اخلاق تجارت، ..... (معارفی، ۱۳۸۸).

اخلاق حرفه‌ای، به منزلهٔ شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و حرفه را فعالیت معینی می‌داند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین‌شده همراه با اخلاق خاص است (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۳).

دیدگاه اسلام به اخلاق حرفه‌ای که در اصول، ارزش‌ها و ماهیت این دین الهی ریشه دارد، دیدگاهی عام و فراگیر و جهان شمول شمرده می‌شود که اگرچه منتسب به فرهنگی خاص به نام فرهنگ اسلامی است، اما به دلیل فطری بودن این دین، در برگیرندهٔ تمامی اصول و فروع اخلاقی است که در زمینهٔ حرفه‌ها مطرح شده است.

مباحث فراوانی در اخلاق، به‌طور کلی، اخلاق رهبریت، مدیریت و مناصب ویژه، به‌طور خاص، در نهج‌البلاغه مطرح شده است. حضرت علی (ع) بارها در نامه‌هایشان به مالک اشتر، به برگزیدن مسئولان و کارگزاران با اخلاق شایسته تأکید می‌فرماید و مشاهده می‌شود که امام بیش از هر چیز بر اخلاق اداری تأکید می‌کند و آن را ملاک و معیار معرفی می‌کند. از منظر ایشان آنچه مایهٔ برتری آدمیان و سبب والایی ایشان است، کرامت‌های اخلاقی است. اگر اخلاق حرفه‌ای در زندگی کاری انسان وجود داشته باشد، کار کردن شیرین و توأم با رضایت شغلی و احسان رضایت‌مندی و خود شکوفایی از یک سو و رضایت مردم و پیشرفت امور و شکوفایی کار از سوی دیگر است و در نتیجه کار موجب رضایت خالق و بارش رحمت‌ها و برکت‌ها، رشد و شکوفایی استعدادهای انسان در جهت کمال مطلق، در عرصهٔ کار و عمل بر پایه‌های اخلاق حرفه‌ای است. حضور اخلاق حرفه‌ای کار کردن را از صورتی تکراری و خسته‌کننده و ملال‌آور بیرون می‌برد و به انسان، احساس تعالی می‌بخشد (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹).

ملاک نهائی اخلاق حرفه‌ای امری است که در توجیه و اثبات تمام توصیه‌های اخلاقی به منزلهٔ کمال برهان اخذ می‌شود و خود محتاج توجیه و اثبات نیست. همان‌گونه که به منزلهٔ

آخرین غایت و آرمان رفتار اخلاقی نیز اخذ می‌شود. فیلسوفان اخلاق در باب ملاک نهایی اخلاق، نزاع فراوان دارند. بر مبنای نظم اخلاقی اسلام، ملاک نهائی اخلاق، خداست و هر رفتاری که مقرب به او باشد، فضیلت است و هدف نهائی تخلق، تقرب به اوست و چنین ملاکی هم حسن فعل را تأمین می‌کند و هم حسن فاعلی را تضمین می‌کند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸).

نقش اخلاق حرفه‌ای در کسب و کار

امروزه شرکت‌ها و مؤسسات تجاری به‌طور روزافزونی در پی شناخت رابطهٔ میان اخلاق کسب و کار و عملکرد و مالی هستند. شرکت‌هایی که خود را ملزم به رعایت اصول و رفتارهای اخلاقی در کسب و کار می‌دانند، همواره موفقیت‌های بیشتری در قیاس با سایر شرکت‌ها کسب کرده‌اند. نمونه‌ای از مزایای اخلاق در فرآیند کسب و کار عبارتند از: جذب و حفظ استعدادها، وفاداری سرمایه‌گذاران، رضایت مشتری (پالاوی، ۲۰۱۱).

التزام به اخلاق کسب و کار، نوعی اعتماد به‌وجود می‌آورد که خود سرمایه‌ای اجتماعی و ارزشمند است و موفقیت بنگاه‌های مربوطه را تضمین می‌کند. از سوی دیگر، بسیاری از ناملایمات مربوط به کارکرد شرکت‌ها و بنگاه‌ها به عدم التزام اخلاقی کارگزاران اقتصادی (اعم از بنگاه‌ها، خانوارها و دولتمردان) برمی‌گردد. ارائهٔ اطلاعات غلط در مورد کالاها، مبادرت به دروغ در معاملات، تبلیغ غیرواقعی، ارائهٔ آمار و گزارش غلط، دزدی اینترنتی و هزاران مورد مشابه از نمونهٔ بی‌توجهی به اخلاق کسب و کار است (پاتمن، ۱۹۹۳).

توجه به اخلاق کسب و کار، نه تنها در تقویت هنجارهای اجتماعی مؤثر است، بلکه می‌تواند بر کارآمدی عملکرد سیستم‌های مدیریتی و اقتصادی نیز بیافزاید. اخلاق کسب و کار می‌تواند نوعی انضباط و اعتماد در تصمیم‌گیری ایجاد کند (دادگر، ۱۳۸۵).

نقش اخلاق حرفه‌ای در کسب و کار از دیدگاه اسلام

سیستم اخلاقی اسلام با سیستم‌های اخلاقی سکولار (دنیوی) و دستورات اخلاقی سایر ادیان متفاوت است. مسلمانان اصولی دارند که نه به زمان بستگی دارد و نه توسط هوس‌های انسانی (هواهای انسانی) تحت تأثیر قرار می‌گیرند. اصول اخلاقی اسلام در همهٔ زمان‌ها قابل اجراست، چون خالق یکتا از هرچیز به انسان نزدیک‌تر است و خداوند دانش کامل و ابدی را داراست. اصول اخلاقی اسلام نه تنها به منافع فرد و بنگاه اقتصادی می‌اندیشد، بلکه منافع اجتماعی را نیز در نظر می‌گیرد. رعایت اخلاق کسب و کار بر اساس شریعت مقدس اسلام

سبب محدودیت‌هایی می‌شود که این بایدها و نبایدها موجب رشد و تعالی افراد در بنگاه‌های اقتصادی و در نتیجه کسب اعتماد و حسن ظن برای آن دستگاه اقتصادی و کالا می‌شود که این موضوع می‌تواند باعث جذب سهم بیشتری از بازار و مشتریان شود. رعایت اخلاق کسب و کار براساس اصول اسلام می‌تواند تضمین منافع فرد، اجتماع و آیندگان را بنماید و این در حالی است که منافع بنگاه اقتصادی منافع غیر مشتریان و محیط زیست نیز تأمین می‌شود. کسب رضایت الهی از اصول اولیهٔ اخلاق بازرگانی و کسب و کار در اسلام بوده و بر این اساس، بازرگان و بازاریاب مسلمان از هرگونه مفسده و حرامی اجتناب می‌ورزد (ونوس و خانی جزنی، ۱۳۸۰).

در صورت التزام به اخلاق کسب و کار از منظر اسلامی، فضای آکنده از صداقت، عدالت، اعتماد، رعایت استاندارد کالا بر بازار حاکم خواهد شد و این خود تضمین‌کنندهٔ امنیت اقتصادی و در راستای افزایش کارائی در بلندمدت است. محور اصلی در کسب و کار، انسانیت انسان است و سرمایه و تولید در خدمت ارزش‌های انسانی است (دادگر، ۱۳۸۵).

نقش باورهای دینی در اخلاق حرفه‌ای

در اندیشهٔ توحیدی امیرمؤمنان علی (ع)، ایمان به حقیقت هستی و باورهای دینی در اصلاح اخلاق حرفه‌ای، نقش مبنایی دارد. از این رو، آن حضرت در فرمان‌های حکومتی و دستورالعمل‌های اداری خود، بر یاد حق و یاد معاد تأکید می‌فرمایند و کارگزاران و کارکنان دستگاه اداری خود را با توجه بخشیدن به حاضر و ناظر حقیقی و یاد آوردن حسابرسی دقیق الهی، به پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای فرامی‌خواند، آن که به خدای متعال ایمان دارد و خود را در محضر او می‌یبند، بی‌گمان پایبند آداب اخلاقی و رفتار انسانی می‌شود. آنکه معاد را باور دارد و حساب و دقیق الهی را برکردار و رفتار خود حاکم می‌داند، بی‌گمان به آنچه از او صادر می‌شود، توجهی دقیق می‌کند و حسابرسی آن عالم را از حسابرسی این عالم به مراتب، سخت‌تر می‌داند. امیرمؤمنان علی (ع) به صراحت، رفتار و کردار مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای را بر یاد معاد بنیان می‌کند و به مالک اشتر سفارش می‌کند که بازگشت به سوی پروردگار را بسیار به یادآورد تا بتواند به درستی عمل کند و از بی‌انصافی و ستمگری و از تندی و سرکشی خود را به دور نگه دارد (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۹).

باورهای دینی از دو جهت در افزایش اخلاق حرفه‌ای تأثیر دارد. از یک سو وقتی انسان به معاد و عالم باقی ایمان داشته باشد، نیازی نمی‌بیند که در این دنیای فانی با فریبکاری و خیانت و ستمگری و تکبر برای خود موقعیتی و مقامی کسب کند و چند صباحی بعد رهایش

کند و به دیار دیگر برود و از سوی دیگر، افرادی که به خداوند ایمان دارند و او را همواره حاضر و ناظر بر اعمال و رفتار خود می‌دانند در محضر خدا گناهی مرتکب نمی‌شوند و در مسئولیت‌هایشان، امانتدار، متواضع، صبور، خوش خلق و .... هستند. اینها خود پایه‌های ایجاد اخلاق حرفه‌ای است (حسینی، ۱۳۹۰).

اصول اخلاق کسب و کار در اسلام

تعریف اصول اخلاقی

"اصول اخلاقی" را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از اصول که مابین درست و غلط تمایز ایجاد کند، نامید. اصول اخلاقی، رشته هنجارهایی است که تجویز می‌کند فرد چه کارهایی را باید انجام دهد و از چه کارهایی باید اجتناب ورزد. فخری در مقاله تئوری‌های اخلاقی در اسلام اصول اخلاق را این‌طور تعریف می‌کند: اصول اخلاق یک رشته هنجارهایی است که تجویز می‌کند که افراد باید چه کارهایی را انجام داده و از چه کارهایی دوری ورزند.[۱]

در اسلام، اصول اخلاق اسلامی بر رابطهٔ انسان با خالق خود تأکید می‌کند و پشتوانهٔ قانون و اخلاق، فقط و فقط دین است. دین اسلام بنیاد اقتصادش را بر محوریت انسان و مرکزیت او پی افکنده است. اسلام از انسان می‌خواهد تا معرف‌های مالی خود را تابع نیازمندی‌های معنوی و فطرت خود سازد (ونوس و خانی جزنی، ۱۳۸۰).

آداب تجارت و کسب و کار حلال از منظر اسلام

تجارت و داد و ستد در گذشته از راه‌های تأمین هزینهٔ زندگی انسان بوده و امروز نیز از سودآورترین حرفه‌هاست. در متون حدیثی بر تجارت برای تأمین روزی تأکید شده است و از این رو که فواید بسیاری دارد، مورد تشویق و سفارش قرار گرفته است (جوادی آملی، ۱۳۹۱). برخی از بزرگان دین نیز به تجارت می‌پرداختند، نظیر حضرت هود (سلام الله علیه) که پیشه‌اش تجارت بود (علامه مجلسی، ۱۴۰۴ق) و پیامبر گرامی که با سرمایهٔ حضرت خدیجه به تجارت می‌پرداخت و امام صادق (ص) که با دادن سرمایه، دیگران را به آن تشویق می‌کرد (کلینی، ۱۳۶۵).

واژهٔ تجارت و کسب و کار در متون اسلامی نیز به‌کار رفته است، ولی رایج‌ترین معنای تجارت در قرآن و احادیث، خرید و فروش کالا به قصد سود است (هاشمی، ۱۳۷۵). اشتغال و

---

۱. الاخلاق النظریه، ص ۱۰ (برگرفته از فلسفهٔ اخلاق محمدرضا مدرسی)

کسب و کار از عوامل مادی تولید ثروت است و در اسلام کسب حلال واجب شده و از حرام آن باید پرهیز کرد (جوادی آملی، ۱۳۹۱). رسول خدا (ص) می‌فرماید: بامدادان به کار پرداختن، برکت‌آور است و همهٔ نعمت‌ها به‌ویژه روزی را بیافزاید.[۱] نیز در جایی دیگر می‌فرماید: کسی که در راه کسب روزی حلال برای خانواده‌اش بکوشد، همانند مجاهد در راه خداست.[۲]

شرایط کسب حلال

رسول خدا (ص) می‌فرماید: هرکس [در داد و ستد] چهار چیز را رعایت کند، کسبش پاک باشد: هنگام خرید عیب نگذارد، هنگام فروش نستاید، فریب ندهد و در میان داد و ستد سوگند یاد نکند.[۳]

از مباحثی که در بارهٔ تجارت و تجار در بیشتر منابع فقهی آمده است، آداب تجارت و کسب و کار است که عبارتند از:

فراگیری فقه تجارت

از حضرت امیرالمومنین (ع) نقل شده است که بر منبر می‌فرمود: ای گروه سوداگران، اول یاد بگیرید مسائل تجارت را، سپس بعد از آن مشغول تجارت شوید و الله که ربا در این امت خفی‌تر است از جای پای مورچه بر سنگ سخت و قسم دروغ. به درستی که تاجر فاجر است و فاجر در جهنم است مگر کسی که حق بگیرد و حق ندهد (علامه مجلسی، ۱۳۸۸).

خدا محوری در خرید و فروش

رسول خدا (ص) می‌فرماید: کسی که در کار خرید و فروش است، باید از پنج خصلت دوری گزیند و گرنه داد و ستد نکند؛ ربا، سوگند، کتمان عیب کالا، ستایش از کالا هنگام فروش و بدگویی از ان هنگام خرید.[۴]

---

۱. البکور مُبارکٌ یزیدُ فی جَمیعِ النعَّمِ خُصوصاً فی الّرزقِ ... (بحارالانوار، ج ۳).
۲. ألکادُّ عَلَی عَیالِه مِن حَلالٍ کالمُجاهد فی سَبیلِ الله (الفقیه، ج ۳).
۳. اربَعَ مَن کُنَّ فیه فَقَد طابَ مَکسَبَه: إذَاشتری لَم یعبِ و إذَا بَاعَ لَم یحَمِد ولایدلَسّ و فیما بین ذلک لایحلِفُ. (الکافی، ج ۵).
۴. قالَ رَسولَ الله (ص): مَن باعَ و اشتری فَلیجَتَنِب خَمسَ خِصالٍ والاّ فلا یبیعَنَّ ولا یشتَرینَ: الّربا و الحَلف و کِتمان العیب و الحَمد اذا باعَ ولذم اذاشتَری (بحارالانوار، ج۱۰۰)

صداقت

رسول خدا (ص) می‌فرماید: پاکیزه‌ترین درآمد، کسب تاجرانی است که در داد و ستد دروغ نمی‌گویند، در امانت خیانت نمی‌کنند، خلف وعده نمی‌کنند، به هنگام خرید بدگویی و به هنگام فروش ستایش نمی‌کنند، به هنگام سودمند نبودن معامله در فروش کالا امروز و فردا نمی‌کنند و هنگام سودآوری در دریافت سختگیری ندارند.[۱]

پذیرش پشیمانی خریدار

رسول اکرم (ص) به حکیم بن حزام اجازه تجارت نداد، مگر پس از آن که تعهد گرفت که پشیمانی طرف معامله را بپذیرد، به تنگدست مهلت دهد و حق را رعایت کند؛ به سود او باشد یا نباشد.[۲]

آسان‌گیری در تجارت

رسول خدا (ص) می‌فرماید: خدای متعال آسان خریدن و آسان فروختن را دوست دارد.[۳]

حفظ منبع درآمد

امام صادق (ع) می‌فرماید: هرگاه روزی تو از پیشه‌ای تأمین شود آن را حفظ کن [شغلت را تغییرمده.[۴]] و نیز فرمود: اگر بازرگان از تجارتی سود نمی‌برد، به تجارتی دیگر روی آورد[۵]

تجارت در وطن

امام سجاد (ع) می‌فرماید: تجارت در وطن مایهٔ سعادتمندی مرد است.[۶]

---

۱. انَّ أطیَبَ الکَسبِ،کَسبُ التّجارالّذین اذاحدّثوالَم یکذِبوا،واذاائتُمنوالَم یخونوا،إذاوَعَدوالَم یُخلِفوا،واذاشتروالَم یَذُمّوا،وَاذاباعوالم یُطروا،فاذاکان عَلَیهم لم یَمطُلوا،واذاکان لَهُم لم یُعسروا (الجامع الصغیر، ج۱).

۲. اِنّ رسولُ الله(ص): لَم یأذن لِحکیمِ بن حزامِ بالتجّاره حتی ضَمن له إقاله النادم وإنظار المُعسِر و أخذالحقّ وافیاوغیروافِ (الکافی، ج ۵).

۳. ان الله تعالی یحب سمح البیع و سمح الشراء (الجامع الصغیر، ج ۱).

۴. اذا رزقت من شی ء فالزمه (الفقیه، ج ۳).

۵. اذا نظر الرجل فی تجاره فلم یرفیها شیئا فلیتحول الی غیرها (الکافی، ج ۵).

۶. من سعادة المرء ان یکون متجره فی بلاده (الفقیه، ج۳).

در احادیث دیگری نیز به رفتارهای ناپسند در داد و ستد اشاره شده است که عبارتند از: ناجوانمردی، ربا، بازارگردی، سوگند در داد و ستد و فریب در معامله (غِش در معامله) (جوادی آملی، ۱۳۹۱).

امام صادق (ع) می‌فرماید: سود گرفتن مؤمن از مؤمن رباست. مگر اینکه قیمت جنس بیش از صد درهم باشد. در آن صورت می‌تواند هزینهٔ روزش را سود بگیرد و اگر قصد خریدار، تجارت باشد می‌تواند با ارفاق سود بگیرد.[۱]

در احادیث آمده که آرد فروشی نزد امام صادق(ص) آمد. آن حضرت به او فرمود: از آمیختن جنس و فریدن دادن بپرهیز، زیرا که هرکه بفریبد، در مالش فریب خورد و اگر مالی نداشته باشد، در خاندانش فریب خورد[۲]و نیز فرمود: از ما نیست که در داد و ستد، ما را بفریبد.[۳]

همچنین، درآیات و احادیث دیگری بر فعالیت‌های مولدی چون کشاورزی به سبب تأثیر اساسی آن درزندگی مردم ورونق اقتصادی جامعه، دامداری و صنعت تأکید فراوان شده است (جوادی آملی،۱۳۹۱).

نتیجه‌گیری

اخلاق با ایجاد روحیهٔ تعادل از ظهور چالش‌ها و درگیری‌ها در حوزهٔ اجتماعی پیشگیری می‌کند و با انتشار ارزش‌های انسانی در میان اعضای جامعه، وفاق و همبستگی را افزایش می‌دهد. توجه به اخلاق کسب و کار نه تنها در تقویت هنجارهای اجتماعی مؤثر است، بلکه می‌تواند بر کارآمدی عملکرد سیستم‌های مدیریتی و اقتصادی نیز بیافزاید. اخلاق کسب و کار می‌تواند نوعی انضباط و اعتماد در تصمیم‌گیری ایجاد کند.

جدا کردن اخلاق از کسب و کار می‌تواند فاجعه‌آفرین باشد. با نگاهی به تاریخ فعالیت‌های اقتصادی بشر، می‌توان این نکته را تأیید کرد که ضعف اخلاق حرفه‌ای در کسب و کار موجب بروز مشکلات بسیاری در جوامع بشری شده است. بروز مشکلات زیست‌محیطی در دنیای معاصر، بروز فجایع انسانی، شکل‌گیری کسب و کارهای ضد اخلاقی (تجارت مواد مخدر،

---

۶. ربح المؤمن علی المؤمن رّبا الاّ ان یَشتری باکثر مِن مائه درهم فاربح علیه قوت یومک او یشتریه للتّجاره فاربحوا عَلیهم و ارفقوا بهم.(الکافی،ج۵)

۷. دَخَل علیه رَجُلٌ یبیعُ الدّقیق، فَقَال: ایآکَ و الغِشَّ، فَانَّ مَن غَشَّ غُشَّ فی مالِهِ، فَان لَم یکُن له مالٌ غُشَّ فی اهِله. (الکافی، ج۵).

۸. لَیس مِنّا غَشَّنا. (الکافی، ج ۵).

قاچاق انسان) و تخریب پیوسته محیط زیست، ناشی از نبود نظام اخلاقی در کسب و کار و تجارت است.

در منابع دین اسلام و به‌خصوص قرآن و نهج البلاغه، به همهٔ بایدها و نبایدها و الزامات زندگی فردی و اجتماعی انسان پرداخته شده است. محور اصلی در کسب و کار، انسانیت انسان است و سرمایه و سود و تولید در خدمت ارزش‌های انسانی است. در صورت التزام به اخلاق کسب و کار از منظر اسلامی، فضای آکنده از صداقت، عدالت، اعتماد، رعایت استاندارد کالا بر بازار حاکم خواهد شد و این خود تضمین‌کنندهٔ امنیت اقتصادی و در راستای افزایش کارائی در بلندمدت است.

بر مبنای نظام اخلاقی اسلام، ملاک نهائی اخلاق، خداست و هر رفتاری که مقرب به او باشد، فضیلت است و هدف نهائی تخلق، تقرب به اوست و چنین ملاکی، هم حسن فعل را تأمین می‌کند و هم حسن فاعلی را تضمین می‌کند.

در اسلام، هر نوع کسب و کاری که عناصر اخلاقی را مخدوش سازد، مورد تأیید شریعت نیست، به همین خاطر کسب درآمد از راه حیله در معامله، ارائهٔ اطلاعات غلط به مشتری، احتکار، ربا و امثال آن حرام است.

کسب رضایت الهی از اصول اولیهٔ اخلاق بازرگانی و کسب و کار در اسلام بوده و بر این اساس بازرگان و بازاریاب مسلمان از هرگونه مفسده و حرامی اجتناب می‌ورزد.

منابع

آریانپورکاشانی، منوچهر ،(۱۳۸۵). **فرهنگ جامع آریانپور**. تهران: جهان رایانه.

السیوطی، عبدالرحمان بن ابی بکر، (۱۴۰۴ ق). **جامع الصغیر فی احادیث البشیر النذیر**. (چاپ یکم). بیروت: دارالفکر.

ایروانی، جواد، (۱۳۸۳). «**اخلاق اقتصادی از دیدگاه قرآن و حدیث**». مجلهٔ تخصصی الهیات و حقوق، ۱۴.

بیات، غلام رضا، (۱۳۸۶). **بررسی تطبیقی اخلاق تجارت در جهان امروز و اسلام**. رسالهٔ دکتری.تهران.

توکلی، محمدجواد، (۱۳۸۹). **درآمدی بر فلسفهٔ اخلاق تجارت با رویکردی اسلامی**. معرفت اقتصادی،۱.

جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۹۱). **مفاتیح الحیاه**. (چاپ هفتاد و دوم). قم: اسراء.

حرانی، ابومحمد بن علی بن حسین، (۱۳۸۲). **تحف العقول.** (ترجمهٔ صادق حسن‌زاده)، قم: آل علی.

حسینی، لیلا، (۱۳۹۰). **اخلاق حرفه‌ای درآموزه‌های اسلام.**کار و جامعه، ۱۳۶.

دادگر،یدالله، (۱۳۸۵). **اخلاق بازرگانی (وکسب و کار) از منظر اقتصاد و اقتصاد اسلامی.** پژوهشنامهٔ بازرگانی، ۳۸.

دلشاد، تهرانی، مصطفی، (۱۳۷۹). **اخلاق کار در سیرهٔ نبوی.** فصل‌نامهٔ پژوهش، ۵.

شریفی، احمدحسین، (۱۳۸۴). **آئین زندگی، اخلاق کاربردی.** قم: دفتر نشر معارف.

علمی، محمد، (۱۳۸۷). **اخلاق در تجارت، رهنمودهای اخلاقی برای موفقیت در کسب و کار.** تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.

فرامرز قراملکی، احد، (۱۳۸۳). **اخلاق حرفه‌ای.** (چاپ یکم).تهران: انتشارات مجنون.

فرامرز قراملکی، احد، (۱۳۸۸). **اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام.تهران:** پژوهشکدهٔ مطالعات فرهنگی و اجتماعِی.

فرامرز قراملکی، احد،۱۳۸۳). **روش‌شناسی مسئولیت‌پذیری در سازمان. علوم اجتماعی،** اندیشهٔ حوزه، ۴۹ و ۵۰.

قرآن کریم.

کلینی، محمدبن یعقوب، (۱۳۶۵). **الکافی.** (چاپ چهارم). تهران: دارالکتاب الاسلامیه.

گاستافسون، اندرو، (۱۳۸۵). **حمایت از کل‌گرایی اخلاقی، پاسخی به رویکردهای دینی در اخلاق کسب و کار** . ترجمهٔ حمدحسین نوروزی.

گئورگه، ریچارد، (۱۳۸۵). **تاریخچهٔ اخلاق کسب وکار. ترجمهٔ جواد ابراهیمی.** تهران: مرکز ملی مطالعات جهانی شدن.

مجلسی، محمدباقر، (۱۴۰۴ ق). **بحارالانوار.** بیروت: مؤسسهٔ الوفاء.

مجلسی، محمدباقر، (۱۳۸۷). **حلیه المتقین، در آداب سنت‌ها و اخلاق اسلامی.** مشهد: هاتف.

معارفی، غلام رضا، (۱۳۸۸). **بررسی مبانی اخلاق پزشکی در اندیشهٔ شیعی با تکیه بر آیات قرآن کریم و احادیث نهج البلاغه.** مجلهٔ علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، دانشور،۱۶،۸۳.

معصومی‌نیا، غلام علی، (۱۳۸۶). **اخلاق اقتصادی، مبانِی بینشی، آموزه‌ها و آثار.** اقتصاد اسلامی، ۲۶.

موسوی بجنوردی، سیدمحمدحسن آقابزرگ، (۱۴۱۹ ق). **القوائد الفقهیه.** (چاپ یکم). قم: الهادی.

نراقی، محمدمهدی، (۱۳۷۹). **جامع السعادات.** قم: مؤسسهٔ اسماعیلیان.

نهاوندیان، محمد، (۱۳۸۵). **اخلاق کسب و کار در محیط جهان.** تهران: مرکز ملی مطالعات جهانی شدن.

ونوس، داور، خانی جزنی، جمال، (۱۳۸۰). **اصول اخلاق بازرگانی در اسلام.** دانش و توسعه، ۱۳.

هاشمی، سیدرضا، (۱۳۷۵). **تجارت، دانش‌نامهٔ جهان اسلام.** تهران: بنیاد دایره‌المعارف اسلامی.

Beekun،Rafik Issa.(1997).Islamic Business Ethics،USA :The International Institute Of Islamic Thought.

Ferrell،O.c & Fraedrich .(1997).Business Ethics ،Ethical Decision Making and cases،3ed ،Boston،New York:Houghton Mifflin company.

Jones ،c.et.al.(2005).for Business ethics ،London& New york :Routledge.

Mahajan،Pallavi.(2011). Business ethics ،in the seenario of corporate Goernance.

Putman،R.(1993).civic Tradition ،Princeton university Press.

ارائۀ مدل مفهومی‌تأثیر آموزش‌های مهارتی بر توسعۀ اخلاق حرفه‌ای

محبوبه زحمتکش[۱]
سمیه زنگیان[۲]

چکیده

با توجه به اینکه امروز هیچ سازمانی قادر نیست، بدون آموزش توسعه یابد، لازم است در محیط‌های کاری افزون بر آموزش تخصصی و مهارت‌های مورد نیاز در شغل به ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای و آموزش آن به کارکنان توجه بیشتری شود. اگر این آموزش از ابتدا همراه با آموزش تخصصی مهارتی صورت پذیرد، به بازدهی مطلوب‌تر در محیط کار می‌انجامد. با توجه به اینکه ترویج اخلاق در محیط کار به معنای یادگیری سبک خاصی از زندگی سازمانی است، باید به شیوه‌های غیرمستقیم مانند آموزش حین عمل و آموزش‌های اجتماعی و فرهنگی توجه بیشتری شود. به‌کارگیری این دو متغیر و در نظرگرفتن آن‌ها نقش به‌سزایی در استحکام و بقای سازمان خواهد داشت؛ زیرا اخلاق حرفه‌ای از مسائل اساسی جوامع بشری است که در حال حاضر کمتر مورد توجه قرارگرفته است و این نیاز احساس می‌گردد تا با فرهنگ‌سازی اخلاق حرفه‌ای در محیط‌های آموزش‌های مهارتی، کارکنانی با علم به اصول اخلاق حرفه‌ای وارد بازار کار و محیط اشتغال شوند و گامی‌بلند در جهت داشتن محیط کاری سالم بپیمایند. بنابراین، هدف از این پژوهش طراحی و ارائۀ مدل مفهومی تأثیر آموزش‌های مهارتی بر توسعۀ اخلاق حرفه‌ای است. روش تحقیق به صورت بررسی اسنادی و کتابخانه‌ای بوده و مدل تحقیق نشان می‌دهد که بین ابعاد آموزش‌های مهارتی و توسعۀ اخلاق حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، آموزش مهارتی، توسعه.

---

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، Email: helena_8686@yahoo.com
۲. کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی.

مقدمه

برای رسیدن به توسعه و پیشرفت در جامعه نیازمند محیط کاری سالم، کارکنانی ماهر، با اخلاق، کاری و حرفه‌ای مناسب می‌باشیم. هرچه نیروی کار با تخصص و مهارت بالا وارد محیط کار شوند، بهتر می‌توانند جامعه را در رسیدن به اهداف خود یاری کنند. پروش و تربیت نیروی انسانی و نیروی کار توسط نظام آموزش حرفه‌ای صورت می‌پذیرد و اگر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با آموزش‌های اخلاقی همگام شود وضعیت مطلوب کاری محقق می‌شود.

نظام آموزشی حرفه‌ای هر کشور مانند یک نهاد، مسئول آماده‌سازی افراد برای کار قلمداد می‌شود و از هدف‌های مهم آن اشاعه و نهادینه کردن فرهنگ کسب و کار با رویکرد اخلاق حرفه‌ای است. در حال حاضر، مهم‌ترین دغدغه‌ای که می‌ماند این است که عوامل انسانی شاغل با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفهٔ خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفهٔ خود را رعایت کنند. پس در سازمان‌ها لازم است که افزون بر آموزش تخصص و مهارت مورد نیاز شغل، به اخلاق حرفه‌ای توجه شود. در حال حاضر به این مسئله رسیده‌ایم که بی‌اعتنائی به مسائل اخلاقی در محیط کاری و بی‌توجهی و عدم مسئولیت‌پذیری و فرار از مسئولیت به از بین رفتن محیط کار می‌انجامد.

آموزش، به طورکلی ایجاد تغییر در رفتار فرد است. اما اجرای برنامه‌های آموزشی علاوه بر تغییرات مثبت رفتاری مزایای دیگری از جمله افزایش بهره‌وری و کارایی تحرک اجتماعی، پیشرفت شغلی، گسترش خلاقیت و نوآوری را در پی خواهد داشت. بنابراین، جوامع پیشرفتهٔ امروزی با آموزش نیروی انسانی در تخصص‌ها و رشته‌های مختلف و جذب این نیرو در بازار کار سعی در پیشبرد همه جانبهٔ امور دارند (محمدی، ۱۳۸۲). رشد سریع و تحولات علمی و تکنولوژیک، آموزش‌های مهارتی را در فرآیند آموزش به ابزاری بسیار مهم تبدیل کرده است که در مردمی کردن توسعهٔ اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی مهم است. این آموزش‌ها به افراد اجازه می‌دهد تا خویش را به عنوان عضو مفیدی از جامعه پرورش دهند.

مطابق تعریف دبیرخانه شورای عالی فرهنگی: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای عبارتند از: آموزش‌های رسمی یا غیررسمی در زمینه‌های صنعت، کشاورزی، خدمات پزشکی و پیراپزشکی که فرد را برای احراز شغل، حرفه، کسب و کار آماده می‌سازد یا کارایی و توانایی وی را در انجام آن افزایش می‌دهد (کارپیشه، ۱۳۸۳).

اخلاق حرفه‌ای، مجموعه قوانینی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند، بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات‌های قانونی دچار شوند (موبرگ، به نقل از امیدی، همتی، ۱۳۸۹). اگر آموزش منتهی به اعتلاء و کیفیت نیروی کار شود، نوعی سرمایه‌گذاری در سرمایهٔ انسانی محسوب می‌شود. به منظور تربیت متخصصین که دارای دانش مهارت و اخلاق کار باشند نظام آموزشی رسمی کافی نیست. عدم موفقیت افراد در کار پیش از آنکه به ضعف آنان در نداشتن مهارت‌های کارکردی نسبت داده شود به انطباق آنان با محیط کار مربوط می‌شود. بنابراین، بررسی رابطهٔ مهارت‌آموزی و اخلاق حرفه‌ای بسیار ضروری به‌نظر می‌رسد. در این تحقیق، به بررسی تأثیر آموزش‌های مهارتی برروی اخلاق حرفه‌ای و ارائهٔ مدل مفهومی پرداخته خواهد شد. سؤال تحقیق عبارت است از: آیا آموزش مهارتی بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر دارد؟

مبانی نظری

- مهارت‌آموزی

تعریف آموزش: فراگردی است که به وسیلهٔ آن مجموعه اعتقادات، هنجارها، دانش‌ها و مهارت‌ها و فنون جامعه به نسل‌های جدید منتقل می‌شود. همچنین، می‌توان آن را به معنای خاص در نظر گرفت که بیشتر آموزش‌های غیر رسمی را در ذهن متبلور می‌کند. یعنی آن را هنر یا فرآیند انتقال و با کسب دانستنی‌ها و مهارت‌ها دانست (علاقه‌بند، ۱۳۷۵). آموزش ممکن است طیف وسیع و گسترده‌ای را مورد پوشش قرار دهد که تحت سه عنوان مشخص یعنی آموزش مستمر ضمنی، آموزش رسمی و آموزش غیر رسمی تعریف می‌شود (مشایخ، ۱۳۷۰، به نقل از صادقی و افقی ۱۳۸۸). مهارت عبارت است از: آشنایی باروش و چگونگی به‌کارگیری اصول و قواعد علمی و فنی در عمل و تسلط و خبرگی در استفاده از ابزارها، وسایل و فنون علمی مرتبط با وظایف شغلی که در اثر تمرین و تکرار و کسب تجربیات در طول زمان حاصل می‌شود. در نهایت، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و دیگر آموزش‌های مهارتی با افزایش سطح مهارت و دانش افراد، موجب توسعه و انتقال پایدار می‌شود (عباس پور،۱۳۸۱).

صدر (۱۳۷۴) بیان می‌دارد که کارایی هر سازمان، توسعه و ارتقای سطح علمی منابع انسانی خودی است. درحالی‌که دقت در روند انتخاب و گزینش و استخدام می‌تواند به داشتن بهترین نیروی انسانی برای پیشبرد اهداف سازمان اطمینان ببخشد، اما رشد دانش و مهارت

کارکنان و در نتیجه ایجاد تغییر و تحول در انجام وظایف، از جمله اموری است که مدیریت هر سازمان باید به آن توجه کند. قابل ذکر است که آموزش خود بر ابعاد توسعه تأثیر به‌سزایی دارد. این ابعاد عبارتند از: توسعهٔ توانایی‌های فردی، توسعهٔ فرهنگی، توسعهٔ اجتماعی و توسعهٔ اقتصادی (مابین ۱۳۷۸، مزیرو ۱۳۷۴، به نقل از صادقی وافقی، ۱۳۸۸). پس با توجه به مطالب ذکر شده آموزش به نوعی باعث توسعهٔ فردی و اجتماعی می‌شود.

مهارت فنی عبارت است از توانایی به‌کارگیری دانش، روش، فنون و تجهیزات مورد نیاز برای انجام یک وظیفهٔ تخصصی که از طریق تجربهٔ آموزشی و کارورزی، به‌دست می‌آید (مقیمی،۱۳۹۰). مهارت‌های غیر فنی شامل مهارت‌های شناختی از جمله آگاهی نسبت به موقعیت، تصمیم‌گیری، ارتباط‌سازی و رهبری است (ماکرور، ۲۰۱۱[1]). همچنین، منظور از مهارت‌های فنی، مهارت‌هایی است که مستقیماً ایجاد کاربرد و انتقال دانش فنی و کار با ماشین‌آلات یا ابزار می‌شود و مهارت‌های غیرفنی به مهارت‌های مورد نیاز برای برقراری ارتباط، تصمیم‌گیری، انجام کارگروهی، مسئله و عارضه‌یابی، حل مسائل و مشکلات، استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریت زمان گفته می‌شود.

پولادی ری شهری و سلیمانی (۱۳۹۰) پژوهشی با هدف بررسی نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر کارآفرینی دانش‌آموزان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای انجام داده‌اند و در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بهبود روحیهٔ ابتکار و نوآوری، اعتماد به‌نفس، استقلال‌طلبی، پشتکار و روحیهٔ دوراندیشی بیشترین تأثیر را دارا بوده است (اسلامیه و شریفی، ۱۳۹۱).

- اخلاق حرفه‌ای

سازمان‌ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه‌ای از رهنمون‌های اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در رفتار و اعمال یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوهٔ مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. (دایان، ۲۰۰۲[2]). از نظر لوپر [3](۲۰۰۰) رفتار اخلاقی یک مسئلهٔ عمومی است. سازمان‌ها به دنبال کارکنان درست کار هستند و در اخلاق و مسئولیت‌پذیری مورد قضاوت قرار می‌گیرند. اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است (امیدی، همتی، ۱۳۸۹).

1. Mcrae
2. Diane
3. Looper

اخلاق حرفه‌ای مسئولیت‌پذیری فرد است در برابر رفتار فردی خود، صرفاً یک فرد انسانی است و اخلاق شغلی، مسئولیت‌پذیری یک فرد است در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود به مثابهٔ صاحب یک حرفه یا پست سازمانی (امیدی و همتی، ۱۳۸۹).

کادوزیر دربارهٔ ویژگی‌های افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند موارد زیر را بیان می‌کند:

مسئولیت‌پذیری: در این مورد فرد پاسخگوست و مسئولیت تصمیم و پیامدهای آن را می‌پذیرد. سرمشق دیگران است. حساس و اخلاق مناسب، به درستی و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد. برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می‌گیرد با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد. مسئولیت فرآیندی است که فرد باید از اولین سال‌های کنونی آن را آموخته تا با وظایف متعددی که در دوران‌های مختلف زندگی روبه‌رو می‌شوند، مسئولانه برخورد کند. مسئولیت‌پذیری افراد در هر جامعه‌ای یکی از روش‌های آن جامعه محسوب می‌شود و از شاخص‌های مهم سلامت روان محسوب می‌شود (رمضانی دیسفانی، ۱۳۸۰).

مسئولیت‌پذیری به معنای متعلق بودن انتخاب خودمان و برخورد صادقانه با آزادی است. مسئولیت‌پذیری شامل ملاحظه کردن دیگران و سرزنش نکردن آنان بابت شخصی نیز می‌باشد. (شادف، به نقل از رمضانی، ۱۳۸۰).

برتری جویی و رقابت‌طلبی: در تمام موارد فرد سعی می‌کند ممتاز باشد، اعتماد به نفس دارد. مهارت‌های بالایی در حرفهٔ خود دست پیدا می‌کند. جدی و پرکار است. موقعیت فعلی خود راضی است و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود است.

صادق بودن: مخالف دورویی و ریاکاری است. به ندای وجدان خود گوش فرا می‌دهد و در همه حال به شرافت‌مندی توجه می‌کند، شجاع و با شهامت است.

وفاداری: به وظایف خود متعهد است. رازدار دیگران است، معتمد دیگران است.

سه جنبهٔ عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از نظر پنیو: (جنبهٔ فردی، جنبهٔ سازمانی، جنبهٔ محیطی)

جنبهٔ فردی: یعنی ویژگی‌ها و خصوصیات فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبهٔ فردی هستند. مسلماً فردی که فاقد صلاحیت‌های اخلاقی شایسته از لحاظ فردی باشد، از معیارهای اخلاق حرفه‌ای مناسبی نیز برخودار نخواهد بود.

جنبهٔ سازمانی: عواملی چون رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و رویه‌ها، جو و فرهنگ

سازمانی در این حیطه قرار می‌گیرند. بدیهی است که نامطلوب بودن عوامل مزبور عامل تهدید کنندهٔ اخلاق حرفه‌ای خواهد بود و بالعکس.

جنبهٔ محیطی: عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آنها، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای است.

ضرورت ترویج اخلاقی حرفه‌ای در سازمان

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعهٔ سازمان لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع (از جمله منابع انسانی) به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود. البته در زمینهٔ مذکور از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمان، جهل و ناآشنایی کارکنان از اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است. با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، لازم است در سازمان‌ها افزون بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، ایجاد روحیهٔ تعاون، کار مشترک و دسته‌جمعی و به ویژه اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه‌های آموزش در سازمان قرار گیرد.

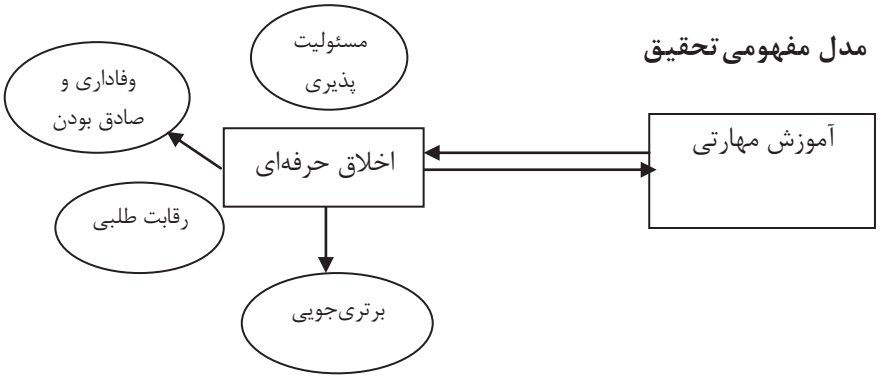
از آنجا که منشور اخلاقی هر سازمان طی فرایند گفت و گو و مشارکت تمامی کارکنان و رئیسان به وجود آمده است، به منزلهٔ یک میثاق عمومی سازمان پذیرفته شده است. به تدریج سازمان گسترش این اصول را جزو اهداف خود می‌پذیرد. بدین منظور، شیوه‌های مختلفی برای آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به وجود آمده است که یادگیری مستقیم، رایج‌ترین آنهاست؛ اما این شیوه نشان داده است که کارایی لازم را ندارد. پس با توجه به اینکه ترویج اخلاق در سازمان، به معنای یادگیری سبک خاصی از زندگی سازمانی است، باید به شیوه‌های غیر مستقیم مانند آموزش‌های حین عمل و آموزش‌های اجتماعی و فرهنگی توجه بیشتری شود.

اما جدای از نوع آموزش، به منظور تعیین محتوای آموزشی، سازمان باید نیازهای آموزشی را از مقایسهٔ میان وضع موجود و وضع مطلوب (با آنچه لازمهٔ پاسخگویی به منشور اخلاقی و اهداف سازمان است) مشخص کند. برای تعیین وضع موجود (میزان پایبندی کارکنان به اخلاق حرفه‌ای سازمان) و حتی برای تعیین وضع مطلوب (دیدگاه کارکنان به عنوان افرادی آگاه به شرایط سازمانی برای ارائهٔ مؤلفه‌هایی کاربردی) لازم است از تحقیقات دربارهٔ اخلاق حرفه‌ای حمایت کرد.

روش تحقیق

دراین پژوهش برای جمع آوری اطلاعات ازروش بررسی اسنادی استفاده شده است.اسناد ومدارکی که درپژوهش اسنادی مورد بررسی قرارمی‌گیرند عمدتاً شامل اطلاعات و نتایجی است که توسط نویسندگان و پژوهشگران قبلی درحوزه مورد بحث فراهم گردیده است. در تحقیق حاضر، با بررسی تحقیقات و مطالعات سایر نویسندگان در ارتباط باموضوع مدل مفهومی تاثیراموزش‌های مهارتی بر اخلاق حرفه ای طراحی وارائه شده است

مدل مفهومی تحقیق



شکل۱

نتیجه‌گیری

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای شناسایی و توسعهٔ توانمندی‌های انسانی و پرورش کارکنان خلاق و مسئولیت‌پذیر رایکی از اهداف خود قرار داده و همگام با آموزش‌های مهارتی درصدد افزایش توانایی ادراکی افراد نیز است. همان‌گونه که در مدل تحقیق مشاهده می‌شود، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای یا آموزش‌های مهارتی برروی اخلاق حرفه‌ای و متغیرهای آن که شامل رقابت‌طلبی، برتری جویی، مسئولیت‌پذیری و وفاداری است، تأثیرگذار بوده و باعث توسعهٔ آن می‌شود. با آموزش‌های مهارتی افرادی پرورش می‌یابند که با کسب مهارت‌های لازم دارای ویژگی‌های متمایز نسبت به افراد فاقد مهارت می‌شوند. صالحی در سال۱۳۹۱ در تحقیق خود به این نتیجه دست یافت که بر اساس آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیروی کار علاوه بر مهارت‌های فنی، سایر مهارت‌های زندگی شهروندی را کسب می‌کند. می‌توان از مهارت‌های زندگی به مهارت‌های اخلاقی محیط کار اشاره کرد. برونر (۲۰۰۱) احساس

مسئولیت را بیانگر نوعی نگرش و مهارت می‌داند که مانند هر نوع نگرش و مهارت دیگر آموختنی است. یونسکو معتقد است آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید از تربیت افراد پافراتر نهد و همگام با آموزش عمومی، شخصیت‌منش، توانایی و درک را در آنان تقویت کند (موحد، محمدی،۱۳۸۲). اکبری‌نژاد، (۱۳۸۷) در تحقیق خود به به این نتیجه دست یافت که آموزش مهارت‌های اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری دانش‌آموزان تأثیر مثبت دارد. با توجه به توضیحات بالا افراد آموزش‌دیده و دارای مهارت احساس مسئولیت بیشتری نسبت به محیط کار و وظایف خود می‌کنند و امور محول‌شده را با مسئولیت بیشتری پذیرا هستند. با توجه به مدل مفهومی، آموزش‌های مهارتی برروی رقابت‌پذیری افراد تأثیرگذار است و فردی که مهارت را کسب کرده، به‌دنبال رقابت و برتری‌جویی است. با توجه به عدم پژوهشی مرتبط با مورد فوق می‌توان به پژوهش جهاندیده (۱۳۸۱) اشاره کرد که به عوامل و راهبردهای سازمان یادگیرنده اشاره کرده که شامل: دانش به عنوان مزیت رقابتی سرعت تغییرات محیطی، افزایش حساسیت رقابت و تأکید بر آموزش بی‌پایان که با توجه به اینکه سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای نوعی سازمان یادگیرنده می‌باشد و به نوعی یادگیری سازمانی را گسترش می‌دهد، می‌تواند علاوه بر آموزش افراد و کمک در امر یادگیری آنها افرادی با حس رقابت‌طلبی و برتری‌جو پرورش دهد؛ زیرا فردی که مهارت کسب کرده به‌دنبال رقابت و برتری جستن نسبت به افراد غیرماهر می‌باشد و برای رسیدن به این هدف علاوه بر تلاش و کوشش نیروی کار و ماهر همت مدیران و مربیان کارآفرین را می‌طلبد تا نیروی کاری را پرورش دهد که به‌دنبال برتری و تمایز باشد؛ چراکه این برتری‌جویی باعث موفقیت و رشد خواهد شد. با توجه به مدل مفهومی تحقیق، آموزش‌های مهارتی بر روی متغیرهای وفاداری و صادق بودن تأثیرگذار است و این دو متغیر از ابعاد اعتمادسازی هستند که با استناد به تحقیق نادی و مشفقی در سال ۱۳۸۸ که به این نتیجه دست یافتند که برای ایجاد اعتماد و وفاداری کارکنان به سازمان باید جو اعتماد بیشتر بین مربیان و کارکنان و مدیران سازمان ایجاد گردد. ذکر این نکته قابل بررسی است که آموزش باید از طریق کارکنان مورد اعتماد و وفادار به کار ایجاد شود تا بتوانند باعث ایجاد انگیزه در نیروی کار شوند. چرا که نیروی آموزش‌دیده نیروی آموزش‌دهنده را به عنوان الگوی خود مورد توجه قرار می‌دهد. در این تحقیق، با استفاده از روش اسنادی و مدارک، تأثیر آموزش‌های مهارتی بر روی اخلاق حرفه‌ای که شامل مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی، رقابت‌طلبی، مسئولیت‌پذیری است، ارائه و تشریح شد. با توجه به نقش گستردهٔ آموزش‌های مهارتی و پرورش و تربیت نیروی کار، می‌توان به این نتیجه دست یافت که آموزش‌های مهارتی می‌تواند افرادی مسئول و اهل

رقابت و وفادار به کار پرورش دهد. افرادی که به‌دنبال برتری جستن نسبت به نیروی فاقد مهارت هستند؛ چرا که آموزش و مهارت به‌طور مکمل نیرویی را پرورش می‌دهد که می‌تواند با مهارت و تخصص لازم وارد محیط کار شده و با وجدان کاری لازم به ایفاء وظایف بپردازد و این مستلزم این است که در راستای آموزش مهارتی به آموزش و ابعاد اخلاق حرفه‌ای پرداخته شود. وظیفه مدیران را که ایجاد محیط کاری سالم با کارکنانی توانمند و دارای اخلاق کار هستند را نباید از نظر دور داشت. با توجه به بررسی‌های به‌عمل آمده می‌توان به این نتیجه دست یافت که آموزش‌های مهارتی تأثیر مستقیم بر روی اخلاق حرفه‌ای دارد.

منابع

اسلامیه، فاطمه؛ شریفی، اصغر. (۱۳۹۱). **تمایل به کارآفرینی و میزان گرایش به مهارت‌آموزی.**

امیری، آمنه؛ همتی، محمد؛ مبینی، مهدی. **اخلاق حرفه‌ای ضرورتی برای سازمان، معرفت اخلاقی.** سال اول. شمارهٔ چهارم. پاییز۱۳۸۹. ص۱۳۷-۱۵۹.

اکبری نژاد، ایراندخت. (۱۳۸۷). **بررسی تأثیر آموزش مهارت اجتماعی بر عزت نفس و مسئولیت‌پذیری دانش‌آموزان دختر سال دوم متوسطهٔ شهرستان کهگیلویه.** پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد رشتهٔ مشاوره. دانشگاه آزاد اسلامی علوم تحقیقات.

جهان‌دیده کاظم پور، مهرداد. (۱۳۸۱). **خلق سازمان‌های یادگیرنده.** تدبیر شمارهٔ ۱۲۵، ص۱۰۹-۱۰۸.

رمضانی دسفانی، علی. (۱۳۸۰). **اثر بخشی آموزشی مسئولیت‌پذیری به شیوهٔ گلاسر بر افزایش هویت دانش‌آموزان مقطع متوسطهٔ شهر اصفهان.** پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد، رشتهٔ مشاوره دانشگاه اصفهان. دانشکدهٔ روان‌شناسی و علوم تربیتی.

صادقی، عباس؛ افقی، نادر. (۱۳۸۸). **بررسی نقش آموزشگاه‌های آزاد سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان رشت به توسعهٔ فراگیر.** جامعه‌شناسی کاربردی. سال ششم. شمارهٔ ۳ پائیز ۱۳۸۸.

صالحی، صادق. (۱۳۹۱). **تحول آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مکانیزم نوسازی، مجموعه مقالات دومین همایش نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تحولات اقتصادی و اجتماعی.** جلد اول. ۱۳۸۴.

صدر، احمـد. (۱۳۷۴). **طراحی نظام آموزش و پرورش معاونان مدیران کل وزارت راه و ترابـری،** پایـان‌نامـهٔ کارشناسـی ارشـد مـدیریت دولتـی. مرکـز آمـوزش مـدیریت دولتی.تهران.

عباس پور، آمنـه. (۱۳۸۱). **آموزش‌های کاردانش زمینه‌ای مناسـب بـه سـوی انتقـال پایدار،** فناوران روستا. سال دوم شمارهٔ ۵، تهران.

علاقه‌بند، علی. (۱۳۷۵). **اصول مدیریت آموزشی.** انتشارات روان.تهران.

کارپیشه. (۱۳۸۳). **اثربخشی دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای غیررسـمی در مراکـز آموزشی کشاورزی استان فارس از دیدگاه فراگیران،** پایان‌نامهٔ کارشناسـی ارشـد. تهران، دانشگاه تربیت مدرس. دانشگاه کشاورزی.

محمدی، موحد. (۱۳۸۲). **آموزش‌های کشاورزی.** تهران. انتشارات مؤسسهٔ توسعهٔ روستایی ایران.

Brewer,m (2001) teaching your child responsibility .page wise .inc

Dian.l.wilde (2002) deter minants of ethical behavior of public adminastrators proferrion position and organizational climate.tenn essee stateuniversity

.Mcrae,h.m.(2011) objective assement of technical skill,thesurgeon, 9 (1), s23-s25

آسیب‌شناسی آزمون‌های عملی مهارتی و جایگاه اخلاق حرفه‌ای در آزمون‌های عملی از دیدگاه مربیان مطالعهٔ موردی استان مازندران

دکتر ابراهیم صالحی عمران[۱]
زینب کرمخانی[۲]
آمنه قربانی نیا[۳]

چکیده

امروزه یکی از دغدغه‌های اساسی سازمان آموزش فنی حرفه‌ای کشور عدم رعایت اصول و استانداردهای حاکم بر آزمون‌های عملی مهارتی جهت اعطای گواهینامه است. به‌طوری که رعایت نکردن اصول اخلاقی حاکم بر این مسئله، باعث افت شدید کارایی مهارت‌آموزان و نامعتبر بودن گواهینامه‌های اعطایی است. به‌گونه‌ای که این نوع گواهینامه‌ها مورد پذیرش بازار کار قرار نمی‌گیرد. بنابراین، این پژوهش در پی بررسی **آسیب‌شناسی آزمون‌های عملی مهارتی و جایگاه اخلاق حرفه‌ای در آزمون‌های عملی از دیدگاه مربیان** است. پژوهش حاضر در بخش روش‌شناسی از رویکرد پژوهش کیفی استفاده کرده است. نمونهٔ آماری این پژوهش، با توجه به اینکه استان مازندران دارای ۱۹ مرکز فنی حرفه‌ای است، به‌صورت خوشه‌ای ۶ مرکز انتخاب شد و در این ۶ مرکز به صورت تصادفی ۱۲ نفر از مربیان (از هر مرکز ۲ نفر) برای مصاحبه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبهٔ نیمه‌ساختار یافته و همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از نرم‌افزار nvivo استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که عوامل زیادی اعم از عوامل درونی و بیرونی سازمانی بر آزمون‌های عملی تأثیرگذار هستند. همچنین، این مسئله با چالش‌های اساسی رو به رو است و آن چیزی که بر این آزمون‌ها سایه انداخته هنجاری‌های سازمانی است، نه ملاک‌های اخلاقی. بنابراین، آسیب‌شناسی آزمون‌های عملی نیازمند نگاهی کل‌نگر، همه جانبه‌نگر، با تفکری سیستمی و راهبردی است.

واژگان کلیدی: آزمون‌های عملی مهارتی، آسیب‌شناسی آزمون‌های عملی، اخلاق حرفه‌ای، آموزش اخلاق حرفه‌ای.

---

۱. استاد دانشگاه مازندران گروه علوم تربیتی، Email: edpes60@hotmail.com
۲. دانشجوی دکتری آموزش عالی – برنامه‌ریزی توسعهٔ دانشگاه مازندران.
۳ . دانش‌آموختهٔ کارشناسی ارشد مشاورهٔ خانواده.

مقدمه

یکی از ضروریات قرن حاضر، تربیت انسان‌های ماهر و توانمند است. در این راستا آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نقش مهمی در تشکیل سرمایهٔ انسانی از طریق تربیت نیروی کار ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌کنند. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با توأم کردن آموزش‌های نظری و عملی این امکان را برای آموزش‌دیده فراهم می‌کند که همسویی بیشتری با نیازهای بازار کار داشته و از این طریق امکان بیشتری برای جذب آنها در فعالیت‌های اقتصادی- اجتماعی فراهم می‌شود (جعفری ثانی و رضایی اصل،۱۳۹۲). بنابراین، گسترش اصول و ارزش‌های حاکم بر رفتارهای حرفه‌ای و علمی افراد در همهٔ سطوح می‌تواند موجب افزایش التزام اجتماعی مربیان، استادان، مهارت‌آموزان و..؛ افزایش تعهد، مسئولیت افراد و اعتماد بیشتر جامعه به آموزش‌های مهارتی و حرفه‌ای و سلامت ارتباطات علمی و حرفه‌ای بین مؤسسات آموزشی و دنیای بازار کار می‌شود. با توجه به اینکه ملاحظات و تعلیمات اخلاقی، موضوعاتی بسیار کهن و پرسابقه است و در شرایط امروزی جوامع بشری به مسائلی حاد و اضطراری مبدل گشته‌اند (به نقل از بهنام جام، ۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در موفقیت معطوف به آیندهٔ سازمان فنی و حرفه‌ای دارد و دوری از آنها سازمان را سخت آسیب‌پذیر و متضرر می‌کند. به طوری که دست یابی سازمان و کلیهٔ افراد آن به این مهم، موجب مزیت استراتژیک می‌شود (بیک‌زاد و همکاران،۱۳۹۱). یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارامد در سطوح مختلف سازمانی چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی است تا اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفهٔ خود را رعایت کنند. هر حرفه‌ای نیز رفتار و تعهدات مربوط به خود را دارد که برگرفته از اساس‌نامهٔ آن حرفه است. حرفه‌های مختلف بر حسب میزان حساسیت و وظیفه‌ای که در خدمت به جامعه دارند، دارای معیارهای اخلاقی متفاوت می‌باشند. ضرورت رعایت اخلاق حرفه‌ای در تمامی حرفه‌ها جزء لاینفک آن شغل است (جعفری ثانی و رضای اصل، ۱۳۹۲). از آنجا که تربیت در جهان کنونی و عصر دانایی فقط با آموزش میسر نیست، بلکه داشتن مربیانی که علاوه بر علم و تخصص، از اصول اخلاقی برخوردار باشند، مهم می‌باشد. بنابراین، داشتن اخلاق حرفه‌ای در مربیان آموزش‌های فنی حرفه‌ای در تمام مراحل آموزش به مهارت‌آموزان از ضروریات است. مهارت‌آموزی که فقدان وجدان کاری، عدم شایستگی، عدم تعهد و مسئولیت‌پذیری را تجربه کند، پس از فراغت از آموزش و مهارت‌آموزی به ناچار هر آنچه را تجربه کرده است، منعکس می‌کند. بنابراین، آموزش‌های حرفه‌ای نیاز به افرادی در پست مربی دارند که بتوانند اصول

اخلاقی حرفهٔ خود را دنبال کنند و به آن دست یابند (تاج آبادی و همکاران،۱۳۹۲). امروزه یکی از دغدغه‌های اساسی سازمان فنی حرفه‌ای کشور عدم رعایت اصول و استانداردهای حاکم بر آزمون‌های عملی مهارتی برای اعطای گواهینامه است. به‌طوری که رعایت نکردن اصول اخلاقی حاکم بر این مسئله، باعث افت شدید کارایی مهارت‌آموزان و نامعتبر بودن گواهینامه‌های اعطایی است؛ به‌گونه‌ای که این نوع گواهینامه‌ها مورد پذیرش بازار کار قرار نمی‌گیرد. لذا، این پژوهش با این پیش‌فرض که یکی از دلایل مهم تأثیرگذار بر این مسئله، حلقهٔ مفقودهٔ اخلاق حرفه‌ای است، در پی بررسی این چالش مهم در آزمون‌های عملی سنجش مهارت برای اعطای مدارک سازمان فنی و حرفه‌ای است.

هدف اصلی پژوهش

آسیب‌شناسی آزمون‌های عملی مهارتی با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای و ارائهٔ الگویی برای آموزش اخلاق حرفه‌ای

اهداف فرعی

آسیب‌شناسی آزمون‌های عملی از دیدگاه مربیان

جایگاه اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه مربیان برای رفع آسیب‌های وارده بر آزمون‌های عملی

سؤالات پژوهش

آسیب‌های آزمون‌های عملی از دیدگاه مربیان کدامند؟

اهمیت اخلاق حرفه‌ای در جهت رفع آسیب‌های وارده بر آزمون‌های عملی چه مقدار است؟

ادبیات پژوهش

آزمون‌های سازمان فنی و حرفه‌ای

آزمون‌هایی که توسط سازمان فنی حرفه‌ای گرفته می‌شود، دو مرحله است. آزمون‌های کتبی و آزمون‌های عملی. در کل ۲۵ درصد نمره به آزمون کتبی (ضریب ۱/۴) و ۷۵ درصد نمره به آزمون عملی (ضریب۳/۴) اختصاص دارد. شرط قبولی در آزمون کتبی نمرهٔ ۵۰ و در آزمون عملی نمرهٔ ۷۰ است. معدل کلی برای قبولی در هر دو آزمون نمرهٔ ۷۰ از ۱۰۰ نمره است. اگر کارآموزی نمرهٔ کتبی را ۵۰ بگیرد و نمرهٔ عملی را ۷۰ ، معدل کلی آن به ۷۰ درصد نمره کلی نمی‌رسد و مردود می‌شود. کارآموز ابتدا باید آزمون کتبی را قبول شود، بعد آزمون

عملی از آن گرفته می‌شود و آزمون‌ها خود چند نوع هستند که در زیر به صورت جدول نمایش داده می‌شود.

نوع آزمون	توضیحات
آزمون ادواری	ارزشیابی ادواری از افرادی به‌عمل می‌آید که در ارزشیابی مجدد مهارت شغلی کارآموزان مردود شده و یا به‌صورت آزاد داوطلب شرکت در ارزشیابی مهارت شغلی هستند. با هدف جلوگیری از مراجعات مکرر متقاضیان و هدایت داوطلبان آزمون به گذراندن دوره‌های آموزشی و تقویت مراکز آموزشی، نحوهٔ برگزاری آزمون‌های ادواری بازنگری و ساماندهی شد. بر اساس شیوهٔ جدید که طی بخش‌نامهٔ شمارهٔ ۳۳۰/۲۸۸۵ مورخ ۸۷/۶/۱۱ (با کد مستندسازی ۴۷-۸۷-۳۲۰) به استان‌ها ابلاغ شده است: ۱. کلیه آزمون‌های ادواری در قالب آزمون‌های همسان برگزارمی‌شود. ۲. متقاضیان مجازند حداکثر دو نوبت در سال در آزمون هر حرفه شرکت کنند. ۳. در صورت مردودی متقاضی در آزمون کتبی نوبت اول، داوطلب حداکثر مجاز به شرکت در یک نوبت آزمون کتبی مجدد می‌باشد. ۴. متقاضیان مردودشده در آزمون نوبت اول، پس از حصول اطمینان از کسب مهارت‌های لازم از طریق شیوهٔ استاد ـ شاگردی و ارائهٔ گواهی کارآموزی به میزان ساعات مندرج در استاندارد مهارت آموزشی حرفهٔ مربوطه از سوی صنف می‌توانند با رعایت سقف مجاز در آزمون‌های ادواری شرکت کنند. داوطلب ادواری در طول سال فقط دوبار حق شرکت درآزمون را دارد؛ لذا، مراکز نسبت به اطلاع‌رسانی در این مورد تمهیدات لازم را فراهم کنند. بدیهی است انجام آزمون‌های ادواری در رشته‌هائی که آموزش آن در سطح استان وجود ندارد، امکان‌پذیر نیست. به استناد مادهٔ ۶ آیین‌نامهٔ کارآموزش و افزایش مهارت مصوب ۱۳۳۹/۱۰/۲۷ شورای عالی کار، به‌منظور تأمین و ارتقاء مهارت کارآموزان از متقاضیان واجد شرایط برای شرکت در ارزشیابی تعیین صلاحیت حرفه‌ای ثبت نام به‌عمل می‌آید. ارزشیابی ادواری از افرادی به عمل می‌آید که در ارزشیابی مجدد مهارت شغلی کارآموزان مردود شده و یا به‌صورت آزاد داوطلب شرکت در ارزشیابی مهارت شغلی هستند. کارآموزان مراکز و آموزشگاه‌های آزاد و کاردانش از سوی مسئولان نهاده‌های فوق برای آزمون طی تشریفات خاصی در ارزشیابی مهارت شغلی شرکت می‌کنند.
مراکزآموزشی (ثابت، سیار، مهارت‌های پیشرفته)	این آزمون‌ها توسط خود مراکز فنی حرفه‌ای گرفته می‌شود و کارآموزان دوره‌های آموزشی را نیز در این مراکز طی کرده‌اند.

نوع آزمون	توضیحات
آموزشگاه‌های آزاد	کارآموزان آموزش‌دیدهٔ آموزشگاه سطح استان پس از پایان دوره آموزشی در آزمون‌های همسان طبق برنامهٔ زمان‌بندی شرکت می‌کنند. بنابر دستورالعمل ادارهٔ آموزش و آموزشگاه آزاد، آموزش و ارزشیابی در حرفه‌هایی که تعداد آن زیر پنج نفر است وجاهت قانونی ندارد.
آموزش در صنایع	کلیهٔ ارزشیابی‌های آموزش در صنایع (کارخانه‌ها ـ شرکت‌ها و...) با هماهنگی‌واحد آموزش در صنایع توسط ادارهٔ آزمون ادارهٔ کل برگزار می‌شود
اصناف	طبق هماهنگی با اصناف و اتحادیه‌ها در خصوص ارزشیابی از مهارت فنی متقاضیان پروانهٔ اشتغال قبل از تأسیس کارگاه در حرفهٔ مورد نظر از آنها ارزشیابی صورت می‌گیرد. متقاضیان صنوف و اتحادیه‌ها پس از معرفی به ادارهٔ آزمون در صورت وجود استاندارد آموزشی در رشتهٔ متبوع در ارزشیابی سراسری و هماهنگ شرکت می‌کنند و در صورت عدم وجود استاندارد آموزشی در رشتهٔ مربوطه تعیین صلاحیت فنی شده، تأییدیه صلاحیت حرفه‌ای صادر می‌شود. در ارزشیابی تعیین صلاحیت حضور نمایندهٔ اتحادیه مربوطه و کارشناس فنی و حرفه‌ای الزامی بوده و رؤسای محترم مراکز هماهنگی لازم را با مجامع امور صنفی شهرستان انجام خواهند داد. شرط اصلی صدور پروانه تخصصی و فنی، موفقیت در آزمون مربوطه است و مادام که استاندارد هریک از مشاغل تخصصی که در قانون نظام صنفی مشخص نشود، نظر اتحادیه مربوط به هر حرفه با تأیید سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور پس از اعلام مراجع ذی‌صلاح برای صدور پروانه کفایت می‌کند.

برای کلیهٔ حرفه‌ها استانداردهای مهارتی وجود دارد و برای هر یک از استانداردها یک سری توانایی‌ها طرح شده است و این توانایی‌ها خود نیز به توانایی‌های ریزتری تبدیل می‌شوند و هر توانایی بر اساس بودجه‌بندی و زمانی که صرف آموزش آن شده است به آن یک بارم توانایی یا نمره تعلق می‌گیرد و هر مهارت در آزمون عملی یک کار برگ ارزشیابی عملی دارد که در این کاربرگ نام توانایی و باروم توانایی و نمرهٔ اکتسابی لحاظ شده است و اصول آزمون عملی به این شکل است که ۲ مربی و یک ناظر آزمون در سر جلسهٔ امتحان عملی حضور دارند که نمرهٔ قبولی کارآموز میانگین نمرهٔ دو مربی است و ناظر آزمون در نهایت یک گزارش کار از سلامت آزمون تنظیم می‌کند و به واحد مربوط می‌دهد (برگرفته از اسناد مرکز فنی و حرفه‌ای و مصاحبه‌های انجام‌شده از مسئولین آزمون).

مفهوم‌شناسی و اهمیت اخلاق حرفه‌ای

موضوع اخلاق حرفه‌ای مدت زمانی است در کشورهای مختلف و در گروه‌های شغلی مختلف مورد توجه قرار گرفته و تلاش‌هایی در جهت تدوین کدها و استانداردهای اخلاقی صورت گرفته است. بر اساس تعریف رملی و هرلیهای (۲۰۰۵) اخلاق، بیان‌کنندهٔ باورهای یک گروه حرفه‌ای در مورد این است که چه چیزی درست و مرتبط با استانداردهای همان حرفه است. هر یک از حرفه‌های مرتبط با انسان، حوزه‌ها و ابعاد مختلفی دارد که برخی مشترک و برخی دیگر مختص آن حرفه هستند (کوری و همکاران، ۲۰۰۸).

اگر نظام‌نامهٔ اخلاقی، برای حل مسأله‌ای به اندازهٔ کافی جامع و مانع نباشد، باید برای حل آن به سراغ اصول اخلاقی رفت. این اصول برای تصمیم‌گیری دربارهٔ موضوعات اخلاقی که همراه با یک دو راهی اخلاقی خاص هستند، به‌کار می‌رود. دو راهی اخلاقی عبارت است از، موقعیتی که در آن باید از بین احکام اخلاقی متضاد و متناقض یکی را انتخاب کرد. نظام‌نامه‌های اخلاقی همیشه راه حل چنین دو راهی‌هایی را ارائه نمی‌دهد و یا نمی‌تواند ارائه دهد بلکه، اصول اخلاقی چارچوبی را برای حل دو راهی‌ها و جهت‌دهی به تفکر اخلاقی آینده ارائه می‌دهد. بنابراین، مشاوران برای مواجهه با دوراهی‌های اخلاقی و اتخاذ تصمیمات سازنده، باید اصول و استانداردهای اخلاقی را بدانند (کینچیر،۱۹۸۴). رعایت اصول و ملاک‌های اخلاقی به جامعه تضمین می‌دهد که خدمات سازمان‌ها در چارچوب ارزش‌های اجتماعی و انتظارات اخلاقی جامعه، صورت می‌پذیرد (ویس، ۲۰۰۷).

اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند آموزش، پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد. در واقع، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌های از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، اخلاق حرفه‌ای نام دارد (آراسته و جاهد،۱۳۹۰).

هدف از اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی است که فرد در شغل خود دارد. مثلاً مربی به‌عنوان یک شخص حقیقی مسئولیت‌های اخلاقی دارد که برگرفته از شغلی است که بر عهده گرفته است، به‌گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت مسئولیت‌های اخلاقی وی تغییر می‌کرد. بنابراین، هر شغلی به اقتضای حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی ویژای می‌آفریند (قراملکی، ۱۳۸۵). حرفه‌های گوناگون بر حسب میزان حساسیت و وظیفه‌ای که در خدمت

به جامعه دارند، معیارهای اخلاقی متفاوتی دارند. آشنایی با این معیارهای اخلاقی و پایبندی به آنها در تعالی اخلاقی و حرفه‌ای افراد شاغل در یک نهاد و به تبع آن ارتقاء جایگاه اجتماعی آن نهاد یا سازمان در جامعه و تأثیرگذاری آن بر افراد کمک می‌کند (ایمانی پور، ۱۳۹۱). اخلاق حرفه‌ای مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک لبهٔ آن انذار و هشدار است. ضعف در سیستم اخلاقیات منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌شود و مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته‌نگر تکیه خواهد کرد. زیرا افراد اطلاعات لازم را به مدیر نمی‌رسانند و در این‌صورت، انرژی سازمان به منفی تبدیل می‌شود. موانع موفقیت در استقرار اخلاق حرفه‌ای نیز متعدد است. تنش‌های درون‌سازمانی، ضایعات متأثر از رفتارهای متناقض، انرژی منفی و تهدیدات محیط‌زا مهم‌ترین آنها است. هرچه سازمان گرفتار تنش‌های درونی باشد و رفتارهای ارتباطی در سازمان، تنش‌آفرین شود، به همان نسبت سازمان از نیل به موفقیت باز خواهد ماند (پرند و خنیفر، ۱۳۹۲). ظهور اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به میزان چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش، رعایت اصول و تحقق اثربخش اهداف یاری می‌کند و سازمان را در مقابل جامعه و شهروندان پاسخگو می‌سازد.

اصول اخلاق حرفه‌ای

اصول اخلاق حرفه‌ای از جهان بینی، دین، اجتماع و فرهنگ جامعه تأثیر می‌گیرد. باور به ارزش‌های اخلاقی در واقع، مبنا و ضامن، تعهد به انجام دادن امور با حس مسئولیت است. ارزش‌های اخلاقی هر فرد مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌هایی است که از عقاید، آداب یا فرهنگ، اجتماع و خانواده نشأت می‌گیرد. این اصول و ارزش‌های اخلاقی جنبهٔ آرمانی دارند و دستیابی و تحقق آنها در سایهٔ تلاش و مراقبت حاصل می‌شود. در موقعیت دشوار حرفه‌ای یا سازمانی فقط با استفاده از آئین‌نامه‌ها، نمی‌توان تصمیم‌های مناسب اخلاقی اتخاذ کرد. بلکه با کمک ارزش‌های اخلاقی می‌توان از میان گزینه‌های دشوار، گزینه‌ای را که هم‌خوانی بیشتری با اخلاقیات دارد، برگزید. مایکل جوزفسون (۱۹۹۰) اصول اخلاق حرفه‌ای را در ۹ اصل: صداقت، درستی و فاداری، وفای به عهد، انصاف، غمخواری دیگران، احترام و تکریم دیگران، شهروند مسئول، برتری خواهی، مسئولیت‌پذیری بیان می‌کند (الیون،۱۹۹۱).

یکی از ابزارهایی که کمک می‌کند اخلاق حرفه‌ای در رگ‌های یک سازمان جاری شود، ایجاد کدهای اخلاقی است. یکی از ابزارها برای تحقق اخلاق حرفه‌ای، که اکنون در بسیاری از کشورهای دنیا مرسوم شده است، تدوین، آموزش و اعمال نظارت بر پیروی از کدهای

اخلاقی است. سازمان های دارای دغدغه‌های اخلاقی فهرستی از باید نبایدهای رفتاری تهیه کرده‌اند. رعایت این بایدها و نبایدها تا حدی ضامن و هادی ارزشمندی و فضیلت‌آمیز بودن رفتار صاحبان حرفه است (لشگری بلوکی، ۱۳۸۷). اخلاق حرفه‌ای هم‌بسترهای فراسازمانی دارد و هم آثار نتایج فراسازمانی را به ارمغان می‌آورد. ترویج اخلاق در سازمان و تعالی اخلاق فرهنگ سازمانی نه تنها محیط با نشاط و مساعد برای افزایش بهره‌وری می‌آفریند، بلکه فراتر از سازمان، نقش مؤثری در جامعه نیز دارد. بهداشت سلامتی و فراتر از آنها تعالی اخلاقی جامعه از سازمان‌های آن سخت متأثر است (قراملکی، ۱۳۸۵).

مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای بر دو مؤلفهٔ اصلی شناخت فرهنگ جامعه و شناخت حرفه استوار است. هر جامعه‌ای از یک فرهنگ خاص شکل گرفته است و در هر جامعه‌ای یک سری اصول اخلاقی وجود دارد که این اصول از یک فرهنگ پیروی می‌کند. بنابراین، در بعضی جوامع می‌بینیم که پایبندی به اصول اخلاقی بسیار شدیدتر از کشوری است که پایبند به اصول اخلاقی نیست. پارامتر دیگر آن است که هر حرفه و هر شغلی نیز از آداب و یک اصولی پیروی می‌کند. این اصول حاکم بر حرفهٔ زمانی که با فرهنگ یک جامعه ترکیب می‌شود، مورد تأکید آن جامعه قرار می‌گیرد. در نتیجه، رسالت اخلاق حرفه‌ای به منزله دانش و آرمان عمدهٔ آن، حل مسائل اخلاقی سازمان‌ها و تبیین تعهدات و مسئولیت‌های اخلاقی در سازمان‌هاست (همان). علاوه بر این، دو مؤلفه، پرند و خنیفر (۱۳۹۲) در پژوهشی مدل بومی از اخلاق حرفه‌ای با رویکرد (مهارت و آموزش) ارائه داده اند که مؤلفه‌های بنیادین اخلاقی مناسب مراکز مهارت بنیان نیز در آن ذکر شده است. این مؤلفه‌ها عبارتند از:



تمایز ملاک‌های اخلاقی و هنجاری‌های سازمانی

مراد از ملاک‌های حاکم اخلاقی بر سازمان صرفاً هنجارهای سازمانی نیست. زیرا هنجارهای سازمانی غالباً به گروه وابسته‌اند و نسبت به گروه‌های اجتماعی و سازمان‌ها، متنوع و متغیرند. درحالی‌که معیارهای اخلاقی جهان‌شمولند. به علاوه، هنجارهای سازمانی خود محتاج ممیزی اخلاق هستند. ملاک‌های اخلاقی را نباید با آداب و رسوم در آمیخت. در هر حرفه ای آدابی وجود دارد. آداب و رسوم و عادت‌های مقبول‌افتاده در بعضی از موارد غیرارزشی هستند. بنابراین، محتاج ممیزی اخلاقی می‌باشند.

اخلاق حداقلی و اخلاق حداکثری

ملاک‌ها و ضوابط اخلاقی را اساساً می‌توان بر دو گونه دانست. همین امر سبب دو گانگی در جهت‌گیری نظام‌های اخلاقی است. زیرا در مناسبات اجتماعی و تعامل سازمانی دو جهت‌گیر اخلاقی وجود دارد: جهت‌گیری حداقلی و جهت‌گیری حداکثری. سر مطلب آن است که اخلاق دارای درجه و مراتب است (به نقل از قراملکی، ۱۳۸۸).

پیشینهٔ پژوهش

در زمینهٔ آسیب‌شناسی آزمون‌های عملی تا کنون پژوهشی صورت نگرفته است، ولی در اخلاق حرفه‌ای پژوهش‌هایی همچون پژوهش صالحی (۱۳۸۵)؛ صف لو (۱۳۸۵)؛ یوسفی محله (۱۳۸۶)؛ سلطان‌زاده (۱۳۸۴)؛ بهنام جام (۱۳۹۱)؛ پرند و خنیفر (۱۳۹۲) و.. صورت گرفته است. همچنین، پژوهش‌های انجام‌شده حاکی از آن است که تاکنون پژوهشی به‌صورت

اخص در خصوص اخلاق حرفه‌ای در آزمون‌های عملی مهارتی صورت نگرفته است. به همین دلیل، این مقاله به دلیل فقدان پژوهش، در راستای این مهم قدم نهاده و به آسیب‌شناسی آزمون‌های عملی مهارتی و جایگاه اخلاق حرفه‌ای در آزمون‌های عملی از دیدگاه مربیان می‌پردازد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر در بخش روش‌شناسی از رویکرد پژوهش کیفی استفاده کرده است (کرس ول، ۲۰۰۹). نمونهٔ آماری این پژوهش، با توجه به اینکه استان مازندران دارای ۱۹ مرکز فنی حرفه‌ای است، به‌صورت خوشه‌ای ۶ مرکز انتخاب شد و در این ۶ مرکز به صورت تصادفی ۱۲ نفر از مربیان (به صورتی که از هر مرکز ۲ نفر) برای مصاحبه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبهٔ نیمه‌ساختار یافته و همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از نرم‌افزار nvivo استفاده شده است.

یافته‌ها

این پژوهش مصاحبه‌های خود را در راستای پاسخگویی به ۲ سؤال اصلی مطرح کرده و در ادامه پیشنهاداتی که مربیان در این زمینه ارائه نموده‌اند را نیز آورده است. داده‌های حاصل از مصاحبه برای هر سؤال به شرح ذیل است.

جدول ۱. آسیب‌شناسی آزمون‌های عملی از دیدگاه مربیان

سؤال اول پژوهش	کدهای مصاحبه شوندها	توضیحات و نکته‌های گفته‌شده در مصاحبه
آسیب‌شناسی آزمون‌های عملی از دیدگاه مربیان	A	✓ وجود آزمون‌های ادواری (که فرد فقط می‌آید امتحان می‌دهد) ✓ وجود مسئله در سیستم آموزشی (پایین بودن سطح آموزش‌ها، کمبود تجهیزات و امکانات، کمبود هزینه برای آموزش در مهارت‌ها باعث افت در آموزش در ادامه به طبع باعث پایین آمدن سطح آزمون‌های عملی می‌شود. چون آزمون بر اساس آموزشی که داده می‌شود گرفته می‌شود) ✓ مسله در استانداردسازی سؤالات و آزمون‌ها (استانداردسازی درستی از مهارت و توانایی‌ها برای گرفتن آزمون صورت نگرفته است) ✓ عدم ارتباط بین استانداردها و بازار کار (پیشرفت تکنولوژی و عدم استانداردهای به روز همگام با رشد سریع تکنولوژی) ✓ عدم نیازسنجی از صنعت

سؤال اول پژوهش	کدهای مصاحبه شوندها	توضیحات و نکته‌های گفته‌شده در مصاحبه
		✓ سهل‌گیری در آزمون‌های عملی ✓ چون یک اداره و یک سازمان متولی هم آموزش و هم آزمون است، در نتیجه در ارزیابی کلی اداره این دو با هم تأثیرگذار هستند و بهروه‌وری اداره نیز تحت تأثیر این دو قرار دارد. در نتیجه آزمون در راستای آموزشی که صورت گرفته حتی اگر در حد استاندارد نباشد، برگزار می‌شود. چون در ارزیابی کلی اداره و یا سازمان تأثیر می‌گذارد. به خاطر همین الویت بهروه‌وری و ارزیابی مثبت اداره است، نه برگزاری آزمون عملی به صورت استاندارد و اصولی. در نتیجه، بین قسمت آزمون و آموزش برای بالا بردن ارزیابی مثبت از سازمان یک سری تعاملات با هم دارند.
	B	✓ عدم هماهنگی بین استانداردهای سازمان فنی حرفه‌ای با بازار کار و بازار کار با ادارهٔ کار. ✓ گرفتن مدرک فنی حرفه‌ای نه برای کار و تخصص در یک مهارت بلکه برای گرفتن بیمه بیکاری، که این خود باعث می‌شود که کارآموز خوب آموزش نبیند و در نتیجه آزمون خوبی هم از آن گرفته نمی‌شود. چون می‌گوید این مدرک را فقط برای بیمه می‌خواهم. ✓ عدم نیازسنجی از بازار کار که در این زمینه صنایع و شرکت‌ها همکاری نمی‌کنند.
	C	✓ وجود رابطه بین مربیان در گرفتن آزمون‌های عملی ✓ گرفتن مدرک فنی حرفه‌ای برای مسائلی چون بیمهٔ بیکاری که این خود باعث افت در آموزش و در ادامه آسان گرفتن آزمون‌های عملی برای این دسته از کارآموزان ✓ مهم بودن جلب رضایت ارباب رجوع نه رعایت اصول و استانداردهای آزمون‌های عملی و سخت‌گیری کردن در این مسئله (چون این سخت‌گیری داد افراد را در می‌آورد و رضایت کارآموزان کمتر می‌شود). ✓ بحث حق تدریس مربیان (به دلیل نداشتن امنیت شغلی تعهدی نیز به اصول زیاد ندارند).
	D	✓ مورد استفاده قرار گرفتن مدرک فنی حرفه‌ای به دلایل مختلفی چون: برای گرفتن دیپلم کار دانش- برای گرفتن ارتقای درجهٔ کارکنان- برای گرفتن جواز کسب- گرفتن وام خود اشتغال- گرفتن وام مشاغل خانگی. ✓ مود توجه قرار گرفتن مدارک دانشگاهی تا مدارک فنی حرفه‌ای در صنایع و شرکت‌ها. ✓ هجوم افراد به دانشگاه‌ها به‌طوری که ما اکنون ما کمبود کارآموز روبه رو هستیم. به خاطر همین در همهٔ مراحل به‌خصوص گرفتن آزمون یک نوع آسان گرفتن رواج پیدا کرده است که همین چندتا کارآموز را

سؤال اول پژوهش	کدهای مصاحبه شوندها	توضیحات و نکته‌های گفته‌شده در مصاحبه
		نیز از دست ندهیم. ✓ الویت‌دار بودن قبولی کارآموزان تا رعایت کردن اصول و استانداردها در کلیهٔ مراحل آزمون.
	E	✓ آزمون دادن به دلیل گرفتن بیمه بیکاری. ✓ آزمون‌های ادواری. ✓ عدم سخت‌گیر در قسمت آزمون‌های عملی.
	F	✓ کمبود تجهیزات و امکانات. ✓ در نظر نگرفتن زمان مناسب برای آزمون در مهارت‌های گوناگون (برای سنجش بعضی از مهارت‌ها در آزمون عملی نیاز به زمان زیادی دارد که توانایی اصلی فرد را سنجید در صورتی که محدودیت زمانی وجود دارد). ✓ تأثیر عوامل زیادی چون دوستان، روابط شرایط اقتصادی کارآموزان- ملاطفت در نمره دادن و گرفتن آزمون عملی به‌وسیلهٔ مربی. ✓ مطابق نبودن آموزش با استانداردها.
	G	✓ نداشتن سالن‌هایی با تجهیزات برای گرفتن آزمون عملی در خود مرکز. ✓ رعایت نکردن اصول و استانداردها توسط آموزشگاه‌های خارج از سازمان. ✓ حضور رابطه در گرفتن آزمون‌های عملی.
	H	✓ عدم بازنگری و بازرسی از نحوهٔ گرفتن آزمون عملی مربیان. ✓ نداشتن سیستم آزمونی با اصول و با قاعده. ✓ عدم انتخاب مربیان با تجربه و متخصص در زمینهٔ خود برای آزمونگر شدن.
	I	✓ مهم بودن نمره در آزمون نه یادگیری واقعی (اینجا فقط بچه‌ها در پی این هستند که نمر بگیرند. در آزمون‌ها نگاه به این نمی‌اندازند که یادگیری واقعی آنها تا چه اندازه است). به عبارتی، یادگیری واقعی کاراموزان سنجیده نمی‌شود. ✓ وجود آموزشگاه‌های آزاد. ✓ گذراندن آزمون صرف مدرک دیپلم گرفتن.
	L	✓ مهم نبودن آزمون عملی (با وجود اینکه بیشتر نمره به آزمون‌های عملی تعلق دارد، ولی در واقعیت آزمون‌های کتبی تعیین‌کنندهٔ قبولی فرد هستند).
	M	✓ عوامل زیادی چه به‌صورت غیرمستقیم چه به صورت مستقیم در آزمون‌های عملی تأثیرگذار هستند: ✓ فقدان تجهیزات؛ ✓ آموزش ناکافی؛

سؤال اول پژوهش	کدهای مصاحبه شوندها	توضیحات و نکته‌های گفته‌شده در مصاحبه
		✓ شرایط اقتصادی؛ ✓ کمبود هزینه؛ ✓ استانداردهای ناهم‌خوان با آموزشی که انجام شده و آزمون؛ ✓ بعد همهٔ اینها تازه می‌توانم بگویم که در بعضی مواقع سهل‌گیری مربیان نیز به چشم می‌خورد.
	N	✓ نبود تجهیزات؛ ✓ و وجود رابطه در گرفتن آزمون‌ها

جدول ۲. جایگاه اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه مربیان جهت رفع آسیب‌های وارده بر آزمون‌های عملی

سؤال دوم پژوهش	کدهای مصاحبه شوندها	توضیحات و نکته‌های گفته‌شده در مصاحبه
✓ جایگاه اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه مربیان برای رفع آسیب های وارده بر آزمون‌های عملی	A	✓ اینجا دیگر بحث روی اخلاق حرفه‌ای مربیان نیست. چون مسئله ریشه‌های دیگری دارد. به نظر بنده دلیل عدم اعتبار در آزمون‌های عملی مربیان نیستند. بلکه مسائلی دیگر در این قضیه نقش مهم‌تری دارند. و گر نه مربیان ما نیز مانند اساتید دانشگاه و یا معلمان آموزش و پرورش که توانایی دانشجویان و یا دانش‌آموزان خود را می‌داند، مربی نیز این حق را دارد که توانایی کارآموز خودش را بسنجد. ✓ در اینجا اخلاق حرفه‌ای به‌گونه‌ای دیگر تعریف می‌شود. در اینجا اخلاق حرفه‌ای برای مربی در نظر گرفتن کارآموزی است که وقت و هزینه صرف کرده و یک سری آموزش‌های نه در حد استاندارد دیده، بنابراین، آزمون را نیز بر اساس همان مقدار آموزش از کار آموز می‌گیرد. این یعنی اخلاق حرفه‌ای در اینجا.
	B	✓ به نظر بنده مربیان به اخلاق حرفه‌ای‌شان پایبند هستند.
	C	✓ در آزمون‌های عملی ریشه و مسئله جایی دیگر است. تو هی بیا اخلاق حرفه‌ای را ترویج کن. به قول معروف خانه از پای بست ویران است. باید خشت اول را درست گذاشت اون موقع می‌توان اخلاق حرفه‌ای را نیز در نظر گرفت.
	D	✓ اخلاق حرفه‌ای در اینجا معنی دیگری دارد، آن مراعات کردن کارآموز بر اساس تمام شرایط و کمبودها در عین آموزش و بعد رعایت کردن اصول و استانداردها.
	E	✓ مربیان منشور اخلاق حرفه‌ای دارند ولی مسئلهٔ آزمون‌ها بیشتر از این حرف‌ها است. به نظر بنده باید مسائل مهم دخیل

سؤال دوم پژوهش	کدهای مصاحبه شوندها	توضیحات و نکته‌های گفته‌شده در مصاحبه
		در این قضیه را بررسی و ریشه کن کنند.
	F	✓ در اینجا اخلاق حرفه‌ای یعنی در نظر گرفتن شرایط کارآموز. نوع آموزش و ملاطفت نسبت به آزمون عملی برای این نوع کارآموز. تقصیر از کارآموز نیست. مسئله در ساختار است. تا ساختار درست نشود، آزمون هم درست نمی‌شود. وجود اخلاق حرفه‌ای هم راه به جایی نمی‌برد.
	G	✓ در زمینهٔ چالش آزمون‌های عملی فکر نکنم. رعایت اخلاق حرفه‌ای زیاد کار ساز باشد. چون دلایل زیادی در این زمینه تأثیرگذار هستند.
	H	✓ -
	I	✓ اخلاق حرفه‌ای اگر آموزش داده شود و رعایت شود، تا حدودی می‌تواند معظل آزمون‌های عملی را حل کرد. البته تا حدی.
	L	✓ اخلاق حرفه‌ای زمانی تأثیرگذار است که کلاً اصول حاکم بر آزمون‌ها را بازنگری کنیم. در قضیهٔ آزمون‌های عملی فقط یک طرف آن مربی است و طرف دیگر آن مسائل زیادی دخیل هست.
	M	✓ یک مربی اخلاق حرفه‌ای شغل خود را رعایت کند بسیار مهم و اصولی است؛ ولی با توجه به مواردی که گفتم به نظر شما یک مربی باید چکار کند؟ تا بستر مناسب نباشد و این عوامل حداقل تا حدودی از بین نرود، مربی نمی‌تواند کامل به طور اخص اصول و استاندارد آزمون‌های عملی را رعایت کند. ما مربیان درد را می‌دانیم. مسئله را نیز می‌دانیم.
	N	✓ ما دوره‌ای را در این زمینه طی نکردیم. رعایت کردن اخلاق باید باشد. ولی در واقعیت مسائلی دیگر تأثیر می‌گذارند.

جدول ۳. پیشنهادات در جهت رفع آسیب‌های آزمون‌های عملی

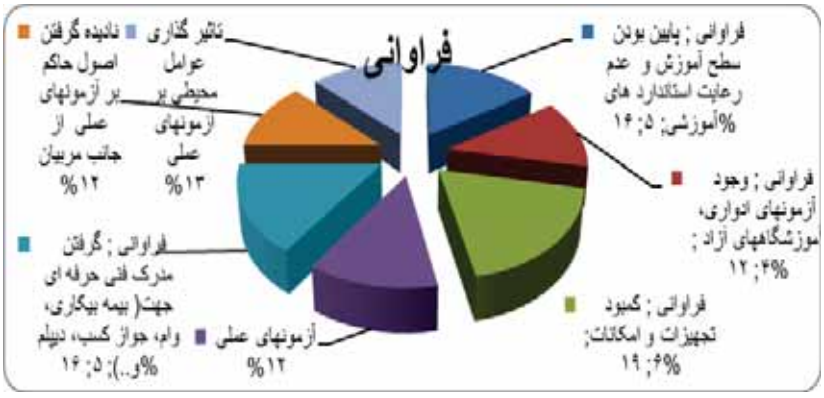
	کدهای مصاحبه شوندها	توضیحات و نکته‌های گفته‌شده در مصاحبه
پیشنهادات در جهت رفع آسیب‌های	A	✓ بالا بردن کیفیت آموزش ✓ آموزش بر اساس استانداردهای به روز
	B	✓ -
	C	✓ انتخاب شایسته‌ترین و تواناترین مربیان و دادن شناسنامهٔ مربی‌گری به آنان و فقط مربیانی که این شناسنامه را دارند

	کدهای مصاحبه شوندها	توضیحات و نکته‌های گفته‌شده در مصاحبه
آزمون‌های عملی		بتوانند آزمون بگیرند. ما می‌توانیم این مربیان را شناسایی کنیم. (این دستور عمل چند سال گذشته آمد که به مربیانی که شرایط مربی‌گری را در هر نظر دارند، شناسنامهٔ مربی‌گری اعطا شود. ولی این قضیه منتفی شد. بنده اعتقاد دارم اگر این مسئله روال خودش را طی می‌کرد الان این مشکل آزمون‌های عملی بر طرف شده بود) ✓ سخت‌گیری سازمان در زمینهٔ گرفتن آزمون‌های عملی
	D	✓ ارتباط بین سازمان فنی و حرفه ای و دانشگاهها به طوری که بچه‌ها تئوری را در دانشگاه خوب یاد بگیرند و عملی را در فنی حرفه ای به این‌صورت اگر آموزش خوب انجام شود، آزمون هم نیز اصولی‌تر و سختگیرانه‌تر اجرا می‌شود. ✓ وقتی مربی مطمئن باشد که کارآموز جذب صنعت می‌شود قطعاً روش تدریس و آزمون گرفتن عملی را نیز اصولی و سخت‌گیرانه‌تر انجام می‌دهد تا فردا خودش زیر سؤال نرود (مطمئن نبودن مربی در جذب کار آموز در بازار کار).
	E	✓ حذف آزمون‌ها ادواری ✓ گذاشتن دوره‌های آموزش اخلاق حرفه‌ای تا حالا این دوره در سطح استانی برگزار نشده است.
	F	✓ ساختار باید اصلاح شود، آزمون بحث دوم این قضیه است.
	G	✓ داشتن کارگاه‌هایی در خود مراکز برای گرفتن آزمون‌های عملی که خود مرکز بر نحوهٔ گرفتن آزمون کنترل داشته باشد.
	H	✓ به نظر بنده باید هر مربی یک فایل داشته باشد و مرکز یک سری افراد مهار در هر رشته انتخاب کنند که شیوهٔ آزمون‌گیر آنها را بازنگری و ارزشیابی کنند تا ببینند بر اساس اصول انجام شده است یا نه.
	I	✓ آموزش استاندارد و در کنار آن سخت‌گیری در گرفتن آزمون عملی
	L	✓ کاری کنیم که واقعاً آزمون‌های عملی در واقعیت مهم باشد. بیشتر به آنها بها دهیم.
	M	✓ اول باید آموزش را صحیح و بر اساس استانداردها انجام دهند که این خود نیازمند داشتن تجهیزات و امکانات و صرف هزینه است. بعد آنگاه می‌توانند در آزمون‌های عملی تجدید نظر و سخت‌گیر عمل کنند.
	N	✓ برای گرفتن آزمون تجهیزات را بیشتر کنند. ✓ و آزمون‌ها را با سخت‌گیری بیشتری انجام دهند.

با توجه به مصاحبه‌های انجام‌شده در مورد سؤال اول پژوهش مبنی بر آسیب‌شناسی آزمون‌های عملی، مؤلفه‌های تأثیرگذار بر کاهش اعتبار آزمون‌های عملی شناسایی شد که به‌صورت جدول توصیفی زیر نشان داده می‌شود.

جدول ۴. جدول توصیفی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر کاهش اعتبار آزمون‌های عملی از دیدگاه مربیان

ردیف	عوامل تأثیرگذار بر کاهش اعتبار آزمون‌های عملی	فراوانی	درصد
۱	پایین بودن سطح آموزش و عدم رعایت استانداردهای آموزشی	۵	۱۶
۲	وجود آزمون‌های ادواری، آموزشگاه‌های آزاد	۴	۱۲
۳	کمبود تجهیزات و امکانات	۶	۱۹
۴	آزمون‌های عملی (سهل‌گیری در آزمون، نبود استانداردهای لازم در آزمون و سؤالات آزمون و..)	۴	۱۲
۵	گرفتن مدرک فنی حرفه ای برای (بیمهٔ بیکاری، وام، جواز کسب، دیپلم و..)	۵	۱۶
۶	نادیده گرفتن اصول حاکم بر آزمون‌های عملی از جانب مربیان (وجود رابطه، مهم بودن قبولی کارآموز و..)	۴	۱۲
۷	تأثیرگذاری عوامل محیطی بر آزمون‌های عملی (شرایط اقتصادی، عوامل فرهنگی و..)	۴	۱۳

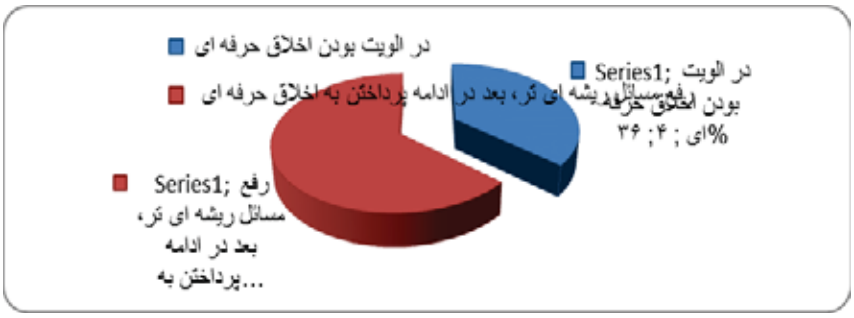


نمودار ۱. نمایش مؤلفه‌های تأثیرگذار بر کاهش اعتبار آزمون‌های عملی از دیدگاه مربیان

بر اساس مصاحبه‌های انجام‌شده درمورد سؤال دوم پژوهش، مبنی برجایگاه اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه مربیان برای رفع آسیب‌های وارده بر آزمون های عملی، فراوانی و درصد اهمیت و جایگاه اخلاق حرفه‌ای نزد مربیان به‌صورت جدول توصیفی زیر نشان داده می‌شود.

جدول ۵. جدول توصیفی جایگاه اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه مربیان برای رفع آسیب‌های وارده بر آزمون‌های عملی

ردیف	جایگاه اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه مربیان برای رفع آسیب‌های وارده بر آزمون‌های عملی	فراوانی	درصد
۱	در الویت بودن اخلاق حرفه‌ای	۴	۳۶
۲	رفع مسائل ریشه‌ای تر و پرداختن به اخلاق حرفه‌ای	۷	۶۴



نمودار ۲. نشان دادن جایگاه و اهمیت اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه مربیان برای رفع آسیب‌های وارده بر آزمون‌های عملی

نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه پژوهشی در زمینهٔ آسیب‌شناسی آزمون‌های عملی به‌صورت مدون انجام نشده است. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که آسیب‌های آزمون های عملی نیازمند نگاهی کلی، همه‌جانبه نگر، تفکری سیستمی و راهبردی می‌باشد. همچنین، یافته‌های حاصل از مصاحبه نشان می‌دهد که این مسئله با چالش‌های اساسی رو به رو است. آن چیزی که بر این آزمون‌ها سایه انداخته، هنجاری‌های سازمانی است نه ملاک‌های اخلاقی. همچنین، برای تحلیل آسیب‌شناسی آزمون‌های عملی نیازمند دو تحلیل از سازمان هستیم. تحلیل ارکان سازمان و تحلیل محیطی سازمان. ارکان سازمان شامل منابع انسانی، وظایف، ساختار و

تکنولوژی است. در نتیجه، مراد از اخلاقی بودن سازمان صرفاً اخلاق‌ورزی منابع انسانی آن از جمله مربیان نیست، بلکه سایر ارکان آن نیز باید اخلاقی باشد و محیط پیرامونی سازمان نیز به نحوی بر سازمان مؤثر است و یا از آن تأثیر می‌گیرد. محیط بیرون شامل عناصر فراوانی مانند عوامل اجتماعی، تکنولوژی، اقتصادی و سیاسی، گروه‌های ذی‌نفع داخلی و خارجی، و... بنابراین، می‌توان گفت که سخن گفتن در مورد آسیب‌های آزمون‌های عملی بدون در نظر گرفتن محیط پیرامونی بر سازمان متولی آزمون‌های عملی کاری بیهوده است. علاوه بر موارد ذکر شده، فقدان نگرش راهبردی به اخلاق حرفه‌ای نیز کاملاً محسوس است. همچنین، از عمده‌ترین موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان، بلاتکلیفی سازمانی است. پیچیده‌ترین وضعیت بلاتکلیفی اخلاقی، تعارضات اخلاقی است، یعنی وضعیتی که فرد یا سازمان با دوراهه‌ای مواجه می‌شود و راه سومی نمی‌یابد و هر دو راه نیز غیراخلاقی‌اند. با توجه به مصاحبه‌های انجام‌شده تا حدودی نیز این بلاتکلیفی سازمانی و یا تعارضات اخلاقی در مربیان در امر آزمون‌های عملی به چشم می‌خورد. در ادامه، پیشنهاداتی برای بررسی و نگاهی موشکافانه‌تر بر آسیب‌های آزمون‌های عملی ارائه می‌شود.

- ✓ همنوایی و همگرایی عوامل تأثیرگذار بر سازمان فنی حرفه‌ای و پرهیز از داشتن نگاه بخشی به این نظام؛
- ✓ شناسایی و رفع موانعی که مانع انجام دادن آزمون‌های عملی بر اساس اخلاق حرفه‌ای می‌باشد.
- ✓ تدوین یک سند اخلاقی بومی با توجه به تمام عوامل تأثیرگذار در آزمون‌های عملی.
- ✓ ارزیابی منظم و مستمر رفتار و اعضاء و عملکرد سازمان در انجام آزمون‌های عملی با توجه به ترازوی سند اخلاقی.
- ✓ آموزش و ترویج سند اخلاقی برای همهٔ اعضای سازمان به‌طوری که اعلام وفاداری به آن در انتخاب آزمون‌گر جزو شرایط اساسی و مهم تلقی شود.
- ✓ آموزش برای مربیان جهت تشخیص و شناسایی ممیزی بین اخلاق حرفه‌ای و هنجارهای سازمانی.
- ✓ بالا بردن کیفیت آموزش‌ها و استانداردها.
- ✓ همچنین با توجه به اینکه این پژوهش در سطح استانی انجام گرفته است، پیشنهاد می‌شود با در نظر گرفتن مهم بودن آسیب‌شناسی آزمون‌های عملی این پژوهش در سطح و جامعهٔ وسیع‌تری انجام گیرد.

منابع

آراسته، حمیدرضا؛ جاهد، ر. (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، گزینه‌ای برای بهبود در رفتارها. **فصل‌نامهٔ نشاط علم**. دورهٔ اول. شمارهٔ ۲.

ایمانی‌پور، معصومه. (۱۳۹۱). اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش. **مجلهٔ ایرانی و تاریخ پزشکی**. دورهٔ پنجم. شمارهٔ ۶.

بهنام جام، لیلا. (۱۳۸۹). **بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای آموزش اعضاء هئیت علمی دانشگاه شاهد**. پایان‌نامهٔ دورهٔ کارشناسی ارشد. رشتهٔ تاریخ و فلسفه. دانشگاه شاهد.

بیک‌زاده، جعفر؛ صادقی، محمد و ابراهیم پور، داود. (۱۳۹۱). تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان. **فصل‌نامهٔ اخلاق در علوم رفتاری**. سال هفتم، شمارهٔ ۲.

پرند، کورش؛ خنیفر،حسین. (۱۳۹۲). ارائهٔ مدلی بومی از اخلاق حرفه‌ای ناظر بر محیط‌های مهارت‌بنیان با رویکردهای به مطالعات بین‌المللی و فرهنگ بومی. **مجموعه مقالات آموزش فنی حرفه‌ای و اشتغال در ایران**. جلد دوم. صص ۲۷۰-۲۹۸

تاج‌آبادی، رضا؛ رنجبر، علی؛ میر اسدلله، رضوان السادات؛ شعبانی، سمیه (۱۳۹۲). **جایگاه اخلاق حرفه‌ای در مربیان آموزش‌های مهارتی و فنی و حرفه‌ای**. مجموعه مقالات آموزش فنی حرفه‌ای و اشتغال در ایران. جلد دوم .صص ۴۱۹-۴۳۳ .

جعفری ثانی، حسین و رضایی اصل، سیده کلثوم. (۱۳۹۲). **لزوم به‌کارگیری اصول اندراگوژی در آموزش‌های مهارت‌آموزی بزرگسالان در مراکز فنی و حرفه‌ای**. مجموعه مقالات آموزش فنی حرفه‌ای و اشتغال در ایران. جلد دوم. صص۴۷۲-۴۸۲.

قراملکی ، احد. (۱۳۸۸). اخلاق در سازمان‌های مردم نهاد. نشر ریاست جمهوری. تهران.

قراملکی، احد. (۱۳۸۵). اخلاق حرفه‌ای. انتشارات مجنون. قم. چاپ دوم.

کرس ول،جان دبلیو. (۲۰۰۹). **طرح پژوهش رویکردهای کیفی، کمی و ترکیبی. ترجمهٔ علی رضا کیامنش و مریم دانای طوس**. (۱۳۹۱). انتشارات جهاد دانشگاهی واحد علامه طباطبایی. تهران. چاپ اول.

Wise, L.Cl. (2007). Ethical issues confronted in pulmonary clinical trials, Proceedings of the American Thoracis Society , Voume 4, Issue 2, May :Pp: 200-205.

Kitchener ,K.S. (1984). Intuition , critical evaluation, and ethical principles : The foundation for ethical decisions in counseling psychology . The Counseling Psychologist , 12,43-55

Corey, G.,Corey ,M.S.,& Callanan, P. (Eds.).(2008) . Codes of ethics for the helping professions (2 nd ed.)Pacific Grove, CA : Brooks/Cole-Thompson Learning.

آموزش اخلاق حرفه‌ای: ضرورتی انکارناپذیر در استانداردهای آموزش شغلی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

آزاده قربانی واقعی[۱]
زینب صفرپور بهدانی[۲]

چکیده

با توجه به اهمیت رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در محیط کار و لزوم آموزش آن در استانداردهای آموزش شغلی، مطالعهٔ حاضر با هدف بررسی نگرش مهارت‌آموختگان زن حرفه‌های مختلف نسبت به رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر اهمیت آموزش اخلاق در محیط کار صورت پذیرفته است. جامعهٔ آماری شامل کارآموزان زن شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی مرکز خواهران رشت است که گروه آزمایشی ۴ جلسه آموزش اخلاق حرفه‌ای را به مدت ۲۰ ساعت دریافت کردند، در حالی که گروه شاهد آموزشی دریافت نکرد. این تحقیق از نوع توصیفی ـ پیمایشی بوده است و در آن برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامهٔ محقق استفاده شده است که اعتبار آن از دید متخصصان مورد تأیید قرار گرفته و اعتبار پرسش‌نامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ تعیین شده است. داده‌های گردآوری‌شده با استفاده از شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و شاخص تحلیلی آزمون t تحلیل شدند. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که بین مهارت‌آموختگان حرفه‌های مختلف تفاوت معناداری در میانگین نمرهٔ اخلاق در محیط کار آنها وجود ندارد و همچنین بین میزان اخلاق حرفه‌ای مهارت‌آموختگانی که آموزش اخلاق حرفه‌ای را کسب کرده‌اند با گروهی که این آموزش‌ها را کسب نکرده‌اند، تفاوت معناداری وجود دارد و بین میانگین نمرهٔ اخلاق حرفه‌ای مهارت‌آموختگان علاقه‌مند به فعالیت‌های شغلی و مهارت‌آموختگان غیرعلاقه‌مند نیز تفاوت معناداری وجود دارد. در نهایت با عنایت به یافته‌های فوق، توجه به آموزش اصول اخلاق حرفه‌ای در محیط کار به عنوان بعد فراموش شده در استانداردهای آموزش شغلی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور توصیه می‌شود.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، آموزش‌های مهارتی، مهارت‌آموختگان، استانداردهای آموزش شغلی.

---

۱. کارشناس ارشد مهندسی صنایع چوب، کارشناس مرکز خواهران رشت، Email: ghorbani.azade@gmail.com
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، رییس مرکز خواهران رشت.

مقدمه

علم اخلاق شاخه‌ای از علوم انسانی است که موضوع آن ارزش (خوب یا بد بودن) رفتارهای انسانی است. اخلاق به سه شاخهٔ کاملاً مجزا تقسیم می‌شود. شاخهٔ اول فلسفهٔ اخلاق نام دارد که شاخه‌ای از فلسفه است و وظیفهٔ آن پاسخ به پرسش‌هایی از قبیل (ماهیت و حقیقت مفاهیم اخلاقی، معیار کلی خوبی و بدی یک صفت یا رفتار اخلاقی و ....) می‌باشد و به عنوان پایهٔ اخلاق نظری محسوب می‌شود. شاخهٔ دوم اخلاق نظری است که وظیفهٔ آن مطالعهٔ صفات و اعمال اخلاقی و پاسخ به انتظاراتی از قبیل (شناسایی، دسته‌بندی و تعریف صفات و اعمال اخلاقی در حوزهٔ عمومی، شناخت ریشه‌ها و پیامدهای آن‌ها و قضاوت در مورد خوبی یا بدی صفات) است و شاخهٔ سوم اخلاق عملی یا تربیت اخلاقی است که در واقع فنی است برای رسیدن از وضعیت مطلوب ناموجود به وضعیت موجود مطلوب در اخلاق. از این نظر اخلاق اساس معنویت است و انسانی که اخلاقی‌تر است، معنوی‌تر نیز هست (پراساد و همکاران. ۲۰۱۱).[1]

بی‌تردید گرایش به ارزش‌های اخلاقی به‌طور فطری در نهاد آدمی وجود دارد. از این رو، پیام‌آوران الهی همواره با تکیه بر ارزش‌های اخلاقی مردم را به رشد و رویش در ابعاد گوناگون زندگی دعوت می‌کردند. علم اخلاق می‌تواند در بارهٔ همهٔ انواع روابط انسان بحث کند و فعل خوب و درست را در هر یک از این عرصه‌ها معرفی کند. رویکرد دنیای امروز را می‌توان بازگشت به عقلانیت و اخلاق دانست. بشریت پس از طی دوره‌های مختلف می‌رود تا رویکردی عقلانی و اخلاقی در تأمین نیازهای مادی و معنوی خود داشته باشد. علم اخلاق از پرارج‌ترین و ضروری‌ترین علومی است که تمامی صاحبان مشاغل بدان نیازمندند و بعد از علم الهی که موضوع آن شناخت ذات حق است، هیچ علمی از نظر اهمیت و ضرورت همپای علم اخلاق نیست (لانتز و همکاران، ۲۰۱۱)[2].

اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است (براندز و همکاران، ۲۰۱۱)[3]. در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به‌کار می‌رفت. تعاریف مختلفی از اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است: مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای

1. Prasad et al
2. Lantz et al
3. Brands et al

رعایت کنند. بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند (موبرگ و همکاران،۲۰۰۰)[1].

به تعبیری دیگر، مراد از اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. یک پزشک به عنوان شخصیت حقیقی مسئولیت اخلاقی دارد. اما مسئولیت‌های حرفه‌ای او برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است، به گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت، مسئولیت‌های اخلاقی وی تغییر می‌کرد.

هر شغلی، مسئولیت‌های اخلاقی خاصی می‌آفریند. اخلاق در این مفهوم وابسته به شغل است که بر حسب تنوع مشاغل، اخلاقیات خاص مطرح می‌شود: اخلاق پزشکان، اخلاق معلمان، اخلاق مدیران، اخلاق محققان، اخلاق سرپرستان، اخلاق وکلا، اخلاق قضات، اخلاق خبرنگاران، اخلاق تجار و ... (قراملکی، ۱۳۸۵).

اما چگونه می‌توان اخلاق حرفه‌ای را جاری و ساری کرد؟ یکی از ابزارهای بسیار رایج برای این موضوع کدهای اخلاقی است. یکی از ابزارها برای تحقق اخلاق حرفه‌ای که اکنون در بسیاری از کشورهای دنیا مرسوم شده است، تدوین، آموزش و اعمال نظارت بر پیروی از کدهای اخلاقی است (کمپبل و همکاران[2]، ۲۰۰۱).

بی‌شک اخلاق حرفه‌ای یکی از مقوله‌های چالش‌برانگیز در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور است و تقریباً تمام حرفه‌ها و صاحبان مشاغل هر روز در کار خود با موضوعات اخلاقی مواجه می‌شوند. بنابراین، نگرش نیروی کار از اصول اخلاق حرفه‌ای آنها را در ارائهٔ خدمات بهتر یاری خواهد نمود و تنش‌های حرفه‌ای را به حداقل خواهد رسانید و روابط شایسته با مشتریان و همکاران و سایر افراد خواهند داشت و در رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای آگاهانه برخورد کرده و متوجه مقررات اخلاقی و بایدها و نبایدها خواهند شد.

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در مشاغل مرتبط با استانداردهای سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور از یک سو و همه‌گیر شدن استفاده از این مهارت‌های آموزشی در حرف مختلف از سویی دیگر، این سؤال به ذهن متبادر می‌شود که آیا فعالیت‌های حرفه‌ای انجام‌شده و یا در حال انجام مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای بوده و کیفیت اخلاقی حرفه‌های شغلی استانداردهای آموزش مهارت و فناوری ما را تضمین می‌کند؟

بنابراین، در ارتباط با این موضوع، هدف مقالهٔ حاضر کمک به شناخت بیشتر جایگاه اخلاق حرفه‌ای در توسعهٔ اخلاقی هرچه بیشتر استانداردهای آموزشی سازمان آموزش فنی و

1. Moberg et al
2. Campbell

حرفه‌ای کشور است. این مقاله همچنین درصدد این است که شناخت بیشتری نسبت به چگونگی وضعیت نگرش مهارت‌آموختگان و کارآموزان زن نسبت به معیارهای اخلاقی فراهم کند. انتظار می‌رود پژوهش حاضر، ضمن فراهم کردن آشنایی هرچه بیشتر کارآموزان و مهارت‌آموختگان با موضوع اخلاق حرفه‌ای، جایگاه آموزش آن را در استانداردهای آموزش مهارت و فناوری سازمان مشخص کند.

روش‌شناسی

مطالعهٔ حاضر کاربردی و از نوع توصیفی ـ پیمایشی است. جامعهٔ آماری شامل کلیهٔ مهارت‌آموختگان مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای خواهران رشت است که در نیمهٔ اول سال ۱۳۹۲ مشغول به مهارت‌آموزی بوده‌اند. تعداد کل این مهارت‌آموختگان بر حسب اطلاعات ثبت‌شده در پرتال جامع سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور برابر با ۴۶۹ نفر گزارش شد، ۲۱۲ نفر مهارت‌آموز از بین ۱۳ کارگاه آموزشی مختلف و در خوشه‌های صنعت، خدمات و کشاورزی طبق فرمول حجم نمونه انتخاب شد. از بین ۲۱۲ نفر انتخاب‌شده نیمی از آنان پس از پایان دورهٔ مهارت‌آموزی ۴ جلسه آموزش اخلاق حرفه‌ای را به مدت ۲۰ ساعت دریافت کردند و پس از پایان دورهٔ همهٔ ۲۱۲ نفر با استفاده از پرسش‌نامه مورد ارزیابی قرار گرفتند.

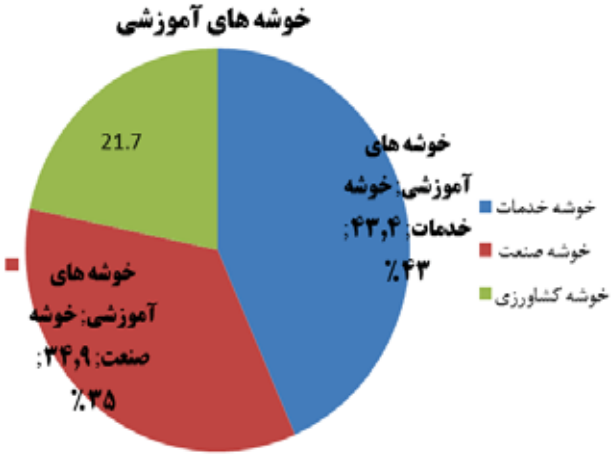
ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش پرسش‌نامهٔ محقق بود که اعتبار آن از دید متخصصان مورد ارزیابی قرار گرفته و تأیید شد و اعتبار پرسش‌نامهٔ مذکور با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ تعیین شده است.

در نهایت، داده‌های حاصل با استفاده از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (تی تک نمونه‌ای و تحلیل واریانس) تحلیل و تفسیر شدند.

لازم به ذکر است که هر چند نمونه‌گیری به‌صورت طبقه‌ای و بر حسب تعداد افراد هر کارگاه انجام شد، اما به دلیل عدم دسترسی و یا عدم همکاری برخی از مهارت‌آموختگان، تعدادی از نمونه‌های یک کارگاه جایگزین کارگاه‌های دیگر شد.

یافته‌ها

اطلاعاتی که در نمودار ۱ ارائه شده است، نمونهٔ پژوهش را تشکیل دادند. ۹۲ نفر از مهارت‌آموختگان از خوشهٔ خدمات (٪۴۳/۴)، ۷۴ نفر از خوشهٔ صنعت (٪۳۴/۹) و ۴۶ نفر از خوشهٔ کشاورزی (٪۲۱/۷) بوده‌اند.



نمودار ۱. نمودار توزیع فراوانی و درصد آزمودنی‌ها به تفکیک خوشه‌های آموزشی

طبق یافته‌های جدول ۱ میانگین نمرات اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن در مهارت‌آموختگان خوشهٔ خدمات نسبت به خوشه‌های صنعت و کشاورزی بیشتر است و به این معناست که مهارت‌آموختگان خوشهٔ خدمات گرایش مثبت‌تری به سمت اخلاقیات حرفه‌ای دارند.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار اخلاق حرفه‌ای و سایر مؤلفه‌های آن به تفکیک خوشه‌های آموزشی

شاخص آماری مؤلفه	خوشهٔ صنعت		خوشهٔ خدمات		خوشهٔ کشاورزی	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
صداقت	۸۴/۹۲	۸/۱۰	۸۵/۲۲	۷/۴۴	۸۴/۷۸	۸/۲۶
مسئولیت‌پذیری	۵۷/۶۱	۳/۸۴	۵۱/۹۴	۴/۳۰	۵۱/۰۸	۴/۷۴
عدالت و انصاف	۱۰۵/۳۵	۱۰/۲۳	۱۰۵/۶۹	۱۱/۶۸	۱۰۵/۱۲	۸/۱۶
احترام به دیگران	۴۱/۱۴	۵/۳۶	۴۱/۸۹	۵/۱۲	۴۱/۰۸	۵/۲۸
اخلاق حرفه‌ای کلی	۲۸۳/۱۰	۲۵/۰۷	۲۸۴/۷۵	۲۴/۵۲	۲۸۲/۰۷	۲۵/۶۵

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که میانگین نمرات اخلاق حرفه‌ای و سایر مؤلفه‌های آن در مهارت‌آموختگانی که در این زمینه آموزش دیده‌اند نسبت به مهارت‌آموختگانی که این آموزش‌ها را دریافت نکرده‌اند، گرایش بیشتری به رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای دارند.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار اخلاق حرفه‌ای و سایر مؤلفه‌های آن به تفکیک گروه آموزش‌دیده و گروه آموزش‌ندیده

شاخص آماری	آموزش‌دیده		آموزش‌ندیده	
مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
صداقت	۸۵/۷۱	۷/۳۰	۸۳/۶۴	۹/۱۰
مسئولیت‌پذیری	۵۱/۹۸	۴/۶۴	۵۰/۱۲	۶/۸۰
عدالت و انصاف	۱۰۵/۸۷	۹/۴۷	۱۰۱/۱۵	۱۴/۵۴
احترام به دیگران	۴۱/۹۲	۳/۲۵	۳۹/۳۵	۵/۱۰
اخلاق حرفه‌ای کلی	۲۸۵/۵۰	۲۱/۷۵	۲۷۴/۲۶	۳۴/۱۴

در جدول ۳، نتایج آزمون مانوا برای متغیر اخلاق حرفه‌ای و سایر مؤلفه‌های آن به تفکیک ۳ خوشهٔ آموزشی گزارش شده است. نتایج آزمون مانوا، در اخلاق حرفه‌ای و سایر مؤلفه‌های آن نشان می‌دهد که بین میانگین نمرات اخلاق حرفه‌ای و سایر مؤلفه‌های آن در مهارت‌آموختگان خوشه‌های صنعت، خدمات و کشاورزی تفاوت معناداری وجود ندارد و هر سه گروه در سطح برابری از اخلاق حرفه‌ای قرار دارند ($p>۰/۰۵$).

جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیره برای مقایسهٔ اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن در مهارت‌آموختگان خوشهٔ صنعت، خدمات و کشاورزی

مؤلفه	مجموع مجذورات	درجهٔ آزادی درون‌گروهی	درجهٔ آزادی بین‌گروهی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معناداری
صداقت	۹۸/۲۲	۲	۲۱۹	۴۹/۱۱	۰/۶۸	۰/۹۱
مسئولیت‌پذیری	۳/۴۹	۲	۲۱۹	۱/۷۴	۰/۰۹	۰/۵۰
عدالت و انصاف	۴۲/۶۵	۲	۲۱۹	۲۱/۳۲	۰/۷۳	۰/۴۷
احترام به دیگران	۱۰۱/۰۰	۲	۲۱۹	۵۰/۵۰	۰/۹۱	۰/۵۲
اخلاق حرفه‌ای کلی	۳۰۵۸/۷۶	۲	۲۱۹	۱۵۲۹/۳۸	۰/۸۲	۰/۵۰

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۴ بین میانگین نمرات دو گروه آموزش‌دیده و آموزش‌ندیده در اخلاق حرفه‌ای و سایر مؤلفه‌های آن تفاوت معناداری وجود دارد ($p< ۰/۰۵$). به‌طوری که گروه آموزش‌دیده در نمرهٔ کلی اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن نسبت به گروه آموزش‌ندیده در سطح بالاتری قراردارند.

جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیره برای مقایسهٔ اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن در دو گروه آموزش‌دیده و آموزش‌ندیده

مولفه	مجموع مجذورات	درجهٔ آزادی درون‌گروهی	درجهٔ آزادی بین‌گروهی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معناداری
صداقت	۳۲۳/۱۹	۱	۲۱۰	۳۲۳/۱۹	۱/۷۸	۰/۰۴۶
مسئولیت‌پذیری	۱۳۴/۳۶	۱	۲۱۰	۱۳۴/۳۶	۷/۳۳	۰/۰۳۱
عدالت و انصاف	۹۱۶/۱۷	۱	۲۱۰	۹۱۶/۱۷	۷/۴۴	۰/۰۲۳
احترام به دیگران	۲۰۲/۲۴	۱	۲۱۰	۲۰۲/۲۴	۷/۲۷	۰/۰۲۴
اخلاق حرفه‌ای کلی	۵۲۲۱/۳۴	۱	۲۱۰	۵۲۲۱/۳۴	۶/۵۳	۰/۰۱۲

معناداری در سطح ۰/۰۵

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۵ بین میانگین نمرات اخلاق حرفه‌ای در مهارت‌آموختگان علاقه‌مند و غیرعلاقه‌مند به فعالیت‌های شغلی تفاوت معناداری وجود دارد، به‌طوری که مهارت‌آموختگانی که قصد دارند شغلی را در آینده دنبال کنند که دست کم بخشی از وقت آنها را برای فعالیت شغلی بگیرد، نسبت به مهارت‌آموختگانی که چنین قصدی ندارند، میانگین نمرات بالاتری را در اخلاق حرفه‌ای کسب کرده‌اند ($t =۴/۲۳ ، p < ۰/۰۱$).

جدول ۵. نتایج آزمون t مستقل برای مقایسهٔ میزان اخلاق حرفه‌ای به تفکیک دو گروه علاقه‌مند و غیر علاقه‌مند به فعالیت شغلی در آینده

متغیر	گروه	میانگین	خطای انحراف معیار	مقدار t	درجهٔ آزادی	سطح معناداری
اخلاق حرفه‌ای	علاقه‌مند به فعالیت شغلی در آینده	۲۸۶/۲۹	۱/۵۲	۴/۲۳	۲۱۰	۰/۰۰۱
	غیر علاقه‌مند به فعالیت شغلی در آینده	۲۶۸/۷۸	۶/۱۱			

معناداری در سطح ۰/۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت آموزش اخلاق حرفه‌ای به‌منظور ارتقای هرچه بهتر مهارت‌ها در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و لزوم به‌کارگیری آن در استانداردهای آموزشی، مطالعهٔ حاضر به منظور بررسی دیدگاه مهارت‌آموختگان مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای خواهران رشت در زمینهٔ میزان آگاهی از قواعد و هنجارها صورت پذیرفت. نتایج مطالعه در زمینهٔ بررسی اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های چهارگانهٔ آن نشان داد که مهارت‌آموختگان در میانگین نمرهٔ کلی اخلاق حرفه‌ای به حد مطلوبی دست یافته‌اند. این یافته با نتایج پژوهش فراستخواه در سال ۱۳۸۵ ناهمخوان و با نتایج مطالعهٔ ناوارو و همکاران در سال ۲۰۰۱ مطابقت داشته است.

در یافته‌ای دیگر که به جهت مقایسهٔ اخلاق حرفه‌ای و سایر مؤلفه‌های آن در بین مهارت‌آموختگان سه خوشهٔ خدمات، صنعت و کشاورزی صورت گرفت، هر چند که میانگین نمرات خوشهٔ خدمات از دو گروه دیگر بیشتر بود، اما این تفاوت به لحاظ آماری معنادار نبود که با نتایج پژوهش خندقی و پاک مهر در سال ۱۳۹۱ مطابقت داشته است.

در یافتهٔ بعدی که به‌منظور مقایسهٔ میزان اخلاق حرفه‌ای مهارت‌آموختگان به تفکیک دو گروه آموزش‌دیده و آموزش‌ندیده صورت گرفت، نتایج نشان داد که بین این دو گروه تفاوت معناداری وجود دارد، به‌طوری که مهارت‌آموختگانی که آموزش‌های مربوط به اخلاق را دیده بودند، نسبت به دیگر مهارت‌آموختگان مورد بررسی، از میانگین نمرهٔ بالاتری در اخلاق حرفه‌ای برخوردار بودند. در این راستا یکی از سؤالات فرعی در پژوهش حاضر، این بود که شما از کدام روش ۵ گانه مطرح شده در زمینهٔ اخلاق حرفه‌ای آموزش دیده‌اید؟ ۳۱/۱۳ درصد مهارت‌آموختگان مورد بررسی اذعان داشتند که از طریق آموزش غیررسمی به واسطهٔ ارتباط با مشاغل مختلف اخلاق حرفه‌ای را کسب کرده‌اند. ۴۰/۱ درصد بیان کرده‌اند که آموزش را به واسطهٔ شرکت در یک دورهٔ ویژه که در آن استانداردهای اخلاق حرفه‌ای آموزش داده می‌شده است، به این امر دست یافته‌اند. ۸/۰۱ درصد دیگر نیز اذعان کرده‌اند که از طریق کتاب‌ها و بروشورها که در این زمینه نوشته شده است، اخلاق حرفه‌ای را کسب کرده‌اند. ۴/۷۱ درصد دیگر از مهارت‌آموختگان مطرح نموده‌اند که این آموزش را از طریق حضور در مباحث گروهی تخصصی در این زمینه کسب کرده‌اند. همچنین، ۱۶/۰۳ درصد از مهارت‌آموختگان مورد بررسی مدعی شده‌اند که هیچ‌گونه آموزشی در این زمینه دریافت ننموده‌اند. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، بیشترین مهارت‌آموختگان، به واسطهٔ شرکت در یک دورهٔ ویژه به اصول اخلاق حرفه‌ای دست یافته‌اند، در این زمینه برخی بر این باورند که

نگرش مثبت مهارت‌آموختگان نسبت به اخلاق حرفه‌ای بیشتر تحت تأثیر برنامه‌های درسی و خودانگیزشی مهارت‌آموختگان است تا عوامل دیگر (ناوارو و همکاران[1]، ۲۰۰۱). بنابراین، با توجه به این که بحث آموزش اخلاق حرفه‌ای در استانداردهای آموزش شغلی ضرورت می‌یابد، شاید بتوان گفت این امر، بعد مغفول استانداردهای آموزش شغلی می‌باشد. همچنین، نکتهٔ قابل توجه در پژوهش حاضر این بود که هر چند میانگین نمرهٔ کلی اخلاق حرفه‌ای مهارت‌آموختگان مورد بررسی در حد مطلوبی بود، اما مقایسهٔ میانگین نمرات کلی اخلاق حرفه‌ای و سایر مؤلفه‌های آن در مهارت‌آموختگانی که آموزش اخلاق حرفه‌ای را کسب کرده و مهارت‌آموختگانی که این آموزش‌ها را کسب نکرده‌اند، اختلاف فاحشی وجود دارد. این نکته بیانگر این امر است که مطلوبیت نمرهٔ کلی اخلاق حرفه‌ای گروه مورد بررسی یک تحلیل خام بوده است. آنچه که در این میان مهم به نظر می‌رسد، توجه به آموزش بحث اخلاق حرفه‌ای است.

در آخرین یافته نشان داده شد، مهارت‌آموختگانی که قصد داشتند در آینده شغلی را دنبال کنند که دست‌کم بخشی از وقت آن‌ها را بگیرد، نسبت به مهارت‌آموختگانی که چنین قصدی نداشتند، میانگین نمرات بالاتری را در اخلاق حرفه‌ای کسب کرده بودند. در استنباط از این یافته نیز می‌توان این‌گونه بیان کرد که به هر حال فعالیت شغلی نیازمند به‌کارگیری یک سری اصول اخلاقی است، و مسلماً مهارت‌آموختگانی که قصد انجام چنین فعالیت‌هایی را در آینده دارند، بیشتر از دیگران ملزم و علاقه‌مند به رعایت این اصول بوده و قطعاً گرایش بیشتری به رعایت آن دارند.

در پایان باید اشاره کرد از آن جایی که مطالعهٔ حاضر در یک مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای خاص خواهران صورت پذیرفته است، با احتیاط می‌توان نتایج آن را به دیگر جوامع تعمیم داد. بنابراین، انجام پژوهش‌های مشابه در دیگر مراکز آموزشی و با تنوع گروه‌های هدف و جنسیت‌های مختلف و مدارک تحصیلی متنوع به دیگر پژوهشگران توصیه می‌شود.

با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که از شاخص‌های کارآمدی نظام آموزش مهارت و فناوری، تعداد کسانی است که در آینده ایجاد شغل می‌کنند و یکی از اصلی‌ترین نقاط ضعف آن عدم توجه به اخلاق حرفه‌ای در بین مهارت‌آموختگان است. از یک سو در عصر حاضر، توجه به اخلاقیات برای ارتقای سطح اخلاقی افراد در تمامی سطوح جامعه مورد توجه قرار گرفته است و از سویی دیگر، ارتقای مداوم آموزش‌ها مستلزم توسعهٔ روحیهٔ اخلاقی در بین مهارت‌آموختگان است که به نوبهٔ خود نیازمند تقویت اخلاقیات حرفه‌ای در آنان است. بنابراین، ضرورت رعایت اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان موضوعی قابل بحث

1 .navarro et al

در حوزه‌های مختلف شغلی مطرح شده است. نتایج مطالعهٔ حاضر به طور کلی نشان داد که آموزش اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از ابعاد مغفول در استانداردهای آموزش شغلی برای ارتقای این امر می‌تواند هم به صورت متمرکز و رسمی و هم به‌صورت غیرمتمرکز و غیررسمی مورد توجه قرار بگیرد. به عبارتی، با عنایت به این نکته که نزدیک به ۴۰ درصد مهارت‌آموختگان مورد بررسی اذعان داشته‌اند از طریق آموزش رسمی و به‌صورت مستقیم در این زمینه آموزش دیده‌اند و در حدود ۳۱ درصد نیز بیان داشته‌اند که از طریق آموزش غیررسمی، یعنی به واسطهٔ ارتباط با مشاغل و مربیان آموزشی اصول مربوط به اخلاقیات حرفه‌ای را دریافت کرده‌اند. نگارندگان بر این باورند که استانداردهای آموزشی در زمینهٔ آموزش اخلاق حرفه‌ای به صورت متمرکز و رسمی در بخشی از آن، همانند توانایی پیشگیری از حوادث و حفاظت و ایمنی در محیط کار که در اکثر قریب به اتفاق استانداردهای آموزش شغلی سازمان موجود است، قرار گرفته و اجرایی شود.

همچنین، از آنجایی که درصد بالایی از افراد بیان داشته‌اند که به‌طور غیر رسمی و از طریق ارتباط با مشاغل و حرف با اخلاقیات آن حرفه آشنا شده‌اند، بر همین اساس اگر الگوهای عملی مناسبی در رفتار مربیان آشکار گردد، خود این امر جنبهٔ آموزشی و تربیتی غیر مستقیمی بر مهارت‌آموزان خواهد داشت و ذهنیت آنها دگرگون خواهد شد. به عبارت دیگر، یکی از راه‌های مؤثر انتقال ارزش‌های اخلاقی، روش الگوپردازی است. در این روش مربی ارزش مورد نظر را به صورت موضوع تدریس و بحث و گفت و گو مطرح نمی‌کند، بلکه بدون آنکه در بارهٔ آن سخنی مطرح شود، آن را در قالب رفتار عملی خود به نمایش می‌گذارد. در این حالت مهارت‌آموزان خود با ملاحظهٔ آنچه در رفتار مربی مستتر است، آن ارزش را خواهند آموخت. بر همین اساس، می‌توان گفت یکی از مهم‌ترین روش‌های درونی کردن ارزش‌های اخلاقی، آشکارشدن آنها در رفتار واقعی مربی است، نه اینکه به وجود این ارزش‌ها تظاهر شود (خسروی و باقری، ۱۳۸۷). بنابراین، توصیه می‌شود دوره‌های بازآموزی اخلاق حرفه ای به صورت مداوم و مستمر برای مربیان محترم آموزشی برگزار گردد.

به استنباط پژوهشگران مطالعه، لازم است مربیان خود را موظف بدانند اخلاق حرفه‌ای و منش هر حرفه یا شغل را در مهارت‌آموزان نهادینه کنند و در کنار آموزش مهارت‌های شغلی، اخلاق حرفه‌ای را نیز آموزش دهند تا مهارت‌آموز فعلی و مهارت‌آموختهٔ شاغل در آینده بتواند از حرفهٔ خود در راه صحیح و مسیر درست استفاده کند.

در پایان باید اشاره کرد از آنجایی که مطالعهٔ حاضر در یک مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای خاص خواهران صورت پذیرفته است، با احتیاط می‌توان نتایج آن را به دیگر جوامع تعمیم

داد. بنابراین، انجام پژوهش‌های مشابه در دیگر مراکز آموزشی و با تنوع گروه‌های هدف و جنسیت‌های مختلف و مدارک تحصیلی متنوع به دیگر پژوهشگران توصیه می‌شود.

منابع

امین خندقی، م.، و پاک مهر، ح. (۱۳۹۱). **آموزش معیارهای اخلاق پـژوهش: ضـرورتی انکارناپذیر در برنامه‌های درسی آموزش عالی**. فصل‌نامهٔ اخلاق در علوم و فنـاوری، سال ۷، شمارهٔ ۴، صفحهٔ ۱۲-۱.

خسروی، ز.، و بـاقری، خ. (۱۳۸۷). **راهنمای درونی کردن ارزش‌های اخلاقـی از طریـق برنامهٔ درسی**. فصل‌نامهٔ مطالعات برنامهٔ درسی، دورهٔ ۲، شمارهٔ ۸، صفحهٔ ۱۰۵-۸۱.

فراسـتخواه، م. (۱۳۸۵). **اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی: جایگاه و ساز و کارهای اخلاقیات حرفه‌ای علمی در تضمین کیفیت آموزش عالی ایران**. فصل‌نامهٔ اخـلاق در علوم و فناوری. شمارهٔ ۱، صفحهٔ ۲۸-۱۳.

قراملکی احد، ف. (۱۳۸۵). **اخلاق حرفه‌ای**. نشر مجنون، صفحهٔ ۱۴۸-۱۰۲.

Brands; W. G., Bronkhorst; E. M., & Welie; J. V. (2011). Professional ethics and cynicism amongst dutch dental students. *Journal of dental education*; 15,(4), 205-209.

Campbell, A. Gillett, G., Jones, G. (2001). *Medical ethics:the geneva convention code of medical ethics;*UK: Oxford University Press.

lantz; M. S., Bebeau; M. j., & Zarkowski; P. (2011). The Status of Ethics Teaching and Learning in U.S. Dental Schools. *Journal of dent education*; 75, (10), 1295-1309.

Moberg, D. J.,& Seabright, M. A. (2000). The development of moral imagination. *Business Ethics quarterl;* 10, (4), 845-851.

Navarro; J. F., Maldonado; E., pedraza; C. & Cavas; M. (2001). Attitude toward animal research among psychology students in spain. *Psychological Reports*; 89,(2), 227-236.

Prasad; D. K., Hegde; C., Jain; A., & Shetty; A. (2011). Philisophy and principles of ethics: Its applications in dental practice. *Journal of ethic education;* 1, 2-6.

بررسی تأثیر رعایت اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای مربیان بر وفاداری کارآموزان در مراکز فنی و حرفه‌ای زنجان

لیلا باقری[۱]
مریم باقری [۲]

چکیده

هر مجموعهٔ سازمانی دارای کدهای اخلاقی متناسب با ساختارحرفه‌ای خود است که اخلاق حرفه‌ای نام دارد. بسته به ماهیت سازمان، میزان رعایت اصول اخلاق و رفتارحرفه‌ای کارکنان آن در سرنوشت و بقایش تأثیرگذار است. همچنین، تمرکز فعالیت‌ها و فرایندهای سازمانی بر وفاداری مشتریان و ارائهٔ بهترین خدمات به آنان، اصلی است که برای بقای بلندمدت سازمان‌ها اهمیت بسیاردارد. سازمان‌های آموزشی نیز نظام‌های حرفه‌ای هستند و مربیان و مدرسین به‌عنوان افرادی که مسئولیت آموزش را بر عهده دارند باید از اصول اخلاق حرفه‌ای معلمی آگاهی داشته و به آن پایبند باشند. رعایت اخلاق آموزشی تضمین‌کنندهٔ سلامت فرایند یاددهی- یادگیری است و موجب افزایش تعهد پاسخگویی مدرسان نسبت به نیازهای آموزشی کارآموزان می‌شود. مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای امروزه، نه تنها به دنبال افزایش تعداد کارآموزان و تنوع حرفه‌های آموزشی برای آنان هستند؛ بلکه، مایل هستند آن‌ها را به مدت طولانی برای خودنگه دارند، نیازها و خواسته‌هایشان را ارتقاء دهند و مدیریت کنند. هدف از این پژوهش، بررسی رابطهٔ بین ابعاد اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای مربیان مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای و وفاداری کارآموزان است و به این سؤال اساسی پاسخ می‌دهد که آیا رعایت اصول اخلاقی و رفتار حرفه‌ای مربیان بر وفاداری کارآموزان تأثیر می‌گذارد؟ تحقیق حاضرکاربردی است و به روش پیمایش با استفاده از پرسش‌نامهٔ (باپایایی ۰,۸۷) انجام گرفته است. جامعهٔ آماری این پژوهش، کارآموزان مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای زنجان در سه ماههٔ سوم سال۱۳۹۲ هستند که در یک دورهٔ ۳ ماهه آموزش دیده‌اند. حجم نمونهٔ نیز بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۷۵ نفر محاسبه و نمونه‌ها به روش خوشه‌ای - تصادفی انتخاب شده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار spss انجام گرفته و نتایج تحقیق نشان می‌دهد که همهٔ عوامل اخلاق و رفتار حرفه‌ای مربیان (مسئولیت‌پذیری، تلاش و پشتکار، عدالت و انصاف، ادب و احترام، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی) با وفاداری کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری دارد؛ یعنی اخلاق و رفتار حرفه‌ای مربیان بر وفاداری کارآموزان تأثیر مستقیمی دارد. بر اساس یافته‌های تحقیق می‌توان گفت مهم‌ترین وظیفهٔ مدیران مراکز آموزشی، شکل‌دهی و هدایت ارزش‌های اساسی اخلاق و رفتار حرفه‌ای است. همچنین، هرچه سازمان در استراتژی‌ها و رویه‌های سازمانی به اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای توجه بیشتری کند و هرچه در زمینهٔ تدوین منشور اخلاق و رفتار حرفه‌ای مربیان، ارائهٔ کدهای اخلاقی و سایر موارد تلاش بیشتری کند، می‌توان انتظار داشت توجه و وفاداری کارآموزان به مراکز آموزشی بیشتر شود.

واژگان کلیدی: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، اخلاق آموزشی.

---

۱. کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی، Email: L.bagheri566@gmail.com
۲. کارشناسی ارشد مدیریت تحول.

مقدمه

هر مجموعهٔ سازمانی دارای کدهای اخلاقی متناسب با ساختار حرفه‌ای خود است که اخلاق حرفه‌ای نام دارد. تلاش برای ارتقای ویژگی‌های اخلاقی (امانتداری، وفاداری، مسئولیت پذیری، صادق‌بودن، احترام و تکریم دیگران، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و...) در هر سازمان یا شرکت، تلاش در جهت بهبود بنیهٔ اخلاق حرفه‌ای در آن سازمان یا شرکت خواهد بود. فرآیندی که باعث افزایش بهره‌وری، تقویت بنیهٔ رقابتی، تبدیل تهدیدها به فرصت‌ها، مدیریت تعارض‌ها، هم‌افزایی سازمانی، اعتمادآفرینی و بهبود مناسبات در ارتباطات انسانی و تعالی و سرآمدی سازمانی خواهد شد. سازمان‌های آموزشی نیز نظام‌های حرفه‌ای هستند و مربیان و مدرسین به‌عنوان افرادی که مسئولیت تعلیم آموزش را بر عهده دارند، باید از اصول اخلاق حرفه‌ای معلمی آگاهی داشته و به آن پایبند باشند. رعایت اخلاق آموزشی تضمین‌کنندهٔ سلامت فرایند یاددهی- یادگیری است و موجب افزایش تعهد پاسخگویی مدرسان نسبت به نیازهای آموزشی کارآموزان می‌شود.

تمرکز فعالیت‌ها و فرایندهای سازمانی بر وفاداری مشتریان و ارائهٔ بهترین خدمات به آنان، اصلی است که برای بقای بلندمدت سازمان‌ها اهمیت بسیار دارد. سازمان‌ها نیز با درک اهمیت وفاداری مشتریان دریافته‌اند که باید به انتظارات و خواسته‌های آنان گوش فرا دهند. به همین دلیل لازم است میزان وفاداری آنها را در زمینهٔ خدمات اندازه‌گیری کرد و از آنها دربارهٔ انتظار و ادراکشان از خدماتی که دریافت می‌کنند نظرخواهی نمود (حسینی، ۱۳۸۰:۲۵).

بسته به ماهیت سازمان، میزان رعایت اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای کارکنان آن در سرنوشت و بقایش تأثیرگذار است. حال، اگر این سازمان به اقتضای ماهیت خود با آموزش و منابع انسانی و حساسیت‌هایی از این نوع مواجه شود، اهمیت رعایت اخلاق و رفتار حرفه‌ای کارکنان دو چندان می‌شود.

با افزایش تعداد مؤسسات آموزشی، مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای دیگر تنها به ارائهٔ آموزش مهارت تکیه نمی‌کنند؛ بلکه به صورت مستمر در پی جذب کارآموزان هستند. هدف مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای امروزه، نه تنها افزایش تعداد کارآموزان و تنوع حرفه‌های آموزشی برای آنان است، بلکه مایل هستند آنها را به مدت طولانی برای خودنگه دارند، نیازها و خواسته‌هایشان را ارتقاء دهند و مدیریت کنند؛ زیرا اگر کارآموزان رفتار مناسب و متمایزی از مراکز دریافت کنند که بیش از انتظار و خواستهٔ آنها باشد، موجب خرسندی آنها می‌شود، علاقمندی آنان را جلب می‌کند و به مشتریانی وفادار (کارآموزان وفادار) تبدیل می‌کند.

کارآموزان وفادار مهم‌ترین بخش مراکز آموزشی را تشکیل می‌دهند و موجب ارتقاء مراکز آموزشی می‌شوند و به رشد پایدار آن کمک‌های شایانی می‌کنند.

یکی از ابعاد مهم سنجش عملکرد کارکنان را می‌توان میزان پایبندی آنها به اصول و رفتار حرفه‌ای قلمداد کرد که تأثیری چشمگیر هم بر ارتقای بهره‌وری کارکنان (به واسطهٔ اعتقاد آنان به ارتقای سازمان) و هم بر تغییر نگرش مشتریان دربارهٔ سازمان (به دلیل تأثیر مثبت آن بر تعامل دوسویهٔ سازمان و مشتری) دارد. نیروی انسانی وفادار، سازگار و مقید به اهداف و ارزش‌های حرفه‌ای سازمان حاضر است فراتر از وظایف مقرر در شرح وظایف، فعالیت کند و عامل مهمی در تغییر نگرش مشتریان به سازمان باشد. توجه به مباحث رفتاری کارکنان ، به سرعت، توسط مشتریان درک می‌شود و در شرایط نابرابر رقابتی نیز می‌تواند به حس تعلق در مشتری منجر شود و مشتری عادی را به مشتری وفادار تبدیل کند (حسینی، ۱۳۸۰:۲۶).

با توجه به ماهیت فعالیت‌های مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، نفس وجودی آنها کارآموزان هستند. کارآموزان و تعاملات آنها تأثیری چشمگیر برعملکرد مراکز آموزشی دارد. این امر به گسترش فعالیت‌ها و افزایش مهارت‌آموزی در مراکز آموزشی منجر خواهد شد.

به منظور بررسی رابطهٔ بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای مربیان و وفاداری کارآموزان ابتدا و بر اساس تعریف مفهوم اخلاق حرفه‌ای باید به این سؤال پاسخ داده شود که ابعاد اخلاق حرفه‌ای مربیان کدام‌اند؟ و هر یک از این ابعاد دارای چه مؤلفه‌هایی می‌باشد؟ پس از شناسایی و طراحی مهم‌ترین ابعاد مفهوم اخلاق حرفه‌ای مربیان و ارائهٔ الگوی مورد نظر، در یک مطالعهٔ موردی اخلاق حرفه‌ای مربیان مراکز فعال سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای مورد سنجش قرار می‌گیرد. دلیل انتخاب مراکز فعال در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای اهمیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و آموزش مهارت در کنار آموزش عالی در سطح کشور است. در تحقیق حاضر سعی شده است، تأثیر رعایت اصول اخلاق و رفتارحرفه‌ای مربیان مراکز آموزشی بر وفاداری کارآموزان آزمایش و بررسی شود. بنابراین، با توجه به مطالب ارائه‌شده و اهمیت موضوع، مسئلهٔ اصلی این تحقیق آن است که آیا رعایت اصول اخلاقی و رفتار حرفه‌ای مربیان بر وفاداری کارآموزان تأثیر می‌گذارد؟

اهداف تحقیق

هدف کلی تحقیق بررسی تأثیر رعایت اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای مربیان بر میزان وفاداری کارآموزان است. در این میان رابطهٔ هر یک از مؤلفه‌های رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای بر وفاداری کارآموزان نیز مورد سنجش قرار می‌گیرد.

مفاهیم و ادبیات تحقیق

• اخلاق

اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشهٔ درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنهٔ اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت (قراملکی، ۱۳۸۷).

اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از معیارها و ضوابط، اغلب به عنوان منشوری برای راهنمایی افراد است و این مجموعه اصول، چارچوبی برای اقدام ارائه می‌کند.

• اخلاق حرفه‌ای

اخلاق کار از دیدگاه افراد گوناگون معانی متفاوتی دارد، اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست می‌دانند. در یک تعریف جامع اخلاق کاری هم می‌تواند یک هنجار اجتماعی و هم مجموعه ویژگی‌هایی در شخص کارگر توصیف شود. اخلاق کاری به عنوان یک هنجار اجتماعی یک ارزش مثبت را در انجام عالی کار قرار می‌دهد و کار را به‌صورتی تعریف می‌کند که به‌گونهٔ ذاتی دارای ارزش است (یانکه‌لوویچ[1] و ایمر وار[2]، ۱۹۸۴، ۲)

اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد. در واقع، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختارحرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، اخلاق حرفه‌ای نام دارد (آراسته ،۱۳۹۰:۳۱). در تعریف اخلاق حرفه‌ای یا اخلاق کسب و کار،

1. Yankelovich
2. Immer wahr

عده‌ای آن را "شیوه‌های رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه دانسته‌اند" (صدری افشار، ۱۳۷۳:۶۷) .

منظور از اخلاق حرفه ای، مسئولیت اخلاقی است که فرد در شغل خود دارد. مثلاً پزشک به عنوان یک شخص حقیقی مسئولیت‌های اخلاقی داردکه برگرفته از شغلی است که برعهده گرفته است؛ به‌گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت، مسئولیت‌های اخلاقی وی تغییر می‌کرد. بنابراین، هر شغلی به اقتضای حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی ویژه‌ای می‌آفریند (قراملکی، ۱۳۸۵).

صاحب‌نظران بر این باورند مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است. امروزه، داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. اخلاق به عنوان نظام فلسفه‌ای که هدایت و تصمیم‌گیری معنوی انسان‌ها را دربردارد، تعریف می‌شود و اخلاق حرفه‌ای این تصمیم‌گیری را در هنگام کار با مراجع مورد توجه قرار می‌دهد (قراملکی: ۱۳۸۲).

نقش راهبردی اخلاق حرفه‌ای در موفقیت معطوف به آیندهٔ سازمان غیر قابل انکار است و دوری از آن بنگاه‌ها را سخت آسیب‌پذیر و متضرّر می‌سازد. دستیابی به اخلاق حرفه‌ای موجب مزیت راهبردی می‌شود (مجیدپور، ۱۳۸۱:۹۱). اخلاق حرفه‌ای در رشد اخلاق جامعه نیز نقش مهمی دارد. هنگامی که رفتارهای مثبت حرفه‌ای در افراد ملکهٔ ذهنی شوند و به عادت بدل شوند، بخشی از این رفتارها به محیط بیرون و خانواده نیز برده می‌شود. از این رو، استفاده از کدهای رفتاری نه تنها موجب اصلاح اخلاق حرفه‌ای، بلکه موجب رشد اخلاق افراد در حوزه‌های دیگر نیز می‌شود. افزون بر این، می‌بایست تأثیر بهبود اخلاق شاغلین را بر رفتارها و اخلاق خانوادشان اضافه نمود، که این موضوع بردایرهٔ جمعیتی تأثیر رمزهای رفتاری می‌افزاید. بنابراین، می‌توان به این نتیجه رسید که رمزهای رفتاری و اجرای صحیح آنها در میان کارمندهای سازمان های گوناگون می‌تواند تأثیری گسترده بر اخلاق جامعه بگذارد و بخش قابل توجهی از جمعیت را به سوی رشد اخلاقی گرایش دهد.

• اخلاق آموزشی

رعایت اخلاق آموزشی تضمین‌کنندهٔ سلامت فرآیند یاددهی و یادگیری در مراکز آموزشی است. در حقیقت، ضوابط و ارزش‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری به این امر کمک می‌کند که حقوق افراد در برخورداری از بهترین آموزش‌ها و شأن یادگیری از یک طرف و شأن و جایگاه علم و علم‌آموزی از طرف دیگر، رعایت شود.

بر اساس مبانی اخلاق حرفه‌ای معلمی، یک استاد در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند؛ اول، به جهت جایگاه تأثیرگذاری که بر رفتار و افکار فراگیران دارد، باید خود را آراسته به فضایل اخلاقی نماید و بداند مؤثرترین روش در انتقال ارزش‌های اخلاقی مثبت، آشکار شدن آنها در رفتار واقعی مدرس است. دوم، به جهت وظیفه‌ای که در قبال برآوردن نیازهای آموزشی فراگیران دارد، باید با رعایت حداکثری اصول اخلاقی در انجام وظایف حرفه‌ای، مسئولیت‌های آموزشی خود را به بهترین نحو به انجام رساند.

پایبندی مربیان و معلمان به اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای، هم از منظر توسعهٔ فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاقیات و هم از منظر انتقال صفات ممیزه و ویژگی‌های برجستهٔ انسانی به دانشجویان و در نتیجه اشاعهٔ آنها در جامعه، بسیار حائز اهمیت است. مربیان صرف نظر از رشتهٔ تخصصی خود که باید در آن مهارت داشته باشند، از آنجا که وظیفهٔ تدریس و آموزش را به عهده دارند، باید در حرفهٔ معلمی هم مهارت داشته و با اصول حرفه‌ای آن آشنا باشند؛ چرا که آموزش نخستین کارکرد سازمان‌های آموزشی محسوب می‌شود. آموزش‌های ارائه‌شده از سوی یک نظام آموزشی ممکن است منجر به بروز رفتارهایی خاص در جامعه شود که از نظر اخلاقی قابل نقد و بررسی باشد.

• اهمیت اخلاق حرفه‌ای

اخلاقیات، به عنوان مجموعه‌ای از اصول، اغلب به عنوان منشوری برای راهنمایی و هدایت تعریف شده است. این مجموعه اصول، چارچوبی برای اقدام ارائه می‌کند. اخلاق حرفه‌ای مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک لبهٔ آن تهدید و لبهٔ دیگرش فرصت است. ضعف نظام اخلاقیات به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان منجر می‌شود و مدیریت، بیشتر بر کنترل گذشته‌نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت نمی‌رسانند. در این‌صورت، توان سازمان به جای آنکه صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت و کم کاری خواهد شد (زاگال،۱۳۸۶). مسائل در اخلاق حرفه‌ای اصولاً هنگامی رشد می‌کنند که ارزش‌ها در مشاغل و حرَف خاص حاکم شوند و با ارزش‌های دیگر در حین انجام و پرداختن به حرفه ناسازگار شوند؛ صاحبان حرَف، به احتمال زیاد این ارزش‌ها را به عنوان امر غالب و حاکمی که دیگران ممکن است درک نکنند دریافت می‌نمایند. تعهد به ایده‌آل‌هایی که آنها بیان می‌کنند در یک سطح وسیع، منشأ اعتبار و صلاحیت صاحبان حرَف است و چنین تعهدی به وسیلهٔ شناسایی و تعیین هویت همکاران و سازمان‌هایی که در آن کار می‌کنند تقویت خواهد

شد و آن در بسیاری از کدهای اخلاقی به‌کار برده می‌شود و عملکردهایشان را جهت‌دار می‌کند (بکر[1]، ۱۹۹۲)

اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشم‌گیری بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجهٔ خطرپذیری را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌شود و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن مطلع می‌گردد (بورف ،۱۳۸۳).

• منشور اخلاقی وضرورت تدوین آن

منشور اخلاقی شامل مجموعه ارزش‌هایی است که نسبت به دیگر ارزش‌ها برای سازمان دارای اولویت بیشتری بوده و باید از سوی کارکنان و مدیران رعایت شوند، ارزش‌هایی چون صداقت، درستی، عمل به وعده، وفاداری، احترام، استقلال، حفظ اسرار، متانت، ادب، ایمان و اعتقاد، پاسخگویی، کمال‌جویی، دلسوزی، ملاحظهٔ دیگران را کردن، کمک، تقسیم منافع، مهربانی، عدالت و انصاف، بی‌طرفی، ثبات رأی، پایبندی به قانون، خدمت به اجتماع و... در منشور اخلاقی مورد توجه سازمان‌های مختلف قرار گرفته است (الوانی ،۱۳۸۵:۴۵). منشور رفتاری نیز شامل رفتارهایی است که مطلوب سازمان بوده و باید در محیط کار انجام شوند که شامل: نوع پوشش کارکنان در محیط کار، پیروی از دستورات مافوق، عدم قبول رشوه، حفظ اسرار سازمان، عدم تعیض، پیروی از قوانین و مقررات و... می‌شود (سلطانی،۱۳۸۲:۳۳).

تدوین منشور اخلاقی کارکنان که در برگیرندهٔ ارزش‌های فرهنگی جامعه و اخلاق مورد نظر سازمان باشد، یکی از زمینه‌های مطرح‌شده برای نهادینه کردن اخلاق در سازمان است. بر اساس آن، اعضای سازمان از یک سرمشق و رهنمود کلی اخلاقی و ارزشی تبعیت می‌کنند و فرهنگی منسجم و قوی در سازمان به‌وجود می‌آید. منشور اخلاقی سازمانی همچون سوگندنامهٔ پزشکان، اخلاق حرفه‌ای و سازمانی کارکنان را شکل می‌دهد و راهنمای عمل آنان در مسیر خدمتشان است. منشور اخلاقی سازمانی بیانیه‌ای است که رفتار حرفه‌ای مطلوب و اخلاقی را تشریح و افراد را در حل مشکلات اخلاقی راهنمایی می‌کند. منشور اخلاقی در سازمان‌های دولتی ابزاری است برای بهبود رفتار اخلاقی در میان اعضای سازمان و حمایت و حفظ منافع عمومی. منشور اخلاقی با تحت تأثیر قراردادن رفتار اخلاقی اعضا و جو اخلاقی سازمان، ارزش‌های اخلاقی ویژه‌ای را نیز به اعضای سازمان منتقل می‌کند (موسی دوست ،۱۳۸۹:۲۱).

---

1. Becker

منشور اخلاقی سازمان سندی حاوی معیارهای اخلاقی و ارزشی است که برای ایجاد هماهنگی و وحدت رویه بین مسئولان سازمان تدوین شده و آنها را در رفتار و عملکردشان به سوی آرمان‌های ارزشی سازمان هدایت می‌کند. مدیران و کارکنان، علاوه بر ضوابط و معیارهای رسمی سازمان، به منشور یا مجموعه‌ای از رهنمودها و معیارهای اخلاقی ارزشی نیاز دارند تا آنان را در اقدامات و تصمیم‌گیری‌های‌شان یاری کنند.

مسلم است که هر فردی از اعضای سازمان دارای ارزش‌های خاص خود است که بر انجام دادن وظایف و فعالیت‌های او تأثیر می‌گذارد. اما، این ارزش‌ها لزوماً بین همهٔ افراد سازمان یکسان نیست و جنبهٔ مشترک ندارد. ممکن است مدیری بر اساس ارزش‌های مورد قبول خود به‌گونه‌ای تصمیم‌گیری کند که کاملاً، با تصمیم مدیر دیگر در موردی مشابه یکسان نباشد. علت این تفاوت نیز به‌طور عمده، در تفاوت ارزش‌ها و باورهای آنهاست. بنابراین، برای ایجاد هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی مطلوب جمعی باید معیارهایی اخلاقی و ارزشی در اختیار آنها قرار گیرد تا همچون سوگندنامهٔ بقراط که اخلاق حرفه‌ای پزشکان را شکل می‌دهد، سایر مدیران نیز از این سرمشق‌ها و رهنمودهای اخلاقی و ارزشی مشترک بهره گیرند (قراملکی، ۱۳۸۶:۲۵).

گاهی اوقات قوانین مبهم هستند و افراد نمی‌توانند در چالش‌های اخلاقی که به‌صورت روزمره با آنها درگیر هستند، از این قوانین استفاده کنند. خیلی وقت‌ها مردم فکر می‌کنند چون کارشان مشکل قانونی ندارد، پس اخلاقی است. اما قانونی بودن و اخلاقی بودن ضرورتاً با هم معنای یکسانی ندارند (اینگرید نوده[1]، ۲۰۰۴)

در واقع، با ارائهٔ کدها و آیین‌نامه‌های حرفه‌ای، تکالیف افراد در سازمان با یکدیگر در قبال سازمان و فرا سازمان را روشن می‌کند و آنها را ملزم به اجرای بایدها و پرهیز از نبایدها می‌کند.

دو نکتهٔ اساسی در زمینهٔ تدوین منشور اخلاقی سازمان قابل توجه است: نخست اینکه قوانین و مقررات نمی‌توانند همهٔ تصمیمات و اقدامات مدیران و کارکنان را پیش‌بینی کنند و شیوه و روش انجام کار ارائه دهند. وجود مجموعه‌ای از رهنمودهای ارزشی اخلاقی در این زمینه راهگشا و مؤثر خواهد بود. دوم اینکه، در منشور اخلاقی سازمان جامعیت اصول به‌گونه‌ای که پوششی کامل بر موضوعات و فعالیت‌ها داشته باشد، امری بسیار مهم است.

1. Ingrid Naude

• نظریه‌ها و مکاتب در زمینهٔ اخلاق حرفه‌ای

بررسی نظام‌های اخلاقی در حوزهٔ کسب و کار مانند سودانگاری، تکلیف‌گرایی، عدالت توزیعی و آزادی فردی به عنوان عمده‌ترین مکاتب اخلاقی در جهان مطرح می‌شوند.

• مکتب سود انگاری

در تعریف این مکتب آورده‌اند که: مکتبی است که معتقد است کار صواب به آن است که خیر و سود هرچه بیشتر به جهانی ارزانی دارد (عامل،۱۳۲:۱۳۸۸). به بیان دیگر، اساس اخلاقی این مکتب بر سودمندی یا اصل بزرگ‌ترین خوشبختی می‌باشد (لالاند، ۸۷۶:۱۳۷۷).

در این اخلاق به‌طورکلی خصائل عالی انسانی قابل توجیه نیست و باشکوه‌ترین صحنه‌های ایثار، فداکاری و عشق کاملاً در این دستگاه رنگ باخته و دارای توجیه عقلانی و عاطفی نیست.

• مکتب تکلیف‌گرایی

بر اساس این نظریه، ارزش اخلاقی هر عملی، به نتیجهٔ آن بستگی ندارد، زیرا نتیجهٔ آن در زمان اخذ تصمیم مشخص و معلوم نیست، ولی ارزش آن عمل به نیت شخص تصمیم‌گیرنده بستگی دارد (هس مر، ۱۳۵:۱۳۶۲).

به طورکلی، در نظر ایمانوئل کانت برای عمل اخلاقی، نباید رفتار را به‌وسیلهٔ روابط عاطفی یا احساسی همانند همدردی، رحم، شفقت و جستجوی لذت تبیین کرد؛ بلکه چنین توصیه می‌شود که باید به‌وسیلهٔ تکلیف و پیروی از قانون اخلاقی که در ضمیر انسان نهفته است، انجام گیرد (ژکس، ۱۰۱:۱۳۵۵).

• مکتب عدالت توزیعی

عدالت از دید افلاطون عبارت است از اینکه هر کس کار خود را انجام دهد و در کار دیگران دخالت نکند (صانعی دره بیدی، ۲۱:۱۳۶۸). عده‌ای نیز عدالت را رعایت و احترام به حقوق دیگران که شعار عدالت «ادای حق هر کس» یا «داد دیگران را دادن» دانسته‌اند (ژکس، ۳۷:۱۳۵۵). عده‌ای نیز در تعریف عدالت آورده اند: عدالت عبارت است از احترام به شخص و حقوق وی (لوماریه، ۴۷:۱۳۲۷).

• مکتب آزادی فردی

نظریهٔ آزادی فردی از ابتکار"رابرت نوزیک" است که بر اساس تقدم یک ارزش به نام آزادی فردی طراحی شده است. برطبق این نظریهٔ اخلاقی، آزادی فردی را از یک منظومهٔ بازار

دارایی‌ها به یک منظومهٔ اخلاقی ویژهٔ ارزیابی رفتارها گسترش داد. بدین معنا که فرد با انتخاب‌های آگاهانه خود به آنچه درست و مناسب است دست می‌یابد (کانت، ۱۳۶۹:۱۰۴).

فرضیه‌های تحقیق

- ✓ رعایت اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای با وفاداری کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری دارد.
- ✓ مسئولیت‌پذیری مربیان با وفاداری کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری دارد.
- ✓ تلاش و پشتکار مربیان با وفاداری کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری دارد.
- ✓ عدالت و انصاف مربیان با وفاداری کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری دارد.
- ✓ ادب و احترام مربیان با وفاداری کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری دارد.
- ✓ رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی مربیان با وفاداری کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری دارد.

روش تحقیق

این پژوهش بر اساس هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است و بر اساس روش انجام و شیوهٔ گردآوری داده‌ها، به‌صورت پیمایشی بوده و از نظر زمانی، مقطعی است. به این دلیل کاربردی است که استفاده از نتایج تحقیق برای بهبود وضعیت وفاداری کارآموزان و افزایش میزان نگهداشت کارآموزان مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای زنجان است و به دنبال ارائهٔ الگوی مناسب برای افزایش توجه به متغیرهای مؤثر اخلاق و رفتار حرفه‌ای بر وفاداری است. تحقیق حاضر از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها برای آزمون فرضیه‌ها (یا سؤالات) از نوع توصیفی - تحلیلی و از شاخهٔ همبستگی می‌باشد.

جامعهٔ آماری این پژوهش، کارآموزان مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای زنجان در سه‌ماههٔ سوم سال۱۳۹۲ می‌باشند که در یک دورهٔ ۳ ماهه آموزش دیده‌اند. حجم نمونه نیز بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۷۵ نفر محاسبه شده است. روش انتخاب کارآموزان نیز به‌صورت خوشه‌ای تصادفی می باشد.

ابزارهای تحقیق

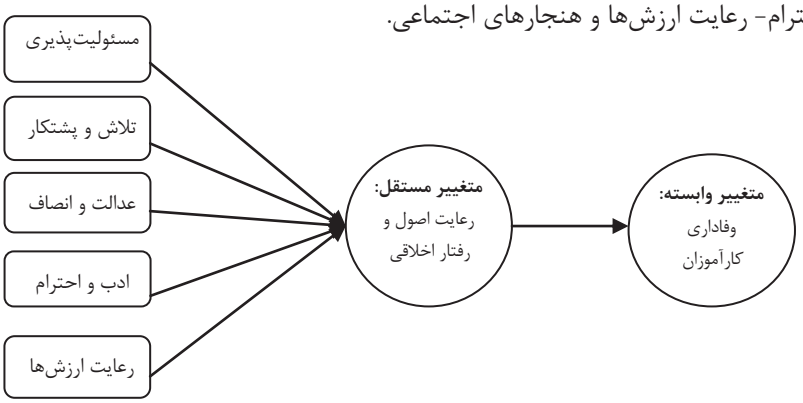
در مورد روش جمع‌آوری اطلاعات این تحقیق می‌توان گفت در مبانی نظری آن، از روش کتابخانه‌ای (چاپی و الکترونیکی) استفاده شده است. بدین ترتیب که با مراجعه به کتب و مجلات علمی فارسی و لاتین، مقالات مورد تأیید، آرشیو سازمان‌ها و ... اطلاعات مورد نظر

جمع‌آوری شده و در مراحل بعدی، پرسش‌نامه‌ای تهیه و به وسیلهٔ آن نظرات کارآموزان جمع‌آوری شده‌اند.

برای افزایش روایی پرسش‌نامهٔ مذکور از تعدادی از صاحب‌نظران و اساتید با این حوزه، نظرخواهی و نظر آنها در بارهٔ میزان موافقت با هر شاخص در چارچوب پیشنهادی در قالب اعداد کیفی ۵ گزینه‌ای پرسیده شد. بدین ترتیب، اشکالات ساختاری پرسش‌نامهٔ اولیه، شناسایی و اصلاحات لازم برای برآورده ساختن روایی محتوا صورت گرفت. برای تعیین اعتبار پرسش‌نامه، ابتدا پرسش‌نامه بین ۲۰ نفر توزیع شد که تحلیل پایایی داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از روش آلفای کرونباخ عدد ۰/۸۷ به‌دست آمده است. به منظور آزمون فرضیات، از آزمون همبستگی اسپیرمن و برای تشخیص تأثیر و عدم تأثیر متغیرها از ضریب"t" استفاده شده است.

متغیرهای تحقیق

- ✓ متغییر وابسته: وفاداری کارآموزان.
- ✓ متغییر مستقل: رعایت اصول اخلاقی و رفتاری.
- ✓ مؤلفه‌های متغییر مستقل: مسئولیت‌پذیری- تلاش و پشتکار- عدالت و انصاف- ادب و احترام- رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی.



یافته‌ها

در این پژوهش، پس از بررسی مبانی و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای و اخلاق آموزشی و جمع‌بندی داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسش‌نامه و انتقال داده‌ها به بستهٔ نرم‌افزاری spss، با استفاده از روش‌های آماری به تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها پرداخته شده است. نتایج تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که از حجم نمونهٔ مورد بررسی ۱۲ نفر متأهل و ۶۳ نفر

مجرد، ۴۱ نفر زن و ۳۴ نفر مرد، ۱ نفر دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس و بالاتر، ۴۷ نفر لیسانس و ۷ نفر فوق‌دیپلم و ۲۰ نفر دیپلم هستند.

از نتایج به‌دست آمده از همبستگی بین عوامل اخلاق و رفتار حرفه‌ای و وفاداری می‌توان نتیجه گرفت که چون سطح معنی‌داری (sig) برای تمامی عوامل کمتر از ۰/۰۵ است، همهٔ عوامل اخلاقی و رفتار حرفه‌ای با وفاداری رابطهٔ معنی‌داری دارد. ضریب همبستگی هر یک از عوامل اخلاق و رفتار حرفه‌ای بر وفاداری در جدول شمارهٔ ۱ در ستون مربوط به ضریب همبستگی آمده است. بیشترین همبستگی به مسئولیت‌پذیری و کمترین آنها به رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی مربوط می‌شود. بنابراین، همهٔ فرضیه‌ها در این مقاله تأیید می‌شود.

جدول ۱. نتایج حاصل از ضریب همبستگی

عوامل	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری Sig
مسئولیت‌پذیری	۰/۷۸	0/00
تلاش و پشتکار	۰/۷۵	0/00
عدالت و انصاف	۰/۶۵	0/00
ادب و احترام	۰/۶۶	0/00
رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	۰/۶۰	0/00

برای مشخص شدن میزان تأثیر هریک از عوامل اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای بر میزان وفاداری کارآموزان از آزمون t استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس مقدار t به‌دست آمده از گروه نمونه که کمتر از ۰/۰۵ است، نشان می‌دهد که مسئولیت‌پذیری، تلاش و جدیّت، عدالت و انصاف، رعایت ادب و احترام و رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی مربیان بر وفاداری کارآموزان تأثیر دارد و در بین موارد اشاره‌شده بیشترین تأثیر را تلاش و پشتکار و کمترین مقدار تأثیر را رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی بر وفاداری کارآموزان دارد.

جدول ۲. نتایج حاصل از آزمون t

عوامل	میانگین	t	df	سطح معنی‌داری Sig	تأیید/عدم تأیید
مسئولیت‌پذیری	۳/۲	۹/۷	۷۴	0/00	تأیید
تلاش و پشتکار	۳/۹	۲۴/۴	۷۴	0/00	تأیید
عدالت و انصاف	۳/۷	۱۲/۹	۷۴	0/00	تأیید
ادب و احترام	۳/۶	۱۲/۴۸	۷۴	0/00	تأیید
رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	۳	۸/۰۶	۷۴	0/00	تأیید

نتایج و یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که فرض صفر که نشان‌دهندهٔ عدم ارتباط معنادار بین رعایت اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای مربیان و وفاداری کاراموزان است، رد می‌شود و فرض مقابل پذیرفته می‌شود. بنابراین، فرضیهٔ اصلی تحقیق (رعایت اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای با وفاداری کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری دارد) تأیید می‌شود. یعنی رعایت اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای از سوی مربیان به افزایش وفاداری کارآموزان منجر می‌شود و عدم رعایت صحیح اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای از سوی مربیان کاهش شدید وفاداری کارآموزان را در پی دارد. همچنین، دیگر فرضیه‌های تحقیق نیز تأیید شده و نشان‌دهندهٔ این موضوع است که هریک از مؤلفه‌های اصول اخلاق حرفه‌ای مربیان با وفاداری کارآموزان ارتباط معنی‌داری دارند. همچنین، در تحلیل‌های تک‌خطی اخلاق حرفه‌ای و وفاداری کار آموزان با متغیرهای مداخله‌گر جنسیت، میزان تحصیلات و وضعیت تأهل (عوامل جمعیت‌شناختی) مشخص شد که هم از نظر زنان و هم از نظر مردان و هم از نظر مجردین و هم از نظر متأهلین بین رعایت اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای با وفاداری کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد. همچنین، از نظر تمامی کارآموزان با سطوح مختلف تحصیلات نیز رعایت اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای با وفاداری کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری دارد.

نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه بشر امروزی در زمینه‌های مادی، اقتصادی، علمی و فناوری به پیشرفت قابل توجهی دست یافته است، اما بی‌توجهی به اخلاقیات و ارزش‌های اخلاقی، آثار نامطلوبی از جمله تبعیض، فقر، بی‌عدالتی و در نهایت، کاهش کیفیت بر جامعهٔ بشری سایه افکنده است. به دلیل رشد و توسعهٔ سازمان‌ها و افزایش نقش آنها در اجتماع، پیامدهای اجتماعی فعالیت‌های سازمان‌ها و تأثیرات آنها بر ذی‌نفعان مختلف اهمیتی روزافزون یافته است، به‌گونه‌ای که عملکرد اخلاقی و اجتماعی سازمان‌ها بر عملکرد کلی سازمان‌ها تأثیرات بزرگی

دارد. مدیران امروزی به این نتیجه دست یافته‌اند که فقط با قوانین و مقررات نمی‌توان سازمان‌ها را اداره کرد؛ بلکه در کنار آنها به ابزار دیگری نیاز دارند که اخلاق نام دارد. به اعتقاد کارشناسان، برای ادارهٔ بهتر سازمان‌ها ضرورت دارد که اخلاق در کنار قانون قرار بگیرد. خودکنترلی جایگزین دیگر کنترلی شود و هدف‌های اخلاقی به قوانین اخلاقی تبدیل شوند. اگر اخلاق در زندگی کاری انسان وجود و حضور داشته باشد، کار کردن شیرین و توأم با رضایت شغلی و احساس رضایت‌مندی و خودشکو فایی از یکسو و رضایت مردم و پیشرفت امور و شکوفایی کار از سوی دیگر (الوانی و دانایی فرد، ۱۷۱:۱۳۸). نقش راهبردی اخلاق حرفه‌ای در موفقیت معطوف به آیندهٔ سازمان غیر قابل انکار است و دوری از آن سازمان‌ها را سخت آسیب‌پذیر و متضرّر می‌سازد. دستیابی به اخلاق حرفه‌ای موجب مزیت راهبردی می‌شود. اخلاق حرفه‌ای در رشد اخلاق جامعه نیز نقش مهمی دارد. هنگامی‌که رفتارهای مثبت حرفه‌ای در افراد ملکهٔ ذهنی شوند و به عادت بدل شوند، بخشی از این رفتارها به محیط بیرون و خانواده نیز برده می‌شود. از این رو، استفاده از کدهای رفتاری نه تنها موجب اصلاح اخلاق حرفه‌ای، بلکه موجب رشد اخلاق افراد در حوزه‌های دیگر نیز می‌شود. بنابراین، می‌توان به این نتیجه رسید که رمزهای رفتاری و اجرای صحیح آنها در میان کارمندهای سازمان‌های گوناگون می‌تواند تأثیری گسترده بر اخلاق جامعه بگذارد و بخش قابل توجهی از جمعیت را به سوی رشد اخلاقی گرایش دهد. این موضوع در سازمان‌هایی که به اقتضای ماهیت خود با آموزش و منابع انسانی و حساسیت‌هایی از این نوع مواجه هستند، اهمیت بسیار زیادی پیدا می‌کند.

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر رعایت اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای مربیان بر میزان وفاداری کارآموزان بوده است و در این میان رابطهٔ هریک از مؤلفه‌های رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای بر وفاداری کاراموزان نیز مورد سنجش قرار گرفته است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد رعایت اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای با وفاداری کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری دارد و همچنین، هریک از مؤلفه‌های اصول اخلاق حرفه‌ای مربیان (مسئولیت‌پذیری، تلاش و جدیّت، عدالت و انصاف، احترام و تکریم دیگران، رعایت ارزش‌های اسلامی و هنجارهای اجتماعی) نیز با وفاداری کارآموزان ارتباط معنی‌داری دارند. یعنی رعایت اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای از سوی مربیان به افزایش وفاداری کارآموزان منجر می‌شود و عدم رعایت صحیح اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای از سوی مربیان، کاهش شدید وفاداری کارآموزان را در بردارد. همچنین، از نظر زنان و مردان و هم از نظر مجردین و هم از نظر متأهلین و از نظر تمامی کارآموزان با سطوح مختلف تحصیلات، بین رعایت اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای با وفاداری کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد.

با توجه به یافته‌های تحقیق و اهمیت بسیار زیاد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی، در این رابطه، مسئولیت مدیران و سیاست‌گذاران نیز در حوزهٔ آموزش دو چندان می‌گردد و می‌توانند با تدوین منشور اخلاقی و در نظر گرفتن کدهای رفتاری و اخلاقی مناسب برای مربیان و تلاش برای ارتقای ویژگی‌های اخلاقی (مسئولیت‌پذیری، تلاش و جدیت، عدالت و انصاف ، احترام و تکریم دیگران، رعایت ارزش‌های اسلامی و هنجارهای اجتماعی و..) آنان، هم در جهت افزایش فرهنگ رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای درکشور و هم در جهت افزایش اثربخشی سازمان با افزایش میزان وفاداری مشتریان خود (کارآموزان) کمک شایانی کنند. بنابراین، اهمیت دادن به این موضوع در بقا و ارتقاء و بهبود عملکرد سازمان‌های آموزشی بسیار تأثیرگذار و حیاتی خواهد بود و به رشد پایدار آنها کمک بسیاری خواهدکرد. بر اساس یافته‌های تحقیق می‌توان گفت مهم‌ترین وظیفهٔ مدیران مراکز آموزشی، شکل‌دهی و هدایت ارزش‌های اساسی اخلاق و رفتار حرفه‌ای است؛ همچنین، هرچه سازمان در استراتژی‌ها و رویه‌های سازمانی به اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای توجه بیشتری کند و هرچه در زمینهٔ تدوین منشور اخلاق و رفتار حرفه‌ای مربیان، ارائهٔ کدهای اخلاقی و سایر موارد تلاش بیشتری کند، می‌توان انتظار داشت توجه و وفاداری کارآموزان به مراکز آموزشی بیشتر شود.

منابع

آراسته، ح ر؛ جاهد، ح. (۱۳۹۰). **رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی؛ گزینه‌ای برای بهبود رفتارها.** فصل‌نامهٔ نشاط علم ،دورهٔ اول شمارهٔ۲ صفحهٔ ۳۱.

الوانی، سید مهدی و دانایی فرد، حسن. (۱۳۸۰). **گفتارهایی در فلسفهٔ تئوری‌های سازمان‌های دولتی.** تهران: انتشارات سمت، چاپ دوم.

الوانی، سید مهدی؛ رحمتی، محمدحسین. (۱۳۸۵). **تدوین منشور اخلاقی برای سازمان، فصل‌نامهٔ فرهنگ مدیریت.** شمارهٔ ۱۵. صفحهٔ ۴۵.

بورف آل. (۱۳۸۳). **کیفیت اخلاقی برای تعالی سازمانی،** ترجمهٔ رضا نجف‌بیگی، جعفر رحمانی و اسماعیل کاوسی.

حسینی، سیدجلال. (۱۳۸۰). **بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر اخلاق کار در سازمان‌های دولتی،** تهران: دانشگاه علامه طباطبایی .

سلطانی، مرتضی. (۱۳۸۲). **مدیریت اخلاق در سازمان،** ماهنامهٔ تدبیر، شمارهٔ ۱۳۲. صفحهٔ ۳۳.

زاگال هکتور، گالیندو خوزه. (۱۳۸۶). **داوری اخلاقی؛ فلسفهٔ اخلاق چیست؟** ترجمهٔ حیدری علی احمد، تهران: حکمت، چاپ اول.

ژکس. (۱۳۵۵)، **فلسفهٔ اخلاق (حکمت عملی).** ترجمهٔ ابوالقاسم پورحسینی، تهران: انتشارات امیرکبیر.

صانعی دره بیدی، منوچهر. (۱۳۶۸). **فلسفهٔ اخلاق در تفکر غرب،** تهران: دانشگاه شهید بهشتی.

صدری افشار، غلامحسین. (۱۳۷۳). **فرهنگ فارسی امروزی.** مؤسسهٔ نشر کلمه.

عاملی، منیژه. (۱۳۸۸). **رویکرد نظری به دانش اخلاق حرفه‌ای.** فصل‌نامهٔ پژوهشی پژوهش‌نامهٔ اخلاق. سال اول شمارهٔ ۴. صفحهٔ ۱۳۲.

فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۸۵). **اخلاق حرفه‌ای،** قم: نشر مجنون.

فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۸۷). **درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای،** مؤسسهٔ مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی.

فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۸۶). **نوچه فلاح رستم، موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها،** نشر بشرا ،چاپ اول.

فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۸۲). **اخلاق حرفه‌ای،** چاپ اول، تهران: انتشارات نقش سبحان.

کانت، ایمانوئل. (۱۳۶۹). **بنیاد مابعدالطبیعهٔ اخلاق،** ترجمهٔ حمید عنایت و علی قیصری، تهران: شرکت سهامی انتشارات خوارزمی.

لالاند، آندره. (۱۳۷۷). **فرهنگ علمی و انتقادی فلسفه،** ترجمهٔ غلامرضا وثیق، مؤسسهٔ انتشاراتی فردوسی.

لوماریه. (۱۳۲۷). **فلسفهٔ اخلاق،** ترجمهٔ مهرانگیز منوچهریان. تهران: بنگاه مطبوعاتی صیف‌علی‌شاه.

مجیدپور، اکبر و ده بزرگی، بهمن. (۱۳۸۱). **راهکار عملی تدوین منشور اخلاقی سازمان، اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام،** تهران: پژوهشکدهٔ مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

موسی دوست، سارا؛ فنودی، حنانه. (۱۳۸۹). **تخلفات و دستاوردهای علمی و ادبی،** فصل‌نامهٔ نشاء علم، سال اول، شمارهٔ اول. صفحهٔ ۲۱.

هس مر، ال.تی. (۱۳۷۷). **اخلاق در مدیریت.** ترجمهٔ سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

Becker, Lawrence.C, 1992, Encylopedia of Ethics, Associated: charlotte B.Becker, Vol: I, st jamespress, Chicago and London.

Ingrid Naude (2004), "Factors impacting on ethical behavior in organizations", University of Pretoria.

Yankelovich, D., lmmer, W. (1981). Putting the work ethic to work, Society.Vol,21

بررسی تطبیقی منشور اخلاقی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با کدهای مشترک منشورهای اخلاقی سازمان‌های ایرانی

دکتر سید علی اکبر احمدی[1]
طاهره رحیمیان[2]

چکیده

اخلاق حرفه‌ای در سازمان به معنی وجود مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای رفتاری کارکنان آن سازمان است. با توجه به مفاهیم ارزشی والای نهفته در اصول اخلاق حرفه‌ای، در صورت نهادینه شدن این اصول و استانداردها در فرهنگ، بینش، نگرش و رفتار کارکنان، چهرهٔ سازمانی مناسبی از سازمان در تعاملات اجتماعی به ظهور خواهد رسید. تدوین منشور اخلاقی محتاج روش‌شناسی معینی است و حاصل تدوین آن بر اساس روش علمی با بیانیه‌های امروز برخی سازمان‌ها که شامل شعارهای کلی و اصول عامه‌پسند هستند، بسیار تفاوت دارد. در تدوین کدهای اخلاقی، علاوه بر تسلط بر اصول اخلاق و نحوهٔ تدوین منشور اخلاقی، شناخت عمیق از اهداف سازمان و انتظارات ذی‌نفعان و نیز روشِ درست به‌کار گیری منشور در سازمان ضروری است. به عبارت دیگر، جامعیت رهنمودها به‌گونه‌ای که پوششی کامل بر موضوعات و فعالیت‌ها داشته باشد، امری بسیار مهم است. در این تحقیق منشور اخلاقی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور از نظر میزان مطابقت با روش‌ها و اصول علمی تدوین منشور اخلاقی در سازمان‌های آموزشی مورد مطالعه قرار گرفته است. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوهٔ گردآوری داده‌ها توصیفی با استفاده از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی است. جامعهٔ نمونهٔ مورد مصاحبه کارشناسان و خبرگان درون و برون سازمانی هستند. نتایج تحقیق نشان داد در تدوین منشور تمامی جنبه‌ها و وجوه لازم در نظر گرفته نشده است. همچنین مشخص شد روش اجرایی مدونی برای نهادینه‌سازی رفتار اخلاقی در کارکنان سازمان تهیه نشده است. در پایان، پیشنهاداتی برای اصلاح و اجرای کاربردی منشور در سازمان ارائه شده است. نتایج این تحقیق می‌تواند در تعیین و اولویت‌گذاری برنامه‌ها و سیاست‌های توسعهٔ اخلاق حرفه‌ای، مد نظر اولیاء امر قرار گیرد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، منشور اخلاقی، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.

---

۱. دکتری مدیریت دولتی، دانشیار دانشگاه پیام نور، Email: a_ahmadi@pnu.ac.ir
۲.دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی.

مقدمه

رشد روزافزون جوامع بشری و پیچیده‌تر شدن روابط و مناسبات اجتماعی، پیدایش سازمان‌های گوناگون را ایجاب می‌کند. تداوم حیات این سازمان‌ها منوط به کیفیت ارائه خدمات و اعتماد و اعتباری است که در نتیجه ارائهٔ این خدمات به‌دست می‌آورند. این اعتماد و اعتبار، سرمایهٔ اصلی هر سازمان بوده و وظیفهٔ هر سازمان و اعضای آن، حفظ سرمایهٔ به‌دست آمده است. به همین منظور، سازمان‌ها خط مشی‌های مختلف اتخاذ می‌نمایند. ضوابط اخلاقی، مهم‌ترین خط مشی هر سازمان را تشکیل می‌دهد و دربرگیرندهٔ مواردی از جمله ویژگی‌های اصلی هر سازمان و روابط اعضای سازمان با ذی‌نفعان یا جامعه و یکدیگر است. این ضوابط آیین‌نامهٔ اخلاقی نامیده می‌شود که در سازمان‌های مختلف با نام مرام‌نامه، نظام نامه، سند اخلاق یا منشور اخلاقی از آن یاد می‌شود. از دغدغه‌های عمدهٔ سازمان‌ها، توجه کارکنان آنان به منشور اخلاقی و نهادینه شدن آن در رفتار کارکنان و در نتیجه سازمان می‌باشد. زیرا منشور اخلاقی تعهدنامه‌ای است که از یک سو حفظ و تعالی مستمر روحیه، منزلت، انسجام کارکنان و از سوی دیگر، رضایت عامهٔ مردم از خدمات سازمان را به دنبال دارد. در این تحقیق محتوای منشور اخلاقی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور از نظر مطابقت با مؤلفه‌های مشترک تدوین منشور اخلاقی در سازمان‌ها مقایسه می‌شود.

بیان مسئله

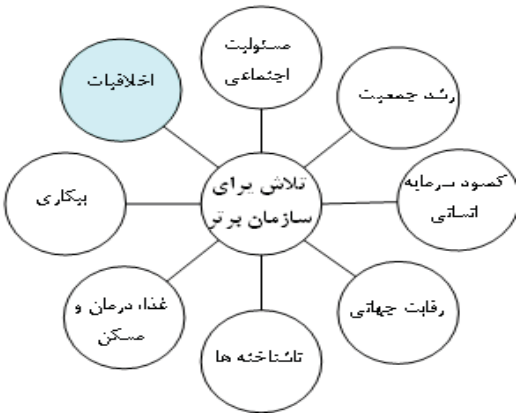
در رویکردهای‌های نوین سازمان‌ها از طریق تکنولوژی، ساختار، فرایندها و منابع انسانی خود را کنترل و به فرایندها بهبود می‌بخشند. با آغاز هزارهٔ جدید سازمان‌ها توجه به ابزارهای تجربه شده و پیشین بشر از جمله ابزار مهم اخلاق را مد نظر قراردادند. کاربرد اخلاق قابلیت سازمان‌ها را در کسب و کار افزایش داده و هزینه‌های سازمان و جامعه را کاهش می‌دهد. برای پاسخ‌دهی مناسب و هماهنگ با نیازهای سازمانی، سازمان‌ها به‌طور مداوم در حال تدوین استانداردهای اخلاقی در کسب و کار هستند. در فرایند تدوین این استانداردها زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی، تعالیم دینی، فرهنگ، فعالیت‌های سازمان، حقوق ذی‌نفعان و ... مورد توجه قرار می‌گیرد. با این همه، کلیهٔ نظام‌نامه‌ها یا اسناد اخلاق سازمانی از یک سری اصول عام اخلاقی و بخشی ضوابط و استانداردهای حرفه‌ای ویژهٔ مأموریت همان سازمان بهره می‌برند. لازم است کلیهٔ سازمان‌ها در مقولهٔ تدوین اسناد و نظام‌نامه‌های اخلاقی خود به هردو بخش به صورت متوازن و متناسب توجه داشته باشند. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با توجه به رویکرد اجتماعی وسیع خود و مناسبات گسترده با مخاطبان و اقشار مختلف جامعه، همچون بسیاری سازمان‌های دیگر بهره‌مند از منشور اخلاقی می‌باشد. این مقاله با توجه به مطالعات پیشین و نظر خبرگان، با احصا کدهای عمومی و اختصاصی لازم برای

تدوین منشور اخلاقی، منشور اخلاقی سازمان مذکور را از نظر تطبیق با کدهای احصاء شده مورد بررسی قرار داده است.

اهمیت تحقیق

اهمیت پرداختن به موضوع اخلاق حرفه‌ای و تدوین منشور اخلاقی و عمل به آن از سه منظر قابل بیان است. نخست آنکه از نظر سازمانی مدیران و کارکنان، علاوه بر ضوابط و معیارهای رسمی سازمان، به مجموعه‌ای از رهنمودها و معیارهای اخلاقی- ارزشی نیاز دارند تا به آنان در اقدامات و تصمیم‌گیری‌های‌شان یاری رساند. برای ایجاد هماهنگی در حرکت به سوی مطلوب جمعی، باید معیارهایی اخلاقی و ارزشی در اختیار آنها قرار گرفته و در آنان درونی شود. الوانی (۱۳۸۳) اخلاق را به عنوان تنظیم‌کنندهٔ روابط میان انسان‌ها برشمرده و بر این اعتقاد است که در مدیریت نیز این ساز و کار درونی قادر است عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و سازمان اخلاقی را به وجود آورد. از آن جا که منشور اخلاقیات سازمان، سندی است حاوی معیارهای اخلاقی- ارزشی که برای ایجاد هماهنگی و وحدت رویه و روش در بین کارگزاران سازمان تدوین می‌شود و آنان را در رفتار و عملکردهای‌شان به سوی آرمان‌های سازمان هدایت می‌کند، می‌توان به اهمیت بالای تدوین و اجرای این منشور در موفقیت سازمان پی برد. اخیراً بخش‌های دولتی و خصوصی به طور قابل ملاحظه‌ای به مسائل اخلاقی توجه داشته‌اند. بخش خصوصی اهمیت اقدامات اخلاقی مناسب را از دیدگاه تجاری بهتر درک می‌کند و احتمالاً در رفتارهای اخلاقی‌اش بهتر از بخش دولتی است (دوبرین، ۱۹۸۹).

دوم آن که در مناسبات جهانی و با فرو ریختن مرزهای جغرافیایی شهروندان در جهان امروز به نِت‌وند تبدیل شده‌اند. جهان به‌صورت خانواده یا دهکده‌ای درآمده که در آن فرهنگ‌های مختلف به هم نزدیک شده‌اند. محیط کسب و کار نیز یک محیط جهانی است که چند اخلاق در آن نمی‌تواند حاکم شود و محیط جهانی در کسب و کار و تعاملات، اخلاق واحدی از سازمان‌ها می‌طلبد (قراملکی،۱۳۸۲). همچنین در تلاش برای تعالی، سازمان‌ها با چالش‌هایی برای برتر بودن در آینده روبه‌رو هستند : مسئولیت اجتماعی، رشد جمعیت، کمبود سرمایهٔ انسانی، رقابت جهانی، ناشناخته‌ها، غذا درمان مسکن، بیکاری و اخلاقیات (قوی دل،۱۳۸۷). سوم آن که از نظر الزامات قانونی، با توجه به رسوایی‌های بی‌شمار و سایر مشکلات اخلاقی که در فعالیت‌های سازمان‌ها در خلال دهه‌های گذشته و پیش‌تر از آن ایجاد شده، گام‌هایی در جهت پرداختن به این مشکلات برداشته شده است. در امریکا در یکی از دوره‌های قانونگذاری اخلاقی، کارکنان اداری دولت مشمول ممنوعیت‌هایی در قبال پذیرفتن پاداش‌های بیرونی به جهت سخنرانی، آموزش یا ثبت وقایع شدند (الوانی، ۱۳۸۶).



شکل ۱. چالش‌های آینده برای برتر بودن سازمان‌ها (قوی دل،۱۳۸۷)

در ایران نیز با تصویب وزیران عضو کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک، دستگاه‌های اجرایی موظف شدند در استخدام کارمندان خود پس از طی مراحل گزینش و در بدو ورود افراد به دستگاه اجرایی تمهیدات لازم برای ادای سوگند و امضای منشور اخلاقی و اداری کارمندان دولت توسط آنان را فراهم کرده و سوگندنامه و منشور امضا شده را در پروندهٔ پرسنلی آنان نگهداری کنند. همچنین، شورای عالی اداری در سال ۱۳۸۱ در راستای طرح تکریم ارباب رجوع مصوبه‌ای را تصویب کرد که بر مبنای آن کلیهٔ دستگاه‌های اجرایی می‌بایست نسبت به تدوین منشور اخلاقی سازمان خود در رابطه با مردم اقدام کنند. از آن زمان بسیاری از سازمان‌ها منشور اخلاقی برای خود تدوین نموده و به مثابهٔ رهنمود عملیاتی در اختیار کلیهٔ سطوح سازمان خود قرار دادند. این موارد و مواردی از این دست ضرورت پرداختن، تدوین و نهادینه‌سازی منشور اخلاقی را در سازمان‌ها بیان می‌سازد.

منشور اخلاقی

در فرهنگ معین اخلاق به معنی خلق و خوی‌ها، طبیعت باطنی، سرشت درونی معنی شده است. اخلاق حالات درونی انسان است که در کردار و رفتار تجلی می‌یابند. فلاسفه، الهیون و منتقدان اجتماعی نیز در تعریف اخلاق به طور عام گفته‌اند اخلاق یعنی شناخت صحیح از ناصحیح. صاحبان حرف و اصناف و به تبع آن سازمان‌ها نیز برای انجام امور خود، اصول اخلاقی و آداب مشخصی را تحت عنوان اخلاق حرفه‌ای پذیرفته‌اند. تدوین سند اخلاقی سازمان در توجه به همین رویکرد مذکور است. یافتن یک تعریف همه‌پسند و جامع از منشور اخلاقی به دلیل پیچیدگی مفهوم و ادراکات مختلف از آن دشوار است (وود و رمر،۲۰۰۳). کدهای اخلاقی اسناد مکتوبی هستند که سیاست‌های عملکردی و الزامات اخلاقی سازمان و کارکنان آن را مشخص می‌کنند (استیونس، ۱۹۹۴). کدهای اخلاقی ابزارهای مدیریت برای

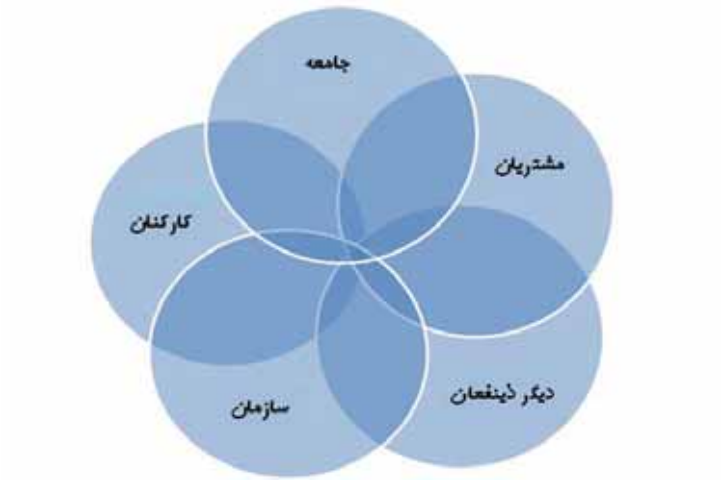
تغییر رفتار هستند. آنها اغلب استانداردهایی بالاتر از قوانین را در نظر می‌گیرند (دعایی و محمدزاده،۱۳۹۱). الوانی (۱۳۷۹) برخی تعاریف محققان را در این زمینه بیان کرده است: فردریکسون، منشور اخلاقیات را حول محور برابری و عدالت اجتماعی و مصلحت عامه بیان داشته است و آنها را ارکان منشور می‌نامد. روهر اخلاقیات حاکم بر سازمان‌های دولتی را تابع ارزش‌های موجود در جامعه و جهان‌بینی حکومت‌ها می‌داند. دوبل، از سه دسته معیار اخلاقی نام می‌برد، احساس مسئولیت در برابر حکومت، مسئولیت فردی، دوراندیشی و خیرخواهی، توجه به این سه معیار مجموعاً فرد را در سازمان از نظر ارزشی – اخلاقی به تصمیم‌گیری صحیح قادر می‌سازد. دن‌هارت سه رکن را برای منشور اخلاقیات قائل است: عزت و آبرو، نیک خواهی، عدالت (الوانی،۱۳۷۹). در تعریف دیگری آمده است: منشور اخلاقی بیانیه‌ای حاوی خط مشی‌ها، اصول و مقررات است که رفتارها را هدایت می‌کند (کونتز،۱۹۹۳). یک چارچوب اخلاقی نمایانگر محیط سیاسی اجتماعی و اقتصادی بوده و در عین حال در آن‌ها منعکس می‌شود. البته این باورها مطلق نیست و به مرور زمان و در کشورهای مختلف با سیاست و مذهب اقتصاد و بافت اجتماعی مختلف تغییر می‌یابد (گیوریان، ۱۳۸۴). اخلاق حرفه‌ای و منشورهای اخلاقی را می‌توان از دیدگاه نظام ارزشی نیز مطالعه کرد. بنابراین، منشور اخلاقی شامل مجموعه ارزش‌هایی است که نسبت به دیگر ارزش‌ها برای سازمان دارای اولویت بیشتر بوده و باید از سوی کارکنان و مدیران پیروی شوند. نظیر صداقت، درستی، عمل به وعده، وفاداری، احترام، حفظ اسرار، متانت، ادب، ایمان، پاسخگویی، کمال جویی، کمک، مهربانی، عدالت، بی‌طرفی، پایبندی به قانون، خدمت به اجتماع و ... .

کدهای مشترک در منشورهای اخلاقی

تحقیقات مختلفی بر محتوای منشورهای اخلاقی سازمان‌ها تمرکز کرده‌اند تا از طریق آنها، میزان اهمیتی که سازمان‌ها به گروه‌های مختلف ذی‌نفعان و ارزش‌های اخلاقی می‌دهند را شناسایی کنند. همچنین، در منشور اخلاقی سازمان، جامعیت رهنمودها و اصول به‌گونه‌ای که پوششی کامل بر موضوعات و فعالیت‌ها داشته باشد، امری بسیار مهم است (قربانی، ۱۳۸۷). معیارهای جهانی کسب و کار که عصارهٔ اصول راهنمای شرکت‌های بزرگ جهانی به‌شمار می‌آیند، در هشت دسته عنوان شده‌اند که عبارتند از: اصل امانت، اصل مالکیت، اصل اعتبار و اعتماد، اصل شفافیت، اصل منزلت، اصل انصاف، اصل حساسیت متقابل، اصل شهروندی. این مجموعه، مقدمه‌ای برای انتخاب تقریبی بهترین رویه‌ها در اصول اخلاق کسب و کار است (پین و دیگران، ۲۰۰۶). منشور اخلاقی ممکن است دارای هدف‌های مختلف و یا حداقل تأکیدهای گوناگونی بسته به کشور و فرهنگ داشته باشد (لیچ و اوکلند،۲۰۰۷). منشورهای اخلاقی به صورت دوره‌ای مورد بازنگری قرار می‌گیرند و تمایلی به منشورهایی با جزئیات بیشتر و طولانی‌تر به وجود آمده است (بنکس،۱۹۹۸). وایلی (۲۰۰۰) منشور اخلاقی

و حرفه‌ای پنج انجمن مدیریت منابع انسانی را مورد تحلیل قرار داد. نتایج حاکی از مشابه بودن محتوای تمامی آنها بود و رازداری یکی از مهم‌ترین استانداردهای مورد توجه آنها بود. فارل و فارل (۱۹۹۸) زبان و لحن کدهای اخلاقی مورد استفاده در ۵ شرکت بزرگ دولتی و خصوصی را در استرالیا مورد بررسی قراردادند و به این نتیجه رسیدند که در سازمان‌های مطلوبیت محور، زبان و لحن کدها تجویزی و در سازمان‌های ارزش محور، الهام‌گونه می‌باشد. سامرز (۲۰۰۱) در مطالعه‌ای تطبیقی نتیجه گرفت که منشور اخلاقی سازمان در مقایسه با منشور اخلاق حرفه‌ای مهم‌تر و مورد کاربردی‌تر بوده و نیز سطح تعهد کارکنان به سازمان را بیشتر می‌کند. یکولاس و بلیستون (۲۰۰۱) تم‌هایی را از منشورهای اخلاقی سازمان‌ها در مقابله با منشور اخلاقی انجمن دانش خانواده و مصرف‌کنندهٔ امریکا یافتند که شامل صلاحیت حرفه‌ای، تعارض منافع، رازداری، مسئولیت‌پذیری به حرفه، پذیرش تفاوت، پژوهشگری و تحقیق و در نهایت، امنیت برای مشتری و ارباب رجوع بودند. ایزاکسون (۲۰۰۳) بیانیه‌های مأموریت را مورد بررسی قرار داد تا به چگونگی بیان فضایل و عواطف در آنها پی ببرد. رابرتز (۲۰۱۲) گونه‌شناسی روان‌شناسی اجتماعی شوارتز را برای شناسایی و مقایسهٔ ۲۱۶ ارزش بیان‌شدهٔ ضمنی و یا آشکار در ۱۵ منشور اخلاقی مربوط به حرفه‌های مختلف به کار برد. رابین و همکاران (۱۹۸۹) دریافتند که اکثر شرکت‌ها خواهان آن هستند که کارمندانشان شهروندان سازمانی وابسته باشند و یا از انجام کارهای غیر قانونی و ناشایست که خدشه به سازمان خواهد زد اجتناب کنند. نتیجهٔ کلی تحلیل موضوع منشورهای اخلاقی سازمانی گویای این است که این منشورها در سطح بین‌المللی دارای ویژگی‌های مشترک هستند (گوردون و مایِیک،۲۰۰۱). دعایی و محمدزاده (۱۳۹۱) نیز در تحلیل محتوای منشورهای اخلاقی ۱۱۴ سازمان ایرانی نتیجه گرفتند که بیشترین محتوای مورد توجه، مشتری مداری و توجه به ارباب رجوع بوده است. دومین مفهوم مورد توجه مفاهیم مذهبی بوده که شامل ذکر نام خداوند، آیه‌های قرآنی و احادیث و مانند آن می‌باشد و تقریباً در تمام منشورهای مورد مطالعه لحاظ شده است. تأکید بر ارزش‌های اخلاقی به صورت کلی یا مصداقی، موارد مربوط به کارکنان و اولویت دادن به منافع سازمانی، از دیگر مفاهیم مورد توجه در منشورهای مورد بررسی بوده‌اند. از سوی دیگر، کمترین مفاهیم مورد اشاره مربوط به مقوله‌های حفظ محیط زیست، ممانعت از ارتشا و اخاذی، کیفیت روابط با شرکای تجاری و سهامداران،حفظ اسرار سازمانی و توجه به رشد تکنولوژیک و خلاقیت و نوآوری بوده است. برای جمع‌بندی و مقایسهٔ طبقه‌بندی‌هایی که تا کنون از تحلیل منشورهای اخلاقی در تحقیقات مرتبط انجام گرفته، جدولی توسط دعایی و محمدزاده (۱۳۹۱) ارائه شده است. با توجه به تحقیقات انجام‌شده، می‌توان چارچوبی از مضامین مورداستفاده برای طبقه‌بندی محتوای منشورهای اخلاقی استنباط نمود. به عبارت دیگر، در مفاهیم مورد نظر در تدوین منشور اخلاقی از طریق کدهای ویژهٔ هر سازمان، به جامعه، مشتریان (ارباب رجوع)، کارکنان،

ذی‌نفعان (سهامداران، رقبا، توزیع‌کنندگان، تأمین‌کنندگان) و در نهایت، سازمان به عنوان پنج کانون اصلی تمرکز، توجه می‌شود. البته ممکن است در چند کانون همپوشانی وجود داشته و به طور مشترک در نظر گرفته شوند. در صورتی که هر یک از کانون‌های فوق را به عنوان یک واحد تحلیل به شمار آوریم، می‌توان منشور اخلاقی را بر حسب عوامل هر یک از واحدها بررسی کرد. برخی عوامل پیشنهادی برای هر یک از واحدها در جدول ۳ ذکر شده‌اند.



شکل ۲. پنج کانون اصلی تمرکز در منشور اخلاقی

جدول ۱. واحدهای تحلیل منشور اخلاقی- (اقتباس از دعایی و محمد زاده (۱۳۹۱))

واحد	عوامل
کارکنان	عدالت - حقوق کارکنان – صداقت - ممانعت از ارتشا و اخاذی - حفظ اموال سازمانی – ادب –احترام – آراستگی - نظم و انضباط – آموزش - مشارکت کارکنان- عدم سوء استفاده از اموال سازمان - حفظ اسرار سازمانی - سایر موارد
مشتریان	مشتری مداری - خلاقیت - -نوآوری – تکنولوژی - امنیت کالا و خدمات - کیفیت کالا و خدمات - تعهد به تبلیغات - حفظ اسرار مشتری - امانتداری
دیگر ذی‌نفعان	روابط با سهامداران - روابط با رقبا - روابط با تأمین کنندگان -روابط توزیع‌کنندگان-روابط با جامعه
جامعه	اصول اخلاقی - کمک به رشد و ارتقای جامعه: رشد اقتصادی – اشتغال- قانون‌مداری- صحت گزارشگری – مسئولیت‌پذیری - پاسخگویی - مفاهیم مذهبی و معنوی - مفاهیم انقلابی و سیاسی - محیط زیست
سازمان	توجه به اهداف سازمانی -بهبود روش‌های کاری و سایر موارد

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای

مأموریت اصلی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به عنوان تنها متولی رسمی آموزش‌های مهارتی غیررسمی عبارت از آموزش، پژوهش، تولید استانداردهای آموزشی و ارزشیابی مهارت نیروی کار کشور است که از طریق فرآیند انجام می‌شود و نسبت به تأمین و تربیت نیروی کار ماهر و نیمه‌ماهر مورد نیاز بخش‌های مختلف صنعت، کشاورزی و خدمات و ارتقای فرهنگ مهارت‌های فنی جامعه اقدام می‌کند. ارتباط مستقیم این سازمان با طیف وسیعی از دریافت‌کنندگان آموزش در هر سن، هر زمان و هر مکان ضمن معنا بخشیدن به معنای یادگیری مادم‌العمر از طریق این سازمان، لزوم برخورداری از اصول اخلاقی ویژهٔ این سازمان و تدوین منشور اخلاقی (شکل ۳) را بیش از پیش محرز می‌سازد. به دلیل ماهیت آموزشی، حرفه‌آموزی و ارتباطات تا سطوح بین‌المللی کدهای اخلاقی مورد استفاده از گسترهٔ وسیع و قابل تأملی برخوردار باشد. در همین خصوص و با توجه به اهمیت و لزوم تدوین و التزام و عمل به منشور اخلاقی در سازمان، سؤالات تحقیق مطرح‌شده عبارتند از:

۱. تفاوت منشور اخلاقی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور با اصول متداول منشور اخلاقی چیست؟
۲. تفاوت‌ها برآمده از کدام یک از سطوح تحلیل منشور اخلاقی می‌باشد؟
۳. پیشنهادات برای تطبیق منشور سازمان با سطوح متداول منشور اخلاقی کدامند؟

روش پژوهش

تحقیق حاضر مطالعه‌ای کیفی با رویکرد تطبیقی که از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوهٔ گردآوری داده‌ها توصیفی است. در این تحقیق از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی و مصاحبه با کارشناسان و خبرگان درون و برون‌سازمانی استفاده شده است. مطالعهٔ تطبیقی یکی از روش‌های پژوهش کمّی و کیفی است که در آن دو یا چند متغیر یا فرایند همگون بررسی می‌شوند؛ با این هدف که با توصیف و تبیین اشتراک‌ها و اغلب تفاوت‌ها، بتوان آن پدیدارها را شناسایی کرد و به تفسیرها و احتمالاً تعمیم‌های تازه دست یافت. در این تحقیق ضمن بررسی مفاهیم و پیشینهٔ مطالعات انجام‌شده، منشور اخلاقی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با کدهای اخلاقی مشترک در منشورهای اخلاقی سازمان‌های ایرانی برگرفته از تحقیق دعایی و محمدزاده (۱۳۹۱) مقایسه شد.

همچنین در مقایسهٔ محتوای منشور اخلاقی سازمان مذکور و مطابقت با کدهای مشترک از مصاحبه و نظر خبرگان درون و برون‌سازمانی استفاده شد. در پایان، ضمن پاسخ به پرسش‌های تحقیق پیشنهاداتی نیز به اولیاء سازمان برای بازنگری منشور ارائه شده است.


منشور اخلاقی
سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

شکل ۳. منشور اخلاقی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

یافته‌های تحقیق

منشور اخلاقی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در اختیار ۲۵ نفر از خبرگان و صاحب‌نظران درونی و بیرونی جهت احصا و مطابقت کدهای اخلاقی با چارچوب مشترک قرار داده شد. نتایج مطالعه و مقایسهٔ فوق در ۱۵بند تنظیم و تدوین گشت و تحلیل محتوای هر یک از بندها با توجه به واحدها و عوامل جدول شمارهٔ ۳ منجر به نتایج مندرج در جداول شمارهٔ ۴ تا ۸ شده است.

جدول ۴. مقایسهٔ نتایج بررسی محتوای منشور اخلاقی سازمان - واحد سایر ذی‌نفعان

واحد	عوامل متداول در تحلیل محتوای منشورهای سازمانی	عوامل منشور اخلاقی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
دیگر ذی‌نفعان	روابط با سهامداران	-
	روابط با رقبا	-
	روابط با تأمین‌کنندگان	-
	روابط توزیع‌کنندگان	-

جدول ۵. مقایسهٔ نتایج بررسی محتوای منشور اخلاقی سازمان - واحد جامعه

واحد	عوامل متداول در تحلیل محتوای منشورهای سازمانی	عوامل منشور اخلاقی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
جامعه	اصول اخلاقی	-
	کمک به رشد جامعه: رشد اقتصادی – اشتغال	-
	قانون‌مداری	-
	صحت گزارشگری	-
	مسئولیت‌پذیری	-
	پاسخگویی	-
	مفاهیم مذهبی و معنوی	-
	مفاهیم انقلابی و سیاسی	-
	محیط زیست	-

جدول ۶. مقایسهٔ نتایج بررسی محتوای منشور اخلاقی سازمان - واحد مشتریان

واحد	عوامل متداول در تحلیل محتوای منشورهای سازمانی	عوامل منشور اخلاقی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
مشتریان	مشتری مداری	گشاده‌رویی و خلق نیکو- ادب و نزاکت- سرعت-دقت- اطلاع‌رسانی جامع دقیق و شفاف- عدالت- انصاف
	خلاقیت، نوآوری	-
	تکنولوژی	-
	امنیت وکیفیت کالا و خدمات	-
	تعهد به تبلیغات	-
	حفظ‌اسرارمشتری و امانتداری	-

جدول ۷. مقایسهٔ نتایج بررسی محتوای منشور اخلاقی سازمان - واحد سازمان و سایر موارد

واحد	عوامل متداول در تحلیل محتوای منشورهای سازمانی	عوامل منشور اخلاقی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
سازمان	توجه به اهداف سازمانی	ترجیح منافع سازمانی بر شخص- تحقق اهداف سازمان- امانت‌داری- اعتماد متقابل- وفاداری- صبر، شکیبائی و تلاش
	بهبود روش‌های کاری	تقویت روحیهٔ انتقادپذیری- برخورداری از انتقادات سازنده
		ظرافت و نوآوری
		کار هوشمندانه و شایسته- به جای کار زیاد و کم‌بهره
		ارتقاء مستمر دانش و تخصص
سایر		خشنودی خداوند

جدول ۸. مقایسهٔ نتایج بررسی محتوای منشور اخلاقی سازمان – واحد کارکنان

واحد	عوامل متداول در تحلیل محتوای منشورهای سازمانی	عوامل منشور اخلاقی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
کارکنان	عدالت، صداقت، آراستگی	-
	حقوق کارکنان	-
	ممانعت از ارتشا و اخاذی	-
	حفظ اموال سازمانی	استفادهٔ صحیح از امکانات و تجهیزات اداری
	ادب و احترام	احترام
	نظم و انضباط	نظم و انضباط
	آموزش	ارتقاء مستمر دانش و تخصص
	مشارکت کارکنان	مشارکت
	عدم سوء استفاده از اموال	استفادهٔ صحیح از امکانات و تجهیزات اداری
	حفظ اسرار	راز داری
	سایر موارد	پرهیز از اسراف- نشاط – نقدپذیری- برخوردصمیمانه- امانتداری- محیط آرام و سالم-رازداری- مسئولیت‌پذیری- مهرورزی

بحث و نتایج

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب بـرای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفهٔ خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفهٔ خود را رعایت کنند. تدوین منشورهای اخلاقی برای پاسخ به این دغدغه در اولویت مدیران و سازمان‌ها قرار گرفته است به شرطی که از نظر توجه به تمامی‌گروه‌های ذی‌نفع چندجانبه نگر بوده و شامل هم اصول کلی و هم اختصاصی اخلاقی باشد. در این تحقیق، منشور سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور از نظر میزان مطابقت با محتوای مشترک منشورهای اخلاقی بررسی شد. در بررسی اولیهٔ منشور اخلاقی سازمان مشخص است که وجه غالب محتوای منشور ابتدا کارکنان (۱۶ مورد)، سپس سازمان (۲ مورد) و سپس مشتریان (۷ مورد) است. در ادامه به سؤالات پژوهش پاسخ داده می‌شود:

سؤال اول: تفاوت منشور اخلاقی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با اصول متداول منشور اخلاقی چیست؟

در این منشور اشاره‌ای به اصول اخلاقی که سازمان بایستی در قبال جامعه و سایر ذی‌نفعان پایبند باشد، اشاره‌ای نشده است. البته در بین موارد عنوان‌شده در سه واحد تحلیل کارکنان، سازمان و مشتریان همپوشانی محتوایی نیز مشاهده می‌شود (به عنوان مثال اصل رازداری در بند ششم و دهم منشور) یا اشاره به کوشش در ارتقای مستمر دانش و تخصص بیشتر اصلی سازمانی است تا این‌که متوجه آموزش کارکنان و تعهد به آن باشد. همچنین، اصول امانت‌داری و رازداری در خصوص مشتریان که الزاماً بایستی تعهد گردد، قید نشده است. برخی اصول نظیر مسئولیت‌پذیری، خلاقیت و نوآوری نیز به عنوان کدهای هم‌پوشان در مرز مشتری و سازمان در نظر گرفته شده‌اند. همچنین، به نظر می‌رسد در هیچ یک از بندهای منشور به اصول اخلاقی اختصاصی که کارکرد ویژه و به خصوص در این سازمان دارند، اشاره نشده است و منشور از رویکرد غالب منشورهای سازمانی که پرداختن به اصول عام و کلی و آن هم نه در همهٔ جنبه‌ها می‌باشد، پیروی کرده است.

سؤال دوم: تفاوت‌ها برآمده از کدام‌یک از سطوح تحلیل منشور اخلاقی است؟

در واحد کارکنان توجه به کدهای رعایت عدالت، حقوق کارکنان در سازمان، ترجیح اصل صداقت در سازمان، پرهیز از فساد اداری و اخلاقی و مصادیق رشوه و ارتشا و تقید به آراستگی ظاهری مغفول واقع شده است. این موضوع در حالی است که پرهیز از اصراف، حفظ نشاط و شادابی، نقدپذیری، برخورد صمیمانه، ایجاد محیط آرام و سالم، مسئولیت‌پذیری و مهرورزی مورد اشاره در منشور قرار گرفته‌اند. در واحد مشتریان توجهی به یکی از حقوق اصلی مشتری که کیفیت ارائهٔ خدمات در اثر اجرای کدهای خلاقیت، نوآوری و تکنولوژی است، مبذول نشده و به اصول متداول در تکریم ارباب رجوع اشاره شده است.

همچنین، به مشتری در خصوص امانتداری، حفظ اسرار و امنیت خدمات اطمینانی داده نشده است. واحدهای ذی‌نفعان و جامعه در منشور اخلاقی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای مورد خطاب قرار نگرفته‌اند، در حالی که به واسطهٔ تعاملات بسیار گسترده و متنوع این سازمان با تأمین‌کنندگان، عرضه‌کنندگان و سهامداران چشم‌پوشی از کدهای اخلاقی این بخش قابل قبول نیست. در واحد سازمان نیز کدهای اخلاقی توجه به اهداف و مأموریت و تلاش برای نیل به آن‌ها و همچنین بهبود روش‌ها به خوبی مورد اشاره قرار گرفته‌اند. نکتهٔ قابل توجه در این منشور توجه به رضایت خداوند متعال در صدر توجهات سازمان و کسب خشنودی وی از طریق خدمت‌گذاری به بندگان اوست که بسیار درخور و قابل توجه است.

سؤال سوم: پیشنهادات برای تطبیق منشور سازمان با سطوح متداول منشور اخلاقی کدامند؟

پیشنهاد این تحقیق به‌منظور مطابقت هر چه بیشتر منشور سازمان با اصول اخلاقی پاسخگو به مطالبات ذی‌نفعان درونی و بیرونی در ذیل آمده است.

با بررسی محتوای منشور سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با عوامل و کدهای حاصل از تحلیل محتوای منشور اخلاقی سازمان‌های ایرانی نتیجه گرفته شد که در تدوین منشور سازمان علاوه بر نادیده گرفتن دو بخش جامعه و سایر ذی‌نفعان و عدم شفاف‌سازی و تبیین تعهدات اخلاقی سازمان در قبال این دو بخش، در سایر بخش‌ها که شامل کارکنان و مشتریان است، به برخی اصول اخلاقی توجه نشده است. پیشنهاد می‌شود ضمن تأکید بر لزوم بازنگری در منشور اخلاقی و توجه به موارد فوق، عدم تطابق منشور از نظر توجه به کلیهٔ مخاطبان درونی و بیرونی و همچنین تعریف کدهای اخلاقی مربوطه الزاماً در بازنگری تدوین منشور فوق مد نظر اولیا امر قرار گیرد. شایان ذکر است در بخش سازمانی، تعهدات به خوبی بیان شده‌اند. همچنین، می‌توان با بهره‌گیری از اصول تدوین منشور اخلاقی به صورت گام به گام، از رویکردی علمی‌تر جهت تدوین این بیانیهٔ بسیار مهم و ابلاغ و انتشار آن به کارکنان و جامعه و تدبیر راهکارهای عملی برای التزام و نهادی کردن آن بهره جست. از نظر الوانی (۱۳۸۶) برای تدوین منشور اخلاقی طی کردن مراحل زیر ضروری است:

۱. مشخص کردن ارزش‌های سازمان نظیر ارزش‌های منبعث از منابع فرهنگ عمومی جامعه، قانون اساسی، قوانین و مقررات عمومی، ضوابط سازمان مربوطه، انتظارات ذی‌نفعان سازمان؛

۲. مشخص کردن ذی‌نفعان سازمان و ارزش‌های اخلاقی که برای ذی‌نفعان مهم هستند. (مالکان و سهامداران سازمان، مشتریان یا مصرف‌کنندگان، کارکنان سازمان، شرکا، رقبا جامعه، دولت و محیط)؛

۳. در صورت تدوین منشور اخلاقی تخصصی، مشخص کردن ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی مرتبط‌تر با هریک از استفاده‌کنندگان از منشور اخلاقی؛

۴. شناسایی مسائل و معضلات جاری سازمان با مرور سوابق مشکلات در سازمان و مصاحبه با مدیران و کارکنان و توجه به ارزش‌هایی که برای حل و فصل آن‌ها مورد نیاز است؛

۵. تهیهٔ پیش‌نویس منشور اخلاقی با توجه به ارزش‌های اولویت‌بندی‌شده؛

۶. درخواست از افراد کلیدی سازمان برای بررسی و بازنگری پیش‌نویس مذکور؛

۷. تصویب منشور اخلاقی در بالاترین مرجع تصمیم‌گیری سازمان و انتشار در میان همهٔ کارکنان؛

۸. روزآمد کردن منشور حداقل سالی یکبار. (ارزش‌های متفاوت سال آتی با ارزش‌های سال جاری (سلطانی،۱۳۸۲)).

از جمله محدودیت‌های تحقیق، فقدان یک مبنای نظری برای مباحث اخلاق در سازمان و یک مبنای نظری یا تقسیم‌بندی واحد برای محتوای منشورهای اخلاقی است که البته با توجه به فرهنگ‌های گوناگون و سازمان‌های مختلف کاری مشکل است. موضوع فوق می‌تواند در تحقیقات آتی مورد توجه علاقمندان به این حوزه قرار گیرد.

منابع

الوانی، سید مهدی (۱۳۷۹). **منشور اخلاقیات در کلام مولی علی (ع) مجلهٔ مدیریت.** دولتی، شمارهٔ ۴۸ و ۴۹ .

اندرسون، تری. (۱۳۸۳). **هر افسر یک فرمانده.** ترجمه: مریم بغدادی، تهران، مرکز فناوری آموزش ناجا.

باب‌الحوائجی، مجید ؛ قربانی، **محمدجواد. طراحی الگوی جامع تدوین منشور اخلاقی و مسئولیت اجتماعی سازمان:**
(http:www.mahed24.com/?show=p2&number=35&none=&ci=2)

جواهردشتی، فرانک ؛ خلیلی عراقی، مریم؛ یقین لو، مهرانگیز. (۱۳۸۲). **اصول اخلاق حرفه‌ای از تدوین تا عمل.** ماهنامهٔ تدبیر، شمارهٔ ۱۳۵.

خنیفر، حسین؛ مقیمی، سید محمد (۱۳۸۸) . **درآمدی به فلسفهٔ اخلاق در سازمان.** مطالعهٔ موردی: منشورهای اخلاقی. فصل‌نامهٔ علمی ــ پژوهشی دانشگاه قم، سال یازدهم، شمارهٔ اول.

دعایی، حبیب اله؛ محمدزاده، زهرا (۱۳۹۱). **تحلیل محتوای منشورهای اخلاقی در سازمان‌های ایرانی با نگرش خاص به محیط‌های دانشگاهی.** مدیریت در دانشگاه اسلامی۳. سال اول، شماره ۳. پاییز ۱۳۹۱.

دل قوی، علی. (۱۳۸۷). **اصول و مبانی مدل سرآمدی EFQM.** سایت تخصصی راهکار مدیریت. تاریخ دسترسی اسفند ماه:
(http:/www.mgtsolution.com/olib/973316016.aspx).۸۷

سلطانی، مرتضی. (۱۳۸۲). **مدیریت اخلاق در سازمان.** نشریهٔ تدبیر. دورهٔ ۱۴، شمارهٔ۱۳۲.

صالح نیا، منیره؛ توکلی زینب اله. (۱۳۸۸). **اخلاق سازمانی با تأکید بر منشـور اخلاقـی.** فصل‌نامهٔ اخلاق در علوم و فنون رفتاری .سال چهارم. شماره‌های ۳ و ۴.

فقیهی، ابوالحسن؛ ایرانی، حمیدرضـا. (۱۳۹۱). **منشـور اخلاقیـات سـازمانی: مفـاهیم، روش‌ها و چالش ها.** فصل‌نامهٔ علوم مدیریت ایـران. سـال هفـتم. شـمارهٔ ۲۶. تابسـتان ۹۱.ص ۲۴-۱.

قراملکی، احد فرامرز. (۱۳۸۵). **روش‌شناسی مطالعات دینی.** مشهد. دانشگاه علوم اسـلامی رضوی.

قراملکی، احد. (۱۳۸۳). **اخلاق حرفه‌ای.** تهران، انتشارات مجنون.

قراملکی، احد فرامرز (۱۳۸۷). **بررسی مبانی ترویج اخلاق حرفه ای در دانشگاه هـا**. قـم. همایش بین‌المللی اخلاق اسلامی در دانشگاه.

گیوریان حسن (۱۳۸۴). **نقش سطوح اخلاقی در تصـمیمات سـازمانی،** ماهنامـهٔ تـدبیر، شمارهٔ ۱۶۲.

Banks,S.(1998).Codes of Ethics and Rthical Conduct: A view from the caring Professions,Public Money & Management, 18:1, 27-30.

Bernheim,R.(2000).Global ethics. Executive excellence .17:5,7.

Brooks.j. Leonard. (1999).Business and Professional ethics foa accountants .2nd eition.Chapters 3 and 5.

Dubrin, Andrew j.(1989).management and organization.Ireland,R. Duane, Williams j. clifton, south-western publishing Co.

Encyclopedia of Applied Ethics, Academic Press 1998.

European Federation of Public Service Employee web (1998). Ethics. Available at: http://www.eurofedop.org/congress/eurofedopix1998/ethics.html.Accessed:15 September 2008.

Farrell,B. and Cobbin,D.(1996). A content analysis of codes of ethics in Australian enterprise. Jornal of Managerial Psychology, 11:1,37-55.

Farrell ,B & Farrell ,B.J.(1998).The Language of business codes of ethics : Implications of knowledge and power.Jornal of Business Ethics,17,587-601.

Fray, A, M. (2007). Ethical behavior and social responsibility in organizations: process and evaluation. Journal of management decision, volume45. no1, pp76-88

Gordon, kathrynand Maiko Miyake .(2001) .Business Approaches to Combating Bribery: A Study of Codes of Conduct,' Journal of Business Ethics 34: 161-173.

http://protocolportal.com/akhlagh-herfe.html

Isakson, M. .(2003). Capital ethos and pathos:Virtues and emotions in missionstatements [Abstract].In G.Poncini,F.Frandsen,&W.Joansen (Eds.),(2003) Proceeding of the Association for business Communication European Cnference Communication.

Kontz, Harold, Weihrich, Hein Z. (1993) .Management: A GlobalPerspective., Chapter 2 , management and society: social(responsibility and ethics). Mc Graw-Hill Inc. International. Tenth Edition.

Leach, M.M.& Okland, T.(2007).Ethics Standards Impacting Test Development and Use:A Review of 31 Ethics codes Impacting practices in 35 countries, International Journal of Testing, 7:1, 71-88.

Paine، lynn& Deshapande، Rohit & Margolis، joshaa. D. & Bettche، kim Eric (2006) up to code Does your company's conduct meet word – class standards?

Paine، L. . R.Deshpande, J. Margolis, and K. E. Bettcher .(2006).Up to code: Does your company's conduct meet world-class standards? Harward business review.p.81

Roberts ,C.(2012).Identifying and Defining Values in Media Codes of Ethics. Journal of Mass Media Ethics: Exploring Questions of Media Morality. 27:2,115-129

Robin D., Gialloutakis M.; David, F.R.and Moritz, T.E.(1989). A different look at codes of ethics. Business Horizons , 32 : 1, 66-73

Somers M.J.(2001).Ethical Codes of Conduct and Organizational Context: A Study of the Relationship Between Codes of Conduct,Employee Behavior and Organizational Values.Journal of Business Ethics 30: 185–195.

Stevens, B. (2008).Corporate ethical codes: Effective instruments for influencing behavior. Journal of Business Ethics, 78(4), 601-609.

Stevens, B. (1994). An Analysis of Corporate Ethical Code Studies: "Where DO We Go From Here?". Journal of Business Ethics, 13, 63-69.

Waldo, Dwight. (1956).Perspectives on Administration. University, AL: University of Alabama Press.

Wood, G., & Remmer, M. (2003). Codes of Ethics: What Are They Really and What Should They Be? International Journal of Value-Based Management, 16, 181–195.

بررسی تطبیقی موازین ارزشی اسلام و مسیحیت در باب اخلاق حرفه‌ای

دکتر مهدی ابراهیمی نژاد[۱]
فریبا سالاری[۲]

چکیده

اخلاق حرفه‌ای، به‌کارگیری آیین‌ها و هنجارهای اخلاقی در کسب و کار است و ادیان، خاستگاه این هنجارهاست. بیان آموزه‌های اخلاقی یکی از اساسی‌ترین ارکان شرایع آسمانی برای رساندن انسان به کمال نهایی است و این آموزه‌ها همواره راهنمای جهانیان در کسب و کار بوده است. پیشوایان ادیان نیز با گفتار و عمل پیروان خود را به تلاش برای آراسته شدن به زیور اخلاق تشویق کرده‌اند. دین مبین اسلام به عنوان آخرین و کامل‌ترین دین الهی چه از طریق آیات و چه با احادیث و روایات به رعایت اصول اخلاقی تأکید می‌کند. در قرن بیستم با پیچیده‌تر شدن سازمان‌ها و مواجهه با مسائل متفاوت، نیاز به راهکارهای اخلاقی بیشتر حس می‌شود و اگر این راهکارها برآمده از آیات و روایات باشند، اعتبار و اهمیتی مضاعف خواهند داشت. درک درست و دقیق ارزش‌های بنیادی اخلاقی می‌تواند اولین گام در جهت رسیدن به جامعه‌ای سالم و مطلوب باشد. آنچه به عنوانِ گام بعدی و اساسی‌ترین گام در نظر گرفته می‌شود، عمل به این ارزش‌ها در تمام ابعاد زندگی است. با توجه به وظیفهٔ خطیر سازمان‌های فنی و حرفه‌ای در تربیت نیروهای ماهر و کارآزموده، فرصتی فراهم آمده تا ضمن آموزش مهارت، اخلاق حرفه‌ای نیز ارتقا یابد و عرصهٔ خدمت‌گذاری با فرهنگ الهی احیا شود. در مقالهٔ حاضر، با تأکید بر اهمیت این موضوع، در یک بررسی تطبیقی گزیده‌ای از دستورات دین اسلام و مسیحیت پیرامون اخلاق حرفه‌ای مورد مطالعه قرار گرفته و در این راستا، ابتدا به چیستی مفهوم اخلاق حرفه‌ای و تاریخچهٔ مختصری از پیدایش آن اشاره شده است. در ادامه موازین ارزشی دین اسلام و مسیحیت در بابِ اخلاق حرفه‌ای مقایسه و سازگاری مفاهیم پایه‌ای ارزش‌های اخلاقی در این ادیان نتیجه‌گیری شده است و در انتها به جهتِ جایگاه تأثیرگذار آموزش عملی اخلاق در حین کار، توصیه‌هایی برای اجرای این مهم ارائه شده است.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، اسلام، مسیحیت.

---

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان، Email: Dr_EbrahimiNejad@yahoo.com
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی.

مقدمه

اخلاق حرفه‌ای، حوزه‌ای تخصصی در دانش اخلاق است که به بیان مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه‌ها و مشاغل و نیز تحلیل مسائل اخلاقی در کسب و کار می‌پردازد (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۵). ادیان الهی با ارائهٔ شاخص‌ها و ملاک‌های معینی، تکلیف اخلاقی افراد را در انجام رفتار خاص تعیین می‌کنند. آموزه‌های کتب مقدس همواره راهنمای جهانیان در کسب و کار بوده و پیشوایان ادیان نیز با گفتار و عمل پیروان خود را به تلاش برای آراسته شدن به زیور اخلاق سوق داده‌اند.

اولین اصول اخلاقی که روابط میان افراد را مد نظر قرار داد «۱۰ فرمان» حضرت موسی (ع) بود و بعد از آن از قاعدهٔ زرین، در انجیل می‌توان نام برد که به روابط میان فرد و جامعه تکیه دارد و توجه می‌کند که شخص با دیگران طوری رفتار کند که میل دارد با او رفتار کنند (بابایی اهری، ۱۳۸۱). اسلام به عنوان آخرین و کامل‌ترین دین الهی یکی از رسالت‌های مهم خود را اخلاق می‌داند. پیامبر گرامی اسلام می‌فرماید: من برای به کمال رساندن مکارم اخلاق برانگیخته شدم[۱].

امروزه اندیشمندان دینی در کنار کارشناسان رسانه‌ها، همواره از رعایت قواعد اخلاق در کسب و کار می‌گویند و می‌نویسند، زیرا تهی شدن فعالیت‌های اقتصادی از اخلاق، به فساد، تباهی و استثمار می‌انجامد. از این رو، بر همگان لازم است که ارزش‌های بنیادی اخلاقی را درست و دقیق بشناسند و در همهٔ ابعاد زندگی به‌کار بندند.

آنچه در این نوشتار آمده، بررسی تطبیقی موازین دین اسلام و مسیحیت در برخی ابعاد اخلاق حرفه‌ای است. با توجه به ریشهٔ مشترک هر دو دین، وجوه تشابه متعددی بین آنها وجود دارد که با مراجعه به کتب مقدس این تشابهات آشکار می‌شوند.

اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای، شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می‌پردازد. صاحبان حرفه از دانش اخلاق دو توقع دارند: بیان نظام‌مند مسئولیت‌های اخلاقی در حرفه و تشخیص دقیق و حل اثربخش مسائل اخلاقی حرفه. در اخلاق حرفه‌ای دو رهیافت سنتی و جدید وجود دارد. رهیافت سنتی بر مسئولیت‌های اخلاقی افراد در مشاغل توجه می‌کند و رهیافت جدید که در دهه‌های اخیر رواج یافته است، به مسئولیت‌های سازمان با نگرش سیستمی توجه می‌شود (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۶). اخلاق حرفه‌ای، شیوه‌های رفتاری متداول

---

۱. اِنّی بَعِثتُ لِاتمم مَکارِمُ الآخلاق. (بحارالانوار، ج ۶، ص ۲۱۰)

در میان یک اهل حرفه است (صدری‌افشار، ۱۳۷۳). اخلاق حرفه‌ای به رفتار ارتباطی سازمان با محیط بر اساس حقوق، تعهدات و وظایف گفته می‌شود (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۳). اسفندیاری مقدم و حسنلو (۱۳۸۹)، طی پژوهشی مؤلفه‌های اخلاقی را بر شمردند: ۱. مسئولیت در برابر خود: رعایت انصاف در رفتار و قضاوت‌های خویش در تمام مراحل انجام کار، پایبندی به اصول اخلاقی و ارزش‌های انسانی، اولویت قائل شدن به درخواست‌های ارباب رجوع، به‌کارگیری ابتکار عمل و احساس مسئولیت و نظم در کلیهٔ فعالیت‌های حرفه‌ای، رعایت صراحت و درستی در انجام وظایف، انجام وظایف به دقت و وقت‌شناسی. ۲. مسئولیت در برابر همکاران: برخورد نیکو و محترمانه با همکاران و احترام به دانش همکاران. ۳. مسئولیت در برابر حرفه: عدم اعمال عقاید شخصی در وظایف حرفه‌ای، حمایت از نوآوری، عشق به کار. ۴. مسئولیت در برابر مشتریان: حمایت از ارباب رجوع و ارائهٔ عالی‌ترین سطح خدمات. ۵. مسئولیت در برابر سازمان: تلاش در جهت تحقق اهداف سازمان و رعایت اصول اخلاقی سازمان. ۶. مسئولیت در برابر جامعه: خودداری از انجام اعمال خلاف قانون، اخلاق، رسوم و مصلحت جامعه و ارج نهادن به هویت و فرهنگ کشور.

مروری بر پیشینهٔ موضوع

تاریخچه

اخلاق حرفه‌ای، پیشینه‌ای سه‌هزار ساله دارد و از منزلت اساسی در آموزه‌های اسلامی برخوردار است (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۵). نخستین ارزش‌هایی که بی‌درنگ به یاد می‌آیند، ده فرمان حضرت موسی (ع) است. چکیده فرمان‌های خداوند، پیوستگی با راستی و راستگویی است. در فلسفه نیز، افلاطون با کتاب «جمهور» و گفتگوهایش دربارهٔ عدالت نامدار شد. هم‌چنین ارسطو در کتاب سیاست، دربارهٔ روابط اقتصادی، سوداگری و بازرگانی سخن می‌گوید (نهاوندیان، ۱۳۸۵). پس از سقوط امپراتوری رم، دین مسیح در غرب رواج پیدا کرد. انقلاب صنعتی در سال ۱۷۶۰، تحول بنیادین در حرفه را در پی داشت. شرایط سخت کار و افزایش مرگ و میر کارگران، دغدغهٔ اخلاقی افراد خیرخواه را برانگیخت. توسعهٔ صنعت در صنایع مواد غذایی، بهداشتی و دارویی، مسأله حقوق مصرف‌کننده به‌ویژه کیفیت کالا و خدمات را به میان آورد. تعامل بنگاه‌های بزرگی چون جنرال موتور با شهروندان، مباحث مربوطه به حقوق شهروندان را نیز مطرح کرد (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸). آدام اسمیت با نگارش کتاب «نظریهٔ احساس اخلاقی» یک فیلسوف اخلاق شناخته شد. ماکس وبر محدودهٔ اخلاق را به سه بخش تقسیم می‌کند: ۱. اخلاق در خانواده و زندگی خصوصی. ۲. اخلاق در زندگی اقتصادی و بازار. ۳. اخلاق در سیاست. مجمع کشیشان ایالات متحده در سال ۱۹۸۴ ارشاد نامه‌ای در باب اقتصاد صادر کرد که تأکید می‌کند هیچ نظامی نباید نقض‌کنندهٔ

ارزش‌های اخلاقی مسیحیت باشد. در سال ۱۹۹۳ پارلمان ادیان جهان، اعلامیهٔ اخلاق جهانی را صادر کرد، در این بیانیه ویران کردن بوم‌زیست به همراه پدیده‌هایی هم‌چون تهیدستی و گرسنگی و نابرابری‌های اقتصادی منفور دانسته شد. سازمان ملل نیز عهدنامهٔ جهانی بنگاه‌ها را فراهم آورده است. این عهدنامه، نُه اصل ارشادی دارد که متمرکز بر حقوق بشر، استانداردهای کار و حفاظت محیط زیست هستند (نهاوندیان، ۱۳۸۵). در تمدن اسلام نیز در سده‌های ۸ تا ۱۲ ه.ق. فتوت‌نامه‌هایی نوشته می‌شد که علاوه بر تأیید ضرورت کار و پیشه و تعیین اهداف آن، آداب یا ضوابط اخلاقی فعالیت‌های اقتصادی را بیان می‌کرد. به گفتهٔ کاشفی این آداب دو قسم هستند: ۱. آداب عمومی یا مشترک تمام کسب‌ها؛ ۲. آداب اختصاصی هر کسب. گفتنی است که این ضوابط به تولید و عرضه‌کنندگان کالاها و خدمات منحصر نمی‌شود، مصرف‌کننده نیز موظف به رعایت آداب خاص خود است (واعظ کاشفی سبزواری، ۱۳۵۰). بسیاری از دانشمندان مسلمان روابط چهارگانه‌ای را برای انسان قائل شده‌اند، رابطهٔ انسان با خدا، رابطه انسان با خود، رابطهٔ انسان با محیط، رابطهٔ انسان با دیگر انسان‌ها (نقشینه و عاملی فروشانی، ۱۳۸۸). یکی از پرثمرترین آثار تمدن اسلامی، رشد اخلاق حرفه‌ای است، کتاب‌هایی که در تمدن اسلامی در بابِ حِرَف و مشاغل نگارش یافته‌اند، حکایت از اهمیت اخلاق در هدایت مشاغل و حرف دارد (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸).

سال	تاریخچهٔ اخلاق حرفه‌ای در یک نگاه
	ده فرمان حضرت موسی (ع)، نخستین ارزش‌ها و پیوستگی با راستی و راستگویی را یادآوری می‌کند.
۳۸۸ق.م	افلاطون کتاب «جمهور»، دربارهٔ عدالت سخن می‌گوید.
۳۳۵ق.م	ارسطو در کتاب «سیاست»، دربارهٔ روابط اقتصادی، سوداگری و بازرگانی می‌گوید.
۱۷۵۹	آدام اسمیت با نگارش کتاب «نظریه احساس اخلاقی» یک فیلسوف اخلاق شاخته شد.
۱۷۶۰	انقلاب صنعتی و شرایط سخت کار،دغدغه اخلاقی را برمی انگیزد.
۱۹۰۴	ماکس وبر اخلاق را به سه بخش تقسیم می‌کند: ۱. اخلاق در خانواده و زندگی خصوصی. ۲. اخلاق در زندگی اقتصادی. ۳. اخلاق در سیاست.
۱۹۸۴	مجمع کشیشان ارشادنامه‌ای در باب اقتصاد صادر کردند.
۱۹۹۳	پارلمان ادیان جهان، اعلامیهٔ اخلاق جهانی صادر کرد.
۱۹۹۹	سازمان ملل عهدنامهٔ جهانی بنگاه‌ها را شامل نُه اصل ارشادی فراهم کرد.
....	دغدغه اخلاقی تا کنون ادامه دارد...

ادبیات موضوع

علمی و سبزیان (۱۳۷۸). در مقاله‌ای پس از بررسی اخلاق اسلامی و مسیحی، پیرامون منابع اصلی اخلاق اسلامی و مسیحی، سرچشمه‌ها و خاستگاه‌های اخلاقی در این دو مذهب تحقیق کرده‌اند و این بررسی نشان می‌دهد رابطه‌ای میان اصول اعتقادی و اخلاق وجود دارد و اینکه چگونه ادیان به ویژه اسلام و مسیحیت بستر لازم را برای شکوفایی اخلاق ایجاد می‌کنند.

بیات (۱۳۸۶)، در یک بررسی تطبیقی، ۲۸ قانون اخلاقی مشترک در ۶ شرکت بین‌المللی را انتخاب و با اخلاق تجارت در اسلام مقایسه کرده است. این تحقیق نشان می‌دهد که بین این قوانین و اصول تجارت در اسلام تشابه وجود دارد. با توجه به یافته‌های آزمون‌های آماری، نتیجهٔ نهایی پژوهش را می‌توان چنین بیان کرد: ۱. با اطمینان ٪ ۹۵ قوانین مشترک شرکت‌های بین‌المللی با اخلاق تجارت در اسلام مطابقت دارند. ۲. دین اسلام نظام اخلاقی قابل عمل و مناسبی برای رفتار تجاری ارائه کرده است. درک مفاهیم کلی و تطبیق آنها با مظاهر جدید زندگی، موجب اثربخشی بیشتر آنها بر اخلاق تجارت در جهان امروز خواهد شد.

بررسی تطبیق ابعاد اخلاق حرفه‌ای در اسلام و مسیحیت

هر انسانی، در هر پست و مقامی، وظایفی را در برابر خدا، در برابر همکاران، در برابر مراجعین و در برابر کار خود بر عهده دارد. در ادامه به برخی از این وظایف اشاره و موازین دین اسلام و مسیحیت بررسی می‌شود.

رابطهٔ فرد با خدا: بخشی از وظایف هر انسان، وظایف او در برابر خداوند است که از جمله این وظایف می‌توان به اخلاص در عمل، توکل و صبر نام برد (فرحزادی، ۱۳۸۹).

اخلاص در عمل: امام صادق (ع) در تعریف عمل خالص می‌فرماید: «عمل خالص آن است که نخواهی جز خداوند متعال، احدی تو را به خاطر آن ستایش نماید.»[1] کسانی که در محیط کار به قصد برخورداری از تحسین‌های شفاهی و یا به قصد استفاده از تشویق‌های مالی و یا کسب پست‌های بالاتر خود را فعال‌تر از آنچه در واقع است، نشان دهند، طبق فرمایش امام صادق (ع) به خدا شرک ورزیده‌اند. امام صادق (ع) می‌فرماید: «مردی عمل ثوابی را انجام دهد ولی نه به قصد رضای خداوند، بلکه به قصد اینکه، مردم او را تحسین

---

۱. العَمَلُ الخَالِصُ الّذِی لَا تُرِیدُ أن یَحمَدکَ عَلَیه أحَدٌ إلّا اللهُ عَزَّوجَل .(الکافی، ج ۲، ص ۱۶)

کنند و از او تعریف کنند، این مرد کسی است که به خدای خود شرک ورزیده است.»[۱] در دین مسیحیت نیز بر اخلاص در عمل تأکید شده است. در فصل ۴۵ انجیل برنابا چنین می‌خوانیم: «هرگاه آنچه انجام می‌دهید به قصد خشنودی مردم باشد و خدا را از اندیشه و ذهن خود بیرون کنید، در این‌صورت بر سرتان فریاد خواهم زد که شما فرزندان شیطانید.»[۲]

توکل: جبرئیل خطاب به پیامبر (ص) در بارهٔ تفسیر «توکل» می‌فرماید: «توکل، ناامید شدن از مخلوقات خداوند و اتکا به خداوند است و اینکه بداند که مخلوق خداوند نه ضرری می‌تواند برساند و نه سودی، نه توان بخشندگی داشته و نه می‌تواند منع از روزی نماید».[۳]چه بسیار انسان‌هایی که به خاطر عدم توجه به «لزوم توکل بر خدا» و حفظ موقعیت خویش گرفتار انواع خطاها نظیر تملق، دروغ و تزویرهای اداری، غیبت‌ها و تهمت‌ها گشته و به خاطر لقمه‌ای نان و پُست و مقام، آخرت خود را تباه ساخته‌اند (فرحزادی، ۱۳۸۹). در فصل ۲۵ انجیل برنابا دربارهٔ اهمیت توکل می‌خوانیم: «در اندیشهٔ به جا آوردن ارادهٔ خداوند باشید، او نیاز شما را به اندازه‌ای برآورده می‌سازد که به چیزی نیازمند نمی‌شوید.»[۴]

صبر: گاهی انسان در شرایط کاری با مشکلات عدیده‌ای مواجه می‌شود. در محیط اداره، در ارتباط با کار، رئیس، همکاران و مراجعان قرار می‌گیرد که رفع نیازها و تحمل دستورات آنها برای انسان دشوار است. مشکلاتی نظیر سختی شرایط کار، تراکم کار، برخوردهای غیر اخلاقی مراجعان و... یک انسان مؤمن توجه دارد که سختی‌ها و گرفتاری‌های زندگی برای «ساختن» او از جانب خدا نازل گشته و در نزول آنها قصد هیچ آزار و اذیتی وجود ندارد (فرحزادی، ۱۳۸۹). در ادامه به برخی از حکمت‌های وجود بلاها و سختی‌ها در زندگی اشاره می‌کنیم:

- آزمایش بندگان: «هر آینه شما را می‌آزماییم تا مجاهدان و صبر پیشه‌گان را معلوم سازیم.»[۵] در نامهٔ اول پطرس نیز سختی‌ها به مثابهٔ وسیلهٔ آزمایش شناخته شده است: «سختی‌ها برای این است که ایمان شما را آزمایش کند. همان‌طور که آتش، طلا را می‌آزماید و پاک می‌کند. بعد از اینکه ایمان شما در بوتهٔ آتشین آزمایش رفت، اگر سالم بماند، روزی که عیسی (ع) بر می‌گردد، باعث تمجید و جلال و سربلندی شما می‌شود.»[۶]

---

۱. اَلرَّجُلُ یَعمَلُ شَیئاً مِنَ الثَوَابِ لَا یَطلُبُ بِهِ وَجهَ اللهِ إنّمَا یَطلُبُ تَزکِیهالنّاسِ یَشتَهِی أن یُسمِعُ بِهِ النّاسَ فَهَذَا الّذِی أشرَکَ بِعبادَةِ رَبِّهِ. (الکافی، ج ۲، ص ۲۹۴

۲. انجیل برنابا۳۱،۳۰،۲۹:۴۵.

۳. الیَأسُ مِنَ المَخلوقِینَ وَ أن یَعلَمَ أنّ المَخلوقَ لَا یَضُرّ وَ لَا یَن فَعُ وَ لَا یُعطِی وَ لَایَمنَعُ.(مستدرک الوسائل،ج ۱۱،ص ۲۱۸)

۴. انجیل برنابا۲۱،۲۰،۱۹:۲۵..

۵. وَلنَبلُوَنّکم حَتّی نَعلَمَالمُجاهِدِینَ مِنکُم وَالصّابِرینَ. (سورهٔ مبارکه محمد، آیه ۳۱)

۶. نامهٔ اول پطرس۷:۱.

- ازبین رفتن غلفت‌ها و توبه کردن بنده: امام صادق (ع) می‌فرماید: «هنگامی‌که خداوند خیر بنده‌ای را بخواهد و آن بنده در حال گناه باشد، او را به بلایی مبتلا می‌کند که استغفار را به یاد او بیاورد و توبه کند.»[۱] در سورهٔ مبارکهٔ اعراف به صراحت به این نکته اشاره شده است: «و ما آنها را با انواع نیکی‌ها و بدی‌های گرفتار می‌نماییم، شاید که برگردند.»[۲] در فصل ۱۰۳ انجیل برنابا آمده: «هر رنجی که به انسان می‌رسد تنها از ناحیهٔ خداست که برای رهایی او می آید و باید با روی باز آن را بپذیرد.»[۳]

- افزایش پاداش: پیامبر گرامی (ص) می‌فرماید: «همانا بلای بزرگ، موجب پاداش عظیم است.»[۴] در نامهٔ اول پطرس چنین بیان شده: «پس از اینکه مشکلات را تحمل کردید، خداوند که بخشندهٔ هر نوع برکت روحانی است، شما را در جلال جاودانی خود شریک خواهد کرد. او خودش می‌آید و شما را بلند می‌کند و پا برجا نگه می‌دارد، به‌طوری‌که از همیشه نیرومندتر باشید.»[۵]

- سختی‌ها، عامل سازندگی انسان: حضرت علی (ع) می‌فرماید: «چه بسیارند گرفتارانی که با بلا و سختی ساخته می‌شوند.»[۶] یعقوب در نامهٔ خود خطاب به مسیحیان یهودی‌نژاد می‌نویسد:«وقتی سختی‌ها از هر طرف به شما حمله می‌کند، فرصتی پیش می‌آید تا صبرتان زیاد شود. وقتی صبرتان به حد کمال رسید آن وقت مردانی کامل و بالغ می‌شوید که در زندگی به هیچ چیز نیازمند نیستید.»[۷]

رابطهٔ فرد با مراجعان: شاید بتوان ادعا کرد مهم‌ترین بُعد اخلاق حرفه‌ای، رابطه با دیگر انسان‌ها و رفع حوائج دیگران است. در این باب چهار محورِ تکریم ارباب رجوع، عدم تضییع وقت مراجعه‌کنندگان ، برخورد شاداب با مراجعان و امانت داری مورد بحث قرار می‌گیرد.

تکریم ارباب رجوع: از مهم‌ترین وظایف یک کارگزار شایسته، رعایت احترام و شخصیت مراجعه‌کنندگان است. اینکه گاه مشاهده می‌شود، در برخی ادارات، شخصیت مراجعه‌کننده دست‌خوش بی‌احترامی می‌شود و با برخوردهای تند گفتاری و رفتاری مواجه می‌شود، دون رفتار یک انسان است. پیامبر گرامی اسلام (ص) می‌فرماید: «هر که یکی از اولیاء مرا خوار

---

۱. إنَ اللهَ إذَا أرادَ بِعَبدٍ خَیراً فَأذنَبَ ذَنباً أبتَعَهُ بِنَقمَةٍ وَ یُذَکِّرُهُ الاِستِغفَارَ .(الکافی، ج ۲، ص ۴۵۲)
۲. وَبَلَوناهُم بِالحَسَناتِ وَ السَّیِّئاتِ لَعَلَّهُم یَرجِعُونَ. (سوره مبارکه اعراف، آیه ۱۶۸)
۳. انجیل برنابا۶:۱۰۳.
۴. إنّ عَظیمَ البَلَاءِ یُکافَأُ بِهِ عَظیمًا الجَزاءِ.(الکافی،ج۲،ص۲۵۳)
۵. نامه اول پطرس ۵:۱۰.
۶. رُبَّ مُتبَلّی مَصنُوعٌ لَهُ بِالبَلوَی .(نهج‌البلاغه، ص ۵۲۳).
۷. نامه یعقوب۱:۲،۳،۴

سازد، گویا به جنگ با من برخاسته و مرا به مبارزه فراخوانده است.»[۱] پطرس در نامهٔ اول خود در بارهٔ خوبی و احترام به دیگران چنین سفارش می‌کند: «از بدی دست بکشید و به همه خوبی کنید. تلاش کنید با مردم در صلح و صفا زندگی کنید. چون نظر لطف خداوند بر کسانی است که خوبی می‌کنند و به دیگران احترام می‌گذارند.»[۲]

عدم تضییع وقت مراجعه‌کنندگان: نمونهٔ دیگری از بی‌احترامی اداری، تضییع وقت مراجعان است. گاه به دلیل عدم حضور به موقع در محل کار، مراجعان مجبور به انتظار می‌شوند.گاهی در برخی ادارات به «وقت» افراد بها داده نمی‌شود و این در حالی است که در اسلام «وقت» بسیار ارزشمند بوده و به استفادهٔ بهینه از آن تأکید شده است (فرحزادی، ۱۳۸۹). حضرت علی (ع) می‌فرماید: «فرصت‌ها مانند ابر در گذر است، پس فرصت‌های خیر را غنیمت بشمارید.»[۳] در فصل ۱۵۳ انجیل برنابا در باب اهمیت وقت آمده: «هرگاه وقت خود را در خشنودی نفستان صرف کنید نه در خشنودی خداوند، بزرگترین دزد به شمار می‌آیید.»[۴]

برخورد شاداب و خندان با مراجعان: مسلماً هر انسانی در زندگی با مشکلاتی مواجه است و گاهی با ناراحتی‌های شخصی به محل کار خود می‌آید. بدون تردید مراجعان از مشکلات او با خبر نبوده و رعایت حقوق آنها اقتضا می‌کند که با غصه‌های خویش آنها را نرنجانیم (فرحزادی، ۱۳۸۹). حضرت علی (ع) می‌فرماید: «هنگامی‌که با برادران خویش برخورد نمودید، با آنها مصافحه نمایید و بشّاشیت و خوشرویی خود را به ایشان بنمایانید. در این صورت هنگامی که از یکدیگر جدا می‌شوید دیگر هیچ بار گناهی بر دوش شما نخواهد بود.»[۵] در جای دیگر نیز حضرت می‌فرماید: «مؤمن زیرک و باهوش است. خوشحالی او در چهره‌اش نمایان و اندوهش در دل پنهان است.»[۶] در نامهٔ اول یوحنا می‌خوانیم: «همین‌طور که به هم محبت می‌کنید، لکه‌های تیره و تار از بین می‌رود و نور مسیحایی شروع به تابیدن می‌کند. کسی که بگوید من در نور مسیح هستم ولی همنوع خود را دوست نداشته باشد، هنوز در تاریکی است.»[۷]

---

۱. مَن أهانَ لِی ولیّاً فَقَد بارَزَنی بِالمُحَارَبَهِ و دَعَانی إلَیها.(الکافی،ج۱ص۱۴۴)
۲. نامه اول پطرس۱۲،۱۱:۳.
۳. الفُرصَهُ تَمُرّ مَرّالسّحابِ فَانتَهِزوا فُرَصَ الخَیرِ.(وسایل الشیعه،ج۱۶،ص۸۴)
۴. انجیل برنابا ۱۵۳:۲۶
۵. إذَا لَقِیتُم إخوانَکُم فَتصَافَحُوا وَ أظهِرُوا لَهُمُ البَشاشَهَ وَ البِشرَتَفَرّقُوا وَ مَاعَلَیکُم مِنَ الأوزَارِ قَد ذَهَبَ. (وسائل الشیعه، ج ۱۲، ص ۲۲۵)
۶. نامه اول یوحنا ۲:۸،۹.
۷. اَلمُومن هُوَ الکَیّسُ الفَطِنُ بِشرُهُ فِی وَجهِهِ وَ حُزنُهُ فِی قَلبِه. (الکافی، ج ۲، ص ۲۲۶).

رابطهٔ فرد با کار؛ انجام صحیح و سریع کار: پیامبر گرامی اسلام می‌فرماید: «خداوند دوست دارد هرگاه بندهٔ مؤمنش اقدام به کاری می‌کند، آن را محکم و درست انجام دهد.»[۱] در فصل ۱۴۰ انجیل برنابا به تمرین برای درست انجام دادن کارها توصیه شده است: «هر گاه کاری نادرست انجام شود، گرچه یک‌بار باشد، دلیل بر این است که اگر بخواهید از هر نظر محکم و استوار شود، باید روی آن کار تمرین شود. مسلماً کسی که کاری را آغاز می‌کند تنها نمی‌خواهد آن را به پایان برساند، بلکه می‌کوشد و رنج می‌برد تا برای هدف خود نتیجه‌ای مناسب به دست آورد.»[۲]

آموزش فنون مربوط به کار: یکی از عوامل مؤثر در بهینه‌سازی عملکرد شخص و سازمان، توجه به امر آموزش و لزوم فراگیری علوم و فنون مربوط به کار و پست مورد تصدی است. برخی از این آموزش‌ها عبارتند از: فراگیری قوانین و آیین‌نامه‌های مربوط به کار، آشنایی با دستگاه‌های مرتبط، آموزش‌های نرم‌افزاری و مربوط به رایانه، روش‌های برقراری ارتباط صحیح با ارباب رجوع و ... پیامبر گرامی اسلام (ص) می‌فرماید: «هر که بدون آگاهی اقدام به عملی نماید، خرابکاری او بیشتر از اصلاحگری او خواهد بود.»[۳] در فصل ۷۸ انجیل برنابا در باب اهمیت آموزش آمده: «آن‌گونه که دانش برای حیات جاودان فایده دارد، نان برای زندگی این روزگار سودمند نیست. از استاد خود پرسش نما تا به تودانش بیاموزد.»[۴]

رابطهٔ فرد با همکاران؛ محبت‌ورزی: محبت‌ورزی سرمایه‌ای عظیم، ساده و قابل دسترس است. محبت‌ورزی به همکار اقسام گوناگونی دارد. مثلاً هنگام تراکم کار بخشی از مراجعان او را به نزد خود فراخوانده و کارهای مقدماتی آنها را انجام دهیم، از احوال خانواده و فرزندان او جویا شویم، هنگام بیماری به عیادت او برویم، مشکلات او را پیگیری کرده و نشان دهیم که رفع آنها دغدغهٔ ما نیز هست، در مراسم عزا و شادی او شرکت کنیم و... (فرحزادی، ۱۳۸۹). محبت در فرهنگ اسلام از رحمت الهی ریشه می‌گیرد. شخصی اِعرابی به نزد پیامبر آمد و از ایشان نصیحتی طلب کرد. حضرت به او فرمود: «به مردم ابراز محبت نما، تو را دوست خواهند داشت.»[۵] پطرس در نامهٔ اول خود به اهمیت محبت‌ورزی این‌گونه تأکید می‌کند: «مثل اعضای یک خانواده با هم مهربان باشید، درد یکدیگر را بفهمید، از صمیم قلب همدیگر را دوست بدارید و نسبت به هم فروتن باشید.»[۶]

---

۱. اللّهَ عَزّوَجَلّ یُحِبّ عَبداً إذا عَمِلَ عَمَلاً فَأحکَمَه. (بحارالانوار،ج۷۰،ص۲۹۸)
۲. انجیل برنابا۱۵،۸:۱۴۰
۳. مَن عَمِلَ عَلَی غَیرِعِلمٍ کَانَ ما یُفسِدُ أکثَرَمِمّا یُصلِحُ.(الکافی،ج۱،ص۴۴)
۴. انجیل برنابا۷۸:۵،۷
۵. تَحَبّب إلی النّاسِ یُحِبّوکَ.(وسایل الشیعه،ج۱۲،ص۵۲)
۶. نامه اول پطرس۳:۸.

عفو: گاه برای ما محرز است که همکارمان در حق ما مرتکب خطایی شده است، خطایی که حتی به خاطرش عذرخواهی و یا طلب بخشش نکرده است. در آیین اسلام، در این صورت گذشت از خطای او اقدامی کریمانه است و همراه با پاداش بزرگ الهی خواهد بود (فرحزادی، ۱۳۸۹). پیامبر گرامی اسلام می‌فرماید: «آیا شما را به بهترین مخلوقات خداوند آگاه نسازم؟ گذشت از کسی که به تو ظلم کرده، ارتباط با کسی که با تو قطع رابطه کرده، نیکی به کسی که به تو بدی کرده و بخشش به کسی که تو را از بخشش خود محروم گردانیده است.»[۱] در فصل ۱۸ انجیل برنابا می‌خوانیم: «بدی را با بدی پاسخ ندهید بلکه بدی را با نیکی پاسخ دهید. در حق کسانی که به شما کینه می‌ورزند، نزد خداوند دعا کنید. آتش با آتش خاموش نمی‌شود، بلکه باید آن را با آب خاموش کرد. از همین رو به شما می‌گویم، بدی را با بدی مغلوب نسازید، بلکه با نیکی به ستیز بدی بروید.»[۲]

عدم ایذاء همکاران: از اموری که باید مورد توجه قرار گیرد، دقت در نحوهٔ رفتار خود و سلایق شخصی است. رفتار و سلایقی که ممکن است تنها خوشایند خود بوده و مورد پسند دیگران نباشد. مثلاً: استعمال عطرهای تند در اتاق کاری که افراد دیگر نیز در آنجا حضور دارند، ایجاد عوامل حواس پرتی مانند گوش دادن به رادیو و موسیقی با صدای بلند در جایی که همکاران به محیطی آرام نیاز دارند، صحبت کردن زیاد همکاران با هم، حرف زدن با کسی که در حال تفکر و دقت در کار خود می‌باشد و... (فرحزادی، ۱۳۸۹). در حدیث قدسی آمده است که خداوند متعال می‌فرماید: «هر که بندهٔ مومن مرا آزار دهد، به من اعلان جنگ نموده است.»[۳] در فصل ۷۹ انجیل برنابا در این باره آمده: «هرگاه کسی آنچه را دوست نمی‌دارد از دیگران به او برسد، به دیگران روا ندارد و آنچه را دوست دارد دیگران به او بدهند، به آنها بدهد، چنین کسی از رحمت خداوند بی‌بهره نخواهد بود.»[۴]

نظارت مشفقانه: گاهی متوجه اشتباهی از سوی همکار خود می‌شویم، خطایی که در اثر غفلت، تراکم کار، غلبهٔ نفس و... بروز کرده است. در این هنگام همکار دلسوز وظیفه دارد نسبت به خارج ساختن او از اشتباه به شکل جدی وارد عمل شود. این اقدام بسته به نوع خطا و سرمنشأ آن می‌تواند متفاوت باشد. مثلاً خطایی که در اثر غفلت صورت می‌گیرد با خطایی که در اثر غلبهٔ هوای نفس رخ می‌دهد، تفاوتی فاحش دارد و هر یک عملکرد متفاوتی را می‌طلبد. آنچه مهم است، اجتناب از بی‌تفاوتی در برابر خطای همکاران است. اگر اولین‌بار

---

۱. ألا أُخبِرُکُم بِخَیرِ خَلایقِ الدّنیا و الآخِرَه،العَفوُ عَمّن ظَلَمَکَ و تَصِلُ مَن قَطَعَکَ و الإحسانُ إلی مَن أساءَ إلَیکَ و إعطاءُ مَن حَرَمَکَ.(الکافی،ج۲،ص۱۰۷)

۲. انجیل برنابا۲۲،۲۱،۲۰:۱۸.

۳. لِیَأذَن بِحَربٍ مِنّی مَن أذی عَبدیَ المومن او أخافِ لی ولِیّاً.(ارشادالقلوب،ج۱،ص۱۴۲)

۴. انجیل برنابا ۷۹:۴.

که خطا می‌کند، او را نهی کنیم، احتمال بروز خطای مجدد از جانب او کمتر می‌شود (فرحزادی، ۱۳۸۹). امام صادق (ع) می‌فرمایند: «هر که برادر خویش را در حال انجام کاری ناپسند ببیند و در حالی‌که قدرت بر منع او از آن کار دارد، اقدامی نکند، محققاً در حق او خیانت کرده است.»[۱] در فصل ۸۷ انجیل برنابا آمده: «اگر برادرت گناهی کرد، در پی اصلاحش برو و هر گاه اصلاح شد، خشنود باش که به برادرت سود رسانده‌ای»

عدم تعصب در خصوص همکاران: یکی از مسائل جاری در بعضی سازمان‌ها و ادارات، پشتیبانی کور و متعصبانهٔ همکاران از یکدیگر در برابر اعتراضات به حق مراجعان است. گاه در بعضی مخاصمات کاری، مراجعه کننده‌ای که اعتراضی به یکی از پرسنل دارد، با هجمهٔ غیر منطقی همکاران او مواجه می‌شود و بدین‌گونه ناچار به عقب‌نشینی از حق خود گشته و گرفتار ظلمی اداری می شود. بنابر آموزه‌های اسلام، مؤمن، حق‌مدار و حق‌گراست. او هرگز به خاطر رعایت مصالح دوستان خود حاضر به تضییع حقوق دیگران نمی‌شود. فراموش نکنیم برای کسی که از ظالم دفاع نموده و حق مظلوم را ضایع کرده است، قرار گرفتن در محکمهٔ عدل الهی کاری بس دشوار و ناممکن است (فرحزادی،۱۳۸۹). امام صادق (ع) می‌فرمایند: «هر که عصبیّت پیشه سازد و یا دیگران به نفع او عصبیّت پیشه سازند، به تحقیق ریسمان ایمان را از گردن خود باز کرده است.»[۱]در فصل ۴۹ انجیل برنابا در بارهٔ اهمیت حق‌مداری چنین آمده: «ای انسان در داوری به هیچ چیز، نه به نزدیکان و نه به دوستان و نه به موقعیت و احترام و نه به سود نگاه مکن. بلکه با ترس از خداوند تنها به حق نظر داشته باش.»[۲]

مشاوره و انتقال تجربیات: یکی از مفیدترین و کارآترین انواع تعامل کاری، مشورت کردن با همکاران و مشورت خواستن از آنها است. در طَبَق اخلاص نهادن تجربیات و معلومات خود یکی از وظایف دینی هر انسان مسلمان است. از این رو، اگر همکارانِ یک کارمند با تجربه از او مشورتی خواستند، بر وی واجب است در صورت توانایی آنها را یاری رساند (فرحزادی،۱۳۸۹) امام صادق(ع) می‌فرمایند: «هر که برادرش از او مشورتی خواست ولی او اندیشهٔ خالص خود را در اختیار او نگذاشت، خداوند متعال اندیشه و رأی او را سلب می‌نماید.»[۳]در فصل ۱۲۵ انجیل برنابا آمده: «هر گاه انسان از ناحیهٔ خداوند به چیزی برسد، باید خدا را خدمت کند. پس در بخشش کندی نکنید و گزیده‌ترین چیزهایی را که دارید به خاطر دوستی خداوند ببخشید.»[۴]

---

۱. مَن رَأیَ أخاهُ عَلَی أمرٍ یَکرَهُهُ فَلَم یَرُدّهُ عَنهُ و هُوَ یَقدِرُ عَلَیهِ فَقَد خانَه. (بحارالانوار،ج۷۱،ص۱۹۰)
۲. انجیل برنابا،۱۴،۱۳:۸۷
۳. مَنِ استَشَارَ أخَاهُ فَلَم یَنصَحهُ مَحضَ الرّایِ سَلَبَهُ اللّهُ عزّوَجَلّ رَأیهُ.(وسایل الشیعه،ج۱۲،ص۴۴)
۴. انجیل برنابا۱۰،۸:۱۲۵.

بررسی تطبیقی وجوه تشابه دین اسلام و مسیحیت پیرامون اخلاق حرفه‌ای

اصول اخلاق حرفه‌ای	اسلام	مسیحیت
رابطهٔ فرد با خدا		
اخلاص در عمل	کسی که عمل ثوابی را نه به قصد رضای خدا، بلکه برای تحسین شدن انجام دهد مشرک است.	کسی که به قصد خشنودی مردم عملی را انجام دهد و خدا را از ذهن خود بیرون کند، فرزند شیطان است.
توکل	کسی که به خدا توکل می‌کند، باور دارد که مخلوق خدا نه توان منع روزی دارد، نه توان بخشندگی.	کسی که به خدا توکل می کند، خدا نیاز او را به اندازه‌ای برآورده می‌کند که به چیزی نیازمند نباشد.
آزمایش بندگان	سختی‌ها برای آزمایش بندگان و معلوم گرداندن مجاهدان و صبرپیشه‌گان است.	سختی‌ها برای آزمایش ایمان است، همانطور که آتش، طلا را می‌آزماید.
از بین رفتن غفلت‌ها	زمانی که بنده‌ای در حال گناه است، خدا او را به بلایی گرفتار می‌کند تا استغفار کند.	هر رنجی که به انسان می‌رسد، از طرف خداست که برای رهایی او از گناه می‌آید.
افزایش پاداش	تحمل بلای بزرگ، موجب پاداش عظیم است.	اگر مشکلات را تحمل کردید، خداوند شما را در جلال جاودانی خود شریک می‌کند.
سختی‌ها عامل سازندگی	بسیاری از گرفتاران با تحمل بلا و سختی ساخته می‌شوند.	بسیاری از افراد با تحمل سختی کامل، بالغ و بی‌نیاز از دیگران می‌شوند.
رابطهٔ فرد با مراجعین		
تکریم ارباب رجوع	هرگز دیگران را تحقیر نکنید، زیرا هر کس بندهٔ مؤمن خدا را خوار کند، گویا به جنگ با پیامبر برخاسته است.	نظر لطف خداوند بر کسانی است که به دیگران خوبی می‌کنند و به آنها احترام می‌گذارند.

اصول اخلاق حرفه‌ای	اسلام	مسیحیت
عدم تضییع وقت مراجعین	وقت را بیهوده تلف نکنید، فرصت‌ها مانند ابر درگذر است. پس فرصت‌های خیر را غنیمت شمارید.	اگر وقت خود را در خشنودی نفستان صرف کنید نه در خشنودی خداوند، بزرگ‌ترین دزد به شمار می‌آیید.
برخورد شاداب با مراجعان	در برخورد با دیگران بشّاش باشید و خوشرویی خود را به ایشان بنمایانید، در این صورت هنگامی که از یکدیگر جدا می‌شوید، هیچ بار گناهی بر دوش شما نخواهد بود.	اگر به دیگران محبت کنید، لکه‌های تیره و تار از بین می‌رود و نور مسیحایی شروع به تابیدن می‌کند.
رابطهٔ فرد با کار		
انجام صحیح و سریع کار	خداوند دوست دارد هرگاه بندهٔ مؤمنش اقدام به کاری می‌کند، آن را محکم و درست انجام دهد.	هرگاه کاری نادرست انجام شود، باید روی آن کار تمرین شود تا از هر نظر محکم و استوار شود.
آموزش فنون مربوط به کار	وظایف شغلی خود را به درستی بیاموزید. زیرا هرکس بدون آگاهی اقدام به عملی نماید، خرابکاری او بیشتر از اصلاحگری او خواهد بود.	از استاد خود بپرسید تا به شما بیاموزد. دانستن لازمهٔ حیات جاودان است.
رابطهٔ فرد با همکاران		مثل اعضای یک خانواده باهم
محبت‌ورزی	محبت از رحمت الهی ریشه می‌گیرد. به مردم ابراز محبت کنید، شما را دوست خواهند داشت.	مهربان باشید، درد یکدیگر را بفهمید و از صمیم قلب همدیگر را دوست بدارید.
عفو	از کسی که به تو ظلم کرده، گذشت کن. به کسی که به تو بدی کرده، نیکی کن. به کسی که تو را از بخشش خود محروم کرده،	بدی را با نیکی پاسخ دهید. در حق کسانی‌که به شما کینه می‌ورزند نزد خداوند دعا کنید. آتش با آتش خاموش

اصول اخلاق حرفه‌ای	اسلام	مسیحیت
	بخشش کن.	نمی‌شود، باید آن را با آب خاموش کرد.
عدم ایذاء همکاران	خداوند در حدیث قدسی می‌فرماید: هرکه بنده مرا آزار دهد، به من اعلان جنگ نموده است.	همان‌گونه که دوست ندارید دیگران شما را آزار دهند، شما نیز آنها را آزار ندهید.
نظارت مشفقانه	هرکس برادر خویش را در حال انجام کاری ناپسند دید و درحالی‌که قدرت بر منع او از آن کار داشت، اقدامی نکرد، در حق او خیانت کرده است.	اگر برادرت گناهی کرد، در پی اصلاحش برو و هرگاه اصلاح شد، خوشحال باش که به او سود رسانده‌ای.
عدم تعصب در خصوص همکاران	هرکس عصبیّت پیشه سازد و یادیگران به نفع او عصبیّت پیشه سازند، ریسمان ایمان را از گردن خود باز کرده است.	در هنگام داوری، به دوستان و نفع خویش نگاه مکن، بلکه با ترس از خداوند تنها به حق نظر داشته باش.
مشاوره و انتقال تجربیات	اندیشهٔ خالص خود را خیرخواهانه در اختیار دیگران بگذارید.	هرگاه از ناحیهٔ خدا به چیزی رسیدید آن را در خدمت دیگران نیز بگذارید.

اهمیت آموزش اخلاق در حین عمل

ایرانیان از دیرباز به پرورش صفات ممتاز برای کسب مهارت فنی و حرفه‌ای عنایت ویژه‌ای داشته‌اند، اما تحصیل هر نوع مهارت و تخصصی را وقتی سودمند می‌دانستند که همراه با فضائل اخلاقی شود. بر اساس گِل‌نوشته‌های تخت جمشید، می‌توان تصویری نسبتاً روشن از شیوهٔ آموزش حرفه‌ای در ایران عصر هخامنشی به دست آورد که با تربیت اخلاقی و جسمانی نوآموزان همراه بوده است. بخش قابل ملاحظه‌ای از اندرزنامه‌ها که وارد ادبیات بعد از اسلام شده است، لزوم آموزش اخلاق را حین آموزش حرفه‌ای گوشزد می‌کند (فریور، ۱۳۸۸). اسلام همواره درصدد تربیت مسلمانانی فداکار، خدمت‌گذار، با گذشت، استقلال‌طلب و دشمن‌ستیز بوده است و نقش معلم را به عنوان اسوه و سرمشق، بسیار مهم می‌داند، به

همین جهت پیامبر را به عنوان سرمشق و نمونهٔ عملی کامل معرفی می‌کند: «همانا پیامبر، سرمشق و الگوی خوبی برای شما است[۱].» حضرت عیسی (ع) خود را به عنوان اسوهٔ محبت به شاگردانش معرفی می‌کند و خطاب به آنان می‌گوید: «همدیگر را همانقدر دوست بدارید که من شما را دوست دارم. محبت زیاد شما به هم، به دنیا ثابت می‌کند که شما شاگردان من هستید.»[۲]

افلاطون در رسالهٔ آلکیبایدس به شرح آموزش شاهزادگان ایرانی توسط چهار آموزگار که هریک سرآمد و نمونهٔ روزگار بودند در آنچه آموزش می‌دادند، می‌پردازد. چهار وجه آموزش عبارت بودند از: دانش دین و سیاست، انصاف و عدالت‌ورزی، میانه‌روی و خویشتن‌داری و دلاوری و بی‌باکی (فریور،۱۳۸۸). بنابراین، با توجه به آنچه گفته شد، انتخاب مربی شایسته که همواره به تصحیح و تکمیل رفتار خود مبادرت می‌ورزد اولین گام در جهت تربیت نیروهای شایسته است.

در ایران باستان، اصولی در کارگاه‌ها و مؤسسات تولیدی رعایت می‌شد تا ضمن آموزش مهارت، اخلاق شاگرد ارتقاء یابد. از جمله:

۱.توجه استاد به شاگرد و تذکر به موقع خطاهای شاگرد با تمثیل و استدلال به‌جای تهدید و تنبیه (فریور،۱۳۸۸).

اسلام نیز تأکید دارد که اشارهٔ غیرمستقیم به خطاهای شاگردان بهتر از اعتراض صریح و تنبیه اثر می‌گذارد. امام حسن (ع) و امام حسین (ع) به پیرمردی که وضویش را نادرست می‌گرفت فرمودند: ما تو را به داوری می‌طلبیم که بگویی کدام‌یک از ما درست وضو می‌گیریم. آنگاه خودشان وضو گرفتند و با این کار پیرمرد به نادرست وضو گرفتن خود پی برد (احمدی، ۱۳۸۰).

۲.سخاوت و گشاده‌دستی استاد برای رفع حوائج مادی و معنوی و علمی شاگرد (فریور، ۱۳۸۸).

حضرت عیسی (ع) خطاب به شاگردانش می‌فرماید: در مشکلات زندگی، شما را یتیم و بی‌سرپرست نمی‌گذارم، فورا به کمک شما می‌آیم.[۳]»

۳.آموزش عملی اخلاق در حین کار (فریور،۱۳۸۸)

---

۱. لَقَد کانَ لَکُم فِی رَسولِ اللهِ اُسوهٌ حَسَنَه. (سوره مبارکه احزاب، آیه ۲۱)
۲. یوحنا ۱۳:۳۵
۳. یوحنا ۱۴:۱۸

حضرت علی (ع) در نامه‌ای خطاب به فرزندش امام حسن (ع) فرمود: «همانا قلب جوان همانند سرزمین خالی است. آنچه در آن بکارند می‌پذیرد و من پیش از آنکه دلت سخت گردد به ادب تو مبادرت می‌ورزم.[۱]» در انجیل لوقا می‌خوانیم: «تا در کارهای کوچک درستکار نباشید، در کارهای بزرگ درستکار نمی‌شوید. اگر در یک مورد جزئی حقه‌بازی کنید، در انجام کارهای بزرگ هم حقه‌باز و نادرست خواهید بود.[۲]» بنابراین، تسلط بر نفس، ادب و احترام، نظم و انضباط و همکاری اجتماعی از اموری هستند که در حین کار به خوبی فرا گرفته می‌شوند.

۴. ایجاد حس همکاری و اعتماد متقابل میان شاگردان و استادان مختلف.
۵. معرفی شاگردان مستعد و آماده برای ارتقا مرتبه به استادان هر حرفه.
۶. آموزش روابط حرفه‌ای شاگرد، همراه با الزامات اخلاقی در هر نوع رابطهٔ حرفه‌ای.
۷. آموزش دینی و عبادی شاگرد به نحوی که رابطهٔ بینِ دین و حرفه را بشناسد (فریور،۱۳۸۸).

نتیجه‌گیری

اخلاق و مباحث اخلاقی یکی از بخش‌های اصلی دو دین الهی اسلام و مسیحیت است. تأکید آیات هر دو کتاب بر انسانیت و رشد اخلاقی انسان‌ها، نشان از اهمیت فضایل اخلاقی در این ادیان دارد. تعالیم پیامبر گرامی اسلام (ص) نه‌تنها همهٔ نیکی‌ها و زیبایی‌های تعالیم حضرت مسیح (ع) را دارد، بلکه از آن جامع‌تر و کامل‌تر است. در این نوشتار به‌طور گذرا به بحث اخلاق حرفه‌ای در اسلام و مسیحیت در چهار محور پرداخته شد: ۱. رابطهٔ فرد با خدا. که در این باب، اخلاص در عمل، توکل و صبر مطرح شد. ۲. رابطهٔ فرد با مراجعان. که پیرامون تکریم ارباب رجوع، عدم تضییع وقت مراجعه‌کنندگان و برخورد شاداب با مراجعین بحث شد. ۳. رابطهٔ فرد با کار. که انجام صحیح و سریع کارها و یادگیری فنون مربوط به کار مطرح شد. و ۴. رابطهٔ فرد با همکاران.که محبت‌ورزی، عفو، عدم ایذاء همکاران، نظارت مشفقانه، عدم تعصب و مشاوره و انتقال تجربیات مورد بررسی قرار گرفت و در انتها توصیه‌هایی در جهت آموزش اخلاق در حین عمل ارائه شد. امید است که با پایبندی به اصول اخلاقی، راه سعادت، رشد و سازندگی کشور امام زمان (ع) را فراهم کنیم و این عبادتی بزرگ است.

---

۱. وَإنّما قَلبُ الحَدَثِ كالأرضِ الخالِيَه ماأُلقِيَ فِيها مِن شَيءٍ قَبِلَتهُ. فَبادرتُكَ بِالأدَبِ قَبلَ أن يَقسُوَ قَلبُكَ (نهج البلاغه، نامهٔ ۳۱)
۲. لوقا ۱۰:۱۶

منابع

قرآن کریم.

انجیل برنابا، ترجمه: مرتضی فهیم کرمانی. قم، انتشارات صحیفه خرد، چاپ اول، ۱۳۸۶.

انجیل عیسی مسیح: ترجمهٔ تفسیری عهد جدید. انتشارات آفتاب عدالت، چاپ از فروغ دانش، چاپ دوم، آذر ۱۳۶۲.

احمدی، سید احمد. «**اصول و روش‌های تربیت در اسلام**»، اصفهان، انتشارات دانشگاه اصفهان، چاپ چهارم، ۱۳۸۰.

اسفندیاری مقدم، علیرضا و حسنلو، سکینه. (۱۳۸۹). «**دیدگاه اعضای انجمن کتابداری و اطلاع‌رسانی نسبت به اصول اخلاق حرفه‌ای کتابداری**»، فصل‌نامهٔ اخلاق در علوم و فناوری. سال پنجم، شماره‌های ۱ و ۲.

بابایی اهری، مهدی. (۱۳۸۱). «**اخلاق در کسب و کار**»، فصل‌نامهٔ کمال مدیریت، سال اول. شمارهٔ ۱.

بیات، غلامرضا. «**بررسی تطبیقی اخلاق تجارت در جهان امروز و اسلام**»، رسالهٔ دکتری به راهنمایی محمد نهاوندیان، تهران، ۱۳۸۶.

سلمان ماهینی، سکینه. (۱۳۸۸). «**مبانی و الگوهای اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه**» گردآمده در کتاب"**اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام**"، تهران، پژوهشکدهٔ مطالعات فرهنگی و اجتماعی، چاپ دوم، ۱۳۸۸.

شیخ حر عاملی. «**وسائل الشیعه**»، ۲۹جلد، قم، مؤسسهٔآل بیت علیهم السلام، ۱۴۰۹ق.

صدری افشار، غلامحسین. «**فرهنگ فارسی امروزی**»، تهران، مؤسسه نشرکلمه، ۱۳۷۳.

علمی، قربان و سبزیان، شمسا. (۱۳۷۸). «**مبانی اخلاق در اسلام و مسیحیت**»، نشریهٔ فقه و اصول نامهٔ الهیات، زمستان ۱۳۷۸، شمارهٔ ۵.

فرامرز قراملکی، احد. « **اخلاق حرفه‌ای**»، تهران، انتشارات مجنون، چاپ دوم، ۱۳۸۳.

فرامرز قراملکی، احد. «**اخلاق حرفه‌ای**»، تهران، انتشارات مجنون، چاپ سوم، ۱۳۸۵.

فرامرز قراملکی، احد. «**سازمان‌های اخلاقی درکسب و کار**»، تهران، مرکز ملی مطالعات جهانی شدن، ۱۳۸۵.

فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۸۸). «**برسرگنج**»، گردآمده در کتاب"اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام"، تهران، پژوهشکدهٔ مطالعات فرهنگی و اجتماعی، چاپ دوم، ۱۳۸۸.

فرحزادی (امیدوار)، اکبر.«**اخلاق کارمندی**»، قم، انتشارات مهرامیرالمومنین (علیه السلام)، چاپ سوم، ۱۳۸۹.

فریور، مهدی. (۱۳۸۸). «**اخلاق حرفه‌مندی و پیشه‌وری در ایران باستان**»، گردآمده در کتاب "اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام"، تهران، پژوهشکدهٔ مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۸.

کلینی، محمد بن یعقوب. «**الکافی**»، ۸ جلد، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۶۵.

مجلسی، محمد باقر. «**بحارالانوار**»، بیروت، مؤسسهٔ الوفاء، چاپ سوم، ۱۴۰۳ق.

محدث نوری.«**مستدرک الوسائل**»، ۱۸ جلد، قم، مؤسسهٔ آل البیت علیهم السلام، ۱۴۰۸ق.

معتزلی، ابن ابی الحدید. «**شرح نهج‌البلاغه**»، قم، انتشارات کتابخانه آیت‌الله مرعشی نجفی «ره»، ۱۴۰۴ق.

نقشینه، امیر ارسلان و عاملی فروشانی، محمد جبل. (۱۳۸۸)، «**نقش تعاملی سازمانی در جاری‌سازی اخلاق در سازمان**»، گردآمده در کتاب "اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام"، تهران، پژوهشکدهٔ مطالعات فرهنگی و اجتماعی، چاپ دوم، بهار ۱۳۸۸.

نهاوندیان، محمد. «**درآمدی براخلاق کسب و کار**»، تهران، مرکز ملی مطالعات جهانی شدن، بهمن ۱۳۸۵.

واعظ کاشفی سبزواری، حسین. «**فتوت‌نامهٔ سلطانی**»، به کوشش م.ج. محجوب، تهران، بنیاد فرهنگ ایران، ۱۳۵۰.

بررسی توسعه اخلاق حرفه‌ای در اثربخشی آموزش‌های مهارتی

معصومه رمضانقربانی[۱]
مجید عموزاد خلیلی[۲]

چکیده

توجه به اصول و موازین اخلاقی رمز بقا و توسعهٔ جوامع انسانی است. بسیاری از جوامع در طول حیات بشری از طریق تمسک به اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های بنیادی توانسته‌اند خود را از بحران‌های بزرگ نجات دهند. از سوی دیگر، در جهان فراصنعتی امروز توسعه به معنی عام، بدون توجه به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مفهوم نخواهد داشت. انقلاب علمی- فنی، انقلابی عمیق و کیفی در نیروهای تولید، نیروی انسانی و روش‌های تولید به‌وجود آورده است. این آموزش‌ها می‌تواند فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کار آماده کند یا کارایی، مهارت و توانایی وی را در انجام آن افزایش دهد. هدف پژوهش حاضر بررسی توسعهٔ اخلاق حرفه‌ای در اثربخشی آموزش‌های مهارتی است که با استفاده از روش توصیفی از نوع کتابخانه‌ای و اسنادی، به عوامل پایه‌ای اخلاق حرفه‌ای، چگونگی اشاعه و ترویج آن در جهت اثربخشی آموزش‌های مهارتی پرداخته است. یافته‌ها نشان می‌دهد نقش این آموزش‌ها در تغییرات اجتماعی، فرهنگی از جمله: کاهش سطح بیکاری، میزان اعتبار بین‌المللی مدارک فنی و حرفه‌ای، کاهش معضلات اجتماعی، بازسازی و نوسازی آموزشی، توسعهٔ عرصهٔ زندگی، کار و حرفه، بهبود روابط اجتماعی و مناسبات انسانی، افزایش سلامت و بهداشت روانی، انتقال ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و جامعه‌پذیر کردن افراد مهم ارزیابی شده است. در نتیجه سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای نیز نظیر سایر مؤسسات آموزشی رسمی و غیررسمی، غیر از آموزش علم و مهارت مواردی از قبیل انضباط، تقلید، تعهد، احساس مسئولیت، وظیفه‌شناسی (تحت پوشش اخلاق حرفه‌ای) نیز جزء محتوای آموزشی به افراد آموخته می‌شود از این رو این نظام آموزشی از طریق تحول در فرهنگ جامعه می‌توانند در بالا بردن کارایی و بهره‌وری نقش مؤثری ایفا کنند.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، آموزش، آموزش‌های مهارتی، توسعه.

---

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، Email: m.ramezanghorbani@yahoo.com
۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی.

مقدمه

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای انجام فعالیت‌هایی است که می‌تواند فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کار آماده کند یا کارایی و توانایی وی را در انجام آن افزایش دهد. این آموزش‌ها کسب مهارت‌ها را در راستای تکنولوژی و علوم وابسته به همراه دانش‌های خاص مربوط به شغل، در بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ارائه می‌دهد.

توسعهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در شرایط کنونی برای اقتصاد و فرهنگ ایران و به ویژه شتاب‌دهی به فرایند تولید امری حیاتی است ؛ زیرا سرمایه‌گذاری‌های زیربنایی و افزایش ابزار و تجهیزات و به‌طور کلی سرمایهٔ فیزیکی بدون سرمایهٔ انسانی بلااستفاده مانده و یا به نحو اقتصادی و کارآمد مورد بهره‌برداری قرار نمی‌گیرد.

هدف از آموزش‌های مهارتی؛ افزایش توانایی‌های دانش، مهارت و قدرت درک افراد و انجام مطلوب‌تر کار در محدودهٔ وظایف شغلی است. بنابراین، از ضرورت‌ها و الزامات رشد و توسعهٔ اقتصادی، نظام آموزش برای ایجاد مهارت‌های لازم سرمایهٔ انسانی است و در این میان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تلفیقی است از علم، فن، اخلاق حرفه‌ای و هنر که نقش بسیار مهمی در تأمین نیروی انسانی کارآمد ایفا کرده و مضمونی توسعه‌ای دارد. در این مقاله ضمن پرداختن به ضرورت آموزش‌های مهارتی، به مفاهیم پایه‌ای اخلاق حرفه‌ای و شیوه‌های ترویج آن پرداخته شده است.

آموزش‌های مهارتی

در جهان امروز احتمال این که که فرد مهارتی را بیاموزد و آن را تا حدود سی سال کار خود بدون تغییر بنیادی ادامه دهد، بسیار ضعیف یا به کلی محال است. امروز جامعه به سرعت در حال دگرگونی است و دیگر آموزش کارکنان فقط مطلوب نیست، بلکه این مطلوبیت به یک اجبار تبدیل شده است، در جهان امروز برای امر آموزش کارکنان باید منابع مختلف سازمانی را بسیج کرد تا سازمان بتواند به راه خود ادامه دهد. آموزش کارکنان منجر به حفظ تداوم و بقای سازمان می‌شود، یک بررسی سه ساله در سنگاپور نشان داده است که ۱۷ درصد شرکت‌های تجاری و صنعتی این کشور ورشکست شده‌اند، در حالی که این نسبت در مورد شرکت‌هایی که برنامهٔ آموزش کارکنان را انجام داده‌اند، کمتر از ۱ درصد بوده است. همچنین، طبق آمار انجمن مدیریت آمریکا تا سال ۲۰۰۷، بیش از نیمی از کارکنان نیاز به بازآموزی داشته‌اند. در سوئد هم برای پاسخگویی به تغییر و تحولات مختلف علمی و فرهنگی

سیاست فعال نگهداشتن نیروی انسانی در پیش گرفته شده و سالانه ۲ تا ۳ درصد از تولید ملی کشور برای بازآموزی صاحبان مشاغل هزینه می‌شود.

به عبارتی، نگاه گذشته محوری که آموزش را متعلق به دوران کودکی، نوجوانی و جوانی می‌دانست منسوخ شده است. امروزه تنها با یادگیری پیوسته و پایدار می‌توان با دگرگونی‌ها و پیشرفت‌های جامعهٔ جدید سازگار و همراه شد.

در سالیان اخیر علوم و تکنولوژی نسبت به گذشته پیشرفت چشمگیری داشته است. این تحول و دگرگونی به حدی است که عصر حاضر را عصر نیم‌عمر اطلاعات نامیده‌اند؛ یعنی دورانی که در هر پنج سال، نیمی از اطلاعات بشری منسوخ شده و اطلاعات و دانش جدید جایگزین آن می‌شود. این امر گویای این است که همهٔ افراد یک سازمان موظف به ارتقای سطح دانش خود هستند و از طرفی مدیران سازمان هم موظف به حرکت دادن اعضای سازمان به سمت دانش روز می‌باشند، به همین دلیل در سال‌های اخیر آموزش ضمن خدمت کارکنان در سازمان‌های مختلف از جایگاه خاصی برخوردار شده است.

آموزش، همواره به عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مد نظر قرار می‌گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمان را تشکیل می‌دهد؛ به همین دلیل به منظور تجهیز نیروی انسانی سازمان و بهره‌گیری مؤثر از این نیرو، آموزش از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین تدابیر به شمار می‌رود (شریعتمداری،۱۳۸۷).

ضرورت آموزش کارکنان

بنا به موارد طرح‌شده می‌توان مهم‌ترین عواملی که نیاز به آموزش را در سازمان نشان می‌دهد را به شرح زیر عنوان کرد:

- جابه‌جایی‌های افقی و عمودی در سازمان
- ورود کارکنان جدید یه سازمان
- پیشرفت سریع در علوم و تکنولوژِی
- تزریق روابط انسانی به سازمان
- حرکت به سوی بهره‌وری همه‌جانبه در سازمان
- پیچیده و به سمت ماشینی شدن سازمان و ... (همان،۱۳۸۷).

امروزه به اعتقاد همهٔ صاحب‌نظران و متخصصان، فراگیری علوم به صورت دانش عمومی محور و فراگیری علوم و کسب مهارت‌های لازم در زمینه‌های تخصصی به صورت خاص به

عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر اجتماعی از اهمیت بالایی در امر توسعهٔ کلان برخوردار است. این اهمیت از آن‌جا است که انسان تنها از طریق آموزش می‌تواند توانایی‌های خاص و نامحدود خود را از بالقوه بودن به سمت فعل به حرکت در آورد. البته باید در نظر داشت که در فرهنگ‌های متعالی آموزش تنها با پرورش می‌تواند سودمند باشد (نحاسی، ۱۳۸۰).

مقدمات لازم برای یک آموزش پویا

در حالت ایده‌آل آموزش باعث تغییر در جنبه‌های مختلف رفتاری نیروی انسانی سازمان می‌گردد، برای نیل به این هدف در سازمان و نوع آموزش باید شرایطی فراهم باشد، از مهم‌ترین آنها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

کارکنان خود را ناگزیر از تغییر بدانند: برای هرکاری وجود انگیزهٔ لازم است، در جهان کنونی علم به سرعت در حال پیشرفت است، در نتیجه لازم است کارکنان برای انجام وظایف خود تخصص لازم را در هر لحظه داشته باشند و در هر لحظه خود را ملزم به ارتقای سطح دانش خود بدانند.

کارکنان از وظایف محوله و کاری که باید انجام دهند آگاه باشند: اگر فرد نسبت به وظایف خود آگاهی کافی نداشته باشد، نمی‌تواند خود را برای هرگونه تغییر آماده کند. هر فرد در سازمان باید دارای شرح وظایف روشن و شفاف باشد تا بتواند خود را در جهت اهداف سازمانی آماده کند. این وظیفهٔ مدیریت منابع انسانی هر سازمانی است که به عنوان کارفرما برای هر شغل و پست شرح وظیفه شفاف و مکتوبی ارائه کند.

کارکنان باید در جایگاه شغلی متناسب با قابلیت‌های شخصی و توانمندی‌های عملیاتی قرار گرفته باشند: تجربه نشان می‌دهد که افرادی که به شغل و جایگاه شغلی خود علاقه‌ای ندارند در کار خود موفق نمی‌شوند، چرا که به کار محوله میل و رغبتی ندارند. این‌گونه کارکنان به دلیل عدم علاقه و رغبت به کار خود تمایلی هم برای شرکت در دوره‌های بازآموزی و کارگاه‌های آموزش و ارتقای سازمان ندارند. یکی از مهم‌ترین دلایل این عدم رغبت به حضور در این دوره‌ها نحوهٔ انتخاب و جذب فرد توسط مدیریت منابع انسانی در سازمان است. متأسفانه اثر منفی این انتخاب‌های اشتباه به حدی است که با کمک دوره‌های کوتاه و حتی بلندمدت هم نمی‌توان فرد را به بطن کار در سازمان برگرداند (خوشنویس‌زاده، ۱۳۸۷).

اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل است.

الف. اخلاق کار[1]: اخلاق کار متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایدهٔ جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو.

ب. اخلاق حرفه‌ای[2]: یکی از شعبه‌های دانش اخلاقی است که می‌کوشد به مسائل و ارزش‌های اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن قواعد، ضوابط و اصول خاصی در محیط حرفه‌ای متصور می‌گردد. به عبارت دیگر، وجدان و فطرت خویش را در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات‌های قانون دچار شوند.

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همهٔ جوامع بشری است. هر جامعه‌ای نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیهٔ مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و غیره تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی کنند.

امروزه بسیاری از کشورها به این بلوغ فکری رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی به از بین رفتن مؤسسه و سازمان می‌انجامد. به همین دلیل بسیاری از مؤسسات و سازمان‌های موفق، برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان، یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این رو کوشیده‌اند به تحقیقات در بارهٔ اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند. بنابراین، یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمامی حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفهٔ خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفهٔ خود را رعایت کنند.

ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در افراد مربوط به حوزهٔ فردی بوده اما وقتی از حوزهٔ فردی و شخصی به حوزهٔ کسب و کار گام بر می‌داریم، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می‌آید، مانند اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن.

ضعف در سیستم اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت در سازمان می‌شود. اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می بخشد و درجهٔ ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌شود و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن مطلع می گردد (یقین لو،۱۳۸۲).

---

1. work ethics
2. professional ethics

اخلاق حرفه‌ای نمایان‌کنندهٔ شخصیت فرد است و این اخلاق حرفه‌ای است که شخص را به شکل مطلوب چه در جامعه و چه در بین همکارانش مطرح می‌کند.

در چارچوب اخلاق حرفه‌ای نقش‌پذیری افراد در جامعه شکل می‌گیرد و انسان‌ها را به هم معطوف‌تر می‌کند، ارتباط اجتماعی بین اشخاص را گسترش می‌دهد، یک مجموعه از هنجارها و رفتارهای درونی اخلاقی را بین کارمندان و مدیران به‌وجود می‌آورد و همچنین در انجام فعالیت‌ها و امور اداری و غیراداری که مربوط به ارباب رجوع می‌شود، نقش مهمی را ایفاء می‌کند. اخلاق حرفه‌ای در واقع به‌نوبهٔ خود باعث تحریک بسیاری از محرک‌ها و رفع بسیاری از ناهنجاری‌ها می‌شود (کوهن[1]، ۲۰۰۱).

اخلاق حرفه‌ای هم بسترهای فراسازمانی دارد و هم آثار و نتایج فراسازمانی به ارمغان می‌آورد. ترویج اخلاق در بنگاه و تعالی اخلاقی فرهنگ سازمانی نه تنها محیط بانشاط و مساعد برای افزایش بهره‌وری می‌آفریند، بلکه فراتر از سازمان، نقش مؤثری در جامعه نیز دارد. بهداشت، سلامتی و فراتر از آنها تعالی اخلاقی جامعه از بنگاه‌ها و سازمان‌های آن سخت متأثر است (فرامرز قراملکی،۱۳۸۷).

مقایسهٔ اخلاق فردی و اخلاق شغلی

اخلاق فردی مسئولیت‌پذیری فرد است در برابر رفتار فردی خود صرفاً به منزلهٔ یک فرد انسانی، ولی اخلاق شغلی مسئولیت‌پذیری یک فرد است در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود به مثابهٔ صاحب یک حرفه، شغل یا پست سازمانی.

ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای

امروزه در اخلاق حرفه‌ای، تلقی «شما حق دارید و من تکلیف»، مبنای هرگونه اخلاق در کسب و کار است. این مبنا از رفتار ارتباطی فرد، به صورت اصلی برای ارتباط سازمان با محیط قرار می‌گیرد و سازمان با دغدغهٔ رعایت حقوق دیگران، از تکالیف خود می‌پرسد. ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارت‌اند از: دارای هویت علم و دانش بودن، داشتن نقشی کاربردی، ارائهٔ صبغه‌ای حرفه‌ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائهٔ دانشی انسانی دارای زبانِ روشن انگیزشی، ارائهٔ روی‌آوردی میان‌رشته‌ای (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۷).

1. koehn

«کادوزیر» دربارهٔ ویژگی‌های افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند موارد زیر را بیان می‌کند:

مسئولیت‌پذیری: در این مورد فرد پاسخ‌گوست و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاق‌مند است؛ به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد؛ برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد.

برتری‌جویی و رقابت‌طلبی: در تمام موارد سعی می‌کند ممتاز باشد؛ اعتماد به نفس دارد؛ به مهارت بالایی در حرفهٔ خود دست پیدا می‌کند؛ جدی و پرکار است؛ به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود است؛ سعی نمی‌کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد.

صادق بودن: مخالف ریاکاری و دورویی است؛ به ندای وجدان خود گوش فرا می‌دهد؛ در همه حال به شرافت‌مندی توجه می‌کند؛ شجاع و با شهامت است.

احترام به دیگران: به حقوق دیگران احترام می‌گذارد؛ به نظر دیگران احترام می‌گذارد؛ خوش‌قول و وقت‌شناس است؛ به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهد؛ تنها منافع خود را مرجح نمی‌داند.

رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی: برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است؛ در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت می‌کند؛ به قوانین اجتماعی احترام می‌گذارد؛ در برخورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل نمی‌کند.

عدالت و انصاف: طرفدار حق است؛ در قضاوت تعصب ندارد؛ بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقهٔ اجتماعی و اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل نمی‌شود.

همدردی با دیگران: دلسوز و رحیم است؛ در مصائب دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند؛ به احساسات دیگران توجه می‌کند؛ مشکلات دیگران را مشکل خود می‌داند.

وفاداری: به وظایف خود متعهد است؛ رازدار دیگران است؛ معتمد دیگران است (کادوزیر[1]، ۲۰۰۲)

مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در کسب و کار

ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در ارتباط با چهار عامل اصلی (مشتری، کار، اجتماع و کارفرما) است که کلیهٔ مؤلفه‌های آن به‌طور مجزا همراه با بیان برخی از مصادیق آن تشریح شده است.

1. Cadozier,2002



شکل ۱: مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

الف. ارتباط با مشتری

- احترام به مشتریان: شامل گفتار و سخن ملایم، حفظ تماس چشمی با مشتری حین گفتگو با حفظ شئونات، به نام خانوادگی او را صدا کردن، به دقت به حرف‌ها و خواسته‌های مشتری گوش دادن، ناسزاگو نبودن، دیگران را با لقب خطاب نکردن و به کار نبردن کلمات زشت و نامناسب در محل کار (آزاد، ۱۳۸۸).
- عدم تبعیض در برخورد با مشتری: یعنی عدم تبعیض در ارائهٔ خدمات به مشتریان بدون توجه به قومیت، جنس، طبقهٔ اجتماعی و سن.
- کم فروشی نکردن در ارائهٔ خدمات: یعنی انجام دقیق و کامل خواستهٔ مشتری و ارائهٔ خدمت دقیق و کامل.
- صداقت با مشتری: ارائهٔ توضیحات دقیق در مورد آنچه قرار است برای خواستهٔ او انجام شود و متناسب با توان و تخصص خودکاری را پذیرفتن و آن را انجام دادن.
- امانت‌داری در اموال مشتریان: حفظ و امانت دایر اموال مشتری و کوشش در حفظ اموال مشتری.
- جبران خسارت به اموال مشتری: در صورت آسیب در محل کار، جبران خسارت‌های واردشده به اموال مشتری (همان).

ب. ارتباط با کار

- احساس مسئولیت در شغل: دربرگیرندهٔ موارد انجام کامل و دقیق امور محموله، پیگیری و رفع خطاها و نقایص در انجام کار، با وظایف کاری خود در ارتباط با مشتری، کار، همکار و سرپرست آشنا بودن و پذیرفتن هرگونه پیامدهای کاری خود.

▪ انتقادپذیری در کار: که خود شامل پذیرفتن انتقاد از سوی مشتری، همکار و سرپرست، تلاش در جهت رفع خطاهای کاری و تلاش در جهت رفع خطاهای رفتاری.

▪ شکیبایی و صبر در کار: بدین مفهوم که صحبت‌ها را با صبوری گوش دادن، صحبت‌های همکار و سرپرست را با صبوری گوش دادن، تا رفع نقایص کاری دست از تلاش برنداشتن و موقع بروز پیچیدگی در کار شکیبایی خود را حفظ کردن.

▪ رغبت به کار: شامل کار خود را دوست داشتن، نپذیرفتن پیشنهادهای دیگر کاری با شرایط مساوی، علاقه به کار، صبح‌ها با شوق سر کار آمدن، منافع کاری و کارگاهی را بر منافع خود ترجیح دادن.

▪ پشتکار و سخت‌کوشی: یعنی تا تکمیل کار دست از کار برنداشتن و تا رفع نقص کار در دست انجام دست از کار برنداشتن.

▪ حفظ هوشیاری در محل کار: شامل موارد در محل کار خواب‌آلود نبودن و حفظ و تداوم هوشیاری در محیط کار (آزاد، ۱۳۸۸).

ج. ارتباط با اجتماع

▪ توجه به رفاه و آسایش مشتریان در محل کار: شامل موارد وجود امکانات بهداشتی نظیر آب خوری، چای و... ، وجود صندلی در محلی که مشتری در هنگام حضور در کارگاه روی آن بنشیند و فضای آرام و پاکیزه برای انتظار مشتری.

▪ حل تعارض بین مشتری با همکار و یا سرپرست یا بین همکاران: تلاش در جهت حل مسالمت‌آمیز اختلاف نظرهای بین.

▪ مشتری، همکار و سرپرست.

▪ یادگیری مستمر مهارت و متناسب کردن با تکنولوژی روز: شرکت فعالانه در دوره‌های آموزشی تجربی، شرکت در کلاس‌ها و سمینارهای مرتبط با حرفه و مطالعهٔ خواندنی‌های مرتبط با حرفه.

▪ حمایت از همکاران: در صورتی که همکاری در مرخصی است با گشاده‌رویی مسئولیت‌های کاری او را قبول کردن، در صورتی که همکاری مشغول انجام کار است و نمی‌تواند به مشتری پاسخ گوید به مشتری او پاسخ دادن.

▪ رعایت آداب اجتماعی: احترام افراد بزرگ‌تر را حفظ کردن، از کاربرد کلمات نامناسب در محل کار خودداری کردن و رعایت شئونات اخلاقی در برخورد با خانم‌ها.

▪ آراستگی فردی محیطی: شامل حضور با ظاهری آراسته در محل کار، تلاش در جهت حفظ پاکیزگی محیط کار و تمیز نگه‌داشتن لباس کار خود (همان).

د. ارتباط با کارفرما

- تبعیت از مافوق در محل کار: از دستورات سرپرست اطاعت کردن، پذیرفتن انتقادهای به‌جا از سوی سرپرست، رعایت عدل و احترام نسبت به سرپرست، تلاش در جهت کسب رضایت کارفرما و آشنایی با وظایف کاری خود در ارتباط با سرپرست (همان).
- احترام به کارفرما: که در تمامی موارد به کارفرما احترام گذاشته شود.
- برخورد مناسب با کارفرما: با گفتار و رفتار مناسب برخورد شود.
- راستگویی نسبت با کارفرما: رعایت صداقت با کارفرما در تمامی زمینه‌ها.
- ارائهٔ گزارش صحیح به کارفرما: آمار و گزارش مناسب و درست به مافوق ارائه داده شود.
- پاسخگو بودن در برابر کارفرما: در برابر انجام کارهای محوله پاسخگو بودن.

ضرورت ترویج اخلاق حرفه‌ای

توسعهٔ سازمانی تلاشی پی‌گیر، منسجم و کاملاً برنامه‌ریزی شده است که به منظور بهبود و نوسازی نظام صورت می‌گیرد. هدف از توسعهٔ سازمانی، هم بهبود زندگی (شغلی) فرد و هم بهبود کارکرد سازمان است (آونز،۱۳۸۲).

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعهٔ سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع (از جمله منابع انسانی) به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود. البته در زمینهٔ مذکور از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمان، جهل و ناآشنایی کارکنان از اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است (فرامرز قراملکی،۱۳۸۷). با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد (مختاری پور،۱۳۸۳)، لازم است در سازمان‌ها افزون بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، ایجاد روحیهٔ تعاون، کار مشترک و دسته‌جمعی و به ویژه اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه‌های آموزش در سازمان قرار گیرد (میرسپاسی، ۱۳۸۱).

از آنجا که منشور اخلاقی در هر سازمان طی فرایند گفت‌وگو و مشارکت تمامی کارکنان و رئیسان به‌وجود آمده است، به منزلهٔ یک میثاق عمومی سازمان پذیرفته شده است. به تدریج سازمان گسترش این اصول را جزو اهداف خود می‌پذیرد. بدین منظور، شیوه‌های مختلفی برای آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به‌وجود آمده است که یادگیری مستقیم، رایج‌ترین آنهاست؛ اما این شیوه نشان داده است که کارآیی لازم را ندارد. پس با توجه به اینکه ترویج اخلاق در سازمان، به معنای یادگیری سبک خاصی از زندگی سازمانی است، باید

به شیوه‌های غیرمستقیم مانند آموزش‌های حین عمل و آموزش‌های اجتماعی و فرهنگی، توجه بیشتری شود (فرامرز قراملکی،۱۳۸۷).

اما جدای از نوع آموزش، به‌منظور تعیین محتوای آموزشی، سازمان باید نیازهای آموزشی را از مقایسهٔ میان وضع موجود و وضع مطلوب (با آنچه لازمهٔ پاسخ‌گویی به منشور اخلاقی و اهداف سازمان است) مشخص کند (میرسپاسی،۱۳۸۱). برای تعیین وضع موجود (میزان پایبندی کارکنان به اخلاق حرفه‌ای سازمان) و حتی برای تعیین وضع مطلوب (دیدگاه کارکنان به عنوان افرادی آگاه به شرایط سازمانی برای ارائهٔ مؤلفه‌هایی کاربردی) لازم است از تحقیقات دربارهٔ اخلاق حرفه‌ای حمایت کرد.

منشور اخلاقی هر سازمانی، از اشتراک عمومی همهٔ اعضای سازمان در مورد اصول و قواعد اخلاقی خاصی که در جهت بهبود و توسعهٔ فعالیت‌های سازمانی است، به دست می‌آید (پنینو[1]، ۲۰۰۴). در صورتی که اگر بخواهیم ارزش‌های خاصی را به‌صورت پذیرش همگانی در آوریم، باید در ابتدا از توسعهٔ آگاهی‌ها و دانش‌های مرتبط شروع کنیم. سپس به تدریج نگرش‌ها را تغییر، و در نهایت به عنوان خروجی، رفتارها را تحت تأثیر قرار داد.

بحث و نتیجه‌گیری

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به سبب انعطاف‌پذیری نشأت گرفته از خصیصه‌های بازار کار و اوضاع اقتصادی کشور و نیز به دلیل آموزش و ایجاد مهارت‌های لازم در افراد برای توانایی در احراز مشاغل، نقش به‌سزایی در اشتغال دارد. این آموزش‌ها هم مهارت‌های خاص مورد نیاز صنعت و هم مهارت‌های عمومی بازار کار را فراهم می‌سازد و همچنین برای شاغلینی که به دلیل تغییرات تکنولوژی دچار کاهش کارایی می‌شوند، امکان به روز شدن و تکمیل مهارت را فراهم می‌کند. در واقع، خصیصه این آموزش‌ها، نوعی پرورش "کارآفرین" است، به این معنی که افراد پس از کسب مهارت و تخصص دانش فنی، قادر خواهند بود که فرصت‌های شغلی مناسبی را به‌دست آورند و یا در نهایت فرصت شغلی ایجاد کنند.

نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تغییرات اجتماعی و فرهنگی به‌خصوص در رشد و بهبود فرهنگ کار حائز اهمیت است.

اصولاً برنامهٔ این نوع آموزش و ساختار عملیات اجرایی آن به عنوان کارگزار اصلاحات فعالیت‌های شغلی و بهبود مهارت‌ها در کار، می‌تواند در این راستا نقش اساسی را ایفاء کند و مسئولین ذیربط می‌توانند با رفع محدودیت‌ها و برنامه‌ریزی صحیح از آموزش‌ها به‌عنوان

1. pennino,2004

مهم‌ترین عامل برای تربیت افراد کارآفرین، کارآمد و دارای فرهنگ غنی از اخلاق حرفه‌ای و وجدان کاری استفاده شایسته به‌عمل آورند. بدین منظور، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای نیز نظیر سایر مؤسسات آموزشی رسمی و غیررسمی، غیر از آموزش علم و مهارت مواردی از قبیل انضباط، تقلید، تعهد، احساس مسئولیت، وظیفه‌شناسی، امانت‌داری نیز جزء محتوای آموزشی به افراد آموخته می‌شود. از این رو، این نظام آموزشی از طریق تحول در فرهنگ جامعه می‌تواند در بالا بردن کارایی و بهره‌وری نقش مؤثری ایفا کند.

نقش این آموزش‌ها همراه با بهره‌گیری از اخلاق حرفه‌ای مطابق با (شکل ۱) در تغییرات اجتماعی، فرهنگی به دلایل کاهش سطح بیکاری، میزان اعتبار بین‌المللی مدارک فنی و حرفه‌ای، کاهش معضلات اجتماعی، کمک در جلوگیری از مهاجرت بی‌رویهٔ جوانان به شهرهای بزرگ، کاهش تبعات منفی بیکاری، بازسازی و نوسازی آموزشی، توانمندسازی افراد برای زندگی بهتر، افزایش سلامت و بهداشت روانی، افزایش امید به زندگی، توسعهٔ عرصهٔ زندگی، کار و حرفه، بهبود روابط اجتماعی و مناسبات انسانی، انتقال ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، جامعه‌پذیر کردن افراد... بسیار مهم ارزیابی می‌شود.

پیشنهادات

- ✓ کارکنان جدید را طی مدتی که با سازمان سازگار می‌شوند با برنامهٔ اخلاق سازمان آشنا کنید؛
- ✓ در دوره‌های آموزشی که برای مدیران برگزار می‌شود، به بازبینی برنامهٔ مدیریت اخلاق بپردازید؛
- ✓ شرکت دادن کارکنان در بازبینی کدها و خط مشی‌ها (خط مشی‌های اخلاق و خط مشی‌های پرسنلی) خود یک آموزش قوی است؛
- ✓ یکی از بهترین شکل‌های آموزش اخلاقیات به کارکنان دادن تمرین حل معضلات پیچیدهٔ اخلاقی به آنهاست. می‌توان یک مورد معضل اخلاقی واقعی یا شبیه واقعیت به آنان ارائه داد و از آنان خواست با استفاده از روش‌های بررسی و حل معضلات اخلاقی آن را بررسی کـــرده و راه‌حل ارائه دهند.
- ✓ در ارزیابی عملکرد کارکنان عملکرد اخلاقی را نیز به عنوان یکی از ابعاد لحاظ کنید.
- ✓ قابل توجه است که با همهٔ این تفاصیل بهترین آموزش‌دهنده، رفتار رهبران سازمان است (روبرت[1]، ۱۹۹۹).

1. Robert,1999

منابع

آزاد، ا. (۱۳۸۸). **مقالهٔ مدیریتی در رابطه با اخلاق حرفه‌ای.** دفتر طرح و برنامه‌های درسی.

آونز، ر. ج. (۱۳۸۲). **رفتار سازمانی در آموزش و پرورش.** ترجمهٔ سلیمی. ق و فروغی. ا، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.

خوشنویس زاده، م. (۱۳۸۷). **اهمیت آموزش‌های ضمن خدمت در سازمان‌ها.**

شریعتمداری، م. (۱۳۸۷). **ضرورت آموزش در بهسازی نیروی انسانی و توسعهٔ آن در هزارهٔ سوم.**

فرامرز قراملکی، ا. (۱۳۸۷). **اخلاق حرفه‌ای.** تهران، انتشارات نقش سبحان.

مختاری پور، م؛ سیادت، ع. (۱۳۸۳). **مبانی و اصول اقتصاد آموزش و پرورش.** اصفهان، نشر جنگل.

میر سپاسی، ن. (۱۳۸۱). **مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار.** تهران، نشر میر.

نحاسی، م. (۱۳۸۰). **بررسی نقش آموزش در توسعهٔ نیروی انسانی.** پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد به راهنمایی دکتر محمد رسول گلشن فومنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال.

یقین لو، م؛ جواهر دشتی، ف و خلیلی عراقی، م. (۱۳۸۲). **اصول اخلاق حرفه‌ای از تدوین تا عمل (بخش نخست).** ماه‌نامهٔ تدبیر، شمارهٔ ۱۳۵، صص ۸۰-۸۸.

Cadozier,V, The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest.com, p.137.

Cadozier,V.(2002) The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest.com.

Koehn,David,(2001),The Ground of professional Ethics,New york,Teylor&Francis.

Pennino, Clare M. (2004) "Managers and professional ethics", *Journal of Business Ethics*, 41:337-47.

Robert,E; Fredrick. (1999). A Companion To Business Ethics.Blackwell Publishing.

Zionts, T. L. (2006). Professional Standards of Educational Manageres: Their Importance and Ease of Implementation, Retrieved from Proquest.com.

بررسی رابطهٔ هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی مدیران در مراکز آموزشی استان اصفهان

فاطمه حقیقت[۱]
ابوالفضل علیزاده[۲]
محسن حقیقت[۳]

چکیده

عصر و دوران امروز دنیای پیچیده از دانش و فناوری و فنون و ابزارهای مختلفی است که دانش مدیریت نیز از آن مجزا نیستند. در این میان، هر روزه در عرصهٔ دانش مدیریت شاهد مطالعات، نظریه‌ها، و فنون نوینی هستیم که هر یک در تلاش هستند تا راهکارهایی تازه‌ای را در جهت بهبود عملکرد مدیریت و اثربخشی بیشتر سازمان‌ها فراهم سازند. تمامی این عرصه‌ها و حوزه‌ها اکثر، ریشه در اصول اقتصادی و سیاسی داشته و بیشتر جنبهٔ سودآوری و منافع سازمانی را مدنظر دارند. اما حقیقت آن است که در دهه‌های اخیر جنبهٔ دیگری از وظایف سازمانی نقش پراهمیتی یافته است و آن، هوش معنوی و اخلاق سازمانی است. اخلاق که در تعریف عبارت است از تمامی صفات نفسانی که منشاء کارهای پسندیده یا ناپسند باشد؛ چه آن صفات به صورت پایدار و راسخ باشد و چه ناپایدار و زودگذر. می‌تواند نقش پراهمیتی در بهبود روند فعالیت‌های سازمان ایفا کند. مبحث اخلاقیات سازمانی و حرفه‌ای امروزه نقش پراهمیتی را در جهان و حوزهٔ سازمان، یافته است، به‌گونه‌ای که اخلاقیات و مباحث مربوط به آن همچون عدالت، انصاف، تعهد و حقوق فردی و سازمانی نقش پررنگی و مهمی دارد. بنابراین، مدیران و کارکنان سازمان‌ها برای ایفای امور سازمانی خود افزون بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند، که آنان را در رفتارها و اعمال سازمانی یاری دهند و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوهٔ مطلوب در اخلاق سازمانی را میسر سازد؛ زیرا امروزه یکی از معیارهای ارزیابی سازمان‌ها و یکی از عوامل مهم موفقیت سازمان‌ها مباحث و اصول اخلاقی است. بنابراین، با بررسی این اصول در سازمان‌ها می‌توان سعی در نهادینه کردن اصول اخلاقی کسب و کار نموده و باعث ایجاد یک جامعهٔ اخلاق‌مدار و مقید به رعایت اصول اخلاقی کرد که باعث یک مزیت رقابتی و برتری در عرصهٔ جهانی و بین‌المللی خواهد شد.

واژگان کلیدی: اخلاق، هوش معنوی،

---

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبایی، Email: haghighat_f69@yahoo.com
۲. معاون دفتر امور مهارت‌های پیشرفتهٔ سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع دانشگاه آزاد پرند.

بیان مسئله

ماندگاری پویا و رو به رشد سازمان‌های امروزی، به‌ویژه سازمان‌های آموزشی در گرو تصمیمات مناسب، به‌موقع و اثربخش است که این امر از طریق رهبری هوشمندانه و خردمندانه حاصل خواهد شد. مدیریت یکی از چالش‌های مهم دنیای کسب و کار فعلی و آینده است. این بدان دلیل است که جهت‌دهی مسیر سازمان از طریق تفکر و عمل مدیران، امکان‌پذیر است. یکی از شایستگی‌های محوری که موجب موفقیت مدیران و اثربخش بودن آنها می‌شود، دارا بودن هوش معنوی آنها است.

معنویت یکی از نیازهای درونی انسان است که برخی از صاحب‌نظران، آن را متضمن بالاترین سطوح زمینه‌های رشد شناختی، اخلاقی، عاطفی و تلاش همواره آدمی برای پاسخ دادن به چراهای زندگی می‌دانند.

آشنایی با مفهوم انسان و مؤلفه‌های انسانیتی او، از جمله اخلاقیات در فراگرد عملیات سازمانی در اثربخشی سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است. با توجه به ضرورت پرداختن به حفظ و ترویج ارزش‌های اخلاقی در سازمان و تأثیری که رعایت این اصول بر کنش و واکنش‌های سازمانی می‌گذارد و کارایی و اثربخشی سازمانی و همچنین نوع نگاه تسهیل‌کنندهٔ روند اجرایی شدن این ارزش‌ها در سازمان، در این پژوهش به بحث اخلاق حرفه‌ای کار و رابطهٔ آن با اثربخشی می‌پردازند. زیرا امروزه اصول اخلاق حرفه‌ای یک پیش‌شرط در مدیریت سازمان‌ها محسوب می‌شود. اگر بپذیریم کارکردهای مدیریت در معنای واقعی مرتبط با مسئولیت و مسئولیت‌پذیری است و مسئولیت‌پذیری را از پای‌بندی به رعایت اصول اخلاقی منبعث بدانیم، به این اصل اساسی می‌رسیم که اخلاق حرفه‌ای یک دانش است که باید بر مبنای یک سیر منطقی و عقلانی ایجاد و پشتیبانی شود. ضعف در سیستم اخلاقیات منجر به کاهش ارتباطات و افزایش سازمانی می‌شود. این مفروضات امروزه تا حدی اهمیت یافته است که موفقیت رسیدن به اهداف سازمانی را برگرفته از اخلاق حرفه‌ای می‌دانند و اخلاق حرفه‌ای را مرتبط با هوشمندی معنوی فرض می‌کنند.

حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری کند و سازمان را پاسخگو سازد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. فرد آر. دیوید می‌گوید: در سازمان، اصول اخلاقی خوب از پیش‌شرط‌های مدیریت راهبردی خوب است؛ اصول اخلاقی خوب، یعنی سازمان خوب.

اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ کرد و اشاعه داد (قراملکی،۱۳۸۲).

هوش معنوی توانایی عمل کردن هوشمندانه و عاقلانه است. در حالی که آرامش بیرونی را بدون توجه به شرایط حفظ می‌کنیم. هوش معنوی، هوش ذاتی انسان است، اما مانند هر هوش دیگری می‌بایست رشد یابد. بدین معنی با توجه به مهارت‌هایی که هوش معنوی را تشکیل می‌دهند، می‌توانیم آن را تعریف و اندازه‌گیری کنیم.

هوش معنوی به‌عنوان یکی از مفاهیم جدید هوش، در بردارندۀ نوعی سازگاری و رفتار حل مسأله است که بالاترین سطح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و..... شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌کند. این هوش به فرد دیدی کلی در مورد زندگی و همۀ تجارب و رویدادها می‌دهد و او را قادر می‌سازد به چارچوب‌بندی و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته، شناخت و معرفت خویش را عمق بخشد (غبازی بناب و همکاران،۱۳۸۷).

پژوهش‌گران مختلف همواره سعی داشته‌اند، رابطۀ هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای را با عوامل مهم و مؤثر در موفقیت شغلی به دست آورند. حال می‌خواهیم ببینیم که اگر هوش معنوی و مؤلفه‌های آن و نیز اخلاق حرفه‌ای را مورد توجه قرار دهیم، آیا می‌توانیم برای اثربخشی بستر مناسبی بیابیم؟ که اگر جواب مثبت باشد، می‌توان با آموزش دادن مهارت‌های هوش معنوی به مدیران، و بهبود اخلاق حرفه‌ای آنان از طرق مختلف، اثربخشی آنان و در نتیجه تحقق اهداف سازمان میسر می‌شود.

بنابراین، در تحقیق حاضر علاوه بر آنکه میزان هوش معنوی، اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی مدیران را اندازه‌گیری می‌کنیم، مایلیم بدانیم که با دو متغیر اول یعنی هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای چگونه می‌توان اثربخشی را پیش‌بینی و تبیین کرد.

سؤال اصلی: آیا بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی مدیران مدارس راهنمایی در مناطق ۷ گانۀ اصفهان رابطه وجود دارد؟

سؤال‌های فرعی:

۱. میزان اثربخشی مدیران مدارس راهنمایی مناطق ۷ گانۀ اصفهان تا چه حد است؟

۲. آیا بین هوش معنوی و اثربخشی مدیران مدارس راهنمایی مناطق ۷ گانۀ اصفهان رابطه وجود دارد؟

۳. آیا بین اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی مدیران مدارس راهنمایی مناطق ۷ گانهٔ اصفهان رابطه وجود دارد؟

۴. آیا بین مؤلفه‌های هوش معنوی (خودآگاهی، خودکنترلی، هوشیاری اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و خودانگیزگی) با اثربخشی مدیران مدارس راهنمایی مناطق ۷ گانهٔ اصفهان رابطه وجود دارد؟

۵. آیا بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای (فعالیت گروهی، صداقت رفتاری، مسئولیت حرفه‌ای، رفتار حرفه‌ای، تعهد علمی، مسئولیت مالی) با اثربخشی مدیران مدارس راهنمایی مناطق ۷ گانهٔ اصفهان رابطه وجود دارد؟

۶. آیا رابطهٔ خطی هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای می‌تواند اثربخشی مدیران مدارس راهنمایی مناطق ۷ گانهٔ اصفهان را پیش‌بینی کند؟

تعاریف مفهومی

هوش معنوی و ابعاد آن

هوش معنوی به عنوان یکی از مفاهیم جدید هوش، در بر دارندهٔ نوعی سازگاری و رفتار حل مسأله است که بالاترین سطح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، اخلاقی، هیجانی، بین فردی و ... را شامل می‌شود و فرد را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطراف و دستیابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌کند. این هوش به فرد دیدی کلی در مورد زندگی و همهٔ تجارب و رویدادها می‌دهد و او را قادر می‌سازد به چارچوب بندی و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته، شناخت و معرفت خویش را عمق بخشد (غبازی بناب و همکاران،۱۳۸۷).

۱. تفکر انتقادی وجودی که عبارت است از استعداد تفکر انتقادی در بارهٔ گوهر وجود، واقعیت، گیتی، مکان، زمان و موضوع‌های وجودی و متافیزیک و توانایی تفکر در بارهٔ موضوع‌های غیر وجودیِ مرتبط با وجود فرد؛

۲. تولید معنی شخصی: عبارت است از توانایی استنتاج مفهوم و معنای شخصی از همهٔ تجارب جسمی و ذهنی، از جمله توانایی ایجاد هدف زندگی؛

۳. آگاهی: عبارت است از استعداد تشخیص ابعاد و چارچوب‌های متعالی خود، دیگران و دنیای مادی در خلال حالت‌های طبیعی هشیاری، همراه با استعداد تشخیص ارتباط آنها با خودِ فرد و با دنیای مادی،

۴. توسعهٔ حالت آگاهی: عبارت است از توانایی داخل و خارج شدن از حالت‌های بالای هشیاری، مانند مدیتیشن، دعا و امثال آن.

اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن

اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ کرد و اشاعه داد (قراملکی،۱۳۸۲).

فعالیت گروهی

فعالیتی که دارای مقاصد، اهداف و رویکرد مشترک‌اند که بر مبنای آنها به هم پیوند می‌خورند. در این جا کار و فعالیت افراد جنبهٔ جمعی و گروهی دارد. (شالبافیان ،۱۳۸۸).

صداقت رفتاری

رعایت اصول اخلاقی و صداقت در گفتار و رفتار که موجب ایجاد اعتماد بین طرفین ارتباط خواهد شد؛ در واقع، این شاخص اخلاقی با مسائل مرتبط با اعمال و رفتار صادقانهٔ حرفه‌ای‌ها مرتبط است.

مسئولیت حرفه‌ای

کسی که شغلی را در یک سازمان و یا از جانب فردی می‌پذیرد، در چهارچوب شرح وظایف مورد توافق پاسخگوست. در این مفهوم فرد شاغل در قبال کارفرما نسب به رفتار شغلی خود مسئولیت دارد که از آن به مسئولیت حرفه‌ای یاد می‌شود (قرا ملکی ،۱۳۸۸).

رفتار حرفه‌ای

رفتار متناسب با قوانین یا استانداردهای حاکم بر رفتار اعضای یک حرفه، اخلاق و رفتار حرفه‌ای نام می‌گیرد (بحرینی،۱۳۸۹).

تعهد علمی-پژوهشی

به اخلاق پژوهش و دانش‌پژوهی اشاره دارد که مرتبط با پژوهش‌ها و مهارت‌های علمی، روش‌های نوآورانه و رعایت قوانین پژوهشی از سوی حرفه‌ای‌هاست (شالبافیان،۱۳۸۸).

مسئولیت مالی

به مجموعه‌ای از تعهدات حرفه‌ای‌ها در مقابل منابع مالی، دارایی‌ها و تجهیزات و امکانات سازمان کاری‌شان، که پاسخگویی را برای آنها ایجاب می‌کند، اشاره دارد (شالبافیان،۱۳۸۸).

اثربخشی و ابعاد آن

سازمان‌ها برای دست‌یابی به اهداف خود، به منابع مختلفی همچون: منابع انسانی، ماشین‌آلات و تجهیزات، اطلاعات و مهارت‌ها، مواد اولیه و سرمایهٔ مالی احتیاج دارند تا

بتوانند حداکثر بهره‌وری[1] را از منابع در دسترس خود داشته باشند. یک روش خوب برای درک بهتر موضوع اثربخشی سازمانی بررسی آن در قالب چهار رویکرد کلی است: رویکرد تحقق هدف، جذب منابع، رویکرد فرآیندهای درونی، رویکرد رضایت موکلین راهبردی. از آنجایی که رویکرد واحدی برای سنجش اثربخشی سازمانی در تمام شرایط و همه نوع سازمان‌ها وجود ندارد، ترکیبی از این معیارها که دارای هم‌پوشانی‌هایی نیز با یکدیگر هستند، مورد استفاده قرار می‌گیرند.

پیشینهٔ تحقیق

خسروی (۱۳۸۸) در پژوهشی که با عنوان بررسی رابطهٔ بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان ارسنجان انجام داد، به این نتیجه رسید که بین اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطهٔ معنادار وجود دارد ولی بین اخلاق کار و رضایت شغلی رابطهٔ معناداری وجود ندارد. همچنین، اخلاق کار با ابعاد تعهد سازمانی رابطه دارد. همچنین، دبیران زن و مرد از لحاظ اخلاق کار و رضایت شغلی تفاوتی با یکدیگر نداشتند.

در تحقیق نمازی (۱۳۸۸) با عنوان "رابطهٔ بین اخلاق کار اسلامی و تأثیر آن بر نگرش نسبت به تغییر سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز شیراز" بخشی از نتایج حاصله بیانگر این است که بین میزان گرایش کارکنان به اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد.

بیات بابلقانی (۱۳۸۳) در پژوهشی تحت عنوان "اخلاق حرفه‌ای دانشگاهیان" به این نتیجه رسید که بین نگرش دانشگاهیان به اخلاق حرفه‌ای با فعالیت‌ها و روابطشان (فعالیت‌های پژوهشی، فعالیت‌های خارج از دانشگاه، روابط با ناشرین و دانشجویان) رابطهٔ معناداری وجود دارد. محقق تلاش کرده است تا با بررسی دیدگاه‌های اساتید دانشگاه، کدهای اخلاقی در حیطهٔ آموزش عالی را استخراج کرده و بدین وسیله به تدوین شاخص‌های اخلاقی بپردازد.

لوتانز و پترسون (۲۰۰۲) در پژوهش خود مشارکت کارکنان و اثربخشی مدیران را بررسی کرده‌اند. آنها نخست تأکید می‌کنند که نقش منابع انسانی و مدیریت این منابع در سازمان‌ها توجهی روزافزون را به خود جلب کرده است. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که اثربخشی مدیران آسان‌کنندهٔ رابطه‌ای مشارکت کارکنان با اثربخشی مدیران است. به طور کلی، یافته‌ها

1. productivity

نشان می‌دهد که مشارکت کارکنان و اثربخشی مدیران به همراه هم بر اثربخشی مدیران تأثیر می‌گذارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر در زمرهٔ تحقیقات توصیفی- زمینه‌یابی - همبستگی است که هدف آن بررسی رابطهٔ دو متغیر هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای و تأثیر این دو متغیر بر متغیر اثربخشی می‌باشد. در روش تحقیق همبستگی هدف اصلی آن است که مشخص شود آیا رابطه‌ای بین دو متغیر وجود دارد؟ هنگامی که محقق دو یا چند دسته از اطلاعات مختلف مربوط به چند گروه را در اختیار دارد، می‌تواند از این روش استفاده کند. چون این روش مطالعه میزان تغییرات در یک یا چند عامل در اثر تغییرات در یک یا چند عامل دیگر است (کریم‌زاده، ۱۳۸۵). از آنجا که در این پژوهش تلاش شده تا رابطهٔ میان متغیرها (هوش معنوی، اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی) تحلیل شود، از روش تحقیق همبستگی که از جمله روش‌های تحقیق توصیفی است، استفاده شده است. همچنین، تحقیق حاضر از نظر طبقه‌بندی بر مبنای هدف در زمرهٔ تحقیقات کاربردی قرار دارد.

جامعهٔ آماری

جامعهٔ آماری این پژوهش را کلیهٔ مدیران و معاونان رسمی، پیمانی و قراردادی مدارس راهنمایی دخترانه و پسرانه، دولتی و غیرانتفاعی ۷ منطقهٔ آموزش و پرروش شهر اصفهان تشکیل می‌دهند.

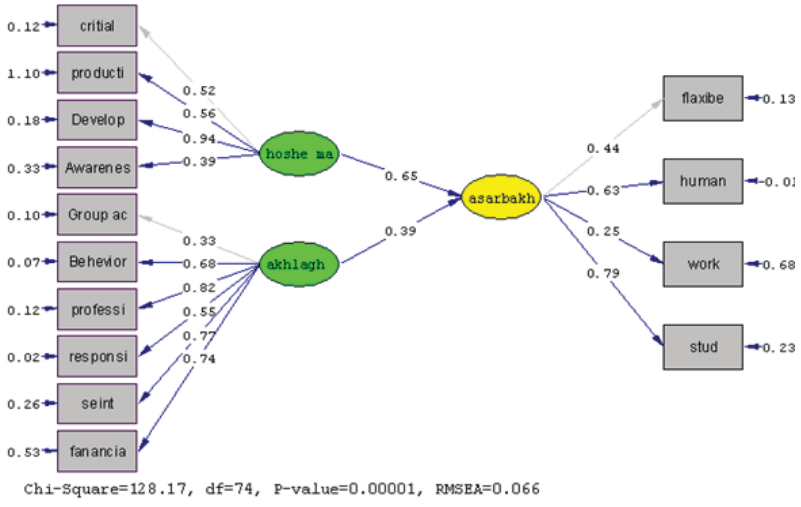
ابزار جمع‌آوری اطلاعات

در این پژوهش، برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استفاده شد. پرسش‌نامهٔ نخست؛ به سنجش هوش معنوی می‌پردازد. این پرسش‌نامه که جزو پرسش‌نامه‌های استاندارد می‌باشد، در سال ۲۰۰۸ توسط کینگ تدوین شده است و در ایران نیز تاکنون از سوی محققان دیگری مورد استفاده قرار گرفته است و شامل ۲۴ سؤال و ۴ مؤلفه است. پرسش‌نامهٔ دوم که به سنجش اخلاق حرفه‌ای می‌پردازد، از پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد حسینی استخراج شده است. وی در سال ۱۳۹۰ به مقایسه و بررسی رابطهٔ بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی مدیران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های جامع تهران پرداخته است. پرسش‌نامهٔ سوم، پرسش‌نامهٔ سنجش اثربخشی مدیران است. با توجه به اینکه پرسش‌نامه‌ای در خصوص موضوع این پژوهش، (اثربخشی) در دسترس نبود، از پرسش‌نامهٔ محقق‌ساخته استفاده شد است. برای

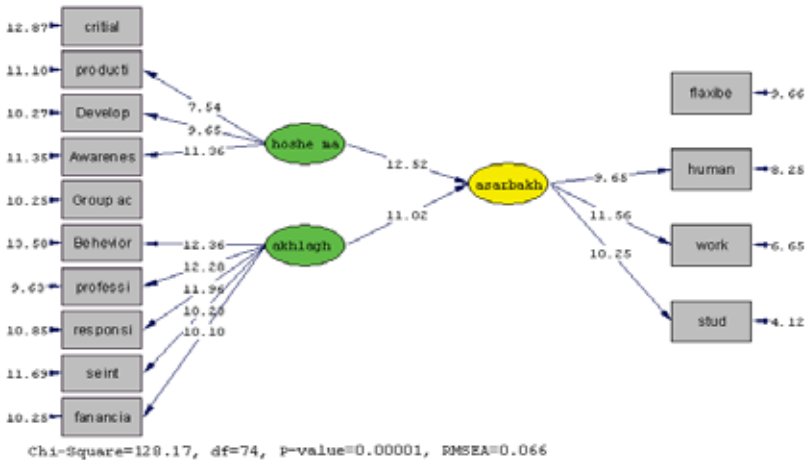
ساختن پرسش‌نامه، نشانگرهای بیان‌شده از سوی استادان نمونهٔ کشوری استخراج شد، در نهایت با توجه به ماهیت سازمان (آموزش وپرورش و آموزش عالی) نشانگرها در قالب ۴ مقولهٔ انعطاف‌پذیری، روابط انسانی، ایجاد کار گروهی، استفاده از روش‌های نوین آموزشی تنظیم شد.

آزمون فرضیه‌های تحقیق توسط تحلیل مسیر (تحلیل عاملی مدل ساختاری)

یکی از قوی‌ترین و مناسب‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل در تحقیقات علوم رفتاری، تجزیه و تحلیل چندمتغیره است. زیرا ماهیت این‌گونه موضوعات چندمتغیره بوده و نمی‌توان آنها را با شیوهٔ دو متغیری (که هر بار تنها یک متغیر مستقل با یک متغیر وابسته در نظر گرفته می‌شود) حل کرد. از این رو، در این تحقیق برای تأیید یا رد فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری و به‌طور اخص تحلیل مسیر استفاده شده است. تحلیل مسیر (مدل ساختاری) تکنیکی است که روابط بین متغیرهای تحقیق (مستقل و وابسته) را به‌طور همزمان نشان می‌دهد. هدف از تحلیل مسیر، شناسایی علیت (تأثیر) بین متغیرهای مدل مفهومی تحقیق است. مدل ساختاری شمارهٔ ۱ رابطهٔ میان عامل هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای را بر اثربخشی معاونین نشان داده است. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد تأثیر مثبت ۰٫۶۵ و معنادار ۱۲٫۵۲ بین عامل هوش معنوی با اثربخشی معاونین مدارس وجود دارد. عامل اخلاق حرفه‌ای نیز تأثیر مثبت ۰٫۳۹ و معنا دار ۱۱٫۰۲ با اثربخشی معاونین مدارس را دارد.



نمودار۱. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد



نمودار۲. مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری

همچنین، در آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری، اولاً خروجی نرم‌افزار نشان‌دهندهٔ مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته برای آزمون فرضیه‌ها هستند. نسبت x^2 به df زیر ۳ است. بنابراین، مقدار x^2 مقدار مناسب و پایینی است. میزان *RMSEA* برابر ۰,۰۶۶ نیز نشان‌دهندهٔ مناسب بودن برازش مدل ساختاری است. به عبارت دیگر، داده‌های مشاهده‌شده منطبق بر مدل مفهومی تحقیق است. مقدار AGFI,GFI وNFI به‌ترتیب برابر با ۰,۹۵،۰,۹۳و۰,۹۶ است که نشان‌دهندهٔ برازش نسبتاً بالای مدل می‌باشد.

جدول۱. خلاصهٔ روابط بین متغیرهای تحقیق (مستقل و وابسته)

ردیف	ارتباط دوبه دوی متغیرها		ضریب اثر	ضریب معناداری	نتیجه
۱	هوش معنوی	اثر بخشی معاونین	۰,۶۵	۱۲,۵۲	+
۲	اخلاق حرفه‌ای	اثر بخشی معاونین	۰,۳۹	۱۱,۰۲	+

مدل ساختاری رابطهٔ میان ابعاد هوش معنوی (تفکر انتقادی، تولید معنای شخصی، توسعهٔ آگاهی و آگاهی) بر اثربخشی معاونین را نشان می‌دهد. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد نشان‌دهندهٔ تأثیر مثبت ۰,۶۳ و معنادار ۱۲,۶۷ بین عامل تفکر انتقادی و اثربخشی معاونین است. همچنین، عامل تولید معنای شخصی، توسعهٔ آگاهی و آگاهی به ترتیب به میزان، ۰,۴۳،۰,۶۶ و ۰,۴۰ دارای تأثیر مثبت بر اثربخشی معاونین هستند.

با توجه به جدول بالا و آزمون فرضیات بین هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی مدیران مدارس مناطق ۳و ۴ اصفهان رابطه وجود دارد.

میزان اثربخشی مدیران مدارس مناطق ۳ و ۴ اصفهان تا چه حد است؟

در پاسخ به سؤال پژوهشی فوق، باید گفت که متغیر اثربخشی با چهار مؤلفهٔ انعطاف‌پذیری، روابط انسانی، روش‌های نوین آموزشی و ایجاد کارگروهی مورد تحلیل قرار گرفت. به‌طورکلی، این متغیر با سطح معناداری انعطاف‌پذیری بیشتر از متوسط، روابط انسانی کمتر از متوسط، ایجاد کارگروهی در حد متوسط و شیوه‌های نوین تربیتی و آموزشی بیشتر از متوسط در سطح خوب ارزیابی می‌شود. همچنین، یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی مرتبه نشان‌دهندهٔ میزان ضریب همبستگی پرسش‌ها با هر یک از عوامل است. همچنین، با شاخص‌های GFI،$AGFI$ وNFI به‌ترتیب برابر با ۰,۹۳، ۰,۹۵ و۰,۹۴ است که نشان‌دهندهٔ برازش بالایی می‌باشند.

آیا بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای (فعالیت گروهی، صداقت رفتاری، مسئولیت حرفه‌ایی، رفتار حرفه‌ای، تعهد علمی، مسئولیت مالی) با اثربخشی مدیران مدارس مناطق ۳و۴ اصفهان رابطه وجود دارد؟

در رابطه با این سؤال، خروجی لیزرل، در رابطه با تحلیل عاملی مرتبهٔ اول نشان‌دهندهٔ ضریب همبستگی پرسش‌ها با هریک از عوامل است. همچنین، با استفاده از مدل به دست‌آمده کلیهٔ اعداد مربوط به پارامترهای مدل معنادار شده‌اند؛ زیرا عدد معناداری آنها از ۱,۹۶ بزرگ‌تر است. بنابراین، می‌توان گفت بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای به‌صورت دو به دو ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. به این‌صورت که هرگونه تغییری در یکی از ابعاد اخلاق حرفه‌ای همراه با تغییری هم‌جهت در سایر ابعاد خواهد بود. بالاترین میزان همبستگی بین فعالیت گروهی و مسئولیت مالی (۰,۸۶) است. همچنین، در رتبه‌های بعدی رفتار حرفه‌ای و مسئولیت حرفه‌ای با همبستگی ۰,۸۶ و فعالیت گروهی و مسئولیت مالی با همبستگی ۰,۸۱ در جایگاه دوم و سوم قرار دارند. این در حالیست که کم‌ترین ارتباط مابین صداقت رفتاری و تعهد علمی با میزان همبستگی۰,۶۰ مشاهده شده است. در بین ابعاد تبیین‌کنندهٔ اخلاق حرفه‌ای، عامل فعالیت گروهی دارای تأثیر بیشتری بر سازهٔ اخلاق حرفه‌ای است. میزان بار عاملی این عامل بر اخلاق حرفه‌ای ۰۸۰ می‌باشد. به عبارت دیگر، حدود ۶۴ درصد واریانس اخلاق حرفه‌ای را تبیین می‌کند. پس از عامل فعالیت گروهی با توجه به بار عاملی کسب‌شده توسط هر عامل به ترتیب رفتار حرفه‌ای با بار عاملی۰,۸۰، مسئولیت حرفه‌ای با بار عاملی ۰,۷۶ بیشترین تأثیر را بر سازهٔ اخلاق حرفه‌ای دارند.

در مدل ساختاری حالت تخمین نشان می‌دهد عامل اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت ۰,۳۹ و معنادار ۱۱,۰۲ با اثربخشی را دارد. همچنین، یافته‌های حاصل از آزمون فرضیات رابطهٔ میان ابعاد اخلاق حرفه‌ای (فعالیت گروهی، صداقت رفتاری، رفتار حرفه‌ای، مسئولیت حرفه‌ای، تعهد علمی، مسئولیت مالی) بر اثربخشی را نشان می‌دهد. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد نشان‌دهندهٔ تأثیر مثبت ۰,۳۹ بین عامل فعالیت گروهی و اثربخشی معاونین است. همچنین، عامل صداقت رفتاری، رفتار حرفه‌ای، مسئولیت حرفه‌ای، تعهد علمی، مسئولیت مالی به ترتیب به میزان ۰,۵۲،۰,۴۷،۰,۶۶،۰,۶۸ و ۰,۷۱ دارای تأثیر مثبت بر اثربخشی معاونین هستند.

آیا بین مؤلفه‌های هوش معنوی (تفکر انتقادی وجودی، تولید معنی شخصی، آگاهی و توسعهٔ آگاهی) با اثربخشی مدیران مدارس مناطق ۳و۴ اصفهان رابطه وجود دارد؟

در رابطه با این سؤال، خروجی لیزرل، در رابطه با تحلیل عاملی مرتبهٔ اول نشان‌دهندهٔ ضریب همبستگی پرسش‌ها با هر یک از عوامل می‌باشد. همچنین، با استفاده از مدل به‌دست آمده، کلیهٔ اعداد مربوط به پارامترهای مدل معنادار شده‌اند؛ زیرا عدد معناداری آنها از ۱,۹۶ بزرگ‌تر است. بنابراین، می‌توان گفت بین ابعاد هوش معنوی به‌صورت دو به دو ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. به این صورت که هرگونه تغییری در یکی از ابعاد هوش معنوی همراه با تغییری هم‌جهت در سایر ابعاد خواهد بود. همبستگی بین ابعاد هوش معنوی مشخص در جدول (۴-۲۲) قابل مشاهده است. بالاترین میزان همبستگی بین تولید معنای شخصی و توسعهٔ آگاهی (۰,۸۵) است و کم‌ترین ارتباط مابین تفکر انتقادی و تولید معنای شخصی مشاهده می‌شود.

در بین ابعاد تبیین کننده هوش معنوی ، عامل تفکر انتقادی دارای تأثیر بیشتری بر مفهوم هوش معنوی دارد. میزان بار عاملی این عامل بر هوش معنوی ۰,۸۵ می باشد. به عبارت دیگر حدود ۷۲ درصد واریانس هوش معنوی را تبیین می کند. پس از عامل توسعه آگاهی با توجه به بار عاملی کسب‌شده توسط هر عامل به ترتیب آگاهی (۰,۸۴)، تفکر معنای شخصی (۰,۵۴)، توسعهٔ آگاهی(۰,۵۰) بیشترین تأثیر را بر سازهٔ هوش معنوی دارند.

مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد نشان‌دهندهٔ تأثیر مثبت ۰,۶۵ و معنادار ۱۲,۵۲ بین عامل هوش معنوی با اثربخشی است. مدل ساختاری شمارهٔ ۲- الف رابطهٔ میان ابعاد هوش معنوی (تفکر انتقادی، تولید معنای شخصی، توسعهٔ آگاهی و آگاهی) بر اثربخشی را نشان می‌دهد. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد نشان‌دهندهٔ تأثیر مثبت ۰,۶۳ و معنادار ۱۲,۶۷ بین عامل تفکر انتقادی و اثربخشی می‌باشد. همچنین، عامل تولید معنای

شخصی، توسعهٔ آگاهی و آگاهی به ترتیب به به میزان، ۰,۶۶،۰,۴۳ و ۰,۴۰ دارای تأثیر مثبت بر اثربخشی هستند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

با توجه به آنچه در این مقاله بررسی شد، می‌توان نتیجه گرفت که مهم‌ترین هدف هر سازمانی دست‌یابی به موفقیت است. سازمان در میل به موفقیت خود و برای پاسخگو بودن، راه‌های فراوانی دارد و همچنین با بیراهه، چاله و چاه‌های زیادی نیز مواجه است. مدیریت، چیزی جز شناخت راه و چاه‌های موفقیت سازمان و برنامه‌ریزی برای ایجاد راه‌ها و فرصت‌ها، افزایش عوامل تسهیل‌کننده و بر طرف کردن چاه‌ها و مهار، کاهش و یا رفع موانع نیست.

مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است. منابع انسانی درست و کارآمد، دانش فنی و توان فناوری، منابع مالی و اعتباری، انگیزش درونی نیروی انسانی، رضایت مشتری، سهم و جایگاه مطلوب در بازار، مشارکت سازمانی، مزیت رقابتی و توان فناوری. نقش این عوامل در موفقیت سازمان‌ها، همیشه یکسان نیست؛ بلکه وزن و اهمیت هر یک از آنها با هویت و وضعیت سازمان (آرمان، اهداف، حرفه، صنعت، محیط و...) همبستگی دارد. این عوامل به‌طورکلی، نقش تسهیل‌کننده دارند. افزایش مزیت رقابتی یک سازمان، به عنوان مثال، توان رقابت آن را افزایش می‌دهد و آن نیز موفقیت سازمان را تسهیل می‌کند. موانع موفقیت نیز متعدد است. تنش‌های درون‌سازمانی، ضایعات، انرژی نفی و تهدیدهای محیط، از مهم‌ترین آنهاست. هرچه سازمان گرفتار تنش‌های درونی باشد و رفتارهای ارتباطی در سازمان، تنش آفرین گردد، به همان نسبت سازمان از نیل به موفقیت باز خواهد ماند. به عنوان مثال، پدیدهٔ زشت (زیرآب زنی) چه میزان از انرژی، فرصت، شادابی و توان نیروی انسانی و زمان افراد را هدر می‌دهد و این اتلاف که از آن به انرژی منفی تعبیر می‌کنیم تا چه اندازه مانع موفقیت سازمان‌هاست؟

با توجه به نکات فوق؛ حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری کند و سازمان را پاسخگو سازد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. یکی دیگر از عواملی که رفتار سازمانی هر فرد را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد هوش معنوی است.

معنویت سازمانی از جمله دریچه‌های نوینی است که در حوزهٔ مباحث رفتاری گشوده شده و هر روز علاقمندان بیشتری را مجذوب خود می‌کند. از این رو، به نظر می‌رسد استعداد

جامعهٔ ایرانی برای معنویت‌ورزی از میانگین جهانی فزون‌تر است و این مسئولیت پژوهشگران عرصهٔ مدیریت را برای بهره‌گیری از این ابزار کم‌هزینه برای حل مشکلات سازمانی، مضاعف می‌کند.

منابع

آذر، عادل و همکاران. (۱۳۷۸). **اخلاق در علم مدیریت**. فصل‌نامهٔ اخلاق در علوم و فناوری، شماره‌های ۲و۱: ۶۱-۷۰.

الوانی سید مهدی. (۱۳۷۷). **ضرورت تدوین منشور اخلاقیات سازمانی**. نشریهٔ تحول اداری، تهران، شمارهٔ ۲۹، ۱۹-۲۱.

خورشیدی، عباس و قریشی، حمید رضا. (۱۳۸۶). **راهنمایی تدوین رساله و پایانامه‌های تحصیلی**. انتشارات یسطرون، تهران، ۵۹.

دیلانچیان،کارولین.(۱۳۸۰). **بررسی عوامل مؤثر در افزایش اثربخشی مدیریت مدارس راهنمایی و متوسطه ارامنهٔ ایران از نظر مدیران، معاونان و دبیران**. پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه اصفهان.

رابینز، پی استیفن. (۱۳۸۵). **مبانی رفتار سازمانی**، ترجمهٔ علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، سال تألیف به زبان اصلی ۱۹۸۶.

رضازاده، سمانه. (۱۳۸۹). **بررسی رابطهٔ سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری و هوش معنوی مدیران دانشگاه‌های فردوسی و علوم پزشکی اصفهان**، پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد.

روشنی، خدیجه. (۱۳۸۸). **رابطهٔ هوش معنوی و هوش اجتماعی با اضطراب مرگ سالمندان**، پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد، به راهنمایی دکتر فرح نادری، رشتهٔ روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اهواز.

صفی لو، صابر. (۱۳۸۵). **آسیب‌شناسی اخلاق مدیران از دیدگاه قرآن**. پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد، دانشکدهٔ اصول دین،۵۰ و۶۹.

ظهوری، قاسم و رضائی، صادق و جرفی، سعید. (۱۳۸۷). **بررسی اثرات تصمیمگیری مشارکتی بر رضایت شغلی کارکنان، مطالعهٔ موردی :بانک کشاورزی استان خوزستان**، بی‌جا.

علاقه‌بند، علی. (۱۳۸۰). **مدیریت آموزشی**. تهران، نشر روان.

غبازی، نبات و همکاران (۱۳۸۷). **هوش معنوی**. فصل‌نامهٔ علمی پژوهشی اندیشهٔ نوین دینی، سال سوم، شمارهٔ دهم.

فتاحی، مهدی و فرهنگی، علی اکبر. (۱۳۸۷).**"هوش معنوی، وحدت‌بخش دیگر انواع هوش**. مدیریت توسعه.

فرامرز قراملکی. (۱۳۸۵). **سازمان‌های اخلاقی در کسب کار**، چاپ اول، قم، انتشارت مجنون.

فیدلر،ف. و چمرز،ام. (۱۳۸۱). **رهبری اثربخش**. ترجمهٔ خلیلی شورینی، تهران، انتشارات یادوارهٔ کتاب.

قاسم واثقی. (۱۳۸۵). **درس‌هایی از اخلاق مدیریت**. انتشارات سازمان تبلیغات اسلامی، تهران، ۳۵-۳۶.

قلعه‌ئی، ع. (۱۳۷۳). **بررسی شیوه‌های رهبری مدیران در سازمان‌های دولتی در استان آذر بایجان غربی (پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد)**. تهران، دانشگاه تربیت معلم.

لاوتن،آلن. (۱۳۸۱). **مدیریت اخلاقی در خدمات دولتی**، ترجمهٔ محمدرضا ربیعی و حسن گوریان، انتشارات یکان.

مظاهری،حسن. (۱۳۸۲). **اخلاق در اداره**. انتشارات بوستان کتاب قم.

مهتاب، نجاتی و همکاران. (۱۳۸۸). **مدیر تازه کار : مدیریت و اخلاق حرفه‌ای**.

نیکنامی، مصطفی. (۱۳۷۵). **مفاهیم کارایی و اثربخشی مدیران مدارس**، فصل‌نامهٔ مدیریت در آموزش و پرورش، شمارهٔ ۴.

Abratt R, Michael M &Drop K(1999).**Ethical perception of south african retail & distribution management**.Intenational Journal of Retail & Distribution Management, NO,2,VOL,l27,PP:91-104.

Amine L S(1996).The need for moral champions in golbal marketing.Department of markating & intenational business,Saint Louis University, European Journal of Markating,NO 5.VOl.30,PP:83-94.

Analoui, F., & Hosseini, M. H. (2001). **Management education and increased managerial effectiveness: The case of business managers in Iran.** The Journal of Management Development, 20(9), 785– 794.

Brill hart ,B.(2005). **A study of spirituality and life satisfaction among persons with spinal cord injury.** RehabilNurs.30(1),pp:31-34. available on www.pubmed.com

Ekin M G,Tezolmez H (1999. **Business ethics in Turky:An empirical investigation with special emplasison on gender.** Journal of Business Ethics,118, 17-34.

Fairholm, Gilbert. (1996). **Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work.** Leadership & Organizational Development Journal, 17(5), 11-17.

Frǩjوr, E., Hertzum, M., & Hornbوk, K. (2000). **Measuring usability: Are effectiveness, efficiency, and satisfaction really correlated?** In Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems (April 01–06, 2000, The Hague, The Netherlands) (pp. 345–352). New York, NY: ACM Press.

McCormick, Donald. (1994). **Spirituality & management.** Journal of Managerial Psychology, 9(6), 5-9.

Okulicz-Kozaryn,A.(2009). **Religiosity and Life Satisfaction.** (A Multilevel Investigation Across Nations). Institute for Quantitative Social Science, Harvard University.

Pinar.I(2002**)." Research for academician value ethics".Saint Louis University.** Journal of Business Ethics,No,43,Vol,13.PP: 23-32

Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002**). Employee engagement and manager self-efficacy: Implications for managerial effectiveness and development.** Journal of Management and Development, 21(5), 376–387

Strack, G, Fottler, M., Wheatley,M., & Sodomka, P.(2002**). Spirituality and Effec- tive Leadership in Healthcare: Is There a Connection?** Frontiers of Health Service Management, 18)4(, 3-45.

بررسی عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های آموزشی

سپیده بخشایشی[1]

چکیده

امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان‌ها مطرح است. اخلاقیات در سازمان‌ها به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. رفتارهای اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان در میزان موفقیت سازمان در انجام مأموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش به‌سزایی را ایفا می‌کند و می‌تواند بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد. در سازمان‌های آموزشی اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک هدف محوری در حوزۀ آموزش تلقی می‌شود. کارکنان به عنوان افرادی که مسئولیت تعلیم و تربیت را برعهده دارند، باید از اصول اخلاق حرفه‌ای آگاهی داشته و به آن پایبند باشند. رعایت معیارهای اخلاق حرفه‌ای جزء ماهیت ذاتی حرفه‌های آموزشی و تضمین‌کنندۀ سلامت فرایند آموزش است، بدین‌وسیله فرد متعهد می‌شود که فعالیت‌های حرفه‌ای خود را درست انجام دهد و پاسخگوی نیازهای آموزشی افراد باشد. مقالۀ حاضر به کمک مطالعۀ کتابخانه‌ای و بررسی کتب و مقالات مرتبط تدوین شده و ابزار گردآوری اطلاعات فیش‌برداری بوده است که در ابتدا به بررسی مفاهیم مختلف اخلاق و اخلاق حرفه‌ای، ضرورت توجه به اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و اصول اخلاق حرفه‌ای و متعاقب آن به شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارمندان در سازمان‌های آموزشی پرداخته است. نتایج این بررسی حاکی از این است که نقش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی از اهمیت برجسته‌ای برخوردار بوده و توجه به عوامل مؤثر به آن می‌تواند در بهبود عملکرد کارکنان و تحقق اهداف سازمان بسیار مؤثر باشد.

واژگان کلیدی: اخلاق، حرفه، اخلاق حرفه‌ای، رفتار اخلاقی.

---

۱. کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، Email: sep.amir1385@gmail.com

مقدمه

مبحث اخلاق مقوله‌ای است که در سازمان‌های امروزی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. برای بیشتر سازمان‌های دولتی برخورداری کارکنان از اخلاق متناسب با شغل و حرفه به عنوان عاملی تأثیرگذار در کسب موفقیت و مزیت رقابتی محسوب شده ومی‌تواند تأثیر مثبتی بر اثربخشی و تحقق اهداف سازمان ایفا کند. به دلیل اینکه وجود افراد متعهد و با اخلاق در سازمان می‌تواند دستیابی به اهداف سازمان را به میزان قابل توجهی بالا ببرد، از این‌رو مقولهٔ اخلاق حرفه‌ای نقش مهمی در سازمان‌ها ایفامی‌کند. بحث اخلاق در ادبیات مدیریت جایگاه ویژه‌ای یافته است و یکی از ارکان سعادت در زندگی مادی و معنوی بشر، اخلاق و فضائل اخلاقی است. اخلاق موضوعی کهن است که هرگز در قاموس زندگی فردی و اجتماعی انسان فراموش نخواهد شد (خاکی،۱۳۸۶،۱۴).

در سازمان‌های آموزشی نظام مبتنی بر اخلاقیات در بهبود عملکرد و تعالی سازمان مؤثر بوده و موجب پیامدهای مثبت در سطح سازمان و جامعه می‌شود. بر این اساس، ضروری است افرادی که در تعلیم و آموزش افراد جامعه نقش دارند، اولاً وظایف اخلاقی مرتبط با حرفهٔ خود را بشناسند تا مسئولیت‌های شغلی خود را بدون نیاز به هرگونه ناظر خارجی به خوبی انجام دهند؛ ثانیاً متوجه باشند که در جایگاه شغلی خود وظیفهٔ تربیت اخلاقی افراد را هم به عهده دارند. بنابراین، برای انجام این وظیفه ابتدا خود باید ملتزم به اخلاق عملی باشند. اساتید و مدرسین که بخش عمدهٔ این کارکرد به عهدهٔ آنهاست، به سبب حرفهٔ خود، مسئولیت‌های اخلاقی دارند که از آنها به نام اخلاق حرفه‌ای یاد می‌شود. اخلاق حرفه‌ای مدرس مؤلفه‌هایی دارد که عمدتاً بر دو بخش فوق یعنی وظایف اخلاقی مدرس در انجام نقش آموزشی که به عهده دارد و وظایف اخلاقی مدرس در راستای نقش تربیتی که دارد، تمرکز دارند.

تاریخچه مطالعاتی

در رویکرد جدید، پیشینهٔ اخلاق حرفه‌ای را کشورهای صنعتی می‌دانند، اما در رهیافت سنتی، ریشه در ایران باستان به‌ویژه تمدن هخامنشی دارد. یعنی ایرانیان از دورهٔ تمدن هخامنشی خود را متعهد به مسئولیت‌های اخلاقی می‌دیدند. این در حالی است که در آموزه‌های اسلامی نیز مسئولیت‌های اخلاقی در حرفه جایگاه مهمی دارد. در یک نگاه عام، گرچه در جامعهٔ ما، از "اخلاق" به‌ویژه از پایگاه دینی یاد می‌شود، ولی متأسفانه آنچه رفته

رفته در سالیان اخیر در کشور ما در مقام عمل مشاهده می‌شود، این واقعیت است که تعداد مردم اخلاق ـ محور و شاغلان و مسئولان واقعاً اخلاقی به تدریج تحلیل رفته است. امروزه موضوع اخلاق حرفه‌ای در کشورهای مختلف و در گروه‌های شغلی و حرف مختلف مورد توجه قرار گرفته و تلاش‌هایی در جهت تدوین کدها و استانداردهای اخلاقی صورت گرفته است. بررسی‌های صورت‌گرفته نشان داد که در ایران در حوزهٔ علوم انسانی تنها تعدادی مطالعهٔ مروری در زمینهٔ اخلاق علمی یا پژوهشی انجام‌شده و چند مطالعهٔ تطبیقی در زمینهٔ اخلاق آموزشی و فلسفه‌های اخلاق یا مکاتب تعلیم و تربیت صورت گرفته است. همچنین، به منظور بررسی نقش روابط انسانی و برنامهٔ درسی پنهان در تربیت اخلاقی فراگیران تعدادی مطالعهٔ پژوهشی انجام شده است. اما مطالعه‌ای که به تشریح استانداردهای اخلاق حرفه‌ای درس در ابعاد آموزشی و تربیتی پرداخته باشد، یافت نگردید.

بیان مسئله

هر سازمان و مؤسسهٔ حرفه‌ای برای ادامه حیات خود، نیازمند ارائهٔ رفتارها و الگوهای اخلاقی است، از آنجا که اخلاق حرفه‌ای به مسائل و رفتار اخلاقی یک نظام حرفه‌ای مانند حرفهٔ پزشکی، وکالت، مهندسی و ... بپردازد و ناظر بر افعال ارادی افراد آن حرفه در حیطهٔ فعالیت‌های حرفه‌ای خودشان است. بنابراین، سازمان‌ها و مؤسسات آموزشی نیز نظامی حرفه‌ای بوده و مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی شاغلان آن در شکل‌دهی فضای اخلاقی آن نقش دارد. در سازمان‌های آموزشی مدرسین به دلیل خدماتی که به جامعه ارائه می‌دهند، نیاز به کسب اعتبار نزد مخاطبان خود دارند و برای جلب اعتماد استفاده‌کنندگان اطلاعات، ناگزیر از رعایت اصول اخلاقی هستند. پس، شناخت این اصول می‌تواند در جهت اعتلای امر آموزش کارساز بوده و به مدرسان امکان دهد در جایگاه حرفه‌ای خود به نحو مناسبی ایفای نقش کنند (جفایی و کاردان، ۱۳۸۷).

مزینانی صاحبان هر حرفه را به دو دلیل اساسی ملزم به اعمال اخلاق در حرفهٔ خود می‌داند: الف. صاحبان حرفه به دلیل اینکه تأثیرات متقابلی در جامعه و منافع آن دارند، نیازمند اخلاق هستند؛ ب. هر حرفه‌ای برای آنکه بتواند دوام یابد، ملزم است پشتیبانی جامعه را در تداوم خود کسب کند و در این راه باید اخلاقی را نشان دهد که جامعه می‌پسندد (مزینانی، ۱۳۸۳، ۲۶۲).

محورهای آموزش و یادگیری گوناگون است، از قبیل: یادگیری برای دانستن، انجام دادن، بودن و ... . اما رسالت عمدهٔ آموزش و یادگیری تأمین زندگی فرهنگی و شکوفائی

جوامع انسانی است (شالباف، ۱۳۸۸: ۹۳). معیارهای اخلاقی همچون نقشه‌های راهنمایی هستند که به اعضای یک سازمان کمک می‌کنند تا نقش‌های خود را به روشنی و وضوح کاملی ایفا کنند. این معیارها برگرفته از فرهنگ بومی- فرهنگ مدنی روز و به خصوص در کشور ما متأثر از دین مبین اسلام است. معیار اصلی در اخلاق حرفه‌ای، رعایت حقوق افراد است. نیروی انسانی حق احترام، انصاف، صداقت و امانتداری را دارد و به‌طور کلی، زمان، حریم خصوصی، رازداری و... اصول بنیادی اخلاق حرفه‌ای هستند. بدین جهت ضرورت بحث مسائل اخلاقی با درک این واقعیت که تدریس یک حرفه "خدمت‌مدار" است و مهم‌ترین سهامدار آن، فراگیران هستند، برجسته‌تر می‌شود.

اهمیت و ضرورت تحقیق

از آنجا که موفقیت فرد در زندگی شخصی، شغلی و اجتماعی با الگوهای رفتار ارتباطی وی وابسته است، تصحیح این الگوها نیز نقش اساسی در کسب موفقیت دارد. ترویج الگوهای ارتباطی درست و اصول اخلاقی، نیاز مبرم جوامع امروزی است. اصول اخلاقی می‌بایست بر فعالیت‌های ارادی انسان حاکم باشد و از طرفی حرفه یک فعالیت ارادی است. بنابراین، اصول اخلاقی باید بر فعالیت‌های حرفه‌ای انسان نیز حاکم باشد. برخی تصور می‌کنند برای رعایت اصول اخلاقی حرفه کافی است که از قانون پیروی کنند. این تصور غلط است زیرا تعهد اخلاقی برای رعایت قانون تا زمانی وجود دارد که قانون مستلزم رفتارهای ناعادلانه نشود. عدم رعایت اصول اخلاقی می‌تواند منافع کوتاه‌مدتی را برای سازمان‌ها ایجاد کند، اما با گذر زمان، رفتارهای ناپسند، به منافع سازمان ضربه وارد می‌کنند. هدف نهایی اصول اخلاقی آن است که مجموعه‌ای از استانداردهای اخلاقی را پدید آورد که حفظ و به‌کارگیری آنها منطقی باشد. رواج اخلاق در حرف، نتایج مثبتی از جمله توسعهٔ پایدار از طریق کاهش مصرف منابع تجدیدناپذیر، مقررات بهداشتی، حفاظت محیط زیست، مشتری مداری، جلوگیری از تبلیغات فریبنده و نظیر آن را در پی داشت. جوزفسون، اخلاق را لازمهٔ کارکرد بسامان یک جامعه می‌داند. به زعم وی، اصول اخلاقی همانند حلقه‌ای افراد جامعه را در کنار هم و با هم نگه می‌دارد (جوزفسون، ۱۳۸۱: ۲۰).

تعریف و مفهوم اخلاق[1]

واژهٔ اخلاق همانند دو واژهٔ ethics،moral دو کاربرد متمایز دارد. گاهی اخلاق به معنای خلق و خوی، رفتار عادت‌شده و مزاج به‌کار می‌رود. گاهی به معنای عادت و سجیه و

1. Ethics

custom به‌کار می‌رود. معنای دیگر این واژه، دانشی است که از حسن و قبح و خوبی و بدی رفتار بحث می‌کند (قراملکی و همکاران، ۵۶،۱۳۸۶ ،۱۳).

" خلق" در لغت به معنای همان صفت پایدار یا ملکه است. اخلاق در لغت به معنای خلق، است. ملاصدرا نیز ملکه را صفت راسخ نفسانی می‌داند (شیرازی، ۴۱۹ ق، ج۴،ص ۵۰).

علامه مجلسی در تعریف اخلاق می‌گوید:" اخلاق ملکه‌ای نفسانی است که کار به آسانی از آن صادر می‌شود. برخی از این ملکات فطری و ذاتی‌اند و پاره‌ای از آنها نیز با تفکر و تلاش و تمرین عادت دادن نفس به آنها به دست می‌آیند. چنانچه بخیل ابتدا با سختی و جان کندن چیزی را می‌بخشد، اما در اثر تکرار بخشش به صورت خوی و عادت او در می‌آید (مجلسی، بی تا،ج ۶۷،۳۷۲).

فیض کاشانی نیز اخلاق را این‌گونه تعریف می‌کند:" اخلاق هیأتی است استوار و راسخ در جان، که کارها به آسانی بدون نیاز به تفکر و اندیشه از آن صادر می‌شود. اگر این هیأت به‌گونه‌ای باشد که افعال زیبا و پسندیده از نظر عقل و شرع، از آن صادر شود، آن را اخلاق نیک نامند، و اگر افعال زشت و ناپسند از آن صادر شود، آن را اخلاق بد گویند (کاشفی، بی‌تا، ج ۵، ۹۵).

به طور کلی می‌توان اخلاق انسان را بر دو نوع زیر تقسیم کرد:

۱. اخلاق فطری و طبیعی: صفات فطری، غرایز و احساسات و استعدادهایی است که در طبیعت انسان آفریده شده و اختیار و عمل در تحصیل آن هیچ‌گونه دخالتی ندارد. مانند حس خداجویی، کنجکاوی، عدالتخواهی و حبّ کمال و ... .

۲. اخلاق اکتسابی و اختیاری: صفات اکتسابی آن‌گونه صفاتی را گویند که در مقام عمل و اختیار به تدریج برای انسان حاصل می‌شود .

علم اخلاق[1]

علم اخلاق از صفات خوب و بد که از طریق کارهای ارادی و اختیاری در انسان قابل کسب هستند، بحث می‌کند و چنین صفاتی موضوع علم اخلاق هستند. به نظر عالمان اخلاق مسلمان، هدف علم اخلاق، آراستن نفس به خلق‌های پسندیده است و فعل پسندیده و کار نیک در واقع وسیله‌ای برای تحقق صفات راسخ نیکو در جان آدمی‌است. برخی از بزرگان علم اخلاق را به معنای شناخت فضایل و رذایل اخلاقی دانسته‌اند (مصباح،۱۶،۱۳۸۲). علم اخلاق در هر دو گرایش نظری و عملی به بیان بایدها و نبایدها، مسئولیت‌ها و فضایل اخلاقی

1. knowledge ethics

می‌پردازد. علم اخلاق را می‌توان چنین تعریف کرد: «اخلاق علمی است که از ملکات و صفات خوب و بد و ریشه‌ها و آثار آن سخن می‌گوید و به تعبیر دیگر، سرچشمه‌های اکتساب این صفات نیک و راه مبارزه با صفات بد و آثار هر یک را در فرد و جامعه مورد بررسی قرار می‌دهد». البته همان‌طور که گفته شد، گاه به آثار عملی و افعال ناشی از این صفات نیز واژهٔ «اخلاق » اطلاق می‌شود؛ مثلاً، اگر کسی پیوسته آثار خشم و عصبانیت نشان می‌دهد، به او می گویند: این اخلاق بدی است، و بالعکس هنگامی که بذل و بخشش می‌کند، می‌گویند: این اخلاق خوبی است که فلان کس دارد؛ در واقع این دو، علت و معلول یکدیگرند که نام یکی بر دیگری اطلاق می‌شود (قراملکی و همکاران، ۱۳۸۶: ۲۶).

حرفه[1]

کلمهٔ حرفه از لحاظ فنی، سازمانی و روان‌شناختی، در اواخر قرون وسطی شکل گرفت، اگرچه ریشه‌های آن به روزگار باستان برمی‌گردد. در طول آن زمان در اروپا، روند رشد تقسیمات اجتماعی کار اتفاق افتاد و زندگی خصوصی از زندگی عمومی جدا شد و انواع متفاوت حرفه‌گرایی شکل گرفت. در همان زمان، روش زندگی شهری از روش زندگی روستایی جدا شد و سبک زندگی شهری، یک بار دیگر، به عنوان مرکز توجه فعالیت‌های حرفه‌ای به شکل‌های مختلف، ایفای نقش نمود. (انجمن کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران، شاخهٔ استان قم، ۲۳،۱۳۸۶). الوانی (به نقل از پاگ[2]،۱۹۹۱) در تعریف حرفه بیان داشته است که حرفه، دارای یک چهارچوب ذهنی است، مجموعه‌ای از تئوری و دانش را دربردارد، دارای شأن و مرتبت اجتماعی است. سازمان یا سازمان‌هایی آن راترویج می‌کنند، گروهی عملاً بدان مشغولند، در میان رشته‌های دانشگاهی، جایگاهی دارد و دارای معیارهای اخلاقی و ارزش خاص خود است (الوانی، ۱۳۷۷، ۵۸).

در فرهنگ وبستر (۱۹۶۱) در تعریف حرفه آمده است: "پیشه‌ای که مستلزم وجود دانشی است تخصصی و اغلب تدارکی بلندمدت و ژرف شامل آموزش مهارت‌ها و روش‌ها و همچنین، اصول علمی، تاریخی و محققانه‌ای که بر مهارت‌ها و روش‌ها تأکید دارد و با استناد به سازمان و تشکیلات یا اتفاق آرا و استانداردهای والای دستاوردها و رفتار و سلوک پشتیبانی می‌شود و اعضای خود را به مطالعاتی مستمر و نوعی کار متعهد می‌کند که نخستین مقصود آن ارائهٔ خدمات عمومی‌است" (مختاری معمار،۱۳۷۶، ۱۴۶).

1. Profession
2. Pag

ویژگی‌های اصلی یک حرفه

فرلاند[1] (۱۹۷۹، نقل در مختاری معمار) ویژگی‌های اصلی یک حرفه را چنین بیان می‌کند:

- مجموعه‌ای از دانش تخصصی و مهارت‌های فنی.
- آموزش و تجربهٔ رسمی.
- نظام‌نامهٔ اخلاقی یا استاندارد رفتاری.
- تعهد به ارائهٔ خدمات عمومی به عوض کسب درآمد مالی.
- سازمانی رسمی برای حمایت از حرفه‌ای شدن.
- اعطای جواز به دست‌اندرکاران.
- مقررات شدید و استانداردهای سطح بالای صلاحیت‌ها.
- اطمینان متقابل بین اعضای حرفه و مشتریان.
- ادامهٔ کار به خاطر دیگران (مختاری معمار، ۱۳۷، ۱۴۶).

اخلاق حرفه‌ای[2]

در فرهنگ فلسفی کمبریج اخلاق حرفه‌ای چنین تعریف شده است: واژهٔ "اخلاق حرفه‌ای" یک یا چند مورد از موارد زیر را در بر می‌گیرد:

- ارزش‌های اخلاقی قابل قبولی که باید کار صاحبان حرفه را اداره کند.
- ارزش‌های اخلاقی که در واقع، گروهی از صاحبان حرفه را هدایت کند.
- مطالعهٔ اخلاق حرفه‌ای در معانی و مفاهیم گذشته شامل بررسی‌های هنجاری در زمینهٔ ارزش‌های مطلوب برای صاحبان حرفه و یا مطالعات توصیفی رفتارها و باورهای واقعی گروهی از صاحبان حرفه (لغت‌نامهٔ کمبریج، ۲۰۰۷).

در فرهنگ علوم رفتاری، اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق تعریف شده است که روابط شغلی را مورد مطالعه قرار می‌دهد (شعاری نژاد، بی‌تا، ۱۵۴). در فرهنگ فارسی امروزی نیز اخلاق حرفه‌ای شیوه‌های رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه تعریف شده است (صدری افشار، بی‌تا ، ۶۷۰).

دایره‌المعارف کتابداری و اطلاع‌رسانی اخلاق حرفه‌ای را چنین تعریف می‌کند: به مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته‌شده که از سوی سازمان‌ها یا مجامع

1. Ferland
2. Professional ethics

حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد، اخلاق حرفه‌ای گویند. این اخلاق دربرگیرندهٔ مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف رفتار و سلوک و دستورهایی برای اجرای آنهاست (آزاد، ۱۳۸۱، ج ۱ ص ۱۱۱).

به عقیدهٔ قراملکی اخلاق حرفه‌ای، حوزهٔ تخصصی در دانش اخلاق است که به بیان مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه‌ها و مشاغل و نیز، تحلیل مسائل اخلاقی درکسب و کار می‌پردازد و نقش عملیاتی در حل معضلات اخلاقی در کسب و کار دارد. وی در کتاب "اخلاق حرفه‌ای" مسئولیت‌های اخلاقی را به سه قسم تقسیم کرده است: (قراملکی و همکاران، ۱۳۸۲. ۱۳۷).

- ✓ مسئولیت‌های اخلاقی فردی ـ شخص،
- ✓ مسئولیت‌های اخلاقی فردی ـ شغلی،
- ✓ مسئولیت‌های اخلاقی ـ سازمانی.

تعاریف اخلاق حرفه‌ای

مفهوم اخلاق حرفه‌ای در ابتدا به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت. امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند. اخلاق به عنوان یک اخلاق نسبی وارد حوزه‌های حرفه‌ای شده که متناسب با حرفه‌ها و همچنین متناسب با فرهنگ و ارزش‌های فرهنگی جوامع شکل گرفت. با توسعهٔ گستردهٔ ارتباطات انسانی و جهانی شدن فضاهای حرفه‌ای و به عبارتی با ظهور "کار حرفه‌ای در فضای جهانی شده" مهم‌ترین چالش اخلاق حرفه‌ای خصوصاً در حوزهٔ تجارت و رسانه، خروج اخلاق حرفه‌ای از "قلمروهای خاص و بومی" به "قلمروهای جهانی و عام" است. تعریف‌های مختلفی اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است. اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد. در واقع، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروهها در یک ساختارحرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، اخلاق حرفه‌ای نام دارد (آراسته،۱۳۹۰: ۴۰- ۳۱)

اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی است که فرد در شغل خود دارد. مثلاً پرستار به عنوان یک شخص حقیقی مسئولیت‌های اخلاقی دارد که برگرفته از شغلی است که بر عهده گرفته

است، به‌گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت، مسئولیت‌های اخلاقی وی تغییر می‌کرد. بنابراین، هر شغلی به اقتضای حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی ویژه‌ای می‌آفریند (قراملکی و همکاران، ۱۳۸۵).

رفتار اخلاقی [1]

سازمان‌ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه برمعیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوهٔ مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. از نظر (دایان[2]، ۲۰۰۲) (لوزیر[3]، ۲۰۰۰) رفتار اخلاقی، یک مسئلهٔ عمومی است. سازمان‌ها به دنبال کارکنان درست کار هستند و در اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مورد قضاوت قرار می‌گیرند. او رفتار اخلاقی را اصولی می‌داند که در سراسر دنیا ایجاد شده و مسئله‌ای است که از زمانی به زمان دیگر تغییر شکل پیدا می‌کند.

(لاوتن[4]، ۱۳۸۴) اخلاقیات را در قالب مجموعه‌ای از اصول می‌داند که اغلب در قالب یک منشور یا سیستمی شناخته شده به عنوان راهنمای رفتار عمل می‌کند. در محیط‌های کاری، افراد در ارزش‌ها متفاوت هستند و رفتارهایی را انجام می‌دهند که از نظر دیگران ممکن است اخلاقی یا غیراخلاقی باشد. در یک موقعیت افراد ممکن است احساس کنند که یک رفتار اخلاقی است، در حالی‌که همان رفتار در موقعیتی دیگر غیراخلاقی است. مثلاً هدیه دادن به شخص قانونی است، ولی هدیه دادن به عنوان رشوه غیر قانونی است (لوزیر[5]، ۲۰۰۰). مطالعات نشان می‌دهد که رفتار اخلاقی و غیراخلاقی ناشی از سطح پیشرفت اخلاقی فرد، محیط سازمانی و مرکز کنترلی است (مقیمی،۱۳۸۰).

مدل مفهومی‌عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان

با بررسی ادبیات نظری موجود در زمینهٔ عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی افراد در سازمان، در می‌یابیم مدل‌های متعددی در این زمینه در دنیا وجود دارد که از جمله مهم‌ترین آنها عبارتند از :

1. Ethical behavior
2. Diane, L. Wilde.(2002)
3. Lussier, N. Robert.(2000)
4. Lowten
5. Lussier, N. Robert.(2000)

- ✓ مدل اخلاق در بازاریابی بارتلز[1]
- ✓ مدل تعامل فرد موقعیت تروینو[2]
- ✓ مدل رفتاری تصمیم‌گیری اخلاقی و غیر اخلاقی بومر، گراتو، گراوندر و توتل[3]
- ✓ مدل رفتار اخلاقی استند، ورل و استید[4]
- ✓ مدل تحریک رفتار اخلاقی در سازمان‌ها مک دونالد و نیجهوف[5]
- ✓ چارچوب اخلاق پینتر مورلند.[6]

در مجموع، با مطالعهٔ مدل‌های متعدد رفتار اخلاقی، عوامل متعددی به عنوان فاکتورهای اثرگذار بر رفتار اخلاقی در سازمان شناسایی شده‌اند. در اکثر مدل‌های اخلاقی، فاکتورهای مشابهی به‌عنوان عوامل اثرگذار بر رفتار اخلاقی سازمان‌ها معرفی شده‌اند که می‌توان این فاکتورها را در سه دستهٔ کلان، میانی و خرد دسته‌بندی کرد:

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 می‌شوند. مانند: فرهنگ، اقتصاد، محیط سیاسی، تکنولوژی، مذهب و 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.

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 تأثیر بگذارد. در ادامه فاکتورهای موجود در هر سطح تشریح می‌شود (اینگرید نوده[7]، ۲۰۰۴).

فاکتورهای سطح کلان اثرگذار بر رفتار اخلاقی

فرهنگ: منظور از فرهنگ در سطح کلان، چیزی است که با قومیت افراد نسبت نزدیکی دارد. فرهنگ‌های مختلف، باعث ایجاد استانداردهای اخلاقی ناهمگون و نامتشابه می‌شوند.

---

1. Bartels, 1967
2. Trevino, 1986
3. Bommer , Grato , Gravender & Tuttle, 1987
4. Stead , Worrell & Stead, 1990
5. MC Donald & Nijhof, 1999
6. Painter – Morland, 2001
7. Ingrid Naude

اقتصاد: شرایط اقتصادی سازمان موجب رفتار غیر اخلاقی در سازمان می‌شود. معیارهای اقتصادی بلندمدت با تصمیمات اخلاقی همبستگی بیشتری دارند. شرایط اقتصادی بی‌ثبات و فشارهای رقابتی می‌تواند به رفتار غیر اخلاقی در سازمان دامن بزند.

محیط سیاسی: شرایط سیاسی بی‌ثبات می‌تواند بر رفتار اخلاقی تأثیر بگذارد.

تکنولوژی: تکنولوژی می‌تواند بر افزایش رفتار غیراخلاقی در سازمان‌ها تأثیر بگذارد. مثل شنود مکالمات، ضبط پست الکترونیک و ...

مذهب: تمایلات مذهبی یکی از تنظیم کننده‌های اخلاقی مهم مردمی‌هستند.

قانون: گاهی اوقات قوانین مبهم هستند و افراد نمی‌توانند در چالش‌های اخلاقی که به صورت روزمره با آنها درگیر هستند، از این قوانین استفاده کنند. خیلی وقت‌ها مردم فکر می‌کنند چون کارشان مشکل قانونی ندارد، پس اخلاقی است. اما قانونی بودن و اخلاقی بودن ضرورتاً با هم معنای یکسانی ندارند (اینگرید نوده، ۲۰۰۴).

فاکتورهای سطح میانی اثرگذار بر رفتار اخلاقی

رقابت: اقدامات رقبا می‌تواند تعدیل‌کنندهٔ تصمیمات اخلاقی و رفتار اخلاقی باشد.

نظام پاداش: پاداش‌های مالی و غیرمالی موجب ترویج رفتار غیراخلاقی می‌شود.

اصول رفتاری: خط مشی‌های اخلاقی سازمان به صورت قابل ملاحظه‌ای تصمیمات غیراخلاقی را کاهش می‌دهد.

خصوصیات شغلی: مشاغلی که ارتباطاتی با خارج از سازمان دارند به صورت بالقوه، امکان بیشتری برای ایجاد معضلات اخلاقی نسبت به مشاغلی با ارتباطات داخل سازمانی دارند. هر چه شغل متمرکزتر باشد، احتمال بیشتری برای اتخاذ تصمیمات اخلاقی وجود دارد.

منابع: کمیابی منابع و فشار سهامداران ممکن است موجب تخطی از رفتار اخلاقی در درون سازمان شود.

فرهنگ سازمانی: فرهنگ می‌تواند موجب ایجاد هنجارهای جمعی شود که راهنمای رفتار هستند. فاکتورهای متعددی از جمله اهداف، خط مشی بیان‌شده و فرهنگ سازمان یا شرکت در حیطه کار قویا تصمیمات مدیران را در مورد اخلاقی یا غیراخلاقی عمل کردن تحت تأثیر قرار می‌دهد. فرهنگ سازمان و ساختار رسمی سازمان تأثیر فوق‌العاده‌ای بر شرایط اخلاقی کارکنان دارد.

اهداف سازمان: وقتی هدف اصلی نرخ بازگشت سرمایه تعریف شود، اخلاقی عمل کردن تبدیل به یک هدف فرعی می‌شود.

رفتار مدیر: مدیریت ارشد خودش یک مدل نقش است و نباید پیام‌های مبهم ارسال کند و در حالی‌که از استانداردهای اخلاقی خاصی سخن می‌گوید، در عمل تابع استانداردهای دیگری باشد. مدیریت ارشد نباید رفتارهای غیراخلاقی را ترویج کند.

جو سازمانی: جو یا فضای سازمان، یک درک مشترک و استوار از جنبه‌های مهم روان‌شناختی محیط کار است.

اختیار سمت: مدیران ارشد کمتر از کارکنان سمت‌های پایین‌تر متوجه مشکلات اخلاقی می‌شوند. همچنین حوزهٔ فعالیت مدیران میانی غالباً مراکز سود هستند. بنابراین، فشار زیادی برای حل مشکلات تصمیم‌گیری در اقدامات سودآورتر وجود دارد. درجهٔ ارشدیت یک پست سازمانی و میزان اختیارات فرد صاحب پست، بر ریسک رفتار غیراخلاقی اثر می‌گذارد.

ارزیابی عملکرد: اهداف عملکردی باید شدنی و معتبر بوده و به خوبی انتقال داده شوند و بازگوکنندهٔ استانداردهای اخلاقی باشند. فشار و انتظارات بی‌دلیل منجر به رفتار غیراخلاقی می‌شود.

افراد مرجع: آگاهی نسبت به عملکرد همکاران، تأثیر بسیار زیادی بر رفتارهای غیراخلاقی افراد دارد. همچنین، سرپرست تأثیر شدیدی بر رفتار اخلاقی و اخلاقیات زیردستانش دارد. اگر سازمان‌ها دوست دارند بر رفتار اخلاقی اعضایشان تأثیر گذارند، باید بر افراد مرجع مناسب متمرکز شوند و آن رفتار خاص را تقویت کنند. فشار همکاران، یکی از متغیرهای مهم در پیش‌بینی رفتار انحرافی است (همان منبع).

فاکتورهای سطح خرد اثر گذار بر رفتار اخلاقی

نگرش: یعنی افراد تا چه اندازه درگیر شدن در یک رفتار خاص را خوب یا بد می‌دانند. هر چه فرد رفتار را مطلوب‌تر ارزیابی کند، بیشتر نسبت به اجرای آن رفتار از خود تمایل نشان می‌دهد.

قصد: اگر تصمیم‌گیرندگان توانایی رفتار کردن به شیوهٔ اخلاقی را داشته باشند، هیچ تضمینی وجود ندارد که آن‌گونه عمل کنند. مگر اینکه آنها قصد اخلاقی عمل کردن داشته باشند.

قدرت نفس: افرادی که از درجهٔ بالای قدرت نفس برخوردارند، نسبت به افرادی که قدرت نفس پایین‌تری دارند، بیشتر در مقابل انگیزه‌ها مقاومت کنند و بیشتر از عقیدهٔ خود پیروی کنند.

مرکز کنترل: افراد با کنترل بیرونی کمتر مسئولیت پیامدهای کارهای خود را می‌پذیرند و کمتر بر کنترل کننده‌های درونی رفتار خوب و بد تکیه دارند. افرادی که مرکز کنترل درونی دارند، بیشتر به برهان اخلاقی پایبندند.

وابستگی میدانی : افراد باوابستگی میدانی، بیشترازمراجع اجتماعی خارجی به عنوان راهنمای رفتارشان استفاده می‌کنند. افرادی که استقلال میدانی دارند، برای رفتارشان به مراجع اجتماعی توجه چندانی ندارند و کارهایشان را با اختیارات بیشتر انجام می‌دهند.

دموگرافی: افراد مسن‌تر تمایل دارند نمرهٔ کمتری به برهان اخلاقی بدهند. هر چه سطح تحصیلات افزایش می‌یابد، تمایل به دادن نمرهٔ بالاتر به برهان اخلاقی بیشتر می‌شود. تفاوت نقش جنسیتی، عقاید مذهبی، سن، تجارب کاری و ملیت فاکتورهایی هستند که تصمیمات اخلاقی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

تأثیر والدین: توسعهٔ اخلاقی و رفتار فرد تحت تأثیر بزرگسالان و خصوصاً والدین قرار می‌گیرد.

سطح توسعهٔ اخلاقی: میزان توسعهٔ اخلاقی فرد، تصمیم فرد در مورد کارهای درست و نادرست را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

ارزش‌ها: ارزش‌های فردی تصمیم‌گیرنده بر تصمیم‌گیری وی تأثیر می‌گذارد. در زندگی حرفه‌ای، ارزش‌های فردی توسط نیروهای دیگری که در درون ساختارهای سازمان وجود دارند، تعدیل می‌شوند. این فشارها می‌تواند موجب تغییر نقش ارزش‌های فردی در تصمیم‌گیری شود.

باورها: باورها نیز تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر تصمیمات اخلاقی دارند (همان منبع).

پیامدهای اخلاق حرفه‌ای در سازمان

ضرورت توجه به اخلاقیات در مدیریت دولتی و در بحث ادارهٔ سازمان‌ها مطالعات متعددی به دنبال داشته است، بی‌گمان تقویت اخلاقیات در بخش عمومی می‌تواند نقش مهمی در بهبود کیفیت خدمات ارائه‌شده از سوی سازمان‌های عمومی و افزایش مشروعیت این سازمان‌ها در انظار عمومی ایفا کند (الوانی و دانایی فرد،۱۳۸۰:۱۷۱).

اگر اخلاق در زندگی کاری انسان وجود و حضور داشته باشد، کار کردن شیرین و توأم با رضایت شغلی و احساس رضایت‌مندی و خودشکوفائی از یکسو و رضایت مردم و پیشرفت امور و شکوفائی کار از سوی دیگر است و درنتیجه موجبات رضایت خالق و بارش رحمت‌ها و برکت‌های او خواهد شد. اهم دلایلی که موجب می‌شوند سازمان‌ها اخلاقیات را مورد تأکید قرار دهند، عبارتند از: نقش اخلاقیات به عنوان بخشی از استراتژی سازمانی و مدیریت سازمان، تأثیر رعایت اخلاقیات در ایجاد تصویر مناسب از سازمان، الزام قوانین و مقررات، نقش اخلاقیات به عنوان یک دانش ویژه برای کاهش ناراحتی‌های اجتماعی، نیاز سازمان به شناسایی هزینه‌ها و مخارج اجتماعی فعالیت‌ها، اثرات تبلیغاتی رعایت مسائل اخلاقی، فشار دولت‌ها، تأثیر رعایت اخلاقیات روی عملکرد سازمان و قیمت سهام سازمان، مسئولیت قانونی مدیران و سازمان‌ها برای رعایت اصول اخلاقی، استانداردها، تأثیر تعهد به مسائل اخلاقی روی کیفیت، فراگیر شدن بحث اخلاقیات و فشار ذی‌نفعان مختلف (وینتن[1]، ۱۹۹۸ :۹۱).

عدم رعایت قواعد اخلاقی و قانونی نیز اثرات و نتایجی برای سازمان و مدیریت در پی دارد که بعضاً ممکن است غیر قابل اصلاح باشند. این اثرات را می‌توان به سه دسته به شرح زیر تقسیم کرد:

- ✓ اثرات و پیامدهای فردی؛
- ✓ اثرات و پیامدهای گروهی؛
- ✓ اثرات و پیامدهای سازمانی.

امروزه به نظر می‌رسد اخلاق و فرهنگ کار در جامعهٔ ما با توجه به ضعف آن در محیط‌های کاری به یک بحران اجتماعی تبدیل شده است. در عصر حاضر ضررها و آسیب‌هایی که به‌دلیل بی‌توجهی به خلقیات نیروی کار بر انگیزش، بهره‌وری و کیفیت خدمات وارد آمده است، ایجاب می‌کند که به‌کارگیری قواعد و مقررات مدیریت و متناسب کردن آن با خلقیات انسان در هدایت او مطرح شود. بنابراین، انجام تحقیق در این خصوص می‌تواند از نظر عملی دارای ارزش و اهمیت ویژه‌ای بوده و نتایج حاصل از آن مورد استفادهٔ مدیران و محققین مدیریت و رفتار سازمانی قرار گیرد.

منشورهای اخلاقی

منشور اخلاقیات سازمانی مجموعه راه‌حل‌هایی است که عملکرد و اقدامات صحیح کارکنان را به‌صورتی واضح و شفاف معین کرده و معیارهایی برای تصمیم‌گیری و انتخاب در اختیار آنان

1. Vinten

قرار می‌دهد. منشور اخلاقیات سازمانی اجرای امور سازمان را تسهیل و تصحیح کرده و بررسی و ارزیابی آنها را از سوی نمایندگان مردم و سیاستمداران به‌صورتی عینی امکان‌پذیر می‌سازد. الگوهای اخلاقی به فرد امکان می‌دهند تا تصمیمات صحیحی اتخاذ کنند و از ابهام و سردرگمی رهایی یابند. عدم وجود مدل‌ها و اصول مدون اخلاقی و ارزشی موجب می‌شود تا هر فردی در سازمان بر اساس احساس وجدانی خود دست به عملی بزند که شاید از دیدگاه فردی او بهترین باشد، اما از نظر جامعه و سازمان و مصالح کلی نظام چندان خوشایند و مطلوب نباشد. "باومن" (۱۹۸۱) می‌گوید عده‌ای از اندیشمندان بر این باورند که منشور اخلاقیات در بهبود رفتار اخلاقی کارکنان مؤثر است و منشور مبنایی را به عنوان چارچوب رفتار مرجع در سازمان فراهم می‌کند و بدین ترتیب لازم است که کارآمد باشد و ضمن تشویق فعالانهٔ افراد به کار در چارچوب موازین به نحو جدی به اجرا گذاشته شود.

اخلاق حرفه‌ای و آموزش

سه گروه اصلی تأثیرگذار و تأثیرپذیر مرتبط با کارکرد آموزشی در سازمان‌ها عبارتند از: مدیران و سیاست‌گذاران و اعضای هیأت علمی. در این میان، اعضای هیأت علمی نقش اصلی را در اداره و هدایت امر آموزش بر عهده دارند. پایبندی اعضای هیأت علمی به اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای، هم از منظر توسعهٔ فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاقیات و هم از منظر انتقال صفات ممیزه و ویژگی‌های برجستهٔ انسانی به فراگیران و در نتیجه اشاعهٔ آنها در جامعه، بسیار حائز اهمیت است (نعمتی، ۱۳۸۹: ص ۲۸ ،۱۴،۱۶). مدرسین صرف‌نظر از رشتهٔ تخصصی خود که باید در آن مهارت داشته باشند، از آنجا که وظیفهٔ تدریس و آموزش را به عهده دارند، باید در حرفهٔ خود هم مهارت داشته و با اصول حرفه‌ای آن آشنا باشند؛ چرا که آموزش نخستین کارکرد و مأموریت آنان محسوب می‌شود. آموزش‌های ارائه‌شده از سوی یک نظام آموزشی ممکن است منجر به بروز رفتارهایی خاص در جامعه شود که از نظر اخلاقی قابل نقد و بررسی باشد. برای مثال، نحوهٔ تدریس می‌تواند موجبات یادگیری مطلوب فراگیران متناسب با تحولات علمی و تقاضاهای جامعه را فراهم بیاورد یا نیاورد؛ منابع آموزشی، محتوا و سرفصل‌های دروس ممکن است به‌گونه‌ای باشند که نوع خاصی از تفکر و اندیشه را تقویت یا تضعیف کنند که برای جامعه دارای فواید یا مضرات فراوانی باشد، نوع رفتار مدرس می‌تواند بر منش و رفتار فراگیران تأثیر مثبت یا منفی داشته باشد (فراستخواه م، ۱۳۸۵؛ شمارهٔ ۱۳. ۲:۱- ۷).

بنابراین، اصول اخلاق حرفه‌ای آموزش از دو بعد قابل بحث است: اول، استانداردهای اخلاقی که باید در امر آموزش رعایت شوند و مربوط به فرایند یاددهی- یادگیری هستند. دوم، اصول اخلاق فردی که فرد باید خود را ملزم به رعایت آنها در هر زمان و مکانی بداند.

الزامات اخلاق حرفه‌ای در آموزش

به طور کلی، در ارتباط با کارکرد آموزشی سازمان‌های متولی آموزش باید گفت رعایت اخلاق آموزشی تضمین‌کنندهٔ سلامت فرایند یاددهی- یادگیری است. در حقیقت، ضوابط و ارزش‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری به این امر کمک می‌کند که حقوق افراد در برخورداری از بهترین آموزش‌ها و شأن یادگیری از یک‌طرف و شأن و جایگاه علم و علم‌آموزی از طرف دیگر رعایت شود (آراسته، ۱۳۹۰: ۴۰-۳۱)

از نظر انجمن معلمان آمریکا، مدرسین موظفند محیط آموزشی‌ای ایجاد کنند که زمینهٔ تکمیل استعداد و توانایی بالقوهٔ همهٔ دانش‌آموزان را فراهم کند. این انجمن معتقد است آنان باید مسائلی مانند تعهد به قوانین و آداب مدنی مانند کوشش و پشتکار، مسئولیت‌پذیری، همکاری، وظیفه‌شناسی، وفاداری، صداقت و راستی، احترام به قانون، احترام به دیگران و خود را رعایت کنند. به‌طور کلی، کدهای اخلاق حرفه‌ای مدرسن توسط این انجمن در چهار حیطهٔ رفتار با فراگیران، رفتار با همکاران، رفتار با والدین و جامعه، انجام فعالیت‌ها و عملکرد مربوط به خود تقسیم‌بندی شده و هر مورد با ذکر مصادیق به بحث گذاشته شده است. به‌طور کلی، اگرچه اصول اخلاق حرفه‌ای مربوط به شغل تدریس در مؤسسات آموزشی کشورهای مختلف، خاص و تابع قوانین هر کشور است اما غالباً در همهٔ آنها اصول زیر دیده می‌شود:

توانمندسازی فراگیران[1]: مدرس باید در تکامل شناختی فراگیران مشارکت فعال داشته باشد و از اعمالی که همراه با تبعیض یا استثمار فراگیر هستند، بپرهیزد.

ارتباط بی‌طرفانه با فراگیران: مدرس باید از ورود به یک ارتباط عاطفی دوطرفه با فراگیران خود که منجر به مساعدت نسبت به یک نفر یا اصطلاحاً پارتی‌بازی می‌شود، اجتناب کند.

1. Student development

رازداری[1]: نمرات، گزارشات حضور و غیاب، صحبت‌ها و ارتباطات فردی فراگیران به عنوان مطالب محرمانه تلقی شده و تنها با رضایت فراگیر یا برای امور قانونی به مؤسسه یا سازمان آموزشی مربوط قابل ارائه هستند.

احترام به همکاران[2]: مدرس باید به مقام و شأن همکاران خود احترام گذاشته و همراه با آنان در جهت تکامل و توانمندسازی فراگیران همکاری کند.

احترام به مؤسسه[3]: لازم است مدرس نسبت به اهداف آموزشی، سیاست‌ها و استانداردهای مؤسسهٔ آموزشی آگاه بوده، به آنها احترام گذاشته و از آنها تبعیت کند.

تسلط به محتوا[4]: یک مدرس باید کاملاً به موضوع تدریس خود احاطه داشته و از دانش کافی در این زمینه برخوردار باشد و مطمئن باشد که محتوای ارائه‌شده دقیق، درست، به روز و متناسب با دورهٔ مورد نظر است.

ارزشیابی معتبر فراگیران[5]: مدرس باید در ارزشیابی فراگیران از روش‌های معتبر استفاده کرده و شفاف و بی‌طرف باشد و متناسب با اهداف آموزشی دوره، آنان را ارزشیابی کند.

تسلط به اصول آموزش[6] : مدرس باید کاملاً با اصول آموزش و روش‌های تدریس آشنا بوده و روش تدریسی را انتخاب کند که برای رسیدن به اهداف آموزشی مورد نظر مناسب باشد.

نکتهٔ قابل توجه اینکه مواردی چون تسلط به اصول آموزش و ارزشیابی معتبر فراگیران با اینکه جزو کدهای اخلاق حرفه‌ای استاندارد اغلب کشورهای جهان هستند، اما اغلب مدرسان بدون آمادگی قبلی در زمینهٔ اصول معلمی وارد این حرفه می‌شوند. مثلاً اغلب مدرسان و اساتید فرایند آموزش و تدریس را از راه آزمون و خطا و در حین کار با فراگیران یاد می‌گیرند. و ارتقاء حال آنکه آشنا بودن افراد با حرفهٔ آموزش و تسلط داشتن به آن، یکی از راه‌های مؤثر برآوردن نیازهای فراگیران و بهبود کیفیت کلی آموزش است (کلین،۲۰۰۷: ۵۴-۷)

در کشور ما نیز شرایط همین‌گونه است. یعنی تنها مدرسین مقاطع تحصیلی قبل از دانشگاه، دوره‌های آموزشی رسمی را می‌گذرانند و با این حرفه و اصول و استانداردهای عملی

---

1. Confidentiality.
2. Respect for colleagues
3. Respect for the institution
4. Content competence
5. Valid assessment of students
6. Pedagogical competence.

و اخلاقی آن آشنا می‌شوند. در حالی‌که ضوابط و معیارهای جذب و پذیرش اساتید متفاوت بوده و اغلب به توانمندی‌های علمی، عملی و پژوهشی اساتید در رشتهٔ تخصصی آنها نظر دارد. بنابراین، با وجود اینکه اساتید در رشتهٔ تخصصی خود بسیار توانمند هستند، اما غالباً به اصول حرفهٔ معلمی و فرایند تدریس و آموزش تسلط نداشته و از راه آزمون و خطا، یا به تقلید از آنچه از اساتید خود دیده‌اند، به تدریس و آموزش فراگیران مبادرت می‌کنند. بنابراین، با عنایت به اینکه تسلط به اصول حرفهٔ تدریس از الزامات اخلاقی این حرفه است، لازم است به مسألهٔ توانمندسازی اساتید در فرایند تدریس و آموزش بیشتر پرداخته شود.

الزامات اخلاق حرفه‌ای مدرس از منظر تعالیم اسلامی

اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که به‌کارگیری آن در جامعه مورد تأکید اسلام است، به‌طوری که پیامبر اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده‌اند. از این رو، اخلاقیات به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت کار اثربخش ایفا کند. انضباط کاری، مهرورزی، دادورزی، معاشرت سازنده، مشاورت، تواضع و خدمتگزاری از جمله شیوه‌های مطلوب اخلاقی مورد تأکید اسلام در مدیریت سازمان‌ها محسوب می‌شود که برای تحقق آنها تدوین منشور اخلاقیات و عملی ساختن آن در سازمان‌ها ضروری است. در این راستا با ایجاد ضمانت‌های اجرایی و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان می‌توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کردکه در صورت تحقق این امرکاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیهٔ سازمانی و تعهد کارکنان از یک سو، رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه از سوی دیگر موجب خواهد شد (عباس‌زاده، ۱۷۷:۱۳۸۵).

در تفکر دینی اسلام و نیز در فرهنگ سنتی کشور ایران از قدیم الایام فرض بر این بوده که مدرسین آراسته به بالاترین شاخصه‌های اخلاقی در یک جامعه هستند و خانواده‌ها با همین فرض، با تمام وجود به آنان اعتماد کرده و سرنوشت فرزندان خود را به آنها می‌سپارند تا تحت تعلیم و تربیت قرار گیرند. برای اینکه بر این فرض خدشه‌ای وارد نیاید، لازم است مدرسین و اساتید به وظایف اخلاقی حرفهٔ خود آگاهی یابند و آنها را رعایت کنند تا بتوانند تعهدات خود نسبت به افراد جویای دانش را به درستی به انجام برسانند. از آنجا که این کدهای اخلاقی و وظایف حرفه‌ای بسیار زیاد بوده و شرح تمام آن‌ها در حوصلهٔ این مقاله نیست، تنها به گزیدهٔ مهمی از اصول اخلاق حرفه‌ای مدرسین اشاره می‌شود: دلسوزی، احترام به شخصیت افراد، رعایت عدالت و مساوات، رعایت اصول علمی آموزش و تدریس، اصول

کلاسداری و شرایط کلاس، مشورت و نظرخواهی، حفظ حیثیت و شئونات شغل تدریس، شهامت در اظهار حق، فروتنی و عمل به علم و ...

نقش مدرس در تربیت اخلاقی فراگیران

اساتید به جهت دارا بودن نقش تعلیم و تربیت فراگیران، در قیاس با سایر حرفه‌ها باید مزین به بالاترین سطح استانداردهای اخلاق فردی باشند، چرا که در جایگاه تدریس به عنوان الگوی عملی و انسانی ایفای نقش کرده و می‌توانند ارزش‌های اخلاقی را پیش از ورود آنان به محیط‌های کاری و زندگی اجتماعی به عنوان مبنای افکار، تصمیمات و رفتار، در آنها نهادینه کنند و می‌توانند موجبات انتقال ارزش‌های اخلاقی به جویندگان دانش و جامعه را فراهم آورند (گل‌محمدی، ۱۳۸۹: ۱۶،۲۸)

امروزه، تلقی‌های نادرستی نسبت به وظایف تربیتی اساتید وجود دارد، به‌طوری که موجب شده نوعی غفلت یا سطحی‌نگری دربارهٔ وظایف تربیتی مدرسین بروز و ظهور کند. نخست آنکه برخی مدرسین گمان برده‌اند دامن زدن به چنین مسائلی، تنها در حیطهٔ کاری مدرسین است که دروس همخوان با اخلاق و تربیت را تدریس می‌کنند. از نگاه آنان مدرس ریاضی نمی‌تواند حدیث اخلاقی بخواند و طرح مسائل اخلاقی بر عهدهٔ مدرسین دروس اخلاق و معارف یا دروس متقارب و متجانس با آن است. در بخش دیگر، برخی مدرسین که در حوزهٔ نشر اخلاق خود را صاحب مسئولیت می‌یابند، از حد روایتگری فراتر نمی‌روند و شاید تنها با خواندن چند آیه و روایت اخلاقی، احساس خوشایند و رضایت‌مندانه‌ای وجودشان را فرا گیرد. در این‌صورت اخلاق تنها جنبهٔ تعلیمی می‌یابد و این در واقع همان نگرش تعلیم تهی از تربیت است.

یکی از آسیب‌های جدی که تأثیرگذاری در اخلاق را دچار وقفه و اختلال می‌کند، ناهمگونی در رفتار و گفتار مدرسین است. برای مثال، اگر مدرس صدها حدیث دربارهٔ نظم و نظم‌پذیری بخواند اما خود همواره دیر در کلاس حاضر شود و در عمل به بی‌نظمی شهره باشد، هیچ‌یک از آن گفتارها در مخاطبان تأثیر نخواهد داشت. بر عکس، اگر مدرسی رفتار درستی پیشه کند حتی اگر به مباحث تئوری آن نپردازد، تأثیری مطلوب بر جای خواهد گذاشت. بنابراین، گفتار و کردار متناقض نه تنها تأثیر رشددهنده ندارد، بلکه به تلاش‌های اخلاقی آسیب هم می‌رساند (ثنائی، ۱۳۸۵).

باید توجه داشت که تربیت اخلاقی در هر وضعیت و مکانی قابل رخ دادن است. معلمان ضمن تدریس موضوعات گوناگون، در موقعیتی قرار دارند که تعلیم اخلاق می‌دهند. و باید به

قدر کافی در رفتارهای خود تأمل کنند و بکوشند ارزش‌ها را بدون تظاهر و به صورت واقعی در رفتار خود آشکار سازند. بر همین اساس، می‌توان گفت یکی از مهم‌ترین روش‌های درونی کردن ارزش‌های اخلاقی، آشکار شدن آنها در رفتار واقعی مدرس است، نه اینکه به وجود این ارزش‌ها تظاهر شود (خسروی،۱۳۸۷: ۱۰۵-۸۱).

آنچه در برخی نظریه‌های یادگیری مطرح می‌شود نیز تأکید بر همین اصل است. مثلاً حامیان نظریهٔ یادگیری اجتماعی[1] باندورا[2] معتقدند در آموزش مسائل اخلاقی یکی از مؤثرترین روش‌ها، آموزش غیرمستقیم ارزش مورد نظر است. باندورا معتقد است بسیاری از دانش‌ها، مهارت‌ها، گرایش‌ها و ارزش‌ها از طریق مشاهده، تقلید و سرمشق‌گیری آموخته می‌شوند. به عبارت دیگر، اولین گام در این نوع یادگیری، توجه به رفتار الگو است. این الگو می‌تواند والدین، مدرس، قهرمانان مذهبی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، هنری، ورزشی و ... باشند. فراگیر معمولاً رفتاری راکه از معلم یاوالدین خود به عنوان الگو مشاهده می‌کند به خاطر می‌سپارد و در مرحلهٔ بازآفرینی همان را تکرار می‌کند (شعبانی، ح، ۱۳۸۲،ص ۵۷).

بر همین اساس، اگر الگوهای عملی مناسبی در رفتار مدرسان آشکار شود، خود این امر جنبهٔ آموزشی و تربیتی غیرمستقیمی بر فراگیران خواهد داشت و ذهنیت آنها دگرگون خواهد شد. به عبارت دیگر، یکی از راه‌های مؤثر انتقال ارزش‌های اخلاقی، روش الگوپردازی است. در این روش مدرس ارزش مورد نظر را به صورت موضوع تدریس و بحث و گفتگو مطرح نمی‌کند؛ بلکه بدون آنکه دربارهٔ آن سخنی مطرح شود، آن را در قالب رفتار عملی خود به نمایش می‌گذارد. دراین حالت دانش‌آموزان خود با ملاحظهٔ آنچه در رفتار معلم مستتر است، آن ارزش را خواهند آموخت (خسروی ز، ۱۳۸۷: ۱۰۵-۸۱).

کوهبرگ[3] نیز، همین مطلب را در قالب برنامهٔ درسی پنهان[4] بیان می‌کند. در واقع، وی از نخستین کسانی بود که در زمینهٔ تربیت اخلاقی از برنامهٔ درسی پنهان سخن به میان آورد. برنامهٔ درسی پنهان بنا بر تعریف عبارت است از یادگیری غیررسمی که فراگیران درگیر آن می‌شوند و غیرمرتبط با موضوع اصلی است که تدریس می‌شود. از دیدگاه کوهبرگ برنامهٔ درسی پنهان در انتقال ارزش‌ها مؤثرتر از برنامهٔ درسی رسمی است. از دید وی فراگیران بیشتر از طریق محیط و جوّ اخلاقی موجود در برنامهٔ درسی پنهان، یاد می‌گیرند تا از کتب درسی و مواد آموزشی.

---

1. Social learning theory
2. Bandura
3. Kohlberg
4. Hidden curriculum

شواهد حاکی از آن است که خود اساتید نیز به این واقعیت اذعان داشته و معتقدند بسیاری از رفتار آنان به‌طور غیرمستقیم و در قالب برنامهٔ درسی پنهان به فراگیران منتقل می‌شود. به‌عنوان نمونه، نتایج حاصل از کارگاهی که دربارهٔ حرفه‌ای‌گری اعضای هیأت علمی و برنامهٔ درسی پنهان در سال ۲۰۰۵ در کنگرهٔ بین‌المللی سالانهٔ انجمن آموزش پزشکی اروپا[1] در آمستردام هلند برگزار شده بود، نشان داد اساتید معتقدند مسائلی مانند صداقت آکادمیک، احترام و خودآگاهی در عمل، نوع دوستی، مراقبت و دلسوزی خالص نسبت به فراگیران، پاسخگو بودن در قبال فراگیران و مؤسسه و جامعه، تمایل به پذیرش اشتباهات، انسان بودن، تعهد به یادگیری در تمام طول زندگی و یادگیری مستمر، بهبود و ارتقاء مستمر تجربیات آموزشی، از سوی آنان و از طریق برنامهٔ درسی پنهان به آنان منتقل می‌شوند (کلین[2]، ۲۰۰۷ : ۵۴-۷).

همهٔ این توضیحات و شواهد بر این مسأله تأکید دارند که چون یکی از وظایف حرفه‌ای مدرس، انتقال ارزش‌های مثبت به فراگیران و تلاش در جهت درونی کردن ارزش‌های انسانی در آنهاست، ضروری است باید توجه بیشتری به جنبه‌های اخلاق فردی و رفتاری خود داشته و بدانند که اخلاق و رفتار آنها نقش مهمی در تربیت، اخلاقی فراگیران دارد. پذیرفتن هر نقشی، مسئولیت‌هایی به دنبال دارد و ایفای این مسئولیت‌ها مستلزم رعایت جنبه‌های اخلاقی بسیاری است. تدریس نیز حرفه‌ای است که اصولاً ماهیت اخلاقی دارد و اخلاق در همه‌جای آن جاری است.

نتیجه گیری وپیشنهادات

بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آنهاست. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. توجه به میزان مشروعیت اقدامات سازمان از نظر کارکنان، رعایت عدالت در سیستم‌های گزینش و استخدام، حقوق و دستمزد، پاداش و ارتقا، تدوین منشور اخلاقی سازمان، اقدامات متناسب و سازگار با خواست و حساسیت‌های جامعه، در بارهٔ مسائلی مانند: اجرای برنامه‌های آموزش اخلاقیات برای مدیران و کارکنان و به‌ویژه پایبندی رهبران و مدیران سازمان‌ها به اصول اخلاقی، از جمله اقداماتی است که سازمان‌ها در این زمینه می‌توانند انجام دهند.

---

1. Amee Association for Medical Education in Europe
2. Glicken A D, Merenstein G B

نتایج این مطالعه نشان داد در حوزهٔ آموزش که پررنگ‌ترین کارکرد نقش اساتید است، اخلاق حرفه‌ای در قبال فراگیران جنبه‌های مختلفی دارد. در التزام اساتید به رعایت استانداردهای آموزشی، آشنایی با اصول تدریس و کلاسداری، تقید به مسئولیت‌های حرفه‌ای، رعایت انصاف و عدالت، احترام و ادب، دلسوزی و صداقت در برخورد با فراگیران و همکاران از جمله اصول اخلاق حرفه‌ای مدرسین در قبال فراگیران هستند. مدرسین به جهت جایگاه علمی خود بر فراگیران تأثیرات الگوپذیری دارند. بنابراین، لازم است خود را ملتزم به رعایت اصول اخلاقی و متخلق به اخلاق فردی بنمایند تا آثار آن در عمل و نه در گفتار، در ایشان متجلی گشته و ضمن اینکه وظیفهٔ تربیتی خود در قبال فراگیران و جامعه را به انجام می‌رسانند، از آلوده شدن به رذایلی چون جاه‌طلبی، کبر، غرور و ... که آفت مقامات بالای علمی است به دور بمانند.

همان‌طور که می‌دانیم سازمان‌های آموزشی به عنوان نهادی که وظیفهٔ آموزش و تربیت نیروهای متخصص و متعهد برای فعالیت در جامعه را دارند، مطرح هستند. متأسفانه رویکرد کنونی آموزش در کشور ما بر تخصص بیشتر از تعهد تکیه دارد. حال آنکه با توجه به نقش مدرسین در جامعه، لازم است اخلاق حرفه‌ای را شناخته و به آن عمل کنند. با توجه به مطالب فوق، موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

✓ باتوجه به اینکه فراگیران در آینده به انحاء مختلف در حرف گوناگون در جامعه فعالیت می‌کنند، درک مناسب اخلاق و متعهد بودن به اصول و آیین رفتار حرفه‌ای می‌تواند تأثیر به‌سزایی در جلوگیری از مفاسد اقتصادی و افزایش کارایی اخلاقی آنها داشته باشد. در این راستا، سازمان‌ها و مؤسسات آموزشی می‌توانند با زمینه‌سازی و ارائهٔ خدمات مناسب در راستای ارتقای سطح درک اخلاقی عمل کنند.

✓ همچنین، با توجه به گسترش فعالیت‌ها در بازارهای جهانی و تأسیس و تشکیل شرکت‌های چندملیتی، بهتر است رویکرد آموزش به سمت هماهنگ‌سازی در سطوح بین‌المللی سوق پیدا کند و مراجع برنامه‌ریزی در سرفصل‌های دروس تجدیدنظر کنند و درس‌هایی مرتبط با اصول اخلاقی و آیین رفتار حرفه‌ای بین‌المللی در برنامهٔ درسی رشته‌ها قرار دهند.

✓ مدیریت سازمان‌ها باید مراقب رفتارهای نامناسب کارکنان خود باشند، زیرا برخورد نامناسب کارکنان با ارباب رجوع موجب از دست دادن آنها و پایین آمدن ارزش سازمان نزد جامعه می‌شود، مدیریت سازمان باید با وجود آوردن سیستم‌های تشویقی و انگیزشی، حس مسئولیت‌پذیری را در کارکنان تقویت کرده و به هرگونه دلسردی، بی‌اعتنایی، کم‌کاری‌های

پنهان و آشکار، برخورد نامطلوب با ارباب رجوع، تمرد و غیبت کارکنان خاتمه دهد و با به‌وجود آوردن جوّی مشارکتی در سازمان موجبات بهره‌وری، کارآیی و اثربخشی سازمان را فراهم سازند.

✓ بررسی نظرات و درک فراگیران از تأثیرات رفتاری و گفتاری اساتید گروه‌ها و رشته‌های مختلف تحصیلی نیز می‌تواند در شناسایی عوامل تأثیرگذار بر تربیت اخلاقی فراگیران کمک‌کننده باشد.

در مجموع، شناسایی بهترین و مؤثرترین راهکارهای عملی برای ارتقاء سطح اخلاق آموزشی از موضوعاتی است که نیاز به تحقیقات میدانی و کارشناسانهٔ بیشتر دارد. رد آر. دیوید می‌گوید: در سازمان، اصول اخلاقی خوب از پیش‌شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب است؛ اصول اخلاقی خوب، یعنی سازمان خوب.

منابع

آزاد، اسدالله، **دایره‌المعارف کتابداری و اطلاع‌رسانی**. ویراستار دکتر عباس حری، تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی. ایران،۱۳۸۱، ج ۱، ص۱۱۱.

آراسته ح ر. جاهد ح. **رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی گزینه‌ای برای بهبود رفتارها**. فصل‌نامهٔ نشاط علم، دورهٔ اول، شمارهٔ ۱۳۹۰،۲: ص ۴۰-۳۱.

سیدحسین. **مدیریت منابع انسانی** (ادارهٔ امور کارکنان در سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی)، کرج، مؤسسهٔ تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ پنجم، ۱۳۸۶.

ابن مسکویه، ابوعلی احمد (بی‌تا). **تهذیب اخلاق و تطهیر الاعراق**. اصفهان: انتشارات مهدی.

انجمن کتابداری قم. **اخلاق حرفه‌ای کتابداران و اطلاع‌رسانان**. ویراستار علیرضا اسفندیاری مقدم، تهران: کتابدار، ۱۳۸۶.

الوانی، سیدمهدی و حسن دانایی فرد. (۱۳۸۰). **گفتارهایی در فلسفهٔ تئوری‌های سازمان‌های دولتی**. چاپ دوم، انتشارات سمت،تهران.

ثنایی ح. **تحلیلی بر آسیب‌ها و راهکارهای رشد اخلاقی در دانشگاه**. مجلهٔ پگاه حوزه ۱۳۸۵ ؛ شمارهٔ ۱۹۲: ص ۵۷.

شالباف، عذرا. **نگاهی به معضلات و الگوهای راهبردی ترویج اخلاق در سازمان‌های آموزشی.** فصل‌نامهٔ اخلاق در علوم و فنّاوری سال چهارم، شماره‌های ۱و۲، ص۱۰۳-۹۳.

شهید ثانی. **آداب تعلیم و تعلم در اسلام.** ترجمهٔ حجتی،۱۲۲. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی؛ ۳۷۰ ، ص ۱۳۰- ۱۴۵ -۱۵۲.

جوزفسون، مایکل. **اصول اخلاق حرفه‌ای.** ترجمهٔ امیر پوریا نسب. حسابدار: ش ۱۳۷، سال ۱۳۸۱.

خاکی غلامرضا (۱۳۸۶). **اخلاق موضوع کهن مسألهٔ تازه.** فصل‌نامهٔ تدبیر شمارهٔ ۱۸۴. صفحهٔ ۱۴ - ۶ .

خسروی، ز؛ باقری، خ. **راهنمای درونی کردن ارزش‌های اخلاقی از طریق برنامهٔ درسی.** فصل‌نامهٔ مطالعات برنامهٔ درسی.۸۱ -۱۰۵: ۱۳۸۷؛ دورهٔ ۲، شمارهٔ ۸.

شعبانی، ح. **مهارت‌های آموزشی و پرورشی.** تهران: انتشارات.۵۲ - سمت؛ ۱۳۸۲.

شیرازی، صدرالعین محمد. **الحکمه المتعالیه فی الاسفار العقلیه الاربعه.** بیروت: دارالاحیا التراث العربی، ۱۴۱۹، ج ۴.

شعاری نژاد، علی اکبر. **فرهنگ علوم رفتاری**. ذیل "اخلاق حرفه‌ای." بی تا، ۱۵۴.

صدری افشار، غلامحسین. **فرهنگ فارسی امروزی.** ذیل "اخلاق حرفه‌ای." بی‌تا ، ۶۷۰.

عباس‌زاده، حسن. (۱۳۸۵). **اخلاقیات در سازمان‌ها با تأکید بر دیدگاه اسلامی.** فصل‌نامهٔ تدبیر، شمارهٔ ۱۷۷، بهمن ۸۵.

فراستخواه، م. **اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی: جایگاه و ساز و کارهای اخلاقیات حرفه‌ای علمی در تضمین کیفیت آموزش عالی ایران.** فصل‌نامهٔ اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳۸۵؛ شمارهٔ ۱۳ -۱ ، ص ۷۲.

قراملکی، احمد فرامرز. **اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام.** تهران: پژوهشکدهٔ مطالعات فرهنگی و اجتماعی: ۱۳۸۶، صص ۳۴۴،۱۳ .

گل‌محمدی، ر؛ مطهری‌پور، م؛ چراغی، م؛ میراسماعیلی، ا. **بایسته‌های اخلاق در آموزش دانشگاهی.** همدان: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی همدان؛ ۱۳۸۹ ، صص ۵۵-۵۱.

مختاری معمار، حسین. **درآمدی بر کتابداری.** شیراز: نشر قو، ۴۶،۱۳۷۶.

مجلسی، محمدباقر. **بحارالانوار الجامعه لدرراخبار الائمه.** بیروت: مؤسسهٔ الوفا، بی‌تا، ج۶۷.

مزینانی، علی. کتابخانه و کتابداری. تهران، سمت، ۱۳۸۳: ۲۶۲.

مقیمی، محمد. (۱۳۸۰). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: نشر ترمه.

نعمتی مع، محسنیه. **اخلاق در آموزش عالی مؤلفه‌ها، الزامات و راهبردها.** تهران: نشر پژوهشکدهٔ تحقیقات استراتژیک؛ ۱۳۸۹، صص ۲۸-۲۶، ۱۶، ۱۴.

نصر، ر؛ عابدی، ل؛ شریفیان، ف. **نقش روابط انسانی در اثربخشی تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه با تأکید بر دلالت‌های تربیت اسلامی.** مجلهٔ علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه .۱۶۵ -۱۹۱. شیراز ۱۳۸۶ ؛ دورهٔ ۲۶ شمارهٔ ۳.

Anonymous. Association of American Educators: AEE code of ethics educators for.http://aaeteachers.org/index.php/about-us/aae-codeof-ethics (accessed in 2011).

Brabeck MA. In response: faculty as moral models. Convers Jesuit Higher Educ 1992; 2(1): 22-3.

Conaock، M.، & Johns, L., (1998), "Total quality management and its humanistic orientation towards organizational analysis", The TQM Magazine, 10 (4), 26-31.

Diane, L. Wilde.(2002).Determinants of Ethical Behavior of Public Administrators: Profession, Position, and Organizational Climate.Tennessee State University

Dent JA, Harden RM. A practical guild for medical teacher, 2nd ed. China: Elsevier; 2005, p.12

Glicken A D, Merenstein G B. Addressing the hidden curriculum: Understanding educator professionalism. Med Teach 2007; 29(1): 54-7.

Lussier, N. Robert.(2000). Human Relations in Organizations: a Skill building Approach, 2 nd ed,Homewood, il: Richarod D.Irwin.

Litwin, George, H. and Stringer, A, Robert.(1968). Motivation and Organizational Climate. Boston: Harvard University.

Winten.G. (1998)., Sources of variation in real-life moral judgment: Toward a model of real-life morality, Journal of Adult Development, vol. 4, pp. 90-120.

Yuksel S. Kohlberg and idden curriculum inmoral education: an opportunity for students' acquisition of moral values in the new Turkish primary education curriculum. Educ sci Theory Pract 2005; 5(2): 329-38.

بررسی میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مربیان از دیدگاه کارآموزان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای: مطالعهٔ موردی استان کردستان

حبیب الله حسن زاده[۱]
سید جمیل احمدی[۲]
مهران کلامی[۳]
مصطفی حیدری[۴]
امید اردلان منش[۵]

چکیده

وجود اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و محیط‌های آموزشی منجر به افزایش روحیهٔ همکاری و نشاط و شادابی در آن می‌شود و در همین محیط‌ها می‌توان آموزش‌های اثربخش‌تری را ارائه داد. هدف از انجام این پژوهش تعیین میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای از دیدگاه کارآموزان است. روش تحقیق توصیفی با رویکرد پیمایشی است و جامعهٔ آماری کلیهٔ کارآموزان مشغول به مهارت‌آموزی در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان کردستان هستند که از بین آنها تعداد ۳۰۰ نفر به عنوان نمونهٔ آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامهٔ محقق‌ساخته است که روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. داده‌های جمع‌آوری‌شده در نرم‌افزار SPSS 16 وارد شد و با استفاده از آزمون‌های آماری در دو بخش توصیفی و استنباطی تحلیل گشت. یافته‌ها نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین رعایت اخلاق حرفه‌ای بر اساس وضعیت مرکز، میزان تحصیلات مربیان، جنسیت و حرفهٔ آموزشی وجود دارد. میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای در بین مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای متوسط به بالاست. بر اساس نتایج این پژوهش می‌بایست در راستای اشاعهٔ فرهنگ کار و اخلاق حرفه‌ای در بین مربیان اقدام کرد و در ارزیابی‌های به‌عمل آمده از مراکز به عنوان یکی از عوامل مورد ارزیابی از آن استفاده کرد تا بتوان نسبت به ترویج اخلاق حرفه‌ای در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای گام‌های مؤثری برداشت.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، مربی، کارآموز، مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، تعهد.

---

۱. کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی، Email: hasanzadeh.kh@gmail.com
۲. مدیر کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان کردستان .
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی.
۴. کارشناسی ارشد مدیریت.
۵. کارشناس مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای بانه.

مقدمه

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از آیین‌نامه‌ها و مقرراتی است که عمل اخلاقی را برای آن حرفهٔ مشخص و خاص تعریف می‌کند و چارچوبی برای عمل و قضاوت اخلاقی یا غیراخلاقی هر حرفه محسوب می‌شود (ظهور و خلج، ۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای مفهومی بسیار وسیع‌تر از اخلاق کسب و کار دارد. اخلاق حرفه‌ای مفهوماً، اخلاق در زندگی فردی- شغلی و اخلاق سازمانی را نیز در بر می‌گیرد. هر کس که به کار مشغول است، با سه حوزهٔ اخلاق مرتبط است: اخلاق شخصی، اخلاق شغلی و اخلاق سازمانی، که هر سه اینها زمینه‌های مشترکی دارند (قراملکی و همکاران، ۱۳۸۸). مهم‌ترین موفقیت در سازمان اخلاق حرفه‌ای است (ربیعی و گیوریان، ۱۳۸۱). امروزه با توجه به پیچیدگی‌های محیطی و تغییرات فزاینده‌ای که در دنیای کسب و کار ایجاد شده است، صاحب‌نظران به اهمیت اخلاق حرفه‌ای برای موفقیت بلندمدت سازمان تأکید دارند. طبق گزارش مجلهٔ فورچن، ۶۳٪ مدیران عالی شرکت‌های برتر تجاری بر این باورند که رعایت اخلاقیات، موجب افزایش تصویر مثبت و شهرت سازمان شده و منبعی برای افزایش رقابتی به‌شمار می‌رود (باکلی و بیو، ۲۰۰۱). به‌گونه‌ای که وجود توجیهات اخلاقی برای اقداماتی که سازمان‌ها در داخل خود انجام می‌دهند و نشان دادن تعهدات اخلاقی سازمان به افکار عمومی، بخشی جدایی‌ناپذیر از فعالیت‌های سازمان‌ها برای بهبود عملکرد و کسب موفقیت است (مظاهری‌راد، ۱۳۹۰).

حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری کند و سازمان را پاسخگو سازد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. در سازمان اصول اخلاقی خوب از پیش‌شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب است؛ اصول اخلاقی خوب، یعنی سازمان خوب (مرکز تحقیقات و برنامه‌ریزی، ۱۳۸۷). امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. محققان در تئوری مدیریت معتقدند که اصول اخلاقی خوب از پیش‌شرط‌های مدیریت راهکار خوب است و اصول اخلاقی خوب یعنی شرکت خوب (بیک‌زاد و همکاران، ۱۳۹۱). معیارهای اخلاقی همچون نقشهٔ راهنمایی هستند که به اعضاء یک سازمان کمک می‌کنند تا نقش‌های خود را به روشنی و وضوح کاملی ایفا کنند. این معیارها بر گرفته از فرهنگ بومی، فرهنگ مدنی و به خصوص در کشور ما متأثر از دین مبین اسلام است (همان منبع).

رعایت اخلاق حرفه‌ای نمایانگر شخصیت فرد در سازمان است و این اخلاق حرفه‌ای است که شخص را به شکل مطلوب چه در جامعه و چه در بین همکارانش مطرح می‌کند. در چارچوب این اخلاق حرفه‌ای است که نقش‌پذیری افراد در جامعه شکل می‌گیرد و انسان‌ها را به هم معطوف‌تر می‌کند. ارتباط اجتماعی بین اشخاص را گسترش می‌دهد، یک سری از هنجارها و رفتارهای درونی اخلاقی را بین کارمندان و مدیران به وجود می‌آورد و همچنین در انجام فعالیت‌های اداری و غیر اداری که مربوط به ارباب رجوع می‌شود، نقش مهمی را ایفا می‌کند. اخلاق حرفه‌ای در واقع به نوبهٔ خود باعث تحریک بسیاری از محرک‌ها و رفع بسیاری از ناهنجاری‌ها می‌شود (کوهن، ۲۰۰۱).

موضوع اخلاق در آموزش و تدریس در بسیاری موارد مورد غفلت قرار گرفته است و پژوهش‌های گسترده‌ای در این زمینه صورت نگرفته است. از معدود تحقیقات انجام‌شده در این زمینه می‌توان به بررسی وضعیت اخلاق آموزشی توسط اعضای هیئت علمی (آراسته و همکاران، ۱۳۸۹)، جایگاه اخلاق حرفه‌ای در تدریس (اله ویسی، ۱۳۹۰) و ضرورت توجه به مسائل اخلاقی (گودرزی، ۱۳۸۸؛ فلاح تفتی، ۱۳۸۹؛ مطلبی فرد و همکاران، ۱۳۹۰) و بررسی مؤلفه‌های اخلاقی تدریس (ماری و همکاران، ۱۹۹۶) و شناسایی نشانگرهای آن در آموزش و تدریس (مطلبی فرد و همکاران،۱۳۹۰) اشاره کرد. موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به‌کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است. اخلاق سازمانی بر پایهٔ اعتمادآفرینی است. ضعف در سیستم اخلاقیات و گرایش به سمت عدم اعتماد منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی می‌شود و مدیریت به سمت کنترل گذشته‌نگر سوق پیدا خواهد کرد. به این ترتیب انرژی سازمان به منفی تبدیل می‌شود. بنابراین، معرفتی که می‌تواند به عنوان کاتالیزوری برای عقلانی کردن سازمان مبتنی بر نگرش انسان‌گرایانه عمل کند، اخلاق حرفه‌ای است (سرمدی و شالباف، ۱۳۸۶). نجاتی و زیبایی (۱۳۸۷) معتقدند که اخلاق حرفه‌ای در حقیقت یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را، چه موقع، باید حفظ کرد، اشاعه داد و نسبت به آن پایبند بود.

با توجه به آنچه گفته شد، اخلاق حرفه‌ای به‌طور عام و اخلاق حرفه‌ای در آموزش به‌طور خاص از جایگاه خاصی برخوردار است. زیرا در محیط‌های آموزشی یادگیرندگان مشتریان هستند و تربیت آنها به عنوان مخاطبان اصلی در ارائهٔ اخلاقیات از اهمیت به‌سزایی برخوردار است و نیاز است تا بخش آموزش به عنوان یکی از بخش‌های مهم اخلاق حرفه‌ای مورد توجه قرار گیرد. بر همین اساس، هدف از انجام این پژوهش تعیین میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان کردستان از دیدگاه کارآموزان است تا بر این

اساس بتوان میزان رعایت این مؤلفهٔ اساسی را در بخش آموزش‌های مهارتی مورد ارزیابی قرار داد و سؤال اصلی این است که مربیان مراکز آموزشی به چه میزان مسائل مرتبط با اخلاق حرفه‌ای را در کارگاه‌های آموزشی رعایت می‌کنند؟

روش بررسی

روش مطالعه در این پژوهش روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعهٔ آماری پژوهش کلیهٔ کارآموزان مشغول به آموزش در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان کردستان هستند که بر اساس آخرین آمار تعداد کارآموزان تا زمان تحقیق به تعداد ۱۳۵۰ نفر است که از این تعداد بر اساس جدول مورگان و کرجسی تعداد ۳۵۴ نفر به عنوان نمونهٔ آماری انتخاب شدند که برای مشارکت در تحقیق به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات با استفاده از پرسش‌نامهٔ محقق‌ساخته بر اساس طیف لیکرت تدوین شد که بعد از تعیین روایی و پایایی پرسش‌نامه در بین گروه نمونه اجرا شد. پرسش‌نامه در ۸ حوزه با ۳۰ سؤال بر اساس طیف لیکرت ساخته شد که پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۹۴ محاسبه شد و برای تعیین روایی نیز با استفاده از روش روایی صوری با استفاده از نظر صاحب‌نظران پرسش‌نامه مورد تایید قرار گرفت. در پایان یافته‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های تحقیق

جدول ۱. وضعیت دموگرافیک پاسخگویان

متغیر	جنسیت		سطح تحصیلات				سن			
	مذکر	مؤنث	قبل از دیپلم	دیپلم	کاردانی	لیسانس	۱۶ تا ۲۰ سال	۲۱ تا ۲۵ سال	۲۶ تا ۳۰ سال	بالاتر از ۳۰ سال
فراوانی	۱۸۵	۱۶۹	۹۱	۱۲۵	۸۲	۵۶	۵۱	۳۰	۱۷	۱۴۸
درصد	٪۵۲	٪۴۸	٪۲۶	٪۳۵	٪۲۳	٪۱۶	٪۳۲	٪۳۵	٪۲۸	٪۵

همان‌گونه که در جدول شمارهٔ ۱ مشاهده می‌شود، در خصوص وضعیت دموگرافیک پاسخگویان به پرسش‌نامه‌ها ۵۲٪ از مشارکت‌کنندگان مذکر و ۴۸٪ نیز مؤنث بوده‌اند و در خصوص وضعیت تحصیلی نیز ۲۶٪ قبل از دیپلم و ۳۵٪ دیپلم بوده‌اند و ۲۳٪ نیز در مقطع کاردانی و ۱۶٪ در مقطع تحصیلی لیسانس مشغول به تحصیل هستند. در خصوص سن

شرکت‌کنندگان در فرایند پژوهش ۶۷٪ شرکت‌کنندگان در سن ۱۶ تا ۲۵ سال بوده و ۲۸٪ در سن ۲۶ تا ۳۰ سال و تنها ۵٪ بالاتر از ۳۰ سال داشته‌اند.

جدول ۲. میزان گرایش به سمت اخلاق حرفه‌ای مربیان از دیدگاه کارآموزان

شاخص / ابعاد	تعداد	میانگین	T	درجهٔ آزادی	میانگین فرضی جامعه	سطح معنی‌داری
کارآمدی آموزش	۳۵۴	۱۳/۴۱۲۴	-۲۹/۱۰۰	۳۵۳	۱۸	۰/۰۰۰
کارآمدی در ارائهٔ محتوی تعامل حرفه‌ای						
کمک به	۳۵۴	۷/۶۵۵۴	-۳۵/۶۳۱	۳۵۳	۱۲	۰/۰۰۰
رشد حرفه‌ای	۳۵۴	۷/۸۳۰۵	-۲۸/۹۸۵	۳۵۳	۱۲	۰/۰۰۰
احترام به	۳۵۴	۷/۳۶۷۲	-۳۸/۱۱۴	۳۵۳	۱۲	۰/۰۰۰
همکاران	۳۵۴	۴/۰۷۳۴	-۲۳/۱۴۱	۳۵۳	۶	۰/۰۰۰
فضای بحث	۳۵۴	۵/۹۹۷۲	-۳۲/۰۲۰	۳۵۳	۹	۰/۰۰۰
مناسب	۳۵۴	۵/۶۸۰۸	-۳۶/۵۴۳	۳۵۳	۹	۰/۰۰۰
احترام به	۳۵۴	۸/۱۱۸۶	-۳۴/۵۰۷	۳۵۳	۱۲	۰/۰۰۰
کلاس ارزشیابی مناسب و درست						
اخلاق حرفه‌ای	۳۵۴	۶۰/۱۳۵۶	-۵۰/۱۰۴	۳۵۳	۹۰	۰/۰۰۰

در خصوص میزان گرایش مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای به سمت اخلاق حرفه‌ای بر اساس آزمون تی تک نمونه‌ای و میانگین فرضی جامعه نتایج نشان می‌دهد که در تمامی ابعاد میزان گرایش مربیان به سمت اخلاق حرفه‌ای پایین‌تر از سطح میانگین فرضی جامعه

است و کارآموزان اعتقاد دارند که مربیان به این سمت گرایش ندارند. با توجه به T به‌دست آمده در خصوص ابعاد مرتبط با اخلاق حرفه‌ای مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای میزان گرایش در ابعاد؛ کارآمدی آموزش، کارآمدی در ارائهٔ محتوی، تعامل حرفه‌ای،کمک به رشد حرفه‌ای، احترام به همکاران، فضای بحث مناسب، احترام به کلاس و اخلاق حرفه‌ای به‌صورت کلی به ترتیب۲۹/۱۰۰-، ۳۵/۶۳۱-، ۲۸/۹۸۵-، ۳۸/۱۱۴-، ۲۳/۱۴۱-، ۳۲/۰۲۰-، ۳۶/۵۴۳-،۳۴/۵۰۷- و ۵۰/۱۰۴- میانگین آنها به ترتیب۱۳/۴۱۲۴، ۷/۶۵۵۴، ۷/۸۳۰۵، ۷/۳۶۷۲، ۴/۰۷۳۴ ،۵/۹۹۷۲، ۵/۶۸۰۸، ۸/۱۱۸۶ و ۶۰/۱۳۵۶ است که برای بعد گروهی در سطح ۰/۰۱معنی‌دار است ($p<0.01$) که با توجه به میانگین فرضی جامعه در تمامی ابعاد می‌توان گفت که گرایش به سمت اخلاق حرفه‌ای پایین است.

نتیجه‌گیری

اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در افزایش سطح امنیت و بهبود انگیزش فراگیران از مباحث مهم در فرایند آموزش است. مطلبی فرد و همکاران (۱۳۹۰) معتقدند که رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط اساتید باعث اثربخشی فرایند تدریس و افزایش آموزش و یادگیری در فراگیران خواهد شد.

در خصوص ابعاد مرتبط با اخلاق حرفه‌ای و میزان رعایت آن توسط مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای از دیدگاه کارآموزان کارگاه‌های آموزشی نتایج نشان داد که در تمامی ابعاد اخلاق حرفه‌ای مربیان نسبت به رعایت اخلاق حرفه‌ای میانگین پایین‌تری داشتند که این امر بیانگر آن است که مربیان نسبت به رعایت اخلاق حرفه‌ای در کارگاه‌های آموزشی وضعیت نامناسبی دارند. شاید بتوان دلیل این پایین بودن را در آموزش‌هایی دانست که مربیان با آن مواجه هستند، چون اکثریت مربیان در بخش فنی آموزش دیده‌اند و با مسائل مرتبط با آموزش و تدریس اثربخش و نقشی که در فرایند تدریس است، آشنا نیستند و همین امر منجر به آن می‌شود که دیدگاه مربیان بر وضعیت اخلاقی فعالیت آنها در کارگاه تأثیر منفی داشته باشد. روش‌های نوین تدریس و استفاده از فناوری‌های آموزشی از مباحث مهمی است که نیاز است تا تمامی مربیان با نحوهٔ کار با آن آشنا باشند تا بتوانند در فرایند آموزش‌های خود تسهیل ایجاد کنند و کارآموزان را نسبت به استفاده از آن ترغیب نمایند که با توجه به کمبود فناوری‌های آموزشی در کارگاه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای شاید بتوان یکی از عوامل عدم رضایت کارآموزان را این امر دانست. نتایج این پژوهش با یافته‌های مطلبی فرد و همکاران (۱۳۹۲) همخوان نیست. در پژوهشی که توسط احمدی (۱۳۹۰) انجام گرفت نتایج نشان داد که سطح اخلاق حرفه‌ای در بین سازمان‌های حرفه‌ای پایین می‌باشد و مطلوب

نیست. در پژوهش سخنور و همکاران (۱۳۸۰) نیز همین یافته‌ها مشاهده شد و میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای در بین پرستاران ضعیف تلقی شده است.

با توجه به نقشی که اخلاق حرفه‌ای در فرایند آموزش و یادگیری دارد، پیشنهاد می‌شود برای توسعهٔ اخلاق حرفه‌ای در مراکز فعالیت‌های ذیل اجرا شود:

- ✓ ارائهٔ آموزش‌های مرتبط با اخلاق حرفه‌ای برای مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای تمامی کشور در مرکز تربیت مربی.
- ✓ آموزش روش‌ها و فنون تدریس با استفاده از فناوری‌های آموزش در سطح مراکز برای مربیان.
- ✓ ارزیابی دوره‌ای از وضعیت اخلاق حرفه‌ای در بین مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و تدوین چک‌لیست‌های مرتبط با آن برای انتخاب مربیان نمونه.
- ✓ ایجاد فرایندهای تسهیل‌گری برای افزایش انگیزش مربیان در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای.
- ✓ ارائهٔ فرایندهایی برای افزایش امنیت شغلی مربیان حق‌التدریس در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای سطح کشور.
- ✓ ایجاد تنوع حرفه‌ای در بین مراکز آموزشی.
- ✓ الزام به آموزش مهارت‌های مرتبط با تدریس برای مربیان در مرکز تربیت مربی (با توجه به الزام۶۰ ساعت برای مربیان حق‌التدریس و ۱۲۰ ساعت برای مربیان رسمی و پیمانی، دوره‌های مرتبط با حوزهٔ اخلاق حرفه‌ای برای مربیان اجرا شود).

منابع

احمدی، فریدون. (۱۳۹۲). **ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای سازمان‌های خدماتی.** فصل‌نامهٔ اخلاق در علوم و فناوری. ۸(۳): ۱-۹.

آراسته، حمیدرضا؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم؛ مطلبی فرد، علیرضا. (۱۳۸۹). **بررسی وضعیت رعایت اخلاق حرفه‌ای آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران.** فصل‌نامهٔ راهبرد فرهنگ، ۲ و ۳ (۸و ۹): ۲۰۴-۲۱۹.

بیک زاد، جعفر؛ صادقی، محمد؛ ابراهیم پور، داود. (۱۳۹۱). **تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان، فصل‌نامهٔ خلاق در علوم و فناوری.** ۷(۲): ۱- ۹.

سخنور، رامین. (۱۳۸۰). **تأثیر دانش اخلاقی پرستاران بر حل مسأله و کاربرد چشم‌انداز کاری پرستان دانشگاه پزشکی علوم پزشکی.** دانشگاه علوم پزشکی شیراز.

سرمدی، محمدرضا؛ شالباف، عذرا. (۱۳۸۶). **اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر.** فصل‌نامهٔ اخلاق در علوم و فناوری، ۲ (۳ و ۴): ۱-۱۲.

ظهور، حسن؛ خلج، محمد. (۱۳۸۹). **ارکان اخلاق مهندسی.** فصل‌نامهٔ آموزش مهندسی ایران، ۱۲(۴۶): ۹۵.

فلاح تفتی، علی محمد. (۱۳۸۹). **بررسی خصوصیات اخلاقی اساتید از دیدگاه دانشجویان دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد.** سیمنار سراسری توسعهٔ آموزش علوم پزشکی سنندج.

قراملکی، احد فرامرز و همکاران. (۱۳۸۸). **اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام.** تهران، انتشارات مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم تحقیقات و فناوری، چاپ دوم.

گودرزی، مصطفی. (۱۳۸۸). **بررسی مبانی اخلاق حرفه‌ای معلمان از دیدگاه اندیشمندان مسلمان.** پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد، دانشگاه کردستان.

مطلبی فرد، علیرضا؛ آراسته، حمیدرضا؛ خنجرخانی، مروارید؛ صفایی، سعید. (۱۳۹۰). **شناسایی نشانگرهای یک استاد خوب از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت معلم تهران.** یک مطالعهٔ کیفی، فصل‌نامهٔ برنامه‌ریزی درسی در آموزش عالی.

مطلبی فرد، علیرضا؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم؛ محسن زاده، فرشاد. (۱۳۹۰). **بررسی و شناسایی نشانگرهای حرفه‌ای و اخلاقی در آموزش و تدریس از نقطه نظر دانشجویان کارشناسی ارشد.** یک مطالعهٔ کیفی، فصل‌نامهٔ اخلاق در علوم و فناوری، ۶ (۴): ۲-۹.

مظاهری راد، حمید نجاتی، علیرضا؛ زیبائی، مهدی. (۱۳۸۷). **مدیر تازه کار: مدیریت و اخلاق حرفه‌ای، اخلاق واقعی سازمانی مزیتی استراتژیک.** قابل دسترس در: Http://modiran/novin.blogfa.com

اله ویسی، گه شین. (۱۳۹۰). **تحلیل و بررسی جایگاه اخلاق حرفه‌ای تدریس در مراکز دانشگاهی، تاملی بر آراء و دیدگاه‌های اساتید دانشگاه کردستان.** اولین همایش بین‌المللی مدیریت، آینده‌نگری، کارآفرینی و صنعت در آموزش عالی.

Cohen, H., Locker,. D(2001) The Science and Ethics of Water Fluoridation, J Can Dent Assoc; 67(10):578-580

Murray, H., Gillese, E., Lennin, M., Mercer, P., Robinson, R.,(1996). Ethical principles in university teaching. North York, Ontario: Society for Teaching and Learning in Higher Education (STLHE) CUT LB 2331 .E85 1996

بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در بهبود عملکرد رفتاری کارکنان آموزش فنی و حرفه‌ای استان زنجان

دکتر رضا پیرایش[1]
محمد قادر مطلبی[2]
پریسا علیمردانی[3]

چکیده
هدف اصلی این مقاله، شناسایی و تعیین نقش اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد رفتاری کارکنان فنی و حرفه‌ای استان زنجان می‌باشد. امروزه توجه به اخلاقیات در سازمان موجبات رشد و توسعهٔ سازمانی را فراهم می‌سازد. دلیل توجه روزافزون به اخلاق در سازمان‌ها به عنوان ابزاری کارآمد در مدیریت و برنامه‌ریزی که مورد تأکید صاحب‌نظران سازمان و مدیریت است، تأثیر آن بر روحیات رفتاری و اثر مثبت بر عملکرد و توسعهٔ انسانی درجوامع سازمانی است. از این رو، تدوین و رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای از سوی سازمان عامل مؤثر در انگیزش کارکنان و به تبع آن ارتقاء اثربخشی در عملکرد سازمانی می‌شود. در این تحقیق، متغیرهای بهبود ابعاد روان‌شناختی افراد، ایجاد ساختار سازمانی برای مسائل اخلاقی، تأثیر اصول اخلاق حرفه‌ای بر رضایت شغلی و محیط روانی کار مورد بررسی قرار گرفتند. روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی - پیمایشی بوده است. جامعهٔ آماری تحقیق کارکنان فنی و حرفه‌ای استان زنجان است. در این تحقیق برای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و حجم نمونه به تعداد۱۴۰ نفر محاسبه شد. آزمون آماری به‌کاررفته تی استیودنت و فریدمن برای رتبه‌بندی مؤلفه‌ها است. نتایج حاصله بیانگر آن است که تمامی متغیرهای مورد بررسی بر عملکرد رفتاری کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای استان زنجان مؤثر است؛ لیکن میزان تأثیر آنها به یک میزان نیست.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، توسعهٔ سازمانی، عملکرد رفتار، آموزش فنی و حرفه‌ای.

---

۱. دکترای مدیریت، استادیار گروه مدیریت دانشگاه زنجان، Email: r_pirayesh@znu.ac.ir
۲. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی.
۳. کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی.

بیان مسأله و ضرورت آن

امروزه در سایهٔ تحولات اجتماعی و پیدایش تئوری‌های نوین مدیریت، ارزش‌های نوین جهانی به وجود آمده‌اند و به موجب آن دیدگاه های جهان‌شناختی و انسان‌شناختی نسبت به قبل ارتقاء یافته‌اند. بنابراین، سازمان های مختلف به دنبال تربیت انسان هایی هستند که بتوانند در جامعهٔ جهانی به دور از تعصب و کوته‌نگری‌ها زندگی کنند، معتقد به اخلاقیات و ارزش‌های متعالی باشند و به حقوق و آزادی دیگران احترام بگذارند (سرمدی و شالباف، ۱۳۸۷، ۱۰۰) . از این‌رو، موفقیت در سازمان منوط به استفاده و به‌کارگیری موازین و اصول اخلاقی و پایبندی مجریان به اخلاق حرفه‌ای در سازمان است. اخلاق یکی از سرمایه های اجتماعی است که در علوم مختلف از جمله مدیریت، اقتصاد و بازرگانی کاربرد دارد و فقدان آن این علوم را به انهدام می‌کشاند (حمیدی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸، ۳) رفتار اخلاقی نقش مهم و پر معنایی در حفظ و بقای جامعهٔ مدنی دارد و تعداد پر شماری از نمونه‌های رفتار ضد اخلاقی وجود دارد که کسب و کار را به سوی فساد می‌کشاند(پوریا نسب، ۱۳۷۹، ۱۸) نابسامانی های اخلاقی موجود در مدیریت اقتصاد و بازگانی و غالب شدن ارزش ها و انگیزه های مادی بر ارزش های معنوی زنگ هشدار دره های مرگ بنگاه های اقتصادی را به صدا در می‌آورد (حمیدی‌زاده و همکاران، ۳،۱۳۸۸) ضعف در سیستم اخلاقی و گرایش به سمت عدم اعتماد منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی می‌گردد و مدیریت را به سمت کنترل گذشته‌نگر سوق خواهد داد. به این ترتیب، انرژی سازمان به منفی تبدیل می شود. بنابراین، یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های 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 حرفهٔ خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفهٔ خود را رعایت کنند (امیری و دیگران، ۱۳۸۹، ۱۳۸). بنابراین، معرفتی که می‌تواند به عنوان کاتالیزوری برای عقلانی کردن سازمان مبتنی بر نگرش انسان‌گرایانه عمل کند، اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای در حقیقت یک فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه نوع ارزش هایی را باید حفظ کرد و اشاعه داد و نسبت به آن پایبند بود (سرمدی و شالباف، ۱۳۸۶، ۱۰۰).

ترویج اخلاق در سازمان‌ها و هر مؤسسهٔ آموزشی بر اصول معینی استوار است. اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آمورشی خود شاخه‌ای از اخلاق حرفه‌ای است‌که به بحث از اخلاق در آموزش و پژوهش به منزلهٔ یک حرفه می‌پردازد؛ بنابراین، بحث اخلاق در مدیریت به لحاظ

نظری بر مفاهیم بنیادین و اصول راهبردی و قواعدی استوار است که رعایت آن در سازمان و از سوی مجریان اثر مثبتی بر محیط کاری خواهد گذارد.

رعایت اخلاق در محیط کار و زندگی منافع بسیار زیادی اعم از منافع عملکردی و اخلاقی برای اجتماع دارد. این مطلب به‌خصوص در عصر حاضر که جامعه با ارزش های بسیار متنوعی در محیط کار و زندگی سروکار دارد صادق است. هـر چنـد افـراد زیـادی از جملـه فلاسـفه، دانشگاهیان و منتقدان اجتماعی به مباحث اخلاقی پرداخته‌اند، ولی بسیاری از مطالبی که تـا به امروز دربارهٔ اخلاق نوشته‌شده مطابق با نیازهای جوامع بشری نیست.

برای دستیابی و حصول ارزش‌های اخلاقی ابتدا باید اخلاق را تعریف و اصول آن را در هـر سازمانی تبیین کرد. اخلاق، شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آنگـاه انجـام صـحیح و تـرک ناصحیح است. تشخیص درست از غلط همیشـه سـاده نیسـت. بسـیاری از دانشـمندان علـم اخلاق ادعا می‌کنند که با توجه به اصول اخلاقی در مقام عمل همیشـه یـک راهکـار درسـت وجود دارد و برخی دیگر معتقدند که راهکـار درسـت بسـتگی بـه موقعیـت و شـرایط دارد و تشخیص اینکه کدام راهکار درست است، در نهایت به عهدهٔ خود فرد است. بـا تبیـین اصـول اخلاقی در جامعه و با ایجاد یک برنامهٔ مـدیریت اخلاقـی مـی‌تـوان اخلاقیـات را در اجتمـاع تبیین کرد. برنامه های اخلاقی کمک می‌کنند تا بتوان در شرایط آشفته، عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنیم. ضروری است برای تبیین و مدیریت اخلاق به ابزارهـای خاصـی متوسـل شـد. عمده‌ترین ابزارهای اخلاقی شامل ارزش‌های اخلاق، ارزش‌های رفتار، خط مشی‌ها و رویه‌هـا، روش‌های حل معضلات اخلاقی و آموزش اخلاق می‌باشد (بدری،۱۳۹۲).

سازمان فنی و حرفه‌ای از سازمان‌های مهم در جامعه و کشور است و نقـش بـه‌سـزایی در تربیت افراد ماهر دارد. از طرفی، پیشرفت و توسعهٔ هر جامعه‌ایـی در گـرو پیشـرفت و ارتقـاء سازمان آموزشی و منابع نیروی انسانی می‌باشد. در این راستا، نیاز به افرادی با اخـلاق داریـم که بتوانند عملکرد رفتاری خود را بالا ببرند که این کار منجر به توسعهٔ آموزش‌های مهارتی و مهارت‌های مورد نیاز افراد و سازمان‌ها می‌شـود. شـرایط فـراهم‌شـده بـرای کارکنـان فنـی و حرفه‌ای، اعم از کارشناس و مربی مـی‌توانـد توسـعهٔ روان‌شـناختی افـراد، سـاختار سـازمانی، رضایت شغلی و محیط روانی کار باشد که در بهبود عملکرد رفتاری میسر واقع شود.

مبانی نظری تحقیق

واژهٔ «اخلاق» جمع «خُلْق» است که در لغت به‌معنای «سرشت و سجیه» آمده اسـت؛ اعـم از سجایای نیکو و پسندیده، مانند راستگویی و پاکدامنی، یـا سـجایای زشـت و ناپسـند، ماننـد

دروغ‌گویی و آلوده‌دامنی. در عموم کتاب‌های لغوی، این واژه با واژه «خَلق» هم‌ریشه شمرده شده است. خُلق زیبا به‌معنای بهره‌مندی از سرشت و سجیه‌ای زیبا و پسندیده و خَلق زیبا به‌معنای داشتن آفرینش و ظاهری زیبا و اندامی موزون و هماهنگ است (ابن‌منظور، ۱۴۰۵: ۴ / ۱۹۴). دانشمندان اخلاق این واژه را در معانی پرشماری به‌کار برده‌اند. رایج‌ترین معنای اصطلاحی اخلاق در میان اندیشمندان اسلام عبارت است از: صفات و ویژگی‌های پایدار در نفس که موجب می‌شوند کارهایی متناسب با آن صفات، به‌طور خودجوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان صادر شود (مجلسی، ۱۴۰۳: ۶۷ / ۳۷۲).

اخلاق حرفه‌ای، به منزلهٔ شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین‌شده همراه با اخلاق خاص می شود (رشیدی، ۱۳۸۵). با توجه به تعریف اخلاق مفاهیم زیر قابل استخراج است:

- ✓ اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است.
- ✓ اخلاق حرفه‌ای مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام دادن کارهای حرفه‌ای است.
- ✓ اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که به مطالعهٔ روابط شغلی می‌پردازد.
- ✓ اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه‌ای از قوانین که در وهلهٔ اول از ماهیت حرفه و شغل به‌دست می‌آید (قرا ملکی، ۱۳۸۴).

ابعاد اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای دارای ابعاد زیر است:

بعد آموزش: ضوابط و ارزش‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری به این امر کمک می‌کند که حقوق فراگیران فنی و حرفه‌ای در برخورداری از بهترین آموزش‌ها و شأن یادگیری از یک طرف و شأن و جایگاه مهارت‌آموزی از طرف دیگر رعایت شود.

اخلاق سازمانی: به رفتارهایی اطلاق می‌شود که مطابق با سه اخلاق (منفعت‌گرایی، حقوق و عدالت) باشند. به طور خلاصه، یعنی منفعت و عدالت را در مورد افراد به‌کار گیرد (برهانی و همکاران،۱۳۹۰). به عبارت دیگر، اصول و معیارهای اخلاقی که توسط سازمان‌ها بر اساس الگوهای اخلاقی تدوین‌شده و تمامی اعضای سازمان ملزم به رعایت این اصول که هدایت‌گر رفتار آنان می‌باشد، هستند (ریبولد و همکاران[1]، ۲۰۰۸)

1. Reybold and etc

روابط انسانی: رابطه یا روابطی است که بین دو یا چند انسان وجود دارد، و مظهر وجود و ارزش انسان‌ها است. روابط انسانی پدیدهٔ رفتاری اجتماعی گروه‌های انسانی است که شکل و نوع آن به عنوان وجه تمایز انسان و سایر موجودات به شمار می‌رود، به عبارت دیگر، مجموعه مهارت‌های اخلاقی، ایجاد ارتباط مؤثر بین افراد با یکدیگر، روابط انسانی گفته می‌شود (گل وردی و همکاران، ۱۳۸۹)

بعد منشی: من یک واژهٔ کلی از خصوصیات رفتاری یک فرد معین است. من افراد مجموعه رفتارهایی است که با محیط و افراد دیگر جامعه دارد، به قول یکی از جامعه‌شناسان من قالبی است که در آن انرژی انسان در روند همسانی (با طبیعت) و اجتماعی شدن با سایر انسان ها کانالیزه می‌شود. حال این من یا انرژی می‌تواند موجب ساخت جامعه باشد که به آن من بارور می‌گویند و یا در جهت تخریب آن که به آن من مخرب می‌گویند. این من مخرب در بسیاری از موارد به صورت ناخودآگاه از افراد جامعه سر می‌زند؛ یعنی شخص بدون اینکه بداند موجب تخریب جامعه یا محیط می‌شود (فرزانگان، ۱۳۹۰).

اخلاق مدیریتی: اخلاق مدیریتی استانداردهای رفتاری هستند که مدیران را در کارهایشان به‌صورت فردی راهنمایی می‌کند.

- چگونگی رفتار یک سازمان با کارمندانش؛ استانداردهای اخلاق مدیریتی که به حوزهٔ کارمندان مربوط است با توجه به شرایط موجود در سازمان باید در سطح مطلوبی باشد.
- چگونگی رفتار کارمندان با سازمان خود؛ استانداردهای اخلاق فردی از نقطه نظرهای منافع، رازداری، درست‌کاری حساب‌های پرداختی ممکن است با سیاست‌های سازمان در تضاد باشد.
- چگونگی رفتار کارمندان و سازمان با نمایندگی‌های اقتصادی دیگر؛ مدیران همچنین، در تعاملات خود با مشتریان، رقبا، سرمایه گذاران و شرکا، تأمین کننده‌ها و عوامل فروش دارای استانداردهای اخلاقی هستند. برای مدیران اخلاقی مهم این است که در چهارچوب رفتار اخلاقی با نمایندگی‌های اقتصادی روابط شفاف و همراه با صداقت کامل داشته باشند.

اصول اخلاقی و دیدگاه‌های آن

- اصول اخلاقی از دیدگاه سازمانی

اصول اخلاقی در سازمان‌ها اتخاذ تصمیم‌های مدیریتی است که بتواند میان عملکردهای اقتصادی سازمان اعم از درآمدها، هزینه ها، سودها، سهم سهامداران و عملکرد اجتماعی آنان اعم از تعهدات در قبال کارکنان، مشتریان، اعتباردهندگان، عرضه‌کنندگان، توزیع‌کنندگان و

کل اعضای جامعه توازن ایجاد کند و حساسیت‌های جامعه و ارزش‌ها و هنجارهای آن را مدنظر قرار داده و آنها را در فرهنگ های سازمانی خود جای دهد. ویتل هم در مورد اصول اخلاقی بازاریابی در سازمان معتقد است اصول اخلاقی بازاریابی تحقیق در ماهیت و سطوح اعتقادی، باورها، استانداردها و قوانین رفتار اخلاقی در ارتباط با مشتری و شرایط فروش است (حمیدزاده و همکاران، ۱۳۸۸، ۴).

- اصول اخلاقی از دیدگاه حرفه‌ای

واژۀ حرفه‌ای به معنای مسئولیت‌پذیری در قبال فعل و کرداری است که دامنۀ آن به سوی برآوردن مسئولیت های شخصی و الزامات قوانین و مقررات جامعه گسترده است. در هر حرفه اصولاً یک حرفه‌ای به این علت می‌خواهد که به مرتبه‌ای بالا از کردار حرفه‌ای دست یابد که ضرورت دارد اعتماد جامعه را در مورد کیفیت خدمات آن حرفه جلب کند. همچنین، برای او تفاوتی نمی‌کند که چه کسی از این خدمات بهره می‌برد (پوریا نصب، ۱۳۷۹، ۱۸).

روش‌شناسی تحقیق

در این تحقیق، برای بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای بر بهبود عملکرد رفتاری کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان زنجان با توجه به مبانی نظری و ادبیات تحقیق مؤلفه‌هایی از قبیل عوامل روان‌شناختی فردی، ساختار سازمانی، رضایت شغلی و محیط روانی کار به عنوان متغیرهای تحقیق در نظر گرفت شد. برای آزمون فرضیات از پرسش‌نامۀ محقق‌ساخته استفاده شد که روایی و پایائی پرسش‌نامه با استفاده از روش‌های علمی بررسی شد. ضریب پایائی ابزار معادل ۷۸ درصد محاسبه شد. نمونۀ آماری این تحقیق از میان کارکنان فنی و حرفه‌ای استان زنجان به صورت زیر با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران به صورت زیر است.

$$n = \frac{N z^2 pq}{(N-1)e^2 + z^2 pq}$$

N: حجم جامعه، n : حجم نمونه، P : نسبت در جامعه، q =1-p ، e خطای نسبی از پیش‌تعیین شده، Z : مقداری از توزیع نرمال استاندارد که با توجه به سطح اطمینان مشخص می‌شود.

N=۲۲۱ P=۰/۵۰

q=۱-۰/۵= ۰/۵ e =۰/۰۵

$1-\alpha=0/95 \rightarrow Z_{\alpha/2}=1/96$

n =۱۴۰

جدول ۱. نمونه‌گیری با فرمول کوکران

حجم نمونه	e	Z	سطح اطمینان	N
۱۴۰	۰/۵۰	۱/۹۶	۰/۹۵	۲۲۱

روش آماری به کار رفته برای آزمون فرضیات با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای (مقایسهٔ میانگین نظری با عملی) بوده و برای رتبه‌بندی تغییرها از آزمون فریدمن استفاده خواهد شد.

تجزیه و تحلیل داده و آزمون فرضیه‌ها

- آزمون فرضیهٔ اول: عوامل روان‌شناختی افراد بر بهبود عملکرد رفتاری کارکنان فنی و حرفه‌ای تأثیر دارد.

فرضیه‌های مربوط به مقایسهٔ میانگین عملی و نظری را می‌توان به صورت زیر نوشت:

H_0: میانگین برابر عدد ۳ است.

H_1: میانگین مخالف عدد ۳ است.

نتایج محاسبات در جدول زیر ثبت شده است.

جدول ۲. نتایج t تک نمونه‌ای برای عوامل روان‌شناختی

P-value	درجهٔ آزادی d.f	مقدار آمارهٔآزمون t	انحراف معیار نمونهs	میانگین نمونه $\bar{x}$	تعداد نمونه n
۰/۰۰۴	۱۳۹	۹/۰۸۹	۰/۸۵۳۴	۳/۲۱۰۷	۱۴۰

با توجه به مقادیر جدول فوق به‌خصوص مقدارP-value=۰/۰۰۴ فرض صفر در سطح خطای ۵ درصد رد می‌شود. یعنی میانگین مشاهدات برابر عدد ۳ نیست و از آنجایی که میانگین عملی (۳/۰۷۸۶) بیشتر از ۳ یعنی میانگین نظری است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که میانگین مشاهدات به‌طور معناداری از مقدار ۳ بیشتر است. به عبارت دیگر، در سطح خطای ۵ درصد فرضیهٔ محقق پذیرفته می‌شود. پس می‌توان ادعا کرد که توسعهٔ روان‌شناختی افراد بر بهبود عملکرد رفتاری کارکنان فنی و حرفه‌ای تأثیر دارد.

- آزمون فرضیهٔ دوم: ساختار سازمانی بر بهبود عملکرد رفتاری کارکنان فنی و حرفه‌ای تأثیر دارد.

فرضیه‌های مربوط به مقایسهٔ میانگین عملی و نظری را می‌توان به صورت زیر نوشت:

H_0: میانگین برابر عدد ۳ است.

H_1 : میانگین مخالف عدد ۳ است.

نتایج محاسبات در جدول زیر ثبت شده است:

جدول ۳. نتایج t تک نمونه‌ای برای عوامل ساختار سازمانی

P-value	درجهٔ آزادی d.f	مقدار آمارهٔ آزمون t	انحراف معیار نمونه s	میانگین نمونه $\bar{x}$	تعداد نمونه n
۰/۰۰۱	۱۳۹	۱۰/۶۲۷	۰/۷۶۱۲	۳/۲۶۹	۱۴۰

با توجه به مقادیر جدول فوق، به‌خصوص مقدار P-value = ۰/۰۰۱ ، فرض صفر در سطح خطای ۵ درصد رد می‌شود. یعنی میانگین مشاهدات برابر عدد ۳ نیست و از آنجایی که میانگین عملی (۳/۱۶۹) بیشتر از ۳ یعنی میانگین نظری است؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که میانگین مشاهدات به‌طور معناداری از مقدار ۳ بیشتر است. به عبارت دیگر، در سطح خطای ۵ درصد فرضیهٔ محقق پذیرفته می‌شود. پس می‌توان ادعا کرد که ساختار سازمانی بر بهبود عملکرد رفتاری کارکنان فنی و حرفه‌ای تأثیر دارد.

- آزمون فرضیهٔ سوم: رضایت شغلی بر بهبود عملکرد رفتاری کارکنان فنی و حرفه‌ای تأثیر دارد.

فرضیه‌های مربوط به مقایسهٔ میانگین عملی و نظری را می‌توان به صورت زیر نوشت:

H_0:میانگین برابر عدد ۳ است.

H_1 : میانگین مخالف عدد ۳ است.

نتایج محاسبات در جدول زیر ثبت شده است:

جدول ۴. نتایج t تک نمونه‌ای برای رضایت شغلی

P-value	درجهٔ آزادی d.f	مقدار آمارهٔ آزمون t	انحراف معیار نمونه s	میانگین نمونه $\bar{x}$	تعداد نمونه n
۰/۰۰۰	۱۳۹	۱۱/۱۲۸	۰/۵۸۶۲	۳/۵۴۷۶	۱۴۰

با توجه به مقادیر جدول فوق به‌خصوص مقدار P-value = ۰/۰۰۰ ، فرض صفر در سطح خطای ۵ درصد رد می‌شود. یعنی میانگین مشاهدات برابر عدد ۳ نیست و از آنجایی که میانگین عملی (۳/۵۴۷۶) بیشتر از ۳ یعنی میانگین نظری است، می‌توان نتیجه گرفت که میانگین مشاهدات به‌طور معناداری از مقدار ۳ بیشتر است. به عبارت دیگر، در سطح خطای ۵ درصد فرضیهٔ محقق پذیرفته می‌شود. پس می‌توان ادعا کرد که رضایت شغلی بر بهبود عملکرد رفتاری کارکنان فنی و حرفه‌ای تأثیر دارد.

- آزمون فرضیهٔ چهارم: محیط روانی کار بر بهبود عملکرد رفتاری کارکنان فنی و حرفـه‌ای تأثیر دارد.

فرضیه‌های مربوط به مقایسهٔ میانگین عملی و نظری را می‌توان به صورت زیر نوشت:

H_0: میانگین برابر عدد ۳ است.

H_1 : میانگین مخالف عدد ۳ است.

نتایج محاسبات در جدول زیر ثبت شده است:

جدول ۵. نتایج t تک نمونه‌ای برای محیط روانی کار

تعداد نمونه n	میانگین نمونه $\bar{x}$	انحراف معیار نمونه s	مقدار آمارهٔ آزمون t	درجهٔ آزادی d.f	P-value
۱۴۰	۳/۹۸۳۳	۰/۷۳۶۵	۱۵/۷۷۹	۱۳۹	۰/۰۰۰

با توجه به مقادیر جدول فوق به‌خصوص مقدارP-value = ۰/۰۰۰، فرض صفر در سطح خطای ۵ درصد رد می‌شود. یعنی میانگین مشاهدات برابر عدد ۳ نیست و از آنجایی که میانگین عملی (۳/۹۸۳۳) بیشتر از ۳ یعنی میانگین نظری است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که میانگین مشاهدات به‌طور معناداری از مقدار ۳ بیشتر است. به عبارت دیگر، در سطح خطای ۵ درصد فرضیهٔ محقق پذیرفته می‌شود. پس می‌توان ادعا کرد که محیط روانی کار بر بهبود عملکرد رفتاری کارکنان فنی و حرفه‌ای تأثیر دارد.

- آزمون فریدمن: در این مقاله برای رتبه‌بندی مؤلفه های تعیین شده برای آزمون فرضیه‌هـا از آزمون فریدمن استفاده شد.

در این رابطه فرضیه‌ها به صورت زیر بیان می‌شوند:

فرضیهٔ صفر: چهار فرضیهٔ تحقیق بر بهبود عملکرد رفتاری کارکنان فنی و حرفه‌ای دارای رتبه یکسان است.

فرضیهٔ یک: چهار فرضیهٔ تحقیق بر بهبود عملکرد رفتاری کارکنان فنی و حرفـه‌ای دارای رتبه یکسان نیست.

خلاصهٔ نتایج آزمون فریدمن برای تعیین اولویت فرضیه‌ها در جدول زیر ثبت شده است:

جدول ۶. نتیجهٔ آزمون فریدمن

نتیجهٔ آزمون	P-value	درجهٔ آزادی	مقدار آمار آزمون	حجم نمونه
قبول فرض صفر	۰/۰۰۰	۳	۱۳۶/۱۳۲	۱۴۰

همانطوری که ملاحظه می‌شود، در سطح معناداری ۵ درصد فرض هم‌رتبه بودن فرضیه‌ها پذیرفته می‌شود. بنابرین، این متغیرها دارای اهمیت یکسانی هستند. در جدول زیر رتبهٔ متغیرها ثبت شده است:

جدول ۶. میانگین رتبه‌ها

عنوان متغیر مستقل	میانگین رتبه‌ها
توسعهٔ روان‌شناختی افراد	۱/۹۱
ساختار سازمانی	۲/۰۶
رضایت شغلی	۲/۶۱
محیط روانی کار	۳/۴۲

اولویت‌بندی متغیرهای مستقل از نظر کارکنان بر اساس آزمون فریدمن به ترتیب زیر است که عبارتند از:

۱. محیط روانی کار؛ ۲. رضایت شغلی؛ ۳. ساختار سازمانی؛ ۴. توسعهٔ روان‌شناختی افراد

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای کارکنان خود است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفهٔ خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفهٔ خود را رعایت کنند. بنابراین، رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌تواند منجر به بهبود عملکرد رفتاری کارکنان شده و در نهایت به رشد و تعالی سریع‌تر سازمان‌ها منجر شود.

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. در این تحقیق برای اثبات فرضیات توسعهٔ روان‌شناختی افراد، ساختار سازمانی، رضایت شغلی و محیط روانی کار به عنوان متغیرهای تحقیق انتخاب و در پایان همهٔ متغیرها با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای مورد تأیید واقع شدند. برای رتبه‌بندی متغییرها با استفاده از آزمون فریدمن، متغیرها به ترتیب دارای رتبه‌های محیط روانی کار، رضایت شغلی، ساختار سازمانی و توسعهٔ روان‌شناختی افراد شدند. چون معضل اخلاقی، یک مسئله است و برای حل اثربخش آن، نیازمند کسب تخصص و مهارت هستیم. اخلاق سازمانی، نه لزوماً فرد وابسته و نه حتی سازمان وابسته و نه محیط وابسته است؛ بلکه عوامل

فردی، محیطی و سازمانی در آن تأثیر دارد. بنابراین، با توجه به این مسائل برای تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود که مهارت‌ها و تخصص‌های لازم اخلاقی در سازمان‌ها مورد شناسایی واقع شود. از این رو، نکات مورد توجه در ایجاد اصول اخلاقی در سازمان‌ها را می‌توان به‌ترتیب زیر برشمرد:

- ✓ اصول اخلاقی پیش‌شرط مدیریت است.
- ✓ اخلاق حرفه‌ای، یک دانش است که بر مبنای یک سیر منطقی و عقلانی باید ایجاد شود.
- ✓ مدیران باید به اصول اخلاق حرفه‌ای باور و اعتقاد داشته باشند (از شعار به شعور درآیند).
- ✓ شاخصه‌های اخلاقی حرفه‌ای، باید دقیقاً از سوی مدیران روشن شود و توسط کارکنان پذیرفته شود.
- ✓ شاخصه‌های اخلاقی تعیین‌شده در سازمان ، نباید با هم در تعارض باشند.
- ✓ مدیران باید خود به این اصول احترام گذارند و در رفتار خود، آنها را تجلی دهند.
- ✓ نقایص اخلاقی می‌تواند در سطح زیربنایی و عملیاتی ظاهر شود. عدم ارتباط مدیران ارشد و مدیران عملیاتی می‌تواند نقایص اخلاقی را در سازمان افزایش دهد.

منابع

آلن لاوتن. **مدیریت اخلاقی درخدمات دولتی.** ترجمهٔ محمدرضا ربیعی و حسن گیوریان. انتشارات یکان. سال ۸۱ ش.

امیری، علی نقی؛ همتی، محمد؛ مبینی، مهدی (۱۳۸۹). **اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان.** سال اول، شمارهٔ چهارم، پاییز، ۱۵۹ – ۱۳۷.

برهانی، فریبا؛ عباس‌زاده، عباس و محسن پور، محدثه (۱۳۹۰). **درک دانشجویان پرستاری از موانع حساسیت اخلاق حرفه‌ای.** یک تحقیق کیفی، فصل‌نامهٔ اخلاق پزشکی، ۵ (۱۵) ۱۰۴-۸۴.

پوریا نسب، امیر. (۱۳۷۹). **اصول اخلاق حرفه‌ای.** ماه‌نامهٔ حسابدار. شمارهٔ ۱۳۷. تیر، ۱۸.

حسن مظاهری، اخلاق در اداره. انتشارات بوستان کتاب قم. سال ۸۲.

حمیدی زاده، محمد رضا؛ نکویی زاده، مریم (۱۳۸۸). **اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن در کارکنان خدمات پس از فروش صنعت خودروسازی.** مدیریت فردا. سال هشتم، شماره، ۲۲. ۱۴ – ۳.

رشیدی، ب. (۱۳۸۵). **عصر اطلاعات و مدیریت اسلامی، چالش هاو راهکارهـا**. دانشـگاه آزاد اسلامی.

سرمدی، محمد رضا؛ شالباف، عـذرا. (۱۳۸۶). **اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر، فصل‌نامهٔ اخلاق در علوم و فناوری**. سال دوم، شماره‌های ۴ و ۳ . ۱۱۰ – ۹۹.

فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۸۷). **مبانی ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه**. مجموعه مقالات همایش اخلاق اسلامی در دانشگاه‌ها. مشهد.

کتابفروش بدری، آرش و دیزجی ، منیـره. (۱۳۹۱). **بررسی رشد و بهره‌وری نیروی کار بر تولید ملی در کشورهای مختلـف**. مجموعـه مقـالات اولـین کنفـرانس بـین‌المللـی مدیریت، نوآوری و تولید ملی، قم. شهریور ۱۳۹۱.

گل وردی، مهدی و بیات، طیبه. (۱۳۸۹). **بررسی مؤلفه های اخـلاق حرفـه‌ای در نظـام ارزشی**، مجلهٔ راهبرد. ۳ (۵)، ۲۱۸-۱۹۷.

مجلسی، محمدباقر. ۱۴۰۳. **بحارالانوار**، بیروت، دارالرضا.

Bentley T (2001). Don.t shoot The messenger. Modern Management Fism. FcipD, Managing Director& senior consultant, Management unlimited.

Dessler G (2001). Management, Leading people and organizations in The 21 century, 2nd edition

Leitch JM, Rosen Ph (2001). knowledge management; cko and ckm. The Manchester review, vol.6 (2&3): 9-13

تأثیر آموزش بر میزان پایبندی به کُدها و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای: مورد مطالعه مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای

دکتر اصغر شریفی[1]
فاطمه اسلامیه[2]

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی تأثیر آموزش بر میزان پایبندی به کُدها و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای انجام شده است. روش تحقیق از نظر شیوهٔ گردآوری اطلاعات علّی (مقایسه‌ای) با طرح مقایسه دو گروه مستقل (آموزش‌دیده و آموزش‌ندیده) بوده است. جامعهٔ آماری پژوهش را مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان سمنان تشکیل داده‌اند. تعداد نمونه ۷۶ نفر بوده است که به‌صورت تصادفی ۳۸ نفر آنها در گروه آموزش‌دیده و ۳۸ نفر در گروه آموزش‌ندیده قرار گرفته‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامهٔ محقق‌ساخته شامل شش استاندارد اخلاق حرفه‌ای (توانمندسازی دانش‌آموزان؛ تسلط به اصول علمی آموزش و تدریس؛ رعایت عدالت و مساوات؛ رازداری؛ احترام به همکاران، دانش‌آموزان و مدرسه؛ ارزشیابی معتبر از دانش‌آموزان) با ضریب آلفای ۰/۸۸ در مقیاس چهار درجه‌ای بوده است. داده‌های گردآوری‌شده به کمک آزمون t مستقل از طریق نرم‌افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج به‌دست آمده نشان داد که بین مربیان آموزش‌دیده و آموزش‌ندیده از نظر میزان پایبندی به کُدها و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد. به‌طوری‌که این تفاوت در مربیان آموزش‌دیده بیشتر از مربیان آموزش‌ندیده بوده است.

واژگان کلیدی: آموزش، اخلاق، کُدهای اخلاقی، استانداردهای اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای.

---

۱. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، Email: drasharifi@gmail.com
۲. مدرس دانشگاه آزاد اسلامی.

مقدمه

موضوع اخلاق حرفه‌ای مدت زمانی است در کشورهای مختلف و در گروه‌های شغلی و حرف مختلف مورد توجه قرار گرفته و تلاش‌هایی در جهت تدوین کُدها و استانداردهای اخلاقی صورت گرفته است. صاحب‌نظران بر این باورند که مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است. طبق مطالعات انجام‌شده، امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. به‌طوری‌که دوری از آن، بنگاه‌ها را سخت آسیب‌پذیر و متضرر می‌سازد (مجیدپور و ده‌بزرگی، ۱۳۸۶).

اخلاق به عنوان نظام فلسفی که هدایت و تصمیم‌گیری معنوی انسان‌ها را در بردارد، تعریف می‌شود و اخلاق حرفه‌ای این تصمیم‌گیری را در هنگام کار با مراجع مورد توجه قرار می‌دهد (فرامرز قراملکی،۱۳۸۲). نظام‌های آموزشی نیز از آنجا که به مثابهٔ پیشتازان حرکت‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جوامع بوده و اعتقادات و باورهای حاکم بر آنها، دیر یا زود به کل جامعه تسری یافته و عرصه‌های نوینی را به سوی آحاد مردم خواهد گشود، از توجه به اخلاق حرفه‌ای بی‌نیاز نیستند (نعمتی و محسنی، ۱۳۸۹).

اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد. در واقع، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، اخلاق حرفه‌ای نام دارد (آراسته و جاهد،۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای چیزی جز رعایت حقوق مردم در کسب و کار نیست و مهم‌ترین حق مردم احترام اصیل و نامشروط آنهاست. به تعبیر فوکویاما[1] اگر افراد تنها بر گرایش نفع فردی (معقول) عمل کنند، آنگاه چیزهای سرنوشت‌ساز دیگری همچون تهور و سرزندگی، از خودگذشتگی، نیکوکاری و یا هرگونه فضایل دیگر را که به جامعه قابلیت زیست، بقاء و تکامل تاریخی می‌دهد، در میان نخواهد بود (بینش، ۱۳۹۰).

هدف از اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی است که فرد در شغل خود دارد. مثلاً پزشک به عنوان یک شخص حقیقی مسئولیت‌های اخلاقی دارد که برگرفته از شغلی است که بر عهده گرفته است، به‌گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت مسئولیت‌های اخلاقی وی تغییر می‌کرد. بنابراین، هر شغلی به اقتضای حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی ویژه‌ای می‌آفریند

1. Fukuyama

(فرامرز قراملکی،۱۳۸۲). رعایت اخلاق در نظام آموزشی تضمین‌کنندهٔ سلامت فرایند یاددهی و یادگیری است. در حقیقت، ضوابط و ارزش‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری به این امر کمک می‌کند که حقوق دانش‌آموزان و دانشجویان در برخورداری از بهترین آموزش‌ها و شأن یادگیری از یک‌طرف و شأن و جایگاه علم و علم‌آموزی از طرف دیگر رعایت شود (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰).

دانشگاه‌های بسیاری از کشورها در راستای فراهم کردن یک مجموعه از ضوابط و استانداردهای اخلاقی که همهٔ افراد به آن معتقد باشند و افزایش پایبندی به اصول حرفه‌ای، برای بخش آموزش به ویژه شاغلین حرفهٔ معلمی یک مجموعه راهنما از کُدهای اخلاقی تدوین کرده‌اند (گل‌محمدی و همکاران، ۱۳۸۹). به عنوان نمونه، از نظر انجمن معلمان آمریکا[1] (۲۰۱۱) معلمان موظفند محیط آموزشی ایجاد کنند که زمینهٔ تکمیل استعداد و توانایی بالقوهٔ همهٔ دانش‌آموزان را فراهم کند. این انجمن معتقد است معلمان باید مسائلی مانند تعهد به قوانین و آداب مدنی مانند کوشش و پشتکار، مسئولیت‌پذیری، همکاری، وظیفه‌شناسی، وفاداری، صداقت و راستی، احترام به قانون، احترام به دیگران و خود را رعایت نمایند. به‌طورکلی، کُدهای اخلاق حرفه‌ای معلمان توسط این انجمن در چهار حیطهٔ رفتار با دانش‌آموزان، رفتار با همکاران، رفتار با والدین و جامعه، انجام فعالیت‌ها و عملکرد مربوط به خود تقسیم‌بندی شده است.

کالج معلمان انتاریو[2] (۲۰۱۱) نیز یکسری استانداردهای اخلاقی را برای معلمان نام می‌برد که عبارتند از: مراقبت به معنی دلسوزی، پذیرش، علاقمندی و بینش داشتن نسبت به تدارک و پرورش استعداد بالقوهٔ دانشجویان؛ اعتماد به معنی رعایت بی‌طرفی و انصاف؛ شفاف بودن؛ صداقت در ارتباط با دانشجویان، افراد حرفه‌ای، والدین، همکاران و سایرین؛ احترام به معنی رعایت ادب و احترام به کرامت انسانی، خوب بودن عاطفی و تکامل شناختی؛ تمامیت به معنی رعایت صداقت، قابل اعتماد بودن و انجام عمل اخلاقی.

محققان، هر یک از منظری متفاوت، مطالعاتی پیرامون کُدها و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در داخل و خارج از کشور انجام داده‌اند. به‌طوری‌که از بین آنها، مطلبی‌فرد و همکاران (۱۳۹۰) در یک مطالعهٔ کیفی، به بررسی و شناسایی نشانگرهای حرفه‌ای و اخلاقی در آموزش و تدریس از نقطه‌نظر دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت معلم تهران پرداخته‌اند. نتایج به‌دست آمده نشان داده است که تدریس اخلاقی از دیدگاه دانشجویان دارای هشت مؤلفهٔ اساسی تحت عناوین کارآمدی در آموزش، کارآمدی در ارائهٔ محتوا، تعامل

1. Association of American Educators: AAE
2. Ontario College of Teachers

حرفه‌ای، توجه به رشد همه‌جانبهٔ دانشجویان، احترام به همکاران، فضای بحثی مناسب در کلاس، احترام به کلاس و در نهایت ارزشیابی مناسب است (مطلبی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۹).

عزیزی (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای به بررسی و مقایسهٔ وضعیت موجود و مطلوب استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های دانشگاهی پرداخته است. نتایج پژوهش حاکی از آن بوده است که از نظر اساتید و دانشجویان دانشگاه کردستان، وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای در حوزهٔ فعالیت‌های آموزشی پایین‌تر از حد متوسط بوده است. زندیان و همکاران (۱۳۸۷) پژوهشی را با هدف بررسی دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی کشور نسبت به پیش‌نویس اصول اخلاق حرفه‌ای کتابداران و اطلاع‌رسانان ایران انجام داده‌اند. نتایج حاصل از آزمون فریدمن نشان داده است که اولویت‌بندی اصول اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه کتابداران دانشگاهی به ترتیب، مسئولیت در قبال خود، جامعه، استفاده کننده، همکار، متخصصان سایر رشته‌ها، سازمان و حرفه بوده است.

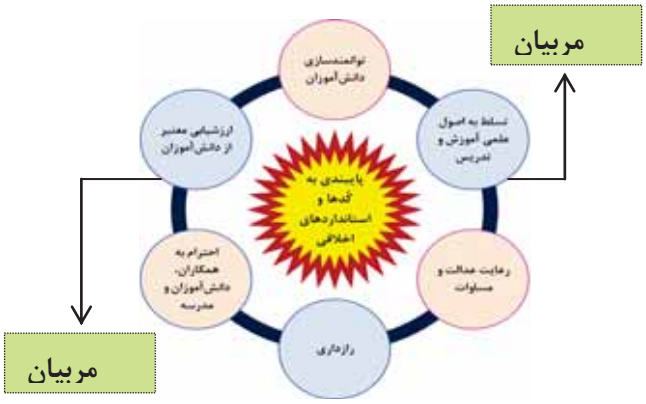
جفرسون و کانتراز[1] (۲۰۰۵) در پژوهشی تأثیر مطالعهٔ اصول اخلاق حرفه‌ای کتابداری و اطلاع‌رسانی را در میان دانشجویان فارغ‌التحصیل در ایالات متحده آمریکا انجام داده‌اند. نتایج به دست آمده، اثر مثبت اصول اخلاقی را در ارتباط با کاربران، همکار و حرفه نشان داده است. زیرا برخورد شرکت‌کنندگان قبل از مطالعهٔ اصول اخلاقی با برخورد آنها بعد از مطالعهٔ اصول اخلاقی متفاوت بوده است.

بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارمندان، متاثر از ارزش‌های اخلاقی است و ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به‌وجود آورد. بی‌توجهی 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. اخلاق کار ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی تأثیر بگذارد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف، یاری کند و سازمان را پاسخگو سازد. همان‌طور که پیشتر نیز گفته شد، امروزه، داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌شود. اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجهٔ ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی‌که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است،

1. Jefferson & Contreras

جریان داده‌ها به آسانی تسهیل می‌شود و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن آگاه می‌شود (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰).

با توجه به پیشینهٔ پژوهشی ارائه‌شده، به نظر می‌رسد، آموزش سهم مهمی در پایبندی کارکنان سازمان‌ها به اصول اخلاق حرفه‌ای داشته باشد. به همین دلیل، در این تحقیق، محققان درصد هستند تا با توجه به مدل مفهومی که در شکل شمارهٔ ۱ نشان داده شده است، به بررسی این سؤال که چه تفاوتی بین معلمان آموزش‌دیده و آموزش‌ندیده از نظر میزان پایبندی به کُدها و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، بپردازند.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی

روش تحقیق از نظر شیوهٔ گردآوری اطلاعات، علّی (مقایسه‌ای) و از نظر هدف کاربردی است. جامعهٔ آماری پژوهش را مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان سمنان تشکیل داده‌اند. تعداد نمونه ۷۶ نفر بوده است که به صورت تصادفی ۳۸ نفر آنها در گروه آموزش‌دیده و ۳۸ نفر در گروه آموزش‌ندیده قرار گرفته‌اند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌ای محقق‌ساخته مشتمل بر ۲۵ سؤال استفاده شده است. این پرسش‌نامه از شش استاندارد اخلاق حرفه‌ای (توانمندسازی دانش‌آموزان؛ تسلط به اصول علمی آموزش و تدریس؛ رعایت عدالت و مساوات؛ رازداری؛ احترام به همکاران، دانش‌آموزان و مدرسه؛ ارزشیابی معتبر از دانش‌آموزان) در مقیاس چهار درجه‌ای تشکیل شده است که درجه‌بندی آن به ترتیب خیلی کم با نمرهٔ ۱، کم با نمرهٔ ۲، زیاد با نمرهٔ ۳ و خیلی زیاد با نمرهٔ ۴ بوده است. روایی پرسش‌نامه از نظر صوری، محتوایی و سازه تأیید شده و پایایی آن نیز از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۸

به‌دست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از اجرای پرسش‌نامه نیز از آزمون t مستقل با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS بهره گرفته شده است.

یافته‌ها

سؤال تحقیق: چه تفاوتی بین مربیان آموزش‌دیده و آموزش‌ندیده از نظر میزان پایبندی به کُدها و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای وجود دارد؟

نتایج به‌دست آمده از آزمون t مستقل (جدول شماره ۱) نشان می‌دهد که tهای محاسبه‌شده در هر شش استاندارد اخلاق حرفه‌ای با درجهٔ آزادی ۷۴ و در سطح معناداری ۰/۰۵ برای مقایسهٔ میانگین نمرات به‌دست آمده بزرگ‌تر از مقدار بحرانی جدول t (۱/۹۶) هستند. بنابراین، فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین نمرات آزمودنی‌ها رد شده و نتیجه گرفته می‌شود که بین مربیان آموزش‌دیده و آموزش‌ندیده از نظر میزان پایبندی به کُدها و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد. به‌طوری‌که این تفاوت در مربیان آموزش‌دیده بیشتر از مربیان آموزش‌ندیده بوده است.

جدول ۱. آزمون t مستقل برای مقایسهٔ تفاوت میانگین دو گروه آموزش‌دیده و آموزش‌ندیده

t بحرانی جدول در سطح معناداری ۰/۰۵ = ۱/۹۶						
مؤلفه‌ها	گروه‌ها	تعداد	میانگین	t	df	Sig
توانمندسازی دانش‌آموزان	آموزش‌دیده	۳۸	۲/۹۳	۶/۷۶	۷۴	۰/۰۰۰
	آموزش‌ندیده	۳۸	۲/۵۱			
تسلط به اصول علمی آموزش و تدریس	آموزش‌دیده	۳۸	۲/۸۶	۱۱/۳	۷۴	۰/۰۰۱
	آموزش‌ندیده	۳۸	۲/۶۲			
رعایت عدالت و مساوات	آموزش‌دیده	۳۸	۲/۹۷	۴	۷۴	۰/۰۰۰
	آموزش‌ندیده	۳۸	۲/۵۳			
رازداری	آموزش‌دیده	۳۸	۲/۹۴	۳/۲۶	۷۴	۰/۰۰۰
	آموزش‌ندیده	۳۸	۲/۵۴			
احترام به همکاران، دانش‌آموزان و مدرسه	آموزش‌دیده	۳۸	۲/۸۲	۲/۳۹	۷۴	۰/۰۰۱
	آموزش‌ندیده	۳۸	۲/۷۰			
ارزشیابی معتبر از دانش‌آموزان	آموزش‌دیده	۳۸	۲/۸۴	۵/۲۱	۷۴	۰/۰۰۱
	آموزش‌ندیده	۳۸	۲/۵۹			

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر آموزش بر میزان پایبندی به کُدها و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای پرداخته است. با توجه به داده‌های به‌دست آمده و تحلیل‌های صورت‌گرفته، نتایج پژوهش نشان داد که بین مربیان آموزش‌دیده و آموزش‌ندیده از نظر میزان پایبندی به کُدها و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد. به‌طوری‌که این تفاوت در مربیان آموزش‌دیده بیشتر از مربیان آموزش‌ندیده بوده است.

بررسی‌های متعدد نشان داده است که آموزش یکی از مؤثرترین ابزارهای مدیران سازمان‌ها برای مقابله با تغییرات محیطی بوده که منجر به حفظ تداوم و بقای سازمان شده و ضامن ارائهٔ مناسب خدمات، به‌خصوص در سازمان‌های خدماتی است که چنانکه منظم و هدفمند و در راستای نیازهای واقعی کارکنان تدوین و اجرا شود، نه تنها عملکرد کارکنان و سازمان را بالا می‌برد، بلکه بهبود مهارت‌های کارکنان، افزایش نظم و دقت، تقویت روحیهٔ همکاری در بین کارکنان، ایجاد جاذبه و علاقمندی کارکنان نسبت به مشاغل خود، رفع مشکلات کاری کارکنان در مشاغل خود، افزایش رضایت کارکنان و نیز ارباب رجوع را در پی خواهد داشت و تمام این امور منجر به تقویت اثربخشی سازمان و افزایش کارآیی کارکنان می‌شوند (شریفی و اسلامیه، ۱۳۹۱؛ اورنگی و همکاران، ۱۳۹۰).

ویلیام جیمز[1] (۱۹۹۳) از دانشگاه هاروارد در مطالعات خود دریافت که کارکنان در سازمان‌ها از بیست تا سی درصد توانایی خود استفاده می‌کنند. تحقیقات وی نشان داده است که اگر کارکنان آموزش ببینند و به طرز شایسته برانگیخته شوند، هشتاد تا نود درصد از توانایی‌ها و قابلیت‌های خود را بروز می‌دهند. یک بررسی سه ساله در سنگاپور نشان داده است که هفده درصد شرکت‌های تجاری صنعتی این کشور ورشکست شده‌اند، در حالی‌که این نسبت در مورد شرکت‌هایی که برنامهٔ آموزش کارکنان را داشته‌اند، کمتر از یک درصد بوده است (جلیلوند، ۱۳۸۸).

کوتاه سخن آنکه، توجه و تأکید بر توسعه و ترویج اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای در میان مربیان، به عنوان افرادی که دارای والاترین جایگاه در امر تعلیم و تربیت هستند و در حقیقت، بازیگران اصلی در راه اداره و هدایت نظام آموزشی کشور محسوب می‌شوند، از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی، در حقیقت، سرمایه‌گذاری برای تضمین پایبندی آنها به اصول اخلاق حرفه‌ای و انتقال و اشاعهٔ بهترین و برترین صفات انسانی توسط آنها به دانش‌آموزان و

1. Villiam James

در حقیقت، آینده‌سازان کشور خواهد بود. بدون شک، با نهادینه کردن اصول، کُدها و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در مربیان، توسعهٔ فرهنگی مبتنی بر اخلاقیات در سطح فردی، اجتماعی و سازمانی را در جامعه شاهد خواهیم بود. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود تا ۱. هر چند وقت یکبار، دوره‌های جدید آموزشی برای مربیان به ویژه آن‌دسته از مربیانی که به تازگی استخدام شده‌اند، لحاظ شود. ۲. برای رسیدن به اهداف و بهبود عملکرد مربیان، معیارهای اخلاقی برای مربیان مشخص شده و از آنها خواسته شود که نسبت به معیارهای تعریف شده، پایبند باشند. ۳. به میزان آمادگی مربیان برای شرکت در دوره‌های آموزشی توجه شود. ۴. برای تغییراتی که در مربیان ایجاد می‌شود، تسهیلات ویژه و پاداش در نظر گرفته شود. ۵. زمینهٔ ارتقای تحصیلی برای تمام مربیان با هر میزان سابقهٔ خدمتی که دارند، فراهم شود.

منابع

آراسته، حمیدرضا؛ جاهد، حسینعلی (۱۳۹۰). **رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها.** فصل‌نامهٔ نشاط علم. دورهٔ ۱. شمارهٔ ۲.

اورنگی، عبدالمجید؛ قلتاش، عباس؛ شهامت، نادر؛ یوسلیانی، غلامعلی (۱۳۹۰). **بررسی تأثیرآموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد حرفه‌ای معلمان شهر شیراز.** فصل‌نامهٔ رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال ۲. شمارهٔ ۵.

بینش، مسعود (۱۳۹۰). **موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها.** صنعت خودرو. سال ۱۵. شمارهٔ ۱۶۱. صص ۲۷-۲۲.

جلیلوند، محمدامین (۱۳۸۸). **ضرورت و نقش آموزش در بهسازی نیروی انسانی و توسعه.** ماه‌نامهٔ مدت. شمارهٔ ۷۲.

زندیان، فاطمه؛ لطیفی، معصومه؛ صیامیان، حسن (۱۳۸۷). **بررسی دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی کشور نسبت به پیش‌نویس اصول اخلاق حرفه‌ای کتابداران و اطلاع‌رسانان ایران و ارائهٔ چارچوب برای تدوین نظام‌نامهٔ نهایی.** دانش‌شناسی. سال ۱. شمارهٔ ۳.

شریفی، اصغر؛ اسلامیه، فاطمه (۱۳۹۱). **بررسی تأثیر دوره‌های مهارت‌آموزی بر میزان رضایت و استرس شغلی کارکنان دانشگاه‌ها.** اولین همایش ملی الگوهای آموزش منابع انسانی دانشگاه. هتل المپیک.

فرامرزقراملکی، احد (۱۳۸۲). **اخلاق حرفه‌ای.** قم: مجنون.

گل‌محمدی، ر؛ مطهری‌پور، م؛ چراغی، م.ع؛ میراسماعیلی، ا.ف (۱۳۸۹). **بایسته‌های اخلاق در آموزش دانشگاهی.** همدان: دانشگاه علوم پزشکی همدان.

عزیزی، نعمتا... (۱۳۸۹). **اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی: تأملی بر راهبردهای بهبود استانداردهای اخلاقی در آموزش‌های دانشگاهی. راهبرد فرهنگ.** شمارهٔ ۹-۸. ص ۱۷۳.

مجیدپور، اکبر؛ ده‌بزرگی، بهمن (۱۳۸۶). **راهکار عملی تدوین منشور اخلاقی سازمان، اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام. تهران: پژوهشکدهٔ مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.**

مطلبی‌فرد، علیرضا؛ نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم؛ محسن زاده، فرشاد (۱۳۹۰). **بررسی و شناسایی نشانگرهای حرفه‌ای و اخلاقی در آموزش و تدریس از نقطه نظر دانشجویان کارشناسی ارشد: یک مطالعهٔ کیفی. فصل‌نامهٔ علمی پژوهشی اخلاق در علوم و فناوری.** سال ۶. شمارهٔ ۴.

نعمتی، محمدعلی؛ محسنی، هدی. (۱۳۸۹). **اخلاق در آموزش عالی: مؤلفه‌ها، الزامات و راهبردها.** تهران: پژوهشکدهٔ تحقیقات استراتژیک.

Association of American Educators: AAE (2011). Code of Ethics for Educators. [Online] at: www.aaeteachers.org

James, w. w. (1993). Human Resource Strategy. MG HILL.

Jefferson, Renée N., Contreras, Sylvia (2005). Ethical perspectives of library and information science graduate students in the United States. New Library World. Vol 106. No1-2. PP:58 – 66.

Ontario College of Teachers. (2011). The ethical standards for the teaching profession. [Online] at: www.oeeo.ac

توسعهٔ اخلاق حرفه‌ای
در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت

علی فروزش[۱]
یعقوب نماینده[۲]
رضا علی طرخان[۳]
منیژه کریمی[۴]

چکیده

این پژوهش، از لحاظ ماهیت پیمایشی، از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع تحقیقات همبستگی است. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامهٔ پژوهشگرساخته برای تناسب استانداردهای آموزش شغلی و دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت با اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه مربیان و کارشناسان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استفاده شده است. با بررسی‌های به‌عمل آمده در متون تخصصی حوزهٔ اخلاق حرفه‌ای و تأثیر آن بر تجارت و با تأیید کارشناسان این حوزه، محقق ۲۰ شاخص را شناسایی و در قالب پرسش‌نامه به نمونهٔ مورد نظر ارائه شده است. با توجه به حجم جامعهٔ مورد بررسی و بر اساس جدول نمونه‌گیری مورگان تعداد ۱۲۳ نفر از مربیان و کارشناسان این حوزه در تکمیل پرسش‌نامه همکاری داشته‌اند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات به‌دست آمده از آزمون کای اسکوئر جهت تأیید و یا عدم تأیید شاخص‌ها از منظر نمونهٔ مورد بررسی و از آزمون فریدمن جهت رتبه‌بندی شاخص‌ها استفاده شده است. یافته‌ها بیانگر این موضوع است که برخی از شاخص‌های شناسایی‌شده به‌عنوان شاخص‌هایی کاربردی و مهم در استانداردها و دوره‌های آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور ارائه نشده است. همچنین، مهم‌ترین شاخصی که مربیان و کارشناسان در خصوص الزام رعایت آن در استانداردها بیان داشته‌اند، شاخص۱۲ و ۱۳ است.

واژگان کلیدی: توسعهٔ اخلاق حرفه‌ای، آموزش فنی و حرفه‌ای، آموزش‌های حوزهٔ تجارت.

---

۱ . مدرس دانشگاه، Email: Aforouzesh77@yahoo.com
۲. مدرس اخلاق حرفه‌ای در تجارت.
۳. کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی.
۴. کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی.

مقدمه

آدمی از آغاز تا پایان زندگی خویش به‌طور فطری ارزش‌های اخلاقی را درک می‌کند و به آنها گرایش دارد؛ به همین رو، پژوهش‌های اخلاقی همواره یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های اندیشمندان بوده است. همهٔ افراد بشر دوستدار موفقیت در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود هستند. اگرچه اصول و قواعد کلی اخلاقی نظیر عدالت ورزیدن، دروغ نگفتن، احترام به حقوق دیگران و ... تقریباً مقبول عموم نظریه‌های هنجاری هستند و در اخلاقی بودن آنها اختلاف چندانی مشاهده نمی‌شود. لیکن امروزه به دلیل توسعهٔ تکنولوژیک جوامع صنعتی و پیچیده‌تر شدن روابط انسانی، شناسایی و تشخیص رفتار درست از نادرست در بسیاری از حوزه‌های عملی و رفتاری دشوارشده و پیچیدگی‌ها و ظرافت‌هایی را به دنبال آورده که موجب معضلات و اختلافات اخلاقی شده است. بنابراین، امروزه شاهد بی‌اخلاقی‌ها و بداخلاقی‌های بسیاری در حوزه‌های مختلف زندگی بشر هستیم که صدمات و لطمات جبران‌ناپذیری را هم به جوامع بشری وارد ساخته است.

تخریب محیط زیست، جنگ و خونریزی، خشونت، تبعیض جنسی، اشتباهات پزشکی، ساخت و توزیع مواد مخدر و داروهای مهلک، تخریب پل‌ها و ساختمان‌ها و هزاران نمونهٔ دیگر، گوشه‌ای از مشکلاتی است که انسان معاصر به دلیل عدم پایبندی به اخلاق گرفتار آنهاست. از این‌رو، تحقیق و پژوهش در ابعاد مختلف اخلاق بیش از پیش ضرورت یافته و همین مسأله توجه فیلسوفان اخلاق را به رشتهٔ اخلاق کاربردی جلب کرده است.

اخلاق کاربردی، نام رشته‌ای نوپا در مجامع علمی است که محدودهٔ فعالیت خود را حوزه‌هایی از زندگی فردی و اجتماعی انسان قرار داده و به جای تعیین درستی و نادرستی امور در کلی‌ترین حالت‌ها به دنبال تشخیص رفتارها و عملکردهای اخلاقی درست در این‌گونه موارد و حیطه‌های خاص می‌باشد. در حقیقت، اخلاق کاربردی در پی یافتن قواعدی خاص‌تر از قواعد عام اخلاقی است که شرایط ویژه و موضوعات و موارد مشخص‌تر و جزئی‌تری کارآیی داشته باشد.

در متون اخلاقی اندیشمندان مسلمان نیز رگه‌های عمیقی از این رشته علمی یافت می‌شود و در زمینهٔ مسائلی همچون اخلاق دانشوری و تعلیم و تعلم، اخلاق حکومت و پادشاهی، اخلاق طبابت و پزشکی تگ نگاری‌های زیادی وجود دارد. امید است که این رشته به زودی جایگاه شایستهٔ خود را در مراکز علمی کشورمان پیدا کند. اما همواره یکی از مشکلات ما این است که اخلاق هیچگاه درحوزهٔ کسب و کار یا به‌طور کلی، در حوزهٔ اجتماعی و سیاسی ما مطرح نبوده است.

دامنهٔ اخلاق کاربردی همهٔ حوزه‌های فعالیت‌های فردی و اجتماعی بشر همچون محیط زیست، مدیریت، آموزش و پرورش، پزشکی، روابط خانوادگی، رسانه‌ها، تجارت، کسب و کار و سازمان‌های اقتصادی را در برمی‌گیرد. یکی از شاخه‌های اخلاق کاربردی، اخلاق حرفه‌ای

است که امروزه بسیار اهمیت یافته و به عنوان یکی از علوم انسانی در دروس دانشگاهی مورد بحث قرار می‌گیرد. زندگی در جامعهٔ مدرن از بسیاری جهات وابسته به صاحبان حرف و متأثر از کار آنان، عملکرد کار آنان و عملکرد رفتار آنان است. اخلاقی بودن یا نبودن آنها، می‌تواند درزندگی مردم تأثیرات مثبت یا منفی، سازنده یا مخرب بر جای گذارد. بنابراین، نمی‌توان در باب حرفه‌ها و مشاغل مختلف و افراد و سازمان‌های مرتبط به آنها به قانون اکتفا کرد، زیرا کنترل‌های قانونی محدودیت دارند و قانون در بسیاری از موارد تنها ناظر به بعد از پیدایش خسارت است. ولی رفتارهای اخلاقی از خسارت و سایر مشکلات قبل از وقوع آنها جلوگیری می‌کند. اینجاست که اخلاق حرفه‌ای نقش و اهمیت خود را در پیشگیری از این مشکلات به وضوح نشان می‌دهد.

اکنون سؤال این است که چگونه می‌توان در جامعه و به تبع آن در محیط کار همهٔ افراد را ملزم به رعایت ارزش‌ها و اصول اخلاقی کرد؟ چرا با وجود فطرت پاک انسان‌ها که خواهان حاکمیت اخلاق هستند بازهم شاهد بی‌اخلاقی و ناهنجاری در محیط‌های حرفه‌ای هستیم؟ موانع و چالش‌های تعهد به اخلاق در حرفه و کسب و کار چیست و چگونه می‌توان آنها را مرتفع ساخت؟ مبانی ارزشی و دینی چه نقشی در این زمینه دارند و وظیفهٔ ما در قبال این مسأله چیست؟ در این مجموعه سعی شده با توجه به مبانی فکری- اخلاقی اسلام و به قدر بضاعت علمی پاسخ روشن و شفافی به این سؤالات داده شود.

تاریخچه و ماهیت اخلاق حرفه‌ای

اگر طرح هرگونه اندیشهٔ اخلاقی در مورد تجارت را به صورت عام، اخلاق تجارت بنامیم، قدمت این بحث، به قدمت خود تجارت باز می‌گردد. اگر قانون را عبارت از علامت سختگیرانهٔ درک طبیعی اصول مسلّم اخلاقی بدانیم.

قانون حمورابی (پادشاه بابل۱۷۰۰ قبل از میلاد) وضع قیمت‌ها و تعرفه‌ها و اعلام مقرّرات تجارت و تعیین مجازات‌های سخت برای قانون شکنان، نشان‌دهندهٔ تلاش‌های برخی از تمدّن‌های پیشین برای وضع اصول اخلاقی در فعالیّت‌های تجاری است. کتاب سیاست ارسطو (۳۰۰ قبل از میلاد)، در قسمت بحث از مدیریت خانواده، به‌طور صریح، روابط تجاری را مورد ارزیابی قرار داده است. اخلاقیّات یهودی- مسیحی، آن‌گونه که در منابعی چون َتلمود (۲۰۰ بعد از میلاد)، یا ده فرمان آمده است، در برگیرندهٔ اصول اخلاقی مرتبط با فعالیّت‌های تجاری است.

اخلاق تجاری، به عنوان یک رشتهٔ مستقل دانشگاهی، تقریباً چهار دهه قدمت دارد. مطالعات پیشگامانهٔ رایموند بومهارت، در دههٔ شصت را معمولاً اولین کارهای عملی در این راستا قلمداد می‌کنند.

ریچارد دی جورج، شروع اخلاق تجاری دانشگاهی را به دهۀ هفتاد نسبت داده، رایموند را به عنوان پیشگام و بنیان‌گذار این رشتۀ علمی معرفی می‌کند. اخلاق دان برجستۀ معاصر، نورمن بویی، برگزاری اولین کنفرانس علمی در رابطه با اخلاق تجاری را در سال ۱۹۷۴میلادی می‌داند.

تدریس دانشگاهی عناوین مرتبط با روابط میان اخلاق و تجارت را می‌توان در دانشکده‌های بازرگانی ایالات متحده، به‌ویژه دانشگاه‌های کاتولیک، در سه دهۀ آغازین قرن بیستم پیدا کرد، ولی ایجاد کرسی تدریس اخلاق تجاری در دانشگاه‌های آمریکا از دهۀ هشتاد و با آغاز موجی از رسوایی‌های شرکت‌های تجاری شروع شد. در سال ۱۹۸۷ میلادی، به دنبال افشای رسوایی مالی یکی از مدیران وال استریت، مدیر سابق کمیسیون سهام و امنیّت با پرداخت مبلغ سی میلیون دلار به دانشگاه‌هاروارد خواستار ایجاد رشتۀ اخلاق تجاری درآن دانشگاه شد. متعاقب آن، با کمک‌های مالی افراد و دیگر منابع، کرسی وقفی تدریس اخلاق تجاری در دانشگاه‌های ویرجینیا، پنسیلوانیا و سپس دیگر دانشگاه‌ها آغاز شد. امروزه، رشتۀ اخلاق تجاری به صورت کرسی وقفی یا به صورت یکی از رشته‌های معمولی دانشگاه در بسیاری از دانشکده‌های اخلاق و فلسفه در سراسر ایالات متحّده یافت می‌شود.

اخلاق تجاری دانشگاهی، سؤالات و ابهاماتی را که در قسمت‌های عمده و اصولی فعالیّت‌های تجاری مطرح است، مورد بحث قرارداده و موجب بسط اخلاق تجاری به سمت زیرگروه‌های تخصّصی متنوّعی، همچون اخلاق بازاریابی، اخلاق سرمایه، و اخلاق حسابداری می‌شود.

روش‌شناسی

این پژوهش، از لحاظ ماهیت پیمایشی، از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع تحقیقات همبستگی است. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامۀ پژوهشگرساخته برای تناسب استانداردهای آموزش شغلی و دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای حوزه تجارت با اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه مربیان و کارشناسان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استفاده شده است. با بررسی‌های به‌عمل‌آمده در متون تخصصی حوزۀ اخلاق حرفه‌ای و تأثیر آن بر تجارت و با تأیید کارشناسان این حوزه، محقق ۲۰ شاخص را شناسایی و در قالب پرسش‌نامه به نمونۀ مورد نظر ارائه شده است. با توجه به حجم جامعۀ مورد بررسی و بر اساس جدول نمونه‌گیری مورگان تعداد ۱۲۳ نفر از مربیان و کارشناسان این حوزه در تکمیل پرسش‌نامه همکاری داشته‌اند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات به‌دست آمده از آزمون کای اسکوئر برای تأیید و یا عدم تأیید شاخص‌ها از منظر نمونه مورد بررسی و از آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی شاخص‌ها استفاده شده است.

یافته‌ها

جدول ۱. نتایج خی ۲ به‌دست آمده مربوط به سؤال‌های ۱ تا ۴

	پیوستار	مشاهده شده	مورد انتظار	باقی مانده	درجهٔ آزادی	سطح معنی‌داری	خی۲
سؤال ۱: در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت رفتار و برخورد متناسب با شأن و منزلت هر فرد در ملاقات‌های تجاری آموزش داده نمی‌شود.	۱	۸	۱۷,۶	-۹,۶	۶	.۰۰۱	۶۳,۱۵
	۲	۷	۱۷,۶	-۱۰,۶			
	۳	۸	۱۷,۶	-۹,۶			
	۴	۱۲	۱۷,۶	-۵,۶			
	۵	۲۲	۱۷,۶	۴,۴			
	۶	۲۱	۱۷,۶	۳,۴			
	۷	۴۵	۱۷,۶	۲۷,۴			
	جمع	۱۲۳					
	پیوستار	**مشاهده شده**	**مورد انتظار**	**باقی مانده**	**درجهٔ آزادی**	**سطح معنی داری**	**خی۲**
سؤال ۲: کارآموزان، ترجیح منافع اجتماعی و مصالح کشور بر منافع شخصی آنان را یاد نمی‌گیرند.	۱	۵	۱۷,۶	-۱۲,۶	۶	.۰۰۱	۲۰,۲۴
	۲	۱۴	۱۷,۶	-۳,۶			
	۳	۱۱	۱۷,۶	-۶,۶			
	۴	۲۱	۱۷,۶	۳,۴			
	۵	۲۵	۱۷,۶	۷,۴			
	۶	۲۵	۱۷,۶	۷,۴			
	۷	۲۲	۱۷,۶	۴,۴			
	جمع	۱۲۳					
	پیوستار	**مشاهده شده**	**مورد انتظار**	**باقی مانده**	**درجه آزادی**	**سطح معنی داری**	**خی۲**
سؤال ۳: لزوم انتقال پیشنهادهای دعوت کارکنان به مراسم‌های خاص در سفرهای خارجی به مسئولان و مدیران آموزش داده نمی‌شود.	۱	۷	۱۷,۶	-۱۰,۶	۶	.۰۰۱	۴۹,۲۸
	۲	۷	۱۷,۶	-۱۰,۶			
	۳	۷	۱۷,۶	-۱۰,۶			
	۴	۱۷	۱۷,۶	-.۶			
	۵	۱۸	۱۷,۶	.۴			
	۶	۳۰	۱۷,۶	۱۲,۴			
	۷	۳۷	۱۷,۶	۱۹,۴			
	جمع	۱۲۳					
	پیوستار	**مشاهده شده**	**مورد انتظار**	**باقی مانده**	**درجه آزادی**	**سطح معنی داری**	**خی۲**
سؤال ۴: آموزش پذیرش دعوت نهار یا شام توسط مشتریان، رقبا و شرکای اجتماعی آموزش داده نمی‌شود.	۱	۱۱	۱۷,۶	-۶,۶	۶	.۰۰۱	۵۰,۲۹
	۲	۸	۱۷,۶	-۹,۶			
	۳	۸	۱۷,۶	-۹,۶			
	۴	۱۳	۱۷,۶	-۴,۶			
	۵	۱۳	۱۷,۶	-۴,۶			
	۶	۳۳	۱۷.۶	۱۵,۴			
	۷	۳۷	۱۷,۶	۱۹,۴			
	جمع	۱۲۳					

جدول ۲. نتایج خی ۲ به‌دست آمده مربوط به سؤال‌های ۵ تا ۸

	پیوستار	مشاهده شده	مورد انتظار	باقی مانده	درجهٔ آزادی	سطح معنی داری	خی۲
سؤال ۵: کارآموزان برای زمان اشتغال با چگونگی شرایط قبول هدایا و یا اعطای هدایا آشنا نمی‌شوند.	۱	۱۲	۱۷,۶	-۵,۶	۶	.۰۰۱	۶۶,۵۶
	۲	۵	۱۷,۶	-۱۲,۶			
	۳	۶	۱۷,۶	-۱۱,۶			
	۴	۷	۱۷,۶	-۱۰,۶			
	۵	۲۳	۱۷,۶	۵,۴			
	۶	۲۸	۱۷,۶	۱۰,۴			
	۷	۴۲	۱۷,۶	۲۴,۴			
	جمع	۱۲۳					
	پیوستار	**مشاهده شده**	**مورد انتظار**	**باقی مانده**	**درجهٔ آزادی**	**سطح معنی داری**	**خی۲**
سؤال ۶: گردآوری اطلاعات در خصوص فعالیت‌های شرکت‌های رقیب به ویژه نقاط ضعف، قوت، فرصت‌ها یا تهدیدهای به کارآموزان آموزش داده نمی‌شود.	۱	۱۰	۱۷,۶	-۷,۶	۶	.۰۰۱	۱۰۷,۶۵
	۲	۷	۱۷,۶	-۱۰,۶			
	۳	۳	۱۷,۶	-۱۴,۶			
	۴	۹	۱۷,۶	-۸,۶			
	۵	۱۳	۱۷,۶	-۴,۶			
	۶	۲۷	۱۷,۶	۹,۴			
	۷	۵۴	۱۷,۶	۳۶,۴			
	جمع	۱۲۳					
	پیوستار	**مشاهده شده**	**مورد انتظار**	**باقی مانده**	**درجه آزادی**	**سطح معنی داری**	**خی۲**
سؤال ۷: به فراگیران آموزش داده نمی‌شود تا هنگام برقراری ارتباط با رقبای تجاری کاملاً محتاط باشند تا اطلاعاتی که ارائهٔ آنها به مصلحت شرکت نیست در اختیار رقبا قرار نگیرد.	۱	۹	۱۷,۶	-۸,۶	۶	.۰۰۱	۵۰,۵۲
	۲	۸	۱۷,۶	-۹,۶			
	۳	۵	۱۷,۶	-۱۲,۶			
	۴	۱۵	۱۷,۶	-۲,۶			
	۵	۱۸	۱۷,۶	.۴			
	۶	۳۱	۱۷,۶	۱۳,۴			
	۷	۳۷	۱۷,۶	۱۹,۴			
	جمع	۱۲۳					
	پیوستار	**مشاهده شده**	**مورد انتظار**	**باقی مانده**	**درجهٔ آزادی**	**سطح معنی داری**	**خی۲**
سؤال ۸: به کارآموزان آموزش داده نمی‌شود که فعالیت‌های شرکت را در مواردی که مغایر با قانون یا اخلاق حرفه‌ای تلقی می‌کنند به طور مستند به مدیریت اعلام کنند؟	۱	۸	۱۷,۶	-۹,۶	۶	.۰۰۱	۲۹,۵۷
	۲	۸	۱۷,۶	-۹,۶			
	۳	۱۴	۱۷,۶	-۳,۶			
	۴	۱۲	۱۷,۶	-۵,۶			
	۵	۲۶	۱۷,۶	۸,۴			
	۶	۲۴	۱۷,۶	۶,۴			
	۷	۳۱	۱۷,۶	۱۳,۴			
	جمع	۱۲۳					

جدول ۳. نتایج خی ۲ به‌دست آمده مربوط به سؤال‌های ۹ تا ۱۲

	پیوستار	مشاهده شده	مورد انتظار	باقی مانده	درجهٔ آزادی	سطح معنی داری	خی۲
سؤال ۹: درآموزش‌های فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت به کارآموزان آموزش داده نمی‌شود که در زمان اشتغال دستاوردهای پژوهش خود را به طور مستمر به مدیریت یا مسئول ذی‌ربط در شرکت گزارش دهند.	۱	۸	۱۷,۶	-۹,۶	۶	.۰۰۱	۵۰,۸۶
	۲	۳	۱۷,۶	-۱۴,۶			
	۳	۹	۱۷,۶	-۸,۶			
	۴	۱۴	۱۷,۶	-۳,۶			
	۵	۲۵	۱۷,۶	۷,۴			
	۶	۲۸	۱۷,۶	۱۰,۴			
	۷	۳۶	۱۷,۶	۱۸,۴			
	جمع	۱۲۳					
سؤال ۱۰: در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت به کارآموزان آموزش داده نمی‌شود که از دارایی‌های شرکت اعم از دارایی‌های مادی (ماشین‌آلات، ابنیه، تجهیزات، اموال مادی و غیرمادی حقوق مالکیت معنوی، اطلاعات مربوط به فناوری‌ها، اختراعات، اکتشافات، فرایندهای نوینی‌که در پیشرفت امر تجارت و صنعت تأثیرگذار است) به خوبی حفاظت کنند.	پیوستار	مشاهده شده	مورد انتظار	باقی مانده	درجهٔ آزادی	سطح معنی داری	خی۲
	۱	۹	۱۷,۶	-۸,۶	۶	.۰۰۱	۱۱۰,۲۷
	۲	۵	۱۷,۶	-۱۲,۶			
	۳	۴	۱۷,۶	-۱۳,۶			
	۴	۹	۱۷,۶	-۸,۶			
	۵	۱۴	۱۷,۶	-۳,۶			
	۶	۲۸	۱۷,۶	۱۰,۴			
	۷	۵۴	۱۷,۶	۳۶,۴			
	جمع	۱۲۳					
سؤال ۱۱: در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت به کارکنان آموزش داده نمی‌شود که اطلاعات مربوط به قراردادهای منعقدهٔ شرکت خود را فاش نکنند، به گونه‌ای که مشتریان اطمینان حاصل کنند که کسی از اسرار حرفه‌ای آنان مطلع نخواهد بود.	پیوستار	مشاهده شده	مورد انتظار	باقی مانده	درجه آزادی	سطح معنی داری	خی۲
	۱	۷	۱۷,۶	-۱۰,۶	۶	.۰۰۱	۴۳,۵۷
	۲	۸	۱۷,۶	-۹,۶			
	۳	۹	۱۷,۶	-۸,۶			
	۴	۱۴	۱۷,۶	-۳,۶			
	۵	۲۰	۱۷,۶	۲,۴			
	۶	۲۹	۱۷,۶	۱۱,۴			
	۷	۳۶	۱۷,۶	۱۸,۴			
	جمع	۱۲۳					
سؤال ۱۲: در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت به کارآموزان آموزش داده نمی‌شود که کارکنان باید همواره سطح کارایی خود را افزایش دهند.	پیوستار	مشاهده شده	مورد انتظار	باقی مانده	درجهٔ آزادی	سطح معنی داری	خی۲
	۱	۸	۱۷,۶	-۹,۶	۶	.۰۰۱	۱۲۷,۶۹
	۲	۱۰	۱۷,۶	-۷,۶			
	۳	۴	۱۷,۶	-۱۳,۶			
	۴	۹	۱۷,۶	-۸,۶			
	۵	۱۲	۱۷,۶	-۵,۶			
	۶	۲۰	۱۷,۶	۲,۴			
	۷	۶۰	۱۷,۶	۴۲,۴			
	جمع	۱۲۳					

جدول۴. نتایج خی ۲ به‌دست آمده مربوط به سؤال‌های ۱۳ تا ۱۶

	پیوستار	مشاهده شده	مورد انتظار	باقی مانده	درجه آزادی	سطح معنی داری	خی۲
سؤال۱۳: در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت به کارکنان آموزش داده نمی‌شود که‌کارکنان باید محیطی آکنده از صفا و صمیمیت برای فعالیت تجاری ایجاد کنند.	۱	۹	۱۷,۶	-۸,۶	۶	.۰۰۱	۱۱۲,۸۹
	۲	۵	۱۷,۶	-۱۲,۶			
	۳	۹	۱۷,۶	-۸,۶			
	۴	۷	۱۷,۶	-۱۰,۶			
	۵	۱۰	۱۷,۶	-۷,۶			
	۶	۲۸	۱۷,۶	۱۰,۴			
	۷	۵۵	۱۷,۶	۳۷,۴			
	جمع	۱۲۳					
	پیوستار	**مشاهده شده**	**مورد انتظار**	**باقی مانده**	**درجه آزادی**	**سطح معنی داری**	**خی۲**
سؤال ۱۴: در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت به کارکنان آموزش داده نمی‌شود که کارکنان باید درست کردار باشند.	۱	۷	۱۷,۶	-۱۰,۶	۶	.۰۰۱	۵۸,۱۴
	۲	۶	۱۷,۶	-۱۱,۶			
	۳	۱۳	۱۷,۶	-۴,۶			
	۴	۸	۱۷,۶	-۹,۶			
	۵	۲۰	۱۷,۶	۲,۴			
	۶	۲۸	۱۷,۶	۱۰,۴			
	۷	۴۱	۱۷,۶	۲۳,۴			
	جمع	۱۲۳					
	پیوستار	**مشاهده شده**	**مورد انتظار**	**باقی مانده**	**درجهٔ آزادی**	**سطح معنی داری**	**خی۲**
سؤال ۱۵: درآموزش‌های فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت به کارآموزان آموزش داده نمی‌شود که کارکنان باید پاکدستی را سرلوحهٔ خود قرار دهند.	۱	۹	۱۷,۶	-۸,۶	۶	.۰۰۱	۹۳,۵۴
	۲	۳	۱۷,۶	-۱۴,۶			
	۳	۷	۱۷,۶	-۱۰,۶			
	۴	۱۱	۱۷,۶	-۶,۶			
	۵	۲۱	۱۷,۶	۳,۴			
	۶	۲۰	۱۷,۶	۲,۴			
	۷	۵۲	۱۷,۶	۳۴,۴			
	جمع	۱۲۳					
	پیوستار	**مشاهده شده**	**مورد انتظار**	**باقی مانده**	**درجهٔ آزادی**	**سطح معنی داری**	**خی۲**
سؤال ۱۶: در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت به کارآموزان آموزش داده می‌شود که رعایت دستورات مربوط به مشتری مداری مصادیق اخلاق حرفه‌ای در تجارت محسوب می‌شود.	۱	۹	۱۷,۶	-۸,۶	۶	.۰۰۱	۴۳,۹۱
	۲	۵	۱۷,۶	-۱۲,۶			
	۳	۹	۱۷,۶	-۸,۶			
	۴	۱۷	۱۷,۶	-.۶			
	۵	۲۲	۱۷,۶	۴,۴			
	۶	۲۳	۱۷,۶	۵,۴			
	۷	۳۸	۱۷,۶	۲۰,۴			
	جمع	۱۲۳					

جدول ۵. نتایج خی ۲ به‌دست آمده مربوط به سؤال‌های ۱۷ تا ۲۰

سؤال ۱۷: در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت به کارآموزان آموزش داده می‌شود که رعایت ایمنی و نقاط بهداشتی از نقاط مهم در رعایت اخلاق حرفه‌ای است؟	پیوستار	مشاهده شده	مورد انتظار	باقی مانده	درجهٔ آزادی	سطح معنی داری	خی۲
	۱	۱۰	۱۷,۶	-۷,۶	۶	.۰۰۱	۴۲,۲۱
	۲	۷	۱۷,۶	-۱۰,۶			
	۳	۹	۱۷,۶	-۸,۶			
	۴	۱۳	۱۷,۶	-۴,۶			
	۵	۱۸	۱۷,۶	.۴			
	۶	۳۴	۱۷,۶	۱۶,۴			
	۷	۳۲	۱۷,۶	۱۴,۴			
	جمع	۱۲۳					
سؤال ۱۸. در آموزش فنی و حرفه‌ای حوزه تجارت به کارآموزان آموزش‌داده نمی‌شود که رعایت مسائل زیست‌محیطی در کار از نقاط مهم در رعایت اخلاق حرفه‌ای است.	پیوستار	مشاهده شده	مورد انتظار	باقی مانده	درجهٔ آزادی	سطح معنی داری	خی۲
	۱	۸	۱۷,۶	-۹,۶	۶	.۰۰۱	۴۲,۶۶
	۲	۷	۱۷,۶	-۱۰,۶			
	۳	۹	۱۷,۶	-۸,۶			
	۴	۱۲	۱۷,۶	-۵,۶			
	۵	۲۴	۱۷,۶	۶,۴			
	۶	۳۴	۱۷,۶	۱۶,۴			
	۷	۲۹	۱۷,۶	۱۱,۴			
	جمع	۱۲۳					
سؤال ۱۹: به نظر شما در بخش نگرش (اخلاق حرفه‌ای) استانداردهای آموزش مهارتی حوزهٔ تجارت لزوم ثبت رسمی فعالیت‌ها مبتنی بر اسناد و مدارک رسمی و روش‌های حسابداری تأکید شده است؟	پیوستار	مشاهده شده	مورد انتظار	باقی مانده	درجهٔ آزادی	سطح معنی داری	خی۲
	۱	۵	۱۵,۴	-۱۰,۴	۶	.۰۰۱	۸۱,۶۸
	۲	۵	۱۵,۴	-۱۰,۴			
	۳	۱۴	۱۵,۴	-۱,۴			
	۴	۹	۱۵,۴	-۶,۴			
	۵	۱۹	۱۵,۴	۳,۶			
	۶	۳۳	۱۵,۴	۱۷,۶			
	۷	۳۷	۱۵,۴	۲۱,۶			
	جمع	۱۲۳					
سؤال ۲۰: به نظر شما بر اساس بخش نگرش (اخلاق حرفه‌ای) استانداردهای آموزش مهارتی حوزهٔ تجارت یا محتوای اجرای دورهٔ لزوم عدم اخذ پورسانت یا کارمزد به کارآموز منتقل می‌شود؟	پیوستار	مشاهده شده	مورد انتظار	باقی مانده	درجهٔ آزادی	سطح معنی داری	خی۲
	۱	۴	۱۷,۶	-۱۳,۶	۶	.۰۰۱	۵۵,۶۴
	۲	۷	۱۷,۶	-۱۰,۶			
	۳	۱۲	۱۷,۶	-۵,۶			
	۴	۹	۱۷,۶	-۸,۶			
	۵	۲۳	۱۷,۶	۵,۴			
	۶	۳۶	۱۷,۶	۱۸,۴			
	۷	۳۲	۱۷,۵۷	۱۴,۴۲			
	جمع	۱۲۳					

همچنان که مشاهده می‌شود و با توجه به خی۲ مشاهده‌شده و سطح معنی‌داری همهٔ شاخص‌های طراحی‌شده در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت معنی‌دار شده‌اند و این بدان معناست که شاخص‌های شناسایی‌شده به عنوان شاخص‌هایی مهم و به عنوان مؤلفه‌های اساس آموزش اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت در استانداردهای آموزشی رعایت و به مخاطبان آموزش داده می‌شود. به جز شاخص‌های مطرح‌شده در سؤال ۲ و سؤال ۱۸.

شاخص	میانگین رتبه	اولویت
۱۲	۲۷,۱۶	۱
۱۳	۲۷,۱	۲
۱۰	۲۵,۶	۳
۶	۲۴,۱	۴
۱۵	۲۴	۵
۱	۲۳,۵۴	۶
۵	۲۳,۱۲	۷
۱۴	۲۱	۸
۱۶	۲۰,۱۶	۹
۷	۲۰,۰۱	۱۰
۴	۱۹,۸۷	۱۱
۳	۱۹,۲۴	۱۲
۱۹	۱۹,۰۹	۱۳
۱۱	۱۸,۳۶	۱۴
۹	۱۸	۱۵
۲۰	۱۷,۲۱	۱۶
۱۷	۱۷,۰۹	۱۷
۸	۱۶,۷۱	۱۸
۱۸	۱۶,۳۱	۱۹
۲	۱۶	۲۰
آماره خی دو: ۲۶۶۰/۶۲		
درجهٔ آزادی (df): ۱۹		
سطح معناداری: ۰/۰۰۱		

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهشی بر اساس بررسی‌های صورت‌گرفته حاکی از آن است که در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت به کارآموزان آموزش داده نمی‌شود تا در زمان اشتغال همواره سعی کنند سطح کارایی خود را افزایش دهند و نیز در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت به کارکنان آموزش داده نمی‌شود که کارکنان محیطی آکنده از صفا و صمیمیت برای فعالیت تجاری ایجاد کنند و یا در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت به کارآموزان آموزش داده نمی‌شود که از دارایی‌های شرکت اعم از دارایی‌های مادی (ماشین‌آلات، ابنیه، تجهیزات، اموال مادی و غیرمادی حقوق مالکیت معنوی، اطلاعات مربوط به فناوری‌ها، اختراعات، اکتشافات و فرایندهای نوینی که در پیشرفت امر تجارت و صنعت تأثیرگذار است) به خوبی حفاظت کنند. همچنین گردآوری اطلاعات در خصوص فعالیت‌های شرکت‌های

رقیب به ویژه نقاط ضعف، قوت، فرصت‌ها یا تهدیدهای به کارآموزان آموزش داده نمی‌شود. اما در خصوص ترجیح منافع اجتماعی و مصالح کشور بر منافع شخصی آنان آموزش‌های بهتری به کارآموزان داده می‌شود و نیز در آموزش فنی و حرفه‌ای حوزهٔ تجارت به کارآموزان، آموزش رعایت مسائل زیست‌محیطی در کار از نقاط مهم در رعایت اخلاق حرفه‌ای ارائه می‌شود.

با توجه به یافته‌ها پیشنهاد می‌شود مصادیق مهم اخلاق حرفه‌ای در استانداردهای آموزش شغلی قید شود و نیز در دوره‌های آموزشی برای رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط مربیان تأکید بیشتری شده و شعائر اخلاق حرفه‌ای در محیط‌های آموزشی به صورت تابلو و یا دیوارنویسی گسترش یابد.

منابع

بهروز اسکوئی، **جزوهٔ درس اخلاق حرفه‌ای در تجارت،** مرکز آموزش علمی و کاربردی نیروی انتظامی، ۱۳۹۱.

فرامرز قراملکی، احد؛ **اخلاق سازمانی؛** تهران، انتشارات سرآمد؛ ۱۳۹۰.

فرامرز قراملکی، احد؛ **درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای؛** انتشارات دانشگاه تهران؛ ۱۳۸۶.

فرامرز قراملکی، **تأملی در اخلاق جهانی با تکیه بر بیانیه‌های سویدلر وهانس کونگ،** نامهٔ حکمت، شمارهٔ ۱، ۱۳۸۲.

ماکسول، جان؛ آفاق یاوری، شمس، **اخلاق حرفه‌ای در مدیریت؛** تهران، انتشارات فرا، ۱۳۸۸.

توسعهٔ اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های مهارتی

دکتر مهدی ابراهیمی‌نژاد[۱]
شهلا حسینی[۲]
نرگس حسینی یگانه[۳]
ملیحه نجارزاده[۴]

چکیده

حرکتی دانش‌بنیان در سیر تحولات عصر نوآوری و انعطاف‌پذیری در کشور ایران که در زمرهٔ کشورهای در حال توسعهٔ منطقهٔ خاورمیانه به‌شمار می‌رود؛ از اهمیت و ضرورت ویژه‌ای برخوردار است. این امر تدوین اصولی پایدار در برنامه‌های راهبردی سازمان‌ها در ارتباط با ایجاد حلقه‌های نوآوری و آموزشی به‌منظور توسعه را به‌عنوان اهرمی پویا و بازدارنده در مواجهه با مسائل مورد تأکید قرار می‌دهد. در جهان فراصنعتی امروز توسعه به معنی عام بدون توجه به آموزش مفهوم نخواهد داشت و از طرفی هر روزه سبک‌ها، روش‌ها و فنون فراوانی در هر عرصهٔ علمی نمایان می‌شود که مهم‌ترین و پررنگ‌ترین عاملی که باعث حفظ کیان و کرامت این رویه‌ها می‌شود، حفظ اصول و چارچوب‌های اخلاقی و انسانی است که باعث بقا و تبیین علوم و نظریه‌های مختلف است و اخلاق از لحاظ نظری معطوف به این نکته است که تعالی متوجه به کشش و کوشش انسانی می‌شود و از نظر عملی ارزش‌های اخلاقی تعیین‌کنندهٔ استانداردهایی هستند مبنی بر اینکه از نظر رفتار و تصمیم‌گیری چه چیز خوب یا بد است. پیاده‌سازی مدیریت اخلاقی در سازمان موجب می‌شود بدون کنترل و نظارت‌های شدید؛ بهبود، ارتقاء کیفیت و اخلاق سازمانی فراهم شود. در شکل‌گیری اخلاق سازمانی سه دسته عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی دخیل هستند. انسان به لحاظ اینکه یک موجود اخلاقی است، در صورتی که در بستر مدیریت اخلاقی قرار گیرد در جهت خودشکوفایی و به کمال رسیدن قابلیت‌های خود گام برمی‌دارد تا بیشتر اخلاقمند شود. عوامل فردی به‌عنوان خمیرمایهٔ اصلی مدیریت اخلاقی محسوب و مشتمل بر اخلاق شخصی، خودشناسی و خودکنترلی است و عوامل سازمانی شامل ضوابط و مقررات، استانداردها، فرهنگ سازمانی و ساختار می‌باشد که به نهادینه شدن اخلاق حرفه‌ای کمک و عوامل فراسازمانی شامل دولت، شرایط اقتصادی، محیط کاری و ... موجب جهت‌گیری مدیریت اخلاقی می‌شود. اعمال مدیریت اخلاقی دو دسته دستاورد برای سازمان به‌دنبال دارد، یکی داخلی در قالب افزایش بهره‌وری، رضایت کارکنان، کار جمعی و تحول در فرهنگ سازمان و دیگری برونی شامل رضایت مشتری، توجه به مسئولیت‌های اجتماعی و کسب حیثیت اجتماعی است. بنابراین، با توجه به اهمیت مدیریت اخلاقی در سرآمدی و توسعهٔ پایدار در این مقاله سعی بر آن است تا به مفهوم اخلاق حرفه‌ای و اهمیت و ابعاد گوناگون آن و نیاز جوامع امروز به اخلاق، ویژگی‌های افراد دارای اخلاق، چگونگی اشاعه و ترویج آن در جهت توسعهٔ سازمانی و آموزش‌های مهارتی بپردازد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، آموزش مهارتی، توسعهٔ سازمانی، اخلاق سازمانی، بهره‌وری.

---

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان، Email: Dr_EbrahimiNejad@yahoo.com
۲. کارشناس ادارهٔ کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمان.
۳. کارشناس ادارهٔ کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمان.
۴ . کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان.

مقدمه

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همهٔ جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعهٔ ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. جامعهٔ ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیهٔ مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... را تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی کند. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از سازمان‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این‌رو، کوشیده‌اند به تحقیقات در بارهٔ اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند؛ وقتی از حوزهٔ فردی و شخصی به حوزهٔ کسب و کار گام می‌نهیم، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می‌آید؛ مانند: اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و ....

امروزه اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در سازمان‌ها دارد و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش‌شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب دانسته‌اند. در اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است و این متمایز از حقوق کار است؛ اما حقوق کار نیز در آن وجود دارد.

تعریف لغوی و اصطلاحی

در زبان‌های فرانسوی و انگلیسی اصطلاح Deontologie یا Deontology به‌طور متداول برای بیان اخلاق حرفه‌ای به‌کار برده می‌شوند که ریشه‌ای یونانی دارند. deon کلمه‌ای یونانی است و به معنای «آنچه که باید انجام داد» است. logos نیز به معنای «شناخت» می‌باشد؛ حاصل آنکه معنای لغوی این اصطلاح «شناخت آنچه که شخص باید انجام دهد» است.

مفهوم اخلاق حرفه‌ای

در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به‌کار می‌رفت. الف) اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایدهٔ جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو.

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

ج) اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است.

د) مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس 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.

ه) اخلاق فردی، مسئولیت‌پذیری فرد است در برابر رفتار فردی خود، صرفاً به منزلهٔ یک فرد انسانی، و اخلاق شغلی، مسئولیت‌پذیری یک فرد است در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود، به مثابهٔ صاحب یک حرفه یا پست سازمانی.

و) این اخلاق، در برگیرندهٔ مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف رفتار و سلوک و دستورهایی برای اجرای آنهاست.

ز) اخلاق حرفه‌ای، به منزلهٔ شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین‌شده همراه با اخلاق خاص است.

در تعریف اخلاق حرفه‌ای به موارد زیر اشاره شده است:

۱. اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است.

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

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

۴. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه‌ای از قوانین که در وهلهٔ اول از ماهیت حرفه و شغل به دست می‌آید.

در بیشتر تعریف‌هایی که از اخلاق حرفه‌ای شده است، دو ویژگی دیده می‌شود: الف) وجود نگرش اصالت فرد و فرد گرایی؛ ب) محدودبودن مسئولیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل، که به نظر می‌رسد این نگاه به اخلاق حرفه‌ای، نوعی تحویلی‌نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه‌ای است؛ زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای مشاغل در کسب وکار، بسی فراتر از شغل فردی اشخاص است.

ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای

امروزه در اخلاق حرفه‌ای، تلقی «*شما حق دارید و من تکلیف*»، مبنای هرگونه اخلاق در کسب و کار است. این مبنا از رفتار ارتباطی فرد، به صورت اصلی برای ارتباط سازمان با محیط قرار می‌گیرد و سازمان با دغدغهٔ رعایت حقوق دیگران، از تکالیف خود می‌پرسد.

ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارت‌اند از: دارای هویت علم و دانش بودن، داشتن نقشی کاربردی، ارائهٔ صبغه‌ای حرفه‌ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائهٔ دانشی انسانی دارای زبانِ روشن انگیزشی، ارائهٔ روی‌آوردی میان‌رشته‌ای.

«کادوزیر» دربارهٔ ویژگی‌های افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند موارد زیر را بیان می‌کند:

مسئولیت‌پذیری : در این مورد فرد پاسخ‌گوست و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاق‌مند است؛ به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد؛ برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد.

برتری‌جویی و رقابت‌طلبی: در تمام موارد سعی می‌کند ممتاز باشد؛ اعتماد به نفس دارد؛ به مهارت بالایی در حرفهٔ خود دست پیدا می‌کند؛ جدی و پرکار است؛ به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود است؛ سعی نمی‌کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد.

صادق بودن: مخالف ریاکاری و دورویی است؛ به ندای وجدان خود گوش فرا می‌دهد؛ در همه حال به شرافت‌مندی توجه می‌کند؛ شجاع و با شهامت است.

احترام به دیگران: به حقوق دیگران احترام می‌گذارد؛ به نظر دیگران احترام می‌گذارد؛ خوش‌قول و وقت‌شناس است؛ به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهد؛ تنها منافع خود را مرجح نمی‌داند.

رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی: برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است؛ در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت می‌کند؛ به قوانین اجتماعی احترام می‌گذارد؛ در برخورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل نمی‌کند.

عدالت و انصاف: طرفدار حق است؛ در قضاوت تعصب ندارد؛ بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقهٔ اجتماعی و اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل نمی‌شود.

همدردی با دیگران: دلسوز و رحیم است؛ در مصائب دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند؛ به احساسات دیگران توجه می‌کند؛ مشکلات دیگران را مشکل خود می‌داند.

وفاداری: به وظایف خود متعهد است؛ رازدار دیگران است؛ معتمد دیگران است.

شناسایی اخلاق حرفه‌ای: یکی از تئوریسین‌های علم اقتصاد در توجیه دلایل قحطی معتقد است که قحطی نبود مواد غذایی نیست، بلکه نبود امکانات توزیع مواد غذایی می‌باشد. عدم لحاظ قواعد اخلاق حرفه‌ای نیز بیشتر به عدم آگاهی و شناخت افراد از این قواعد

برمی‌گردد. بنابراین، نقص در اخلاق حرفه‌ای لزوماً ناشی از فقر قواعد اخلاق حرفه‌ای نیست، بلکه به ابزارهای شناسایی آن نیز مربوط می‌شود. مقوله‌های آموزش و تدوین اخلاق حرفه‌ای مهم‌ترین ابزارهای اجرایی در جهت شناسایی اخلاق حرفه‌ای به‌شمار می‌روند.

الف) تدوین اخلاق حرفه‌ای در قالب کُدها (Codification)

کدگرایی و تدوین ضوابط اخلاق حرفه‌ای یکی از عناصر لازم در جهت شناخت و آگاهی از اخلاق حرفه‌ای است. معمولاً حکومت و دولت نقشی در تدوین چنین نظاماتی ندارد و نظام حرفه‌ای هر حرفه در آن خصوص اقدام می‌کند.

ب) آموزش‌های مستمر حرفه‌ای

همان‌گونه که اشاره شد، عدم رعایت قواعد اخلاق حرفه‌ای بیشتر ناشی از عدم آگاهی و شناخت افراد است. بنابراین، آموزش به‌عنوان بهترین ابزار آگاهی و شناخت در این زمینه به‌شمار می‌رود؛ امری که معمولاً در حرفه‌های مختلف به‌صورت «آموزش‌های مستمر» ملاحظه می‌شود و لازم است در این دوره‌های آموزشی مسائل اخلاق حرفه‌ای به مخاطبین آموزش داده شود تا خلاءهای مربوط به نواقص آموزشی سابق به حداقل برسد.

ضرورت ترویج اخلاق حرفه‌ای در سازمان

توسعهٔ سازمانی تلاشی پی‌گیر، منسجم و کاملاً برنامه‌ریزی شده است که به منظور بهبود و نوسازی نظام صورت می‌گیرد. هدف از توسعهٔ سازمانی، هم بهبود زندگی (شغلی) فرد و هم بهبود کارکرد سازمان است. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعهٔ سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع (از جمله منابع انسانی) به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود. از آنجا که منشور اخلاقی در هر سازمان طی فرایند گفت‌وگو و مشارکت تمامی کارکنان و رئیسان به وجود آمده است، به منزلهٔ یک میثاق عمومی سازمان پذیرفته شده است. به تدریج سازمان گسترش این اصول را جزو اهداف خود می‌پذیرد. بدین منظور، شیوه‌های مختلفی برای آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به‌وجود آمده است که یادگیری مستقیم، رایج‌ترین آنهاست؛ اما این شیوه نشان داده است که کارآیی لازم را ندارد. اگر بخواهیم ارزش‌های خاصی را به صورت پذیرش همگانی در آوریم، باید در ابتدا از توسعهٔ آگاهی‌ها و دانش‌های مرتبط شروع کنیم. سپس به تدریج، نگرش‌ها را تغییر و در نهایت به عنوان خروجی، رفتارها را تحت تأثیر قرار داد.

وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان

پنیو اعتقاد دارد که اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که ضمن مطالعهٔ ارتباط شغل‌ها، به بیان مسئولیت‌های اخلاقی سازمان، تشخیص و حل مسائل اخلاقی در حرفه‌های گوناگون می‌پردازد. او وظایف مدیران را در اخلاقی کردن سازمان این‌گونه برمی‌شمارد:

الف) ارزشیابی عملکردهای اخلاقی کارکنان؛

ب) اخلاقی کردن هدف‌های سازمان؛

ج) اشاعهٔ ارزش‌ها و مسائل اخلاقی در سازمان؛

د) اخلاق‌ورزی در زندگی شخصی؛

ذ) اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای در شغل؛

و) برخورد عقلانی و روشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش‌آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها؛

ه) عنایت خاص به آموزش اخلاق حرفه‌ای؛

ی) تهیه و تدوین منشور اخلاقی مربوط به سازمان با مشارکت همهٔ اعضای سازمان؛

عوامل روان‌شناختی مرتبط با اخلاق کار

بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند از خودبیگانگی افراد می‌تواند تأثیر مستقیمی بر میزان علاقه، دقت، مسئولیت، ابتکار و مولد بودن داشته باشد. اخلاق کار قواعد و زمینه‌های برانگیزاننده و فعال‌شدهٔ تعهد ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه است. بدیهی است که یک ذهن از خودبیگانه نمی‌تواند زمینه‌ای مناسب برای انگیزه و تعهدات اخلاق و فیزیکی از خود بروز دهد. کاهش اخلاق کار، منجر به کاهش مسئولیت‌پذیری می‌شود. تعهد ذهنی و فیزیکی، از خود بیگانگی، صنعتی‌شدن جوامع و تأثیر آن بر اخلاق کار، تغییرهایی بنیادی در ساختار جامعه پدید می‌آورد. یکی از ابعاد بسیار مهم اخلاق کار، بعد روان‌شناختی آن است؛ زیرا اخلاق متغیری است که آگاهی و ارادهٔ فردی نقش محوری در آن ایفا می‌کنند. بسیاری از اندیشمندان برای بهبود اخلاق کار، بر نظریه‌های رفتاری تأکید داشته‌اند. هرگاه فردی کار اخلاقی انجام داد و از سوی جامعه تشویق شد، احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر تقویت می‌شود؛ تا جایی که کار اخلاقی به صورت ارزش‌های درونی درمی‌آید. به این ترتیب، برنامه‌ریزان کلان کشوری قادر خواهند بود اخلاق کار را در افراد جامعه درونی کنند؛ زیرا

تغییر مدیریت اساساً در شیوه‌های انگیزش افراد در محیط‌های کاری و نحوهٔ پاداش‌های مادی آنها تأثیر می‌گذارد که ابعاد اقتصادی و روانی اخلاق کار محسوب می‌شوند.

مشکلات و موانع اخلاق حرفه‌ای

ارزش‌مداری به جای مسئله‌محوری

بسیاری از مشکلات، ناشی از نگرش سنتی ما به اخلاق است. ما در نگرش سنتی خود به معضلات اخلاقی صرفاً فضیلت‌محور یا ارزش‌مدار هستیم نه مسئله‌محور. جهت‌گیری ما فضیلت‌گرایانه است، نه کارآمدی. ورود ما به معضل اخلاقی، صرفاً موعظه‌ای، تبشیری و انذاری است. در حالی که برخورد صحیح و مؤثر با معضلات اخلاقی به تخصص و مهارت نیاز دارد.

رویکرد فضیلت‌گرایانه ما را وامی‌دارد تا در مواقع رویارویی با معضلات اخلاقی، صرفاً احکام و فضیلت‌های اخلاقی را یادآوری کرده، بر آن اصرار کنیم. در چنین مواقعی، تا می‌توانیم از احساسات و عواطف خود خرج می‌کنیم، اما برای حل معضل، ذره‌ای مهارت به خرج نمی‌دهیم. فضیلت‌گرایی، یک رویکرد نیست، بلکه یک نوع موضع‌گیری و در نهایت یک نوع نگرش است. رویکرد، غیرشخصی و روشمند بوده، ناظر به درک درست مسئله و در نهایت حل معضل است. همچنین، رویکرد، مبتنی بر «توصیف تعلیلی» موضوع است و در مسیر خود از معیارها و ابزارهای علمی و سنجش‌گر سود می‌برد؛ اما نگرش، موضع‌گیری شخصی است و اساساً ناظر به حل مسئله نیست. با جهت‌گیری مسئله‌محور، ذهن، بی‌آنکه به بیراهه برود، فقط همان را می‌یابد و همان‌قدر و همان‌گونه می‌یابد که به کار حل مسئله می‌آید.

غفلت از عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای

در دانش مدیریت این مسئله کاملاً روشن است که عوامل محیط بیرون سازمان، به‌ویژه عوامل محیط جهانی کمتر در دسترس سازمان بوده و امکان تأثیرگذاری یا کنترل این دسته عوامل تقریباً ناممکن است؛ اما با وجود این، در مقام تحلیل مسائل داخلی سازمان، از آن غافل نیستند. کمترین فایده‌ای که درک این عوامل دارد این است که ما را در اخذ استراتژی و خط مشی سازمانی، واقع‌بین‌تر و در نتیجه موفق‌تر خواهد کرد. در حوزهٔ اخلاق حرفه‌ای نیز، لااقل در مقام تبیین و تحلیل معضلات اخلاقی سازمان، از عوامل فردی، سازمانی و محیطی نباید غفلت کرد. غفلت از این عوامل در تحلیل و تبیین علل معضل اخلاقی، ما را دچار تحویلی‌نگری و غیر واقع‌گرایی می‌کند که نتیجه‌ای جز ناکامی‌در پی نخواهد داشت.

پنیو عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای را به سه جنبه تقسیم می‌کند:

۱. جنبهٔ فردی: یعنی ویژگی‌ها و خصوصیات فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبهٔ فردی هستند. مسلماً فردی که فاقد صلاحیت‌های اخلاقی شایسته از لحاظ فردی باشد، از معیارهای اخلاق حرفه‌ای متناسبی نیز برخوردار نخواهد بود.

۲. جنبهٔ سازمانی: عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و رویه‌ها، جو و فرهنگ سازمانی در این حیطه قرار می‌گیرند. بدیهی است که نامطلوب بودن عوامل مزبور، عامل تهدیدکنندهٔ اخلاق حرفه‌ای خواهد بود و بالعکس.

۳. جنبهٔ محیطی: عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آنها، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ایست.

افزون بر این، کمبود امکانات و ابزار کار، نامناسب بودن ابزار، فضای نامناسب کاری، حجم کاری مازاد بر توان کارمند، محیط شلوغ اداره و رخنه‌های قانونی بر معضلات اخلاقی دامن می‌زنند؛ بی‌ثباتی اقتصادی، بی‌ثباتی سیاسی، دردهای مزمن فرهنگی ـ تاریخی مانند استبدادزدگی که به شدت با فرهنگ مشارکتی و کار تیمی ناسازگار است، آموزش‌های نادرست اجتماعی مانند مسئولیت‌گریزی و تنبلی در کار را نوعی زرنگی تلقی کردن، وضعیت نابرابر رقابت جهانی که تهدیدکنندهٔ اخلاق کسب و کار است و دیگر عوامل این چنینی، بی‌گمان در وضعیت اخلاقی سازمان تأثیرگذار است.

تحویلی‌نگری

تحویلی‌نگری یعنی ارجاع هر پدیدار به امری فروتر از آن و اخذ وجهی از آن شیء به جای کنه و حقیقت آن، که منطق‌دانان مسلمان شکل سادهٔ آن را مغالطه کنه و وجه می‌نامند. تمثیل فیل در یکی از داستان‌های مثنوی معنوی (فیل در خانه تاریک) برای آشکار کردن خطای تحویلی‌نگری مطرح شده است. رهیافتی که سیستم را خارج از توصیف زیرسیستم‌هایی که آن را تشکیل داده‌اند، توصیف و تبیین می‌کند و ارتباط بین آنها را ملاحظه نمی‌کند. تحویلی‌نگری تصور ناقص و ناروا از اخلاق حرفه‌ای است که آثار زیانبار فراوانی دارد؛ به‌گونه‌ای که آن را از موانع عمدهٔ رشد اخلاقی در سازمان‌ها دانسته‌اند. هر کسی متناسب با تصور خود از یک فعالیت به آن می‌پردازد. تصوری که از مقصد داریم، راه و ابزار ما را تعیین می‌کند. مدیران، متناسب با تصورشان از اخلاق حرفه‌ای به ترویج آن می‌پردازند.

تصور ناقص یا ابزارانگارانه مانع ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی می‌شود. به اعتقاد دکتر قراملکی، تحویلی‌نگری در اخلاق حرفه‌ای ابعاد فراوانی دارد که به برخی از ابعاد زیانبار آن اشاره می‌کنیم:

الف) تحویل اخلاق حرفه‌ای به قانون، مقررات، آیین‌نامه‌ها :قانون نسبت پیچیده‌ای با اخلاق حرفه‌ای دارد. بیشتر قانون‌ها ابتدا اخلاقیات بوده‌اند و به تدریج برای برخورداری از حمایت کیفری از اخلاق، صورت قانون به خود گرفته‌اند. اخلاق، روح قانون است و ضمانت اجرایی آن، بدون قوانین و مقررات است؛ اما اخلاق دامنه‌ای بسیار فراگیرتر از قانون دارد و تعهدات اخلاقی در سطح ژرف‌تری از مناسباتِ حرفه‌ای مؤثر است. به همین دلیل، تحویل اخلاق حرفه‌ای به مقررات و قانون آسیب‌زاست.

ب) تحویل مسئولیت‌های اخلاقی در حرفه به مسئولیت‌های حرفه‌ای: حرفه‌ای بودن در انجام وظایف شغلی، خود امری اخلاقی است؛ اما اخلاق حرفه‌ای بسی فربه‌تر از مسئولیت‌های حرفه‌ای فرد است. در مواضع فراوانی، بسنده کردن به شرح وظایف مواجهه حداقلی است و مسئولیت اخلاقی، فرد را به اقدام بیشتر و در مواردی همراه با فداکاری برمی‌انگیزد. مسئولیت حرفه‌ای شما را مجاز می‌داند که سود سال مالی را تا نیمهٔ دوم سال بعد به تعویق بیندازید؛ اما مسئولیت اخلاقی به تسریع در تقسیم سود سهامداران الزام می‌کند.

ج) تحویل اخلاق حرفه‌ای به هنجارهای رایج در مشاغل: بر هر شغلی گفتمانی حاکم است و یکی از عناصر این گفتمان، هنجارها و آداب رایج در آن شغل است. به دلیل این گفتمان است که می‌توان از زبان مدیران، مشی استادان و آداب صاحبان مشاغل سخن گفت. اخلاق حرفه‌ای را نباید همان هنجارهای رایج در حرفه دانست. هنجارها گروه وابسته‌اند و جهان‌شمول نیستند. هنجارها می‌توانند اخلاقی و ضداخلاقی باشند. برای مثال، کم‌کاری می‌تواند در محیطی به صورت یک هنجار شغلی درآید؛ در حالی که کم‌کاری در هیچ نظام اخلاقی پسندیده نیست و در فرهنگ اسلامی به منزلهٔ مصداقی از کم‌فروشی نکوهیده شده است.

د) تحویل اخلاق حرفه‌ای به مسئولیت‌های اخلاقی منابع انسانی: اخلاق در سازمان‌ها را با دو رهیافت می‌توان بررسی کرد: ۱. رهیافت مدیریت منابع انسانی که بر اخلاقی بودن افراد در مشاغل تأکید می‌کند. چنین رهیافتی پیشینهٔ طولانی در سنت شرقی و غربی دارد. در منابع اخلاق و آداب حرفه‌ای، غالباً با اخلاق مدیران، اخلاق پزشکان و اخلاق مهندسان روبه‌رو می‌شویم؛ ۲. رهیافتی که بر آن است منابع انسانی در کنار سایر مؤلفه‌ها و عناصر، بخشی از هویت سازمانی است و رفتار اخلاقی منابع انسانی در گرو عملکرد اخلاقی سازمان

است. سازمان از افراد تشکیل می‌شود، اما سازمان به منزلهٔ شخصیت حقوقی هرگز جمع جبری اشخاص حقیقی نیست. این تلقی که سازمان چیزی جز افراد نیست، تلقی تحویلی‌نگر است. رهیافت استراتژیست‌ها به اخلاق حرفه‌ای در پی سازمان اخلاقی است و اخلاقی بودن سازمان را مزیت استراتژیک می‌انگارد. سازمانی اخلاقی است که اهداف، وظایف و ساختار خود را به ممیزی اخلاقی بسپارد و مناسبات سازمانی خود را با همهٔ عناصر محیط داخلی و خارجی گروه‌های ذی‌نفع، اخلاقی کند. مدیریت مسائل اخلاقی در شرکت بر اساس رهیافت اول به حوزهٔ مدیریت منابع انسانی محول می‌شود؛ اما بر اساس رهیافت دوم، نهاد بالادستی (اعم از شورا، کمیته، دفتر و...) زیر نظر مستقیم مدیر عامل عهده‌دار اخلاق سازمان می‌شود. نامهربانانه‌ترین واکنش به اخلاق سازمان، سپردن آن به روابط عمومی است. این سخن هرگز به معنای کم‌ارج تلقی کردن نقش روابط عمومی سازمان نیست؛ بلکه نقد تصوری از اخلاق حرفه‌ای است که پرداختن به آن را از وظایف روابط عمومی می‌داند.

ذ) تحویل منشور اخلاقی سازمان به اصول اخلاقی: منشور اخلاقی سازمان متضمن مسئولیت‌های اخلاقی شرکت در قبال حقوق عناصر محیط داخلی و خارجی شرکت است. منشور همان‌گونه که از معنای لغوی آن پیداست، چندوجهی است و هر وجه آن بیانگر خط مشی اخلاقی شرکت در قبال یکی از گزاره‌های ذی‌نفع در محیط آن است: خط مشی اخلاقی شرکت در قبال مشتریان، خط مشی اخلاقی شرکت در قبال رقیبان، سهامداران، تأمین‌کنندگان، شهروندان، محیط زیست و برخی از سازمان‌های اخلاقی، به جای تدوین منشور چندوجهی اخلاقی، به بیانیه‌هایی متضمن چند شعار کلی و اصل عام اخلاقی بسنده می‌کنند. چنین بیانیه‌هایی به صورت کالای تزیینی درمی‌آیند و در مواردی مانع ترویج اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌شوند.

و) تحویل منشور اخلاقی سازمان به عهدنامهٔ اخلاقی حرفه‌ها: هر حرفه‌ای را عهدنامه‌ای است که صاحبان حرفه در مناسبات شغلی بدان پایبند می‌شوند. عهدنامهٔ پزشکان، عهدنامهٔ وکیلان، عهدنامهٔ حسابرسان و... عهدنامهٔ اخلاقی در اخلاقی‌سازی حرفه نقش عمده‌ای دارد؛ اما جهت‌گیری فردگرایانه دارد و افراد را در حرفه مورد خطاب قرار می‌دهد؛ در حالی که منشور اخلاقی سازمان جهت‌گیری سازمانی دارد و به اخلاقی‌سازی شرکت می‌پردازد. این گمان که منشور اخلاقی سازمان چیزی جز عهدنامهٔ اخلاقی نیست، نوعی نگرش تحویلی‌نگری است. امروزه شرکت‌ها درگیر مشاغل مختلفی هستند و مناسبات حرفه‌ای سازمان چندگانه است. بنابراین، منشور اخلاقی سازمان بسی پیچیده‌تر از عهدنامهٔ اخلاقی است.

پیشگیری و درمان تحویلی‌نگری

فیلسوفان پدیدارشناسی که در تشخیص عارضهٔ تحویلی‌نگری پیشگام بودند، رهیافت پدیدارشناختی را روش درمان تحویلی‌نگری می‌دانستند؛ اما پس از پنجاه سال کارآیی، شیوه‌های آنها مورد تردید و نقد قرار گرفت؛ به ویژه در حوزهٔ اخلاق حرفه‌ای پدیدارشناسی نتوانست الگوهای پژوهشی قابل اجرا به میان آورد. از دههٔ شصتِ سدهٔ بیستم، الگوهای حل مسئلهٔ میان‌رشته‌ای به منزلهٔ رهیافت مؤثر در پیشگیری و درمان تحویلی‌نگری معرفی شد. متأسفانه عده‌ای تلقی تحویلی‌نگر از رهیافت میان‌رشته‌ای اخذ کرده‌اند و آن را به مطالعهٔ چندرشته‌ای کاهش داده‌اند. مطالعهٔ چندرشته‌ای بدون الگوهای حل مسئله، عقیم است.

امروزه تلفیق منسجم رهاورد رشته‌ها و چالش روشمند رهیافت‌ها، دو الگوی اثربخش در حل مسائل چندتباری شناخته می‌شوند. مسائل اخلاقی در حرفه، ماهیت چندتباری دارند و بدون اخذ الگوهای میان‌رشته‌ای قابل تحلیل نیستند. تلقی تحویلی‌نگر بر چندتباری بودن مسائل اخلاقی پرده می‌افکند و حصرگرایی روش‌شناختی را در فهم و تحلیل مسائل اخلاقی در حرفه رواج می‌دهد و این امر، خود تحویلی‌نگری را تشدید می‌کند و بر آن دامن می‌زند و این‌چنین حلقهٔ معیوب رشد می‌کند.

برای پیشگیری تحویلی‌نگری در ترسیم مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه‌های کسب‌وکار، تدوین سند جامع اخلاقی شرکت را توصیه می‌کنیم. این سند متضمن اصول اخلاقی، منشور اخلاقی سازمان و عهدنامهٔ اخلاقی کارکنان و مدیران است و در اخلاق‌پژوهی الگوهای میان‌رشته‌ای، تحویلی‌نگری را پیشگیری و درمان می‌کنند.

برای درمان این معضل باید اخلاق حرفه‌ای را بسیار گسترده‌تر از قوانین و مقررات و مسئولیت‌های حرفه‌ای و هنجارهای جاری مشاغل، مسئولیت‌های اخلاقی منابع انسانی، اصول اخلاقی و عهدنامه‌های اخلاقی حرفه‌ها در نظر بگیریم. تدوین سند جامع اخلاقی شرکت‌ها که به روش پویا به صورت دو الگوی تلفیق منسجم رشته‌ها و چالش روشمند رهیافت‌هاست، راه‌حل مناسبی برای این معضل به نظر می‌رسد.

نتیجه‌گیری

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. آن چیزی که در مواجهه با مفهوم اخلاق حرفه باید مد نظر ما قرار

گیرد، این است که نخست اخلاق حرفه‌ای، دربرگیرندهٔ اخلاق فردی و اخلاق شغلی است، اما از هر دو فراتر رفته و به سازمان به مثابهٔ یک مجموعهٔ حقوقی ناظر است. دوم آنکه امروزه رویکردی استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای پیدا شده است و به همین دلیل مسئولیت معنوی شرکت به مدیران استراتژیست سپرده می‌شود؛ نه به واحد پرسنلی و نه حتی به مدیران اجرایی. سوم آنکه در حوزهٔ اخلاق باید دو نوع رویکرد «فضیلت‌گرایانه» و «مسئله‌محور» را از یکدیگر تفکیک کرد. نگرش سنتی به معضلات اخلاقی صرفاً «فضیلت‌محور» است، نه «مسئله‌محور»؛ در حالی که آنچه از معضلات اخلاقی سازمانی گره‌گشایی می‌کند، رویکرد «مسئله محور» است. چون معضل اخلاقی، یک مسئله است و برای حل اثربخش آن، نیازمند کسب تخصص و مهارت هستیم. نکتهٔ اساسی این است که ما باید از تلویحی‌نگری دربارهٔ اخلاق حرفه‌ای پرهیز کنیم. چهارم آنکه اخلاق سازمانی نه لزوماً فرد ـ وابسته و نه حتی سازمان ـ وابسته و نه محیط ـ وابسته است؛ بلکه عوامل فردی، محیطی و سازمانی در آن تأثیر دارد. بنابراین، ما در پرداختن به اخلاق، نیازمند نگرش سیستمی هستیم. غفلت از این عوامل در مقام تبیین و تحلیل معضلات اخلاقی، تصمیم‌گیری ما را از واقع‌بینی دور خواهد کرد.

منابع

آریان‌پور کاشانی، م. **فرهنگ جامع پیشرو آریان پور**. تهران، جهان رایانه، ۱۳۸۵.

اساس‌نامهٔ مراکز تربیت معلم، بازیابی شده در ۷ اردیبهشت، ۱۳۸۷، از http://medu.ir ، ۱۳۸۷.

ای وارد، جی. ا. **«مبانی فلسفی اخلاق جهانی روزنامه نگاری»**. ترجمه پیروز ایزدی. رسانه. ش ۲، سال هفدهم. ۱۳۸۵.

باقری، خسرو و بیرونی کاشانی، راضیه. **مبانی و اصول اخلاق تدریس مبتنی بر فلسفهٔ اخلاق اسلامی**. در دست ویرایش. ۱۳۸۷.

جزنی، ج. اخلاق تجاری و بازاریابی در اقتصاد اسلام، تهران، کمال مدیریت، ۱۳۸۲.

حسینیان، س. **اخلاق در مشاوره و روان‌شناسی**. تهران. کمال تربیت. ۱۳۸۵.

حمیدی، م. **فلسفه و سازوکار پاسخگویی در نظام جمهوری اسلامی**. مشهد. اندیشه حوزه. ۱۳۸۵.

رابرت. جی، آونز. **رفتار سازمانی در آموزش و پرورش**. ترجمهٔ سلیمی. ق و فروغی .ا، اصفهان. دانشگاه آزاد اسلامی‌خوراسگان. ۱۳۸۲.

رشیدی، ب. **عصر اطلاعات و مدیریت اسلامی، چالش‌ها و راهکارها**. دانشگاه آزاد اسلامی. ۱۳۸۵.

قراملکی، ا، فرامرز. «**جامعهٔ دینی، جامعه‌ای هماهنگ**». اندیشهٔ حوزه، سال ۱۱، بهمن و اسفند ۸۴. ش ۵۶، ص ۳۸ ـ ۲۹.

قراملکی، ا. فرامرز. **اخلاق حرفه‌ای**. تهران، احد فرامرز قراملکی، ۱۳۸۲.

قراملکی، ا فرامرز. «**اخلاق حرفه‌ای در مدیریت علوی**». مجلهٔ اندیشهٔ حوزه، شمارهٔ ۳۲و ۳۳ بهمن و اسفند۱۳۸۰ و فرودین و اردیبهشت ۱۳۸۱.

قراملکی، ا. فرامرز. «**روش‌شناسی مسئولیت‌پذیری در سازمان**» اندیشهٔ حوزه، شمارهٔ شمارهٔ ۴۹ و ۵۰ ، آذر و اسفند ۱۳۸۳.

مختاری پور، م و سیادت، ع. **مبانی و اصول اقتصاد آموزش و پرورش**. اصفهان، جنگل، ۱۳۸۳.

ای وارد، جی. ا. «**مبانی فلسفی اخلاق جهانی روزنامه نگاری**». ترجمهٔ پیروز ایزدی، نشریهٔ رسانه، شمارهٔ ۶۶ ، تابستان ۱۳۸۵.

توسعهٔ اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های مهارتی: مطالعهٔ موردی مهارت‌آموزان مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای گنبد کاووس

روح اله امامی[۱]
مهدی رحمدل[۲]
هادی نظری فر[۳]

چکیده

در عصر حاضر که سرعت پیشرفت ابداعات و نظریه‌پردازی‌های انسان‌ها افزایش یافته است و همه‌روزه سبک‌ها، روش‌ها و فنون بسیاری در عرصه‌های علمی‌نمایان می‌شود، مهم‌ترین عاملی که می‌تواند باعث حفظ کیان و کرامت این رویه گردد، حفظ اصول و چارچوب‌های اخلاقی و انسانی است. سازمان‌های آموزشی نیز از این مقوله مستثنی نیستند. بنابراین، یکی از مهم‌ترین معیارهای ارزیابی سازمان‌ها و یکی از عوامل موفقیت سازمان‌ها مباحث اصول اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای امروزه به عنوان یکی از زمینه‌های دانش مدیریت در سازمان نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت سازمان بر عهده دارد. دارا بودن اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های مهارتی باعث می‌شود که کارکنان و کارآموزان سازمان افرادی با خصوصیات مسئولیت‌پذیری، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری باشند و در توسعه و موفقیت سازمان نقش به‌سزایی داشته باشند. در این تحقیق، جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده و روش جمع‌آوری داده‌ها توصیفی است و جامعهٔ آماری، کارآموزان مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای گنبد کاووس و برای تجزیه و تحلیل از روش‌های آماری با نرم‌افزارهای Spss و Excel استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهدکه توسعهٔ اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های مهارتی تأثیر به‌سزایی دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، آموزش‌های مهارتی، فنی و حرفه‌ای.

---

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مرکز آموزش فنی و حرفه ای گنبد کاووس، Email: emami244@gmail.com
۲. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، اداره کل آموزش فنی و حرفه ای گلستان.
۳. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، موسسه تحقیقاتی یاسان قابوس.

مقدمه

عصر و دوران امروز دنیای پیچیده‌ای از دانش و فناوری و فنون و ابزارهای مختلفی است که دانش مدیریت نیز از آن مجزا نیست. در این میان، هر روزه در عرصهٔ دانش مدیریت شاهد مطالعات، نظریه‌ها، و فنون نوینی هستیم که هر یک در تلاش هستند تا راهکارهای تازه‌ای را در جهت بهبود عملکرد مدیریت و اثربخشی بیشتر سازمان‌ها فراهم سازند. تمامی این عرصه‌ها و حوزه‌ها اکثر، ریشه در اصول اقتصادی و سیاسی داشته و بیشتر جنبهٔ سودآوری و منافع سازمانی حرکت می‌کنند. اما حقیقت آن است که در دهه‌های اخیر جنبهٔ دیگری از وظایف سازمانی نقش پراهمیتی یافته است و آن، مسئولیت اجتماعی و اخلاقی سازمان است. اخلاق که در تعریف عبارت است از: تمامی صفات نفسانی که منشاء کارهای پسندیده یا ناپسند باشد؛ چه آن صفت به صورت پایدار و راسخ باشد وچه ناپایدار و زودگذر (واثقی، ۱۳۸۰، ۳۵). می‌تواند نقش پراهمیتی در بهبود روند فعالیت‌های سازمان ایفا کند.

مبحث اخلاقیات سازمانی و حرفه‌ای امروزه نقش پراهمیتی را در جهان و حوزهٔ سازمان‌یافته است، به‌گونه‌ای که اخلاقیات و مباحث مربوط به آن همچون عدالت، انصاف، تعهد و حقوق فردی و سازمانی نقش پررنگ و مهمی یافته است. بنابراین، مدیران و کارکنان سازمان‌ها برای ایفای امور سازمانی خود افزون برمعیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند، که آنان را در رفتارها و اعمال سازمانی یاری دهند و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوهٔ مطلوب در اخلاق سازمانی را میسر سازد. زیرا امروزه یکی از مهم‌ترین معیارهای ارزیابی سازمان‌ها و یکی از عوامل مهم موفقیت سازمان‌ها مباحث و اصول اخلاقی است. علاوه بر چنین شرایطی و با تأکید بسیار بر اخلاقیات و رعایت اصول اخلاقی در ادیان گوناگون و به‌ویژه در دین اسلام به نظر می‌رسد که لزوم رعایت و تمرکز بر اصول اخلاقی که بتواند راهنمای عمل مناسبی برای سازمان‌ها باشد؛ بیش از همیشه احساس می‌شود. بنابراین، با بررسی این اصول در سازمان‌ها و کسب و کارهای کشور ایران می‌توان سعی در نهادینه‌سازی اصول اخلاقی در کسب و کارها نموده و باعث ایجاد یک جامعهٔ اخلاق مدار و مقید به رعایت اصول اخلاقی کرد که باعث یک مزیت رقابتی و برتری در عرصهٔ جهانی و بین‌المللی خواهد شد. با توجه به مطالب ذکرشده در این پژوهش به بررسی ارتباط میان اخلاق حرفه‌ای با آموزش‌های مهارتی در مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای گنبد کاووس پرداختیم.

مک گرو معتقد است اخلاق حرفه‌ای مربوط به رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای است. این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی یا هر کار دیگر باشد. اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آنها در رعایت هنجارها و اثربخشی تعامل‌های اجتماعی بسیار رونق‌آفرین است و این مستلزم شناخت اولیه و بنیادین از اصول یاد شده است. اخلاق حرفه‌ای امروزه به عنوان یکی از زمینه‌های دانش مدیریت در سازمان نیز به‌شمار می‌رود. این مسأله آنقدر حائز اهمیت است که اکثر مؤسسات صنعتی و اداری در زمینه‌های اخلاق حرفه‌ای به نیروهای انسانی خود آموزش‌های لازم را می‌دهند (سرمدی و شالباف، ۱۳۸۶).

بسیاری از رفتارها و اقدام‌های مدیران و کارمندان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی است و ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به‌وجود آورد. بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد. اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و نیز اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ای‌ها در حیطهٔ فعالیت‌های حرفه‌ای آنها است. یکی از پیش ـ شرط‌هایی که می‌تواند در پذیرش اصول اخلاق حرفه‌ای از سوی جامعهٔ حرفه‌ای مؤثر باشد، این است که نظام‌نامهٔ اخلاقی با استفاده از دیدگاه‌های آنان تدوین شود، زیرا شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، علمی و سیاسی کشورهای مختلف، در محیط‌های مختلف با هم تفاوت دارند و به نظر می‌رسد ارزش‌ها و احکام اخلاقی پذیرفته‌شدهٔ مؤسسات آموزشی در شرایط مختلف نیز متفاوت باشد (موسوی‌زاده، ۱۳۸۴). بنابراین، شناسایی نظام‌نامهٔ اخلاقی مطابق با شرایط و اقتضائات محیطی مؤسسات آموزشی و تدوین آن امری ضروری به نظر می‌رسد.

معیدفر (۱۳۷۶) در پی مطالعه‌ای با عنوان «اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن» بر این باور است، افرادی که بیشترین امید را نسبت به آیندهٔ کشورشان دارند، افرادی که آزادی عمل بیش‌تری در کارشان دارند، افرادی که به آیندهٔ کارشان در کارگاه اطمینان بیشتری دارند و افرادی که کارشان مطابق پست آنان است، اخلاق کار را در سازمان بیشتر مراعات می‌کنند. یافته‌های پژوهش وی همچنین، حکایت از آن دارد افرادی که به ارزش‌های اجتماعی جامعهٔ سنتی نزدیک‌ترند و نسبت به محیط اجتماعی پیرامون خود خوشبین‌تر هستند، از نظر میزان اخلاق کاری وضع مطلوب‌تری دارند. در مقابل، افرادی که به ارزش‌های

اجتماعی جامعهٔ شهری امروز کشور نزدیک‌ترند و در پی آن نوعی بدبینی نسبت به محیط اجتماعی اطراف خود دارند، وضع نامناسب‌تری از نظر اخلاق دارند. جلبی (۱۳۷۶) نیز در مطالعهٔ خود دریافته است که مشارکت اجتماعی، عدالت اجتماعی، وفاق و انسجام فرهنگی موجود در جامعه با پایبندی به اخلاق کار در سازمان‌ها رابطهٔ دارد. پیری (۱۳۸۹) نیز در پژوهش خود نشان داده است که متغیرهای سازمانی نظیر رضایت شغلی، عدالت سازمانی و سبک رهبری مشارکتی موجب افزایش سطح اخلاق کار در سازمان می‌شود. یافتهٔ دیگر این پژوهش نشان داده‌اند؛ ویژگی‌های فردی کارکنان نظیر جنسیت، سن، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، وضعیت استخدام و سابقهٔ خدمت با اخلاق کاردر سازمان رابطهٔ معنی‌داری دارد.

هدف اصلی از انجام پژوهش حاضر شناسایی و بررسی ارتباط میان اخلاق حرفه‌ای مربیان با آموزش‌های مهارتی کارآموزان فنی و حرفه‌ای گنبد کاووس است. در این راستا اهداف فرعی تحقیق عبارت‌اند از:

- ✓ بررسی و شناسایی ارتباط میان دلبستگی و علاقه به‌کار مربیان با آموزش‌های مهارتی کارآموزان.
- ✓ بررسی و شناسایی ارتباط میان پشتکار و جدیت در کار مربیان با آموزش‌های مهارتی کارآموزان.
- ✓ بررسی و شناسایی ارتباط میان روابط سالم و انسانی مربیان با آموزش‌های مهارتی کارآموزان.
- ✓ بررسی و شناسایی ارتباط میان روح جمعی و مشارکت مربیان با آموزش‌های مهارتی کارآموزان.

فرضیات تحقیق حاضر نیز برای بررسی ارتباط میان اخلاق حرفه‌ای مربیان با نحوهٔ تعلیم و آموزش دادن آنان به کاراموزان عبارتند از:

۱. بین اخلاق حرفه‌ای مربیان فنی و حرفه‌ای با آموزش‌های مهارتی کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد.

۲. بین دلبستگی و علاقه به کار مربیان فنی و حرفه‌ای با آموزش‌های مهارتی کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد.

۳. بین پشتکار و جدیت درکار مربیان فنی و حرفه‌ای با آموزش‌های مهارتی کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد.

۴. بین روابط سالم و انسانی مربیان فنی و حرفه‌ای با آموزش‌های مهارتی کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد.

۵. بین روح جمعی و مشارکت مربیان فنی و حرفه‌ای با آموزش‌های مهارتی کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد.

روش‌شناسی

تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت مسئله و هدف تحقیق، کاربردی محسوب می‌شود. زیرا پژوهش کاربردی پژوهشی است که نه در جهت ارضای کنجکاوی‌های ژرف پژوهشگر، بلکه حل مسئله‌ای فردی، گروهی اجتماعی انجام می‌پذیرد. در این پژوهش‌ها با توجه به فوریت نتیجه‌گیری، رابطه‌ای بین کار پژوهش و جامعه پدید می‌آید و به همان ترتیب و در همان زمان که محقق به پژوهش می‌پردازد در اندیشهٔ کاربرد دستاوردها نیز است (ساروخانی، ۱۳۸۷، ص ۷۶). از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی و پیمایشی است. جامعهٔ آماری مورد مطالعهٔ کلیهٔ کارآموزان مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای گنبد کاووس به تعداد ۱۲۰ نفر است و حجم نمونهٔ متناسب با تعداد افراد جامعهٔ ۹۲ نفر با توجه به جدول کرجسی و مورگان تعیین شد. در این پژوهش، برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه استفاده شده است که برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسش‌نامهٔ استاندارد دکتر مقیمی استفاده شده است که روایی آن در پژوهش‌های مختلف تأیید شده است. این پرسش‌نامه به بررسی اخلاق حرفه‌ای در ابعاد دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت درکار، روابط سالم و انسانی، روح جمعی و مشارکت پرداخته است. برای سنجش پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب به‌دست آمده به میزان ۹۲٪ بوده که نشان از پایایی بالای پرسش‌نامهٔ استفاده شده بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار استنباطی و از آزمون همبستگی اسپیرمن و همچنین برنامه‌های نرم‌افزاری آماری Excel و SPSS استفاده شده است.

یافته‌ها

تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها

فرضیهٔ اول

بین اخلاق حرفه‌ای مربیان با آموزش‌های مهارتی کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری وجودندارد: H_0.

بین اخلاق حرفه‌ای مربیان با آموزش‌های مهارتی کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد: H_1

جدول نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن

			اخلاق حرفه‌ای	آموزش‌های مهارتی
Spearman's rho	اخلاق حرفه‌ای	Correlation Coefficient	۱,۰۰۰	.۹۴۰**
		Sig. (۲-tailed)	.	.۰۰۰
		N	۹۲	۹۲
	آموزش‌های مهارتی	Correlation Coefficient	.۹۴۰**	۱,۰۰۰
		Sig. (۲-tailed)	.۰۰۰	.
		N	۹۲	۹۲
**. Correlation is significant at the ۰,۰۱ level (۲-tailed).				

با توجه به جدول، مقدار عددی به‌دست آمده برای میزان همبستگی فرضیهٔ اصلی اول ۰,۹۴۰ شده است و با توجه به اینکه مقدار عددی سطح معنی‌داری در این آزمون برابر sig=۰,۰۰۰ شده است و به دلیل اینکه (sig=۰/۰۰۰<۰/۰۱) است، بیانگر وجود رابطه بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و آموزش‌های مهارتی می‌باشد. بنابراین، فرض .H رد می‌شود و فرض H_1 تأیید می‌شود.

فرضیهٔ دوم

بین دلبستگی و علاقه به کار مربیان با آموزش‌های مهارتی کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری وجود ندارد. :H.

بین دلبستگی و علاقه به کار مربیان با آموزش‌های مهارتی کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد. :H_1

جدول نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن

			دلبستگی	آموزش‌های مهارتی
Spearman's rho	دلبستگی	Correlation Coefficient	۱,۰۰۰	.۵۹۷**
		Sig. (۲-tailed)	.	.۰۰۰
		N	۹۲	۹۲
	آموزش‌های مهارتی	Correlation Coefficient	.۵۹۷**	۱,۰۰۰
		Sig. (۲-tailed)	.۰۰۰	.
		N	۹۲	۹۲
**. Correlation is significant at the ۰,۰۱ level (۲-tailed).				

با توجه به جدول مقدار عددی به‌دست آمده برای میزان همبستگی فرضیهٔ اصلی اول ۰,۵۹۷ شده است و با توجه به اینکه مقدار عددی سطح معنی‌داری در این آزمون برابر sig=۰,۰۰۰ شده است و به دلیل اینکه (sig=۰/۰۰۰<۰/۰۱) می‌باشد، بیانگر وجود رابطه

بین دو متغیر دلبستگی و علاقه به کار و آموزش‌های مهارتی است. بنابراین، فرض .H رد و فرض H_1 تأیید می‌شود.

فرضیهٔ سوم

بین پشتکار و جدیت در کار مربیان با آموزش‌های مهارتی کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری وجود ندارد. :.H

بین پشتکار و جدیت در کار مربیان با آموزش‌های مهارتی کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد. :H_1

جدول نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن

			پشتکار	آموزش‌های مهارتی
Spearman's rho	پشتکار	Correlation Coefficient	۱,۰۰۰	.۹۰۰**
		Sig. (۲-tailed)	.	.۰۰۰
		N	۹۲	۹۲
	آموزش‌های مهارتی	Correlation Coefficient	.۹۰۰*	۱,۰۰۰
		Sig. (۲-tailed)	.۰۰۰	.
		N	۹۲	۹۲
**. Correlation is significant at the ۰,۰۱ level (۲-tailed).				

با توجه به جدول مقدار عددی به‌دست آمده برای میزان همبستگی فرضیهٔ اصلی اول ۰,۹۰۰ شده است و با توجه به اینکه مقدار عددی سطح معنی‌داری در این آزمون برابر sig=۰,۰۰۰ شده است و به دلیل اینکه (sig=۰/۰۰۰<۰/۰۱) می‌باشد، بیانگر وجود رابطه بین دو متغیر پشتکار و جدیت در کار و آموزش‌های مهارتی است. بنابراین، فرض .H رد و فرض H_1 تأیید می‌شود.

فرضیهٔ چهارم

بین روابط سالم و انسانی مربیان با آموزش‌های مهارتی کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری وجود ندارد. :.H

بین روابط سالم و انسانی مربیان با آموزش‌های مهارتی کارآموزان رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد. :H_1

جدول نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن

			روابط سالم	آموزش‌های مهارتی
Spearman's rho	روابط سالم	Correlation Coefficient	۱,۰۰۰	.۸۱۷**
		Sig. (۲-tailed)	.	.۰۰۰
		N	۹۲	۹۲
	آموزش‌های مهارتی	Correlation Coefficient	.۸۱۷**	۱,۰۰۰
		Sig. (۲-tailed)	.۰۰۰	.
		N	۹۲	۹۲
**. Correlation is significant at the ۰,۰۱ level (۲-tailed).				

با توجه به جدول، مقدار عددی به‌دست آمده برای میزان همبستگی فرضیهٔ اصلی اول ۰,۸۱۷ شده است و با توجه به اینکه مقدار عددی سطح معنی‌داری در این آزمون برابر sig=۰,۰۰۰ شده است و به دلیل اینکه (sig=۰/۰۰۰<۰/۰۱) می‌باشد، بیانگر وجود رابطه بین دو متغیر پشتکار و جدیت در کار و آموزش‌های مهارتی است. بنابراین، فرض .H رد و فرض H_1 تأیید می‌شود.

فرضیهٔ پنجم

بین روح جمعی و مشارکت مربیان با آموزش‌های مهارتی کارآموزان رابطه معنی داری وجود ندارد. :H.

بین روح جمعی و مشارکت مربیان با آموزش‌های مهارتی کارآموزان رابطه معنی داری وجود دارد. :H_1

جدول نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن

			روح جمعی	آموزش‌های مهارتی
Spearman's rho	روح جمعی	Correlation Coefficient	۱,۰۰۰	.۷۸۹**
		Sig. (۲-tailed)	.	.۰۰۰
		N	۹۲	۹۲
	آموزش‌های مهارتی	Correlation Coefficient	.۷۸۹**	۱,۰۰۰
		Sig. (۲-tailed)	.۰۰۰	.
		N	۹۲	۹۲
**. Correlation is significant at the ۰,۰۱ level (۲-tailed).				

با توجه به جدول، مقدار عددی به‌دست آمده برای میزان همبستگی فرضیهٔ اصلی اول ۰,۷۸۹ شده است و با توجه به اینکه مقدار عددی سطح معنی‌داری در این آزمون برابر

sig=۰,۰۰۰ شده است و به دلیل اینکه (sig=۰/۰۰۰<۰/۰۱) می‌باشد، بیانگر وجود رابطهٔ بین دو متغیر روح جمعی و مشارکت و آموزش‌های مهارتی است. بنابراین، فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای مربیان و آموزش‌های مهارتی رابطهٔ مثبت و معناداری دارد؛ به عبارتی افزایش اخلاق حرفه‌ای در مربیان بر روی آموزش‌های مهارتی آنها تأثیرگذار است و باعث بهبود در نحوهٔ آموزش آنها می‌شود؛ اگرچه تاکنون در این خصوص تحقیقات زیادی صورت نگرفته است، ولی می‌توان این نتایج را با نتایج پژوهش‌های (یوسف[1]، ۲۰۰۰)، (ساکس[2]، ۱۹۶۶)، (اسچاوپکر[3]، ۲۰۰۱)، (جان و کارلس[4]، ۲۰۰۸) و (اوکپارا و وین[5]، ۲۰۰۸۴) که در این پژوهش‌ها رابطهٔ اخلاق‌گرایی در سازمان‌ها و نگرش‌های شغلی (تعهد سازمانی، رضایت شغلی، دلبستگی شغلی و...) را در جهت مثبت مشخص کرده‌اند، همسو دانست. نتایج برخی پژوهش‌های انجام‌شده در داخل کشور نیز بیانگر این یافته است. به عنوان مثال (حقیری، ۱۳۸۸) در پژوهش خود نشان داد که مدیریت اخلاقی موجب موجب افزایش تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی اعضای سازمانی می‌شود، که می‌توان با نتایج یافته‌های پژوهش حاضر همسو دانست.

به طور کلی، با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، اخلاق حرفه‌ای با آموزش‌های مهارتی ارتباطی مستقیم دارد و همچنین دیگر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی، روح جمعی و مشارکت) با آموزش‌های مهارتی دارای ارتباط معناداری است.

به طور کلی t در تبیین و تفسیر یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای بر مبانی فلسفی، اجتماعی، فرهنگی و روانی استوار است که هر کدام بر دیدگاه نظری و رفتار فردی، گروهی و سازمانی مربیان اثرگذار است. به لحاظ فلسفی مفروضات، ارزش‌ها، باورها و پنداشته‌های مربیان نسبت به جامعه، سازمان و کار، اخلاق نظری و عملی آنان را پایه‌ریزی می‌کند. به لحاظ اجتماعی و فرهنگی نیز چگونگی درک مربیان از قیود، هنجارها و رویه‌های رفتاری جاری در جامعه و سازمان بر اخلاق حرفه‌ای آنان به شدت تأثیرگذار است. در این میان، به نظر می‌رسد آن بخش از اخلاق حرفه‌ای که مبتنی بر مبانی روان‌شناختی است، بیشتر بر زمینه‌های انگیزشی استوار است و چنانچه در سطح متعالی در محیط کار متجلی شود، می‌تواند موجبات تقویت نگرش‌های شغلی را فراهم کند.

1. Yousef, 2000
2. Saks, 1966
3. Schwepker, 2001
4. Jhon & Charls, 2008
5. Okpara&Win, 2008

سخن آخر اینکه، هرچند نتایج این پژوهش قابل انتظار و نویدبخش است؛ اما پیشنهاداتی در خصوص توجه و افزایش اخلاق حرفه‌ای در سازمان فنی حرفه‌ای ارائه می‌شود:

- ✓ ترتیبی اتخاذ شود تا نتایج این پژوهش به اطلاع مدیران و مسئولان مراکز آموزشی برسد، زیرا گام مهمی در جهت ارتقای سطح کیفی برنامه‌های آینده آموزش‌های فنی و حرفه‌ای خواهد بود.
- ✓ تشویق و تأکید مدیریت ارشد فنی و حرفه‌ای بر فراگیری و پذیرش استانداردهای اخلاق حرفه ای.
- ✓ آموزش در جهت شناخت اهمیت و ضرورت وجود و رعایت اخلاقیات در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای.
- ✓ معرفی و روش تدوین منشور اخلاقیات به کارکنان و مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای.
- ✓ آموزش به‌منظور یادگیری نحوهٔ استفاده و به‌کار بستن چهارچوب‌های اخلاقی و قانونی و شیوهٔ حل مشکلات مربوط.
- ✓ قرار دادن توجه به ابعاد اخلاق حرفه‌ای در زمرهٔ معیارهای ارتقای مرتبهٔ علمی و افزایش حقوق و مزایای شغلی.
- ✓ تأکید بر انجام مطالعه و پژوهش در ارتباط موضوعات و مسائل اخلاق حرفه‌ای در مراکز فنی و حرفه‌ای.

بخش بحث و نتیجه‌گیری پس از متن اصلی مقاله آورده می‌شود. در پاراگراف اول (در قسمت بحث) پژوهشگر یافته‌های خود را با یافته‌های دیگر پژوهشگران مورد مقایسه قرار داده و استناد می‌کند و دقیقاً مشخص می‌نماید که تا چه حد یافته‌های او در راستای یافته‌های دیگران است، یا با آنها مغایر است. در قسمت‌های بعدی، نتیجه‌گیری با توجه به چهار عامل: ۱) جمع‌بندی یافته‌ها؛ ۲) آینده‌نگری؛ ۳) تعمیم و ۴) پیشنهاد، تدوین شود.

منابع

واثقی، ق. (۱۳۸۰). **درس‌هایی از اخلاق مدیریت.** انتشارات سازمان تبلیغات اسلامی. تهران ۳۵.-۳۶ .

سرمدی، م. شالباف، ع. (۱۳۸۶). **اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر،** فصل‌نامهٔ اخلاق در علوم و فناوری. سال دوم. شمارهٔ ۳-۴.

موسوی زاده، ز. (۱۳۸۴). **ارزش‌های اخلاقی از نظر متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی، انتشارت اطلاع‌رسانی و کتابداری «مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات»** تابستان - شمارهٔ ۶۲.

ساروخانی، ب. (۱۳۸۷). **روش تحقیق در علوم اجتماعی.** ص ۷۶-۱۵۴.

جایگاه اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های مهارتی

دکتر محمدتقی محمودی[۱]
اعظم نیکپور دهکردی[۲]
محمود تقی پور[۳]
شهرام کوهیان افضل[۴]

چکیده

توسعهٔ مهارت‌های فنی و حرفه‌ای با بهره‌گیری از ظرفیت‌های مختلف کشور با رویکرد تقاضامحور، نیازسنجی آموزش مبتنی بر آمایش سرزمین، تأمین نیاز آموزش‌های شغلی و فراهم کردن امکان آموزش‌های بین سطوح از مأموریت‌های نظام آموزش مهارت و فناوری محسوب می‌شود. از اهداف مهم ایجاد نظام آموزش مهارت و فناوری اشاعه و نهادینه کردن فرهنگ کسب و کار با رویکرد اخلاق حرفه‌ای است. فراگیری مهارت برای رسیدن به موفقیت در زندگی شخصی، شغلی و کمک به اقتصاد کشور است. موفقیت آرمان همگانی است که علی‌رغم نقش‌های مختلف از کامیابی و تلقّی‌های گوناگون از آن، همه در پی وصل به آن هستند. گام نخست در افزایش عوامل تسهیل‌کننده و کاهش موانع باز دارندهٔ موفقیت، ایجاد ارتباط آسان (کم‌هزینه) و درست (با خطرپذیری معقول) محیط با سازمان است. بنابراین، قبل از هر چیزی دغدغهٔ بهینه‌سازی رابطهٔ دیگران با خود را باید داشته باشیم. یکی از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت، اخلاق حرفه‌ای است. اگرچه انسان‌ها در مصداق موفقیت و تعریف آن، دیدگاه واحدی ندارند، اما در موفقیت‌طلبی همسان هستند. موفقیت در زندگی شخصی، شغلی و حیات سازمان آرمان مشترک و معنا بخش آدمی است. بنابراین، در این مقاله جایگاه اخلاق حرفه‌ای را در آموزش‌های مهارتی مورد بررسی قرار خواهیم داد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، آموزش‌های مهارتی، مهارت‌آموزی.

---

۱. استادیار دانشگاه آزاد واحد شهرکرد، Email: Mahmoody44@yahoo.com
۲. کارشناس امور اداری فنی و حرفه‌ای.
۳. کارشناس ارشد.
۴. کارشناس ارشد.

مقدمه

موضوعاتی که مربوط به فطرت بشری و نیازهای اساسی انسان است، هیچگاه کهنه، قدیمی و بی‌اصالت نمی‌شود. اخلاق یکی از این موضوعات است. هرچند گذشتهٔ ملت‌هایی همچون ملت ما همواره توجه به این موضوع را مدنظر داشته است. از آنجایی که برخی پدیده‌های نوظهور با چهره‌ای جدید وارد دنیای کسب و کار ما شده‌اند. لازم است بر جنبه‌های بشری و به ویژه اخلاقی آنها نیز توجه شود. اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همهٔ جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعهٔ ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعهٔ دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است. جامعهٔ ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیهٔ مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند.

توسعهٔ مهارت‌های فنی و حرفه‌ای با بهره‌گیری از ظرفیت‌های مختلف کشور با رویکرد تقاضامحور، نیازسنجی آموزش مبتنی بر آمایش سرزمین، تأمین نیاز آموزش‌های شغلی بالاتر و فراهم کردن امکان آموزش‌های بین سطوح از مأموریت‌های نظام آموزش مهارت و فناوری محسوب می‌شود. از اهداف مهم ایجاد نظام آموزش مهارت و فناوری اشاعه و نهادینه کردن فرهنگ کسب و کار با رویکرد اخلاق حرفه ای است. مهارت‌آموختهها و حرفه‌آموزان باید در زندگی حرفه‌ای خود با مسئولیت و انسجام رفتار کنند و مسئولیت‌های وسیع‌تر خود را نسبت به جامعه به صورت یک مجموعه مدنظر داشته باشند. یکی از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت، اخلاق حرفه‌ای است. اگرچه انسان‌ها در مصداق موفقیت و تعریف آن، دیدگاه واحدی ندارند، اما در موفقیت‌طلبی همسان هستند. موفقیت در زندگی شخصی، شغلی و حیات سازمان آرمان مشترک و معنابخش آدمی است. با توجه به آرمان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای توجه به اخلاق حرفه‌ای در ارائهٔ آموزش‌های مهارتی اهمیت ویژه‌ای دارد.

مفهوم اخلاق حرفه‌ای

در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به‌کار می‌رفت. امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند. اصطلاحاتی مثل work ethics یا professional ethics معادل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه‌ای در زبان فارسی است. تعریف‌های مختلفی اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است:

الف. اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است (هورتج و وینستنلی[1]، ۲۰۰۷).

ب) اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است (سایت ویکی‌پدیا[2]).

ج) 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.

د) اخلاق فردی، مسئولیت‌پذیری فرد است در برابر رفتار فردی خود، صرفاً به منزلهٔ یک فرد انسانی، و اخلاق شغلی، مسئولیت‌پذیری یک فرد است در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود، به مثابهٔ صاحب یک حرفه یا پست سازمانی (پورحسینی، ۱۳۵۵).

ه) اخلاق حرفه‌ای، به منزلهٔ شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین‌شده همراه با اخلاق خاص است (قراملکی، ۱۳۸۲).

در تعریف اخلاق حرفه‌ای به موارد زیر اشاره شده است:

۱. اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است.
۲. اخلاق حرفه‌ای مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام دادن کارهای حرفه‌ای است.
۳. اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که به مطالعهٔ روابط شغلی می‌پردازد.
۴. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه‌ای از قوانین که در وهلهٔ اول از ماهیت حرفه و شغل به دست می‌آید (حسینیان، ۱۳۸۵).

در بیشتر تعریف‌هایی که از اخلاق حرفه‌ای شده است، دو ویژگی دیده می‌شود: الف) وجود نگرش اصالت فرد و فردگرایی؛ ب) محدود بودن مسئولیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در

1. Hartog and Winstanley
2. wikipedia.com

شغل، که به نظر می‌رسد این نگاه به اخلاق حرفه‌ای، نوعی تحویلی‌نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه‌ای است؛ زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای مشاغل در کسب وکار، بسی فراتر از شغل فردی اشخاص است. با توجه به همین دیدگاه بود که در این اواخر نیز بحث از اخلاق حرفه‌ای در منابع مدیریتی و بیشتر در آثار و مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شد (قراملکی،۱۳۸۳).

ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای

امروزه در اخلاق حرفه‌ای، تلقی «شما حق دارید و من تکلیف»، مبنای هرگونه اخلاق در کسب و کار است. این مبنا از رفتار ارتباطی فرد، به صورت اصلی برای ارتباط سازمان با محیط قرار می‌گیرد و سازمان با دغدغهٔ رعایت حقوق دیگران، از تکالیف خود می‌پرسد. ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارت‌اند از: دارای هویت علم و دانش بودن، داشتن نقشی کاربردی، ارائهٔ صبغه‌ای حرفه‌ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائهٔ دانشی انسانی دارای زبانِ روشن انگیزشی، ارائهٔ روی آوردی میان‌رشته‌ای (امیری و همکاران، ۱۳۸۹).

«کادوزیر» دربارهٔ ویژگی‌های افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند موارد زیر را بیان می‌کند (امیری و همکاران، ۱۳۸۹):

مسئولیت‌پذیری: در این مورد، فرد پاسخ‌گوست و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاق‌مند است؛ به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد؛ برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد.

برتری‌جویی و رقابت‌طلبی: در تمام موارد سعی می‌کند ممتاز باشد؛ اعتماد به نفس دارد؛ به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کند؛ جدی و پرکار است؛ به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود است؛ سعی نمی‌کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد.

صادق بودن: مخالف ریاکاری و دورویی است؛ به ندای وجدان خود گوش فرا می‌دهد؛ در همه حال به شرافت‌مندی توجه می‌کند؛ شجاع و با شهامت است.

احترام به دیگران: به حقوق دیگران احترام می‌گذارد؛ به نظر دیگران احترام می‌گذارد؛ خوش‌قول و وقت‌شناس است؛ به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهد؛ تنها منافع خود را مرجح نمی‌داند.

رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی: برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است؛ در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت می‌کند؛ به قوانین اجتماعی احترام می‌گذارد؛ در برخورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل نمی‌کند.

عدالت و انصاف: طرفدار حق است؛ در قضاوت تعصب ندارد؛ بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقهٔ اجتماعی و اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل نمی‌شود.

همدردی با دیگران: دلسوز و رحیم است؛ در مصائب دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند؛ به احساسات دیگران توجه می‌کند؛ مشکلات دیگران را مشکل خود می‌داند.

وفاداری: به وظایف خود متعهد است؛ رازدار دیگران است؛ معتمد دیگران است (کادوزیر[1]، ۲۰۰۲)

مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام

الگوهای رفتاری در سطح نهادها و سازمان‌های اجتماعی، وحدت‌بخش جامعهٔ دینی است. تعریف کلی الگوهای اخلاقی و رفتار ارتباطی، مسئولیت‌پذیری در برابر حقوق افراد است. جامعهٔ دینی از حیث تعامل سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی در آن و نیز از نظر رفتار ارتباطی افراد، متضمن مسائل فراوانی است. این مسائل از تعیّن دینی چنین جوامعی سر برمی‌آورند و با تعیین دینی نیز باید پاسخ یابند. اخلاق، سامان‌دهندهٔ رفتار ارتباطی در مقیاس فرد، سازمان، جامعه و روابط جهانی است. رفتار ارتباطی درون‌شخصی و برون‌شخصی فرد در زندگی شخصی و زندگی شغلی، از طریق اخلاق سامان و انسجام می‌یابد. همچنین، رفتار ارتباطی سازمان با محیط و نیز تعامل نهادهای اجتماعی با یکدیگر، در دو سطح ملی و جهانی، بر مبنای اخلاق قوام می‌یابد (عاملی،۱۳۸۱).

برای تعیین مؤلفه‌های کاربردی اخلاق حرفه‌ای (اسلامی)، می‌توان از اصول راهبردی اخلاق حرفه‌ای در اسلام استفاده کرد؛ اصول راهبردی اصلی در اسلام عبارت‌اند از: احترام اصیل و نامشروط به انسان‌ها، رعایت آزادی انسان‌ها، برقراری عدالت در مورد انسان‌ها، امانت‌ورزی در رفتار و بینش شخصی (عاملی، ۱۳۸۱).

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 تودهٔ مردم کشورمان به نظام عقیدتی اسلام؛ از لحاظ دینی به دلیل جداناپذیری اخلاق از دین در متن دین اسلام؛

1. Cadozier

ج) نیاز به پویایی درون فرهنگ اسلامی با توجه به مواجههٔ 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 ـ در اصل هشتم ـ 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، درصدد است با ارائهٔ دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اخلاقی در سطح حرفه و زندگی اجتماعی و همچنین با در نظر گرفتن پیشرفت‌های مادی در جهت بهبود زندگی انسان‌ها، زمینهٔ سعادت و کمال حقیقی بشر را فراهم آورد (امیری و همکاران، ۱۳۸۹).

دربارهٔ مورد اخیر باید گفت در اخلاق حرفه‌ای اسلامی، ملاک نهایی اخلاق همانا خواست خداوند ـ خیر مطلق ـ است. مهم‌ترین اصول راهبردی که می‌توانند منشأ شکل‌گیری مؤلفه‌های کاربردی اخلاق حرفه‌ای شوند، عبارت‌اند از: الف)کرامت انسانی؛ ب) آزادی فردی؛ ج) عدالت اجتماعی در مفهوم عام قرار دادن هر امری در جایگاه شایسته آن؛ د) امانت‌ورزی در دو سطح امانت‌داری و بینش امانت‌نگری. در این بین، اصل چهارم مهم‌ترین اصل (اصل‌الاصول) است. (همان)

مفهوم امانت‌داری در کسب و کار، قابل تجزیه به سه پرسش است: ۱. چه چیزی در کسب و کار مورد امانت قرار می‌گیرد؟ ۲. مراد از امانت‌داری در قبال آن امور چیست؟ ۳. صاحبان امانت کیستند؟ البته امانت‌داری در حرفه نمی‌تواند به معنای عدم تصرف باشد؛ زیرا تصرف و به‌کارگیری مقوم کسب و کار است؛ بلکه تصرف در حرفه دوگونه است: امانت‌دارانه و غیرامانتدارانه. در این زمینه تصرف امانت‌دارانه استفادهٔ بهینه و شایسته است. ضامن امانت‌داری در نگرش اسلامی این بینش است که عالم همه محضر خداست. با این نگاه، فرد با بصیرت ایمانی به امانت‌نگری در جهان هستی می‌رسد و همه چیز از جمله خود را امانت خداوند می‌داند. پس در مواجهه با همه چیز و در استفاده از همهٔ امور، راه امانت‌داری را می‌پیماید و چنین حزم و احتیاطی تقوا است. اصول منشور اخلاقی در اسلام، در همهٔ حرفه‌ها مشترک است؛ ولی تفاوت حرفه‌ها در فروع است. بدین ترتیب، اصولی را که از منابع اسلامی به دست می‌آید، می‌توان در تمامی حرفه‌ها جاری ساخت. پس باید اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه‌های آموزش در سازمان قرار گیرد. (همان)

عوامل پایه‌ای اخلاق حرفه‌ای

یکی از صاحب‌نظران این نظریه به نام زیونتس در مقاله‌ای عواملی را به منزلهٔ عوامل پایه‌ای برای اخلاق حرفه‌ای برمی‌شمارد که عبارت‌اند از:

الف: استقلال حرفه‌ای اخلاق علمی

این عامل مانند اخلاق در هر نظام حرفه‌ای دیگر باید منعکس‌کنندهٔ هنجارهای درونی حرفه و احساس تعهد اخلاقی از سوی خود حرفه‌ای‌ها و نهادهای تخصصی آنها باشد، نه آنکه در قالب بایدها و نبایدهای اخلاقی به آنها تحمیل و قبولانده یا گوشزد شود. برای مثال، یک مدیر باید در حرفهٔ خود مسائلی مانند صداقت، دقت، قابل اعتماد بودن، گشوده بودن به فضای انتقاد و ارزیابی، پرهیز از جزمیت، احترام به زیردستان و اطرافیان، توجه به حریم خصوصی و مسئلهٔ حفظ اسرار افراد را سرلوحهٔ خویش قرار دهد.

ب) خودفهمی‌حرفه‌ای

پایه و اساس اخلاق، خودفهمی حرفه‌ای است. افراد تنها با فهمی از کار و فعالیت حرفه‌ای خود، فلسفه آن و نسبتش با زندگی مردم است که به درک اخلاقی از آن نائل می‌آیند و در نتیجه، در مناسبات خود با طبیعت و جهان پیرامون خود، نوعی احساس درونی از تعهد به آن ارزش‌ها پیدا می‌کنند.

ج) عینیت‌گرایی، بی‌طرفی و عدم جانب‌داری

از مهم‌ترین اصول اساسی که در اغلب اسناد و مباحث مربوط به اخلاق حرفه‌ای علمی مورد تأیید قرار می‌گیرد، رعایت عینیت‌گرایی و بی‌طرفی است. فردی که اخلاق حرفه‌ای را در زندگی شغلی‌اش به‌کار می‌گیرد، نباید جانب‌داری غیرعقلانی نسبت به منبعی که دارای صفات غیراخلاقی است نشان دهد.

د) فراتر رفتن از مفهوم معیشتی

تا زمانی که فردی درگیر مسائل فیزیولوژیکی باشد، توجه به مسائل دیگر کم‌رنگ‌تر خواهد بود. معنای اخلاق حرفه‌ای با عبور از مفهوم معیشتی آن به عرصهٔ ظهور می‌رسد. زمانی که افراد در فعالیت و کسب و کار حرفه‌ای خود از سطح گذران زندگی مادی فراتر می‌آیند، دست‌کم سه سطح دیگر از فعالیت‌های علم و فناوری برای آنها معنا می‌یابد: ۱. احساس

کارآیی، اثربخشی و تولید کیفیت به عنوان ارزش افزوده؛ ۲. احساس خدمت به مردم و مفید واقع‌شدن؛ ۳. احساس رهاسازی از طریق بازتوزیع فرصت‌ها و نقد قدرت (زیونتس[1]، ۲۰۰۶).

عوامل روان‌شناختی مرتبط با اخلاق کار

بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند ازخودبیگانگی افراد می‌تواند تأثیر مستقیمی بر میزان علاقه، دقت، مسئولیت، ابتکار و مولد بودن داشته باشد. اخلاق کار قواعد و زمینه‌های برانگیزاننده و فعال‌شدهٔ تعهد ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه است. بدیهی است که یک ذهن از خودبیگانه نمی‌تواند زمینه‌ای مناسب برای انگیزه و تعهدات اخلاق و فیزیکی از خود بروز دهد. کاهش اخلاق کار، منجر به کاهش مسئولیت‌پذیری می‌شود (ویلسون[2]، ۲۰۰۰).

تعهد ذهنی و فیزیکی از خودبیگانگی صنعتی شدن جوامع و تأثیر آن بر اخلاق کار، تغییرهایی بنیادی در ساختار جامعه پدید می‌آورد (جوز[3]، ۲۰۰۶).

در نظام پیشه‌وری، رابطهٔ موجود بین کارگر و کارفرما شخصی بود و این رابطه ایجاب می‌کرد که کارگر و کارفرما در مقابل یکدیگر دارای تعهدات و وظایفی گسترده‌تر از آنچه امروز انتظار می‌رود، باشند؛ اما تولید کارخانه‌ای، در وضعیت اجتماعی همهٔ کارگران تغییرهای اساسی به‌وجود آورد و بر مهارت‌های پیشه‌ای و روابط کار اثر عمیقی گذاشت. بدین ترتیب، نیروی کار در یک کارگاه یا کارخانه متمرکز و محل زندگی و کار از یکدیگر جدا شد .کارگران می‌بایست از نظمی که کارفرما اعمال می‌کرد، یعنی ساعات و سرعت کار منظم تبعیت می‌کردند و اگرچه از نظر حقوقی آزاد بودند، از نظر اقتصادی و اجتماعی وابسته و تابع بودند.

یکی از ابعاد بسیار مهم اخلاق کار، بعد روان‌شناختی آن است؛ زیرا اخلاق متغیری است که آگاهی و ارادهٔ فردی نقش محوری در آن ایفا می‌کنند. بسیاری از اندیشمندان برای بهبود اخلاق کار، بر نظریه‌های رفتاری تأکید داشته‌اند .هرگاه فردی کار اخلاقی انجام داد و از سوی جامعه تشویق شد، احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر تقویت می‌شود؛ تا جایی که کار اخلاقی به صورت ارزش‌های درونی درمی‌آید. به این ترتیب، برنامه‌ریزان کلان کشوری قادر خواهند بود اخلاق کار را در افراد جامعه درونی کنند؛ زیرا تغییر مدیریت اساساً در شیوه‌های انگیزش افراد در محیط‌های کاری و نحوهٔ پاداش‌های مادی آنها تأثیر می‌گذارد که ابعاد اقتصادی و روانی اخلاق کار محسوب می‌شوند (ویلسون، ۲۰۰۰).

---

1. Zionts
2. Wilson
3. Jos

ضرورت توجه به اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های مهارتی

عدم رعایت قواعد اخلاق حرفه‌ای بیشتر ناشی از عدم آگاهی و شناخت افراد است، بنابراین، آموزش به عنوان بهترین ابزار آگاهی و شناخت در این زمینه به‌شمار می‌رود. با توجه به نظریهٔ زیونتس که یکی از عوامل پایه‌ای اخلاق حرفه‌ای را خودفهمی حرفه‌ای بیان می‌کند: «خودفهمی حرفه‌ای: پایه و اساس اخلاق، خودفهمی حرفه‌ای است. افراد تنها با فهمی از کار و فعالیت حرفه‌ای خود، فلسفهٔ آن و نسبتش با زندگی مردم است که به درک اخلاقی از آن نائل می‌آیند و در نتیجه، در مناسبات خود با طبیعت و جهان پیرامون خود، نوعی احساس درونی از تعهد به آن ارزش‌ها پیدا می‌کنند.» می‌توان به اهمیت توجه به اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های مهارتی پی برد. بهترین زمان برای شناخت کار و فعالیت حرفه‌ای، فلسفهٔ آن و رابطه‌اش با زندگی مردم برای مهارت‌آموزان، هنگام ارائهٔ آموزش‌های مهارتی است. اینکه کارآموز هنگام دریافت آموزش‌های مهارتی و فراگیری حرفه به این باور برسد که فلسفهٔ آموزش، کار و رابطه‌اش با زندگی مردم چیست، را می‌توان یکی از وظایف مربیان و در سطحی بالاتر، از وظایف سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای دانست. لازم است در دوره‌های آموزش مهارتی به اخلاق حرفه‌ای توجه ویژه شده و مسائل اخلاق حرفه‌ای به مخاطبین آموزش داده شود تا خلاءهای مربوط به نواقص آموزشی سابق به حداقل برسد.

نتیجه‌گیری

توسعهٔ مهارت‌های فنی و حرفه‌ای با بهره‌گیری از ظرفیت‌های مختلف کشور با رویکرد تقاضامحور، نیازسنجی آموزش مبتنی بر آمایش سرزمین، تأمین نیاز آموزش‌های شغلی و فراهم کردن امکان آموزش‌های بین سطوح از مأموریت‌های نظام آموزش مهارت و فناوری محسوب می‌شود. از اهداف مهم ایجاد نظام آموزش مهارت و فناوری اشاعه و نهادینه کردن فرهنگ کسب و کار با رویکرد اخلاق حرفه‌ای است. فراگیری مهارت برای رسیدن به موفقیت در زندگی شخصی، شغلی و کمک به اقتصاد کشور است. موفقیت آرمان همگانی است که علی‌رغم نقش‌های مختلف از کامیابی و تلقّی‌های گوناگون از آن، همه در پی وصل به آن هستند. گام نخست در افزایش عوامل تسهیل‌کننده و کاهش موانع باز دارندهٔ موفقیت، ایجاد ارتباط آسان (کم‌هزینه) و درست (با خطرپذیری معقول) محیط با سازمان است. یکی از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت، اخلاق حرفه‌ای است. پایه و اساس اخلاق، خودفهمی حرفه‌ای است و افراد تنها با شناخت کار و فعالیت حرفه‌ای خود، فلسفه آن و نسبتش با زندگی مردم

به درک اخلاقی از آن نائل می‌آیند و در نتیجه، در مناسبات خود با طبیعت و جهان پیرامون خود، نوعی احساس درونی از تعهد به آن ارزش‌ها پیدا می‌کنند. اما بهترین فرصت برای شناخت کار و فعالیت حرفه‌ای و فلسفهٔ آن برای کارآموزان هنگام ارائهٔ آموزش‌های مهارتی است. اگر جایگاه اخلاقیات حرفه‌ای برای مهارت‌آموزان به‌خوبی تبیین شود، ارتباط آنان با محیط تسهیل شده، موانع بازدارندهٔ موفقیت کاهش و احتمال موفقیت افزایش می‌یابد و موفقیت در زندگی شخصی و شغلی کمک به اقتصاد کشور است.

منابع

ژکس. فلسفهٔ اخلاق: **حکمت عملی،** ترجمهٔ ابوالقاسم پورحسینی. تهران، سیمرغ، ۱۳۵۵.

قراملکی، ا. فرامرز. **اخلاق حرفه‌ای**. تهران. احد فرامرز قراملکی. ۱۳۸۲.

حسینیان، س. **اخلاق در مشاوره و روان‌شناسی.** تهران. کمال تربیت. ۱۳۸۵.

قراملکی، ا. فرامرز، «**روش‌شناسی مسئولیت‌پذیری در سازمان»،** اندیشهٔ حوزه، شمارهٔ ۴۹ و ۵۰ . آذر و اسفند ۱۳۸۳.

امیری، ع ن؛ همتی، م؛ مبینی، م؛ **اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان،** فصل‌نامهٔ معرفت اخلاقی. شمارهٔ ۴، ۱۳۸۹.

عاملی، منیژه. **بررسی مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام**. پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد، تهران، مؤسسهٔ پژوهشی حکمت و فلسفهٔ ایران، ۱۳۸۱.

آریان‌پور کاشانی، م. **فرهنگ جامع پیشرو آریان پور.** تهران. جهان رایانه. ۱۳۸۵.

Hartog, mary and Winstanley, Diana, Ethics and Human Resource, "Management: Professional Development and Practice", Journal of Business & Professional Ethics, V21, N2, 2007.

Cadozier,V, The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest.com, 2002.

Zionts, T, L, Professional Standards of Educational Manageres: Their Importance and Ease of Implementation, Retrieved from Proquest.com, 2006.

Wilson, Ian, ethics, "social responsibility and strategy", journal of Strategy & Leadership, 2000, Vol. 45.

Jos, Philip H, "Social Contract Theory Implications for Professional Ethics", journal of Public Administration, V36, N5, 2006.

Wikipedia.com, retrived 15th Nov 2013.

فصل دوم

المپیاد و رقابت‌های مهارتی

اثربخشی تعهد سازمانی بر رضایت و سازگاری شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان

رضیه پیرمرادیان[۱]
هاجر پیرمرادیان[۲]

چکیده

زمینهٔ مسأله: در این پژوهش به بررسی تعهد سازمانی بر رضایت و سازگاری شغلی دست اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان، پرداخته شده است. هدف: مطالعهٔ اثربخشی تعهد سازمانی بر افزایش رضایت شغلی و ایجاد سازگاری شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان است. روش: گروه نمونهٔ این پژوهش شامل ۱۰۰ نفر از زنان و مردان دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان (۵۰ زن و۵۰ مرد) که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند و به پرسش‌نامه‌های تعهد سازمانی الن مایرز و رضایت شغلی کانون و سازگاری شغلی کبیریان پاسخ دادند. یافته‌ها: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان دادند تعهد سازمانی پیش‌بینی‌کنندهٔ رضایت و سازگاری شغلی دست‌اندکاران مسابقات است و نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه بیانگر وجود رابطهٔ معنی‌دار بین تعهد سازمانی با سازگاری و رضایت شغلی دست‌اندکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان می‌باشد. لازم به ذکر است نتیجهٔ تحلیل T بیانگر تفاوت تعهد سازمانی، رضایت شغلی بین زنان و مردان دست‌اندرکار مسابقات ملی مهارت استان اصفهان است.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، سازگاری شغلی.

۱. دبیر آموزش و پرورش سمیرم، Email: Pirmoradianr@yahoo.com
۲. رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای خمینی شهر خواهران.

مقدمه

تعهد سازمانی[1] یکی از مسائل مهم انگیزشی است که بر اساس آن فرد به شدت هویت خود را در سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. تعهد سازمانی یعنی درجهٔ همانندسازی روان‌شناختی و یا چسبیدگی به سازمانی که ما برای آن کار می‌کنیم. تعهد سازمانی دارای اجزاء زیر است: قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان، تمایل تلاش برای سازمان و دارا بودن میل قوی برای پیوسته ماندن به سازمان (مودی، پورتر و استیرز[2]، ۱۹۸۲). دلایل بسیار زیادی وجود دارد از اینکه چرا یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد (استیرز و پورتز، ۱۹۹۲). اولاً تعهد سازمانی یک مفهوم جدید بوده و به‌طور کلی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. (گرینبرگ و بارون، ۲۰۰۲). ثانیاً تحقیقات زیادی نشان داده‌اند که تعهد سازمانی با پیامدهای از قبیل رضایت شغلی و رفتار سازمانی فرا اجتماعی و عملکرد شغلی رابطهٔ مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطهٔ منفی دارد (شیان چنج و همکاران، ۲۰۰۲). همچنین عملکرد بالا در سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات ناشی از عوامل مختلف و متنوع است. روش‌های متفاوتی نیز برای رفع مشکلاتی که منجر به عملکرد پایین شده‌اند، وجود دارد که یکی از این روش‌ها متمرکز شدن بر عوامل مؤثر بر رضایت، سازگاری و تعهد شغلی افراد در سازمان‌ها می‌باشد. تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه‌مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزهٔ کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمان ها می‌توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند (ساعتچی ۱۳۸۲). بنابراین، باتوجه به آنچه مطرح شد، بررسی عوامل مداخله‌گر در رضایت، سازگاری شغلی و تعهد سازمانی و ارتباط آنها با عملکرد شغلی اهمیت زیادی دارد. توماس[3] (۲۰۰۴) در بررسی رابطهٔ بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی۳۶۳۰ کارمند به این نتیجه رسید که با کنترل سن و دیگر متغیرهای جانبی رابطهٔ قوی بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی وجود دارد. جانز[4] و همکاران (۲۰۰۴) در نخستین بررسی رابطهٔ بین عملکرد شغلی مدیران درجهٔ اول و تعهد عاطفی آنها

1. organization commitment
2. Mowdy ,porter & steers
3. Thomas
4. Jahns

و دوام تعهد و رضایت شغلی در یک شرکت بزرگ خدمات غذایی گزارش کردند که بین تعهد سازمانی و تعهد عاطفی با عملکردهای شغلی کارمندان رابطهٔ معناداری وجود دارد. نتایج تحقیقات علوم رفتاری به طور اعم و رفتار سازمانی به طور اخص نشان می‌دهد که استفادهٔ مطلوب از منابع انسانی، متکی به اقداماتی است که در پرتو آنها جوّی در سازمان ایجاد شود تا هر یک از کارکنان با رضایت کامل و احساس امنیت خاطر، حداکثر تلاش را در جهت مطلوب وظایف شغلی به کار برند (جزنی، ۱۳۷۵). از دیگر عوامل مر بوط به ایجاد هماهنگی در کار، سازگاری شغلی است. رضایت، محرک رفتار ترمیم و بازسازی است و نارضایتی، محرک رفتار سازگار است. در بعضی جاها، عدم تطابق بین نیازهای یک شخص و مزایای محیطی چشمگیر است و شخص بالاجبار طریق سازگاری را در پیش خواهد گرفت (دیویس و لاف کوئیست، ۱۹۸۴). سازگاری شغلی برای ادامهٔ اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به شمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کار موردنظر، خشنودی و سلامت و اعتبار برای فرد تأمین کند و نیازهای اولیه‌اش را برطرف سازد. در زمینهٔ سازش شغلی تعاریف زیادی ارائه شده است؛ می‌توان گفت سازش شغلی مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیرروانی است (شفیع آبادی، ۱۳۸۱) نظریهٔ سازگاری شغلی مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد و محیط است. نظریهٔ سازگاری شغلی کار را چیزی بیش از فرایندهای وظیفه‌مدار گام به گام می‌داند؛ کار تعاملات انسانی را در بر می‌گیرد و منبعی از رضایت، پاداش، تنیدگی و بسیاری از متغیرهای روان‌شناختی دیگر است. فرض اصلی در این نظریه آن است که فرد خواهان دستیابی و حفظ ارتباط مثبت با محیط کاری است. طبق نظر دیویس و لاف کوئیست افراد نیازهایشان را وارد محیط کاری می‌کنند و محیط کاری نیز از فرد مطالباتی دارد. به منظور بقای فرد و محیط کاری هر دو باید به درجاتی از هماهنگی برسند. دو عنصر کلیدی در این نظریه ساختار محیطی و سازگاری کاری است. سازگاری کاری زمانی در بهترین حالت است که فرد و محیط، نیازهای کاری را با مهارت‌های کاری هماهنگ کرده‌اند. تغییرات هم می‌تواند باعث رضایت کارمندان شود. تلاش کارمندان برای بهبود هماهنگی‌شان با محیط کاری می‌تواند به عنوان اقداماتی برای دستیابی به سازگاری کاری در نظر گرفته شود. معمولاً سازگاری به دنبال یکی از دو حالت زیر حاصل می‌شود: کنش و واکنش. در حالت کنش، کارمندان تلاش می‌کنند تنها محیط کاری را تغییر دهند، در حالی که در وضعیت واکنشی تلاش دارند تا خودشان بهتر با محیط کاری هماهنگ شوند (دیویس و لاف کوئیست، ۱۹۸۴). در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر مشاورهٔ شغلی به سبک سازگاری شغلی دیویس بر افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کارمندان ادارهٔ کار و امور اجتماعی، نتایج نشان داد که مشاورهٔ شغلی به سبک

سازگاری شغلی دیویس، بر افزایش بهره‌وری شغلی کارمندان تأثیر داشته است (محمدخانی، ۱۳۸۴). کریستنس و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهشی به بررسی سازگاری شغلی و غیبت از کار در بین زنان نروژی پرداختند. نتایج نشان داد که سازگاری شغلی همپوشی خوبی با برگشت به کار داشت (r =۰,۴۱) . در مقابل غیبت از کار با سازگاری شغلی رابطه‌ای منفی داشت (r)= ۰,۱۳. لئونگ (۲۰۰۱) نشان داد که سازگاری شغلی با استرس شغلی رابطهٔ منفی و در مقابل با رضایت شغلی رابطه‌ای مثبت دارد. رضایت شغلی نیز یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۱) رضایت شغلی عبارت است از حد احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است. این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد و احساس خوبی دربارهٔ کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی به سر می برند یا رضایت شغلی، مجموعه‌ای از احساسات و باورهایی است که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند (جورج. م. جنیفر و جونز. ر. گرس, ۱۹۹۹) با توجه به مطالب مزبور، می‌توان گفت: رضایت شغلی یعنی احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود می‌کند و لذتی که از آن می‌برد و در پی آن به شغل خود دل گرمی و وابستگی پیدا می‌کند. فیشر و هاننا رضایت شغلی را عاملی درونی می‌دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند؛ یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوبی را برای فرد تأمین کند او از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوبی را به فرد ندهد، در این حال او از کار خود راضی یا خشنود نبوده و درصدد تغییر و یا ترک آن بر می‌آید (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۱). رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینهٔ وفاداری و علاقه‌مندی کارکنان به سازمان مطبوعشان را موجب می‌شود. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربهٔ فرد است. این حالت احساسی مثبت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کنندهٔ جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارمند می‌شود. بنابراین، این تحقیق به بررسی اثربخشی تعهد سازمانی بر رضایت و سازگاری شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان پرداخته است.

روش تحقیق

روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و اثربخشی تعهد سازمانی بر رضایت و سازگاری شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان بررسی می‌شود. جامعهٔ مورد مطالعه، کلیهٔ دست‌اندکاران مسابقه ملی مهارت استان اصفهان و نمونهٔ آماری تحقیق شامل ۱۰۰ نفر از دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان (۵۰ نفر زن و ۵۰ نفر مرد) می‌باشد که با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش مورد استفاده شامل دو پرسش‌نامهٔ سنخ نمای مایرز و رضایت شغلی دانت است. پرسش‌نامهٔ سنخ نمای مایرز- بریگز (MBTI) است که این پرسش‌نامه در دههٔ ۱۹۲۰ توسط کاترین بریگز و ایزابل بریگز مایرز بر اساس نظریهٔ شخصیت یونگ ساخته شد. این ابزار کمک می‌کند تا تفاوت‌ها به شیوه‌ای که افراد جهان اطراف خود را درک می‌کنند و مورد قضاوت قرار می‌دهند، مشخص شود. ابعاد شخصیتی که مربوط به این سنخ نما هستند عبارتند از: درونگرا ـ برونگرا، حسی ـ شهودی، فکری ـ احساسی و قضاوتی ـ درکی، در نتیجه دو نگرش و چهار کارکرد با توجه به شیوه‌ای که افراد جهان خود را درک می‌کنند (حجازی و ایروانی، ۱۳۸۱). اعتبار و روایی آزمون خارجی ۰/۷۵به‌دست آمده است. اعتبار آزمون فعلی با استفاده از روش اجرای مجدد، بالاتر از ۰/۸۰ بوده است. همهٔ عبارات با کل آزمون همبستگی مثبت معنادار دارند و بررسی‌های بالینی و مشاهدات روان‌شناختی نیز روایی این آزمون را تأیید کرده است که در این آزمون سؤالات شمارهٔ ۲-۶-۱۰-۱۴-۱۸-۲۲-۲۶-۳۰-۳۴-۳۸-۴۲-۴۶-۵۰-۵۴-۵۸ اگر به گزینهٔ (ب) پاسخ داده باشند، تیپ شخصیتی شهودی را می‌سنجد و اگر گزینهٔ الف را انتخاب کرده باشند، ویژگی شخصیتی حسی را می‌سنجد. سؤالات ۱-۵-۹-۱۳-۱۷-۲۱-۲۵-۲۹-۳۳-۳۷-۴۱-۴۵-۴۹-۵۳-۵۷ اگر گزینهٔ (الف) را پاسخ داده باشند، شخصیت درون‌گرا و اگر گزینه (ب) را انتخاب کرده باشند، تیپ برون‌گرایی را می سنجد. سؤالات ۴-۸-۱۲-۱۶-۲۰-۲۴-۲۸-۳۲-۳۶-۴۰-۴۴-۴۸-۵۲-۵۶-۶۰ اگر گزینهٔ (الف) را پاسخ داده باشند، تیپ شخصیت ملاحظه‌کار و اگر گزینهٔ (ب) را پاسخ داده باشند، تیپ شخصیتی منظبط را می‌سنجد. سؤالات ۳-۷-۱۱-۱۵-۱۹-۲۳-۲۷-۳۱-۳۵-۳۹-۴۳-۴۷-۵۱-۵۵-۵۹ اگرگزینهٔ (الف) را پاسخ داده باشند، تیپ شخصیتی فکری و اگر گزینهٔ (ب) را پاسخ داده باشند، تیپ شخصیتی احساسی را می‌سنجد. پرسش‌نامهٔ رضایت شغلی دانت. این پرسش‌نامه توسط دانت و همکارانش در سال ۱۹۹۶در قالب تئوری دو عاملی هرزبرگ تهیه شد. پرسش‌نامهٔ مذکور حاوی ۳۶ عبارت است که عبارات پرسش‌نامه دربارهٔ عوامل انگیزشی (عوامل درونی) و عوامل محیطی(عوامل بیرونی) است. عبارات ۱-۱۷ مربوط به عوامل انگیزشی و عبارات ۱۸ تا ۳۶ مربوط به عوامل محیطی می‌باشد. شیوهٔ نمره‌گذاری: پرسش‌نامهٔ مذکور حاوی ۳۶ عبارت

است که در مقابل هر عبارت یک مقیاس ۷ درجه‌ای وجود دارد و از پاسخگو خواسته می‌شود عبارات را با دقت مطالعه، سپس میزان موافقت خود را با هر یک از عبارات با علامت * در پایین درجات ۱ تا ۷ مشخص کند. درجهٔ ۱ کمترین موافقت و درجهٔ ۷ بیشترین موافقت آنها با عبارات را نشان می‌دهد. بیشترین نمره برابر با ۲۵۲ و کمترین نمره برابر با ۳۶ است. برای به‌دست آوردن سطح رضایت، نمرهٔ حداکثر را به ۴ تقسیم می‌کنیم. افراد در یک‌چهارم پایین دارای رضایت شغلی کم و افراد در یک‌چهارم بالا رضایت شغلی زیاد دارند. پایایی این پرسش‌نامه توسط منور مجدراده در سال ۱۳۷۳ از متن انگلیسی به فارسی ترجمه و ویرایش شده و توسط فتح آبادی در سال ۱۳۷۸ در ایران هنجاریابی شد که پس از محاسبهٔ واریانس تک تک سؤالات و واریانس هر کدام از افراد نمونه، از طریق آلفای کرونباخ ضریب اعتبار زیر به‌دست آمد. مجموع واریانس تک تک سؤالات: ۱۱۶/۹۸- واریانس نمرات کل پرسش‌نامه: ۱۴۵۸/۵۷ برآورد میزان اعتبار پرسش‌نامه ۰/۹۴ است. پرسش‌نامهٔ رضایت شغلی گانون: این پرسش‌نامه ارای ۳۷ سؤال است و هدف آن سنجش میزان رضایت شغلی افراد در محیط کار است. این پرسش‌نامه فهرست تعدادی از عواملی هستند که با رضایت شغلی مرتبط هستند و مقیاس آن طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است که از «رضایت شغلی خیلی کم» تا «رضایت شغلی خیلی زیاد» معادل نمرات ۵-۱دسته‌بندی شده‌اند. حداکثر امتیاز ممکن ۱۸۵ و حداقل آن ۳۷ است. پرسش‌نامهٔ سازگاری شغلی پورکبیریان این پرسش‌نامه توسط پورکبیریان (۱۳۸۶) ساخته شده است و دارای ۳۴پرسش در زمینهٔ گویه‌های کلی رضایت‌مندی و رضایت‌بخشی شامل انعطاف‌پذیری، فعال بودن، واکنش‌پذیری و پشتکار که براساس مقیاس لیکرت از نمرهٔ (۱)، خیلی‌کم تا نمرهٔ (۵)، خیلی زیاد است که نمره‌گذاری برای سؤالات ۲۸ و۲۷، ۲۶، ۲۵، ۲۴، ۲۳، ۲۲، ۱۶، ۱۳، ۱۲، ۱۱، ۱۰، ۹ روند معکو س است. اعتبار درونی این پرسش‌نامه با آلفای کر ونباخ ۹۴/ ۲۲ گزارش شده است. پایایی این پرسش‌نامه بار دیگر توسط صادقیان در یک نمونهٔ ۵۰ نفری از کارکنان آموزش و پرورش با آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به‌دست آمد.

یافته‌ها

جدول ۱.ماتریس بررسی رابطهٔ بین تعهد سازمانی، سازگاری شغلی و رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان

	رضایت شغلی	سازگاری شغلی	تعهد سازمانی
رضایت شغلی	۱		
سازگاری شغلی	.۵۴۴**	۱	
تعهد سازمانی	.۶۴۱**	.۵۳۴**	۱

با توجه به نتایج جدول ۱ ملاحظه می‌شود طبق نتایج به‌دست آمده در این پژوهش رابطهٔ آماری معناداری بین تعهد سازمانی، سازگاری و رضایت شغلی دست‌اندکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان مشاهده شد.

جدول ۲. خلاصهٔ تحلیل واریانس یک متغییری مربوط به رابطهٔ بین تعهد سازمانی، رضایت و سازگاری شغلی دست‌اندکاران

		S S	df	MS	F	Sig.
رضایت شغلی	بین گروه‌ها	۵۱۱۶,۰۴۵	۳۲	۱۵۹,۸۷۶	۳,۵۲۶	.۰۰۰
	درون گروه‌ها	۳۰۳۸,۱۱۵	۶۷	۴۵,۳۴۵		
	مجموع	۸۱۵۴,۱۶۰	۹۹			
سازگاری شغلی	بین گروه‌ها	۴۷۴۳,۰۳۸	۳۲	۱۴۸,۲۲۰	۴,۱۱۴	.۰۰۰
	درون گروه‌ها	۲۴۱۳,۷۱۲	۶۷	۳۶,۰۲۶		
	مجموع	۷۱۵۶,۷۵۰	۹۹			

طبق نتایج به‌دست آمده در این پژوهش با توجه به F محاسبه‌شده بین تعهدسازمانی باسازگاری و رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان در سطح ۰/۰۵ رابطهٔ معنی‌دار وجود دارد. بدین ترتیب فرضیهٔ مذکور مورد تأیید قرار می‌گیرد (جدول شمارهٔ ۲).

جدول۳. خلاصهٔ نتایج تحلیل رگرسیون پیش‌بینی رضایت و سازگاری شغلی دست‌اندکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان بر حسب تعهد سازمانی

مدل	R		F	DF۱	DF۲	Sig.
۱	.۶۷۸[a]	.۴۵۹	۴۱,۱۵۴	۲	۹۷	[a].۰۰۰

جدول ۴. ضرایب تحلیل رگرسیون گام به گام

مدل		ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
۱	عرض از مبدا	-۱۰۴,۶۳۸	۲۰,۴۵۹		-۵,۱۱۴	.۰۰۰
	سازگاری شغلی	.۳۴۴	.۱۱۶	.۲۶۳	۲,۹۵۴	.۰۰۴
	رضایت شغلی	.۶۱۰	.۱۰۹	.۴۹۷	۵,۵۸۸	.۰۰۰

داده های جدول ۴ نشان می‌دهد که نسبت F و سطح معنی داری آن د رمرحله اول بیانگر اثر معنادار متغیر در معادلهٔ رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون F=۴۱,۱۵۴ به‌دست آمده که در سطح ۰۰۵/ معنادار است، و ضریب تبیین محاسبه‌شده بر اساس این متغیر ۴۵ درصد است. یعنی این متغیر ۴۵درصد واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبین می‌کند. همچنین، نتایج جدول ۵ حاکی از پیش‌بینی رضایت و سازگاری شغلی به‌وسیلهٔ تعهد سازمانی است.

جدول ۵. بررسی مقایسه‌ای رضایت، سازگاری شغلی و تعهد سازمانی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان برحسب جنسیت

	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	Sig.	t	df
رضایت شغلی	زن	۵۰	۱,۷۹۷۲E۲	۴,۹۸	.۰۳۰	۱۰,۰۷۲	۹۸
	مرد	۵۰	۱,۶۶۸۴E۲	۷,۵۴			
سازگاری شغلی	زن	۵۰	۲,۰۵۸۲E۲	۵,۲۹	.۲۷۹	۱۲,۶۸۹	۹۸
	مرد	۵۰	۱,۹۲۴۸E۲	۵,۲۱			
تعهد سازمان	زن	۵۰	۷۷,۶۲۰۰	۵,۰۹	.۰۰۲	۱۰,۶۹۳	۹۸
	مرد	۵۰	۶۱,۳۸۰۰	۹,۴۵			

می‌توان گفت در میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان برحسب جنسیت زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد، ولی در سازگاری شغلی بین دو گروه تفاوتی مشاهده نگردید (جدول شمارهٔ ۵). نتیجهٔ این پژوهش با یافته‌های انجیل و پری(۱۹۸۱)، بوکانان (۱۹۷۴) و موریس و استیرز (۱۹۸۰) همخوان است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت، به دلیل تأمین نیازهای مادی و اجبار به حفظ شغل، کارکنان با هر جنسیتی که باشند با شغل خود را سازگار می‌کنند؛ ولی با توجه به شخصیت زنان و اینکه زنان برای کسب موقعیت‌ها در سازمان باید موانع زیادی را پشت سربگذارند، عضویت در سازمان برای آنها مهم‌تر است. بنابراین، بیشتر به شغل خود متعهد هستند و به دلیل مسئولیت نداشتن در قبال هزینه‌های مالی خانواده طبق شرع اسلام، بیشتر از آقایان از شغل خود رضایت دارند.

نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد رابطهٔ آماری معناداری بین تعهد سازمانی، سازگاری و رضایت

شغلی دست اندکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان وجود دارد. نتایج به‌دست آمده با تحقیقات تولایی و باقری (۲۰۱۲)، رابینز (۱۳۸۵) و میر و آلن (۱۹۹۳) همسو می‌باشد.

همچنین، یافته های پژوهش نشان می‌دهد بین تعهد سازمانی باسازگاری و رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان رابطهٔ معنی‌دار وجود دارد. نتیجهٔ حاصله با تحقیقات رابینز (۱۳۸۵) همسو است.

یافته‌های پژوهش حاکی از پیش‌بینی رضایت و سازگاری شغلی به‌وسیلهٔ تعهد سازمانی است. نتیجهٔ حاصله با تحقیقات استیرز، پرترومودی (۱۹۸۳) و استیرز و همکاران (۱۹۷۸) همخوان است و نیز در میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان برحسب جنسیت زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد ولی در سازگاری شغلی بین دو گروه تفاوتی مشاهد نگردید. نتیجهٔ این پژوهش با یافته‌های انجیل و پری (۱۹۸۱)، بوکانان (۱۹۷۴) و موریس و استیرز (۱۹۸۰) همخوان است.

در نتیجه، امروزه اندیشمندان سازمان و مدیریت بیان می‌کنند که مهمترین و ارزشمندترین سرمایهٔ سازمان، سرمایهٔ انسانی آن است و توجه به این سرمایهٔ گرانبها بر روند شکست یا کامیابی سازمان‌ها تأثیر مستقیم دارد. بنابراین، تلاش برای توسعهٔ تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه‌تر در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند. با توجه به اینکه مفهوم تعهد سازمانی، بر نگرشی مثبتی دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می‌شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می‌یابد. مطالعات انجام‌شده در این زمینه نشان می‌دهد که تعهد کارکنان به سازمان نتایج بسیار ارزشمندی برای سازمان‌ها در پی خواهد داشت که مدیران نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز می‌توانند با به‌کارگیری عوامل مؤثر بر این موضوع از نتایج آن بهره‌مند شوند. مهم‌ترین نتایج تعهد کارکنان به سازمان که بر روی عملکرد سازمان نیز مؤثرند عبارتند از: افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان، افزایش ماندگاری کارکنان در سازمان، احساس رضایت، سازگاری، تعلق، وابستگی و دلبستگی کارکنان به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب‌تر آنها، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع‌دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی و همچنین موفقیت‌های مالی سازمانی و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان که این نتایج در نهایت موجب تعالی و کسب اهداف سازمانی شده و جامعه را از منفعت سازمان و تلاش کارکنان بهره‌مند می‌نماید.

منابع

الحسینی، سید حسن (۱۳۸۰). **بالندگی سازمانی.** تهران: انتشارات بهاریه.

الوانی، مهدی (۱۳۷۲). **آسیب‌شناسی گروه‌اندیشی در تصمیم‌گیری.** مجموعه مقالات سمینار بررسی مسائل اداری ایران. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

اشرفی، بزرگ (۱۳۷۴). **«بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ذغال سنگ البرز شرقی»،** پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد مدیریت، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.

مجیدی، عبدالله (۱۳۷۷). **«بررسی تأثیر جابه‌جایی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان»** پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد مدیریت، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.

مرتضوی، مهدی (۱۳۷۲). **«بهره‌وری نیروی انسانی: بررسی رضایت شغلی تعهد سازمانی و امنیت شغلی».** مطالعات مدیریت، شمارهٔ اول، دورهٔ سوم، تهران دانشگاه علامه طباطبائی.

مشبکی، اصغر (۱۳۷۸). «تعهد وجدان کاری و تحول اداری». ماه‌نامهٔ فرهنگ و تعاون، تهران، اتحادیه تعاونی‌های مصرف فرهنگیان ایران.

رابینز، استیفن (۱۳۸۵). **رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها.** مترجمین: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ نهم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

Allen. N.J. & Smith, C.A. Mayer, J.P. & (1993). "Commitment to organizations and Occupations: Extension and test of a three. Component Conceptualization", Journal of Applied Psychology, vol. 78, No.4, PP:538-551.

Baron,R.A., & Greenberg,M.S. (1993), "Behavior in Organization" 3 Ed, Prentice, Hall, PP:147-170, 178-180.

Bateman,T.S., & Stasser,S.(1984), "A Longitudinal Analysis of the antecedents of organizational commitment", Academy of Management Journal, Vol 27. P:95.

Burning, N.S. & Snyder, R.A. (1993), "Sex and Position as Predictor of organizational Commitment," Academy of Management Journal, Vol 29, No.3, P:485.

Cohen, A. (1994). "Antecedents of organizational commitment", Journal of organizational Behavior, Vol.13, No.6. PP: 539-542.

Davis Stanley M. (1984). "Management Corporate Culture", Ballinger Publishing Company, P:5.

Desler, Gary. (1986). "Organization theory", Chapter 12: Motivation and innovation. Building Commitment, Newyork , Prentice Hall,.

Mayer, K.c & Schoorman, F.d. (1998). "Differentiating Antecedents of organizational commitment: a test of march & Simons model", Journal of organizational Behavior. Vol.19.PP:15-28.

Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L.M. (1979) The measurement of organizational commitment, Journal of Vocational Behavior, 14, pp. 224–247.

Somers, M.J.(1995)."Organizational commitment, Turnover and Absenteeism: an Examination of Direct and Indirection Affects," Journal of Organizational Behavior, Vol.16, PP:49-57.

Steers, Porter, Charles. Oreilly (1991). "Motivation and work Behavior", Corporations, Culture and Commitment, Newyork, Mc Graw-Hill inc, PP:246-247.

Steyrer Johannes, Schiffinger Michael, Lang reinhart(2008): "Organizational commitment – A missing link between leadership behavior and organizational performance? , Scand. j mgt ,vol 24,364-374

Vander berg, J. (1992). "Examining the Causal order of Job Satisfaction and organizational commitment", Journal of management. Vol.28, No.1, PP:153-156.

Lock, peter; Crawford, john (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. Journal of Managerial Psychology vol/6/Isuue 7/8 p594.

الگوی مناسب برای افزایش جذب متقاضیان مسابقات ملی مهارت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور: مطالعهٔ موردی استان اصفهان

ابوطالب جلالی[۱]
سعید خنجری[۲]
اعظم امینی[۳]
بنفشه ملک پور[۴]

چکیده

پژوهش فوق به علل جذب متقاضیان مسابقات ملی و مهارت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، چالش‌های پیش‌رو و دلایل رغبت و عدم رغبت متقاضیان به شرکت در این مسابقات پرداخته است. روش تحقیق توصیفی و ابزار پژوهش، مصاحبه و پرسش‌نامهٔ محقق‌ساخته است که حاوی ۱۶سؤال است. جامعهٔ آماری شرکت‌کنندگان سال‌های قبل مسابقات ملی مهارت، دانش‌آموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان، کارآموزان و مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان بوده که به‌صورت تصادفی از ۸ هنرستان (پسرانه و دخترانه) و از ۸ مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای اطلاعات جمع‌آوری شد. بیشترین فراوانی متقاضیان علاقه‌مند به شرکت در مسابقات ملی مهارت دانش‌آموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای بودند. در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان، عدم اطلاع کافی نسبت به نحوهٔ ثبت‌نام و شرکت در مسابقات ملی مهارت و نحوهٔ حمایت از سوی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای تا رسیدن به مسابقات جهانی علل اصلی عدم رغبت و جذب دانش‌آموزان در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای اعلام شد. نتایج بیانگر گرایش بیشتر پسران به شرکت در مسابقات ملی مهارت نسبت به دختران بود. عدم حمایت مالی از شرکت‌کنندگان برای انجام پروژهٔ عملی یکی دیگر از علل عدم رغبت کارآموزان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و دانش‌آموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای بود.

واژگان کلیدی: مسابقات ملی مهارت، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، جذب، هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای.

---

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، Email: jalali@etvto.ir
۲. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی.
۳. کارشناسی ارشد مهندسی صنایع.
۴. کارشناسی ارشد مترجمی زبان انگلیسی.

مقدمه

در سال‌های اخیر جایگاه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در برنامه‌ریزی‌های کلان کشور به دلیل نیازمندی به سطح مطلوبی از مهارت و توانمندی تقویت شده است. یکی از موارد نمایش این سطح از توانایی، حضور در عرصه‌های رقابت بین‌المللی است. در این راستا، در سند راهبردی مهارت و فناوری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به مسابقات ملی مهارت و حضور مؤثر در عرصه‌های بین‌المللی، ارتقای جایگاه کشور در مسابقات بین‌المللی مهارت و همچنین برنامه‌ریزی برای ارتقاء و تکمیل شایستگی (مهارت، نگرش و دانش) نفرات اعزامی به مسابقات جهانی تأکید شده است و لازمهٔ رسیدن به اهداف فوق در خصوص حضور مؤثر در عرصه‌های بین‌المللی، وجود برنامه‌ریزی دقیق و بلندمدت است. به عنوان مثال، جذب افراد توانمند، خلاق و مستعد و تربیت آنان برای اعزام به مسابقات جهانی.

نگاهی گذرا به علل موفقیت کشورهای پیشرفتهٔ جهان مبین این واقعیت است که بخش عظیمی از این موفقیت‌ها مرهون توجه به نسل نوجوان و جوان این کشورها و سرمایه‌گذاری در جهت رشد و شکوفایی استعدادهای آنان بوده است؛ زیرا نوجوانان و جوانان همیشه به عنوان عظیم‌ترین سرمایه‌ها و ذخایر معنوی کشور مطرح هستند. بر همین اساس و با عنایت به جوان بودن جمعیت کشور ما، شناسایی و جذب دقیق و مناسب ایشان برای مسابقات ملی مهارت و آموزش دادن و آگاهی بخشیدن به چند میلیون کارآموز و دانش‌آموز یکی از شالوده‌های اساسی در تحقق، توسعه و پیشرفت همه‌جانبه کشور و گامی در جهت پیشبرد هدف‌های والای سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور است. بر این اساس، که افزایش جذب متقاضیان خلاق و توانا در مسابقات ملی مهارت بایستی بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

توسعهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای یکی از مهم‌ترین برنامه‌های وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در راستای تحقق سند ایران ۱۴۰۴ کشور و ایجاد توسعهٔ متوازن در امر اشتغال و آموزش است. بنابراین، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در جهت توسعهٔ اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور اهمیت به‌سزائی دارد. تأمین نیروی انسانی ماهر و فنی و متخصص برای فعالیت‌های اقتصادی و فنی و یکی از شاخصه‌های پیشرفت در یک کشور است. موفقیت در مسابقات جهانی مهارت را اگر به عنوان یک پدیده در نظر گرفته شود، ارتباط مستقیمی با دیگر پدیده‌های اقتصادی، اجتماعی- فرهنگی و سیاسی دارد. مسابقات ملی مهارت نیز یکی از اهداف اصلی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور برای ایجاد زمینه و مکملی برای بروز قوهٔ خلاقیت در نوجوانان و جوانان این مرز و بوم برای شناسایی و اعزام آنان به مسابقات ملی

مهارت در مجامع بین‌المللی است. در این مقطع، نقش سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای برای رقابت در مسابقات ملی مهارت در بروز خلاقیت‌ها و پرورش افرادی متخصص و ماهر جهت شتاب دادن حرکت اقتصادی مهم و مؤثر است.

طی بررسی‌های به‌عمل آمده، مسائل متفاوتی به خصوص در نحوهٔ جذب داوطلبان این مسابقات به‌عنوان چالش‌های پیش‌روی داوطلبان در ادامهٔ مراحل مسابقات (شهرستانی، استانی و کشوری) مشاهده شد. بنابراین، در این مقاله بر پایهٔ تجارب کاری، مصاحبه‌های متعدد با کارآموزان و مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، دانش‌آموزان هنرستان‌های فنی و پرسش‌نامه‌ای حاوی ۱۶ سؤال استوار است.

بیان مسئله

آنچه اقتصاد جهانی را متمایزتر مشخص می‌کند، بازارهای کار ملی و بین‌الملل است که هر روز متفاوت‌تر از پیش است، امروزه کشورها سخت در تلاش هستند تا با ایجاد نظام‌های آماده‌سازی افراد برای اشتغال، منابع خود را مورد استفادهٔ بهینه قرار دهند. در حقیقت همهٔ افراد حتی مردم کشورهای در حال توسعه، به شرطی می‌توانند در بازار کار رقابت کنند که در تکنولوژی‌های نوین مهارت داشته و از مهارت‌های تخصصی برخوردار باشند. معمولاً نظام آموزش حرفه‌ای هر کشور مانند یک نهاد، مسئول آماده‌سازی افراد برای کار قلمداد می‌شود (گرت لوز،۱۳۷۳).

یکی از مهم‌ترین عواملی که در پیشرفت و توسعهٔ هر جامعه تأثیر به‌سزایی دارد، نیروی انسانی فعال آن جامعه می‌باشد. استفادهٔ بهینه از امکانات و منابع موجود در جهت رشد و توسعه و بالا بردن کیفیت و بازدهی مطلوب به این مهم بستگی دارد و بدون تردید برای برطرف کردن تنگناها و محدودیت‌ها در پیشرفت‌های اقتصادی جامعه باید به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به‌طور جدی ارزش و بها داده شود تا نیروهای ماهر و متخصص و آگاه به وظایف شغلی خود برای به حرکت درآوردن چرخ‌های اقتصادی مملکت در جهت توسعه و پیشرفت کشور آماده شود.

یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین راه‌هایی که می‌تواند به آرمان‌های بلند کشور ما، جامهٔ عمل بپوشاند، حضور جوانان در مسابقات بین‌المللی است. زیرا منابع انسانی پس از کسب آموزش‌های لازم رشد می‌یابد و با این رشد می‌توانند هدف‌های کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت را مشخص و معین کنند. سپس با استفاده از علم و آگاهی‌های کسب‌شده خواهند توانست ابزارهای لازم برای نیل به اهداف را با دست خود بسازند، مشروط بر اینکه محیط

کاری سازمان‌ها هم مساعدت لازم را با آنان انجام داده و منـابع و امکانـات لازم را در اختیـار آنان قرار دهند.

از آنجا که ارزش و اهمیت مسابقات ملی مهارت در جامعه مـا جایگـاه خـود را بـه دسـت نیاورده و از وضعیت نامطلوبی برخوردار است؛ بنابراین، بایـد بـرای ایجـاد رغبـت و انگیـزه در جوانان و نوجوانان به شرکت در مسابقات ملی مهارت چاره‌ای جدی بیندیشـیم. ایـن تحقیـق که در همین راستا صورت گرفته سعی می‌کند مشکل عدم رغبت کـارآموزان، دانـش‌آمـوزان هنرستان‌ها و جوانان به شرکت در مسابقات ملی مهارت را مـورد بررسـی و تجزیـه و تحلیـل قرار دهد و سرانجام منجر به ارائهٔ الگو برای جذب آنان شود.

اهمیت و ضرورت موضوع

با توجه به تأثیر مسابقات جهانی مهارت در ارتقاء سطح مهارت‌های فنی کارگران و صنعتگران جوان کشورهای عضو سازمان IVTO و ارائـهٔ گـزارش در خصـوص مسـابقات فـوق در سـال ۱۳۴۹ به بالاترین مقام وقت کشور، دستور تشکیل کمیتهٔ ملی مسابقات مهـارت فنـی صـادر شد.

در اجرای این فرمان، کوشش وزارت کار و امور اجتماعی معطوف به این شد که نخستین دورهٔ مسابقات مهارت فنی را بین کـارگران مـاهر و متخصـص جـوان کشـور در سـال ۱۳۵۰ برگزار کند. بدین جهت اساس‌نامهٔ کمیتهٔ ملی مسابقات مهارت فنی تهیـه و در خـرداد سـال ۱۳۵۰ به تصویب رسید. پس از تصویب اساس‌نامه، مسابقات مهارت فنی به صورت سـالانه تـا سال ۱۳۵۷ بین علاقه‌مندان مسابقات برگزار شد.

پس از عضویت مجدد ایران در سازمان بین‌المللی آموزش‌های حرفه‌ای، سـازمان آمـوزش فنی و حرفه‌ای به عنوان متولی امر آموزش‌های حرفـه‌ای و بـه‌منظـور ارتقـاء سـطح مهـارتی جوانان، برگزاری مسابقات ملی مهارت را به‌صورت سـالانه آغـاز کـرد. ایـن مسـابقات در سـه مرحلهٔ شهرستانی، استانی و ملی برگزار شده و در مرحلهٔ ملی از استان‌ها در هـر رشـته یـک نفر (در صورت کسب حد نصاب) می‌توانند در مسابقات شرکت کنند.

سیاست‌گذاری به منظور جذب بیشتر داوطلبان مسابقات ملی مهارت از جمله راهکارهای توسعهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در مناطق مختلف استان است. اسـتفاده از امکانـات سـایر دستگاه‌ها در توسعهٔ آموزش‌های مهارتی، آموزش همراه تولید برای توانمندسـازی هنرجویـان برای ورود به عرصهٔ اشتغال است.

از اهداف مسابقات بین‌المللی مهارت می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

* تبادل تجربیات و نظرات نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای از طریق سمینار، اجلاس و مسابقات به منظور ارتقاء مهارت جوانان و نیروی کار.
* اشاعهٔ اطلاعات در زمینهٔ استانداردهای ملی مهارت.
* تشویق جوانان برای آموزش‌های متناسب با شغل.
* ایجاد تسهیلات در ارتباطات و دیدارها میان مسئولین و کارشناسان سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای در سراسر دنیا.
* ترغیب در امر تبادل اطلاعات و تجارب میان جوانان متخصص در سراسر دنیا.

در این بین، معرفی الگوی مناسب برای افزایش جذب کارآموزان و به خصوص دانش‌آموزان ممتاز و توانمند در مسابقات از اهمیت ویژه‌ای به منظور ارتقای سطح کیفیت مسابقات ملی مهارت برخوردار است. برای جذب متقاضیان مسابقات عوامل زیادی دخیل هستند که از مهم‌ترین آنها آگاهی‌های فردی متقاضی، تمایل اولیاء متقاضیان به شرکت در مسابقات ملی مهارت، نقش هدایتی مشاوران و کارشناسان مسابقات نیز استفاده از تجارب شرکت‌کنندگان سال‌های قبل در مسابقات را می‌توان نام برد.

در حال حاضر، نسبت شرکت‌کنندگان در مسابقات ملی مهارت به کارآموزان و دانش‌آموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش حدود ۶ درصد کل واجدین شرایط کارآموزان و دانش‌آموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش را تشکیل می‌دهد و برای ارتقای این نسبت، فرآیند مشاوره در این خصوص، ارائهٔ الگوی مناسب برای جذب و نیز هدایت شغلی که یکی از دغدغه‌های بزرگ خانواده‌های امروزی را تشکیل می‌دهد، بسیار حائز اهمیت است. اما در این راستا مشکلات زیادی به خصوص در جذب متقاضیان توانمند به این مسابقات وجود دارد. در این مقاله به راه‌های افزایش جذب متقاضیان برای شرکت در مسابقات ملی مهارت پرداخته شده است.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیهٔ ۱. عدم شناخت کافی نسبت به مسابقات ملی مهارت از سوی کارآموزان و دانش‌آموزان و راهنمایان آنها (اولیاء، مشاوران و ...) باعث کاهش تمایل کارآموزان و دانش‌آموزان به شرکت در این مسابقات می‌شود.

فرضیهٔ ۲. بین گرایش دختران و پسران واجدان شرایط به مسابقات ملی مهارت تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

فرضیهٔ ۳. علت استقبال کم داوطلبان دختر از رشته‌های مسابقات ملی و مهارت فنی و حرفه‌ای تنوع کم رشته‌های مورد اجرا برای دختران است.

روش‌شناسی

محل این پژوهش استان اصفهان است. ادارهٔ کل آموزش فنی و حرفه‌ای این استان دارای ۵۴ مرکز می‌باشد. از آنجایی که در این تحقیق هدف، توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است، روش تحقیق توصیفی می‌تواند برای شناخت هرچه بیشتر شرایط موجود و یاری دادن به فرآیند تصمیم‌گیری مفید و مؤثر باشد. همچنین، برای توزیع ویژگی‌های جامعهٔ آماری مورد نظر از روش پیمایشی استفاده شده است که خود می‌تواند برای پاسخگویی به چگونگی وضعیت موجود به‌کار رود.

جامعهٔ تحقیق شامل کلیهٔ کارآموزان و دانش‌آموزان واجد شرایط مراکز فنی و حرفه‌ای در حال آموزش کارگاه‌های مراکز و هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش استان در سال ۹۲ هستند.

با توجه به هدف مقاله که ارائهٔ الگویی برای افزایش جذب داوطلبان در مسابقات ملی و مهارت است، بی‌شک شناخت موانع در ارائهٔ این الگو و نیز علت عدم استقبال و جذب کارآموزان خلاق، ماهر بسیار ضروری است. به همین علت مصاحبه‌ها و گفتگوهای زیادی توسط نگارنده با کارآموزان و دانش‌آموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای صورت گرفته است.

ابزارهای پژوهش

برای سنجش نظرات افراد مورد مطالعه و آزمون فرضیه‌های تحقیق، اقدام به تهیه و تدوین پرسش‌نامهٔ نگرش‌سنج محقق‌ساخته با درجه‌بندی و گزینه‌های پنج‌گانهٔ لیکرت شامل "کاملاً موافقم"، "موافقم"، "مطمئن نیستم"، "مخالفم"، و "کاملاً مخالفم" و همچنین خوب، متوسط و کم و نیز گزینه‌های بلی- خیر شد. بخش اول آن مربوط به اطلاعات فردی پاسخگویان (آزمودنی‌ها) از قبیل جنس، سن و پایهٔ تحصیلی و رشتهٔ تحصیلی است و بخش دوم آن شامل ۱۶ سؤال بود.

برای اعتباریابی و تعیین روایی سؤالات پرسش‌نامه به شیوهٔزیر عمل شد:

پرسش‌نامهٔ پژوهش با نظرخواهی از تعدادی از همکاران صاحب‌نظر در امور مسابقات ملی مهارت اصلاح شده و به صورت نهایی درآمد. بنابراین، می‌توان گفت که پرسش‌نامه از روایی صوری برخوردار است.

با توجه به اینکه پرسش‌نامه با شرح ساده و روشنی از اهداف و نیز نحوهٔ پاسخگویی به آن شروع شده، سؤالات و گزینه‌های آن طوری طراحی شده‌اند که پاسخگویان به راحتی بتوانند به آنها پاسخ گویند. بنابراین، پرسش‌نامه دارای روایی ساختار نیز می‌باشد.

پرسش‌نامهٔ تهیه‌شده به طور آزمایشی بین ۳۰ نفر از افراد جامعه توزیع و پس از جمع‌آوری با استفاده از فرمول محاسبهٔ کرانباخ، ضریب اعتبار آزمون در هر یک از فرضیات و کل پرسش‌نامه محاسبه که به ترتیب برای فرضیهٔ اول عدد ۸۶٪، فرضیهٔ دوم عدد ۹۶٪، فرضیهٔ سوم عدد ۸۷٪ و فرضیهٔ چهارم عدد ۸۸٪ به‌دست آمد.

همچنین، مصاحبهٔ نگارنده با کارآموزان، دانش‌آموزان، هنرجویان، مشاوران دبیرستان‌ها، هنرستان‌ها و هنرآموزان و نیز تجربهٔ هفت‌سالهٔ مستمر و تنگاتنگ با مسابقات المپیاد جزو ابزارهای تحقیق در این مقاله است.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

با توجه به شرایط حاکم در این تحقیق، روش‌های آماری شامل دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی است. در روش آمار توصیفی از جداول فراوانی، درصد فراوانی و نمودار آماری و میانگین، انحراف معیار استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون T یک گروهی برای مقایسهٔ نمرات کل آزمودنی‌ها در هر یک از فرضیات، از آزمون T دو گروهی برای برآورد میانگین دو گروه مستقل (دختران و پسران) برای مقایسهٔ تفاوت بین دو جنسیت و آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه (A NOVA) استفاده شده است. ملاک آزمون‌ها ۵٪ = a است و در تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شده است.

یافته‌ها

فرضیهٔ ۱. عدم شناخت کافی نسبت به مسابقات ملی مهارت از سوی کارآموزان و دانش‌آموزان و راهنمایان آنها (اولیاء، مشاوران و ...) باعث کاهش تمایل کارآموزان و دانش‌آموزان به شرکت در این مسابقات می‌شود.

در مورد فرضیهٔ اول گفتگوها و مصاحبه‌های زیادی با کارآموزان، دانش‌آموزان و نیز اولیای آنان و همچنین با مشاوران هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش انجام گرفت. همچنین، از پرسش‌نامهٔ تنظیمی که توسط ۱۱۶ نفر از دختران و تعداد ۱۲۲ نفر از پسران تکمیل شد، نتایج جالبی قابل استخراج است.

مشاوران هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش از کلیات مسابقات ملی مهارت آگاه بودند. مشاوران مرد نسبت به مشاوران زن اطلاعات بیشتری در این زمینه داشتند. در مورد کارآموزان، هنرجویان و دانش‌آموزان دختر ۱۱۶ نفری که به پرسش‌نامه پاسخ دادند، ۷۱ نفر از آنها نسبت به مسابقات ملی مهارت اطلاع بسیار کمی داشتند، یعنی در حدود ۶۱/۲۱٪ از دختران در این مورد بی‌اطلاع بودند و علت عدم رغبت خود نسبت به شرکت در مسابقات را، عدم اطلاعات کافی در این مورد و همچنین ترس از انتخاب نشدن می‌دانستند. در مصاحبه و گفتگویی که بعد از پرسش‌نامه با کارآموزان و دانش‌آموزان در مورد علت این ترس پرسیده شد، آنها اظهار داشتند توقع خانواده و دوستان آنها از رفتن به مسابقات جهانی زیاد می‌شود. نتایج تحلیل این فرضیه در جدول شمارهٔ ۱ بیان شده است.

جدول ۱. تحلیل واریانس در فرضیهٔ اول

منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجهٔ آزادی	میانگین مجموع مجذورات (واریانس‌ها)	F	سطح معنی‌داری
بین گروه‌ها	۷/۶۴	۲	۳/۸۲	۶/۳۹	۰/۰۰۰
درون گروه‌ها	۲۳۰/۶۶	۲۳۶	٪۵۹		
جمع	۲۳۸/۳۰	۲۳۸			

فر ضیهٔ ۲. بین گرایش دختران و پسران واجدان شرایط به مسابقات ملی مهارت تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

با مقایسهٔ تفاوت بین میانگین نمرات دو گروه مستقل (دختران و پسران واجد شرایط) به تفکیک هر یک از فرضیات و در کل آزمون به بررسی معنی‌دار بودن تفاوت گرایش دختران و پسران دانش‌آموز به مسابقات ملی مهارت پرداخت شده است.

همچنین، اثر عامل گرایش به رشته‌های مهارتی بین دختران و پسران دانش‌آموز در گرایش به مسابقات ملی مهارت تفاوت معنی‌دار را نشان می‌دهد (P۰/۱۱۱).

جدول ۲. نتایج آزمون T (برآورد میانگین دو گروه مستقل دختران و پسران) برای فرضیهٔ ۲

آزمون T(تفاوت میانگین) / نمرات عامل دو گروه		درجهٔ آزادی DF	سطح معنی‌داری	میانگین	نتیجه
گرایش به رشته‌های مهارتی	مرد	۲۳۸	۰/۰۰۰	۴/۴۳	معنی‌دار است
	زن			۴/۱۱	
انگیزه به رقابت بیشتر	مرد	۲۳۸	۰/۰۰۰	۴/۴۱	معنی‌دار است
	زن			۴/۰۱	
سهولت یادگیری و بکار بردن مهارت	مرد	۲۳۸	۰/۰۰۰	۴/۴۶	معنی‌دار است
	زن			۳/۹۹	
در کل پرسش‌نامه	مرد	۲۳۸	۰/۰۰۰	۴/۴۳	معنی‌دار است
	زن			۴/۰۴	

محاسبهٔ آزمون T برای کل آزمودنی‌ها نشان می‌دهد که از نظر آماری در مجموع بین گرایش دختران و پسران به مسابقات ملی مهارت تفاوت معنی‌داری وجود دارد که با مقایسهٔ میانگین‌های به‌دست آمده بین دو جنسیت می‌توان گفت که در مجموع از نظر آماری گرایش پسران به مسابقات ملی مهارت بیشتر از دختران است، اما موانعی که در فرضیهٔ ۲ ذکر شد، از جمله عدم اطلاع کافی و نیز محدود بودن رشته‌های مورد اجرا در مسابقات ملی مهارت، باعث کاهش تعداد جذب متقاضیان در این رشته‌ها می‌شود.

فرضیهٔ ۳. علت استقبال کم داوطلبان دختر از رشته‌های مسابقات ملی و مهارت فنی و حرفه‌ای تنوع کم رشته‌های مورد اجرا برای دختران است و نیز عدم رغبت آنها به کار در کارگاه‌ها بعد از مهارت یافتن.

مقدار T به‌دست آمده در فرضیهٔ شمارهٔ (۳) عدد ۲۵/۲۷ و با درجهٔ آزادی ۱۱۵ است که از میزان جدول توزیع T در سطح آلفای ۵٪ بیشتر است. میانگین به‌دست آمده (۴/۰۸) از میانگین فرضی (۳) نیز بیشتر است. بنابراین، می‌توان گفت که از نظر آماری به نظر می‌رسد کارآموزان و دانش‌آموزان دختر از اینکه بعد از مهارت یافتن در رشتهٔ مورد علاقه در کارگاه کار کنند، چندان رغبت نشان نمی‌دهند و همچنین خواستار تنوع بیشتر در رشته‌ها مسابقات هستند.

نتیجه‌گیری

بیشتر دانش‌آموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش علاقه‌مند به شرکت در مسابقات ملی مهارت دارای معدل نیم سال اول ۱۴/۵ تا ۱۲ دارند.

بیشترین فراوانی به شرکت در رشته‌های مسابقات ملی مهارت در پسران به ترتیب به رشته‌های، فناوری خودرو، ساخت و تولید، و الکترونیک و در دختران به ترتیب به رشته‌های کامپیوتر،آشپزی و شیرینی‌پزی و طراحی فضای سبز بود و گرایش اکثر پسران به سمت رشته‌هایی با زمینهٔ صنعت و در دختران به سمت رشته‌های با زمینهٔ خدمات بوده است.

محدود بودن تنوع رشته‌های موجود در مسابقات ملی و مهارت برای دختران یکی از عوامل کمی رغبت آنها به شرکت در این مسابقات است.

عدم اطلاع کافی نسبت به شرکت در مسابقات ملی و مهارت، از سوی اولیای هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش، مشاوران هنرستان‌ها، اولیای کارآموزان و دانش‌آموزان و خود کارآموزان و دانش‌آموزان باعث بروز مشکل در جذب متقاضیان به ثبت‌نام در مسابقات ملی و مهارت می‌شود.

پیشنهادها

به سبب گرایش دانش‌آموزان علاقمند و خلاق به مسابقات ملی و مهارت برای دستیابی سهل‌تر به شغل، به ایجاد، تضمین و اشتغال مناسب مدال‌آوران پس از کسب مدال با هماهنگی سایر دستگاه‌ها توجه خاصی مبذول شود.

از آنجایی که دانش‌آموزان پسر نسبت به دختران علاقهٔ بیشتری به شرکت در مسابقات ملی و مهارت از خود نشان داده‌اند. پیشنهاد می‌شود اقدامات لازم برای ایجاد شرایط مناسبت از قبیل تنوع رشته‌ها و تناسب آن با نیاز منطقه و دختران در مدارس و آموزشکده‌ها و مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای صورت گیرد.

تهیه و نصب تراکت‌های تبلیغاتی: نصب تراکت‌های تبلیغاتی و آگاهی‌دهنده پیرامون مسابقات ملی و مهارت در سطح شهر و هنرستان‌ها و مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای تهیه شوند.

منابع

آکرمن، گری. (۱۳۷۲). «**برنامه‌ریزی آموزشی**» تهران؛ انتشارات موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

ایزدی، محمد. (۱۳۸۴). «**آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مبتنی بر نیاز بازار کار**» ماهنامهٔ مهارت شمارهٔ ۳۸؛ تهران، انتشارات سازمانی آموزش فنی و حرفه‌ای.

حسین، محمد. (۱۳۸۵). «**نقش نظام آموزش فنی و حرفه‌ای در تربیت نیروهای مورد نیاز نظام تولید**». ماهنامهٔ مهارت؛ تهران؛ انتشارات آموزش فنی و حرفه‌ای.

رجبی، مصطفی. (۱۳۸۲). «**بررسی وضعیت اشتغال کارآموزان آموزش‌دیدهٔ فنی و حرفه‌ای استان اصفهان طی سال‌های ۱۳۷۸-۱۳۸۰**». طرح تحقیقاتی (چاپ شده)؛ سازمان فنی و حرفه‌ای استان اصفهان.

سازگارنژاد، محمد امین. (۱۳۸۴). «**اصلاح زیر ساخت‌های آموزشی مهارتی شکاف صنعت و آموزش را از بین می‌برد**». مجلهٔ مهارت؛ تهران؛ انتشارات سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.

ظریفیان، شاپور. (۱۳۷۰) «**بررسی عوامل مؤثر در پیشرفت تحصیلی از نظر دانش‌آموزان مراکز آموزش و هنرستان‌های کشاورزی در سال ۶۹-۷۰**». پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد (چاپ شده)، دانشگاه تهران.

عزیزی، نعمت الله. (۱۳۸۲). «**مفهوم کیفیت و نظام بهبود آن در آموزش و پرورش**». فصل‌نامهٔ تعلیم و تربیت؛ تهران؛ انتشارات آموزش و پرورش.

Adams. G. Rand Adams. G (Eds), 2000, Adolescent development The essential Reading. New york, Blackwell Publishers.

Caspi, Avshalon et at. (1998)' Early Failure in the Labour Market: Childhood and Adolescent Predictors of Unemployment in the transition to Adulthood's, American Sociological Review, Vol.63.pp. 424-451.

Feldstein, Martin and David T. Ellwood (1982). "Teenage" Unemployment: What is the Problem? "in the Youth labour Market problem: Its nature, Causes, and Consequences' ed. By Richard B. Freeman and David A. Wise. Chicago, IL: University of Chicago press.

Lamb, charles and ttair, Jeseph and Mc Daniel, Carl 1998, Marketing South western college publishing Fourth Edition.

May wood, A.G. Vocational and The work Ethic 1982. Canadian Vaca Hinal Journal.

PRISM, a research service of CSC index and hammer & company, 1990.

Super. D. E 1990 life- space – approach to career development .Ind. Brown, 1- Brooks & assoc.

بررسی رابطهٔ بین بهداشت روان و رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان

هاجرپیرمرادیان[۱]
رضیه پیرمرادیان[۲]
معصومه پیرمرادیان[۳]

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطهٔ بهداشت روان و رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان است. برای این منظور ۱۰۰ نفر (۵۰ نفر زن و۵۰ نفر مرد) به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند و به پرسش‌نامهٔ سلامت روان (Ghq) و رضایت شغلی دانت پاسخ دادند. این پژوهش، به روش همبستگی پیرسون انجام شده است. نتایج به‌دست آمده نشان داد بین بهداشت روان و رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان در سطح معناداری ۰۵/ رابطهٔ معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: بهداشت روان، رضایت شغلی، دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت.

۱. رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای خمینی شهر خواهران، Email: Hpirmoradian@ymail.com
۲. دبیر آموزش و پرورش سمیرم.
۳. کارشناس پیشگری بهزیستی فلافرجان.

مقدمه

در عصر فنّاوری، در دهکدهٔ جهانی و دوران پُست مدرنیسم شاهد دور افتادن قافلهٔ تمدن بشری از ارزش‌های حقیقی هستیم. بنابراین، در بطن این حادثهٔ ناگوار، سلامت و بهداشت روانی نیز بیش از پیش در معرض خطر قرار دارد. بدین رو موضوع بهداشت روانی، یکی از مهم‌ترین مسائل انسان معاصر است. امروزه بسیاری از کارشناسان بهداشت روان، محیط‌های کاری را یکی از مراکز تأمین و ارتقای بهداشت روانی افراد تلقی می‌کنند؛ زیرا محیط کار محلی است که افراد قسمت اعظم وقت و انرژی خود را در آن صرف می‌کنند (آهنگی و همکاران، ۱۳۸۸). هدایت و رهبری منابع انسانی و به‌کارگیری به موقع توانایی‌ها و استعدادهای افراد شاغل در نیل به اهداف سازمانی برای مدیران هر مجموعه از مسائل مهم مدیریتی به حساب می‌آید. بنابراین، توجه به سلامت روانی و رضایت شغلی می‌تواند در پیشبرد اهداف ملی، بهره‌وری و خدمات‌رسانی به جامعه نقش مهمی‌داشته باشد. هیچ تردیدی نیست که رضایت شغلی افراد در سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد. دست کم، مدیران لازم است به سه دلیل به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت بدهند: ۱) مدارک بسیاری در دست است که افراد ناراضی سازمان را ترک می‌کنند و بیشتر استعفا می‌دهند؛ ۲) ثابت شده است که کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند؛ ۳) رضایت شغلی از کار پدیده‌ای است که از مرز سازمان و شرکت فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود. نگرش‌های افراد نسبت به شغل خود متفاوت است. آنها در بارهٔ خصوصیات سازمان، شغل، همکاران و حقوق افراد نگرش‌های مختلفی دارند. اما همهٔ آنها احساسات قابل درک و قابل ارزیابی در بارهٔ شغل خود دارند. رضایت شغلی به عنوان خلاصه نگرش‌ها در مورد یک حرفه بیانگر مناسبی برای این احساسات است و موضوع عمدهٔ مطالعات سازمانی در طی مدتی بیش از۶۰ سال در خلال بیش ۳۰۰۰ مطالعه در این مورد بوده است. نگرش‌های شغلی در سلامت جسمی‌و روان، انجام کار، ترک خدمت و روابط بین افراد اثر می‌گذارد. به نظر هرزبرگ احساس رضایت‌مندی از نوع کار و حرفه و اینکه شخص خود را در حال پیشرفت بداند و احساس خود شکوفایی مهم‌ترین عامل علاقمندی به شغل است و میزان درآمد و محیط روانی کار از این لحاظ در درجهٔ دوم اهمیت قرار دارد (حجازی و ایروانی، ۱۳۸۱). به نظر سوسنبرگ، زمانی که افراد از کار خود راضی باشند، کارآیی آنها بالا می‌رود (۱۹۹۳). مسلماً رضایت شغلی در رفتار عملی کارمندان اثر به‌سزایی دارد و به نحو مؤثری اثر خود را در شغل فعلی،

کارا بودن، اثربخش بودن و آمادگی جهت ارتقاء شغلی نشان می‌دهد. رضایت شغلی همچنین باعث کاهش غیبت و نیز از آن جهت که سلامتی افراد به سبب هزینهٔ بیمه و بیمارستانی به نفع سازمان است، باعث افزایش بازدهی خواهد شد. کارمند راضی شاداب و مسرت را از سازمان به محیط خانه و جامعه منتقل می‌کند. بنابراین، می‌توان با توجه به نحوهٔ بهبود پذیرش مسئولیت‌های اجتماعی و مقدار پولی که در سایهٔ وجود رضایت شغلی به نفع جامعه خواهد شد، از این عامل دفاع کرد. یکی از جنبه‌های رضایت شغلی که معمولاً نادیده انگاشته می‌شود، رابطهٔ آن با سلامت کارکنان است. فشار روانی که در نتیجهٔ نارضایتی بر فرد وارد می‌شود، می‌تواند وی را مستعد و پذیرای بیماری‌هایی چون حملهٔ قلبی نماید. همچنین، رضایت شغلی کارکنان اثراتی را بر کل جامعه خواهد داشت، هنگامی که کارکنان از کار خود لذت می‌برند، زندگی خصوصی آنها (در خارج از سازمان) بهبود می‌یابد، این افراد نگرشی مثبت‌تر به زندگی می‌دهند و از نظر روانی جامعه را سالم‌تر می‌کنند. یک نیروی کار راضی به خاطر کاهش غیبت (و نیز از آن جهت که سلامت افراد به سبب هزینه‌های بیمارستانی به نفع سازمان است) باعث افزایش بازدهی خواهد شد (رابینز، ۱۹۷۰). سالم بودن به شرایطی اطلاق می‌شود که فرد از نظر فیزیکی و احساسی قادر به انجام وظایف محوله در سطح معمولی یا کامل باشد. این به معنای داشتن سلامت فکری و فیزیکی است. بیشتر مدیران بر این عقیده‌اند که آن عده از کارکنانی که از سلامت و بهداشت خوب بهره‌مند بوده‌اند و در محیطی امن کار می‌کنند از سایر کارکنان از کارایی بیشتری برخوردارند (حاضر و عابدینی راد، ۱۳۷۵). چنین به نظرمی‌رسد که رابطهٔ معنی‌داری بین رضایت شغلی و سلامت روانی کارکنان وجود داشته باشد. پژوهش‌های متعدد نشان داده است که افراد ناراضی از شغل خود، مستعد ابتلا به امراض گوناگون هستند که دامنهٔ این نوع بیماری‌ها از سردرد، تا بیماری‌های قلبی کشیده می‌شود (رابینز، ۱۹۷۲). پژوهش کیم (۱۹۹۲)، نشان داد بین سطح تحصیلات و سن با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. اما ارتباطی بین جنس و رضایت شغلی وجود ندارد، این تحقیق که بر روی کارکنان یک هتل انجام شد، نشان داد که تحصیلات با افزایش پاداش کاری، رضایت شغلی را بالا می‌برد، به‌علاوه تحصیلات بالا پاداش‌های غیرمادی نیز دارد. تری و همکاران (۱۹۹۳)، در مطالعه‌ای که با هدف بررسی تأثیر استرس کاری بر سلامت روانی و رضایت شغلی انجام داده‌اند، به این نتیجه رسیدند که استرس کاری با تأثیر منفی بر سلامت روانی میزان رضایت از شغل را کاهش می‌دهد. در مطالعهٔ دیگری که توسط کال و همکاران (۱۹۹۴) انجام گرفت، مشخص شد افرادی که دچار نوعی افسردگی هستند، اعتماد به

نفس پائین‌تر، احساس بیهودگی بیشتر، و رضایت شغلی کمتری را احساس می‌کنند. استراسل، مک کی و پلانت (۱۹۹۹)، در پژوهشی که با هدف بررسی رابطهٔ بین رضایت از شغل با سلامت جسمانی کارمندان یک شرکت هواپیمایی انجام داده‌اند، به این نتیجه رسیدند که سلامت جسمانی نیز با رضایت شغل ارتباط هماهنگ دارد. علاوه بر پژوهش‌های یادشده، پژوهش های دیگری در این‌باره انجام گرفته‌اند. در پژوهش صالحی (۱۳۸۱) که به عنوان (بررسی رضایت شغلی با سلامت عمومی زنان شاغل در دفتر مرکزی جهاد سازندگی) صورت گرفت، برای ارزیابی همبستگی بین نمرات سلامت عمومی و رضایت شغلی، با استفاده از شیوهٔ پیرسون ضریب همبستگی منفی ۳۶٪- به‌دست آمد که دلالت بر همبستگی منفی بین دو متغیر یادشده دارد. کاهش نمرهٔ سلامت روان (GHQ) که منجر به افزایش سلامت روان می‌شود، با افزایش رضایت شغلی همراه است. بنابراین، این تحقیق به بررسی رابطهٔ بین بهداشت روان و رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان پرداخته است.

روش‌شناسی

روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و رابطهٔ بین بررسی رابطهٔ بین بهداشت روان و رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان بررسی می‌شود. جامعهٔ مورد مطالعه کلیهٔ دست‌اندکاران مسابقهٔ ملی مهارت استان اصفهان و نمونهٔ آماری تحقیق شامل ۱۰۰ نفراز دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان (۵۰ نفر زن و ۵۰ نفر مرد) است که با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش مورد استفاده شامل پرسش‌نامهٔ رضایت شغلی دانت می‌باشد. این پرسش‌نامه توسط دانت و همکارانش در سال ۱۹۹۶ در قالب تئوری دو عاملی هرزبرگ تهیه شد. پرسش‌نامهٔ مذکور حاوی ۳۶ عبارت است که عبارات پرسش‌نامه در بارهٔ عوامل انگیزشی (عوامل درونی) و عوامل محیطی (عوامل بیرونی) است. عبارات ۱-۱۷ مربوط به عوامل انگیزشی و عبارات ۱۸ تا ۳۶ مربوط به عوامل محیطی می‌باشد. شیوهٔ نمره‌گذاری: پرسش‌نامهٔ مذکور حاوی ۳۶ عبارت است که در مقابل هر عبارت یک مقیاس ۷ درجه‌ای وجود دارد و از پاسخگو خواسته می‌شود عبارات را با دقت مطالعه کند، سپس میزان موافقت خود را با هر یک از عبارات با علامت * در پایین درجات ۱ تا ۷ مشخص نماید. درجهٔ ۱ کم‌ترین موافقت و درجهٔ ۷ بیش‌ترین موافقت آنها با عبارات را نشان می‌دهد. بیشترین نمره برابر با ۲۵۲ و کمترین نمره برابر با ۳۶ است. برای به‌دست آوردن سطح رضایت، نمرهٔ حداکثر را به ۴ تقسیم می‌کنیم. افراد در یک چهارم پایین دارای

رضایت شغلی کم و افراد در یک چهارم بالا رضایت شغلی زیاد دارند. پایایی این پرسش‌نامه از سوی منور مجدراده در سال ۱۳۷۳ از متن انگلیسی به فارسی ترجمه و ویرایش شده و توسط فتح آبادی در سال ۱۳۷۸ در ایران هنجاریابی شد که پس از محاسبهٔ واریانس تک تک سؤالات و واریانس هر کدام از افراد نمونه، از طریق آلفای کرونباخ ضریب اعتبار زیر به‌دست آمد. مجموع واریانس تک تک سؤالات: ۱۱۶/۹۸ – واریانس نمرات کل پرسش‌نامه: ۱۴۵۸/۵۷ برآورد میزان اعتبار پرسش‌نامه ۰/۹۴ است. پرسش‌نامهٔ سلامت عمومی برای سنجش بهداشت روان استفاده می‌شود. این پرسش‌نامه به‌منظور غربالگری روان گسستگی طراحی شده است و از حساسیت ۸۸-۸۴٪ و ویژگی ۸۲-۷۹٪ برخوردار بوده است. این پرسش‌نامه دارای ۲۸ ماده است که ۴ خرده‌آزمون علایم جسمانی، علایم اضطراب، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی را در طی یک ماه گذشته می‌سنجد. این پرسش‌نامه دارای ۴گزینهٔ (خیر، کمی، زیاد و خیلی زیاد) است که بر اساس مقیاس لیکرت ۴ گزینه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. نمرهٔ کلی بین ۸۴-۰ می‌باشد که نمرهٔ بیشتر نشانگر وضعیت نامطلوب است.

یافته‌ها

جدول ۱. ماتریس بررسی رابطهٔ بین سلامت روان و رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان

	علائم جسمانی	اضطراب	افسردگی	عملکرد اجتماعی	سلامت روان	انگیزش درونی	انگیزش بیرونی	رضایت شغلی
علائم جسمانی	۱	.۴۱۱**	.۱۵۱	.۰۱۱	.۷۱۲**	.۱۹۱	.۰۹۸	.۲۱۰*
اضطراب	.۴۱۱**	۱	.۲۰۲*	-.۱۹۴	.۷۷۲**	.۱۶۷	.۱۱۳	.۲۱۴*
افسردگی	.۱۵۱	.۲۰۲*	۱	-.۱۰۷	.۴۲۷**	.۰۶۷	-.۱۶۷	-.۰۶۷
عملکرداجتماعی	.۰۱۱	-.۱۹۴	-.۱۰۷	۱	.۲۶۰**	.۱۶۳	.۳۱۸**	.۲۵۵*
سلامت روان	.۷۱۲**	.۷۷۲**	.۴۲۷**	.۲۶۰**	۱	.۲۶۸**	.۱۹۳	.۳۰۵**
انگیزش درونی	.۱۹۱	.۱۶۷	.۰۶۷	.۱۶۳	.۲۶۸**	۱	.۲۹۲**	.۸۰۷**
انگیزش بیرونی	.۰۹۸	.۱۱۳	-.۱۶۷	.۳۱۸**	.۱۹۳	.۲۹۲**	۱	.۶۹۷**
رضایت شغلی	.۲۱۰*	.۲۱۴*	-.۰۶۷	.۲۵۵*	.۳۰۵**	.۸۰۷**	.۶۹۷**	۱

با توجه به نتایج جدول ۱ ملاحظه می‌شود، طبق نتایج به‌دست آمده در این پژوهش رابطهٔ آماری معناداری بین سلامت روان و رضایت شغلی دست‌اندکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان مشاهده شد.

جدول ۲. خلاصهٔ نتایج تحلیل رگرسیون پیش‌بینی رضایت شغلی دست‌اندکاران مسابقات ملی مهارت بر حسب سلامت روان و مؤلفه‌های آن

مدل	R	R^2	F	DF۱	DF۲	Sig.
۱	.۳۹۸[a]	.۱۵۸	۴,۴۶۵	۴	۹۵	.۰۰۲[a]

داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که نسبت F و سطح معنی‌داری آن در مرحلهٔ اول بیانگر اثر معنادار متغیر در معادلهٔ رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون F= ۴,۴۶۵ به‌دست آمده که در سطح ۰۰۵/ معنادار می‌باشد و ضریب تبیین محاسبه‌شده بر اساس این متغیر ۱۵ درصد است. یعنی این متغیر ۱۵درصد واریانس متغیر رضایت شغلی را تبیین می‌کند.

جدول ۳. ضرایب تحلیل رگرسیون گام به گام

مدل		ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
۱	(Constant)	۱۸۲,۶۰۱	۵,۴۶۳		۳۳,۴۲۶	.۰۰۰
	jasman	-.۱۰۴	.۴۷۳	-.۰۳۲	-.۲۲۰	.۸۲۶
	afsorda	-.۹۸۰	.۵۲۸	-.۲۱۱	-۱,۸۵۶	.۰۶۶
	ajtama	.۴۳۱	.۳۴۵	.۱۳۳	۱,۲۴۸	.۲۱۵
	salamat	.۵۰۴	.۲۲۴	.۳۸۳	۲,۲۴۹	.۰۲۷

نتایج جدول۳ نشان می‌دهد که سلامت روان پیش‌بینی‌کنندهٔ رضایت شغلی کارکنان و دست‌اندکاران مسابقات ملی مهارت است.

جدول ۴ : بررسی مقایسه‌ای رضایت شغلی و سلامت روان دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان برحسب جنسیت

	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	Sig.	t	df
رضایت شغلی	زن	۵۰	۲.۰۶۴۶E۲	۴,۹۹	.۰۴۱	۱۰,۱۹۷	۹۸
	مرد	۵۰	۱,۹۳۷۴E۲	۷,۲۷			
علائم جسمانی	زن	۵۰	۹,۲۴۰۰	۲,۹۱	.۰۲۴	۳,۴۷۲	۹۸
	مرد	۵۰	۷,۴۲۰۰	۲,۲۸			
اضطراب	زن	۵۰	۹,۴۸۰۰	۴,۲۷	.۸۵۵	۱,۲۰۵	۹۸
	مرد	۵۰	۸,۴۶۰۰	۴,۱۹			
افسردگی	زن	۵۰	۴,۹۴۰۰	۱,۹۷	.۸۵۰	-۱,۲۵۴	۹۸
	مرد	۵۰	۵,۴۲۰۰	۱,۸۵			
عملکرد اجتماعی	زن	۵۰	۱۳,۳۲۰۰	۲,۸۰	.۵۱۷	۱,۳۰۹	۹۸
	مرد	۵۰	۱۲,۶۰۰۰	۲,۶۹			
سلامت روان	زن	۵۰	۳۶,۹۸۰۰	۷,۲۹	.۰۲۱	۲,۳۲۲	۹۸
	مرد	۵۰	۳۳,۹۰۰۰	۵,۸۹			

مقایسهٔ رضایت شغلی و سلامت روان دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان براساس محاسبات از طریق آزمون t به‌دست آمده و چون p مقدار (معنی‌داری) متغیرهای رضایت شغلی و سلامت روان در گروه زن و مرد شاغل کوچک‌تر از سطح معنی‌داری $\alpha = 0.05$است. بنابراین، در این سطح فرض H_0 در خصوص این دو متغیر رد می‌شود و در نتیجه می توان گفت در میزان رضایت شغلی و سلامت روان دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان برحسب جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود دارد. هرچند در مؤلفه‌های سلامت روان تفاوتی مشاهد نگردید (جدول ۴).

نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد رابطهٔ آماری معناداری بین سلامت روان و رضایت شغلی دست‌اندکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان مشاهده گردید. نتایج به‌دست آمده با تحقیقات دوستدار طوسی (۱۳۷۶)، صالحی (۱۳۸۱) وکسلر (۱۹۹۸)، اندران (۱۹۹۹)، مایر (۲۰۰۳)، حسین‌زاده (۱۳۸۸)، فرهادی (۱۳۸۹)، کیومرثی (۱۳۹۰) و خلج اسدی(۱۳۹۰) همسو است.

همچنین، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد سلامت روان پیش‌بینی کنندهٔ رضایت شغلی کارکنان و دست‌اندکاران مسابقات ملی مهارت می‌باشد. نتیجهٔ حاصله با تحقیقات تری و

همکاران (۱۹۹۳)، کال و همکاران (۱۹۹۴) و استراسل، مک کی و پلانت (۱۹۹۹) همخوان است. همچنین، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد در میزان رضایت شغلی و سلامت روان دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان برحسب جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود دارد. هرچند در مؤلفه‌های سلامت روان تفاوتی مشاهد نگردید. نتیجهٔ این پژوهش با یافته‌های کیم (۱۹۹۲) همخوان است.

در نتیجهٔ تحقیق به‌دست آمده می‌توان گفت رضایت از شغل مفهوم پیچیده و چند بعدی است که با عوامل مختلف روانی و اجتماعی ارتباط دارد؛ به عبارتی، دیگر عوامل مختلف نقش عمده‌ای در ایجاد رضایت یا عدم رضایت شغلی ایفا می‌کنند. عواملی مانند تغییر روحیه و بی‌حوصلگی که خود ناشی از عوامل مختلف است، تشدیدکنندهٔ افت کارکردی در محیط‌های کاری هستند که توجه به بهداشت روان در محیط‌های کاری می‌تواند در بهبود شرایط مفید واقع شود و میزان رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهد. بهداشت روانی از جمله مفاهیمی است که امروزه در بحث‌های روان‌شناسی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و دایرهٔ شمول موضوعات آن هر روز فراگیرتر می‌شود و اشتغال نیز یکی از موضوعاتی است که به دلیل اهمیت آن در زندگی افراد از این بحث بهره برده است. شناسایی عوامل مثل، تصمیم‌گیری در درون سازمان، فعالیت‌های کمّی و کیفی در سازمان، رشد کیفی کارکنان، ایجاد جو مطلوب عاطفی و رشد اجتماعی کارکنان از جمله عواملی است که می‌تواند به احساس توانایی فرد و اعتماد به نفس کارکنان کمک کند که خود این حالت‌ها در به‌وجود آمدن بهداشت روانی مطلوب کمک شایانی می‌کند و منجر به کسب رضایت شغلی کارکنان می‌شود. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است؛ عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود و سبب ایجاد احساس خرسندی و خشنودی فرد از کار خود می‌شود و لذتی که از آن می‌برد و در پی آن، به شغل خود دل گرمی و وابستگی پیدا می‌کند، گرایش کم‌تری در مورد تسلیم شکایت دارد، از سلامت جسمانی و روانی بیش‌تری برخوردار خواهد شد، طول عمرش بیش‌تر می‌شود، و ظایف جدید مرتبط با شغل را سریع‌تر یاد می‌گیرد و با سوانح شغلی کم‌تر روبه رو می‌شود. اگرچه به نظر هاپاک «رضایت شغلی» مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌شود که شاغل در لحظهٔ معینی از زمان، از شغلش احساس رضایت کند و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد؛ ولی طبق نتیجهٔ تحقیق توجه به سلامت روان کارکنان نقش به‌سزایی در رضایت شغلی آنان دارد. بنابراین، توجه خاص به این بعد به دلیل ارتباط تنگاتنگ این بعد با سایر ابعاد زندگی ضروری به نظر می‌رسد.

منابع

حاضر، منوچهر و امیر عابدینی راد (۱۳۷۵). **اصول مدیریت و رفتار سازمانی**. تهران: شرکت خدماتی و انتشاراتی علوم مدیریت.

خلیل زاده، محمد (۱۳۷۸). **بررسی عوامل مؤثر در رضایت و عدم رضایت شغلی معلمان دانشگاه پیام نور مرکز ارومیه**. پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد ارومیه.

دوستدار طوسی، سیدعلی (۱۳۷۶). **بررسی سلامت روانی دانشجویان مراکز تربیت معلم استان مازندران**. پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد رودهن.

رابینز، استیفن.پی (۱۳۷۷). **رفتار سازمانی. ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی**. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

صالحی، نوروزعلی (۱۳۸۱). **بررسی رابطهٔ رضایت شغلی با سلامت روانی زنان شاغل در دفتر مرکزی جهاد سازندگی**. پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد رودهن.

Kall , D.(1994) . The impact of job stress and job bunout on the job satisfaction of rehabilitaton. new yourk: oxford university press,43,361-378.

Kim,s.(1992).Exploring the relationship between continuing professional education and job satisfaction. Journal of personality and social psychology , 51,435.

Long,J.L.(2006).relationship between personality type job satisfaction/and job performance in the Mississippi state university extension service. Journal of personality and social psychology , 44,100.

Strassle , C.G; Mckee ,E.A.& plant ,D.D.(1999).Mental health and job and optimism a san indicator of psychological health. Journal of personality assessment, 190- 199.

Terri, o.(1993).An exploratory study of the influence of life management strategies on job satisfaction in a personal selling context Journal of youth and adolescence , 121-139.

Turner , Ch .(2006).A study of job satisfaction with situational characterstics and occurrences among middle school principals in south Carolina 80-85

89- Steers M. Richard & Porter W. Lyman, Op.Cit, P.2

بررسی رابطهٔ تیپ‌های شخصیتی و رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان

رضیه پیرمرادیان[۱]
هاجر پیرمرادیان[۲]
ام البنین بهرامیان[۳]

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطهٔ تیپ‌های شخصیتی و رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان است. برای این منظور ۱۰۰ نفر (۵۰ نفر زن و۵۰ نفر مرد) به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند و به پرسش‌نامهٔ تیپ‌های شخصیتی مایرز- بریگز و رضایت شغلی دانت پاسخ دادند. این پژوهش به روش همبستگی پیرسون انجام شده است. نتایج به‌دست آمده نشان داد بین تیپ‌های شخصیتی و رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان در سطح معناداری ۰۵/ رابطهٔ معناداری وجود دارد و نتایج حاصل از آزمون نشان داده است که در متغیر رضایت شغلی بین دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان بر حسب جنسیت تفاوت معنی‌داری در سطح ۵۰/ وجود دارد.

واژگان کلیدی: تیپ‌های شخصیت، رضایت شغلی، دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت.

---

۱. دبیر آموزش و پرورش سمیرم، Email: Pirmoradianr@yahoo.com
۲. رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای خمینی شهر خواهران.
۳. دبیر آموزش و پرورش سمیرم.

مقدمه

از میان ویژگی‌های مختلف چیزی که می‌تواند به انسان‌ها کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسد، شخصیت است. یعنی جنبه‌ای از حیات انسان که اجازه می‌دهد پیش‌بینی کنیم آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد (نریمانی، خانبابازاده و فرزانه، ۱۳۸۶). برای رویارویی موفقیت‌آمیز با رویدادهای زندگی، آگاهی از عوامل شخصیتی بسیار مؤثر است؛ زیرا عوامل شخصیتی با این مسئله که یک فرد چگونه دنیا را مشاهده می‌کند و چگونه به عوامل و موقعیت‌های استرس‌زا پاسخ می‌دهد، ارتباط نزدیکی دارد. امروزه بسیاری از کارشناسان بهداشت روان، محیط‌های کاری را یکی از مراکز تأمین و ارتقای بهداشت روانی افراد تلقی می‌کنند، زیرا محیط کار محلی است که افراد قسمت اعظم وقت و انرژی خود را در آن صرف می‌کنند (آهنگی و همکاران، ۱۳۸۸). نگرش‌های افراد نسبت به شغل خود متفاوت است. آنها در بارهٔ خصوصیات سازمان، شغل، همکاران و حقوق افراد نگرش‌های مختلفی دارند. اما همهٔ آنها احساساست قابل درک و قابل ارزیابی در بارهٔ شغل خود دارند. رضایت شغلی به عنوان خلاصهٔ نگرش‌ها در مورد یک حرفه بیانگر مناسبی برای این احساسات است و موضوع عمدهٔ مطالعات سازمانی در طی مدتی بیش از ۶۰ سال در خلال بیش از۳۰۰۰ مطالعه در این مورد بوده است. زمانی حداکثر رضایت شغلی به‌وجود می‌آید که هر فرد با توجه به ویژگی شخصیتی‌اش در مکان مناسبی قرار گیرد. نگرش‌های شغلی در سلامت جسمی‌و روان، انجام کار، ترک خدمت و روابط بین افراد اثر می‌گذارد. اولین و مهم‌ترین واکنش‌ها اثرات روان - تنی و دومین دسته، تغییرات فیزیولوژیک است. گزارشات بسیاری نشان می‌دهند که احساسات شخص در بارهٔ شغلش در نظر وی نسبت به خود و همکاران تغییر ایجاد می‌کند. لزوم استخدام افرادی که شخصیت مقاوم‌تری در برابر فشارهای روانی داشته باشند، هم از نظر سلامت فردی و پیشگیری از افسردگی و هم از بعد ارائهٔ خدمات سالم و رفتار بهنجار و دارای کیفیت درمانی با بیماران ضروری به‌نظر می‌رسد. در بررسی رابطهٔ عوامل شخصیتی با رضایت شغلی در زنان و مردان به این نتیجه رسیدند که بین برون‌گرایی و روان‌نژندی با رضایت شغلی بالا و پایین ارتباط هست (عسگری، نادری و هیکل، ۱۳۸۹). وحیدی طی تحقیقات خود به روی ۴۰۰ پرستار دریافت که ویژگی‌های شخصیت مهم‌ترین عامل رضایت یا عدم رضایت شغلی هستند (لشگری،۱۳۹۰). به نظر هرزبرگ احساس رضایت‌مندی از نوع کار و حرفه و اینکه شخص خود را در حال پیشرفت بداند و احساس خود شکوفایی مهم‌ترین عامل علاقمندی به شغل است و میزان درآمد و

محیط روانی کار از این لحاظ در درجهٔ دوم اهمیت قرار دارد (حجازی و ایروانی، ۱۳۸۱). به نظر سوسنبرگ، زمانی که افراد از کار خود راضی باشند، کارآیی آنها بالا می‌رود (۱۹۹۳). تحقیقات همچنین نشان داده است هر چه شغل با تیپ شخصیتی فرد همخوانی بیشتری داشته باشد، احتمال موفقیت، سازش و رضایت شغلی افراد بیشتر است (محمدیان و بهرامی خوندابی، ۱۳۸۵). افراد شاغل در صورتی که بتوانند با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خویش شغلی را انتخاب کنند، می‌توانند با حسن سلوک و بردباری و بدون تحمل فشار روانی زیاد به کار بپردازند و مثمر ثمر باشند. نیروی انسانی در صورتی می‌تواند کار مفید و مؤثرداشته باشد که دارای انگیزهٔ مناسب، روحیهٔ مناسب و رضایت و تعهد بالایی باشد. رضایت شغلی جایگاه ویژه‌ای را در مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی دارا است. زیرا این ساختار می‌تواند در جهت پیش‌بینی رفتارهای سازمانی در آینده نظیر ترک شغلی، تأخیر، کم‌کاری، غیبت و.. . مؤثر باشد و در نهایت بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر به‌سزایی داشته باشد. با توجه به اینکه اولین و مهم‌ترین جزء سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت‌های مختلف خود می‌باشند، انگیزه‌ها، توانایی‌ها، تمایلات، عقاید و افکار که در واقع از اجزاء مهم تشکیل‌دهندهٔ شخصیت انسان است، حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به سازمان تعیین می‌کنند. مسلماً رضایت شغلی در رفتار عملی کارمندان اثر به‌سزایی دارد و به نحو مؤثری اثر خود را در شغل فعلی، کارا بودن، اثربخش بودن و آمادگی برای ارتقاء شغلی نشان می‌دهد. رضایت شغلی همچنین باعث کاهش غیبت و نیز از آن جهت که سلامتی افراد به سبب هزینهٔ بیمه و بیمارستانی به نفع سازمان می‌باشد، باعث افزایش بازدهی خواهد شد. کارمند راضی، شادابی و مسرت را از سازمان به محیط خانه و جامعه منتقل می‌کند. بنابراین، می‌توان با توجه به نحوهٔ بهبود پذیرش مسئولیت‌های اجتماعی و مقدار پولی که در سایهٔ وجود رضایت شغلی به نفع جامعه خواهد شد، از این عامل دفاع کرد. اهمیت نیروی انسانی در سرنوشت و توفیق ملت‌ها به حدی است که اگر سایر منابع هم در دسترس باشد و یا به اندازهٔ حداقل وجود داشته باشد، آن جامعه می‌تواند با قدرت ایمان و اراده در اندک مدتی وسایل ترقی و رفاه خود را فراهم سازد و پیشاپیش جوامعی که واجد منابع دیگر فاقد نیروی انسانی لازم برای بهره‌برداری از آن منابع مستلزم هستند قدم بردارد. به همین صورت باید تمهیداتی را به کار برد تا انسان را فعالانه به خدمت درآورد. همین امر سبب خواهد شد که هم اهداف سازمان برآورده شود، هم خشنودی شغلی فرد افزایش یابد و به دنبال آن جامعه، سازمان و افراد از مزایای آن برخوردار خواهند شد.

(مأمن پوش، ۱۳۸۸). بنابراین، در این مقاله به بررسی رابطهٔ تیپ‌های شخصیتی و رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان پردخته شده است.

روش تحقیق

روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و رابطهٔ بین تیپ‌های شخصیتی و رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان بررسی می‌شود. جامعهٔ مورد مطالعه کلیهٔ دست‌اندکاران مسابقهٔ ملی مهارت استان اصفهان و نمونهٔ آماری تحقیق شامل ۱۰۰ نفر از دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان (۵۰ نفر زن و ۵۰ نفر مرد) است که با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش مورد استفاده شامل دو پرسش‌نامهٔ سنخ‌نمای مایرز و رضایت شغلی دانت است. پرسش‌نامهٔ سنخ‌نمای مایرز- بریگز (MBTI) است که این پرسش‌نامه در دههٔ ۱۹۲۰ توسط کاترین بریگزو ایزابل بریگز مایرز بر اساس نظریهٔ شخصیت یونگ ساخته شد. این ابزار کمک می‌کند تا تفاوت‌ها به شیوه‌ای که افراد جهان اطراف خود را درک می‌کنند و مورد قضاوت قرار می‌دهند، مشخص شود. ابعاد شخصیتی که مربوط به این سنخ‌نما هستند عبارتند از: درونگرا ـ برونگرا، حسی ـ شهودی، فکری ـ احساسی و قضاوتی - درکی در نتیجه دو نگرش و چهار کارکرد با توجه به شیوه‌ای که افراد جهان خود را درک می‌کنند (حجازی و ایروانی، ۱۳۸۱). اعتبار و روایی آزمون خارجی ۰/۷۵ به‌دست آمده است. اعتبار آزمون فعلی با استفاده از روش اجرای مجدد، بالاتر از ۰/۸۰ بوده است، همهٔ عبارات با کل آزمون همبستگی مثبت معنادار دارند و بررسی‌های بالینی و مشاهدات روان‌شناختی نیز روایی این آزمون را تأیید کرده است. که در این آزمون سؤالات شمارهٔ ۲-۶-۱۰-۱۴-۱۸-۲۲-۲۶-۳۰-۳۴-۳۸-۴۲-۴۶-۵۰-۵۴-۵۸ اگر به گزینهٔ (ب) پاسخ داده باشند، تیپ شخصیتی شهودی را می‌سنجد و اگر گزینه (الف) را انتخاب کرده باشند، ویژگی شخصیتی حسی را می‌سنجد. سؤالات ۱-۵-۹-۱۳-۱۷-۲۱-۲۵-۲۹-۳۳-۳۷-۴۱-۴۵-۴۹-۵۳-۵۷ اگر گزینه (الف) را پاسخ داده باشند، شخصیت درون‌گرا و اگر گزینهٔ (ب) را انتخاب کرده باشند، تیپ برون‌گرایی را می‌سنجد. سؤالات ۴-۸-۱۲-۱۶-۲۰-۲۴-۲۸-۳۲-۳۶-۴۰-۴۴-۴۸-۵۲-۵۶-۶۰ اگر گزینهٔ (الف) را پاسخ داده باشند، تیپ شخصیت ملاحظه‌کار و اگر گزینهٔ (ب) را پاسخ داده باشند، تیپ شخصیتی منظبط را می‌سنجد. سؤالات ۳-۷-۱۱-۱۵-۱۹-۲۳-۲۷-۳۱-۳۵-۳۹-۴۳-۴۷-۵۱-۵۵-۵۹ اگر گزینهٔ (الف) را پاسخ داده باشند، تیپ شخصیتی فکری و اگر گزینهٔ (ب) را پاسخ داده باشند، تیپ شخصیتی احساسی را می‌سنجد. پرسش‌نامهٔ رضایت شغلی دانت. این پرسش‌نامه توسط دانت و همکارانش در سال ۱۹۹۶ در قالب تئوری دو عاملی هرزبرگ تهیه شد. پرسش‌نامهٔ مذکور

حاوی ۳۶ عبارت است که عبارات پرسش‌نامه دربارهٔ عوامل انگیزشی (عوامل درونی) و عوامل محیطی (عوامل بیرونی) است. عبارات ۱-۱۷ مربوط به عوامل انگیزشی و عبارات ۱۸ تا ۳۶ مربوط به عوامل محیطی است. شیوهٔ نمره‌گذاری: پرسش‌نامهٔ مذکور حاوی ۳۶ عبارت است که در مقابل هر عبارت یک مقیاس ۷ درجه‌ای وجود دارد و از پاسخگو خواسته می‌شود عبارات را با دقت مطالعه، سپس میزان موافقت خود را با هر یک از عبارات با علامت * در پایین درجات ۱ تا ۷ مشخص کند. درجهٔ ۱ کمترین موافقت و درجهٔ ۷ بیشترین موافقت آنها با عبارات را نشان می‌دهد. بیشترین نمره برابر با ۲۵۲ و کمترین نمره برابر با ۳۶ است. برای به‌دست آوردن سطح رضایت، نمرهٔ حداکثر را به ۴ تقسیم می‌کنیم. افراد در یک چهارم پایین دارای رضایت شغلی کم و افراد در یک چهارم بالا رضایت شغلی زیاد دارند. پایایی این پرسش‌نامه توسط منور مجدزاده در سال ۱۳۷۳ از متن انگلیسی به فارسی ترجمه و ویرایش شده و توسط فتح آبادی در سال ۱۳۷۸ در ایران هنجاریابی شد که پس از محاسبهٔ واریانس تک تک سؤالات و واریانس هر کدام از افراد نمونه، از طریق آلفای کرونباخ ضریب اعتبار زیر به‌دست آمد. مجموع واریانس تک تک سؤالات: ۱۱۶/۹۸ – واریانس نمرات کل پرسش‌نامه: ۱۴۵۸/۵۷ برآورد میزان اعتبار پرسش‌نامه ۰/۹۴ است.

یافته‌ها

جدول ۱. ماتریس بررسی رابطهٔ تیپ‌های شخصیتی و میزان رضایت شغلی دست‌اندکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
حسی	۱									
درونگرا	.۲۱۸*	۱								
ملاحظه کار	.۰۹۲	-.۰۱۰	۱							
فکری	.۰۸۴	.۱۲۲	-.۱۱۱	۱						
شهودی	.۳۵۹**	.۰۳۹	-.۱۵۳	.۱۸۰	۱					
منضبط	.۱۶۷	.۲۰۷*	.۰۷۶	.۵۰۸**	.۱۳۱	۱				
احساسی	.۱۵۴	.۰۸۸	-.۱۲۲	.۸۱۲**	.۱۵۵	.۶۶۴**	۱			
انگیزش درونی	-.۲۳۶*	-.۱۵۰	.۲۶۳**	-.۲۶۰**	-.۱۴۸	-.۲۵۹**	-.۲۴۷*	۱		
انگیزش بیرونی	-.۱۱۱	-.۰۹۴	.۰۳۸	-.۰۳۵	-.۱۹۶	-.۰۳۹	-.۰۴۹	.۲۹۰**	۱	
رضایت شغلی	-.۲۲۴*	*۷.۲۰	.۲۰۳*	-.۲۰۰*	-.۲۱۰*	-.۲۰۱*	-.۱۹۸*	.۸۵۳**	.۷۴۷**	۱

با توجه به نتایج جدول ۱ ملاحظه می‌شود. طبق نتایج به‌دست آمده در این پژوهش رابطهٔ آماری معناداری بین تیپ‌های شخصیتی و رضایت شغلی دست‌اندکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان مشاهده شد.

جدول ۲. خلاصهٔ تحلیل واریانس یک متغیری مربوط به رابطهٔ بین رضایت شغلی و تیپ‌های شخصیتی دست‌اندکاران

متغیرها		S S	df	MS	F	Sig.
حسی	بین گروه‌ها	۱۱۹,۵۰۰	۳۶	۳,۳۱۹	۳,۵۱۵	.۰۰۰
	درون گروهها	۵۹,۴۹۰	۶۳	.۹۴۴		
	مجموع	۱۷۸,۹۹۰	۹۹			
درونی	بین گروه‌ها	۴۵,۵۳۶	۳۶	۱,۲۶۵	۲,۶۰۶	.۰۰۰
	درون گروهها	۳۰,۵۷۴	۶۳	.۴۸۵		
	مجموع	۷۶,۱۱۰	۹۹			
ملاحظه کار	بین گروه‌ها	۱۴۴,۸۹۸	۳۶	۴,۰۲۵	۴,۱۷۴	.۰۰۰
	درون گروهها	۵۹,۷۸۹	۶۲	.۹۶۴		
	مجموع	۲۰۴,۶۸۷	۹۸			
فکری	بین گروه‌ها	۴۱۷,۲۳۸	۳۶	۱۱,۵۹۰	۹,۶۷۰	.۰۰۰
	درون گروهها	۷۵,۵۱۲	۶۳	۱,۱۹۹		
	مجموع	۴۹۲,۷۵۰	۹۹			
شهودی	بین گروه‌ها	۳۳۳,۸۰۱	۳۶	۹,۲۷۲	۳,۸۲۷	.۰۰۰
	درون گروهها	۱۵۲,۶۳۹	۶۳	۲,۴۲۳		
	مجموع	۴۸۶,۴۴۰	۹۹			
منضبط	بین گروه‌ها	۱۴۸,۱۹۱	۳۶	۴,۱۱۶	۳,۵۴۳	.۰۰۰
	درون گروهها	۷۳,۱۹۹	۶۳	۱,۱۶۲		
	مجموع	۲۲۱,۳۹۰	۹۹			
احساسی	بین گروه‌ها	۴۲۲,۷۷۸	۳۶	۱۱,۷۴۴	۵,۱۰۵	.۰۰۰
	درون گروهها	۱۴۴,۹۳۲	۶۳	۲,۳۰۱		
	مجموع	۵۶۷,۷۱۰	۹۹			

طبق نتایج به‌دست آمده در این پژوهش، با توجه به F محاسبه‌شده بین تیپ‌های شخصیتی و رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان در سطح ۰۵/ رابطهٔ معنی‌دار وجود دارد. بدین ترتیب فرضیهٔ مذکور مورد تأیید قرار می‌گیرد (جدول ۲).

جدول ۳. بررسی مقایسه‌ای رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان برحسب جنسیت

	گروه	N	Mean	Std. Deviation	Sig.	t	df
کسب موفقیت	زن	۵۰	۳۰,۷۴	۲,۹۲	.۱۲۹	۲,۵۵۳	۹۸
	مرد	۵۰	۲۹,۳	۲,۵۴			
قدرشناسی	زن	۵۰	۲۹,۰۶	۳,۰۶	.۰۲۲	۴,۴۹۹	۹۸
	مرد	۵۰	۳۰,۶۲	۲,۴۰			
مسئولیت پذیری	زن	۵۰	۲۵,۸۶	۲,۷۸	.۰۳۰	۴,۱۴۹	۹۸
	مرد	۵۰	۲۳,۳۰	۳,۳۵			
ماهیت کار	زن	۵۰	۱۹,۰۴	۱,۵۹	.۰۲۲	۱,۵۶۵	۹۸
	مرد	۵۰	۱۸,۴۶	۲,۰۸			
انگیزش درونی	زن	۵۰	۱,۰۶۹۶	۴,۵۱	.۴۱۶	۷,۵۰۹	۹۸
	مرد	۵۰	۹۹,۶۰	۵,۲۵			
انگیزش بیرونی	زن	۵۰	۹۸,۷۸	۴,۰۹	.۴۷۸	۵,۴۲۵	۹۸
	مرد	۵۰	۹۴,۲۲	۴,۳۰			
رضایت شغلی	زن	۵۰	۲,۰۶۴۶E۲	۴,۹۹	.۰۴۱	۱۰,۱۹۷	۹۸
	مرد	۵۰	۱,۹۳۷۴E۲	۷,۲۷			

مقایسهٔ **رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان**

بر اساس محاسبات از طریق آزمون t به‌دست آمده و چون p مقدار (معنی‌داری) متغیرهای فوق در گروه زن و مرد شاغل کوچک‌تر از سطح معنی‌داری $\alpha = 0.05$ است. بنابراین، در این سطح فرض H_0 رد می‌شود و در نتیجه می‌توان گفت در میزان رضایت شغلی مورد بررسی بین رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان بر حسب جنسیت زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد (جدول ۳).

جدول۴. خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون پیش‌بینی رضایت شغلی دست‌اندکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان بر حسب تیپ شخصیتی

مدل	R	R^2	F	DF۱	DF۲	Sig.
۱	.۶۸۱[a]	.۴۶۳	۱۱,۲۲۷	۷	۹۱	[a].۰۰۰

جدول ۵. ضرایب تحلیل رگرسیون گام به گام

مدل		ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
۱	عرض از مبدا	۱۶۹,۱۶۴	۵,۴۰۹		۳۱,۲۷۳	.۰۰۰
	حسی	.۷۵۷	.۷۶۳	.۱۱۳	.۹۹۲	.۳۲۴
	درونگرا	۱,۴۱۱	۱,۰۹۹	.۱۳۹	۱,۲۸۴	.۲۰۲
	ملاحظه کار	.۹۲۸	.۶۹۴	.۱۵۰	۱,۳۳۷	.۱۸۴
	فکری	۱,۰۳۰	.۵۶۹	.۲۵۷	۱,۸۱۰	.۰۷۴
	شهودی	-.۰۱۹	.۴۲۹	-.۰۰۵	-.۰۴۴	.۹۶۵
	منضبط	.۱۳۹	.۷۲۸	.۰۲۳	.۱۹۱	.۸۴۹
	احساسی	.۴۸۴	.۴۸۸	.۱۳۰	.۹۹۰	.۳۲۵

داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که نسبت F و سطح معنی‌داری آن در مرحلهٔ اول بیانگر اثر معنادار متغیر در معادلهٔ رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون F=۱۱,۲۲۷ به‌دست آمده که در سطح ۰۰۵/ معنادار است و ضریب تبیین محاسبه‌شده بر اساس این متغیر ۴۶ درصد است. یعنی این متغیر ۴۶ درصد واریانس متغیر رضایت شغلی را تبین می‌کند.

نتیجه گیری

یافته‌های این تحقیق با توجه به نتایج جدول ۱ ملاحظه می‌شود. طبق نتایج به‌دست آمده در این پژوهش رابطهٔ آماری معناداری بین تیپ‌های شخصیتی و رضایت شغلی دست‌اندکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان مشاهده شد. نتایج به‌دست‌آمده با تحقیقات فدایی نسب، ۱۳۸۳ همسو و با تحقیقات (لشکری، ۱۳۸۹؛ فتح آبادی، ۱۳۷۵-۷۶) همخوان است.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد بین **رضایت شغلی دست‌اندرکاران مسابقات ملی مهارت استان اصفهان برحسب جنسیت** زن و مرد تفاوت معنی‌داری

وجود دارد. نتیجهٔ این پژوهش با یافته‌های (ایمان، ۱۹۹۰؛ کاواناف، ۱۹۷۴؛ منجمد و همکاران، ۱۳۸۳؛ نریمانی و همکاران، ۱۳۸۶) و (شفیعی، ۱۳۸۷ ؛ اصغری و همکاران، ۱۳۸۹) همسو است.

همچنین، نتیجهٔ پژوهش نشان داد تیپ شخصیت پیش‌بینی‌کنندهٔ رضایت شغلی است و نتیجهٔ حاصله با تحقیقات لانگ (۲۰۰۶)، ترنر (۲۰۰۶) و خلیل‌زاده (۱۳۷۸) همخوان است. بنابراین، نتیجه گیری می‌شود شخصیت به مفهوم مهارت‌ها و جاذبهٔ اجتماعی فرد و توانش او برای تحت تأثیر قرار دادن دیگران و ایجاد یک واکنش مطبوع در سایرین است. روان‌شناسان در بحث شخصیت بیش از هر چیز به تفاوت‌های فردی توجه دارند. از بین روان‌شناسان، هالند معتقد است در شرایطی که شخصیت و شغل با هم سازگاری دارند، رضایت شغلی به بالاترین میزان و ترک خدمت به حداقل خواهد رسید. وی معتقد است زمانی حداکثر رضایت فعالیت شغلی به‌وجود می‌آید که هر فرد با توجه به شخصیت و ویژگی شخصیتی اش در جایگاه مناسب شغلی قرار گیرد و بتواند نیازها و ارزش‌های خود را بارور کند و به خودشکوفایی برسد. با توجه به اینکه انسان‌ها برای رفع بخشی از نیازهایشان به درآمد نیاز دارند؛ مدت زمان طولانی را باید به اشتغال بپردازند و اگر همخوانی بین فرد و محیط نباشد، سبب عدم رضایت، بی‌نظمی در حضور در محیط کار، کاهلی در کار، کاهش انگیزش شغلی و... که عامل ترک شغل یا تغییر شغل به شکل مداوم و از شاخهٔ شغلی به شاخهٔ شغلی دیگر رفتن می‌شود و فرد در یک محیط کاری ثابت نمی‌ماند که این مسأله نیز راندمان کار را کاهش می‌دهد. بنابراین، توجه به شخصیت افراد و کمک به آنها برای انتخاب شغل و ورود به شغلی سازگار با شخصیتش سبب ایجاد احساس رضایت در فرد و عامل موفقیتش در شغل‌اش می‌شود و می‌تواند پیش بینی کند فرد در آن محیط شغلی قادر به انجام چه کارهایی هست و به افزایش بازدهی کار کمک کند.

منابع

آهنگی، اکرم؛ عابدی، علیرضا؛ فتح‌آبادی، جلیل. (۱۳۸۸). **رابطهٔ بین تیپ‌های شخصیتی با سبک حل مسئله در کارکنان دانشگاه.** فصل‌نامهٔ روان‌شناسی کاربردی. سال ۳. شمارهٔ ۴(۱۲).

آقاجانی، مهرداد. (۱۳۹۰). **کاربردپذیری نظریهٔ تصمیم‌گیری شغلی هالند در مدارس، دانشگاه‌ها و بازار کار ایران. بررسی موانع و ارائهٔ راهکارها.** برگرفته از اینترنت وبلاگ مهرداد آقاجانی.

ازکمپ، استوارت. (۱۳۷۰). **روان‌شناسی اجتماعی کاربردی.** ترجمهٔ فرهاد ماهر. مشهد: انتشارات قدس رضوی.

اتکینسون، ریتال و همکاران. (۱۳۸۳). **زمینهٔ روان‌شناسی** (ترجمهٔ محمدتقی براهنی). تهران: انتشارات رشد.

برهان، زهرا. (۱۳۸۰). **بررسی رابطهٔ بین رضایت شغلی و تیپ شخصیتی کارکنان شرکت زمزم استان اصفهان.** مقطع کارشناسی در رشتهٔ روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

توسلی، غلامعباس. (۱۳۷۵). **جامعه‌شناسی کار و شغل.** تهران: سمت.

جلیلوند، محمد امین. (۱۳۷۳). **ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموزان تیزهوش دبیرستان‌های استعدادهای درخشان و خاص تهران.** پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد.

جزایری، زبیده؛ نعامی، عبدالزهرا؛ شکرکن، حسین؛ تقی پور، منوچهر. (۱۳۸۶). **بررسی رابطهٔ ساده و چندگانهٔ ویژگی‌های شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران برخی از بیمارستان‌های شهرستان اهواز.** مجلهٔ علوم تربیتی و روان‌شناسی. دانشگاه شهید چمران اهواز. دورهٔ سوم. سال سیزدهم. شمارهٔ ۳.

حجازی، یوسف؛ ایروانی، محمود. (۱۳۸۱). **رابطهٔ میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی. مجلهٔ روان‌شناسی و علوم تربیتی.** سال سی و دوم. شمارهٔ ۲.

حسینیان، سیمین و یزدی، منور. (۱۳۸۰). **کاربردپذیری نظریهٔ تصمیم‌گیری شغلی هالند در مدارس، دانشگاه‌ها و بازار کار ایران.** تهران: دانشگاه‌الزهرا.

خلیل زاده، نورالله. (۱۳۷۵). **بررسی عوامل مؤثر در رضایت و عدم رضایت شغلی دانشجو معلمان دانشگاه پیام‌نور ارومیه،** پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد، دانشگاه روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، ۱۳۷۵ – ۱۳۷۶.

درویش، حسن. (۱۳۸۶). **بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان (رویکردی تحلیلی- پژوهشی).** فرهنگ مدیریت. سال پنجم. شمارهٔ شانزدهم.

رضویه، اصغر؛ معین، لادن، بهلولی اصل، فاطمه. (۱۳۸۹). **نقش ویژگی‌های شخصیتی و رضایت زناشویی بر رضایت شغلی کارکنان متأهل بنیاد شهید و امور ایثارگران شهر شیراز.** فصل‌نامهٔ علمی- پژوهشی زن و جامعه. سال اول. شمارهٔ۴.

رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۴). **مدیریت رفتار سازمانی (ترجمهٔ محمد اعرابی و علی پارسیان).** تهران: انتشارات مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

رضائیان، علی. (۱۳۷۴). **مدیریت رفتار سازمانی،** تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

سیاسی، علی اکبر. (۱۳۷۹). **نظریهٔ شخصیت،** انتشارات دانشگاه تهران.

شولتز، دوان پی. شولتز، سیدنی الن. (۱۳۷۸). **تاریخ روان‌شناسی نوین،** ترجمهٔ علی اکبر سیف و همکاران. تهران. انتشارات دوران.

شهبازی، شهناز. (۱۳۷۸). **بررسی رابطهٔ جوّ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اصفهان.** پایان‌نامهٔ کارشناسی رشتهٔ روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

شولتز، دوان پی. شولتز، سیدنی الن. (۱۳۸۳). **نظریه‌های شخصیت،** ترجمهٔ یحیی سید محمدی. تهران. مؤسسهٔ نشر ویرایش.

شولتز، دوان پی. شولتز، سیدنی الن. (۱۳۸۶). **نظریه‌های شخصیت،** ترجمهٔ یوسف کریمی، فرهاد جمهری، بهرام گودرزی، هادی بحیرایی و محمد رضا نیکخو. تهران. نشر ارسباران.

شاملو، سعید. (۱۳۸۲). **روان‌شناسی شخصیت.** تهران: رشد. چاپ هفتم.

شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۲). **راهنمایی و مشاورهٔ شغلی و حرفه‌ای.** انتشارات رشد.

صمدانی، مریم. (۱۳۸۵). **بررسی رابطهٔ بین ویژگی‌های شخصیتی با خلاقیت در مدیران ناحیهٔ (۱) آموزش و پرورش کرمان،** پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید باهنر کرمان.

صادقی، سودابه. (۱۳۸۱). **بررسی اثربخشی معلمان راهنما از دیدگاه معلمان و مدیران و رابطهٔ آن با رضایت شغلی معلمان در سال تحصیلی۸۰-۸۱.** پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد. رشتهٔ مدیریت آموزشی. مرکز آموزش مدیریت دولتی اصفهان.

صفرزاده، حسین؛ حبیبی بدرآبادی، عباس. (۱۳۸۹). **بررسی تأثیر علی میان پنج عامل اصلی شخصیت و بهبود عملکرد کاری.** پژوهش‌نامهٔ مدیریت تحول. سال دوم. شمارهٔ ۳.

عتیقه‌چی، امیر حسین. (۱۳۸۷). **نظریهٔ شغلی هالند.** برگرفته از اینترنت. وبلاگ مهرداد آقاجانی.

عیسی پره، فاطمه. (۱۳۸۲). **بررسی رابطهٔ تیپ‌های شخصیتی درون‌گرا و برون‌گرا در بین کارکنان شرکت فولاد سابان در شهرک صنعتی اصفهان.** پایان‌نامهٔ کارشناسی.

عسگری، پرویز؛ نادری، فرح؛ هیکل، کبرا. (۱۳۸۹). **رابطهٔ ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز.** مجلهٔ زن و فرهنگ.

فدایی نسب، مژگان. (۱۳۸۳). **بررسی رابطهٔ بین رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی و دموگرافیک کارکنان اداری و غیراداری جزیرهٔ کیش.** پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد. رشتهٔ مدیریت آموزشی. دانشگاه اصفهان.

فتح آبادی، محمد باقر. (۷۶ -۱۳۷۵) **بررسی رابطهٔ بین همخوانی بین تیپ‌های شخصیتی و محیط‌های شغلی با رضایت شغلی.** پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد.

قلی‌زاده ، فرض‌الله. (۱۳۷۶). **روان‌شناسی شخصیت.** تبریز: نشرهادی. چاپ اول.

کریمی، داود. (۱۳۸۸). **بررسی رابطهٔ بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی نیروهای پلیس.** دو ماه‌نامهٔ توسعهٔ انسانی پلیس. سال ششم. شمارهٔ ۲۴.

کریمی، یوسف. (۱۳۷۵). **روان‌شناسی شخصیت.** تهران: نشر ویرایش.

لشگری، نلی. (۱۳۸۹). **بررسی رابطهٔ ویژگی‌های شخصیتی پرستاران با رضایت شغلی آنان در بیمارستان‌های دولتی منطقهٔ ۲ تهران.** روزنامهٔ آفرینش. نسخهٔ شمارهٔ ۳۸۴۹.

مأمن پوش، مریم. (۱۳۸۸). **بررسی رابطهٔ تیپ شخصیتی (برونگرا- درونگرا) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ذوب آهن اصفهان.** برگرفته از اینترنت سایت http://www.rasekhoon.net

محمدزاده، عباس؛ مهروژان، آرمن. (۱۳۷۵). **رفتار سازمانی نگرش اقتضایی،** انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.

محمودیان، آرزو؛ بهرامی خوندابی، فاطمه. (۱۳۸۵). **معرفی نظریهٔ شخصیتی مایرز بریگز و پرسش‌نامه‌های MBTI و کاربرد آن در انتخاب شغل.** *هفتهٔ پژوهش.*

مهداد، علی. (۱۳۸۰). **روان‌شناسی صنعتی و سازمانی.** اصفهان : انتشارات جنگل.

میردریکوندی، رحیم. (۱۳۸۹). **شغل، رضایت شغلی و روش‌های ارزیابی آن.** فصل‌نامهٔ معرفت، شمارهٔ ۳۸،

مقیمی، سید محمد. (۱۳۷۷). **سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی.** تهران: نشر ترمه.

نریمانی، محمد؛ خانبابازاده، مژگان، فرزانه، سعید. (۱۳۸۶). **بررسی ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه‌های اردبیل.** مجلهٔ علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل. دورهٔ هفتم. شمارهٔ اول.

بررسی ویژگی‌ها و عوامل مؤثر در موفقیت مهارت‌آموزان شرکت‌کننده در مسابقات ملی مهارت با استفاده از الگوریتم‌های داده‌کاوی

الهام موحد[۱]
زهره صفری[۲]
یداله جماعتی[۳]

چکیده

توسعهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در شرایط کنونی برای اقتصاد و فرهنگ ایران و به ویژه شتاب‌دهی به فرایند تولید امری حیاتی است؛ زیرا سرمایه‌گذاری‌های زیربنایی و افزایش ابزار و تجهیزات و به‌طور کلی سرمایهٔ فیزیکی بدون سرمایهٔ انسانی بلااستفاده مانده و یا به نحو اقتصادی و کارآمد مورد بهره‌برداری قرار نمی‌گیرد. بنابراین، از ضرورت‌ها و الزامات رشد و توسعهٔ اقتصادی، نظام آموزش برای ایجاد مهارت‌های لازم منابع انسانی است و در این میان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تلفیقی است از علم، فن و هنر و نقش بسیار مهمی در تأمین نیروی انسانی کارآمد ایفا کرده و مضمونی توسعه‌ای دارد. هدف از این آموزش‌ها، افزایش توانایی‌های دانش، مهارت و قدرت درک افراد و انجام مطلوب‌تر کار در محدودهٔ وظایف شغلی است. از این رو، شناخت افرادی که نیاز به آموزش و کسب مهارت دارند از اهمیت زیادی برخودار است. در این مقاله سعی شده تا ضمن بررسی تاریخچهٔ مسابقات مهارت و اهداف برگزاری مسابقات ملی مهارت در جامعهٔ امروزی، به بررسی ویژگی‌ها و عوامل مؤثر در موفقیت مهارت‌آموزان شرکت‌کننده در مسابقات ملی و مهارت پرداخته شود. داده‌هایی که در این مقاله مورد استفاده قرار گرفته‌اند، مربوط به اطلاعات مدال‌آوران کشوری مسابقات ملی و مهارت در سال‌های اخیر است. در این مقاله از الگوریتم خوشه‌بندی میانگین کا، به دلیل سادگی و سرعت بالا، بر روی داده‌های موجود اعمال شده و نتایج ارزشمند و جالبی را در برداشت.

واژگان کلیدی: داده‌کاوی، مهارت‌آموز، مسابقات ملی مهارت، میانگین کا، خوشه‌بندی.

---

۱. رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای خواهران فجر، Email: Movahhed-ce58@yahoo.com
۲. مربی مرکز اموزش فنی و حرفه‌ای خواهران فجر.
۳. کارشناس المپیاد زنجان.

مقدمه

در سال ۱۹۴۶ نیاز شدیدی برای تعیین سطح مهارت کارگران در کشور اسپانیا احساس شد و با پیگیری فروان پس از جنگ جهانی دوم در سال ۱۹۵۰ اولین المپیاد بین دو کشور اسپانیا و پرتغال با ۲۴ شرکت‌کننده در ۲ رشته برگزار شد. این مسابقه به سرعت مورد استقبال کشورهای صنعتی آن زمان قرار گرفت. در سومین المپیاد، اسپانیا میزبان ۶ کشور صنعتی رو به توسعه بود. در سال ۱۹۵۴ سازمان بین‌المللی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با هدف ترغیب جوانان به کسب مشاغل حرفه‌ای تشکیل شد و از آن پس هر دو سال یک‌بار این مسابقات در کشورهای مختلف برگزار شد. رشد صعودی کشورهای شرکت‌کننده به‌گونه‌ای است که در سی و هشتمین دورهٔ مسابقات جهانی مهارت (فنلاند- م ۲۰۰۵) ۳۸ کشور جهان با حدود ۶۵۰ شرکت‌کننده در ۴۰ رشتهٔ اصلی و ۶ رشتهٔ نمایش با هم به رقابت پرداختند. با توجه به تأثیر مسابقات جهانی مهارت در ارتقای سطح مهارت‌های فنی کارگران و صنعت‌گران جوان کشورهای عضو سازمان و ارائهٔ گزارش در خصوص مسابقات فوق در سال ۱۳۴۹ به بالاترین مقام وقت کشور، دستور تشکیل کمیتهٔ ملی مسابقات مهارت فنی صادر شد. در اجرای این فرمان، کوشش وزارت کار و امور اجتماعی مطعوف به این شد که در نخستین دورهٔ مسابقات مهارت فنی را بین کارگران ماهر و متخصص کشور در سال ۱۳۵۰ برگزار کند. بدین جهت اساس‌نامهٔ کمیتهٔ ملی و مهارت فنی تهیه و در خرداد سال ۱۳۵۰ به تصویب رسید. پس از عضویت مجدد ایران در سازمان بین‌المللی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای[1]، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان متولی امر آموزش‌های حرفه‌ای و به‌منظور ارتقای سطح مهارتی جوانان برگزاری مسابقات ملی مهارت را به‌صورت سالانه آغاز کرد. این مسابقات در سه مرحله شهرستانی، استانی و ملی برگزار شده و در مرحلهٔ ملی از استان‌ها در رشتهٔ یک نفر (در صورت کسب حد نصاب) می‌توانند در مسابقات شرکت کنند (پیک مهارت، ۱۳۹۲).

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای یکی از سازمان‌ها و نهادهایی است که تأثیر اساسی در تربیت نیروی انسانی کارآمد دارد. از این رو، تربیت افراد متخصص و کارآمد برای حضور در مسابقات جهانی و ملی از اهداف اصلی این سازمان است. در این مقاله سعی بر آن است تا به علم داده کاوی به ویژگی افرادی که در سال اخیر در این مسابقات مقام‌های جهانی و کشوری را کسب کردند، پرداخته شود تا با شناخت ویژگی‌ها و عامل

1. IVTO

موفقیت این افراد، سازمان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای گام‌های بلندی در تربیت افرادی ماهر و متخصص که در مسابقات مهارت جهانی قدرتمند و پرافتخار حضور یابند، بردارد.

داده‌کاوی

داده‌کاوی فرآیند به خدمت گرفتن یک روش‌شناسی رایانه‌ای است که با استفاده از تکنیک‌ها و الگوریتم‌های مختلف در جستجوی دانش نهفته در داده‌هاست. این فرآیند مشارکتی میان انسان و رایانه در نهایت به دنبال کشف الگوها و قواعد معنادار در میان داده است. داده‌کاوی، پایگاه‌های داده‌ای بزرگ را به عنوان منبع دانش در نظر می‌گیرد. با توجه به این امرکه داده‌کاوی فرآیند اکتشاف مدل‌های گوناگون، خلاصه‌ها و ارزش‌های نشأت گرفته از مجموعهٔ خاصی از داده‌هاست، برای پیاده‌سازی چنین فرآیندی باید از روش نظام‌یافته استفاده کرد. در این راستا متدولوژی «فرآیند استاندار میان صنعتی داده‌کاوی»[1] با تجزیه و تحلیل نمایندگی‌های دایملر کرایسلر ایجاد شد. با توجه به روش داده‌کاویCRISP یک پروژهٔ چرخهٔ عمری متشکل از ۶ گام دارد. این گام‌ها به‌صورت مستمر و تکراری در تمام فرآیند داده‌کاوی به‌کار گرفته می‌شوند. گام‌های این متدولوژی به شرح ذیل هستند:

درک موقعیت کسب و کار (درک مسئله): این گام خود شامل بخش‌های زیر است:

الف. تعیین اهداف و نیازمندهای پروژه در غالب مفاهیم و واژگان مصطلح درکسب و کار و کارهای مختلف.

ب. ترجمهٔ اهداف، محدودیت‌ها و نیازمندی‌های ذکرشده در غالب فرمول‌های تعاریف داده‌کاوی.

ج. تعیین یک راهبرد اولیه برای دستیابی به اهداف فوق.

گام درک داده‌ها: این گام با تولید و گردآوری داده‌ها در ارتباط است و خود شامل چهار بخش به شرح ذیل می‌باشد:

الف. جمع‌آوری داده‌ها. معمولاً این گام به دو روش مداخله‌ای (تحت کنترل مدل‌ساز) و مشاهده‌ای (بدون کنترل مدل‌ساز) صورت می‌گیرد.

ب. به‌کارگیری تحلیل اکتشافی داده‌ها برای دستیابی به یک دید اولیه.

ج. ارزیابی کیفیت داده‌ها.

د. در صورت امکان انتخاب زیرمجموعه‌ای که ممکن است شامل بعضی الگوهای رفتاری باشد.

---

1. Crisp Data Maining

گام پیش‌پردازش داده‌ها. پس از گردآوری داده‌ها باید خطای احتمالی موجود در آنها را از بین برده و تمیز نمود. این خطاهای احتمالی عبارتند از: مقادیر خارج از رفتار یا حدی، ارزش‌های گم شده و صفات تکراری، داده‌هایی که در فرم مناسب برای مدل‌سازی نیستند. به‌طوری که پایل در کتابش تخمین زده است، پیش‌پردازش داده‌ها تنها در ۶۰ درصد موارد مورد نیاز است. پیش‌پردازش داده‌ها شامل چهار بخش زیر است:

الف. آماده‌سازی داده‌های خام اولیه در قالب مجموعهٔ داده‌ای نهایی که در دیگر مراحل داده‌کاوی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

ب. انتخاب موارد و متغیرهایی برای تجزیه و تحلیل مورد نظر می‌باشند.

ج. در صورت نیاز تغییر شکل دادها.

د. حذف مقادیر حدی.

گام مدل‌سازی. انتخاب و پیاده‌سازی تکنیک مناسب داده‌کاوی وظیفهٔ اصلی این مرحله است. در عمل، چندین مدل به‌طور همزمان پیاده‌سازی شده و سپس بهترین آنها انتخاب می‌شود. بخش‌های مختلف این گام عبارتند از:

الف. انتخاب و استفاده از تکنیک مدل‌سازی مناسب.

ب. دست‌کاری و تنظیم مدل و استفاده از الگوریتم‌ها برای دستیابی به نتایج بهینه.

ج. در صورت نیاز برگشت به گام پیش‌پردازش.

گام ارزیابی و استنتاج مدل. در این گام مدل یا مدل‌هایی که در گام مدل‌سازی مورد استفاده قرار گرفته‌اند از نظر کیفیت و اثربخشی مورد آزمون قرار می‌گیرند. این گام نیز به بخش‌های زیر تقسیم می‌شود:

الف. پاسخ‌های داده‌شده توسط مدل‌های گام قبل از نظر کیفیت و اثربخشی مورد آزمون قرار گیرند.

ب. تخمین مجموعه خروجی‌های مدل ارزیابی آن با اهداف اولیه.

ج. مشخص کردن جنبه‌هایی از مسأله که تا کنون مورد توجه قرار نگرفته‌اند.

د. تصمیم‌گیری براساس نتایج حاصل از مدل‌های داده‌کاوی.

گام به‌کارگیری. یک مدل تا زمانی که در شرایط تجاری قرار نگیرد، قدرت و ضعف خویش را نمایان نمی‌سازد. بنابراین، باید مدل حاصله را در شرایط واقعی به‌کار برد. این گام نیز شامل بخش‌های زیر است:

الف. به‌کارگیری مدل‌های مدل خلق شده.

ب. اخذ یک گزارش ساده.

ج. اخذ گزارشات پیچیده‌تر (تقوی فرد،۱۳۸۶).

دنبال کردن چنین متدولوژی است که به داده‌کاوی توان عمیق‌تر نگاه کردن به مسأله را می‌دهد. در ادامهٔ مقاله سعی بر آن است که این متدولوژی به‌کار گرفته شود.

حضور ایران در مسابقات جهانی مهارت

تجربهٔ حضور جمهوری اسلامی در چندین مسابقات جهانی مهارت و رویایی با کشورهای توسعه‌یافته در حال توسعه و کاربست یافته‌ها در نظام آموزشی سازمان در بخش‌های پژوهشی برنامه‌ریزی آموزشی و ارزشیابی مهارت، اهمیت رقابت‌های ملی و جهانی را دو چندان کرده است و سازمان را مصمم ساخته تا هرساله به بهبود کیفیت و بهره‌برداری مؤثر از آن بیفزاید.

حضور ایران در مسابقات جهانی مهارت

ردیف	سال	کشور میزبان	تعدا کشور های شرکت کننده	تعداد مسابقه دهنده	تعداد شرکت کنندگان ایران	تعدا د حرفه	معدل امتیاز تیم ایران	نتایج		امتیاز مدال	رتبه ایران
۱	۲۰۰۱ (۱۳۸۰)	کره جنوبی	۳۵	۶۶۱	۱۶	۴۴	۴۲۹.۱۳	-		-	۳۵
۲	۲۰۰۳ (۱۳۸۲)	سوئیس	۳۶	۶۳۷	۶	۴۵	۴۷۲.۰۰	دیپلم افتخار ۱- فناوری اطلاعات –پشتیبانی شبکه	.	۱	۳۰
۳	۲۰۰۵ (۱۳۸۴)	فنلاند	۳۸	۶۵۰	۱۵	۴۵	۴۷۹.۰۰	دیپلم افتخار ۱- فناوری اطلاعات –کاربرد نرم افزار ۲- طراحی وب ۳- جوشکاری ۴- ماشین کار CNC		۴	۲۸
۴	۲۰۰۷ (۱۳۸۶)	ژاپن	۴۶	۸۱۲	۱۵	۴۷	۴۸۷.۷۴	مدال برنز ۱-فناوری اطلاعا – کاربرد نرم افزار	دیپلم افتخار ۱-فرز CNC ۲- فناوری اطلاعات -پشتیبان شبکه ۳- طراحی گرافیک	۵	۲۷
۵	۲۰۰۹ (۱۳۸۸)	کانادا	۴۶	۷۵۶	۱۲	۴۵	۵۰۲.۳۳	مدال نقره ۱-فناوری بروندتی	دیپلم افتخار ۱- فرز CNC ۲-فناوری اطلاعات – کاربرد نرم افزار ۳-جوشکاری ۴-طراحی وب ۵-جواهر سازی	۸	۴
۶	۲۰۱۱ (۱۳۹۰)	انگلستان	۵۱	۹۵۰	۱	۴۶	۵۱۵.۶۳	مدال برنز ۱- فناوری اطلاعات – پشتیبان شبکه	دیپلم افتخار ۱-رباتیک ۲-جوشکاری ۳-طراحی صفحات وب ۴-فناوری اطلاعات- کاربرد تجاری ۵- جواهرسازی	۷	۶
۷	۲۰۱۳ (۱۳۹۲)	آلمان	۵۲	۱۰۰۰	۱۳	۴۶	۵۱۶.۹۱	مدال ها نقره :روباتیک وجواهرسازی برنز :طراحی وب	دیپلم افتخار ۱-مکاترونیک ۲-طراحی مهندسی مکانیک CAD ۳-الکترونیک ۴- فناوری اتومبیل ۵- مدیریت سیستم های شبکه ۶-فناوری طراحی گرافیک ۷-کاربرد تجاری نرم افزار	۸	۴

اهداف مسابقات ملی مهارت

مسابقات ملی مهارت عبارت است از رقابت سالم بین جوانان کشور در زمینه‌های مهارت فنی و حرفه‌ای که موجب شناسایی و کشف استعدادهای برتر می‌شود. سازمان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای اهدافی را از برگزاری این مسابقات دارد که برخی از اهداف اساسی و مهم عبارتند از:

- ✓ کشف استعدادهای حرفه‌ای جوانان و ایجاد فرصت مناسب برای شکوفایی مهارت‌ها؛
- ✓ شناساندن اهمیت آموزش‌های مهارت و نقش آن در توسعهٔ اقتصادی به عموم مردم و جلب نظر مسئولین، بنگاه‌های اقتصادی، صنایع و صنوف برای مشارکت در مسابقات ملی مهارت؛
- ✓ شناسایی و معرفی افراد ماهر و نخبه به صنایع و بنگاه‌های اقتصادی؛
- ✓ ترویج ارتقاء فرهنگ مهارت‌آموزی؛
- ✓ ایجاد بستر مناسب برای ارتقاء مهارت‌های حرفه‌ای کشور تا سطح مهارت‌های جهانی و شناسایی کمبودها در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و برنامه‌ریزی برای رفع آنها؛
- ✓ ایجاد فرصتی مناسب برای تبادل اطلاعات فنی و تجارت حرفه‌ای بین جوانان؛
- ✓ شناسایی کمبودهای آموزشی مهارت؛
- ✓ ارتقاء سطح استانداردهای آموزشی مهارت کشور؛
- ✓ ایجاد انگیزش در جوانان برای کسب مهارت؛
- ✓ فراهم کردن فرصت مناسب برای رقابت سالم بین جوانان کشور (غفرانی،۱۳۹۰).

خوشه‌بندی[1]

خوشه‌بندی در واقع یک عملیات غیر نظارتی است. این عملیات هنگامی استفاده می‌شود که به دنبال یافتن گروه‌هایی از داده‌های مشابه هستیم بدون اینکه از قبل یک پیش‌بینی در مورد شباهت‌های موجود داشته باشیم. خوشه‌بندی فرآیند گروه‌بندی مجموعه‌ای از اشیاء فیزیکی یا انتزاعی به دسته‌هایی از اشیاء شبیه به هم خوشه‌بندی نامیده می‌شود. یک خوشه شامل مجموعه‌ای از اشیاء داده‌ای است که به هم شبیه هستند اما با اشیا خارج از آن متفاوت می‌باشند. در کل الگوریتم‌های خوشه‌بندی داده‌ها می‌توانند سلسله‌مراتبی یا افرازکننده باشند. الگوریتم‌های سلسله‌مراتبی خوشه‌های مناسب را با استفاده از خوشه‌هایی که قبلاً ایجاد شده‌اند، به تدریج می‌سازند. در حالی که الگوریتم‌های افرازکنندهٔ همهٔ خوشه‌ها را به یک‌باره

1. Clustering

تعیین می‌کنند. آنها سعی می‌کنند خوشه‌ها را با جایگذاری مجدد نقطه‌ها بین زیر مجموعه‌ها کشف کنند (بحرینی نژاد، سروش، ۱۳۸۸).

❖ الگوریتم میانگین کا[1]

الگوریتم میانگین کا، ساده‌ترین و معمول‌ترین الگوریتم استفاده شده برای یک شاخص خطا- مربع است. این الگوریتم، با یک بخش اولیه و تصادفی شروع کرده و بر اساس همسانی و تشابه بین نمونه‌ها و کلاسترها، انتساب مجدد نمونه‌ها به کلاسترها تا رسیدن به یک معیار همگرایی ادامه می‌دهد. به‌طور مشخص، این معیار زمانی محقق می‌شود که هیچ‌گونه انتساب مجدد برای هر نمونه از یک کلاستر به کلاستر دیگر موجب کاهش خطای – مربع کلی می‌شود، روی ندهد (علی‌خانزاده،۱۳۸۵).

روند پیشبرد تحقیق

❖ تعریف مسئله

امروزه کشورها سخت در تلاش هستند تا با ایجاد نظام‌های آماده‌سازی افراد برای اشتغال، منابع خود را مورد استفادهٔ بهینه قرار دهند. در حقیقت، همهٔ افراد حتی مردم کشورهای در حال توسعه به شرطی می‌توانند در بازار کار رقابت کنند که در کاربرد تکنولوژی‌های نوین مهارت داشته و از مهارت‌های تخصصی برخوردار باشند. بنابراین، با توجه به اینکه افرادی که در مسابقات جهانی و ملی عناوین را کسب می‌کنند، افردای هستند که در سنین جوانی دارای مهارت‌های ویژه‌ای هستند و این افراد نیروهای متخصص، کارآمد و ارزشمند برای جامعه محسوب می‌شوند. از این‌رو، شناسایی و بررسی ویژگی‌های این افراد و همچنین عامل موفقیت آنها در مسابقات مهارت یکی مسائل مهم و اساسی برای جامعه و به‌خصوص برای سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای است. در این مقاله سعی بر آن است تا با استفاده از الگوریتم های داده‌کاوی به بررسی ویژگی‌های تعدادی از این مدال‌آوران مسابقات ملی مهارت و عامل موفقیت این افراد در سال‌های (۸۶-۸۷-۸۸-۸۹-۹۲) در این مسابقات پرداخته شود (سازمان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کشور،۱۳۹۲).

❖ شناخت داده‌ها

کارایی داده‌کاوی مستقیماً مرتبط با داده‌های مورد استفاده دارد. هر اندازه داده‌ها دقیق‌تر و جامع‌تر و باکیفیت بهتری باشند، خروجی داده‌کاوی کاراتر خواهد بود. بنابراین،

1. K-Means

انتخاب و جمع‌آوری داده‌های درست، توصیف آنها، یکپارچه‌سازی قالب آنها به‌منظور استفاده در داده‌کاوی اهمیت بسیار بالایی برخوردار است، داده‌های مربوط به این افراد از ادارهٔ کل سازمان فنی و حرفه‌ای استان زنجان، استخراج و جمع‌آوری شده است.

❖ آماده‌سازی داده‌ها

آماده‌سازی داده‌ها، حدود ۶۰ تا ۹۰ درصد زمان موردنیاز کاوش را صرف کرده و ۷۵ تا ۹۰ درصد موفقیت پروژه‌های داده‌کاوی به آن مربوط می‌شود (غضنفری،۱۳۸۷). عدم آماده‌سازی داده یا آماده‌سازی ضعیف پروژهٔ سبب شکست کامل پروژه می‌شود. دو وظیفهٔ اساسی برای آماده‌سازی دادها وجود دارد:

۱. سازمان‌دهی داده‌ها به شکل استاندار به‌طوری که برای پردازش با داده‌کاوی و دیگر ابزارهای با مبنای رایانه‌ای آماده باشند.

۲. مجموعهٔ داده‌ها طوری آماده شوند که به بهترین عملکرد روش‌های داده‌کاوی منتهی شوند (مشکانی، ۱۳۸۸).

داده‌های انتخاب‌شده در این تحقیق اطلاعات مربوط به ۸۱ نفر از مدال‌آوران طلای مسابقات ملی مهارت مورد مطالعه است. داده‌های این افراد به صورت فایل اکسل به فرمت CSV تبدیل شد. سپس به نرم‌افزار به‌کار رفته در این پروژه یعنی وکا[1] منتقل شد با استفاده از ابزارهای پیش‌پردازش داده این نرم‌افزار،کارهای فیلترکردن T حذف ویژگی‌های اضافی و در صورت نیاز تبدیل ویژگی اسمی به عددی، تعداد ۱۹ویژگی برای ادامه کاوش انتخاب شدند که این ویژگی‌ها در جدول (۱) دیده می‌شوند. با توجه به ماهیت پروژه که خوشه‌بندی است، تصمیم گرفته شد تا بر روی ویژگی عامل موفقیت این مدال‌آوران ملی متمرکز شویم.

جدول (۱)

ردیف	نام ویژگی
۱	جنسیت
۲	سن
۳	متأهل/ مجرد بودن
۴	میزان تحصیلات
۵	نوع رشتهٔ تحصیلی
۶	وضعیت شغلی
۷	رشتهٔ المپیاد
۸	گروه

1. Weka

ردیف	نام ویژگی
۹	خوشه
۱۰	رشتهٔ شغلی مرتبط با رشتهٔ المپیاد
۱۱	نوع مدال کشوری
۱۲	تعداد شرکت در مسابقات ملی مهارت
۱۳	نوع داوطلبی
۱۴	رشتهٔ المپیاد رشتهٔ هنرستانی
۱۵	ساکن شهرستان/استان
۱۶	نام استان
۱۷	حمایت
۱۸	مشوق
۱۹	عامل موفقیت مدال آور

❖ مدل‌سازی

پس از انجام مراحل قبلی، حال می‌توان به مدل‌سازی پرداخت. در این مرحله باید یکی از تکنیک‌های داده‌کاوی را با متناسب با صورت مسئله اعمال کرد. به‌طور خلاصه می‌توان گفت که مأموریت اصلی کاوش داده‌ها به عهدهٔ این گام است. انتخاب تکنیک و الگوریتم مناسب بسیار تعیین‌کننده است. پس از انتخاب مدل و تعیین پارامترها، بخش‌های کوچکی از پروژه تعریف شده و پس از اجرا شدن، در هر مرحله تست می‌شوند تا کیفیت مدل ایجادشده تضمین شود. در این مرحله اگر مدل مورد نظر دقت لازم را نداشت، وی کیفیت مطلوب را حاصل نکرد، باید به مرحلهٔ قبل برگشت و به تغییر پارامترهای مدل بپردازیم و مجدداً مدل را تست کنیم. در این مرحله اقدام به مدل‌سازی برای خوشه‌بندی داده‌ها به منظور تولید نمایه‌ساز توصیفی مربیان بر اساس خوشه‌های به‌دست آمده کرده و برای اجرای این کار الگوریتم میانگین کا استفاده شده است. در نرم‌افزار و کا حالت پیش‌فرض $k=2$ است. برای به‌دست آوردن، امتیازدهی و انتخاب بهترین مدل برا ی خوشه‌بندی، تعداد متعدد k با مقادیر (۵ و ۴و ۳) در نظر گرفته شده است.

❖ارزیابی مدل

پس از مدل‌سازی حال می‌بایست به ارزیابی نتایج حاصل از مدل پرداخت. ارزیابی نتایج باعث بهبود مدل شده و مدل را قابل استفاده می‌کند. با توجه به نتایج به‌دست آمده مقدار $k=5$ مدل بهتری را ارائه می‌دهد. شکل (۲)

Cluster#	0	1	2	3	4
	(10)	(15)	(17)	(29)	(10)
	male	male	male	male	male
	19.4	19.2	19.0894	20.0869	19.2
	fane mohandesi	fane mohandesi	fane mohandesi	fane mohandesi	dipom kardanesh
	lisans	lisans	lisans	lisans	diplom
	motaahel	single	single	single	single
	yes	yes	yes	yes	yes
kashkari		tarahi safahate web	kashkari	cnc	kabinetsazi
	no	yes	yes	yes	yes
	omran	fanavare atelaat	omran	mekanik	sanaye job
	faniherfeii	faniherfeii	sayer	faniherfeii	faniherfeii
	sharestan	ostan	ostan	ostan	ostan
	asfahan	zanjan	tabriz	zanjan	asfahan
	A	A	A	A	B
	t	t	t	t	tb
	no	no	no	no	no
	C	B	C	C	C
	honarestan	sayer	sayer	honarestan	sayer
	morabi	morabi	kanevade	maharat amoz	kanevade
	maharat amoz	maharat amoz	maharat amoz	maharat amoz	mk
	sanat	kadamat	sanat	sanat	sanat

Clustered Instances

0	10	(12%)
1	15	(19%)
2	17	(21%)
3	29	(36%)
4	10	(12%)

شکل(۲)

پس از بررسی مدل‌های مختلف خوشه‌بندی، ارزیابی خوشه‌های مدل انتخاب‌شده به‌صورت زیر است:

خوشه ۰: ۱۲٪ افراد در این خوشه قرار دارند. جنسیت افراد این خوشه مرد، میانگین سنی افراد این خوشه در زمان شرکت در مسابقات ملی مهارت برابر است با ۱۹,۴، وضعیت خانوادگی کنونی افراد این خوشه متأهل هستند، وضعیت تحصیلات افراد این خوشه دارای تحصیلات کارشناسی در یکی از رشته‌های زیرشاخهٔ گروه فنی و مهندسی هستند. وضعیت شغلی افراد این خوشه شاغل، ولی در رشتهٔ شغلی این افراد مرتبط با رشتهٔ المپیادی نیست. رشتهٔ المپیاد افراد این خوشه کاشی کاری است که این رشته در گروه عمران از زیر شاخه‌های خوشهٔ صنعت قرار دارد. این افراد تنها یک‌بار در مسابقات ملی مهارت شرکت کرده و مقام اول کشوری و مدال طلا کسب کرده‌اند. همچنین، مقام جهانی نیز نداشته‌اند. این مدال‌آوران قبل از کسب مقام در مراکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مشغول به مهارت‌آموزی بوده‌اند و بعد از اینکه این افراد مقام اول کشوری را به‌دست آوردند، هیچ نوع حمایتی از طرف سازمان‌ها و به‌خصوص سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در مورد این افراد صورت نگرفته است. از

ویژگی‌های دیگر افراد این خوشه این است که این مدال‌آوران ملی رشتهٔ المپیاد رشتهٔ هنرستانی آنها بوده است. مشوق اصلی افراد این خوشه مربیان هنرستان و مراکز فنی و حرفه‌ای ذکر شده است. همچنین، این افراد ساکن یکی از شهرهای استان اصفهان بوده‌اند. این مدال‌آوران از خانواده‌هایی هستند که سطح تحصیلات پدر و مادر در حد سیکل و ابتدایی شغل پدر خانواده آزاد (آشپز، بنا، کاشی‌کار، جوشکار، خیاط و...) و مادر خانه‌دار بوده است. عامل موفقیت مدال‌آوران کشوری این خوشه علاقه و پشتکار و تلاش خود فرد بیان شده‌است.

خوشهٔ ۱: ۱۹٪ افراد در این خوشه قرار دارند. جنسیت افراد این خوشه مرد، میانگین سنی افراد این خوشه در زمان شرکت در مسابقات ملی مهارت برابر است با ۱۹,۲، وضعیت خانوادگی کنونی افراد این خوشه مجرد هستند، وضعیت تحصیلات افراد این خوشه دارای تحصیلات کارشناسی در یکی از رشته‌های زیر شاخهٔ گروه فنی و مهندسی می‌باشند. وضعیت شغلی افراد این خوشه شاغل و رشتهٔ شغلی این افراد مرتبط با رشتهٔ المپیادی می‌باشد. رشتهٔ المپیاد افراد این خوشه طراحی صفحات وب است که این رشته در گروه فناوری اطلاعات از زیرشاخه‌های خوشهٔ خدمات قرار دارد. این افراد تنها یک بار در مسابقات ملی مهارت شرکت کرده، مقام اول کشوری و مدال طلا کسب کرده‌اند. همچنین، مقام جهانی نیز نداشته‌اند. این مدال‌آوران قبل از کسب مقام در مراکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مشغول به مهارت‌آموزی بوده‌اند و بعد از اینکه این افراد مقام اول کشوری را به‌دست آوردند، هیچ نوع حمایتی از طرف سازمان‌ها و به‌خصوص سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در مورد این افراد صورت نگرفته است. از ویژگی‌های دیگر افراد این خوشه این است که این مدال‌آوران ملی رشتهٔ المپیاد رشتهٔ هنرستانی آنها نبوده است. مشوق اصلی افراد این خوشه مربیان مراکز فنی و حرفه‌ای ذکر شده است. همچنین این افراد ساکن مرکز استان زنجان بوده‌اند. این مدال‌آوران از خانواده‌هایی هستند که سطح تحصیلات پدر و مادر دیپلم، شغل پدر خانواده آزاد (آشپز، بنا، کاشی‌کار، جوشکار، خیاط و...) و مادر خانه‌دار بوده است. عامل موفقیت مدال‌آوران کشوری این خوشه علاقه و پشتکار و تلاش خود فرد بیان شده است.

خوشهٔ ۲: ۲۱٪ افراد در این خوشه قرار دارند. جنسیت افراد این خوشه مرد، میانگین سنی افراد این خوشه در زمان شرکت در مسابقات ملی مهارت برابر است با ۱۹، وضعیت خانوادگی کنونی افراد این خوشه مجرد هستند، وضعیت تحصیلات افراد این خوشه دارای تحصیلات کارشناسی در یکی از رشته‌های زیر شاخهٔ گروه فنی و مهندسی می‌باشند. وضعیت شغلی افراد این خوشه شاغل، رشتهٔ شغلی این افراد مرتبط با رشتهٔ المپیادی است. رشتهٔ المپیاد افراد همان خوشه کاشی‌کاری است که این رشته در گروه عمران از زیر شاخه‌های

خوشهٔ صنعت قرار دارد. این افراد تنها یک‌بار در مسابقات ملی مهارت شرکت کرده ومقام اول کشوری و مدال طلا کسب کرده‌اند، همچنین، مقام نیز نداشته‌اند. این مدال‌آوران قبل از کسب مقام در مراکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مشغول به مهارت‌آموزی نبوده‌اند و بعد از اینکه این افراد مقام اول کشوری دست را به دست آوردند، هیچ‌نوع حمایتی از طرف سازمان‌ها و به‌خصوص سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در مورد این افراد صورت نگرفته است. از ویژگی‌های دیگر افراد این خوشه این است که این مدال‌آوران ملی رشتهٔ المپیاد رشتهٔ هنرستانی آنهانبوده است. مشوق اصلی افراد این خوشه خانواده ذکر شده است. همچنین، این افراد ساکن مرکز استان تبریز بوده‌اند. این مدال‌آوران از خانواده‌هایی هستند که سطح تحصیلات پدر و مادر در حد سیکل و ابتدایی، شغل پدر خانواده آزاد (آشپز، بنا، کاشی‌کار، جوشکار، خیاط و...) و مادر خانه‌دار بوده است. عامل موفقیت مدال‌آوران کشوری این خوشه علاقه و پشتکار و تلاش خود فرد بیان شده است.

خوشه۳: ۳۹٪ افراد در این خوشه قرار دارند. جنسیت افراد این خوشه مرد، میانگین سنی افراد این خوشه در زمان شرکت در مسابقات ملی مهارت برابر است با ۲۰، وضعیت خانوادگی کنونی افراد این خوشه مجرد و رشته فنی و مهندسی می‌باشند. وضعیت شغلی افراد این خوشه شاغل، رشتهٔ شغلی این افراد مرتبط با رشتهٔ المپیادی است. رشتهٔ المپیاد افراد این خوشه CNC است که این رشته در گروه مکانیک از زیرشاخه‌های خوشهٔ صنعت قرار دارد. این افراد تنها یک‌بار در مسابقات ملی مهارت شرکت کرده و مقام اول کشوری و مدال طلا کسب کرده‌اند. همچنین، مقام نیز نداشته‌اند. این مدال‌آوران قبل از کسب مقام در مراکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مشغول به مهارت‌آموزی بوده‌اند و بعد از اینکه این افراد مقام اول کشوری دست را به دست آوردند، هیچ نوع حمایتی از طرف سازمان‌ها و به خصوص سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در مورد این افراد صورت نگرفته است. از ویژگی‌های دیگر افراد این خوشه این است که این مدال‌آوران ملی رشتهٔ المپیاد رشتهٔ هنرستانی آنها بوده است. مشوق اصلی افراد این خوشه خود فرد ذکر شده است. همچنین، این افراد ساکن مرکز استان زنجان بوده‌اند. این مدال‌آوران از خانواده‌هایی هستند که سطح تحصیلات پدر و مادر در حد سیکل و ابتدایی، شغل پدر خانواده آزاد (آشپز، بنا، کاشی‌کار، جوشکار، خیاط و...) و مادر خانه‌دار بوده است. عامل موفقیت مدال‌آوران کشوری این خوشه علاقه و پشتکار و تلاش خود فرد بیان شده است.

خوشهٔ ۴: ۱۲٪ افراد در این خوشه قرار دارند. جنسیت افراد این خوشه مرد، میانگین سنی افراد این خوشه در زمان شرکت در مسابقات ملی مهارت برابر است با ۱۹,۲، وضعیت

خانوادگی کنونی افراد این خوشه مجرد هستند. وضعیت تحصیلات افراد این خوشه دارای تحصیلات دیپلم کار و دانش می‌باشند. وضعیت شغلی افراد این خوشه شاغل، و رشتهٔ شغلی این افراد مرتبط با رشتهٔ المپیادی است. رشتهٔ المپیاد افراد این خوشه کابینت‌سازی است که این رشته در گروه صنایع چوب از زیرشاخه‌های خوشهٔ صنعت قرار دارد. این افراد دو بار در مسابقات ملی مهارت شرکت کرده و مقام‌های اول و سوم کشوری و مدال‌های طلا و برنز کسب کرده‌اند. همچنین، مقام جهانی نیز نداشته‌اند. این مدال‌آوران قبل از کسب مقام در مراکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مشغول به مهارت‌آموزی بوده‌اند و بعد از اینکه این افراد مقام اول کشوری دست را به‌دست آوردند، هیچ نوع حمایتی از طرف سازمان‌ها و به خصوص سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در مورد این افراد صورت نگرفته است. از ویژگی‌های دیگر افراد این خوشه این است که این مدال‌آوران ملی رشتهٔ المپیاد رشتهٔ هنرستانی آنها نبوده است. مشوق اصلی افراد این خوشه خانواده ذکر شده است. همچنین، این افراد ساکن مرکز استان اصفهان بوده‌اند. این مدال‌آوران از خانواده‌هایی هستند که سطح تحصیلات پدر و مادر در حد سیکل و ابتدایی، شغل پدر خانواده آزاد (آشپز، بنا، کاشی‌کار، جوشکار، خیاط و...) و مادر، خانه‌دار بوده است. عامل موفقیت مدال‌آوران کشوری این خوشه علاقه و پشتکار و تلاش و حمایت‌های بی‌دریغ خانواده بیان شده است.

نتیجه‌گیری

نتایج کلی که از تحلیل خوشه به‌دست آمد، عبارت است از: مدال‌آوران مسابقات ملی مهارت بیشتر مردان هستند و اکثر این افراد از مراکز استان‌ها می‌باشند. رشتهٔ دانشگاهی این مدال‌آوران یکی از رشته‌های زیر شاخه‌های فنی و مهندسی می‌باشد. این مدال‌آوران بیشتر در رشته‌هایCNC، کاشی کاری و طراحی صفحات وب، کابینت‌سازی مقام اول کشوری را کسب کرده‌اند که این رشته‌ها بیشتر در یکی زیر گروه‌های خوشهٔ صنعت و خدمات قرار دارند. تمامی افراد قرار گرفته در این خوشه‌ها شاغل هستند و رشتهٔ شغلی اکثریت این مدال‌آوران مرتبط با رشتهٔ المپیادی آنها است. نکتهٔ بارز و اساسی این است که این افراد در خانواده‌هایی پرورش یافته‌اند که سطح تحصیلات پدر و مادر در حد سیکل و پدر خانواده دارای مشاغل آزاد و مادر خانه‌دار بوده است. پس می‌توان گفت این جوانان خلاق و دارای مهارت و تخصص از خانواده‌های مرفه جامعه نیستند. هیچ‌نوع حمایتی توسط هیچ سازمانی از این مدال‌آوران مسابقات ملی مهارت صورت نگرفته است و از مهارت و تخصص‌های ارزشمند

این سرمایهٔ ملی استفاده‌ای نشده است. همچنین، یکی از عامل‌های مهم در موفقیت این جوانان علاقه، پشتکار و تلاش خود مدال‌آور بیان شده است.

همان‌طور که مشاهده شد، یک مطالعهٔ اجمالی از نتایج این تحقیق به ما اطلاعات بسیار زیاد و حجیمی را می‌دهد که خود آغاز بررسی‌ها ومطالعات جدیدی است. می‌توان گفت با به‌کارگیری علم داده‌کاوی و تکنیک‌های داده‌کاوی نظیر تحلیل خوشه‌ای می‌توان مسئولین و سازمان‌های مربوطه را در شناخت، برنامه‌ریزی و تربیت نیروهای ماهر و متخصص برای مسابقات ملی مهارت و جهانی و همچنین در حمایت و به‌کارگیری این سرمایه‌های ملی یاری وکمک رساند.

منابع

دفتر پژوهش و برنامه‌ریزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور،**"چکیدهٔ مقالات نخستین همایش بین‌المللی مهارت‌آموزی و اشتغال"**، تهران،۱۳۹۲.

پیک مهارت، سال اول، شمارهٔ ۱۳/۱۳، آبان ۱۳۹۲.

تقوی فرد، محمدتقی؛ منصوری، طاها؛ ناصر زاده، سید محمدرضا؛ فراست، علیرضا؛ **"داده‌کاوی و کاربرد آن در تصمیم‌گیری‌ها"**. دانش مدیریت، دورهٔ ۲۰، شمارهٔ ۷۹، از صفحهٔ ۳-۱۴، زمستان ۱۳۸۶.

سروش، علیرضا؛ دکتر بحرینی‌نژاد، اردشیر؛ **"هوشمندی کسب و کار و داده‌کاوی"** انتشارات ناقوس، چاپ اول، ۱۳۸۸.

طائی، حسن ؛" **ترازبندی متخصص در برنامهٔ دوم توسعهٔ اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و تحلیلی بر بازار کار کشور"**. وزارت علوم تحقیق و فناوری، تهران،۱۳۷۲.

عسگری، جعفر؛ **"تحلیلی بر وضعیت اشتغال کشور"**، نشریهٔ تعاون، شمارهٔ ۱۰۷، ۱۳۷۹.

علیخان‌زاده، امیر؛ تألیف کانتاردزیک، مهمد؛ **" داده‌کاوی"**، علوم رایانه، چاپ اول، تابستان ۱۳۸۵.

غفرانی، محمد؛**"بررسی اهمیت مسابقات ملی مهارت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور"**، سومین همایش ملی آموزش، تهران،۱۳۹۰.

غضنفری، مهدی؛ علیزاده، سمیه؛ تیمورپور، بابک؛**"داده‌کاوی وکشف دانش"**، دانشگاه علم و صنعت، چاپ اول،۱۳۸۷.

مشکانی، علی؛ ناظمی، عبدالرضا؛ **"مقدمه‌ای بر داده‌کاوی"**دانشگاه فردوسی مشهد، چاپ اول، بهار ۱۳۸۸.

چالش‌های آیندهٔ کشور جمهوری اسلامی ایران در مسابقات جهانی مهارت با تأکید بر نقش سیستم آموزشی تکنولوژی و مهارت

امیر محمدپور[1]
دکتر رسول شمشادی[2]

چکیده

در این مقاله مبتنی بر روش تحقیق کتابخانه‌ای عوامل مؤثر در موفقیت تیم المپیاد کشور برای مسابقات جهانی مهارت پرداخته خواهد شد. در این گذار با تبیین چالش‌های آیندهٔ کشور جمهوری اسلامی ایران در المپیاد جهانی مهارت با تأکید بر نقش سیستم آموزش تکنولوژی و مهارت بررسی شده و به موارد ذیل پرداخته خواهد شد:

۱. عوامل محیطی و محاط بر مسابقات؛
۲. نقش اخذ کرسی‌های جهانی در IVTO در مسابقات جهانی مهارت؛
۳. جذب اسپانسرهای صنعتی (دیپلماسی فعال جهانی)؛
۴. نقش قوانین در مسابقات جهانی مهارت؛
۵. نقش تجهیزات و منابع (تغییر تجهیزات، نوسازی و...).

واژگان کلیدی: تیم المپیاد، المپیاد جهانی مهارت، سیستم آموزشی تکنولوژی و مهارت، IVTO .

---

۱ . مدرس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان گیلان، Email: iranmharat@yahoo.com
۲ . دکترای پلیمر و مدیرکل آموزش فنی و حرفه‌ای استان گیلان.

مقدمه

محققین و متفکرین مدیریت آموزشی در نظام آموزش غیررسمی‌کشورهای صاحب تکنولوژی در اروپا، در رویکردی مدرن سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای را در خدمت جملهٔ "آموزش برای صنعت " جهت‌گیری کرده‌اند و نمونهٔ آن تشکیل شرکت‌های چندملیتی در راستای تربیت نیروی کار مهار است. این رویکرد، متشکل بر ارتباط با آموزش عالی و مبتنی بر ساختارهای سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در کشورهای با تکنولوژی برتر سبب ایجاد ساز و کاری شده است که نیروی کار در دورهٔ آموزشی پیوسته در شرکت‌های چندملیتی و صنایع بزرگ همچون بوش، زیمنس، ماکیتا و... صاحب اشتغال پایدار خواهدشد و در توسعهٔ سازمانی در قالب برنامهٔ مرجع نقش ایفا می‌کند. از این محور است که باید گفت: در هر سازمانی آموزشی یک سطح تصمیم‌گیری وجود دارد که باید از نخبگان آموزشی برای ایجاد اتاق فکر استفاده کرد. در یک سطح دیگر سیاست‌گذاری وجود دارد. سیاست‌ها توسط تصمیم‌گیرندگان تبدیل به استراتژی می‌شود. این تصمیم‌گیری‌ها در یک دوره تبدیل به برنامه می‌شود و توسط مدیران عملیاتی، اجرا می‌شود. در این گذار نکتهٔ مهم پژوهش‌محوری مبتنی بر آموزش خردمحور و متشکل بر نیازسنجی واقعی است. مدیران مؤلف، امروزه فراگرفته‌اند که هر چقدر در یک مدیوم غلط سازمانی، با تمام قوای علمی، درست و صحیح کار کند، ره به جایی نخواهند برد. از این منظر است که اساس هویت مدیریت خلاق از معبر پژوهش و مطالعات می‌گذرد. دستاوردهای انقلاب آموزشی به هر مدیر صنعتی و دولتی آگاه، اجازه می‌دهد که با تحقیق و گسترش"R and D " مفهوم خود و نیروی انسانی‌اش را از سازمان و سازماندهی تغییر دهد و مبانی ساختارمند حوزهٔ مدیریت خود را بر پایهٔ مانیفست‌های مدیریت سازمانی خردمحور که مشتمل بر سمپوزیوم‌های کیفیت، عقل و دانش است، استوار سازد.

در سازمان آموزش فنی وحرفه‌ای اروپا با تغییر نگرش در سیاست‌های کلان آموزش غیر رسمیو در راستای تغییر جدی مبانی اشتغال، مبتنی بر ارزش‌های شرکت‌های چند ملیتی صنایع بزرگ را بخشی از بدنهٔ آموزش فنی و حرفه‌ای خود قرار داده‌اند و در واقع صنایع یکی از سهامداران آموزش در تربیت نیروی انسانی مهار هستند و در حقیقت صنعت اروپا خود را در آموزش نیروی کار، ذی‌نفع می‌داند، حال نقش همکاری‌های صنایع در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و دانشگاه‌های ایران خود شرح مجملی است که در این اندک نمی‌گنجد. از این منظر آموزش روزآمد و کارا، سنگ بنای هر انقلاب صنعتی در راستای توسعهٔ منابع

انسانی خواهد بود. بنابراین، در این مقاله مبتنی بر روش تحقیق کتابخانه‌ای به چالش‌ها و فرصت‌های پیشروی مهارت پیشرفته پرداخته می‌شود. در ابتدای بحث به عوامل مؤثر در عدم وجود همکاری‌ها و یا موانع موجود در جو حاکم نظام آموزشی (دانشگاه و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای) می‌پردازیم. با توجه به سوابق ماضی و تجربیات مدیریتی و اجرایی نگارندگان به شرح زیر است :

- ✓ عامل اصلی و مانع اصلی تولید علم در کشور مدل عقلانیت حاکم بر نظام آموزشی کشور است.
- ✓ عدم وجود برنامهٔ آموزشی – مهندسی آموزشی کشور.
- ✓ مدرک‌گرایی، مدرک دوستی، مدرک‌خواهی و اهتمام به عدم مهارت‌ورزی در میان فرهیختگان به جهت عدم فرهنگ‌سازی مناسب و عدم ارزش‌گذاری، امتیازدهی و اعتبار به رتبهٔ عملی به مقولهٔ مهارت در رزومهٔ فعالیت فرهیختگان.
- ✓ عدم نگاه سیستماتیک در مدیران رده بالای مدیریت آموزشی کشور.
- ✓ عدم نوسازی نظام آموزشی دانشگاه‌های کشور.
- ✓ عدم وجود سند چشم‌انداز آموزشی شفاف و نقشهٔ حساب‌شده و نرم‌افزاری و متر و ملاک توسعه و ارزیابی نظام آموزشی در کشوردر حوزهٔ مهارت.
- ✓ فقدان خلاقیت در راستای تلفیق نظام‌های آموزش مستعمل.
- ✓ عدم توجه به سند راهبردی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- ✓ ایجاد تصورات و باورهای غلط در زمینهٔ عدم رشد در فعالیت‌های بدنی مورد لزوم تحقق مهارت.
- ✓ وجود تعداد کثیر دانشجویان آموزش‌گریز و تعداد محدود دانشجویان آموزش‌پذیر در دانشگاه‌های مختلف کشور.
- ✓ نگاه مدیران عامل شرکت‌ها وکارخانجات نسبت به مدارک سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به‌عنوان یک جنس تزیینی.
- ✓ عقب‌ماندگی کشورهای در حال توسعه در زمینهٔ فراگیری آموزش با تکنولوژی برتر.
- ✓ از دست رفتن اعتماد به دانشگاه در زمینهٔ وجود ظرفیت‌های اشتغال یا تربیت انسان‌مهار.
- ✓ عدم تولید نیروی‌های خلاق و کارآفرین در برون‌داد آمار دانشگاه‌های کشور به روایت نرخ اشتغال فرهیختگان دانشگاهی و مهاجرت نخبگان.

اساساً فرآیند اجرای مهارت‌های پیشرفته در ایران نیاز به واکاوی و آسیب‌شناسی دارد و با توجه به اجرای ناهماهنگ آن در سطح کشور نیاز به جراحی فعالیت‌های موجود دوره‌های آموزشی ASD بسیار حائز اهمیت است. اگرچه فعالیت‌های گستردهٔ دفتر امور مهارت‌های پیشرفته به ظاهر در سطح یک دفتر و در واقع در قالب وظایف وزارت خانه در حوزهٔ اجرایی تعریف شده است. اما به هر تقدیر، نیاز به این مسئله که تعداد وظایف این دفتر چشم‌انداز محور شود، امری اساسی به نظر می‌رسد و در این راستا حتماً برنامه‌های ۴ سالهٔ رسالت‌های مهارت‌های پیشرفته و کنترل و رصد فعل و انفعالات مد نظر باید باشد. در ادامه باید به این سؤالات مهم در راستای برقراری نظام قانون‌مند دوره‌های آموزشی مهارت‌های پیشرفته پرداخت. مسئله‌ای که تا هم‌اکنون پاسخی قطعی برای آن یافت نشده است.

- ✓ لزوم اجرای مهارت پیشرفته چیست؟
- ✓ کارکرد مهارت پیشرفته چیست؟
- ✓ چرا مهارت پیشرفته در طول دورهٔ برگزاری تأثیرگذار بوده است؟
- ✓ مهارت پیشرفته چه تأثیری در شکوفا شدن استعدادها داشته است؟

چالش‌ها و مشکلات

الف: در سطح دفتر

- ✓ تغییرات صورت‌گرفته در ساختار تشکیلاتی دفتر (نامتوازن بودن آن نسبت به سایر دفاتر).
- ✓ کمبود تجهیزات لازم از قبیل: کامپیوتر، ویدئو پروژکتور، کتابخانه، میز و صندلی اداری کارکنان و...
- ✓ کمبود نیروی انسانی با توجه به امور پیش‌بینی شده.
- ✓ عدم وجود بسترهای لازم در جهت تشویق همکاران درمواقع مقتضی (پاداش، اضافه‌کاری و...)
- ✓ عدم وجود جلسات کارشناسی با حضور مدرسین توانمند سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- ✓ کاهش مسئولیت‌های متعدد رئیس مهارت‌های پیشرفته و ایجاد بستر آرامش‌بخش برای مدیران ستادی خصوصاً دفتر مهارت‌های پیشرفته.
- ✓ عدم وجود سمینارها و همایش‌های متمرکز در حوزهٔ مهارت‌های پیشرفته.
- ✓ ایجاد ظرفیت‌های مالی در اختیار دفتر مهارت‌های پیشرفته برای ایجاد خلاقیت‌ها و شکوفایی‌های علمی و پژوهشی.

ب: در سطح سازمان

✓ کمبود/ فقدان استانداردها و منابع آموزشی در حوزه‌های مرتبط با آموزش مهارت پیشرفته.

✓ موانع فرهنگی عدم وجود انگیزه برای مشارکت فعال همکاران استانی و بی‌اعتمادی همکاران نسبت به وضعیت آموزش مهارت‌های پیشرفته.

✓ عدم تعریف مناسب و مشخص‌شده از مفاهیم مهارت‌های پیشرفته و حوزه‌های مرتبط سازمان.

✓ نامناسب بودن زیرساخت‌های مورد نیاز.

✓ عدم به‌روز رسانی استانداردهای مهارت حرفه‌های مختلف سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.

✓ وجود مدل‌های مختلف استاندارد اعم از استانداردهای سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و استانداردهای تربیت مربی که برای دانشجویان جذاب اما در پرتال وجود خارجی ندارد.

✓ وجود پرتال و عدم وجود کنترل پنل استانی.

✓ عدم وجود یک بانک مستقل و روزآمد در مهارت‌های پیشرفته.

✓ عدم وجود جلسات دائمی، رفع مشکلات اضطراری در استان‌ها.

✓ عدم ارتباط وسیع دانشگاه آزاد، دولتی، غیرانتفاعی در سطح کلان و ایجاد تفاهم‌نامه‌های کشوری.

فرصت‌ها و نقاط قوت آموزش‌های ASD در کشور و جهان

✓ تأکید برقراری و گسترش صلح و آرامش در منطقه.

✓ توجه به ارزشیابی مدارک تحصیلی افراد خاص (تبعیدیان، پناهندگان و افراد در وضعیت مشابه).

✓ بهره‌برداری مطلوب از منابع انسانی با رویکرد پیشرفت دانش و بهبود مستمر کیفیت آموزش عالی در منطقه.

✓ حصول اطمینان از ارائهٔ اطلاعات شفاف و رسا در مورد گواهی به رسمیت شناختن مدارک آموزش عالی صادره از سوی مؤسسات آموزش عالی.

✓ دسترسی به آموزش‌های بالاتر، از جمله آزمون‌های مرتبط آمادگی برای مقاطع دکترا.

✓ امکان به رسمیت شناختن صلاحیت‌های فاقد مستندات قابل اثبات (برای دسترسی به آموزش عالی یا فعالیت‌های شغلی).

✓ تشکیل، توسعه و نگهداشت مرکز اطلاعات علمی (حاوی تعریف سیستم آموزشی، ذکر مشخصات انواع مؤسسه‌های آموزشی، تهیهٔ فهرستی از مؤسسات اعتباریافته، ارائهٔ تعریفی از تضمین کیفیت).

بدون شک جمهوری اسلامی ایران با توجه جمعیت تحصیل‌کرده اعم از دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های مختلف و نیازهای بازار نیاز به جراحی آموزشی خصوصاً در حوزهٔ آموزش‌های مهارت پیشرفته دارد. در اینجا با توجه به اهمیت آموزش‌های مهارتی ASD و نیازهای بازار به سیاست‌های کلی اشتغال اشاره می‌کنیم:

سیاست‌های کلی اشتغال

- ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار با تأکید براستفاده از توسعهٔ فناوری و اقتصاد دانش‌بنیان و آینده‌نگری نسبت به تحولات آنها در سطح ملی و جهانی.
- بهبود محیط کسب و کار و ارتقاء شاخص‌های آن (محیط سیاسی، فرهنگی و قضایی و محیط اقتصاد کلان، بازارکار، مالیات‌ها و زیرساخت‌ها) و حمایت از بخش‌های خصوصی و تعاونی و رقابت از راه اصلاح قوانین، مقررات در چارچوب قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
- هماهنگ‌سازی و پایداری سیاست‌های پولی، مالی، ارزی و تجاری و تنظیم بازارهای اقتصادی در جهت کاهش نرخ بیکاری توأم با ارتقاء بهره‌وری عوامل تولید و افزایش تولید.
- ایجاد نظام جامع اطلاعات بازارکار.
- توجه ویژه به کاهش نرخ بیکاری استان‌های بالاتر از متوسط کشور.
- گسترش و استفادهٔ بهینه از ظرفیت‌های اقتصادی دارای مزیت مانند: گردشگری حق گذر (ترانزیت).
- جذب فناوری، سرمایه و منابع مالی، مبادلهٔ نیروی کار و دسترسی به بازارهای خارجی کالا و خدمات از طریق تعامل مؤثر و سازنده با کشورها، سازمان‌ها و ترتیبات منطقه‌ای و جهانی.
- رعایت تناسب بین افزایش دستمزدها و بهره‌وری نیروی کار.
- برقراری حمایت‌های مؤثر از بیکاران برای افزایش توانمندی‌های آنان در جهت دسترسی آنها به اشتغال پایدار.
- آموزش نیروی انسانی متخصص، ماهر و کارآمد متناسب با نیازهای بازارکار و ارتقاء توان کارآفرینی با مسئولیت نظام آموزشی کشور (آموزش و پرورش، آموزش فنی و حرفه‌ای و

آموزش عالی) و توأم کردن آموزش و مهارت و جلب همکاری بنگاه‌های اقتصادی برای استفاده از ظرفیت آنها.

با توجه به آنچه مطرح شد، برای برای ارائهٔ پیشنهادات به راهبردهای اساسی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای جمهوری اسلامی ایران که خصوصاً منطبق و ناظر بر موضوع ارائهٔ آموزش‌های مهارتی پیشرفته است، اشاره می‌شود.

راهبرد ۱. طراحی و استقرار نظام جامع مهارت و فناوری.

سیاست۱. یکپارچه‌سازی آموزش‌های مهارتی از طریق استقرار نظام جامع مهارت و فناوری در سطح ملی.

سیاست۲. ارتقاء فرهنگ مهارت‌آموزی و افزایش منزلت اجتماعی مهارت‌آموختگان.

راهبرد ۲. توسعه و ارتقاء آموزش‌های مهارتی.

سیاست۳. سازماندهی استانداردها و منابع آموزشی سازمان.

سیاست ۴. طراحی و استقرار الگوهای آموزش مهارتی با رویکرد تقاضا محوری- مبتنی بر محور کار.

سیاست ۵. توسعهٔ مشاورهٔ آموزشی و شغلی در کلیهٔ مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای سازمان.

سیاست ۶. طراحی و استقرار الگوی توسعهٔ آموزش‌های مهارتی.

راهبرد۳. استانداردسازی- اصلاح و بهبود روش‌ها و **فرآیندها**.

سیاست۷. اهتمام به پژوهش‌محوری در تصمیم‌سازی.

سیاست۸. بازنگری- اصلاح- توسعه و بهینه‌سازی الگوهای ارزشیابی مهارت.

سیاست۹. استقرار مدیریت ارزیابی عملکرد در سازمان.

سیاست۱۰. بهره‌گیری از فناوری اطلاعات ارتقاء خدمات الکترونیکی در جهت تحقق دولت الکترونیک.

سیاست۱۱. حمایت از خلاقیت و نوآوری سازمان.

راهبرد۴: تحقق عدالت اجتماعی

سیاست۱۲. توانمندسازی زنان از طریق آموزش‌های مهارتی.

سیاست۱۳. توانمندسازی آسیب‌دیدگان اجتماعی از طریق آموزش‌های مهارتی.

سیاست۱۴. اشاعهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در مناطق محروم و کمتر توسعه یافته.

نتیجه‌گیری

درجامعهٔ ما به دلیل فقدان زمینه‌های نظری به‌کارگیری دانش، یا به حل ناقص مشکلات انجامیده و یا آنهارا پیچیده‌تر و بغرنج‌تر کرده است. به اعتقاد متخصصان مدیریت آموزشی، در حال حاضر مدیران ما اهمیت چندانی برای علم مدیریت قائل نیستند و در عمل الویت آن را به رسمیت نمی‌شناسند. جو حاکم بر اداره‌ها و مؤسسات آموزشی ما بیش از آنکه مشوق به‌کارگیری مدیریت آموزشی به عنوان علم باشد، مؤید برداشت‌های شخصی و ذهن‌گرایی است. در نتیجه تلویحاً مدیران آموزشی در ایران فاقد دید حرفه‌ای و بینش علمی سازمان محور هستند. در واقع، مؤسسه‌های آموزشی تحت تولیت حرفه‌ای مدیریت آموزشی قرار ندارد. عموماً در ایران سیاست‌گذاران، برنامه‌نویس، مدیران بیش از آنکه به منابع انسانی پیش برنده طرح توجه داشته باشند، به مقولهٔ اجرا طرح مؤکد هستند، از این جهت بسیاری از طرح‌های مشارکتی خصوصاً درحوزهٔ آموزش در ایران، با موفقیت روبه‌رو نبوده است، گواه این مسئله نگارش چند نقشهٔ جامع علمی‌کشور از سوی نهادهای مختلف پس از اعلام نگارش نسخهٔ اصلی آن در شورای عالی انقلاب فرهنگی کشور و درگیری و مشاجرات شکل‌گرفته در این خصوص است. به بیانی ساده‌تر، مدیریت سازمانی در هر نوع همکاری آموزشی و پژوهشی در راستای یک اتاق‌فرمان دستور و برنامه‌ریزی اهمیت ویژه‌ای دارد. بنابراین، برخورد قوام‌یافته با طرح همکاری‌های آموزشی باید برگرفته از رویکردهای سازمانی خردمحور باشد، از اینجاست که نقش توسعهٔ شایسته‌سالاری در نظام مدیریت آموزشی قویاً موجد انتظار است. در این جهت توجه به نیروی انسانی نخبه در هر دو سیستم آموزشی در راستای تشکیل اتاق فکر مشترک و توسعهٔ همکاری‌ها بسیار مهم به‌نظر می‌رسد. پس خصوصیاتی که در ذیل به آن اشاره می‌شود، می‌باید از دل نظام سازمان آموزشی مغزبنیان هدفمند دانشگاه و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور بیرون بیاید.

- اشاعهٔ فرهنگ شایسته‌سالاری.
- توجه به کارایی و اثربخشی افراد در سازمان.
- مدیریت متمرکز.
- ایجاد یک نظام ارزشیابی عملکرد سازمانی.
- خرد استراتژیک، خرد کیفیت، خرد مالی بر پایهٔ مدیریت دانایی و مبتنی بر محوریت پژوهش.
- ثبات مدیریت و ثبت رهیافت‌های مدیریتی برای جلوگیری از موازی کاری‌ها.
- توجه جدی به نیروی انسانی به‌عنوان بخش نرم‌افزاری.
- اعمال مدیریت مشارکتی و یا تغییر مدل‌های مدیریت سازمانی به رهبری سازمانی.
- ایجاد اتاق فکر مشترک در جهت تغییرات معنادار در کاهش نرخ رشد بیکاری در اجتماع.

- موظف بودن نیروی انسانی سیستم آموزشی مشترک به پژوهش.

کشوری که کارآفرین یشتری داشته باشد، به لحاظ جایگاه در سطوح بالاتری نسبت به سایر کشورها قرار دارد. از این جهت، تا زمانی که در آموزش و پرورش به تربیت نیروی همه‌چیزدان مشغولیم، نه نیروی خلاق و کارآفرین، در آموزش عالی با توجه به بستر ذهنی چنین انسانی بروندادی بهتر از آنچه که اکنون با آن درگیریم به‌وجود نخواهد آمد. دانش و فناوری جزئی از کارآفرینی است و پیشرفت و توسعهٔ آن در خدمت کارآفرینی است. دانشگاه این امکان را دارد از طریق شناسایی و به‌کارگیری منابع انسانی، اقتصادی، فرهنگی و توسعهٔ فناوری و تکنولوژی ظهور کارآفرین را فراهم سازد. دانشگاه در واقع به‌عنوان مهم‌ترین پشتیبان کارآفرین می‌تواند در عرصهٔ شکوفایی تکنولوژی مدرن گام بردارد. به راستی کارآفرین در چه فضای آموزشی امکان ظهور و بروز دارد؟ در جوامع مدرن و دانشگاه‌های مرجع و معین بین‌المللی، با کارآفرین چه برخوردی می‌کنند؟ آیا به واقع وقت آن فراهم نشده است اتاق فکری با حضور کارآفرینان نمونهٔ کشور، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در دانشگاه‌های سراسر کشور ایجاد شود؟ اولین چالش جدی درکارآفرینی فرهیختگان دانشگاهی نظام آموزشی حافظه‌پرور و تغییر آن به آموزش خلاقیت‌پرور است که این مقوله ناشی از شیوهٔ ادارهٔ کلاس توسط مدرسین است که دقیقاً در همین روش به زوال رسیده رشد کرده اند. شیوهٔ تدریسی که بر پایهٔ ترس از حضور و غیاب بنا می‌شود و از دانشجو انتظار پروژهٔ اینترنتی و حافظهٔ قوی دارد. نتیجهٔ کارآفرینی و اشتغال‌آفرینی نخواهد داشت. نکتهٔ دیگر وجود مدیران و مسئولین است که به‌جای ایجاد فضای‌های نخبه‌پروری، بیش از اندازه از دیدگاه‌های سنتی خود مایه می‌گذارند، به شکلی که برای نظریه‌پردازی و برنامه‌ریزی مجال نفس کشیدن نمی‌گذارند. امروز بیشتر از هر دورهٔ زمانی دیگری نیاز به انقلاب در روش‌های آموزش هدف‌محور داریم. این یعنی مهندسی نظام آموزش کارآفرین پرور و مهندسی نظام خلاقیت‌محور. یعنی تحرک همهٔ اجزای کوچک و بزرگ یک اجتماع که باعث پویایی و به جریان در آوردن همه چیز اعم از سیاست- دیپلماسی- اجتماع و رفتارشناسی – چشم‌انداز- آینده‌نگاری- مدیریت سازمانی- اقتصاد و... خواهد شد. در پایان امید است که با توجه به سند راهبردی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و نقشهٔ جامع علمی کشور منطبق بر نیازهای دانشگاه‌های سراسر کشور در شورای عالی انقلاب فرهنگی بازبینی صورت گیرد و در حوزهٔ آموزش مهارت‌های پیشرفته به‌عنوان یک الزام اخذ چند مهارت پیشرفته مبتنی بر زمینه‌های علمی رشته‌ها جزء دروس همهٔ دانشجویان در تمام مقاطع تحصیلی قرار گیرد.

منابع

هچ، مارجوی. (۱۳۸۶). **تئوری سازمانی مدرن. نمادین و تفسیری پست مدرن.** (جلد ۱ و ۲). ترجمهٔ حسن دانایی‌فر؛ نشر افکار.

اغاز، عسل. **رابطهٔ متقابل رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ سازمانی.** دانشکدهٔ مدیریت دانشگاه تهران. پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی.

احمدپور داریانی، محمود. ۱۳۷۷. **طراحی و تبیین الگوی مدیران کارآفرین در صنعت.** دانشگاه تربیت مدرس. دانشگاه علوم انسانی. رسالهٔ دورهٔ دکتری.

فرد آر، دیوید. (۱۳۸۰). **مدیریت استراتژیک**. ترجمهٔ علی پارسیان، محمد اعرابی، تهران، نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

پورجمشیدی. مریم. (۱۳۸۷). **چهارچوب مفهوم آموزش غیررسمی در مقایسه با آموزش رسمی.** چکیده مقالات اولین همایش آموزش و یادگیری غیررسمی دانشگاه فردوسی مشهد.

مشایخ، فریده. (۱۳۸۵). **دیدگاه‌های نو در برنامه‌ریزی آموزشی.** تهران: انتشارات سمت.

کانت، ایمانوئل. **تعلیم وتربیت؛** ترجمهٔ غلامحسین شکوهی. ۱۳۶۲ انتشارات دانشگاه تهران.

کالست، کارل. (۱۹۹۹). **"مدیریت دانش از دیدگاه یک استراتژی تجاری".**ترجمهٔ صدیقهٔ احمدی فصیح علوم اطلاع‌رسانی، شمار، ۱۸(۳و۴)۱۰۴و۱۱۱.

گیدنز، انتونی. **تجدد وتشخص؛** ترجمهٔ ناصر موفقیان. تهران نشر نی۱۳۸۷.

صالحی، امیر مسعود. (۱۳۸۱). **شناسایی عوامل و شاخص‌های اولویت‌دار برای دستیابی به سازمان‌های کارآفرین در کشور**. پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد.

رابینز، پی. استفن. **رفتار سازمانی.** ترجمهٔ علی پارسائیان و محمد اعرابی. انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی. ۱۳۸۵.

رحیمیان، حمید. **"سبک‌های مدیران آموزشی در مواجه با تغییر".** بی جا ۱۳۸۷.

خیراندیش، مهدی و افشارنژاد، علیرضا. **"استراتژی‌های مدیریت برای دانش شخصی و سازمانی".** ماه‌نامهٔ تدبیر. ۱۳۸۳.

وایلز، کمبل. **مدیریت و رهبری آموزشی.** ترجمهٔ محمدعلی طوسی. تهران. انتشارات مرکز آموزش دولتی. ۱۳۷۶.

منصور، جهانگیر. (۱۳۸۲). **قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۸. اصلاحات و تغییرات و تتمیم قانون اساسی مصوب ۱۳۶۸.** تهران: نشر دوران. چاپ پانزدهم.

سیاست‌های کلی اشتغال مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی). http://farsi.khamenei.ir

سیاست نظام اداری مقام اداری مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

http://farsi.khamenei.ir

کنگرانی، مهدی. قانون پنج‌سالهٔ پنجم توسعهٔ جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۹۰-۱۳۹۴). انتشارات جمال‌الحق. ۱۳۹۰.

معاونت حقوقی ریاست جمهوری معاونت تدوین، تنفیح و انتشار قوانین و مقررات. (۱۳۹۰). مجموعه قانون برنامهٔ پنج‌سالهٔ پنجم توسعهٔ جمهوری اسلامی ایران. تهران: مرکز انتشارت معاون تدوین تنقیح و انتشار قوانین و مقرات، چاپ سوم.

نقشهٔ جامع علمی کشور. http://www.iranculture/fa

مصوبهٔ اصل ۱۲۳قانون اساسی ریاست جمهوری شمارهٔ ۲۵۸/۵۷۱۵۳ مورخ ۸۹/۸/۳۰ (قانون حمایت از شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان و تجاری‌سازی نوآوری‌ها و اختراعات) www.president.ir/fa.

قانون اهداف و وظایف آموزش و پرورش/http:www.dastor.ir/brows.

مصوبهٔ هیئت وزیران آیین‌نامهٔ نظام آموزش مهارت و فناوری. ۱۳۹۰/۱۳۸۹.

مصوبهٔ هیئت دولت، آیین‌نامهٔ ایجاد و بهره‌برداری از دفاتر پیشخوان خدمات دولت

http:www.dolat.ir/

سند تحول۱۳۸۱

قانون کارآموزی مصوب ۱۳۴۹/۲/۶مجلس شورای ملی

قانون نظام مهندسی و کنترل ساختمان مصوب اسفندماه ۱۳۷۴

http:www.vojoudi.com/nezam/index.htm

قانون بیمهٔ بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶مجلس شورای اسلامی،http://www.dadkhahi.net

منصور، جهانگیر ۱۳۹۰. **قانون کار:** نشر دوران / چاپ شصت و چهارم.

داریانی احمدپور، محمود. **کارآفرینی.** تهران، انتشارات پردیس. ۱۳۸۷.

مبینی، مهدی. **مقالهٔ عوامل مؤثر بهره‌وری.** نگرشی به مفهوم بهره‌وری. ۱۳۸۸.

دیوید، فردآر، م.ا (۱۳۸۱). **مدیریت استراتژیک**. تهران: فرهنگی، چاپ سوم.

محمدی، م. (بدوت تاریخ). **انتخاب استراتژی برای مدیریت دانش.** ماه‌نامهٔ آیندهٔ مدیریت. نشریهٔ شمارهٔ ۱۲۷.

هانگر، جی دیوید و ویلن ، توماس ال. (۱۳۸۱). مبانی مدیریت استراتژیک.
پرند، کورش؛ نیرومند،پوراندخت؛ حبیبی نیگجه، عزیز؛ موسوی، علی و رنجبر، محبوبه. (۱۳۹۰). انتشارات تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
محمدپور، امیر. (۱۳۹۰). **بررسی مدیریت سازمانی نظام آموزشی یا ارائهٔ مدل‌ها والگوهای تشکیل سازمان ملی مهارت و توسعهٔ تعامل و پیوستگی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.** دانشگاه، صنعت و سایر نهادهای علمی کشور. چکیده مقالات اولین همایش ملی آموزش در ایران. ۱۴۰۴. دبیرخانهٔ مجمع تشخیص مصلحت نظام (تهران).
محمدپور، امیر. (۱۳۹۰). **جستاری در تدوین دکترین نقشهٔ جامع علمی هوشمند جامع علمی کشور با ارائهٔ تئوری پارلمان علم در کشور.** چکیده مقالات اولین همایش ملی آموزش در ایران. ۱۴۰۴. دبیرخانهٔ مجمع تشخیص مصلحت نظام (تهران).
محمدپور، امیر. (۱۳۸۹). **بررسی مدیریت سازمانی نظام آموزشی مدرن کشور و توسعهٔ تعامل آموزش عالی و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.** چکیده مقالات اولین همایش آسیب‌شناسی آموزش سنتی و حرکت به‌سوی نظام مهارت‌آموزی (خوزستان).
محمدپور، امیر. (۱۳۸۹). **جستاری تحلیلی در مهندسی ارتباط بین بخشی و سازمانی و تدوین تکنولوژی آموزشی اشتغال‌محور، از منظر دکترین مدیریت منابع سازمانی کارآفرین‌پرور.** چکیده مقالات اولین همایش تأثیر همکاری‌های فنی و حرفه‌ای با دانشگاه (شیراز).
محمدپور، امیر. (۱۳۸۶). **توسعهٔ سازمانی، ناخودآگاه اجتماعی و دستاوردهای انقلاب تکنوترونیک در کاربست آموزش خردمحور.** چکیده مقالات اولین جشنوارهٔ نوآوری علمی و شکوفایی فرهنگی. دانشگاه پیام نور استان گیلان.
محمدپور، امیر. (۱۳۸۵). **مقالهٔ جستاری تحلیلی در مهندسی فرهنگی از نظر مدیریت علمی.** جلد سوم، مجموعه مقالات همایش ملی مهندسی فرهنگی، شورای عالی انقلاب فرهنگی کشور، ۱۳۸۵. (تهران).
شمشادی، رسول؛ محمدپور، امیر. (۱۳۹۱). **مقالهٔ جستاری بر دکترین سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، جلد اول، مجموعه مقالات همایش ملی مهارت‌آموزی و اشتغال،** سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای. تهران.

شمشادی، رسول و محمدپور، امیر. (۱۳۹۱). **مقالهٔ مدیریت هماهنگ، نظام یکپارچه اجرا نقش سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در نقشهٔ جامع علمی‌کشور.** جلد اول. مجموعه مقالات همایش ملی مهارت‌آموزی و اشتغال، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، ۱۳۹۱. تهران.

Dess & Lumpkin & Taylor , Strategic management a, mc hill . (2004).

Pearce & Robinson , strategic management , mc hill (2005).

Parahald , c. k & hamel ,G . (1990) . the core competencies of the corporation . Harvard business rview.

Nahapiet , j.& Ghoshal S.(1998). Social Capital , intellectual Capital . and the Organizational Advantage. Academy of Management Rview,23:242-66

Integrating the strategy formation process : An international persective, torben juul

Anderson.(2004).European Management joumal Vol .22 ,No .3 ,pp.263-272,20044

Ashkanasy .neal m .trevor-robert. Edwin.and earnshaw.louis.(2002).the anglo cluster :legacy of british empire.journal of world business,no.37:28-51.

bakacsi.gyuia.sandor.tekasc sander . andras. Karacs onyi.and wictor, imerk.(2002), eastern European

فصل سوم

آموزش فنی و حرفه‌ای و ارتباطات فراملی

بررسی روابط دیپلماتیک، جمهوری اسلامی ایران و کشورهای (CIS) در حوزۀ آموزش‌های مهارتی

امیر محمدپور[۱]
دکتر رسول شمشادی[۲]
فاطمه حسین جانی[۳]

چکیده۳.
بدون شک آسیای میانه خصوصاً جامعۀ کشورهای استقلال‌یافتۀ مشترک‌المنافع (CIS) شامل کشورهای آذربایجان، ارمنستان، ازبکستان، ترکمنستان، تاجیکستان، قرقیزستان، قزاقستان، روسیه، گرجستان و... از نظر موقعیت استراتژیکی، منطقه‌ای بسیار با اهمیت و تأثیرگذار در قارۀ آسیا است. در این میان، آسیای میانه با دارا بودن مهم‌ترین منابع، ذخایر طبیعی موقعیت خاصی در عرصۀ تعاملات بین‌المللی دارد و از سوی دیگر جمهوری اسلامی ایران به عنوان کشوری قدرتمند و پهناور با ذخایر و منابع طبیعی و موقعیت جغرافیایی خاص در پهنۀ جهان هستی کشوری بی‌نظیر و مؤثر در منطقه است. به همین جهت ضرورت دیپلماسی فعال و کارآمد در حوزۀ آسیای میانه بیشتر از هر زمانی نیازمند کار اجرایی و تدبیری خردمندانه است. شایان ذکر است زمینۀ همکاری‌های اقتصادی- سیاسی- فرهنگی مختلفی مابین جمهوری اسلامی ایران و کشورهای مستقل مشترک‌المنافع (CIS) به‌واسطۀ عضویت‌های مشترک در مجامعی نظیر «سازمان همکاری‌های اقتصادی اکوECO»،«سازمان کنفرانس اسلامیOIC» و خصوصاً «سازمان همکاری شانگهای SCO» وجود دارد. باید توجه داشت که با نگاه به نقش سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای جمهوری اسلامی ایران به عنوان سازمانی قدرتمند با حدود ۱۶ هزار نفر پرسنل، بیش از ۴ هزار کارگاه آموزش صنعتی و فنی و حرفه‌ای و بیش از ۱۸ هزار آموزشگاه آزاد در توسعۀ منابع انسانی، ثروت‌آفرینی و انتقال مهارت، جزو سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای مهم منطقه است. از منظری دیگر مطالعات آسیای میانه و قفقاز و تغییر ساختار و نگرش دیپلماتیک وزارت امور خارجۀ جمهوری اسلامی ایران در دولت یازدهم بر مبنای افزایش ارتباطات دستگاه دیپلماسی به همین مسئله اشاره دارد که اهمیت روابط دیپلماتیک کشورهای (CIS) و جمهوری اسلامی ایران از اهمیتی ویژه برخوردار خواهد بود. به همین جهت در این مقاله با بررسی روابط دیپلماتیک و ظرفیت‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی فی مابین جمهوری اسلامی ایران با جهار کشور آذربایجان، ارمنستان، گرجستان، تاجیکستان، خواهیم پرداخت و چالش‌ها و فرصت‌های پیشروی فعالیت‌های دیپلماتیک و روابط بین‌المللی طرفین با توجه به نقش آموزش فنی و حرفه‌ای استان گیلان به‌عنوان مسئول میز همکاری‌های کشورهای حاشیه دریای خزر مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

واژگان کلیدی: کشورهای (CIS)، موقعیت استراتژیکی، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، دستگاه دیپلماسی، روابط بین‌المللی.

---

۱. مدرس آموزش فنی و حرفه‌ای گیلان، Email: iranmharat@yahoo.com
۲. دکترای پلیمر و مدیر کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان گیلان.
۳. کارشناس پژوهش ادارۀ آموزش فنی و حرفه‌ای استان گیلان.

بیان مسئله

دیپلماسی مهارت، تدبیری خردمندانه در توسعهٔ روابط بین‌المللی

در این مقاله به دکترین روابط بین‌المللی و دیپلماتیک آموزش فنی و حرفه‌ای استان گیلان به‌عنوان مسئول میز ارتباطات کشورهای خارجی (ارمنستان، آذربایجان، تاجیکستان، گرجستان) مبتنی بر روش تحقیق کتابخانه‌ایی پرداخته شده است. از این منظر نگارندگان می‌کوشند صدور خدمات فنی و مهندسی در سطوح مختلف اعم از تولید ثروت، تولید فرصت و ظرفیت‌های جدید همکاری‌های دیپلماتیک با کشورهای مذکور در حوزهٔ آموزش‌های مهارتی را در این مقاله تعقیب کنند و با توجه به نقش استراتژیک و وجود سرکنسولگری سفارت فدراسیون روسیه در استان گیلان، همکاری کاربردی در جهت توسعهٔ روابط آموزشی و مهارتی مدنظر می باشد، که مبتنی بر رهیافت و اسنادهای موجود مقولهٔ تولید و اشتغال پایدار با در نظر گرفتن ظرفیت‌های مشترک موجود در این مقاله مورد بررسی قرار گرفته است. از این منظر تحول در نظام آموزش‌های مهارتی و نقش آن در تولید و اشتغال پایدار در منطقه در این مقاله مورد بررسی قرار گرفته است.





مروری بر تحقیقات انجام‌شده

مقالهٔ حاضر کاری بدیع و تازه است و تقریباً سنگ بنای تحقیقات آینده در خصوص مسئولیت میز ارتباطات خارجی (ارمنستان، آذربایجان، تاجیکستان، گرجستان) خواهد بود، به همین جهت منابع و مأخذ بسیار محدودی در حوزهٔ پژوهش در این ارتباط موجود می‌باشد. امید که راهگشا باشد و در نگاه اهل نظر مقبول افتد.

گزاره‌های پژوهش

محدودهٔ جغرافیایی که ایران در آن قرار گرفته است بسیار پر اهمیت است. بنابراین، خواسته و ناخواسته این کشور را در متن بازی‌های نظام بین‌الملل قرار می‌دهد. ایران با قرار گرفتن در منطقهٔ جغرافیایی خلیج فارس، خاورمیانه، شبه‌قاره و اروپا و آسیا حکم چهارراهی را دارد که از هر طرف می‌تواند تبدیل به پل ارتباطی باشد. این جغرافیا خودآگاه و ناخودآگاه میل سیاست مداران را به سمت منطقه‌گرایی افزایش می‌دهد. از این‌رو، ایران همواره به این سیاست تمایل نشان داده است. از سویی دیگر، منطقه آسیای مرکزی و قفقاز به‌عنوان یک جغرافیای نوظهور که کشورهایش تازه به استقلال رسیده‌اند محیط بسیار بکر و تازه‌ای برای ایجاد رابطه و رد و بدل کردن منابع و منافع ملی دارند. از سوی دیگر، مقولهٔ تولید و اشتغال پایدار – تولیدثروت - تولید فرصت - شکوفایی اقتصادی - توسعهٔ منابع انسانی و ...جز عمده مسائلی است که کشورهای مترقی جهان با توجه به نقش بی‌بدیل سازمان بین‌المللی آموزش فنی و حرفه‌ای به دنبال آن هستند.

که برای آن چشم اندازهای بومی، ملی، منطقه‌ای و جهانی طراحی می‌نمایند. با توجه به اهمیت همکارهای منطقه‌ای و ایجاد ظرفیت‌های جدید جهت صدور خدمات فنی و مهندسی در منطقه در این مقاله کوشش شده است با علم به مروری بودن مقالهٔ حاضر و با در نظر گرفتن جایگاه آموزش فنی و حرفه‌ای استان گیلان، به‌عنوان مسئول میز ارتباطات کشورهای خارجی با همسایگان شمالی جمهوری اسلامی ایران (ارمنستان، آذربایجان، تاجیکستان، گرجستان) ظرفیت‌ها ۴ گانه زیر نیازسنجی کرده و چالش‌ها و فرصت‌های پیشروی را مورد بررسی قرار دهد. از این منظر در این مقاله به معرفی ظرفیت‌های استراتژیکی، معرفی ظرفیت‌های اقتصادی (ارمنستان، آذربایجان، تاجیکستان، گرجستان) و سطح روابط دیپلماتیک، سطح مبادلات اقتصادی کشورهای مذکور با جمهوری اسلامی ایران پرداخته می‌شود.

معرفی ظرفیت‌های استراتژیکی جمهوری آذربایجان



جمهوری آذربایجان در منطقهٔ جغرافیایی قفقاز و در گذرگاه اروپا و آسیای جنوب غربی و در کنار دریای خزر واقع شده است. پایتخت آن باکو است. نوع حکومت جمهوری آذربایجان، جمهوری پارلمانی چند حزبی با یک مجلس قانون‌گذاری است. جمهوری آذربایجان سکولار است و از سال۲۰۰۱ به عضویت شورای اروپا درآمده است. بیشتر جمعیت جمهوری آذربایجان مسلمان شیعه هستند. نرخ باسوادی در این کشور در سطح استانداردهای اروپایی است و ۹۸٪ جمعیت آن باسوادند.

معرفی ظرفیت‌های اقتصادی جمهوری آذربایجان

جمهوری آذربایجان در مقایسه با جمهوری‌های تازه استقلال‌یافته اطراف خود در اثر بهره‌برداری از منابع نفتی و سرمایه‌گذاری پس از استقلال، توسعهٔ بیشتری پیدا کرده‌است. با تکمیل خط لوله باکو - تفلیس- جیهان رشد تولید ناخالص داخلی این کشور در سه ماههٔ اول سال ۲۰۰۷ به ۴۱۷٪ رسید و رتبهٔ نخست جهان از این لحاظ را کسب کرد.

انجام اصلاحات اقتصادی در این کشور و آزادسازی تجارت موجب پاگیری طبقهٔ جدیدی از تجار و صاحبان صنایع با سرمایه‌های اندک شد. با این حال نباید فراموش کرد که این کشور در مرحلهٔ گذار از اقتصاد متمرکز کمونیستی به اقتصاد بازار محور است و هنوز بخش‌هایی از اقتصاد کشور به شیوهٔ سابق اداره می‌شود. متأسفانه به زعم دفتر روابط بین‌ملل تا کنون روابط و همکاری بین سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای کشورهای جمهوری اسلامی ایران و جمهوری آذربایجان در شرایط جنینی و اولیهٔ خود قرار دارد، و نیاز به کار جدی و مؤثر برای تحکیم روابط علمی و آموزشی ضروری و به خصوص در حوزهٔ آموزش‌های مهارتی الزامی به نظر می‌رسد.

مبادلات اقتصادی جمهوری آذربایجان با جمهوری اسلامی ایران

جمهوری آذربایجان با دارا بودن ویژگی‌هایی از قبیل تجانس جمعیتی، قومی و فرهنگی با شمال غرب ایران مهم‌ترین همسایهٔ شمالی ایران محسوب می‌شود. روی همین اصل، به اعتقاد کارشناسان، به دلیل وجود وابستگی‌های جغرافیایی و ژئوپلیتیکی عمیق بین ایران و

جمهوری آذربایجان در بستر اشتراکات و تجانس‌های جغرافیایی، جمعیتی، مذهبی، تاریخی و فرهنگی، شرایط فوق‌العاده‌ای در جهت تعمیق همکاری‌های دوجانبه وجود دارد؛ ولی تحت تأثیر دلایل کاملاً سیاسی و ماهیت کاملاً سینوسی مناسبات دو کشور در طول دو دهۀ گذشته، طرفین تاکنون موفق نشده‌اند سیاست خارجی و منافع راهبردی خودشان را بر محوریت وابستگی‌های جغرافیایی و ژئوپلیتیکی شکل بدهند.

روابط دیپلماتیک جمهوری آذربایجان با جمهوری اسلامی ایران

ایران و جمهوری آذربایجان از سال ۱۹۱۸ دارای روابط دیپلماتیک می‌باشند ایران دارای سفارت در شهر باکو و سرکنسول‌گری در شهر نخجوان است؛ جمهوری آذربایجان نیز دارای سفارت در شهر تهران و سرکنسولگری در شهر تبریز می‌باشد. هر دو کشور عضو سازمان اکو (ECO) و سازمان همکاری اسلامی (OIC) می‌باشند.

از جمله صنایع سنگین این جمهوری، صنایع شیمیایی و ماشین‌سازی است که از آن به‌عنوان پایۀ صنعتی این جمهوری یاد می‌شود. در واقع، با توجه به تجارب مشترک و دیرین هر دو کشور در صنعت انرژی و دیگر صنایع مرتبط به‌ویژه صنایع پتروشیمی، می‌توان با فرصت‌سازی بهینه در حوزۀ خزر، زمینه‌های همکاری و سرمایه‌گذاری مشترک بین ایران و جمهوری آذربایجان را فراهم آورد که این امر، علاوه بر بهره‌وری طرفین از تجارب یکدیگر و تعمیق مناسبات سیاسی ـ اقتصادی دوجانبه، می‌تواند زمینه‌ساز همکاری‌های مشترک ایران ـ آذربایجان با دیگر کشورهای ساحلی خزر در حوزۀ اکتشاف، استخراج و حمل و نقل منابع انرژی باشد.

معرفی ظرفیت‌های استراتژیکی جمهوری ارمنستان



ارمنستان با نام رسمی جمهوری ارمنستان کشوری در قفقاز جنوبی به پایتختی ایروان است. ارمنستان در میان دریای سیاه و دریای خزر قرار دارد که مرز میان آسیا و اروپا محسوب می‌شود. مردم آن ارمنی پیرو آیین مسیحیت هستند. فرهنگ ارمنستان از ایران تأثیر زیادی پذیرفته‌است، چرا که ارمنستان مدت‌های زیادی جزئی از ایران بوده است. نرخ باسوادی در ارمنستان بسیار بالا بوده و در حد کشورهای پیشرفتۀ صنعتی است. حدود ۹۹٪ از جمعیت بالای ۱۵ سال این کشور باسواد هستند که نرخ بسیار بالایی است. کشور

ارمنستان جزو یکی از قدیمی‌ترین کشورهای صاحب دانشگاه و کتابخانه‌های فراوان در میان کشورهای خاور میانه بوده و از جایگاه خوبی مخصوصاً در زمینهٔ تحقیق و پژوهش و علوم خاص مانند شرق‌شناسی مهندسی، معماری، زبان و اکثر رشته‌های هنری به‌ویژه موسیقی در جهان برخوردار است.

معرفی ظرفیت‌های اقتصادی جمهوری ارمنستان

قبل از اعلام استقلال ارمنستان و فروپاشی شوروی سابق، اقتصاد ارمنستان توسط سرمایه‌گذاری‌های روسیه شوروی حمایت می‌شد، ولی پس از فروپاشی شوروی سابق این سرمایه‌ها به روسیه انتقال یافت و به اقتصاد ارمنستان خسارت بزرگی وارد کرد. قبل از اعلام استقلال، این کشوردارای اقتصاد صنعت محور بود و صنایع فعال در سال‌های قبل از اعلام استقلال عبارت بودند از صنعت تولید مواد شیمیایی، تولید ماشین‌آلات صنعتی، فرآوری مواد غذایی، نساجی، تولید رزین و الکترونیک. صنایع مذکورکاملاً وابسته به واردات مواد خام از کشورهای خارجی بود که این مسئله در درازمدت و سال‌های بعدی عامل عمدهٔ ضعف و حتی می‌توان گفت سبب فلج صنعت در ارمنستان شد.

به‌دلیل نبود زمین مناسب برای فعالیت‌های زراعتی، توجه ارمنستان بیشتر روی فعالیت‌های صنعتی متمر کز بوده و صنعت در ارمنستان از اهمیت خوبی برخوردار است و ارمنستان از جمله یکی از صنعتی‌ترین جمهوری‌های که عضو اتحاد شوروی سابق بودند، می‌باشد. این بخش حدود ۴۳٪ نیروی کار را در ارمنستان به خودجلب کرده و سهم اساسی در تولید ناخالص داخلی دارد. در این کشور بخش‌های الکترومیکانیک، الکترونیک، ابزارآلات، پتروشیمی و صنایع خودروسازی از جایگاه خوبی برخوردار است. صنایع ارمنستان در عرصهٔ صنایع سبک رشد قابل ملاحظه‌ای کرده است و۸۰٪ از تولیدات مربوط به صنایع سبک به سایر کشورهای منطقه صادر می‌شود. این کشور در عرصهٔ صنایع غذایی نیز دارای یکی از غنی‌ترین منابع آب معدنی جهان است. اما به‌دلیل فقدان صنعت بسته‌بندی، این کشور تا کنون نتوانسته است که از منابع مذکور به‌طورکامل استفاده کند.

روابط دیپلماتیک ارمنستان با جمهوری اسلامی ایران

بنا به اذعان بسیاری از کارشناسان همکاری‌ها و تبادلات تجاری و بازرگانی میان دو کشور ایران و ارمنستان دارای ظرفیت‌های بالقوهٔ بسیاری است که توان بالفعل در آمدن را دارند. از زمینه‌های دیگر همکاری‌های میان دو کشور می‌توان به همکاری‌های کمابیش گستردهٔ فرهنگی، علمی و آموزشی اشاره کرد که گرچه هنوز در حد و اندازه‌های قابل قبول قرار

ندارند، اما با توجه به توافقنامه‌های امضا شده و وجود بستر حقوقی مناسب می‌توان امید به تعمیق آنها در آینده داشت، اما در این میان عرصه‌ای که علی‌رغم اهمیت و تأثیرگذاری بیش از حد آن، نه تنها مغفول مانده، بلکه هنوز بستر حقوقی مناسبی نیز برای توسعه و گسترش آن به وجود نیامده، همکاری میان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای دو کشور است.

در جهان معاصر نقش و تأثیرگذاری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، در زمینه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، علمی و .... بر کسی پوشیده نیست. با نگاهی گذرا به روابط و همکاری‌های سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای میان ارمنستان و ایران می‌توان به جرأت ادعا کرد در این زمینه تاکنون هیچ گام عملی و عینی مثبتی بر داشته نشده است. بدیهی است توجه جدی به این حوزه و برداشتن گام‌های عملی و مثبت در این زمینه ضمن تعمیق علایق دیرینهٔ موجود میان ملت‌های دو کشور می‌تواند به ایجاد بستر مناسب و فضای اعتماد جهت سرمایه‌گذاری و افزایش حجم مبادلات تجاری و گسترش هرچه بیشتر همکاری‌ها در حوزه‌های مختلف کمک کند.

مبادلات اقتصادی ارمنستان با جمهوری اسلامی ایران

پس از فروپاشی شوروی و اعلام تشکیل کشور جمهوری ارمنستان جمهوری اسلامی ایران از اولین کشورهایی بود که استقلال این کشور را به رسمیت شناخت و از همان زمان سنگ بنای روابط اقتصادی دو کشور گذاشته شد. در سال‌های پس از استقلال جمهوری ارمنستان مبادلات اقتصادی دو کشور از روندی رو به رشد برخوردار بوده است و عرصه‌های جدیدی در روابط و مبادلات تجاری گشوده شده است. برای تسهیل فعالیت‌های تجاری موافقت‌نامه‌های متعددی بین دو کشور از جمله در زمینهٔ تشویق و حمایت از سرمایه‌گذاری متقابل، اجتناب از أخذ مالیات مضاعف، گمرکی، حمل و نقل و بازرگانی منعقد شده است.

حجم مناسبات تجاری دو کشور در سال ۲۰۱۱ به بیش از۳۲۰ میلیون دلار رسید و جمهوری اسلامی ایران رتبهٔ چهارم را در بین شرکای تجاری جمهوری ارمنستان داراست. در طی سالیان اخیر همکاری‌های دو کشور در حوزهٔ انرژی قالب جدیدی پیدا کرده و به محور توسعهٔ روابط و همکاری‌های دو کشور تبدیل شده است. آغاز بهره‌برداری از خط لوله صادرات گاز در سال ۲۰۰۹، توافق در جهت ساخت خط سوم انتقال برق فشار قوی و احداث نیروگاه برقابی بر روی رود ارس از جمله طرح‌های مهم بین دو کشور در زمینهٔ انرژی به‌شمار می‌روند.

معرفی ظرفیت‌های استراتژیکی جمهوری گرجستان



گُرجِستان کشوری است در قفقاز جنوبی. این کشور از شمال با فدراسیون روسیه هم‌مرز است، گرجستان دومین جمهوری قفقاز جنوبی از نظر مساحت و جمعیت (بعد از آذربایجان) به‌شمار می‌رود. جمهوری گرجستان یکی از موفق‌ترین جمهوری‌های اتحاد جماهیر شوروی بوده است. امروز بزرگ‌ترین سهم را در تولید ناخالص داخلی بخش کشاورزی و بعد از آن به‌ترتیب بخش ساخت و تولید و حمل نقل دارد. عمدهٔ صادرات گرجستان فلزات و مواد خام معدنی و آجیل می‌باشد.

روابط دیپلماتیک جمهوری گرجستان با جمهوری اسلامی ایران

با دگرگونی نظام توزیع قدرت در سطح جهانی و فروپاشی شوروی به عنوان همسایهٔ مهم شمالی ایران و تشکیل جمهوری‌های متعدد در مرزهای شمالی ایران، دوران جدیدی برای جمهوری اسلامی ایران و روابط آن با جمهوری‌های تازه‌تأسیس از جمله جمهوری گرجستان به وجود آمد. با اعلام استقلال گرجستان و شناسایی آن کشور توسط جمهوری اسلامی ایران فصل نوینی در روابط دو کشور آغاز شد. البته در دو دههٔ گذشتهٔ روابط دو کشور به دلایل مختلف مانند شرایط حاکم بر دو کشور، شرایط منطقه‌ای، شرایط بین‌المللی و همچنین نقش تصمیم‌گیران و کارگزاران فراز و نشیب داشته است. به‌گونه‌ای که در مقاطعی روابط دو کشور به اوج و در مقاطعی هم این روابط به حد پایین نزول کرد.

اقدامات صورت گرفته جهت گسترش روابط تجاری دو کشور

انعقاد موافقت‌نامهٔ بازرگانی بین دو کشور (موافقت‌نامهٔ مذکور هم‌اکنون اجرایی است) - مبادلهٔ پیش‌نویس یادداشت تفاهم همکاری‌های نمایشگاهی بین دوکشور- برگزاری نمایشگاه اختصاصی جمهوری اسلامی ایران در گرجستان به‌طورمستمر. - امضاء اساس‌نامهٔ اتحادیهٔ تجار و بازرگانان ایرانی توسط اتاق بازرگانی استان گیلان- سفر هیأت تجاری جمهوری خودمختار آجاریا به استان گیلان در اردیبهشت ماه ۱۳۸۰- سفر جناب آقای شریعتمداری وزیر بازرگانی وقت کشورمان به گرجستان در سال ۱۳۸۱ - سفر استاندار گیلان به گرجستان در خرداد ماه۱۳۸۲ - سفر هیأت تجاری ایران به گرجستان همزمان با برگزاری چهارمین کمیسیون مشترک اقتصادی دو کشور در اردیبهشت ماه ۱۳۸۴- سفر هیئت تجاری بازاریابی

-سازمان توسعهٔ تجارت ایران به گرجستان در آبان ماه ۱۳۸۵متأسفانه همکاری بین سازمان‌های فنی و حرفه‌ای بین دو کشور فاقد جنبهٔ عملیاتی است.

مبادلات اقتصادی گرجستان با جمهوری اسلامی ایران

تراز تجاری بین ایران و گرجستان از سال ۱۳۸۰ تاکنون همواره به نفع کشورمان مثبت بوده حمل و نقل بار و مسافر به گرجستان معمولاً به‌صورت ترانزیت جاده‌ای از طریق خاکی کشورهای آذربایجان، ارمنستان و ترکیه و یا هوایی از طریق فرودگاه باکو صورت می‌گیرد و متأسفانه هیچ پرواز مستقیمی از ایران به گرجستان وجود ندارد. بین جمهوری اسلامی ایران و گرجستان ارتباط ریلی و دریایی وجود ندارد. هیچ بانک ایرانی در گرجستان شعبه ندارد.

معرفی ظرفیت‌های استراتژیکی جمهوری تاجیکستان



کشور تاجیکستان در قسمت جنوبی آسیای مرکزی و در شرق چین قرار گرفته است. این کشور مرز دریایی ندارد و در شرق چین قرار گرفته است منابع طبیعی: آب (نزدیک به ۵۰ درصد آبهای منطقهٔ آسیای مرکزی)، کمی نفت و گاز، ذغال قهوه‌ای، روی، طلا، تنگستن، اورانیوم، جیوه، سرب، سرمه و سنگ‌های ساختمانی، درصد باسوادی: ۴/۹۹ درصد جمعیت بالای ۱۵ سال، زبان رسمی دولتی تاجیکستان زبان فارسی تاجیکی است، اکثر مردم تاجیکستان (بیش از ۹۰ درصد) را مسلمانان تشکیل می‌دهند.

روابط دیپلماتیک جمهوری تاجیکستان با جمهوری اسلامی ایران

در پی استقلال جمهوری تاجیکستان در ۱۸ شهریور۱۳۷۰، جمهوری اسلامی ایران اولین کشوری بود که استقلال تاجیکستان را به رسمیت شناخت و سفارت خود را در شهر دوشنبه افتتاح کرد. تا کنون بیش از ۱۶۰ سند همکاری در زمینه‌های مختلف بین دو کشور به امضاء رسیده است علاوه بر سفارت جمهوری اسلامی ایران در این کشور، رایزنی فرهنگی، دفتر نمایندگی سازمان صدا و سیما، مدرسهٔ جمهوری اسلامی ایران، دفتر نمایندگی کمیتهٔ امداد حضرت امام خمینی (ره)، دفتر خبرگزاری ایرنا، شعبهٔ بانک تجارت و دفتر نمایندگی سازمان هلال احمر کشورمان در تاجیکستان فعالیت دارند. اما متأسفانه روابط بین‌المللی در حوزهٔ آموزش‌های مهارتی تا کنون در دو کشور تحقق نیافته است.

مبادلات اقتصادی جمهوری تاجیکستان با جمهوری اسلامی ایران

تاجیکستان با ۹۶ کشور جهان از جمله ۱۰ عضو اتحاد دولت‌های مشترک‌المنافع و ۸۵ کشور خارجی دیگر همکاری تجاری داشته است، اقتصاددانان نگران رشد کند صنایع و صادرات تاجیکستان به‌ویژه کاهش قیمت پنبه و آلومینیوم در بازارهای جهانی هستند و کاهش تقاضای کارگر خارجی در روسیه و بحران اقتصادی اروپا نیز زنگ خطری برای اقتصاد این کشور است.

معرفی ظرفیت‌های اقتصادی جمهوری تاجیکستان

تاجیکستان در میان ۱۵ جمهوری سابق شوروی کمترین درآمد سرانه را دارد. پنبه مهم‌ترین محصول تاجیکستان است. منابع معدنی متنوع، ولی از نظر کمیت محدود شامل: نقره، طلا، اورانیوم و تنگستن است. از نظر صنایع می‌توان به کارخانه آلومینیوم، تأسیسات نیروگاه آبی و کارخانه‌های کوچک که اغلب در زمینهٔ صنایع سبک و فرآورده‌های غذایی فعالیت دارند، اشاره کرد. کارشناسان سازمان ملل در سال ۲۰۰۲ سطح فقر در این کشور را ۸۶٪ برآورد کرده بودند.

بحث و نتیجه گیری

تشکیل کارگروه تخصصی میز همکاری کشورهای همسایهٔ شمالی کشور

اولویت‌های برنامه: اولویت اول: مطالعهٔ ساختار آموزش فنی و حرفه‌ای کشورهای همسایه و بررسی راهبردها و سیاست‌های آموزشی آنها، اولویت دوم: برگزاری نشست‌ها و همایش‌های مشترک و تعیین محورهای همکاری‌های آموزشی در بخش‌های مختلف خدمات، صنعت و کشاورزی، اولویت سوم: معرفی ظرفیت‌های آموزشی و ارائهٔ توانمندی‌های مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، اولویت چهارم: تدوین چارچوب اجرائی و انعقاد تفاهم‌نامهٔ آموزشی.

منطقهٔ آسیای مرکزی و قفقاز به عنوان یک جغرافیای نوظهور که کشورهایش تازه به استقلال رسیده‌اند، محیط بسیار بکر و تازه‌ای برای ایجاد رابطه و رد و بدل کردن منابع و منافع ملی دارند. مسئلهٔ دیگر این است که پنج کشور حوزهٔ آسیای مرکزی (قزاقستان، تاجیکستان، ترکمنستان، ازبکستان و قرقیزستان) و سه کشور حوزهٔ قفقاز جنوبی (گرجستان، ارمنستان و آذربایجان) به خاطر همسایه بودن و همچنین داشتن اشتراکات تاریخی و فرهنگی با ایران، زمینه‌های مناسبی برای تقویت روابط دارند. در حال حاضر دولتمردان جمهوری اسلامی ایران نیز تمایل زیادی برای ایجاد ارتباط قوی‌تر در این منطقه نشان می‌دهند. اگرچه این تمایل از ابتدای استقلال کشورهای مذکور پس از فروپاشی شوروی

سابق ابراز شده، اما عملکردهای چند سال گذشته نشان می‌دهد که دیپلماسی دستگاه سیاست خارجی ایران خیز بلندتری در این زمینه برداشته است. جدای از مسائل سیاسی، تلاش برای برداشتن و نرم کردن مرزها و تسهیل در رفت و آمد شهروندان به کشورهای همسایه می‌تواند تأثیر بسیاری در شناخت ملت‌ها از یکدیگر و افزایش اعتماد برای همکاری بیشتری داشته اما مسئله این است که برای این کار نه تنها محیط بین‌المللی و منطقه‌ای باید مهیا باشد، بلکه دو کشور نیز باید به توافق اولیه برسند. یعنی هر کشوری با برآورد سود و زیان خود به چنین اقدامی‌دست می‌زند.

دستاوردهای برنامه

۱. تشکیل و راه‌اندازی میز کشورهای آذربایجان – گرجستان – ارمنستان و تاجیکستان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور؛
۲. مطالعه و پژوهش در خصوص ساختار آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشورهای مورد هدف و شناسائی فرصت‌ها و تهدیدهای پیش روی؛
۳. تطبیق و بومی‌سازی استانداردهای آموزشی؛
۴. زمینه‌سازی برای فعالیت آموزشگاه‌های آزاد در کشورهای مورد نظر؛
۵. انعقاد تفاهم‌نامهٔ همکاری‌های متقابل؛
۶. ایجاد بستر مناسب برای شناسائی فرصت‌های شغلی متناسب با نیاز بازارهای منطقه .

پیشنهادهای کاربردی

راهکارهای پیشنهادی در راستای توسعهٔ روابط آیندهٔ سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای جمهوری اسلامی ایران با کشورهای (ارمنستان، آذربایجان، تاجیکستان، گرجستان):

۱. همکاری در سطوح آموزش مهارت‌های پیشرفته؛
۲. همکاری در سطح ایجاد مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای در کشورهای مذکور؛
۳. همکاری در سطح مراکز مشترک دانشگاه و آموزش فنی و حرفه‌ای؛
۴. همکاری در سطح نگارش چشم‌اندازهای مشترک ۲۰ سالهٔ همکاری‌های فی مابین؛
۵. همکاری در سطح استفاده از کارگاه‌های مجهز سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای طرفین در زمینهٔ تربیت مربیان خلاق؛
۶. همکاری در سطح به‌وجود آوردن امکان همکاری پژوهشی مشترک و استفاده از منابع پژوهشی در راستای توسعه و رشد جایگاه منطقه در مسابقات جهانی مهارت؛
۷. همکاری در سطح کارشناسان و تشکیل اتاق فکر و نقشهٔ راه؛

۸. همکاری در سطح مدیران و تصمیم‌گیران رده‌های متفاوت سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و اجرا، نظارت و کنترل و رفع عیوب و افزایش کارایی همکاری‌های سازمانی؛
۹. همکاری در سطح آموزش‌های صنایع، پادگان‌ها و سایر آموزش‌های سیار و ... ؛
۱۰.همکاری در زمینهٔ ایجاد نمایشگاه‌های مشترک در راستای ارائهٔ تولیدات کارآموزی؛
۱۱.همکاری دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای کشورهای مذکور و توسعه و تعمیق روابط بین‌المللی و...

در همین راستا، مطابق با اسناد موجود و رسمی در سال ۱۳۹۲ در پروتکلی که فی مابین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای استان گیلان و کنسولگری فدارسیون روسیه به توافق رسید، توسعهٔ منابع انسانی و انتقال فناوری مورد توافق قرار گرفت و نیز در راستای تعامل پویای آموزشی فی مابین سازمان فنی و حرفه‌ای و روسیه در آستاراخان اقدامات عملی صورت می‌گیرد که عبارتند از:

۱. تهیهٔ استانداردها و روش‌های آموزشی؛
۲. تربیت مربی در حوزه‌های مهارتی بین دو کشور؛
۳. برنامه‌ریزی سرمایه‌گذاری آموزشی در خصوص آموزشگاه آزاد در آستاراخان و روسیه؛
۴. تدوین بسته‌های آموزشی مهارتی با رویکرد فرهنگی در سطح دو کشور.

و سطح همکاری‌های آینده به نمایندگی سرکنسول روسیه بر این اساس عبارتند از :

بازدیدهای مهمی در راستای تبیین ارتباطات دیپلماتیک رقم خواهد خورد و از تأسیسات، تجهیزات، امکانات و توانمندی‌های نیروهای انسانی متخصص و از مرکز تربیت مربی کرج و مرکز شهید انصاری شهرستان رشت بازدید خواهد شد. در این دیدار توافقی صورت پذیرفت که سر کنسول روسیه در آینده‌ای نزدیک دیداری با رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور داشته باشد تا ضمن گفتگو در خصوص توسعهٔ آموزش‌های مهارتی فیمابین روسیه و آستاراخان و استان‌های عضو میز همکاری و امضای سند همکاری طرفین، مراحل اجرایی و ساز و کارهای قانونی آن فراهم شود. بر اساس توافق‌های پروتکل مذکور، طرفین بر آمادگی سازمان برای تبادل آموزش فنی و حرفه‌ای با آستاراخان روسیه تأکید کردند.

مطابق با سند راهبردی آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، ۱۸ برنامهٔ ارتباط آموزشی با کشورهای خارجی وجود دارد، که در این راستا و بر اساس پروتکل مذکور ادارهٔ فنی و حرفه‌ای استان گیلان به‌عنوان مسئول میز کشورهای حاشیهٔ دریای خزر و استان‌های آذربایجان شرقی و غربی و اردبیل با سایر کشورهای ذی‌ربط به فعالیت دیپلماتیک در حوزهٔ مهارت خواهند پرداخت. شایان ذکر است آموزش فنی و حرفه‌ای استان گیلان با بیشتر

سفیران کشورهای (CIS) ارتباط کاری فراهم آورده که اقدامات آیندهٔ کاری در کارگروه تخصصی میز مورد بررسی قرار خواهد گرفت؛ باید اشاره کرد در حال حاضر توافق‌نامه‌هایی در زمینه‌های راه‌اندازی آموزشگاه الکترونیکی کشور در آستاراخان و بالعکس تنظیم شد. تبادل آموزشی و سرمایه‌گذاری مشترک آستاراخان در ایران و بالعکس، توسعهٔ آموزش‌های مهارتی در کشورهای مسلمان منطقه، توسعهٔ زمینه‌های فرهنگی در ارتباط با کشورهای (CIS)، توسعهٔ روابط بین دانشگاه‌های جمهوری اسلامی ایران و کشورهای مستقل مشترک‌المنافع، توسعهٔ زمینه‌های همکاری در سطح کلان و دیدار سر کنسول روسیه با رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، ایجاد مراکز آموزش در کشورهای متقابل، انتقال دانش فنی و تجربه به واسطه اعزام مربیان در کشورهای ذی‌ربط از جمله مفاد این توافق است.

منابع

هچ. مارجوی. ۱۳۸۶. **تئوری سازمانی مدرن. نمادین و تفسیری پست مدرن.** (جلد۱و۲) ترجمهٔ حسن دانایی فر؛ نشر افکار

اغاز. عسل. **رابطهٔ متقابل رهبری تحول‌آفرین و فرهنگ سازمانی.** دانشکدهٔ مدیریت دانشگاه تهران پایا ن‌نامهٔ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی.

احمد پور داریانی، محمود؛ ۱۳۷۷. **طراحی و تبیین الگوی مدیران کارافرین در صنعت دانشگاه تربیت مدرس.** دانشگاه علوم انسانی. رسالهٔ دورهٔ دکتری.

فرد آر، دیوید (۱۳۸۰). **مدیریت استراتژیک.** ترجمهٔ علی پارسیان، محمد اعرابی، تهران، نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

پورجمشیدی. مریم؛ ۱۳۸۷. **چهارچوب مفهوم آموزش غیررسمی در مقایسه با آموزش رسمی.** چکیده مقالات اولین همایش آموزش و یادگیری غیررسمی دانشگاه فردوسی مشهد.

مشایخ، فریده. ۱۳۸۵. **دیدگاه‌های نو در برنامه‌ریزی آموزشی.** تهران: انتشارات سمت.

کانت، ایمانوئل. تعلیم و تربیت؛ **ترجمهٔ غلامحسین شکوهی. ۱۳۶۲**. انتشارات دانشگاه تهران.

کالست، کارل. ۱۹۹۹. **مدیریت دانش از دیدگاهٔ استراتژی تجاری.** ترجمهٔ صدیقهٔ احمدی فصیح علوم اطلاع‌رسانی شمارهٔ ۱۸(۳و۴)۱۰۴و۱۱۱.

گیدنز. انتونی. **تجدد و تشخص؛** ترجمهٔ ناصر موفقیان.تهران. نشر نی. ۱۳۸۷.

صالحی. امیر مسعود. ۱۳۸۱. **شناسایی عوامل و شاخص‌های اولویت‌دار جهت دستیابی به سازمان‌های کار افرین در کشور.** پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد.

رابینز. پی. استفن. **رفتار سازمانی.** ترجمهٔ علی پارسائیان و محمد اعرابی. انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی. ۱۳۸۵.

رحیمیان. حمید. **"سبک‌های مدیران آموزشی در مواجه با تغییر".** بی‌جا. ۱۳۸۷.

خیراندیش. مهدی و افشارنژاد علیرضا، **استراتژی‌های مدیریت برای دانش شخصی و سازمانی.** ماه‌نامهٔ تدبیر. ۱۳۸۳.

وایلز. کمبل. **مدیریت و رهبری آموزشی،** ترجمهٔ محمدعلی طوسی، تهران. انتشارات مرکز آموزش دولتی. ۱۳۷۶.

منصورجهانگیر. ۱۳۸۲. **قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۸- اصلاحات و تغییرات و تتمیم قانون اساسی مصوب ۱۳۶۸.** تهران: نشر دوران چاپ پانزدهم.

سیاست‌های کلی اشتغال مقام معظم رهبری (مدظله العالی) http://farsi.khamenei.ir

سیاست نظام اداری مقام اداری مقام معظم رهبری (مدظله العالی)
http://farsi.khamenei.ir

کنگرانی، مهدی، **قانون پنج‌سالهٔ پنجم توسعهٔ جمهوری اسلامی ایران** (۱۳۹۰-۱۳۹۴) انتشارات جمال‌الحق. ۱۳۹۰.

معاونت حقوقی ریاست جمهوری معاونت تدوین، تنفیح و انتشار قوانین و مقررات. (۱۳۹۰). مجموعه قانون برنامهٔ پنج‌سالهٔ پنجم توسعهٔ جمهوری اسلامی ایران تهران: مرکز انتشارت معاون تدوین تنقیح و انتشار قوانین و مقرات، چاپ سوم.

نقشهٔ جامع علمی کشور. http://www.iranculture/fa

مصوبهٔ اصل ۱۲۳ قانون اساسی ریاست جمهوری شمارهٔ ۲۵۸/۵۷۱۵۳، مورخ ۸۹/۸/۳۰ (قانون حمایت از شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان و تجاری‌سازی نوآوری‌ها و اختراعات)
www.president.ir/fa

قانون اهداف و وظایف آموزش و پرورش http:www.dastor.ir/brows/

مصوبهٔ هیئت وزیران آیین‌نامهٔ نظام آموزش مهارت و فناوری ۱۳۹۰/۱۳۸۹.

مصوبهٔ هیئت دولت، آیین‌نامهٔ ایجاد و بهره‌برداری از دفاتر پیشخوان خدمات دولت
http:www.dolat.ir/

سند تحول. ۱۳۸۱.

قانون کارآموزی مصوب ۱۳۴۹/۲/۶، مجلس شورای ملی.

قانون نظام مهندسی و کنترل ساختمان مصوب اسفندماه۱۳۷۴:
http:www.vojoudi.com/nezam/index.htm
قانون بیمهٔ بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶مجلس شورای اسلامی،http://www.dadkhahi.net
منصور، جهانگیر. ۱۳۹۰. **قانون کار.** نشر دوران، چاپ شصت و چهارم.
داریانی احمدپور، محمود. **کارآفرینی.** تهران. انتشارات پردیس. ۱۳۸۷.
مبینی، مهدی. **مقالهٔ عوامل مؤثر بهره‌وری.** نگرشی به مفهوم بهره‌وری. ۱۳۸۸.
دیوید، فردآر، م.ا (۱۳۸۱). **مدیریت استراتژیک** تهران: فرهنگی، چاپ سوم.
محمدی، م (بدوت تاریخ). **انتخاب استراتژی برای مدیریت دانش - ماه‌نامهٔ آیندهٔ مدیریت -** نشریهٔ شمارهٔ ۱۲۷.
هانگر، جی دیوید وویلن، ویلن، توماس ال. (۱۳۸۱). **مبانی مدیریت استراتژیک.**
کورش، پرند؛ پوراندخت، نیرومند؛ عزیز، حبیبی نیگجه؛ موسوی، علی؛ رنجبر، محبوبه. انتشارات تهران : سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. (۱۳۹۰).
محمدپور،امیر. ۱۳۹۰. **بررسی مدیریت سازمانی نظام آموزشی یا ارائهٔ مدل‌ها و الگوهای تشکیل سازمان ملی مهارت و توسعهٔ تعامل و پیوستگی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، دانشگاه، صنعت و سایر نهادهای علمی کشور.** چکیده مقالات اولین همایش ملی آموزش در ایران. ۱۴۰۴. دبیرخانهٔ مجمع تشخیص مصلحت نظام (تهران).
محمدپور، امیر. ۱۳۹۰. **جستاری در تدوین دکترین نقشهٔ جامع علمی هوشمند جامع علمی کشور با ارائهٔ تئوری پارلمان علم در کشور.** چکیده مقالات اولین همایش ملی آموزش در ایران. ۱۴۰۴. دبیرخانهٔ مجمع تشخیص مصلحت نظام (تهران).
محمدپور، امیر. ۱۳۸۹. **بررسی مدیریت سازمانی نظام آموزشی مدرن کشور و توسعهٔ تعامل آموزش عالی و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.** چکیده مقالات اولین همایش آسیب‌شناسی آموزش سنتی و حرکت به‌سوی نظام مهارت‌آموزی (خوزستان).
محمدپور، امیر. ۱۳۸۹. **جستاری تحلیلی در مهندسی ارتباط بین بخشی و سازمانی و تدوین تکنولوژی آموزشی اشتغال‌محور، از منظر دکترین مدیریت منابع سازمانی کارآفرین پرور.** چکیده مقالات اولین همایش تأثیر همکاری‌های فنی و حرفه‌ای با دانشگاه (شیراز)

محمدپور، امیر. ۱۳۸۶. «**توسعهٔ سازمانی، ناخودآگاه اجتماعی و دستاوردهای انقلاب تکنوترونیک در کاربست آموزش خردمحور**» چکیده مقالات اولین جشنوارهٔ نوآوری علمی و شکوفایی فرهنگی. دانشگاه پیام‌نور استان گیلان.

محمدپور، امیر. ۱۳۸۵. **مقالهٔ جستاری تحلیلی در مهندسی فرهنگی از نظر مدیریت علمی،** جلد سوم، مجموعه مقالات همایش ملی مهندسی فرهنگی، شورای عالی انقلاب فرهنگی کشور، ۱۳۸۵. (تهران).

شمشادی، رسول؛ محمدپور، امیر. ۱۳۹۱. **مقاله جستاری بر دکترین سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای،** جلد اول، مجموعه مقالات همایش ملی مهارت‌آموزی و اشتغال، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای،۱۳۹۱. (تهران).

شمشادی، رسول؛ محمدپور، امیر. ۱۳۹۱. **مقالهٔ مدیریت هماهنگ، نظام یکپارچه اجرای نقش سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در نقشهٔ جامع علمی کشور،** جلد اول، مجموعه مقالات همایش ملی مهارت‌آموزی و اشتغال، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، ۱۳۹۱. (تهران).

Dess & Lumpkin & Taylor , Strategic management a, mc hill . (2004).

Pearce & Robinson , strategic management , mc hill (2005).

Parahald , c. k & hamel ,G . (1990) . the core competencies of the corporation . Harvard business rview.

Nahapiet , j.& Ghoshal S.(1998). Social Capital , intellectual Capital . and the Organizational Advantage. Academy of Management Rview,23:242-66

Integrating the strategy formation process : An international persective, torben juul

Anderson.(2004).European Management joumal Vol .22 ,No .3 ,pp.263-272,20044

Ashkanasy .neal m .trevor-robert. Edwin.and earnshaw.louis.(2002).the anglo cluster :legacy of british empire.journal of world business,no.37:28-51.

bakacsi.gyuia.sandor.tekasc sander . andras. Karacs onyi.and wictor, imerk.(2002), eastern European siuster:tradition&transition, journal of word bsiness .no37:69-80

بررسی شاخص‌های فرهنگی به عنوان ابزاری برای توسعهٔ تجارت الکترونیک و ارتباطات فراملی

مهران کرمی فخرآبادی[1]
دکتر حسین خنیفر[2]

چکیده

نیاز روزافزون سازمان‌ها به تکنولوژی جدید و فرایندهای سازمانی متغیر باعث شده است فرایند تجارت الکترونیکی اهمیت بسیار داشته باشد. بنگاه‌های اقتصادی به‌منظور ایجاد توان رقابتی، باید توجه ویژه‌ای به نشر هرچه بهتر و بیشتر تولیدات و کالاهای خود از طریق فناوری اطلاعاتی و تکیه بر فضای سایبرنتیک معطوف دارند. استفاده از تجارت الکترونیکی دارای مزایا و محدودیت‌هایی است از جمله به کاهش در هزینه‌ها و زمان منجر می‌شود. از این روی، ایجاد مدلی ساختاری با تکیه بر عناصر فرهنگ بومی و ویژگی‌های جمعیتی؛ جغرافیایی لازم به نظر می‌رسد. هدف عمدهٔ این تحقیق بررسی چالش‌های فرهنگی پیش روی تجارت الکترونیکی است تا منجر به استقبال و استفادهٔ بیشتر افراد و سازمان‌ها از این نوع روش تجارت و بازاریابی گردد. بنابراین، در این مقاله جایگاه تجارت الکترونیک در ایران را بررسی کرده‌ایم و به بررسی برخی از دلایل عقب‌ماندگی تجارت الکترونیک در ایران پرداخته‌ایم. از آنجائی‌که عوامل فرهنگی یکی از مهم‌ترین دلایل عدم موفقیت تجارت الکترونیک در ایران است سعی در شناسایی و بررسی شاخص‌های فرهنگی مربوط به تجارت الکترونیک و ارزیابی این شاخص‌ها داشتیم تا با برطرف کردن موانع موجود، موجب تسهیل در توسعهٔ تجارت الکترونیک در ایران شویم. در انتها از یافته‌های پژوهش سعی بر طراحی یک سیستم تجارت الکترونیکی با توجه به عناصر فرهنگی داخلی کرده‌ایم و مدلی برای پذیرش تجارت الکترونیک توسط سازمان‌ها و افراد طراحی نموده‌ایم.

واژگان کلیدی: شاخص فرهنگی، تجارت الکترونیک، مدیریت فناوری، فرهنگ ملی، ارتباطات فراملی.

---

۱. کارشناس ارشد، مدیریت استراتژیک، پردیس فارابی دانشگاه تهران، Email: mehrankarami@ut.ac.ir
۲. استاد پردیس فارابی دانشگاه تهران.

مقدمه

در طول تاریخ کار، زندگی و تفریح سه رکن اساسی زندگی بشر بوده است. روش کار، زندگی و تفریح سنتی بشر، با ورود فناوری اطلاعات و ارتباطات و کاربردهای آن، در حال تغییر اساسی است. امروزه بشر به دنبال انجام بسیاری از فعالیت‌های روزمرهٔ خود از جمله تجارت۱، ارتباطات۲، آموزش و حتی سرگرمی در فضای مجازی است. ساز و کارهای فضای مجازی هر روز بر اساس توسعه و گسترش کمّی و کیفی فناوری‌های نوین سخت‌افزاری، نرم‌افزاری، ارتباطی و ارتباطات اجتماعی باعث افزایش دانایی انسان عصر حاضر شده و زمینهٔ تغییرات زیادی را در امور زندگی مردم به‌وجود آورده است. (جلالی، ۱۳۸۹).

تکنولوژی اطلاعات، روش کارکرد افراد، سازمان‌ها و دولت‌ها را دگرگون کرده و امور اقتصادی و اجتماعی و حتی طرز تفکر مردم را تغییر داده است. آموزش، بهداشت، صنعت و تولید، تجارت، بانکداری، خدمات و حتی نحوهٔ گذراندن اوقات فراغت همه تحت تأثیر آثار و تغییرات این تکنولوژی قرار گرفته‌اند. تکنولوژی اطلاعات باعث ایجاد مشاغل جدید، صنایع نوین و خلاقیت‌های پیاپی شده است (زراعتی،۱۳۹۰). از طرف دیگر، در عصر بمباران اطلاعاتی و روند سریع جهانی شدن همراه با حرکت سریع سازمان‌ها به سمت دانایی‌محوری بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها ناگزیرند به منظور ایجاد توان رقابتی توجه ویژه‌ای به نشر هرچه بهتر و بیشتر تولیدات و کالاهای خود از طریق فناوری اطلاعاتی و تکیه بر فضای سایبرنتیک معطوف دارند. کشورهای در حال توسعه برای عبور از مرحلهٔ تولید سنتی و رسیدن به تولید انبوه فرآیند دشواری در پیش رو دارند، بیش از هر چیز سازمان‌ها و کارخانه‌های صنعتی به دلیل کمبود وقت کارکنان و نیاز به انطباق آنها با تغییرات جهانی نیازمند استفاده از روش‌های جدید و آشنایی با دنیای مدرن از طریق فضای سایبرنتیک هستند (رینر[3] و توربان[4]، ۲۰۰۹).

از طرفی نیاز روزافزون سازمان‌ها به تکنولوژی جدید و فرایندهای سازمانی متغیر باعث شده است فرایند تجارت الکترونیکی اهمیت بسیارداشته باشد. تا چند دههٔ قبل تجارت منحصر به روش متعارف و سنتی بود، اما با گذشت زمان و توسعهٔ شبکه جهانی اینترنت همراه با شتاب گرفتن تغییرات در سازمان‌ها و تغییر شکل و ساختار فضای اقتصاد جهانی

1. Commerce
2. Communication
3. Rainer
4. Turban

لزوم روی آوری به روش‌های جدیدی که به صرفه‌جویی در زمان و هزینه‌ها منجر شود احساس می‌شود (جاویدان‌نژاد، ۱۳۸۳). یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های متولیان مقولهٔ تجارت الکترونیک پیاده‌سازی سیستمی مناسب برای ارائهٔ آن در سازمان بوده است تا بتوان به پشتوانهٔ آن بیشترین بهره را از زمان و هزینهٔ صرف‌شده به دست آورد (فرهادی، ۱۳۸۴).

از دیگر سوی، در عرصهٔ تجارت، رقابت و ایستادگی در مقابل رقبا، امری اجتناب‌ناپذیر است. مؤسسات بازرگانی برای بقای خود تلاش می‌کنند و به‌منظور رقابت از ابزارهای گوناگونی بهره می‌گیرند. با عنایت به تغییرات بازار در سال‌های اخیر و تغییر شرایط از تولیدمحور به مشتری‌محور، در حال حاضر مصرف‌کنندگان بازیگر اصلی بازار کالاها و خدمات محسوب می‌شوند و شناخت اندیشه، عقاید، ارزش‌ها، نگرش‌ها، باورها و نیازهای آنها، امری ضروری به نظر می‌رسد. با تکیه بر این شناخت، تولید بهینهٔ کالاهای فعلی، اطلاع از ویژگی کالاهای مورد نیاز مصرف‌کنندگان و بالأخره خلق محصولات متنوع براساس خواسته‌های متعدد مصرف‌کنندگان، امکان‌پذیر خواهد بود و موجب موفقیت و کامیابی مؤسسات و مهم‌تر از آن رضایت مصرف‌کنندگان خواهد شد. نکتهٔ مهم در این میان این است که تنها شناخت خواستهٔ مصرف‌کنندگان به تنهایی کافی نیست. کارکنان سازمان به عنوان بازوی اجرایی سازمان در امر تبدیل خواسته‌ها به محصولات باید نه تنها به لزوم توجه به خواسته مشتری باور داشته باشند، بلکه باید انگیزه و توان پاسخگویی به نیازهای آنان را نیز داشته باشند. به عنوان مثال، برای بهبود محصولات تولیدی و رفع عیوب آنها لازم است کارکنان از نیازها و خواسته‌های مشتری اطلاع جامع داشته باشند و براساس آن نیز رفتار کنند (رفیع‌پور،۱۳۹۰). برای رسیدن به اهداف سازمانی و کاهش هزینه‌ها، مدیران سازمان‌ها به تجارت الکترونیکی رو می آورند. امروزه سازمان‌ها بخش قابل توجهی از منابع خود را به تجارت الکترونیکی اختصاص می‌دهند. مسلم است که شیوه‌های سنتی تجارت برای تعداد زیاد و متنوع کالاها و خدمات زمان‌بر، هزینه‌بر و سخت است. زمانی که در یک وضعیت پایدار و مخاطبین زیادی نیازمند دستیابی به کالاها و خدمات هستند، تجارت الکترونیک بهترین پاسخ است (برسین[1]، ۲۰۰۹).

ادبیات و پیشینهٔ تحقیق

استفاده از فناوری‌های الکترونیکی در انجام امور بازرگانی پیشینه‌ای نسبتاً طولانی دارد. در حقیقت، نیاز به تجارت الکترونیکی از تقاضاهای بخش خصوصی و عمومی برای استفاده از

1. Bersin

تکنولوژی اطلاعات به‌منظور کسب رضایت مشتری و هماهنگی مؤثر درون‌سازمانی نشأت گرفته است. این نوع تجارت از حدود سال ۱۹۶۵ آغاز شد که مصرف‌کنندگان توانستند پول خود را از طریق ماشین‌های خودپرداز دریافت کرده و خریدهای خود را با کارت‌های اعتباری انجام دهند. پیش از توسعهٔ تکنولوژی‌های مبتنی بر اینترنت، در سال‌های آغازین دههٔ نود، شبکه‌های بزرگ دست به ایجاد شبکه‌های کامپیوتری با ارتباطات مشخص، محدود و استانداردشده برای مبادلهٔ اطلاعات تجاری میان یکدیگر زدند (جلالی‌مقدم، ۱۳۸۵).

دکتر رسولیان در پژوهشی تحت عنوان «بررسی موانع و عوامل پیش‌برندهٔ تجارت الکترونیک در ایران» و آقای دعائی نیز در «تحلیلی سه‌بعدی از نقش فرهنگ، خط مشی و تکنولوژی در تجارت الکترونیک در کشور» داشته است، عامل فرهنگ را از عوامل اساسی و مهم در عدم توسعهٔ تجارت الکترونیک در ایران برشمرده‌اند. که برخی از عوامل فرهنگی مانند عدم اعتماد متقابل بین فروشنده و خریدار، عدم آموزش و آگاهی کافی، علاقه‌مندی مردم به فرهنگ چهره به چهره، پایین بودن سواد کامپیوتری و اینترنتی و عدم اعتماد و اعتقاد به تجارت الکترونیکی را از عوامل فرهنگی موانع توسعهٔ تجارت الکترونیک برشمرده‌اند (دعائی، ۱۳۸۹، رسولیان، ۱۳۸۵).

ادمیرال در پژوهشی به نام تجارت الکترونیکی در سازمان‌های کوچک و متوسط که در۳ کشور اروپایی بررسی شده بود به این نتیجه رسیده است که تجارت الکترونیکی در شرکت‌ها نقشی مهم در فراهم کردن زمینه‌های مناسب افزایش راندمان اقتصادی و زمینه‌های توسعهٔ سریع و آسان ایفا می‌کند (ادمیرال[1]، ۲۰۰۳).

در بررسی چالش‌های تجارت الکترونیکی نیز تا کنون جامع‌ترین تجزیه و تحلیل عوامل شکست پروژه‌های تجارت الکترونیکی را فیلیپس انجام داده است. وی معتقد است عوامل شکست پروژه‌ها همیشه در سه سطح واقع‌اند: سطح فراورده (طراحی ضعیف دوره، زیر بنای ناکافی)، سطح مصرف‌کننده (آمادگی اندک مصرف‌کنندگان، عدم انگیزش، بی‌اعتمادی) و سطح سازمانی (پشتیبانی مدیریتی کم، نبود ساختار پاداش‌دهی) (پرز[2] و پرز، ۲۰۰۴)

❖ تجارت الکترونیکی

توصیف کنندهٔ فرایند خرید، فروش، انتقال یا تبادل محصولات، خدمات و یا اطلاعات از طریق شبکه‌های کامپیوتری، از جمله اینترنت است. بعضی افراد از اصطلاح تجارت تنها برای توصیف تراکنش‌هایی که بین شرکای تجاری اتفاق می‌افتد، استفاده می‌کنند. با این تعریف،

1. Admiral
2. Perez & perez

بعضی افراد اصطلاح تجارت الکترونیکی را نسبتاً محدود می‌بینند. بنابراین، بسیاری ازافراد از اصطلاح کسب و کار الکترونیکی به جای آن استفاده می‌کنند. کسب و کار الکترونیکی به تعریف وسیع تری از تجارت الکترونیکی برمی‌گردد که نه تنها شامل خرید و فروش کالاها و خدمات می‌شود، بلکه ارائهٔ خدمات به مشتریان، همکاری با شرکای تجاری، اجرای آموزش الکترونیکی و انجام تراکنش‌های الکترونیکی درون سازمان را نیز در برمی‌گیرد. سایر افراد، کسب و کار الکترونیکی را فعالیت‌هایی فراتر از خرید و فروش صرف از طریق اینترنت می‌دانند، مانند همکاری و فعالیت‌های درون‌سازمانی (لاودن، ۲۰۱۰).

❖ نظام تجارت الکترونیکی

معماری نظام تجارت الکترونیکی قدم اول و تعیین مبنا برای تجارت مبتنی بر فناوری اطلاعات است. این نظام با در نظر گرفتن مدل‌های فروش و بازاریابی، ساختار و روش‌های تولید محتوای الکترونیکی، ویژگی‌های سکوهای نرم‌افزاری و سخت‌افزاری و نکات فرهنگی، طراحی می‌شود و در نتیجه طیف وسیعی از کاربردهای مربوطه را نیز به خود اختصاص می‌دهد.

هدف از تعریف این‌گونه نظام‌ها، یافتن چارچوب مشخص برای شناسایی الزامات گوناگون، طبقه‌بندی آنان و تشریح تعاملات مابین نظام اقتصاد الکترونیکی با سایر نظام‌های پیرامونی است. این‌گونه معماری با جزئیات مربوط به فناوری‌های تولید ابزار، نظیر زبان‌های برنامه‌نویسی و سیستم‌های عامل، سر و کار ندارد و مشخص‌کنندهٔ اهداف، نقش عامل انسانی و روال‌های مرتبط با کارکرد نظام است. نظام تجارت الکترونیکی به صورت استاندارد قابل تشریح است و در جهت شناخت موضوعات تجارت به کمک فناوری اطلاعات فراهم می‌گردد (دوبس[1]، ۲۰۰۹).

❖ منافع تجارت الکترونیکی

۱) بازار شرکت را به بازارهای ملی و بین‌المللی توسعه می‌دهد. شرکت می‌تواند با کمترین هزینه، به سرعت مشتریان بیشتر، بهترین تأمین‌کنندگان و مناسب‌ترین شرکای تجاری در سراسر دنیا را شناسایی کند.

۲) به شرکت‌ها امکان می‌دهد تا مواد و خدمات را از کشورهای دیگر، به سرعت و با هزینهٔ کمتر به دست آورند.

1. Dobs

۳) مجاری توزیع بازاریابی را کوتاه‌تر کرده و یا حتی از میان بر می‌دارد؛ که باعث می‌شود محصولات ارزان‌تر و منفعت فروشندگان بیشتر شود.

۴) هزینهٔ تولید، پردازش، توزیع، ذخیره‌سازی و بازیابی محصولات خدمات دیجیتالی را تا ۹۰ درصد کاهش می‌دهد.

۵) به برخی کسب و کارهای کوچک کمک می‌کند تا با شرکت‌های بزرگ رقابت کنند.

۶) امکان ایجاد بازار هدف محدود بسیار تخصصی را به‌وجود می‌آورد.

برای مشتریان

۱) کاهش در هزینه‌ها و زمان مسافرت: کاملاً مشخص است که این مزیت برای بعضی مشتریان، اساسی‌ترین انگیزش است، زیرا موجب می‌شود در مکانی که ترجیح می‌دهند زندگی کنند و از هزینهٔ رفت و آمد، اضطراب‌های عصبی ناشی از رفت و آمد، و زمان صرف‌شده کاسته شود و در مدت زمان کوتاه‌تر، کار بیش‌تری انجام می‌دهند.

۲) مصرف‌کنندگان را قادر می‌سازد با انجام جستجوها و مقایسه‌های سریع برخط، محصولات و خدمات ارزان‌تری را بیابند.

۳) به مشتریان گزینه‌های بیشتری در انتخاب محصولات و فروشندگان می‌دهد.

۴) به مشتریان امکان خرید یا انجام تراکنش‌های دیگر را در ۲۴ ساعت شبانه‌روز و تقریباً از هر مکانی می‌دهد.

۵) اطلاعات جزئی و مرتبط را در چند ثانیه بازیابی می‌کند.

۶) به مشتریان امکان به‌دست آوردن محصولات سفارشی با قیمت‌های رقابتی را می‌دهد.

۷) امکان کار و تحصیل در خانه را برای افراد فراهم می‌کند.

۸) دامنهٔ وسیع‌تری از محصولات و خدمات، شامل منحصر به فردترین اقلام و اغلب با قیمتی پایین‌تر را ارائه می‌کند.

برای جامعه

۱) به افراد امکان کار در خانه و کاهش سفرها را می‌دهد، که باعث کمتر شدن ترافیک و کاهش آلودگی هوا می‌شود.

۲) فروش برخی کالاها را با قیمت کمتر امکان‌پذیر می‌سازد که باعث ارتقاء استاندارد زندگی مردم می‌شود.

۳) ارائهٔ خدمات عمومی، مانند مستمری‌های دولتی را آسان کرده، هزینهٔ توزیع و احتمال کلاهبرداری را کاهش می‌دهد و کیفیت خدمات اجتماعی، فعالیت‌های پلیس،

مراقبت‌های بهداشتی و آموزشی را افزایش می‌دهد (واتاد[1]، ۲۰۰۳؛ دوب[2]، ۲۰۰۹؛ توربان[3]، ۲۰۱۰).

❖ محدودیت‌های تجارت الکترونیکی

۱) فقدان استانداردهای پذیرفته‌شدهٔ جهانی برای کیفیت، امنیت و قابلیت اعتماد.

۲) ناکافی بودن پهنای باند ارتباط از راه دور.

۳) مشکلات یکپارچه‌سازی برنامه‌های تجارت الکترونیکی و اینترنت با برخی برنامه‌ها و پایگاه‌های داده موجود.

۴) نیاز به سرورهای وب ویژه، علاوه بر سرورهای شبکه.

۵) دسترسی گران یا نامناسب به اینترنت برای بسیاری از کاربران آتی.

۶) نبود روش‌های جامع برای سنجش منافع و توجیه تجارت الکترونیکی.

۷) فروشندگان و خریداران زیادی منتظر هستند تا تجارت الکترونیکی تثبیت شود و سپس در آن شرکت کنند.

۸) مقاومت مشتریان در برابر تغییر فروشگاه واقعی به مجازی. مردم هنوز کاملاً به تراکنش‌های غیرکاغذی و غیرحضوری اعتماد ندارند.

۹) تصور اینکه تجارت الکترونیکی گران و ناامن است (لاودن[4]، ۲۰۰۱؛ فرهادی، ۱۳۸۴).

❖ ارکان نظام تجارت الکترونیکی

از جمله متفکرانی که در مورد نظام تجارت الکترونیکی اندیشیده‌اند گیب می‌باشد. از دیدگاه وی، در تجارت الکترونیکی چهار رکن اصلی، نظام آموزش را تشکیل می‌دهد که شامل موارد زیر است:

۱) **تحویل‌گیرنده**: به مجموعه فعالیت‌های مرتبط با عمل تحویل‌گیری اطلاق می‌شود. تحویل‌گیرنده می‌تواند متشکل از یک نفر، یک گروه یا یک سازمان باشد.

۲) **هدایت کننده:** عبارت است از روند هدایت و کنترل تمامی فعالیت‌های تجارت، این روند اطلاعات عملکرد تحویل‌گیرنده را از روند ارزیابی و ذخیره‌های اطلاعاتی دریافت می‌کند و تصمیم می‌گیرد که پیش‌نیازهای محتوایی و تجربیات آتی تحویل گیرنده چگونه باشد.

---

1. Watad
2. Dobs
3. Turban
4. Lauden

۳) **تحویل:** این روند، کالا و خدمات را به روش‌های مختلف در اختیار تحویل‌گیرنده قرار می‌دهد و به ارتباط بین نظام‌های ذخیره‌سازی و منابع از جمله چگونگی دستیابی و جستجوی آنها می‌پردازد.

۴) **ارزیابی:** روندی است که درتعامل با تحویل‌گیر به تشخیص میزان دریافت وی می‌پردازد و وظیفهٔ مدل‌سازی علاقهٔ تحویل‌گیر را بر عهده دارد (گیب[1]، ۲۰۰۱).

ضرورت، اهمیت و هدف تجارت الکترونیکی

نیازهای روزافزون مردم به شرکت در فعالیت‌های اقتصادی، عدم دسترسی آن‌ها به مراکز فروش، کمبود امکانات اقتصادی و هزینه‌های زیادی که صرف فرایند خرید کالا و خدمات می‌شود، متخصصان را بر آن داشت که با کمک فناوری اطلاعات، روش‌های جدیدی برای تجارت، ابداع کنند که هم اقتصادی و باکیفیت باشند و هم بتوان با استفاده از آن، به طور همزمان جمعیت کثیری از افراد را مورد پشتیبانی قرار داد. تحولات سریع فناوری اطلاعات و ارتباطات در دههٔ اخیر، جهان را با یک بی‌سوادی به تعبیر جدید و نیاز همه‌گیر به بازآموزی و یادگیری مواجه ساخته است. اقدام به صدور گواهینامهٔ بین‌المللی کاربری رایانه یکی از اقدامات جهانی در زمینهٔ بازآموزی است. بر این اساس، روش‌های سنتی خرید، دیگر پاسخگوی این حجم عظیم تقاضا برای آموزش نیست. نهضت تجارت الکترونیکی به جای تجارت متعارف، به عنوان یک راهکار برای گذر به جامعهٔ اطلاعاتی مطرح شده است، با این تفاوت که در اجرای آن به جای بیسوادان جامعه، باسوادترین اقشار جامعه شرکت دارند.

گری بکر، برنده جایزهٔ نوبل می‌گوید که سرمایهٔ انسانی ۳۳ درصد سرمایهٔ مملکت است. وی معتقد است مبنای اقتصاد، دانش، مهارت‌ها و قابلیت‌های بالقوهٔ مردم است و باید برای آن ارزش قائل شد. ایران نیز از نظر جمعیتی، یکی از جوان‌ترین کشورهای جهان محسوب می‌شود که ۳۳ درصد جمعیت آن زیر ۹۳ سال سن دارند. این مسئله با توجه به تحولات اخیر جهانی و ورود به عصر اطلاعات که در آن، دانش بالاترین ارزش افزوده را ایجاد می‌کند، ما را با چالشی اساسی مواجه ساخته که تنها با بهره‌گیری از یادگیری الکترونیکی و بازآموزی مجدد جهت توسعهٔ تجارت الکترونیکی در کشور میسر می‌شود (رفیع‌پور،۱۳۹۰؛ فیلیپس[2]، ۲۰۰۷).

1. Gib
2. Philips

به طورکلی، هدف تجارت الکترونیکی فراهم کردن امکان دسترسی یکسان، رایگان و جستجوپذیر و به صورت یکنواخت برای اقشار مختلف در هر نقطه و بهینه‌سازی شیوه‌های ارائهٔ کالا و خدمات به‌منظور توسعهٔ اقتصادی است. در چنین فضای اقتصادی برخلاف اقتصاد سنتی، افراد به افزایش توانایی و قدرت خرید خود و موفقیت اقتصادی نائل می‌شوند.

جایگاه تجارت الکترونیک در ایران

در ایران استفادهٔ عمومی از اینترنت بیشتر در دانشگاه‌ها و به‌منظور انجام امور تحقیقاتی است و مراکز ایجادشده در شهرها نیز در سطوح محدودی فعالیت می‌کنند. به علاوه بسیاری از قوانین و بسترهای لازم برای تجارت الکترونیک در کشور هنوز فراهم نگشته است. بنابراین، نمی‌توان انتظار داشت که تجارت الکترونیک به سرعت در جامعه گسترش یابد. رتبه‌بندی EUI در زمینهٔ تجارت الکترونیک در دنیا مؤید همین ادعاست.

اثبات این ادعا هم، جایگاه ایران در رتبه‌بندی جهانی در زمینهٔ حجم تجارت الکترونیک است. جدیدترین آماری که جایگاه ایران در حوزهٔ تجارت الکترونیک را مشخص می‌سازد، براین اساس، گفته شده است که در سال ۲۰۱۰، ایران در تجارت الکترونیک در جایگاه ۱۰۲ قرار داشته که این جایگاه در حال حاضر به رتبهٔ ۱۰۰ رسیده است.

در این رتبه‌بندی که در حقیقت سهولت و میزان دسترسی به تجارت الکترونیک را درکشورها نشان می‌دهد از دو شاخص کلی محیط تجاری و ارتباطات استفاده شده است. برای شاخص محیط تجاری از ۷۰ معیار مختلفی از قبیل گستردگی اقتصادی، چشم‌انداز ثبات سیاسی، محیط نظارتی، مالیاتی و درجهٔ آزادی تجارت و سرمایه‌گذاری استفاده شده است که بر اساس این شاخص نمرهٔ کشور ما از ۱۰ عدد ۴ است. شاخص دیگر، اطلاعات است که از معیارهایی از قبیل گستردگی شبکهٔ مخابرات و ارتباطات و دیگر معیارهای مبین وضعیت دسترسی به اینترنت مانند هزینهٔ اتصال، نرخ سواد و .. تشکیل شده است. بر اساس این شاخص نمرهٔ کشور ما عدد ۳ از ۱۰ است. در مجموع دو شاخص، جایگاه کشور ما رتبهٔ ۱۰۰ در میان کشورهای جهان را به‌دست آورده است.

❖ دلایل عقب‌ماندگی تجارت الکترونیک در ایران

دلایل متعددی را می‌توان در بیان عقب‌ماندگی تجارت الکترونیک در ایران برشمرد که مهم‌ترین آنها عبارتند از:

۱) نبود بسترها و تجهیزات شبکه‌ای و ارتباطی لازم برای دسترسی سریع و آسان مردم به اینترنت.

۲) عدم وجود قوانین مدون و مصوب تجارت الکترونیک.

۳) عدم وجود کارت‌های اعتباری بین‌الملل و سایر کارت‌های خرید الکترونیک.

۴) عدم پشتیبانی بسیار از شرکت‌های تجاری فعال در زمینهٔ تجارت الکترونیک از کشورمان و همچنین عدم وجود مراکز و شرکت‌های دولتی و خصوصی خدمات‌دهندهٔ الکترونیک در کشور.

۵) عدم فرهنگ‌سازی مناسب (پایین بودن سطح آگاهی مردم به الکترونیک و فناوری اطلاعات در کشور).

فرهنگ و شاخص‌های فرهنگی مرتبط با تجارت الکترونیکی

در تعریف فرهنگ بیش از ۹۳۳ تعریف ثبت شده است؛ اما در یک تعریف کلی، فرهنگ، مشتمل است بر زبان‌ها، تفکرات، اعتقادات، رسوم، قالب‌ها، نهادها، ابزارها، تکنیک‌ها، آثار هنری، شعائر دینی، تشریفات و غیره. خریدهای مصرف‌کنندگان شدیداً تحت تأثیر خصوصیات فرهنگی، اجتماعی، شخصی و روانی آنان قرار می‌گیرد. اگرچه اکثر این عوامل، خارج از حیطهٔ نفوذ و کنترل بازاریاب هستند. با این وجود، توجه به آنها حائز اهمیت است. فرهنگ، یکی از مهم‌ترین عوامل شکل‌دهندهٔ رفتار و خواسته فرد به‌شمار می‌رود. رفتار بشر به‌طور عمده یادگرفتنی است. یک بچه هنگام رشد در یک جامعه، ارزش‌های بنیادین، برداشت‌ها، خواسته‌ها و رفتارهای متفاوتی را از افراد فامیل و سایر مبادی اصول فرهنگی و تربیتی می‌آموزد (خان[1]، ۲۰۰۳).

❖ شاخص‌های فرهنگی

عوامل فرهنگی دارای بیشترین و عمیق‌ترین تأثیرات بر رفتار مصرف‌کننده هستند. بازاریاب می‌باید در مورد نقشی که فرهنگ، خُرده‌فرهنگ و طبقهٔ اجتماعی خریدار برعهده دارد، به آگاهی و شناخت لازم دست یابد. در تشریح عناصر فرهنگی می‌توان عناصر موجود در فرهنگ را برحسب اصول کمّی و صوری طبقه‌بندی کرد. برای این منظور به طور معمول از اصطلاحات مختصه، مؤلفه و الگو استفاده می‌شود. مثلاً رایانه یک مختصهٔ فرهنگی است، ارتباط اینترنتی یک مؤلفه است که شامل مختصه آن هم می‌شود و شیوه‌های ارتباطی، الگوها به حساب می‌آیند (گیب، ۲۰۰۱).

1. Khan

❖ طراحی یک سیستم تجارت الکترونیکی با توجه به عناصر فرهنگی داخلی

اینترنت بهترین بستر برای انجام تجارت الکترونیکی است. چرا که از طیف وسیعی از امکانات گوناگون پشتیبانی می‌کند. امکاناتی مثل: دانلود متون و فایل‌های متنی، پرینت یا فروش آنان تا ارائهٔ فایل‌های صوتی و تصویری، سه بعدی و انیمیشن و نرم‌افزارهای هوشمند پرسشگر و در نهایت، در پیشرفته‌ترین مدل‌ها، تولید محتوای تجاری هوشمند که در تعامل با تحویل‌گیر بوده و روند پیشرفت فرایند تجارت را ارزیابی می‌کند. برای طراحی بهترین مدل تجارت الکترونیکی باید هم امکانات و قابلیت‌های اینترنت به خوبی شناخته شوند و هم منابع و محتوای کالاها و خدمات را که قرار است از این طریق ارائه شود و بهترین شیوه و کارآمدترین روش برای هماهنگ کردن محتوای کالا و خدماتی که قرار است با استفاده از امکانات اینترنت در بازار فضای مجازی مورد عرضه واقع شود (تامسون[1]، ۲۰۱۰).

موفقیت در یک سیستم تجارت الکترونیکی بستگی به یک روند سیستماتیک از برنامه‌ریزی، طراحی، ارزیابی و پیاده سازی، ارائه و پشتیبانی محیط مجازی الکترونیکی دارد که فعالیت‌های تجاری را هدایت و پشتیبانی کند. یک سیستم تجارت الکترونیکی تنها نباید به تحویل‌گیران توجه کند، بلکه باید به کلیهٔ گروه ذی‌نفعان شامل کارکنان، گروه فنی و پشتیبانان و مؤسسه‌های پشتیبان، توجه داشته باشد. به طور مثال، در صورتی یک سیستم تجاری برای تحویل‌گیران مفید خواهد بود که به راحتی در دسترس آنان قرار گیرد، سازماندهی شده، به خوبی نوشته شده و با قدرت اجرا شده باشد، همچنین مشتری محور، به‌صرفه، کارا، انعطاف‌پذیر بوده و یک محیط دسترسی آسان داشته باشد. در صورتی که تحویل‌گیران بتوانند در فرآیند انتخاب جزئیات کامل و خدمات مشارکت زیادی داشته و در دستیابی به اهداف و مقاصد دوره موفق باشند؛ در این‌صورت، این دوره برای شرکت‌ها و سازمان‌های پشتیبان نیز مفید خواهد بود. در مقابل، زمانی که تحویل‌گیران از کلیهٔ خدمات حمایتی که در سیستم قرار گرفته است، لذت ببرند، برای تولیدکنندگان سیستم و پشتیبانان فنی نیز مزیت به همراه دارد. چراکه توانسته‌اند سیستمی با کاربری آسان و سرویس‌های قابل اعتماد ایجاد کنند. در نهایت، این سیستم برای مؤسسهٔ تجاری مفید خواهد بود؛ در حالی که بازگشت سرمایه را به دنبال داشته باشد (برسین[2]، ۲۰۰۹).

برای ایجاد یک سیستم تجارت الکترونیکی باید مراحل خاصی طی شود و افراد و متخصصین متعددی در هر بخش همکاری کنند. اجتناب از دیدگاه اقتصاد برای اقتصاد که

1. Khan
2. Bersin

در آن فقط هدف دستیابی به سود اقتصادی حتی به قیمت زیر پا گذاشتن اصول انسانی، ملی و دینی می‌باشد، بلکه با توجه به شرایط بومی و جغرافیایی کشورمان ایران باید به تنوع فرهنگی، زبانی، دینی، مذهبی و اصول سنتی احترام گذاشته شود (فیلیپس،۲۰۰۷).

در فضای تجارت و اقتصاد، انسان موجودی عقلانی است که از مکانیزم تنبیه و پاداش استفاده می‌کند، به نحوی که با دستیابی به پاداش مناسب از یک محرک دوباره به آن محرک پاسخ مثبت خواهد داد و در صورت دریافت پاداشی کمتر از آنچه که پیش از این انتظار داشت به صورت تنبیه در برابر آن محرک پاسخ مثبت نخواهد داد؛ بلکه در برابر محرک‌های مشابه نیز پاسخ منفی نشان خواهد داد. از این روی، شرکت‌ها و مؤسسات دخیل در تجارت الکترونیکی نیز باید سعی کنند در فضای تجارت کسب سود به هر قیمتی را سرلوحهٔ اهداف خود قرار ندهند و در عرضهٔ یک کالا و خدمات از نگاه کاسب کارانه به رویکرد مشتری محور با توجه به فضای تکثرگرایانه توجه داشته باشند (دعایی، ۱۳۸۹؛ واتاد، ۲۰۰۳).

نتیجه‌گیری

بر اساس آنچه که در این مقاله بیان شد، به ارائهٔ پیشنهادهایی برای موفقیت در تجارت الکترونیکی در ایران با توجه به فرهنگ ملی و اسلامی می‌پردازیم:

۱) معرفی مدل‌ها و نمونه‌های موفقی که با اجرای تجارت الکترونیک توانسته‌اند از مزایای این‌گونه اشتغال برخوردار شوند، موجب افزایش سودآوری و بهره‌وری آنها شده است.

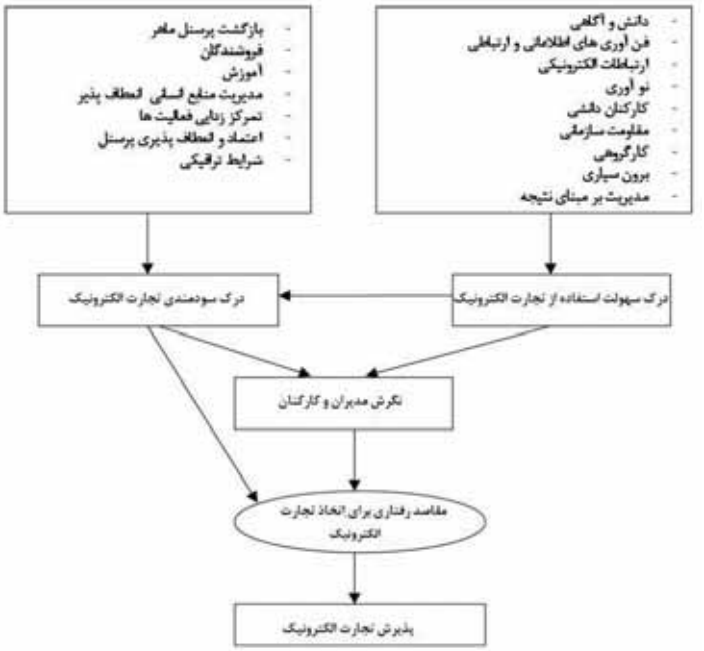
۲) تقسیم‌بندی مناطق مختلف داخل کشور بر اساس مؤلفه‌های گوناگون دینی، زبانی، نژادی وغیره.

۳) ایجاد گروه‌های مطالعاتی محلی با استفاده از کارشناسان جامعه‌شناس، روان‌شناس، مردم‌شناس وغیره.

۴) وجود سیستم پشتیبانی و اطلاع‌رسانی از سوی مراکز قانونی و دولتی برای مراجعه افراد و سازمان‌ها هنگام مشکل.

۵) ایجاد یک انجمن قانون‌گذار و ناظر بر فعالیت‌های شرکت‌های دخیل در فرایند تجارت الکترونیکی برای اجتناب از تخلفات احتمالی پیش رو.

با توجه به موارد ذکرشده، به تبین مدلی که عوامل متفاوتی که سازمان‌ها و افراد در آن دخیل هستند تا بتوان به قبول و پذیرش ارتباطات فراملی و توسعهٔ تجارت الکترونیک پرداختیم.



شکل ۱. مدل بومی پذیرش تجارت الکترونیک

منابع

جاویدان نژاد، هادی. (۱۳۸۳). **آموزش الکترونیکی نیاز سازمان‌های سده ۱۲،** دانشگاه سیستان و بلوچستان.

جلالی مقدم، مسعود. (۱۳۸۵). **فرهنگ چیست؟** شرکت سهامی کتاب‌های جیبی. تهران.

جلالی ، علی اکبر. (۱۳۸۹). **دورکاری و فناوری‌های جدید،** ماهنامهٔ تحلیلگران عصر اطلاعات شمارهٔ ۴۰، بهمن ۱۳۸۹.

دعائی، حبیب‌الله؛ جعفریانی، حسن. (۱۳۸۹). **تحلیلی سه بعدی از نقش فرهنگ، خط مشی و تکنولوژی در تجارت الکترونیک در کشور.** نشریهٔ مهندسی فرهنگی آذر و دی ۱۳۸۹. شمارهٔ ۴۷ و ۴۸.

رسولیان، محسن؛ جوادی رهقی، سید مسعود. (۱۳۸۵). **بررسی موانع و عوامل پیش‌برندهٔ تجارت الکترونیک در ایران.** نشریهٔ پژوهش‌های مدیریت راهبردی- شمارهٔ ۳۷.

رفیع‌پور، ف. (۱۳۹۰). **کندوکاوها و پنداشته‌ها**. مقدمه‌ای بر روش‌های شناخت جامعه و تحقیقات اجتماعی. تهران. شرکت سهامی انتشار.

زراعتی، نوید. (۱۳۹۰). **تجارت الکترونیک از ابتدا تا انتها**. انتشارات پارس.

فرهادی، رضا. (۱۳۸۴). **آموزش الکترونیکی پارادیم جدید در عصر اطلاعات**، فصل‌نامهٔ علوم و فناوری اطلاعات، شمارهٔ ۲.

Admiraal, W. , de Laat, M. , Rubens, W. ,Lally,V. (3002). ICT support for workplace learning: eLearningin Small and Medium Enterprises (SMEs). Paper presented at ECER 3002, Hamburg, Germany.

Bersin, J. (2009). Rapid e-learning, http://download. macromedia. com/pub/breeze/ whitepapers /bersin_elearning_study. Pdf.

Dobbs, K. (2009). The coming shakeout in e-learning Training, Training Journal, Vol. 29, No. 10.

Gibb, A. (2001). Small firms' training and competitiveness: Building upon the small business as a learning organisation. International Small Business Journal, VOL. 2.

Khan, B. H. (2003)Managing e-learning: Design, delivery, implementation, and evaluation. Hershey, Information SciencePublishing Journal, Vol. 10, No. 10.

Laudon, Kenneth C., Carol Guercio Traver (2012),E-commerce: business. technology. society. 7th Edition. John Wiley.

Pérez ,Manuela, Angel Martínez Sánchez, Pilar de Luis Carnicer, María José Vela Jiménez, (2004), A technology acceptance model of innovation adoption: the case of teleworking", European Journal of Innovation Management, Vol. 7 Iss: 4 pp. 280 – 291.

Phillips, V. (2007). Why does corporate e-learning fail?, Virtual University Gazette,

Rainer , turban , potter (2009),introduction to information systems, wiley plus.

Thomson, C. (2010). Working and learning together: ICT supported learning in small businesses. Proceedings of the Computer Supported Collaborative Learning Conference, University of Colorado.

Turban, Leidner, McLean, Wetherbe (2010), Information Technology For Management 6th Edition John Wiley & Sons, Inc.

Watad, Mahmoud M. & Peter C. Will, (2003), Telecommuting and organizational change: a middle-managers' perspective, Business Process Management Journal, Vol. 9 Iss: 4 pp. 459 – 472.

تبیین دیپلماسی مهارت، راهکاری برای افزایش حضور مؤثر در عرصهٔ بین‌المللی

حسن یعقوبی[۱]
احمد کمالی[۲]

چکیده

با توجه به نیاز اساسی کشورها به توسعه و نیز کسب توانایی برای رقابت در حوزهٔ مهارت‌ها و فناوری و ظهور اقتصاد دانش‌محور و اهمیت یافتن مهارت نیروی انسانی، بهره‌گیری از توانمندی‌ها و ظرفیت‌های کشورها و نیز برقراری تعاملات مؤثر، راهکار مهمی برای نیل به این هدف است. همچنین، نظر به اینکه آموزش‌های مهارتی به‌طور مستقیم بر شاخص‌های علم و فناوری تأثیرگذار است؛ بنابراین، یکی از مؤلفه‌های مهم در پیشرفت همه جانبه کشورها به شمارمی‌رود. برای توسعهٔ آموزش‌های مهارتی در کشورها، ضروریست ساختار نظام آموزش مهارتی طراحی شود. بنابراین، می‌توان از تجربیات، مهارت‌ها و تکنیک‌های کشورها در جهت توسعه و پیشرفت آموزش‌های مهارتی استفاده کرد. در این تحقیق، با مروری بر جایگاه و ظرفیت معتناً به آموزش‌های مهارتی در کشور از منظر چارچوب مفهومی قدرت نرم و رویکرد دیپلماسی عمومی به معرفی بعد جدیدی از دیپلماسی تحت عنوان «دیپلماسی مهارت» و قابلیت و توان تأثیرگذاری آن در راستای منافع ملی جمهوری اسلامی ایران می‌پردازیم. اتخاذ رویکرد بهره‌گیری از دیپلماسی عمومی از سوی یک کشور، اساساً مبتنی بر مجموعه‌ای از مزیت‌های آن کشور در حوزه‌های مختلف نظیر صنعتی، تجاری، فرهنگی، رسانه ای، انرژی، علم و فناوری است. با توجه به گسترش و ترویج آموزش‌های مهارتی نیروی کار در جمهوری اسلامی ایران که منجر به آمادگی نیروی انسانی برای ورود به بازار کار و همچنین سبب افزایش توانمندی نیروی کار شاغل و ارتقاء بهره‌وری آن می‌شود. یکی از مزیت‌های قابل ملاحظه برای قرار گرفتن این مقوله در «سبد دیپلماسی عمومی کشور» تلقی می‌شود. مزیتی که از آن با تعبیر «دیپلماسی مهارت» یاد می‌شود. بهره‌گیری از ظرفیت‌های متنوع «دیپلماسی مهارت» در قالب برنامه‌ای منسجم و هماهنگ میان‌بخشی و فرابخشی نه تنها بهره‌های اقتصادی، فرهنگی و ... برای جمهوری اسلامی ایران به‌همراه آورده و تأمین‌کنندهٔ منافع ملی خواهد بود؛ بلکه در حوزهٔ امنیتی بخوبی می‌تواند منافع امنیتی کشور را تأمین کند. دیپلماسی مهارت در فضای تحریم‌ها نیز راهگشای تعاملات بین‌المللی است و این رویکرد در کشور و عرصهٔ جهانی مورد تأیید و پذیرش است و این قابلیت را دارد تا با برقراری و تقویت روابط دو یا چندجانبه در زمینه‌هایی همچون تقویت توانمندی‌های نیروی انسانی، تقویت توانمندی‌های فناوری و به طورکلی، بهره‌برداری از تجارب موفق مهارتی سایر کشورها موجب تأمین منافع ملی کشور شود.

واژگان کلیدی: دیپلماسی مهارت، دیپلماسی عمومی، مهارت‌آموزی، علم و فناوری، بهره‌وری.

---

۱. رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای نهبندان، Email: hassan_ykh@yahoo.com
۲. مربی کشاورزی مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای نهبندان.

مقدمه

باگسترش ارتباطات بین جوامع و دولت‌ها در عرصهٔ بین‌المللی و ضرورت انجام گفتگو برای افزایش درک متقابل و تعیین چارچوب‌های حقوقی برای روابط، به تدریج ترتیبات فراملی و چندجانبه به‌عنوان وسیله‌ای برای تسهیل مذاکره، همکاری و پیگیری توافقات در قالب نهادهای منطقه‌ای و بین‌المللی به‌عنوان کنشگران جدید شکل گرفتند. در این چارچوب، تعاملات سه‌جانبه بین دولت با دولت، دولت با ترتیبات فراملی و ترتیبات فراملی با یکدیگر، فصل جدیدی در روابط بین‌المللی گشود. گفتگوها، سیاست‌ها و عملکرد این نهادها و سازمان‌ها موجب جلب توجه جامعهٔ جهانی و باعث بروز واکنش‌هایی در جوامع گشته که از مناظر متفاوت مورد تحلیل قرا می‌گیرند. امروزه اهمیت حضور در عرصهٔ بین‌المللی برهمگان آشکار است و بیش از هر زمان دیگر در حل مشکلات بشری بر آن تأکید می‌شود. دیدگاه‌ها و واکنش‌های متفاوت در عرصهٔ ملی و بین‌المللی پیرامون رابطهٔ بین دولت‌ها و نهادهای بین‌المللی موجب طرح پرسش‌هایی می‌شود. ازجمله آنکه چگونه می‌توان به تقویت حضور نهادها در عرصهٔ بین‌المللی کمک کرد؟ در این نوشتار، با مروری بر جایگاه و ظرفیت معتنابه آموزش‌های مهارتی در کشور از منظر چارچوب مفهومی قدرت نرم و رویکرد دیپلماسی عمومی به معرفی بعد جدیدی از دیپلماسی تحت عنوان "دیپلماسی مهارت" و قابلیت و توان تأثیر گذاری آن در راستای منافع ملی جمهوری اسلامی ایران می‌پردازیم. در این راستا، این مقاله، ضمن بهره‌برداری از روش مروری، از دانش و یافته‌های نگارندگان و نیز منابع کتابخانه‌ها و تارنماهای مرتبط استفاده شده است.

امروزه دولت‌های کوچک و بزرگ برای یافتن شیوه‌های همکاری در زمینه‌های مورد علاقهٔ مشترک، ایجاد تفاهم و یا رفع اختلافات احتمالی، و پرهیز از مناقشات و مخاصمات به مذاکره و همکاری در زمینه‌های مختلف روی آورده اند. تشدید وابستگی میان کشورها در پی گسترش تجارت و ارتباطات و افزایش مسائلی که بر سرنوشت مشترک بشری اثر می‌گذارد، روند مذاکره و همکاری‌های بین‌المللی را با رشد چشمگیری همراه کرده است (اسلاوتر[1]، ۲۰۰۴). این مذاکرات و همکاری‌ها گاه به رفع تخاصمات، انعقاد موافقت نامه‌ها و اسناد مختلف منجر شده است. آنچه که امروزه در قالب واژه‌های مانند نهادهای بین‌المللی و سازمان‌های بین‌المللی از آنها یاد می‌شود، حاصل سال‌ها تلاش و در حقیقت تمدن بشری

1. Slaughter

است که در حال حاضر محلی برای طرح مشکلات و چالش‌های فراروی بشری و محلی بـرای حل آنها هستند. البته طبیعی است که فعالیـت‌هـا و دسـتاوردها را مـی‌بایسـت در چـارچوب فضای سیاسی و اقتصادی بین‌المللی تحلیل کرد (کوهان[1]، ۱۹۸۴). فضایی که مبتنی بر نفـع همگانی ناشی از همکاری، بر اساس روابط میـان کنشـگران مختلـف در بسـتر پیشـینه‌هـای سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و تاریخی شکل می‌گیرد (مصفا، ۱۳۹۱؛ آنجل[2]، ۱۹۶۵).

مفهوم قدرت در طی سالیان اخیر همچون سایر مفاهیم در حوزهٔ دانشی روابط بین‌الملـل دچار تحول و تطور شده است. تا همین چند سال قبل توانایی نظامی، ثروت قتصادی، وسعت جغرافیایی و جمعیت یک کشور در اعداد منابع قدرت آن کشورقلمداد می‌شد؛ حال آنکه طی سالیان اخیر، رشد شتابان فناوری اطلاعات و ارتباطات، درهم تنیدگی روابط و مناسبات میان واحدهای سیاسی، ظهور بازیگران جدید و غیردولتی، اهمیـت یـافتن روزافـزون نقـش افکـار عمومی در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌ها در عرصـهٔ روابـط بـین‌الملـل همـه و همـه سـبب شکل‌گیری و پیدایش تعریف جدیدی از مفهوم قدرت شده است که تعـابیری چـون" قـدرت نرم" "قدرت هوشمند" و .... آن را نمایندگی می‌کنند.

اعمال‌کنندگان جنبهٔ نوین قدرت برخلاف مفهوم سنتی آن، برای تأمین منافع و دستیابی به مقاصد خود بر عنصر قهر و اجبار متکی نبوده، بلکه از شیوهٔ اقناع و جلب رضایت مخاطبان خود بهره می‌برند. در این میان، دیپلماسی عمومی یکی از ابزارهای مهـم اعمـال قـدرت نـرم به‌شمار می‌آید. اتخاذ رویکرد بهره‌گیری از دیپلماسی عمومی توسط یک کشور اساساً مبتنـی بر مجموعه‌ای از مزیت‌های آن کشور در حـوزه‌هـای مختلـف اسـت. اسـتفاده از مزیـت‌هـای صنعتی، تجاری، فرهنگی، رسانه‌ای، انرژی، علم و فنـاوری طیفـی از ویژگـی‌هـایی اسـت کـه کشورها در این رهگذر از آن سود می‌جویند.

علی‌رغم آنکه دیپلماسی عمومی همانند برخی دیگر از مفاهیم سیاست و روابط بین‌الملـل (نظیر منافع ملی) فی نفسه دارای تعریفی سیال و عمومی است، اما اساسـاً نـاظر بـر عمـومی بودن موضوعات، ابزارها، مخاطبان و تأثیرگذاری تلاش‌هایی است که دولـت‌هـا، سـازمان‌هـای غیردولتی و نمایندگان جوامع مدنی برای تحقق و تأمین اهداف ناظر بر منافع ملـی در سـطح فراملی و بین‌المللی انجام می‌دهند (مصفا،۱۳۹۰).

امروزه گسترش و ترویج آموزش‌های مهارتی نیروی کار در جمهـوری اسـلامی ایـران کـه منجر به آمادگی نیروی انسانی برای ورود به بازار کـار و همچنـین سـبب افـزایش توانمنـدی

1. Keohane
2. Angell

نیروی کار شاغل و ارتقاء بهره‌وری آن می‌شود، یکی از مزیت‌های قابل ملاحظه و مدّاقه بـرای قرار گرفتن این مقوله در" سبد دیپلماسی عمومی کشور" تلقی می‌شود. مزیتی کـه از آن بـا تعبیر "دیپلماسی مهارت" یاد می‌کنیم.

دیپلماسی مهارت می‌توانـد فصـل جدیـدی در تعـاملات بـین‌المللـی باشـد تـا بـه ویـژه کشورهایی که دغدغهٔ توسعه دارند، بتوانند در فضای رقابتی دنیا در حوزهٔ مهارت‌ها و فنـاوری با یکدیگر به تبادل تجربه بپردازند.

سازمان بین‌المللی مهارت[1] به عنوان سازمانی جهانی که مقرّ آن در کشور هلند قرار دارد، به منظور سنجش و ارزیابی سطح مهارت جوانان مهارت‌آموز هر دو سـال یکبـار مبـادرت بـه برپایی مسابقات جهانی مهارت مـی‌کنـد. جوانـان مهـارتی کشـورمان در تـازه‌تـرین دور ایـن مسابقات که در تیرماه سال‌جاری در شهر لایپزیک آلمان (لایپزیک، ۲۰۱۳) برگزار شد، با دو پله ارتقاء نسبت به دورهٔ پیش از آن (لندن، ۲۰۱۱) در میان شرکت‌کنندگان از بیش از پنجاه کشور جهان در مجموع امتیازات تیمی به رتبهٔ چهارم جهانی صـعود کردنـد. ایـن امـر خـود شاخص قابل توجهی محسوب شده و بیانگر سطح و جایگاه آموزش‌های مهارتی در کشـورمان به‌شمارمی‌آید.

وجود ظرفیت‌ها و توانمندی‌های بالفعل کشورمان در عرصهٔ آموزش‌هـای مهـارتی نیـروی انسانی سبب شده است تا علاوه بر تلاش در جهت توسعه و ترویج فرهنگ این آمـوزش‌هـا در داخل کشور، فصل نوینی را در توسـعهٔ همکـاری‌هـای بـین‌المللـی و البتـه یـافتن بازارهـای بین‌المللی برای انتقال تجارب، توانمندی‌های مهارتی و نیز صدور نیروی کـار مـاهر (بـه‌جـای اعزام غیرهدفمند و خام فرستی نیروی کار) بگشاید.

نگارنده بر این عقیده است که در شرایط جدید کشور که اجماع نخبگان و عقلاء بر تأمین منافع ملّی در عرصه‌های گوناگون بـه‌ویـژه در عرصـهٔ روابـط بـین‌الملـل قـرار گرفتـه اسـت، بهره‌گیری از ظرفیت‌های متنوع "دیپلماسی مهارت" در قالب برنامـه‌ای منسـجم و هماهنـگ میان‌بخشی و فرابخشی، نه تنها بهره‌های اقتصادی، فرهنگی و ... برای جمهوری اسلامی ایران به‌همراه آورده و تأمین‌کنندهٔ منافع ملّی خواهد بود؛ بلکه در حوزهٔ محـیط امنیتـی جمهـوری اسلامی ایران، در صورت کاربست صحیح می‌تواند به‌خوبی تأمین‌کنندهٔ منافع امنیتـی کشـور نیز باشد.

1.World skill International

یافته‌ها

تردیدی نیست مقولهٔ آموزش‌های مهارتی یکی از مؤلفه‌های مهم در توسعهٔ همه‌جانبهٔ کشورها به شمار می‌رود؛ چرا که به‌طور مستقیم بر شاخص‌های علم و فناوری تأثیرگذار است و ایران با توجه به توانمندی‌های خود در حوزهٔ آموزش‌های مهارتی، الگوی جدیدی را برای توسعهٔ تعاملات بین‌المللی و حضور مؤثر در این عرصه، تحت عنوان دیپلماسی مهارت طراحی کرده و در حال اجرای آن است. چنانکه از جمله زمینه‌های همکاری ایران با کشورهای آفریقایی از جمله تانزانیا، طراحی و اجرای بانک اطلاعاتی جامع مهارت‌آموختگان آموزش‌های مهارتی، طراحی ساختار نظام آموزش مهارتی، طراحی، ساخت و تجهیز مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، طراحی و اجرای بانک اطلاعاتی جامع مهارت‌آموختگان آموزش‌های مهارتی، آموزش مربیان فنی و حرفه‌ای و تدوین استانداردهای آموزشی و آغاز دورهٔ آموزشی ۲۰ مربی فنی و حرفه‌ای تانزانیایی در ایران بوده است و بعد از آن ضمن امضای تفاهم‌نامه‌های متعدد، برنامه‌های عملیاتی مختلفی در این زمینه آغاز شده است (پرند، ۱۳۹۲).

از طریق دیپلماسی مهارت در فضای تحریم‌ها بدون ایجاد کوچک‌ترین حساسیتی می‌توانیم ارتباط خود را در حوزه‌های جهانی گسترش دهیم. مشترکات زیادی بین کشور ایران و عراق وجود دارد که در بحث دیپلماسی مهارتی می‌تواند ظرفیت و بستر مناسبی برای استان کردستان باشد (پرند، ۱۳۹۲). آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی به ۹۰ مربی عراقی در خرداد ماه امسال طی دو مرحله انجام شده که برگزاری این دوره‌های آموزشی برای مربیان عراقی موجب تحکیم روابط ایران و عراق می‌شود.

با توجه به قابلیت‌های ویژهٔ سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، امتیاز سرگروهی آموزش‌های مجازی و شبیه‌سازی در میان کشورهای مسلمان و آموزش مربیان کشورهای جهان اسلام به کشور ما واگذار شده است (پرند، ۱۳۹۲).

یکی از پارادایم‌های نوین در دیپلماسی که می‌تواند به دغدغهٔ کشورها برای تعامل در فضای بین‌المللی پاسخی شایسته دهد، دیپلماسی مهارت است. چرا که این قابلیت را دارد تا با برقراری و تقویت روابط دو یا چندجانبه در زمینه‌هایی همچون تقویت توانمندی‌های نیروی انسانی، تقویت توانمندی‌های فناوری و به‌طور کلی، بهره‌برداری از تجارب موفق مهارتی سایر کشورها موجب تأمین منافع ملی کشورها شود.

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به عنوان طراح الگوی دیپلماسی مهارت و اجرای این دیپلماسی تا کنون بیست میز را در حوزهٔ کشورهای آسیایی، آفریقایی و اروپایی فعال

کرده و با حضور در کشورهای هدف تا کنون تفاهم‌نامه‌های مشترکی را به امضا رسانیده و درحال اجرایی کردن آنها است.

آموزش مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای، استانداردهای آموزشی، شغل و شایستگی، طراحی ساختار نظام آموزش مهارتی، ساخت و تجهیز مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و تولید و تدوین منابع آموزشی از زمینه‌های اجرایی دیپلماسی مهارت است (پرند، ۱۳۹۲).

در دیپلماسی مهارت تاکنون ۱۲۱ مربی عراقی و ۱۹ مربی لبنانی در دورهٔ تربیت مربی فنی و حرفه‌ای شرکت کرده‌اند و ۷ دورهٔ آموزشی نیز برای مربیان فنی و حرفه‌ای افغانستان برگزار شده است (پرند، ۱۳۹۲).

در طراحی و استقرار دیپلماسی مهارت، کشورها به سه دسته تقسیم شده‌اند، دستهٔ اول، کشورهایی که تجربیات نظام آموزش مهارتی ایران به آنها منتقل می‌شود؛ کشورهایی که به صورت تعاملات و انتقال تجربیات با آنها می‌پردازیم و دستهٔ آخر، کشورهایی که تجربیات نظام آموزش مهارتی آنها به ایران منتقل می‌شود.

در مسیر تحقق دیپلماسی مهارت، از طریق عقد تفاهم‌نامه با یونسکو برای ایجاد کرسی مهارت‌آموزی در منطقه و از طریق تفاهم‌نامه با مرکز منطقه‌ای علوم و انتقال فناوری اتحادیهٔ همکاری‌های کشورهای حاشیهٔ اقیانوس هند، ایجاد شبکهٔ منطقه‌ای مهارت‌آموزی را دنبال می‌کنند که دستاورد ارزشمندی برای کشورهای منطقه خواهد بود (پرند، ۱۳۹۲).

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در تعامل با ۷۰ کشور جهان و با همکاری دستگاه‌های مرتبط برای نخستین بار برای مرتبط کردن آموزش‌های رسمی و غیررسمی در کشور، نظام آموزش جامع مهارت و فناوری را طراحی و تدوین کرده است. این نظام آموزشی شامل ۳ زیر نظام آموزش مهارت و فناوری، شرایط احراز اشتغال و نظام صلاحیت حرفه‌ای است. مهم‌ترین سیاست در این راهبرد، افزایش قابلیت حضور در عرصه‌های بین‌المللی، ارتقاء جایگاه ایران در مسابقات بین‌المللی مهارت و اعتباربخشی به آموزش‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در عرصه‌های بین‌المللی می‌باشد.

یکی از راهبردهایی که می‌تواند کشور را در عبور از تحریم‌ها یاری کند، توسعهٔ دیپلماسی مهارت است که اگر گفتمان آن در تعامل با دیگر کشورها رشد یابد، ایران نه فقط می‌تواند حضور خود را در عرصه‌های بین‌المللی در زمینهٔ مهارت تقویت کند؛ بلکه می‌تواند نیروهای ماهر خود را در داخل کشور تربیت کند و سپس در اختیار دیگر کشورها قرار دهد و در مقابل، از نیروهای زبدهٔ سایر کشورها نیز بهره ببرد (احمدی، ۱۳۹۲).

می‌توان با کشورهایی مثل عراق و افغانستان که از نظر نرم‌افزاری و سخت‌افزاری پایین‌تر از ایران قرار دارند، با تربیت نیروی انسانی ماهر و تعریف استانداردها ارتباط برقرار کرده و نیز با کشورهای توسعه‌یافته تعامل داشته و دانش فنی آن‌ها را وارد کرده، و با توسعه در داخل کشور به کشورهایی که پایین‌تر از ایران قرار دارند، صادر کنیم. با تربیت نیروی انسانی ماهر و تعریف استانداردها، علاوه بر تأمین منافع اقتصادی منافع فرهنگی کشورمان نیز تأمین می‌شود (نیرومند، ۱۳۹۲). همچنین، دیپلماسی مهارت موجب شده است سطح کشور با استانداردهای بین‌المللی منطبق شود و توانمندی‌های سازمان رشد کند.

جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۹۲، ۲۵ آموزشگاه آزاد مهارت در کشورهای دیگر از جمله تاجیکستان، عراق، آذربایجان و مالزی راه‌اندازی کرده است که نشان از فعال شدن گفتمان مهارت در رابطه با دیگر کشورها دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از قابلیت‌های اساسی در دیپلماسی برای پاسخی مناسب به دغدغه‌های کشورها برای تعامل در فضای بین‌الملل، دیپلماسی مهارت می‌باشد. دیپلماسی مهارت این قابلیت را دارد تا با برقراری و تقویت روابط دو یا چندجانبه در زمینه‌هایی همچون تقویت توانمندی‌های نیروی انسانی، تقویت توانمندی‌های فناوری و به طور کلی، بهره‌برداری از تجارب موفق مهارتی سایر کشورها، موجب تأمین منافع ملی کشورها شود. آموزش مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای، استانداردهای آموزشی، شغل و شایستگی، طراحی ساختار نظام آموزش مهارتی، ساخت و تجهیز مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و تولید و تدوین منابع آموزشی از زمینه‌های اجرای دیپلماسی مهارت است.

آموزش‌های مهارتی ظرفیت بسیار خوبی برای برقراری تعاملات بین‌المللی بین کشورهای منطقه و کشورهای اسلامی است و در دنیای رقابتی امروز باید عرصه‌هایی را پیدا کنیم که می‌تواند به توسعهٔ کشورهای منطقه کمک کند و آموزش‌های مهارتی یکی از این عرصه‌هاست. سه سیاست در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای وجود دارد که افزایش قابلیت حضور در عرصه‌های بین‌الملل، ارتقاء جایگاه کشور در مسابقات بین‌المللی مهارت، اعتباربخشی آموزش‌های سازمان در سطح بین‌المللی است. آموزش مربیان آموزش‌های مهارتی، تبادل تجربه در حوزهٔ استانداردهای آموزشی، تبادل تجربه در زمینهٔ طراحی ساختار نظام آموزش مهارتی و ساخت و تجهیز مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و تولید و تدوین منابع آموزشی از جمله تعاملات بین‌المللی در راستای اجرای دیپلماسی مهارت است. در نتیجه،

مسئولان دستگاه دیپلماسی و سایر دستگاه‌های مرتبط در کشور و همچنین نخبگان فکری و ارجایی منطقه باید نسبت به ضرورت تقویت و کاربرد دیپلماسی مهارت اعتقاد داشته باشند تا به صورت یک برنامهٔ کاربردی در دستورکار رسمی قرار گیرد.

بنابراین، دیپلماسی مهارت که یکی از ابزارهای مهم در پیشبرد منافع ملی و ارزش‌ها در مجامع بین‌المللی است، می‌تواند چندین امتیاز برای کشورمان داشته باشد. بدین ترتیب که بعد از شناسایی کشورهای بالاتر از سطح مهارتی سازو کارهای مورد نیاز برای هماهنگی اولیه به‌وجود آمده و جلساتی برای تبادل نظر و درنتیجه بالابردن سطح مهارتی نیروهای کشور ایجاد شود، آنگاه این مهارت کسب‌شده و توسعه‌یافته در کشور را به کشورهای با سطح مهارتی پایین‌تر ارائه دهیم و ضمن ارتقاء کشور در مجامع فراملی منافع زیادی را برای کشور به ارمغان آوریم. چون در زمینهٔ مهارت در سطح بالایی قرار داریم، ضرورت بهره‌برداری حداکثر از ظرفیت‌ها و فرصت‌ها، مدیریت خوب و استفادهٔ بهینه از آنها می‌تواند برای ترسیم راه و اصلاح نقش‌ها در آینده مؤثر باشد و نقش کشور را در نهادهای منطقه‌ای و بین‌المللی به نحو چشمگیری مؤثرتر کند.

منابع

مصفا، نسرین. (۱۳۹۱). **سیمای مجمع عمومی پنجم.** مجموعه مقالات نقش مجمع عمومی سازمان ملل متحد در تدوین و توسعهٔ حقوق بین‌الملل. تهران. انجمن ایرانی مطالعات سازمان ملل متحد.

پرند، ک. (۱۳۹۲). **خبرنامهٔ مهارت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور**. شهریور۱۳۹۲. ۳۱ صفحه.

احمدی، ر. (۱۳۹۲). **خبرنامهٔ مهارت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور**. شهریور۱۳۹۲. ۳۱ صفحه.

نیرومند، پ. (۱۳۹۲). **خبرنامهٔ مهارت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور**. شهریور۱۳۹۲. ۳۱ صفحه.

Angell; R. (1965). "An Analysis of Trends in International Organization", Peace Research Society International Paper, No.3.

Keohane, Robert (1984), After Hegemony: Cooperation and Discore in World Political Economy, Princeton: Princeton University.

Slaughter, Anne-Marie (2004), A World New Order, Princeton: Princeton University Press.

دیپلماسی مهارتی، رویکردی نوین در سیاست خارجی

دکتر محمد حسین حاجلو[1]
محمد رضا عبداله پور[2]
حمیدرضا خانپور[3]

چکیده

این تحقیق نشان می‌دهد که چگونه دیپلماسی مهارتی به عنوان یک الگوی مؤثر در سیاست خارجی نرم، نقشی پیشرو دارد، در این راستا، دیپلماسی مهارتی به عنوان پارادایمی‌جدید بر پایهٔ مبانی نظریهٔ همگرائی منطقه‌ای و در راستای سیاست خارجی نرم قرار می‌گیرد. بر پایهٔ نظریهٔ همگرائی، نیازهای فنی جوامع به یکدیگر بستری مناسب را برای همگرائی منطقه‌ای ایجاد می‌کند. از سوئی مساعی مشترک در حوزه‌های فنی، زمینه را برای مساعی مشترک در زمینه‌های دیگر فراهم می‌کند. این تحقیق با استعانت از نظریهٔ همگرائی که نظام بین‌الملل را متشکل از چندین نظام تابعهٔ منطقه‌ای می‌داند، آن را تشکیل‌یافته از کشورهای همجوار تعامل‌گر با یکدیگر می‌داند که پیوندهای فراوان در حوزه‌های مختلفی دارند، به اثبات فرضیهٔ خود می‌پردازد. بنابراین، این تحقیق با روشی توصیفی - تحلیلی به اثبات این فرضیه می‌پردازد که دیپلماسی مهارتی به عنوان پارادیمی جدید به عنوان یک ابزار کارآمد دیپلماسی برون‌مرزی است که اگر منافع مشترک فنی - اقتصادی بین کشورها با تأکید بر آموزش‌های مهارتی وجود داشته باشد، آنگاه زمینهٔ همکاری مشترک در سایر حیطه‌ها، میان این کشورها ایجاد و تسری پیدا خواهد کرد.

واژگان کلیدی: آموزش مهارتی، قدرت نرم، دیپلماسی مهارتی، همگرائی منطقه‌ای.

---

۱. عضو هیات علمی دانشگاه جامع علمی و کاربردی.
۲. دانشجوی دکتری علوم سیاسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی و مدیر کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان تهران.

مقدمه

امروزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان یکی از راهکارهای اصلی رفع بیکاری و اشتغال‌زایی در کشورها مطرح است که نه تنها در درون کشورها، بلکه در تعامل با سایر ملل رشد قابل ملاحظه‌ای داشته است. با توجه به اهمیت این موضوع سازمان فنی و حرفه‌ای کشور بر آن شده تا متولی دیپلماسی مهارتی در جهان باشد .اهمیت آموزش‌های مهارتی در افزایش تولید و بهره‌وری واضح است،چرا که جامعهٔ صنعتی امروزی در یک سطحی از صنعت قرار دارد که با جوامع سابق به‌طور کلی تفاوت دارد. بدین سبب، باید گفت که اگر در برنامه‌های توسعهٔ اقتصادی و صنعتی کردن کشور، ضرورت آموزش فنی کارگران و ارتقاء سطح مهارت افراد چنانکه باید مورد توجه قرار نگیرد، توسعهٔ صنعتی و پیشرفت تولید در سطح خواهد ماند و نیازمندی‌ها به قدرت‌های بزرگ صنعتی باقی خواهند ماند. برای برون رفت از این وضعیت، یعنی رسانیدن سطح تولید و اقتصاد کشورهای منطقه به کشورهای بزرگ صنعتی ایجاب می‌کند که اولاً نیروی انسانی مورد نیاز صنایع در مدت کوتاهی تأمین می‌شود. ثانیاً برنامه‌های آموزشی براساس نیازهای موردی صنایع تنظیم می‌شود و ثالثاً تمام کارگران شاغل امکان تطبیق مهارت‌های خود را با تکنولوژِ ی جدید که پیوسته در حال پیشرفت و تکامل است، داشته باشند. از سوئی با توجه به تعاریف و ابعاد چندسویهٔ فقر و فقرزدائی و مفاهیم متفاوت که از فقر و فقرزدائی به عنوان عوامل ضد توسعه‌ای استنباط می‌شود، اگر آموزش‌های مهارتی در تمامی سطوح و لایه‌های جامعه نهادینه شود، فقر و بیکاری تقلیل پیدا خواهند کرد و مردم در شرایط رو به رشدی زندگی خواهند کرد. بنابراین، ارتباط بین خروجی‌های آموزش‌های مهارتی با فقر و بیکاری که پایهٔ آسیب‌های مترتب اجتماعی است، یک ارتباط معکوس خواهد بود؛ چرا که حضور و پیدایش مهارت‌ها منجر به دو مقولهٔ فرصت‌های شغلی و تولید بیشتر می‌شود. بنابراین، به نظر می‌رسد که استراتژی کشورهای منطقه، فقرزدائی از اذهان و کاهش آسیب‌های اجتماعی، توجه بیشتر به آموزش‌های مهارتی باشد. در نگاه دیگر، در توسعهٔ پایدار که نگاهی چندرویکردی است، نگاهی ماندگار به پدیدهٔ سرمایهٔ اجتماعی به عنوان بازوی اجرائی ارتقاء اقتصادی می‌شود که این سرمایهٔ اجتماعی، کارگر ماهری است که خروجی آموزش‌های مهارتی است. اهداف این استراتژی، فارغ از رویکردهای کلاسیک و آموزش‌های صرف نظری در آموزش عالی می‌تواند برنامه‌های مشترک بین این آموزش‌های مهارتی و بازار کار (در تمامی حوزه‌ها مانند صنعت، کشاورزی و خدمات - بنگاه‌ها و صنایع خرد و متوسط) باشد. این تحقیق درصدد تئوریزه

کردن کیفیت و کمیّت آموزش‌های مهارتی و مبانی نظریهٔ همگرائی منطقه‌ای است. بر پایهٔ نظریهٔ همگرائی، نیازهای فنی جوامع به یکدیگر، بستری مناسب را برای همگرائی منطقه‌ای ایجاد می‌کند. از سوئی، مساعی مشترک در حوزه‌های فنی، زمینه را برای مساعی مشترک در زمینه‌های دیگر فراهم می‌کند. این تحقیق با استعانت از نظریهٔ همگرائی که نظام بین‌الملل را متشکل از چندین نظام تابعهٔ منطقه‌ای می‌داند، آن را متشکل از کشورهای همجوار تعامل‌گر با یکدیگر می‌داند که پیوندهای فراوان در حوزه‌های مختلفی دارند، به اثبات فرضیهٔ خود می‌پردازد. چرا که پیدایش نیازهای فنی، اقتصادی و اجتماعی باعث پیدایش کارکردهای جدید با استفاده از همگرائی کارکردی از یکسو و همچنین پیدایش نیازهای جدید، موجد و بستر ساختارهای جدید برای پاسخگوئی به نیازهای جدید است. از سوئی نیز باید توجه داشت پارادایمی که این نوشتار به عنوان یک رویکرد جدید اتخاذ می‌کند، این موضوع است که مابین تعامل و دیپلماسی افتراق قائل است، بدین ترتیب که دیپلماسی مهارتی حالتی فرادست و چندوجهی خود را بر تعامل حفظ می‌کند. باید اشاره کرد که بازتعریف آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و ورود به عرصه‌های اجتماعی و منطقه‌ای ضرورتی اجتناب‌پذیر است که می‌تواند علاوه بر اینکه بسیاری از آسیب‌های اجتماعی و معضلات گروه‌های حاشیه‌ای را مرتفع کند، زمینهٔ حضور دیپلماسی نرم را برای کنش موفق در عرصه‌های منطقه ای را برای کشور فراهم کند که این امر با بذل توجه بیشتر به این آموزش‌ها در عرصه‌های حمایتی ذی‌ربط میسر است. در اینجا باید از پدیدهٔ صدور کارگر ماهر نیز یاد نمود، زیرا کارگر فرستی مجدداً باید در دستور کار سیاستی وزارتخانه قرار گیرد. متأسفانه در سالیان اخیر به دلیل عدم دیپلماسی کارآمد و پویا، یکی از عوامل مهم درآمد ارزی و بیکاری از دستور کار این وزارتخانه خارج گشته بود. از سوئی توزیع فضایی یا جغرافیایی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشور و الگوی جدیدی که از خود ارائه می‌دهند، از جمله تحولات تأثیرگذار در امر آموزش‌های مهارتی و غیررسمی در کشور است. در سنوات قبل این جغرافیای بسته از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به نوعی به جغرافیای باز و منعطف تبدیل و طی آن تمامی مراکز استان‌های کشور در هر موقعیت و شرایطی دارای مراکز متعدد و با کیفیت مهارتی شدند. بنابراین، رهیافت توزیع فضائی و استعانت از پایش و آمایش آموزشی در بررسی تغییر الگوهای کلاسیک آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و تمرکزگرا به رویکردهای مدرن و تمرکزگریز، رکنی مهم در این آموزشهاست. به طور کلی، ظهور آموزش‌های مهارتی پارادایمی مغفول است که مفاهیم، الگوها و ساختارهای پیشین مربوط به آموزش و دانش را

دستخوش تغییر قرار داده است و ضرورت دارد در دستور کار سیاستی نظام‌های منطقه‌ای قرار گیرد.

مبانی نظری تحقیق

این تحقیق، قدرت نرم را مبنای تحقیق خود قرار می‌دهد و سپس با تعریفی از دیپلماسی و انواع آن به رهیافت اصلی خود، یعنی دیپلماسی مهارتی می‌پردازد. به زعم جوزف نای، مسئلهٔ اصلی آمریکا، نه فقط نقش ابرقدرتی و به‌کارگیری گستردهٔ منابع توانایی کنترل محیط سیاسی و وادار کردن دیگر کشورها به انجام رفتار مطلوب خود، بلکه استفاده از قدرت نرم و مشروع جلوه دادن سیاست‌های خود نزد سایر دولتهاست (کیوان حسینی، ۱۳۸۲). از نظر وی این نوع قدرت را می‌توان چهرهٔ دوم قدرت نامید (نی[1]، ۲۰۰۳) قدرتی که بسیار ریز، آرام و پراکنده حرکت می‌کند. بنابراین، در برابر قدرت سخت دچار شکست نمی‌شود. جوزف نای این نوع روش دست یافتن به خواست‌ها را استفاده از قدرت نرم‌نامگذاری می‌کند. همانطور که ذکر آن رفت، مقولهٔ قدرت نرم اولین‌بار در چارچوب یک نظریهٔ مستقل توسط جوزف نای در دههٔ ۱۹۹۰ در مورد بازبینی ماهیت و نتایج قدرت آمریکا مطرح شد (نی، ۱۹۹۱). قدرت نرم در برگیرندهٔ مؤلفه‌های فرهنگی، ایدئولوژیکی، سیاسی و هنری است. بر خلاف قدرت نظامی و اقتصادی، قدرت نرم را به سختی می‌توان در اختیار گرفت، زیرا برخی از منابع مهم قدرت، خارج از کنترل حکومت است و تأثیرات آن تابعی از پذیرش مخاطبان است. منابع قدرت نرم نیز اغلب به‌طور مستقیم و از طریق شکل دادن به محیط سیاسی که برخی مواقع به چندین سال زمان نیاز دارد، اثرگذاری می‌کند. از نظر نای سیاست خارجی و شیوهٔ اعمال آن در میزان قدرت نرم کشورها مؤثر است (عسگری، ۱۳۸۳). بنابراین، می‌توان گفت بر خلاف قدرت سخت که با شاخص‌هایی چون توانمندی‌های نظامی‌یک کشور در ارتباط است، قدرت نرم با توانایی‌های علمی، فرهنگی و سیاست‌های داخلی و خارجی مرتبط می‌باشد (نی، ۲۰۰۴). بنابراین، این تحقیق با روشی توصیفی ـ تحلیلی به اثبات این فرضیه می‌پردازد که اگر منافع مشترک فنی - اقتصادی بین کشورها با تأکید بر آموزش‌های مهارتی وجود داشته باشد، آنگاه زمینهٔ همکاری مشترک در سایر حیطه‌ها، میان این کشورها ایجاد و تسری پیدا خواهد کرد. متأسفانه در سالیان اخیر به دلیل فقر دیپلماسی عمومی کشور که به علت نبود تعاملات سازنده با کشورهای دیگر بوده و به‌دلیل عدم تطبیق بهینهٔ صنایع کشور با ملزومات تکنولوژی پیشرفتهٔ دنیا، سیاست‌های کارگر فرستی به عنوان یک شیوهٔ رفع بیکاری

1. Ney

در دستور کار کلان وزارت کار قرار نگرفته است. در خصوص کارویژهٔ کارگر فرستی و برون‌مرزی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیز باید عنوان کرد که بر پایهٔ نظریهٔ همگرائی، نیازهای فنی جوامع به یکدیگر ، بستری مناسب را برای همگرائی منطقه ای ایجاد می‌کند، به اهمیت سیاسی مسایل اقتصادی اذعان دارد. یکی ازمتفکران اصلی نظریهٔ نوکارکردگرایی، «ارنستهاس» است که مفهوم مورد استفادهٔ او، «سرایت» یا «سرریزی» [Spill Over] است. فرض او بر این است که ابعاد مختلف حیات اقتصادی به هم وابسته‌اند. در نتیجه، هراقدامی برای همکاری در یک بخش، مستلزم همکاری در بخش‌های دیگر می‌شود و همکاری از یک بخش به بخش دیگر سرریز می‌کند. عکس آن نیز صحیح است؛ یعنی بروز مشکل در یک بخش می‌تواند همکاری در بخش‌های دیگر را نیز مختل کند (مشیرزاده، ۱۳۸۴). کارکردگرایی با نام «دیوید میترانی[1]» در پیوند است. از دید وی، ریشه‌های همکاری بین‌المللی در قلمروی وابستگی متقابل کارکردی جستجو می‌شود. میترانی بر اجتناب‌ناپذیر بودن همکاری میان دولت‌ها به علت مشکلات فنی فراوان و عدم توانایی سیاستمداران برای حل آن‌ها تأکید دارد (عبداله‌خانی، ۱۳۸۳). منظور از همگرائی در نظریهٔ میترانی، فرایندی است که در آن دولت‌های ملی برای حفظ منافع جمعی به همگاری گسترده با یکدیگر در زمینه‌های تجاری، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی می‌پردازند و به سوی وحدت گام بر می‌دارند (امیدی، ۱۳۸۸) . البته همان‌طور که لارسن می‌گوید، ادغام‌های اقتصادی و یا فنی نمی‌توانند به تنهائی به صلح منجر شوند؛ ولی بنیان‌هایی ایجاد می‌کنند که موجب شکل‌گیری موافقت‌نامه‌های سیاسی می‌شوند که زمینه‌ساز صلح می‌شود. (لارسن ، ۲۰۰۳). این امر با رویکرد برون‌مرزی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشورهای همجوار مانند عراق، افغانستان، پاکستان و ... امکان‌پذیر است. به طور کلی، کارکردگرایان نوین، به همگرایی به عنوان یک فرایند تأکید می‌کنند که به شدت، نیازمند دیپلماسی، گفت و گوی و مجاری دیپلماتیک است.

دیپلماسی و انواع آن

فرهنگ لغت مک میلان، دیپلماسی را حرفه و یا مهارت حفظ و یا ایجاد روابط دوستانه بین دو کشور می‌داند. فرهنگ لغت کالینز، دیپلماسی را مهارت در مدیریت روابط بین‌المللی و همچنین، تدبیر و مهارت در برخورد با مردم می‌داند. فرهنگ لغت میراث آمریکائی نیز

1. David Mitrany

دیپلماسی را درایت و مهارت در برخورد با مردم می‌داند. بنابراین، واژهٔ مهارت یک دادهٔ اساسی در تعاریف مربوط به دیپلماسی است

(http://www.thefreedictionary.com/diplomacy).

اما به‌طورکلی، دیپلماسی عبارت است از، به‌کارگیری هوش و تدبیر در هدایت روابط رسمی میان حکومت‌های مستقل (جورج بوث[1]، ۱۹۷۹). اما جهانی شدن بر مبنای الزامات فضای جریان‌ها (در فرایند جهانی شدن، جریان‌ها آشکار جایگزین مرزها می‌شوند. مرزهای حرفه‌ای دیپلماسی را از بین برده و ادعاهای سرزمینی دیپلمات‌های سنتی را به چالش کشیده‌اند (تیلور[2]، ۲۰۰۴). از سوئی، در عرصهٔ جهانی شدن، دیپلماسی سنتی مبتنی بر الگوی دولت - ملت به چالش کشیده شده و به دلیل ورود فشار فزاینده‌ای از بازیگران غیردولتی به این عرصهٔ فضائی پیچیده پدید آمده است. بازیگران غیر دولتی (آموزشگاه‌های آزاد)، تازه واردان این الگوی تعامل و و ابستگی متقابل محسوب می‌شوند و از طریق لابی کردن در ورای مرزهای ملی درصدد کسب نفوذ بیشتر در فرآیند سیاست‌گذاری در اقتصاد بین‌الملل هستند. بنابراین، تحولات عرصهٔ دیپلماسی در فضای جریان‌ها را می‌توان تکثر و تعدد واحدهای متولی امور خارجی در سایر نهادها، تعبیر کرد (موسوی شفائی، ۱۳۸۶).

درخصوص نقش‌های دولتی و غیردولتی و کارکردهای آن می‌توان به مشخصات ذیل اشاره کرد.

عنوان	کارکردها (انواع دیپلماسی)	بازیگران
نقش‌های دولتی	دیپلماسی اقتصادی	دیپلمات‌های اقتصادی
	دیپلماسی بازرگانی	دیپلمات‌های بازرگانی
نقش‌های‌غیردولتی	دیپلماسی ورزشی	دیپلمات‌هایورزشی
	دیپلماسی مهارتی	دیپلمات‌های مهارتی

دیپلماسی مهارتی، رویکردی نو به دیپلماسی

مهارت، یک توانائی و ظرفیت به‌دست آمده از طریق تلاش‌های منظم و پایدار برای اقدامات پیچیده یا کارکردهای شغلی درگیر مهارت‌های شناختی و فنی.

(http://www.businessdictionary.com)

1. Gorge –Booth
2. Taylor

باید عنوان کرد همچنان که دیپلماسی فرهنگی از تعامل فرهنگی متفاوت است (دهقانی، ۱۳۸۷). دیپلماسی مهارتی نیز به عنوان مقوله‌ای جدید متفاوت از تعاملات مهارتی است. چرا که دیپلماسی مهارتی علاوه بر تعامل فرهنگی در برگیرندهٔ انتقال فکری، علمی، آموزشی و جریانات نوآوری است. علاوه بر آن، دیپلماسی مهارتی در صدد تحقق و تأمین تجارت‌گرایانه سیاسی مشخص و معینی نیز است. بنابراین، این تحقیق، دیپلماسی مهارتی را بدین‌گونه تعریف می‌کند: تلاش برای برقراری و سپس افزایش ارتقاء و گسترش تعاملات، مبادلات و ارتباطات تکنولوژیک و مهارتی بین ملت ایران و دیگر ملت‌ها، به منظور تدوین، طراحی و اجرای موافقت‌نامه و دست‌یابی به تفاهم مهارتی مبتنی به فهمی مشترکی از سطوح مهارت‌های تکنولوژیک در عرصه‌های مختلف. بنابراین، دیپلماسی مهارتی به عنوان یکی از ابعاد و ابزار سیاست خارجی عبارت است از: تلاش و کوشش از پیش طراحی شده و سازمان‌یافتهٔ جمهوری اسلامی ایران برای تأثیرگذاری بر انگاره‌های مهارتی کلاسیک و پیشرفتهٔ کشورهای هدف در حوزه‌های خدمات، غنی و کشاورزی از طریق تبیین و ترویج فرهنگ مهارتی بومی ایرانی و شناخت و درک واقعی فرهنگ مهارتی کشورهای دیگر به عنوان تأمین و توسعهٔ منافع ملی ایران. از این رو، دیپلماسی مهارتی فرآیندی هدفمند بوده و برای تحقق و دستیابی به اهداف تعریف شده‌ای تدوین و اجراء می‌شود. بنابراین، دیپلماسی مهارتی از روابط مهارتی متمایز می‌شود. چون هدف دیپلماسی مهارتی بر روابط استراتژیک متقابل پایدار و پایا و درازمدت تأکید می‌شود تا اهداف تاکتیکی، کوتاه‌مدت و زودگذر. به‌علاوه دیپلماسی مهارتی می‌تواند ناظر به اقدامات دیپلماتیک در حمایت از بخش‌های بازرگانی، تجاری و مالی کشور در جهت تأمین دستاوردهای اقتصادی و مالی باشد. دیپلماسی مهارتی ناظر به ایجاد شبکهٔ منطقه‌ای مهارت‌آموزی را دنبال می‌کند (پرند، ۱۳۹۲). از طرف دیگر، باید عنوان کرد که توفیق این طرح در تعامل سازنده و مؤثر با جهان است. این تعامل تنها در قالب تعاملات رسمی و دولتی نیست، بلکه تعاملات بخش خصوصی، افراد و سازمان‌ها را دربر می‌گیرد. رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، کورش پرند، در مصاحبه با خبرگزاری ایرنا اعلام می‌کند که با دیپلماسی مهارتی کشورها را به سه دسته تقسیم نموده‌ایم. دستهٔ نخست، کشورهایی که بتوانیم از آنها تجربه کسب کنیم. دستهٔ دوم، کشورهایی که با آنها مبادله می‌نماییم و دستهٔ سوم، کشورهائی که بتوانیم به آنها کمک کنیم. http://www.mcls.gov.ir/fa/news/31025.

همکاری در زمینه‌های آموزش‌های مهارتی، موجب گسترش همکاری‌ها در زمینه‌های مرتبط مانند صنعت، پتروشیمی و رشته‌های حاصل از آموزش‌های مهارتی شود. بنابراین،

شرایط اقتصادی مناسب حاصل از آموزش‌های مهارتی موجب می‌شود که نیازهای کشورهای منطقه‌ای به فناوری در داخل اتحادهای منطقه‌ای رفع شود و به جای وابستگی به عوامل برون‌منطقه‌ای، وابستگی متقابل درون‌منطقه‌ای تقویت شود (امیدی و اصلانی، ۱۳۸۸).

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در ایران

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به مثابهٔ یک واژهٔ جامع به جنبه‌های فرایند آموزشی درگیر با تکنولوژی‌ها و علوم مرتبط با آن، مهارت‌های عملی، نگرش، فهم و دانش وابسته به حرفه و شغل در بخش‌های متفاوت اقتصادی و زندگی اجتماعی اشاره دارد (اینوگو[1]، ۱۹۹۳).

در نگاه دیگر، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، مهارت‌هایی را که به‌طور مستقیم با شغل و یا یک حرفهٔ خاص مرتبطند را به گروه‌های هدف خود، یاد می‌دهد.

(http://www.dlcandtraining.co.uk)

الف: تحول کمّی

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در وزارت کار و امور اجتماعی و به‌صورت ارائه در مراکز کارآموزی از حدود سال ۱۳۳۵ شروع شد. آمار دقیق در خصوص تعداد کمی مراکز قبل از انقلاب حاکی از وجود ۷ مرکز آموزش حرفه‌ای، ۳ مرکز کارآموزی و ۲۱ مرکز آموزش جوار کارگاهی در سال ۱۳۵۳ در کشور بود» (کمالی،۱۳۸۰). مقطع گزارش (سال ۱۳۸۳) با حدود ۵۴۹ مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای بخش دولتی و ۱۵۶۸۰ آموزشگاه آزاد فنی و حرفه‌ای بخش غیردولتی ۷۸ مرکز آموزش جوار کارگاهی و بین کارگاهی و نیز تیم‌ها و واحدهای آموزشی مستقر در پادگان، زندان و سیار فعالیت آموزشی دارد.

ب: تحول کیفی

تخصصی بودن برنامهٔ آموزشی سازمان، ارتباط برنامهٔ آموزشی سازمان، رشد اقتصادی در کوتاه‌ترین زمان، ارتباط برنامهٔ آموزشی سازمان با خواسته‌های انسانی کارآموزان و جامعه، ارتباط برنامهٔ آموزشی سازمان با نیاز حرف و مشاغل، نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعهٔ اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، انعطاف‌پذیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، رشته‌های مختلف فنی و حرفه‌ای به دلیل گستردگی در قلمرو علوم مختلف در چهار گروه عمده طبقه‌بندی شده‌اند که عبارتند از:

- ✓ گروه علوم انسانی

1. Enugu

- ✓ گروه علوم پایه
- ✓ گروه فنی و مهندسی
- ✓ گروه کشاورزی و دامپزشکی

هر کدام از این گروه‌ها به رشته‌های تحصیلی و گرایش‌های فرعی خاصی تقسیم می‌شوند که متناسب با تقسیمات فرعی علوم مرتبط با خود شکسته شده‌اند. تحول کیفی دیگری که باید از آن یاد کرد، افزایش سهم دختران در جمعیت کارآموزان کشور است.

پ: تحول فضایی

توزیع فضایی یا جغرافیایی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشور و الگوی جدیدی که از خود ارائه می‌دهند، از جمله تحولات دیگر در امر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است. تا سال‌های پیش از انقلاب تنها شهرهای تهران، تبریز، مشهد، اصفهان، اهواز، رشت، ارومیه، گرگان، همدان، کرمانشاه، زاهدان، بیرجند و کرمان دارای مراکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بودند. از این‌رو، بسیاری از استان‌ها و شهرهای آنها فاقد امکانات این آموزش بوده و جوانان برای تحصیل مهارت‌آموزی ناگزیر از مهاجرت بودند. در سال‌های پس از انقلاب این جغرافیای بسته از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به نوعی جغرافیای باز تبدیل شد و طی آن تمامی مراکز استان‌های کشور در هر موقعیت و شرایطی دارای مرکز دانشگاهی شدند (عبداله‌پور، بی‌جا). در سنوات قبل تمرکز شدید از کارآموزان در شهرهای تهران، اصفهان، مشهد و شیراز وجود داشت که خود نشان‌دهندهٔ نوعی نابرابری در سطح کشور است (عبداله‌پور، ۱۳۹۲). اما با رویکردهای نوین آموزشی در ساختار آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در سال‌های اخیر در تمامی استان‌های کشور، می‌توان برابری آموزشی را رصد نمود.

گروه‌های هدف آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

گروه‌های هدف در سطح فردی عبارتند از:

- ✓ ترک تحصیل‌کنندگان و اخراج شدگان از مدرسه؛
- ✓ جویندگان کار و افراد دارای مشاغل نیمه‌وقت؛
- ✓ کارگران کم‌مهارت در بخش‌های رسمی و غیر رسمی؛
- ✓ صاحبان شرکت‌های با اندازه‌های خرد، کوچک و متوسط.

اما با عنایت به سند راهبردی سازمان آموزش فنی و حرفه ای اولویت ویژه‌ای به افراد جوان، زنان و گروه‌های جمعیتی فقیر داده شده است (خانپور، ۱۳۹۲). اصل عدم تبعیض باید همیشه در رابطه با اقلیت‌ها و برای امرار معاش افراد کم‌استعداد، مورد احترام و تکریم باشد.

گروه‌های هدف در سطح سازمانی، مدیریت کارکنان و متخصصان در سازمان‌های میانجی در زیر بیان شده است. هدف، توانا ساختن آنها از طریق ارائهٔ آموزش مناسب‌تر و خدمات مشاوره‌ای برای سازماندهی عملکرد آنها به شیوه‌ای مؤثر، پیشبرد مراحل برای فعال‌سازی بیشتر و به‌عنوان افزاینده عمل کردن.

سازمان‌های میانجی عبارتند از:

- ✓ در سطح دولتی، وزارتخانه‌های دولتی، به‌طور کلی، وزارت آموزش و پرورش یا وزارت تعاون کار و سازمان‌های تابعهٔ آنها.
- ✓ در سطح منطقه‌ای و محلی، مراجع مختلف محلی در صورتی‌که صلاحیت و شایستگی مناسب داشته باشند و داشتن توان مالی برای اجرای تدابیر و اقدامات.
- ✓ نهادهای مربوط به متحدان اجتماعی با نمایندگی بر پایهٔ برابری، برای مثال آموزش فنی و حرفه‌ای ملی و آژانس‌های کاریابی.
- ✓ سازمان‌های تجاری از قبیل اتاق‌های بازرگانی و انجمن‌هایی که مشارکت و حمایت آنها کمکی برای تضمین نیازهای بخش خصوصی است.
- ✓ بخش دولتی، خصوصی و مؤسسات نیمه‌خصوصی، ارائه‌کنندگان آموزش حرفه‌ای و سرویس‌های مشاوره‌ای و اشتغال در بازار کار.
- ✓ شرکت‌های ذی‌نفع در ارائهٔ آموزش‌های حرفه‌ای

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، ابزار دیپلماسی مهارتی

آموزش و پرورش فنی و حرفه‌ای و خط مشی بازار کار در کشورهای در حال توسعه و تازه صنعتی‌شده و شریک در گسترش جهانی، نقش مهمی در کاهش تعداد افراد بیکار و افراد کم‌درآمد ایفا می‌کند که این دو مقوله عامل اصلی مشکلات در این کشورها و دلیل اصلی فقر در بین خیل عظیمی از جمعیت هستند و در بعضی موارد حتی می‌توانند علت نزاع و درگیری‌ها در این کشورها باشند. همچنین، آموزش فنی و حرفه‌ای و خط مشی بازار کار برای ایجاد رقابت و رشد اقتصادی در کشورهای متحد و همچنین برای رشد حرفه‌ای و شغلی فقرا حائز اهمیت هستند.

نگاه چندکارکردی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

در یکی از پروژه‌های سازمان جهانی کار که توسط دپارتمان کار آمریکا تأمین شده است، بسط فرصت‌های اقتصادی و امنیت درآمدها از طریق آموزش نیروی کار، آموزش مهارت‌ها، ایجاد شغل و توسعهٔ اقتصاد محلی برای گروه‌های حاشیه‌ای در نواحی جغرافیائی خاص پاکستان و فیلیپین در دستور کار دیپلماسی آمریکا قرار داشت. بنابراین، در این پروژه، انتفاع

گروه‌های هدف اقتصادی و اجتماعی بود (وب[1]، ۲۰۰۵). آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، عنصر اصلی از عناصر توسعهٔ پایدار، به‌ویژه نقش رو به توسعه در مهارت‌ها و منابع انسانی است. بنابراین، ارتباط بین خروجی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با فقر و بیکاری یک ارتباط معکوس است (بانک جهانی[2]، ۲۰۰۵). بنابراین، توسعهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از طریق سرمایه‌گذاری علاوه بر تمرکز بر سرمایهٔ اجتماعی به فقر زدائی و کمک به بازار کار تأثیر به‌سزا دارد (بانک جهانی، ۱۹۷۴). آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ارتباط عمیق و وثیقی نیز با نوآوری دارد، نوآوری در قلب تغییرات تکنولوژیک و توسعهٔ سیاسی، اقتصادی جوامع مدرن قرار دارد، در این راستا، سیاست نوآوری به عنوان ابزار سیاست توسعه در خدمت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای قرار می‌گیرد که خروجی این سیاست‌ها، تحرک طبقاتی ـ اجتماعی است که به‌دنبال تغییر مدل‌های تکنولوژیک به‌وجود می‌آید. بنابراین، نوآوری تکنولوژیک نه تنها ابعاد فنی - حرفه‌ای و مهارتی دارد، بلکه خصلت‌های اجتماعی و فرهنگی نیز دارد. اما در خصوص نگاه چند کارکردی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید تصریح کرد که اجتماعی شدن کار از دستور کارهای مهم این سازمان است. در خصوص کارکردهای اجتماعی می‌توان به شاخص‌هایی مانند: توانمندسازی زنان سرپرست خانوار و اقشار حاشیه‌ای، فقرزدائی با مشارکت فعال خود مردم، حاشیه‌زدائی از گروه‌های اجتماعی مانند زنان و روستاییان، قطبی‌زدائی از ثروت و قدرت و منزلت و توانمندسازی مانند تقویت اجتماعات محله‌ای اشاره کرد (عبداله پور، آفتاب یزد،۱۰ شهریور ۹۲) .

توصیه‌های سیاستگذاری و نگاه چند کارکردی دیپلماسی مهارتی :

بر اساس داده‌های فوق، دیپلماسی مهارتی، کارکردهای مهمی را ایفاء می‌کند، بنابراین، اشاعه و گسترش فرهنگ مهارت‌آموزی در قالب دیپلماسی مهارتی نقش تعیین‌کننده و مؤثری در تأمین و تحقق منافع ملی کشور دارد. کارکردها و کارویژه‌هایی که می‌تواند معیار و ملاک ارزیابی سیاست خارجی باشد. مهم‌ترین کارکردهای دیپلماسی مهارتی را می‌توان بدین شرح جمع‌بندی نمود (خانپور، ۱۳۹۲).

- ✓ تأثیرگذاری بر نخبگان مهارتی کشورهای هدف که از طریق دیپلماسی رسمی امکان‌پذیر نیست.
- ✓ تهیهٔ دستور کار مثبت برای همکاری با ملت‌هایی که دولت‌های آنها اختلافات سیاسی دارند.

1. Webb
2. World bank

- ✓ کمک به ایجاد اعتماد و تسهیل اعتمادسازی با سایر کشورها و ملت‌ها که زمینه‌ساز همکاری‌های سیاسی، اقتصادی و امنیتی با آنان خواهد بود.
- ✓ تربیت مربیان کشورهای مختلف.
- ✓ ایجاد آموزشگاه‌های آزاد در خارج از کشور.
- ✓ تهیهٔ استانداردهای آموزشی و منابع درسی برای خارج از کشور.
- ✓ تجهیز کارگاه‌های فنی و حرفه‌ای در کشورهای مختلف.
- ✓ توسعهٔ رشته‌های مربوط به مشاغل خانگی در اختیار روستاییان کشورهای دیگر.
- ✓ طراحی نظام آموزش مهارتی برای کشورهای مختلف.
- ✓ ایجاد مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای در کشورهای مختلف.

نتیجه‌گیری

موضوع دیپلماسی مهارتی یکی از اصلی‌ترین محورها در سیاست‌گذاری برون‌مرزی است که تجمیع و نهادینه شدن این سیاست‌ها به هم‌افزائی بیشتر در نهادهای تصمیم‌گیر و متولی در امور سیاست خارجی مانند وزارت امور خارجه و معاونت‌های بین‌الملل وزارتخانه‌های ذی‌ربط می‌شود. در ضرورت اشتغال باید عنوان کرد که اشتغال‌بخشی از پازل توسعه و پیشرفت کشور است، اشتغال نیازمند نگرشی سیستمی و مشارکت همهٔ مسئولان و ذی‌نفعان اعم از کارگر و کارفرما بوده و باید به این مهم توجه شود . از سوئی متغیر اشتغال یک ویژگی منحصر به فرد بوده و متغیر وابسته است، به طوری‌که عناصر مختلفی در آن دخیل هستند و البته نباید به صورت تأخیری عمل کنند که از این جهت باید همهٔ دستگاه‌ها و ارگان‌ها و اجزای حاکمیت در روند اشتغال توجه کنند. راقم این سطور، ابزار اصلی و کانون محوری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی را برای بسترسازی اشتغال، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور می‌داند. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای رکن اصلی توسعهٔ ملی در هر کشوری است. نیروی انسانی ماهر که محصول مستقیم آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است، علاوه بر رسالت اجتماعی ـ فرهنگی، بردار اصلی توسعه به شمار می‌آید. از این‌رو، توجه به این بخش و ارزیابی مستمر روند تحول آن، از جمله اولویت‌های اصلی در مدیریت سرزمینی کشور است و نمی‌توان آن را بدون یک سیاست و تدبیر حساب‌شده رها کرد. این نوشتار از منظری کارکردگرایانه به دیپلماسی مهارتی و ابزار مهارتی آن، یعنی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور می‌پردازد. در این راستا، کارکرد و کارویژه‌ها را به کارکردهای مهارتی، آموزشی، سیاست خارجی و اقتصادی تقسیم می‌کند که فقر یا عدم هر کارکرد سیستم دیپلماسی نرم را دچار نقصان می‌کند، آنگاه با استفاده از سیاست‌گذاری نهادین و تعاملات حداکثری بین نهادهای ذی‌ربط اشتغال، رویکردی عملیاتی را برای کنش دیپلماتیک در عرصهٔ مهارتی ارائه می‌کند. از سوئی

توزیع فضایی یا جغرافیایی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشور و الگوی جدیدی که از خود ارائه می‌دهند، از جمله تحولات تأثیرگذار در امر آموزش‌های مهارتی و غیررسمی در کشور است که قابل تعمیم به حوزه‌های برون‌مرزی است. تغییر الگوهای کلاسیک آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و تمرکزگرا به رویکردهای مدرن و تمرکزگریز، رکنی مهم در این آموزش‌هاست که به عنوان ابزار سیاست خارجی در اختیار سیاست‌گذاران خارجی قرار می‌گیرد.

منابع

علی امیدی و عابد اصلانی. **درس‌های همگرائی اتحادیه اروپا برای اکو.** دو فصل‌نامهٔ برنامه و بودجه. ۱۳۸۸.

کیوان حسینی، سید اصغر. **ملاحظات نرم‌افزارگرایانهٔ آمریکا پس از جنگ سرد،** گزارش پژوهشی، پژوهشکدهٔ مطالعات راهبردی ۹۸-۷-۴-۴- ۱۳۸۲، ص ۹.

محمود عسگری، **معرفی کتاب قدرت نرم،** فصل‌نامهٔ راهبرد دفاعی، سال دوم، شمارهٔ ششم، زمستان ۱۳۸۳، ص ۱۵۴.

موسوی شفائی، سید مسعود، **دیپلماسی اقتصادی، ابزار نوین سیاست خارجی در عصر جهانی شدن،** پژوهش‌نامهٔ حقوق، شمارهٔ ششم، پائیز ۸۶.

مشیرزاده، حمیرا. **تحول در نظریه‌های روابط بین‌الملل.** تهران: انتشارات سمت. ۱۳۸۴. صص ۶۱- ۶۰.

عبداله‌پور، محمدرضا؛ روزنامهٔ آفتاب یزد، **تحلیلی بر سیاست‌های چندکارکردی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای.**

خانپور، حمید رضا. پیک مهارت. ۱۳۹۲. **دکترین جدید آموزش‌های فنی و حرفه‌ای.**

Gore-Booth Lord (ed), Satows Guide to Diplomatic Practice, Longman, 1979.

Taylor Peter J., World City Network: A Global Urban Analysis,London :Rutledge 2004

Joseph s. Nye, US Power and Strategy after Iraq, foreign affairs, joly.1 2003

Joseph s. Nye, Bound to lead; the changing nature ofAmerican Power, Basic books, 1991

Joseph s. Nye; "Hard Power, soft Power and war on terrorism", in American Power in the 21 Century, Ed by David Held and Mathias Koenig, Cambridge Policy Press, 2004

(Principles and Methods in Vocational & Technical Education, University Trust Publishers,(Enugu, 1993,)

مقایسهٔ وضعیت آموزش‌های مهارتی در ایران و چند کشور توسعه‌یافته و در حال توسعه و نقش روابط بین‌المللی این کشورها در توسعهٔ مهارت

مهروش شنتیائی[1]
محمدحسن پیرسلامی[2]

چکیده

سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعهٔ مهارت‌های منابع انسانی یکی از اساسی‌ترین زیرساخت‌های رشد و توسعهٔ اقتصادی هم در کشورهای توسعه‌یافته و هم کشورهای در حال توسعه محسوب می‌شود و بسیاری از جوامع به عنوان اولین حرکت به سوی ایجاد تحول در توسعهٔ اقتصادی در مسیر گسترش و بهبود آموزش، به ویژه آموزش‌های مهارتی گام برداشته‌اند. با توجه به ارتباط حیاتی میان مهارت‌آموزی و اشتغال و بالطبع آن توسعهٔ اقتصادی با تلاش در جهت افزایش آموزش‌های مهارتی در زمینه‌های تولیدی و صنعتی و خدماتی و... می‌توان سیستم آموزش را به جای تمرکز بر توانائی‌های ذهنی عمومی و دانش محض به سوی مهارت‌های حرفه‌ای سوق داد. لذا، آشنائی با روش‌ها و تدابیر آموزشی سایر کشورها و ترکیب و تطابق استانداردهای آموزشی بر اساس تازه‌ترین پیشرفت‌های تکنولوژی در دنیا و رفع نواقص و نقاط ضعف استانداردهای آموزش تأثیر مثبتی در تحول توسعهٔ مهارت‌ها خواهد داشت. این پژوهش، به بررسی استانداردها و چارچوب‌های آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در ایران و چند کشور موفق پرداخته است که دارای پیشرفت‌های بیشتری بوده‌اند، کشورهای مورد مطالعه دارای نظام‌های آموزشی متنوعی بوده و در زمینهٔ تدوین استانداردهای آموزشی و مهارتی و یا نظام درسی ملی نوآور بوده و برنامه‌های آموزشی مدونی برای سال‌های آتی طراحی کرده‌اند. در این پژوهش، اوضاع اقتصادی و ساختار و اهداف نظام‌های آموزشی و چارچوب برنامه‌های درسی و استانداردهای بین‌المللی و روش‌های ارتقای رشد مهارتی این کشورها در زمینهٔ آموزش‌های مهارت‌محور مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است.

واژگان کلیدی: مهارت‌آموزی، روابط بین‌المللی، توسعهٔ اقتصادی، استانداردهای آموزش.

---

۱. مربی آموزش فنی و حرفه‌ای فارس، آموزشگاه آزاد، Email: shanteiaie@gmail.com
۲. مدرس الکترونیک دانشگاه علمی کاربردی، مربی مرکز فنی و حرفه‌ای و علمی کاربردی خلیج فارس شیراز.

مقدمه

آموزش‌های مهارتی از یکی از کلیدی‌ترین راه‌کارهای به حرکت در آوردن چرخ اقتصاد در جوامع توسعه‌یافته و در حال توسعه بوده است. در برنامه‌های توسعه به این مهم به شکل گسترش و اصلاح سیستم‌های آموزشی و ایجاد بسترهای مناسب برای آموزش‌های مهارت‌محور متناسب با نیازهای بازار کار در جهت توسعهٔ منابع انسانی به‌طوری که اهداف اقتصادی فرد و اقتصاد جامعه تأمین شود، پرداخته می شود.

توسعهٔ منابع انسانی صرفاً با صدور مدرک تحصیلی به‌وجود نمی‌آید و شاخص‌های ارزشمندتری را باید مد نظر قرار داد، تجربهٔ کار در محیط واقعی، کسب مهارت در تخصص‌های مورد نظر و أخذ گواهینامه‌های مهارتی از اصولی هستند که در نظام صلاحیت حرفه‌ای به آنها توجه ویژه‌ای مبذول می‌شود. به طور کلی، رشد اقتصادی و توسعهٔ اجتماعی با سرمایه‌گذاری در آموزش‌های مهارتی امکان‌پذیر خواهد بود (پیرسلامی، محمدحسن، ۱۳۹۱).

آموزش‌های مهارتی فنی و حرفه‌ای با ترکیب نظری و عملی آموزش‌ها، امکان تجربهٔ عملی آموخته‌ها را برای فراگیران فراهم کرده و علاوه بر پر کردن خلاء نیروهای متخصص در بخش‌های مختلف تولیدی، صنعتی و خدماتی، زمینهٔ خوداشتغالی، کاهش میزان بیکاری و افزایش درآمد فردی را همسو با بازار کار فراهم می‌کند. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای رسمی و غیررسمی، به صورت آموزش‌های قبل از اشتغال و آموزش‌های حین اشتغال و مادام‌العمر در بسیاری از کشورها جریان دارد و برخی کشورها علاوه بر آموزش‌های داخلی، برای افزایش مهارت‌ها و انتقال تکنولوژی‌های جدید و تزریق آن به بخش‌های مختلف صنعتی و تولیدی، مؤسسات آموزشی حرفه‌ای مشترکی را با سایر کشورها تأسیس کرده و با ایجاد جوامع آموزشی بین‌المللی، نظام آموزشی را به سوی تربیت افراد حرفه‌ای سوق داده‌اند. آموزش به‌طور کلی، ایجاد تغییر در رفتار فرد است، اما اجرای برنامه‌های آموزشی علاوه بر تغییرات مثبت رفتاری مزایای دیگری از جمله افزایش بهره‌وری و کارایی تحرک اجتماعی، پیشرفت شغلی، گسترش خلاقیت و نوآوری را در پی خواهد داشت. بنابراین، جوامع پیشرفتهٔ امروزی با آموزش نیروی انسانی در تخصص‌ها و رشته‌های مختلف و جذب این نیروها در بازار کار سعی در پیشبرد همه‌جانبهٔ امور دارند (محمدی، ۱۳۸۲).

روش انتخاب کشورها برای پژوهش

در این پژوهش، وضعیت آموزش به طور عام و آموزش مهارت‌های حرفه‌ای به طور خاص در چند کشور که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در آنها برقرار است از بین سه گروه توسعه‌یافتهٔ خیلی عالی و توسعه‌یافتهٔ عالی و توسعه‌یافتهٔ متوسط، براساس شاخص‌های توسعهٔ انسانی در گزارش منتشر شدهٔ سازمان ملل در سال ۲۰۱۳ انتخاب شده است. لیست کشورهای مقایسه‌شده و شاخص توسعهٔ انسانی و جزئیات توسعه‌یافتگی آنها در جدول شمارهٔ ۱ قابل مشاهده است.

رتبهٔ کشور	نام کشور	وضعیت توسعه‌یافتگی	شاخص توسعه یافتگی ۲۰۱۲	امید به زندگی در بدو تولد ۲۰۱۲	میانگین سال‌های سپری شده در آموزش ۲۰۱۰	سال‌های مورد انتظار آموزش ۲۰۱۱	سرانهٔ تولید ناخالص ملی ۲۰۱۲	درآمد ناخالص منهای توسعهٔ انسانی ۲۰۱۲	توسعهٔ انسانی از امید به زندگی و شاخص‌های آموزشی ۲۰۱۲
۱	استرالیا	توسعه‌یافته بسیار بالا	۰,۹۳۸	۸۲,۰	۱۲,۰	۱۹,۶	۳۴,۳۴۰	۱۵	۰,۹۷۸
۲	امریکا	توسعه‌یافته بالا	۰,۹۳۷	۸۷,۷	۱۳,۳	۱۶,۸	۴۳,۴۸۰	۶	۰,۹۵۸
۱۰	ژاپن	توسعه‌یافته بسیار بالا	۰,۹۱۲	۸۳,۶	۱۱,۶	۱۵,۳	۳۲,۵۴۵	۱۱	۰,۹۴۲
۵۵	روسیه	توسعه‌یافته بالا	۰,۷۸۸	۶۹,۱	۱۱,۷	۱۴,۳	۱۴,۴۶۱	۰	۰,۸۱۶
۶۴	مالزی	توسعه‌یافته بالا	۰,۷۶۹	۷۴,۵	۱۰,۲	۱۳,۶	۹,۵۳۳	۱۶	۰,۸۲۳
۷۶	ایران	توسعه‌یافته بالا	۰,۷۴۲	۷۳,۲	۷,۸	۱۴,۴	۱۰,۶۹۵	-۱	۰,۷۶۹
۱۰۱	چین	توسعه‌یافته متوسط	۰,۶۹۹	۷۳,۷	۷,۵	۱۱,۷	۷,۹۴۵	-۱۱	۰,۷۲۸
۱۳۶	هند	توسعه‌یافته متوسط	۰,۶۵۸	۶۵,۸	۴,۴	۱۰,۷	۳,۲۸۵	-۳	۰,۵۷۵

شاخص توسعهٔ انسانی مقیاسی برای ارزیابی بلندمدت پیشرفت در سه حوزهٔ توسعهٔ انسانی است که عبارتند از: داشتن یک زندگی طولانی و سالم، دسترسی به دانش، و برخورداری از معیارِ معاشِ مناسب.

میانگین سال‌های سپری‌شده در فرآیند آموزش برای بزرگسالان، که برابر است با متوسط سال‌های آموزش طی دوران زندگی برای افراد ۲۵ ساله و بالاتر.

مجموع سال‌های قابل انتظارِ آموزشِ فراویِ کودکان در سن ورود به مدرسه، به شرطی که وضعیت‌های تأثیرگذار بر نرخ ثبت نام در مدرسه و سن ورود به آن، طی دوران زندگی کودک تغییر نکند.

معیار معاش یا همان استاندارد زندگی با سرانه ی درآمد ناخالص ملی اندازه‌گیری می‌شود، که با استفاده از نرخ برابری قدرت خرید بر اساس ثابتِ بین‌المللیِ دلارهایِ تبدیل‌شده بیان می‌شود.

برای حصول اطمینان از مقایسه‌پذیری میان ـ کشوری هر چه بیشتر، شاخص توسعهٔ انسانی اساساً بر پایهٔ داده‌های بین‌المللی برگرفته از بخش جمعیت سازمان ملل متحد، سازمان یونسکو، مؤسسهٔ آمار، و بانک جهانی استوار شده است.

استرالیا

کشور استرالیا بر اساس آخرین آمار توسعهٔ انسانی منتشرشدهٔ سازمان ملل در سال ۲۰۱۳ در جایگاه دوم از کشورهای توسعه‌یافتهٔ عالی قرار دارد.

*** توسعهٔ آموزش حرفه‌ای و نظام آموزشی در استرالیا**

در استرالیا تا پایان سال ۱۹۶۰اکثر دانش‌آموزان تا پایان سال سوم متوسطه در مدرسه می‌ماندند و نود درصد آنها گواهی سطح مقدماتی دریافت و پس از آن به تحصیلات خود ادامه داده یا مدرسه را ترک می‌کردند. از سال ۱۹۹۰ پنجاه درصد دانش‌آموزان ماندن در مدرسه برای ۱۲ سال آموزشی را ترجیح دادند. فرصت‌های آموزشی بعد از متوسطه توسط مجموعه‌ای از مؤسسات از جمله مؤسسات آموزش فنی و حرفه‌ای فراهم شد.

سیستم آموزشی استرالیا نسبتاً ساده است، اما کیفیت آموزشی در سطوح مختلف بالاست. نظام آموزشی استرالیا عبارتند از: پیش‌دبستانی، آموزش ابتدائی، آموزش متوسطه، آموزش فنی و حرفه‌ای، هنرستان‌های آموزش مهارت‌های حرفه‌ای TAFE تحت نظارت دولت استرالیا، آموزش بین‌المللی. از ویژگی‌های نظام آموزش مهارتی استرالیا می‌توان به این موارد اشاره کرد: انعطاف‌پذیری سیستم و مسیرهای رفتن به آموزش رسمی و آکادمیک دانشگاهی

و منطبق با بازار کار، آموزش بر اساس شایستگی و امکان جذب فارغ‌التحصیلان در بازار کار و امکان دریافت گواهینامه‌های متعدد منجر به اشتغال و امکان فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای همه، قراردادهای پرورشی و اشتغال با دستمزد، استراتژی‌ها برای توسعهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی رسمی و...

*** همکاری‌های بین‌المللی آموزشی استرالیا**

در زمینهٔ گسترش توافقات برای تشخیص صلاحیت‌های آموزشی و حرفه‌ای استرالیا نقش فعالی داشته و این کار را با پایه‌گذاری روابط دو جانبه و گردهمایی‌های چندجانبه انجام می‌دهد. استرالیا در سال‌های اخیر در بهتر کردن شناخت استعدادها برای اهداف آموزشی یادداشت تفاهم دوجانبه‌ای را با آلمان، فرانسه، ایتالیا، مالزی، و تایلند امضاء کرده است. موافقت‌نامه‌های مالزی، ایتالیا و آلمان شامل سفارشاتی مبنی بر دادن امتیاز به مؤسساتی است که سطح متناسبی از شناخت استعدادها و صلاحیت‌ها را در نظر گرفته‌اند. این یادداشت تفاهم که با فرانسه و ایتالیا منعقد شده است، شرایط را برای چهارچوب وسیعی از همکاری در زمینهٔ شناخت دو جانبهٔ امتیازات آموزشی فراهم می‌کند که از سوی مؤسسات آموزشی هر دو کشور تدارک دیده شده است.

ژاپن

کشور ژاپن بر اساس آخرین آمار توسعهٔ انسانی منتشرشدهٔ سازمان ملل در سال ۲۰۱۳ در جایگاه دهم از کشورهای بسیار توسعه‌یافته قرار دارد.

*** توسعهٔ آموزش حرفه‌ای و نظام آموزشی ژاپن**

ساختار آموزش حرفه‌ای در ژاپن به شکل نوین ساختار استاد شاگردی است و شرکت‌ها عهده‌دار آموزش حرفه‌ای کارکنان و کارکنان هم اعضای وفادار به منافع شرکت هستند. گسترش آموزش نیروهای متخصص و ماهر به صورت متمرکز و در چارچوب مجتمع‌های صنعتی صورت می‌گیرد. دولت میجی پس از صرف هزینه‌های سنگین برای اعزام دانشجو به خارج از کشور و دعوت از متخصصین خارجی و تأسیس مؤسسات آموزش حرفه‌ای در داخل کشور به این نتیجه رسید که مزیت مطلق در آموزش‌های حرفه‌ای، بخش خصوصی است. بنابراین، ساختار مدارس کارخانه‌ای را نهادینه ساخت.

نظام آموزشی بر پایهٔ ترکیبی از نظام‌های آموزشی انگلستان و فرانسه و آمریکا قالب‌ریزی شده و از مقاطع: مدارس ابتدائی، مدارس مقدماتی متوسطه، مدارس تکمیلی متوسطه و

مراکز پیش‌دانشگاهی تشکیل یافته است. پس از طی دوران ابتدائی و مقدماتی متوسطه با آزمون ورودی، مقطع تکمیلی متوسطه به یکی از روش‌های مدارس آموزش عمومی، مدارس حرفه‌ای که دانش کاربردی و تکنیک‌های صنعت، کشاورزی، بازرگانی و غیره را آموزش می‌دهند، مدارس مکاتبه‌ای ترکیبی آغاز می‌شود.

*** همکاری‌های بین‌المللی آموزشی ژاپن**

از جمله مهم‌ترین برنامه‌های مشارکتی چندجانبه یا دو جانبهٔ کشور ژاپن در برنامه‌های تبادل آموزشی، می‌توان به برنامهٔ نوآوری آموزش برای رشد و توسعهٔ آسیا و اقیانوسیه (APEID)، برنامهٔ آموزش برای همهٔ آسیا و اقیانوسیه (APPEAL) و برنامهٔ گردهمائی آموزشی APEC اشاره کرد. مهم‌ترین نهاد دست‌اندرکار برقراری همکاری‌های بین‌المللی در کشور ژاپن "انجمن آموزش‌های بین‌المللی" است که عهده‌دار مسئولیت تسهیل همکاری بین‌المللی و تبادلات در آموزش است.

روسیه

روسیه طبق آخرین آمار منتشر شدهٔ سازمان ملل در سال ۲۰۱۳ از لحاظ توسعهٔ منابع انسانی در جایگاه ۵۵ و بین کشورهای توسعه‌یافتهٔ بالا در جایگاه ۸ قرار گرفته است.

*** توسعهٔ آموزش حرفه‌ای و نظام آموزشی روسیه**

از جمله عمده‌ترین توسعه‌های به‌دست آمده در حوزهٔ آموزش کشور روسیه می‌توان از تجدید سازمان در نظام آموزشی، بهره‌گیری از تجارب مثبت آموزشی طی سال‌های ۱۹۹۸-۱۹۹۶ توسعهٔ شبکهٔ آموزشی و سازمان‌دهی نظام آموزشی و معرفی سطح ایالتی به‌عنوان ضامن عمدهٔ توسعهٔ کشور، جلوگیری از مواجهه با بحران مالی و برقراری امنیت مادی در تأسیسات آموزشی، اجرای برنامهٔ فدرال برای توسعهٔ آموزشی، تضمین قانونی حقوق شهروندی برای دریافت برنامه‌های آموزش توسعه‌یافته ،توسعهٔ تکاملی نظام آموزشی در جهت جریان منافع و نیازهای شخصی، اجتماعی و ایالتی، توسعهٔ آموزش عمومی سال ۲۰۰۰، اجرای برنامهٔ فدرال توسعهٔ آموزش توسط مجلس دومای روسیه برای تصویب آن به‌واسطهٔ قانون فدرال، تکمیل طرح توسعهٔ آموزش ملی در فدراسیون روسیه، آموزش متوسطهٔ عمومی و آموزش حرفه‌ای نام برد.

*** همکاری‌های بین‌المللی آموزشی روسیه**

از پروژه‌های بین‌المللی آموزش که طی چند سال اخیر در سطح فدرال به اجرا در آمده است، می‌توان به پروژهٔ الگوی آموزش حرفه‌ای در اودیتزوف مسکو طی سال ۱۹۹۸، پروژهٔ بین‌المللی «اصلاح آموزش منطقهٔ شمال غرب روسیه» ازسال۱۹۹۶(با هدف ایجاد الگوی منطقه‌ای و اصلاح آموزش حرفه‌ای)، پروژهٔ IBRD تحت عنوان پروژه حمایت از نوسامانی سیستم آموزشی، پروژهٔ طویل‌المدت TACIS که در چارچوب آن پست مراقبت ملی از آموزش حرفه‌ای ایجاد و اجرا شده و سازمان بین‌الملل حمایت مالی به فرایند اصلاح و توسعهٔ نظام آموزشی روسیه اقدام کرد.

مالزی

مالزی طبق آخرین آمار منتشر شدهٔ سازمان ملل در سال ۲۰۱۳ از لحاظ توسعهٔ منابع انسانی در جایگاه ۶۱ و بین کشورهای توسعه‌یافتهٔ بالا در جایگاه ۱۴ قرار گرفته است.

*** توسعهٔ آموزش حرفه‌ای و نظام آموزشی مالزی**

مالزی یک از بهترین سیستم‌های آموزشی را دارد و دارای مرکز آموزشی پیشرفته در منطقهٔ آسیا و اقیانوسیه است و مدرکی که در پایان به دانشجویان اعطا می‌شود، مدرکی با اعتبار جهانی است. مالزی برای حمایت از بخش صنعت جهت تأمین نیروی کار بسیار ماهر مؤسسه‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای بسیاری را تأسیس نموده است. آموزش حرفه‌ای در وزارت آموزش و پرورش در مقطع ابتدائی شروع شده و دروس مربوط به مشاغل به دانش‌آموزان معرفی می‌شود. با پیشرفت دانش‌آموزان به مقطع اول متوسطه، آموزش مشاغل به سوی دروس مهارت‌های زندگی تداوم می‌یابد و آنها را با زمینه‌های بیشتری در بارهٔ مهارت‌های شغلی آشنا می‌کند.

تحصیل در مقاطع ابتدائی و متوسطه برای کلیهٔ دانش‌آموزان رده‌های سنتی ۷ تا ۱۷ سال رایگان است. سن ورود به سال اول ابتدائی ۷ سالگی است. سن فارغ‌التحصیلی دانشگاهی نیز، ۲۲ سالگی است. نرخ افراد باسوادکشور مالزی بالغ بر ، ۹۳٪ می‌باشد که از جمله بالاترین ارقام افراد با سواد دنیا، به‌شمار می‌آید.

*** همکاری‌های بین‌المللی آموزشی مالزی**

برنامهٔ آموزش فنی و حرفه‌ای در سطح بین‌المللی در مالزی حرکتی نو و پیشگام در توسعه است. هدف این برنامه، پرورش کارآموزان با مهارت‌های جامع و معلومات بالاست. دانشگاه‌های غیرانتفاعی محلی با دانشگاه‌های خارجی مورد نظر در خصوص چگونگی و

شرایط تحصیلی دانشجویان دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری توافقات دوجانبه‌ای اتخاذ می‌کنند. به طور مثال، دانشگاه غیرانتفاعی محلی ملزم به برقراری ارتباطات آکادمیک با یکی از دانشگاه‌های خارجی هستند، دانشجویان ملزم به ثبت‌نام توأمان در دانشگاه غیرانتفاعی محلی و دانشگاه خارجی می‌باشند، مدارک علمی توسط دانشگاه خارجی مربوطه اعطاء می‌گردد و....

کشور عزیزمان ایران

ارزش شاخص توسعهٔ انسانی جمهوری اسلامی ایران برای سال ۲۰۱۲ میلادی، ۷۴۲,۰ است، که کشور را در گروه توسعهٔ انسانی بالا، و رتبهٔ ۷۶ در میان ۱۸۷ کشور و سرزمین قرار می‌دهد. بین سال‌های ۱۹۸۰ تا ۲۰۱۲ میلادی، ارزش شاخص توسعهٔ انسانی جمهوری اسلامی ایران از ۴۴۳,۰ به ۷۴۲,۰ افزایش یافته است که رشدی ۶۷ درصدی، یا میانگین افزایش سالانه ی ۶,۱ درصد را نشان می‌دهد.

* توسعهٔ آموزش حرفه‌ای و نظام آموزشی ایران

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای رسمی در ایران در سال ۱۲۳۸ (ه.ق) آغاز شد. در سال ۱۳۴۹ با تصویب قانون کارآموزی، آموزش در صنعت به صندوق کارآموزی واگذار شد. پس از پیروزی انقلاب اسلامی، سازمان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کشور برای سامان بخشیدن به تشکیلات و پوشش دستگاه‌های متعدد، به‌عنوان مجری این نوع آموزش‌ها در سال ۱۳۵۹ تشکیل شد. آموزش‌های متوسطهٔ فنی و حرفه‌ای و کاردانش پس از پایان سال اول دورهٔ یادشده در دو شاخهٔ فنی و حرفه‌ای و کاردانش آموزش داده می‌شود. احراز آمادگی نسبی دانش‌آموزان برای ادامهٔ تحصیل در رشته‌های خاص علمی کاربردی طبق مادهٔ ۲ جلسه ۶۶۶ شورای عالی آموزش و پرورش، یکی از نوآوری‌های نظام آموزش متوسطه به منظور اشاعهٔ مهارت‌آموزی است. این شاخه در قالب الگوی جدید حرفه‌آموزی تقاضامحور و بر اساس توانایی کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری تدوین شده است. انعطاف برنامهٔ آموزشی شاخهٔ کاردانش در پیوند آن با آموزش‌های کوتاه‌مدت غیررسمی خارج از مدرسه و نظام برنامه‌ریزی غیر متمرکز بر بخش اشتغال و ملاحظات محلی متکی است.

نظام آموزش و پرورش نوین ایران از کودکستان‌ها، دبستان‌ها، مدارس راهنمایی، دبیرستان‌ها، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی تشکیل شده است. انواع مدارس و مراکز آموزشی موجود عبارتند از: ۱- مدارس دولتی؛ ۲- مدارس غیرانتفاعی؛ ۳- مدارس استثنایی؛ ۴- آموزشگاه‌های آزاد؛ ۵- مدارس وابسته به وزارتخانه‌ها؛ ۶- مدارس خارجی؛ ۷- مدارس

تطبیقی؛ ۸- مدارس اقلیت‌های مذهبی؛ ۹- مدارس شاهد و نمونه؛۱۰- مدارس شبانه؛ ۱۱- مؤسسات تربیت معلم؛ ۱۲- دوره‌های کاردانی کارشناسی وکوتاه‌مدت

*** همکاری‌های بین‌المللی آموزشی**

ارتباطات بین‌المللی آموزشی ایران از سال ۱۱۹۰ با اعزام چند دانشجو به انگلیس آغاز شد. اما با تأسیس دارالفنون به تقلید از پلی‌تکنیک‌های اروپایی در سال ۱۲۲۶ این فعالیت‌ها به طور گسترده شکل گرفت. طبق گزارش فعالیت‌های دفتر همکاری‌های علمی بین‌المللی سال ۱۳۸۵ برخی از همکاری‌های دوجانبهٔ علمی، پژوهشی و فنّاوری به صورت زیر است:

- ✓ امضاء یادداشت تفاهم همکاری‌های علمی و فنّی میان وزارت علوم، تحقیقات و فنّاوری و وزارت آموزش عالی اندونزی، سوریه، جمهوری بولیواری ونزوئلا.
- ✓ بررسی و تهیهٔ بخش علمی، آموزشی و فنّاوری برنامهٔ مبادلات میان ایران و لهستان، بلغارستان، کنیا، ترکیه و روسیه.
- ✓ همکاری‌های دوجانبه دانشگاهی. زمینه‌سازی بین دانشگاه‌ها و مراکز علمی‌داخل با دانشگاه دولتی عمران طبیعت مسکو، قندهار، سنت پترزبورگ، لیورپول، کاونتری انگلستان و...
- ✓ تأسیس شعب دانشگاه‌های ایران در خارج از کشور و بالعکس.
- ✓ ایجاد و گسترش همکاری‌های آموزشی، پژوهشی و فنّاوری با سازمان‌های تخصصی منطقه‌ای و بین‌المللی

برخی از فعالیت‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در عرصه‌های بین‌المللی عبارتند از:

- ✓ تشکیل ۱۸ میز از کشورهای حوزهٔ آفریقا، اروپا ،آسیا، کشورهای همسایه و سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی.
- ✓ انعقاد تفاهم‌نامهٔ همکاری‌های آموزش فنی و حرفه‌ای فی مابین ایران و کشورهای: اقلیم کردستان عراق، افغانستان، الجزائر، تانزانیا، ایتالیا، کره جنوبی.
- ✓ ارتباط با مؤسسات بین‌المللی ارزشیابی گواهینامه‌های مهارتی.
- ✓ مشارکت با کمیساریای عالی پناهندگان به منظور آموزش به پناهندگان.
- ✓ اجرای پروژهٔ تقویت نظام آموزش فنی و حرفه‌ای از طریق آموزش‌های شایستگی‌محور با همکاری آژانس همکاری‌های بین‌المللی ژاپن (JICA) .
- ✓ عقد تفاهم‌نامهٔ همکاری با مرکز منطقه‌ای علوم و انتقال فناوری اتحادیه همکاری‌های کشورهای حاشیه اقیانوس هند IO R .

چین

چین طبق آخرین آمار منتشر شدهٔ سازمان ملل در سال ۲۰۱۳ از لحاظ توسعهٔ منابع انسانی در جایگاه ۱۰۱ قرار گرفته است.

* توسعهٔ آموزش حرفه‌ای در چین

نظام آموزش فنی حرفه‌ای در چین بر آموزش در مدارس فنی حرفه‌ای و سایر آموزش‌های عملی فنی و حرفه‌ای مشتمل می‌شود. آموزش فنی حرفه‌ای در چین در سه سطح مقدماتی متوسطه Junior، تکمیلی متوسطه (Senior) و دورهٔ تکمیلی آموزش فنی و حرفه‌ای ارائه می‌شود. نظام آموزش فنی و حرفه‌ای به‌طور عمده در جهت آموزش کارگران، کشاورزان و کارکنان بخش‌ها در جهت احراز علوم حرفه‌ای پایه و مهارت‌های حرفه‌ای طراحی شده است. آموزش تکمیلی فنی حرفه‌ای Junior آموزش تکنیکی و فنی حرفه‌ای است که بخشی از ۹ سال آموزش پایه محسوب می‌شود.

* همکاری‌های بین‌المللی آموزشی چین

ظرف ۲۰ سال اخیر دولت چین به ارسال تعداد زیادی نماینده به بیش از ۲۰ کشور و ناحیه که در زمینهٔ آموزش فنی حرفه‌ای توسعه یافته‌اند، مبادرت نموده و پذیرای تعداد زیادی از نمایندگان خارجی آموزش فنی حرفه‌ای بوده و از افراد با تجربه خارجی برای ایراد سخنرانی دعوت به عمل آورده است. کشور چین همچنین به برقراری ارتباطات بیشتری با سازمان‌های UNESCO، UNDP سازمان جهانی کار، UNPF، APEC و دیگر سازمان‌های بین‌المللی مبادرت کرده است. علاوه بر این، به منظور ارتقاء سطح معلمان آموزش فنی حرفه‌ای، از سال ۱۹۸۷، کشور چین به ارسال هزاران مدیر و معلم رشته‌های تخصصی به کشورهای آمریکا، انگلستان، آلمان، ایتالیا، استرالیا، کانادا و ژاپن برای ادامهٔ تحصیل مبادرت نموده است.

هند

هندوستان طبق آخرین آمار منتشر شدهٔ سازمان ملل در سال ۲۰۱۳ از لحاظ توسعهٔ منابع انسانی در جایگاه ۱۳۶ قرار گرفته است.

* توسعهٔ آموزش حرفه‌ای و نظام آموزشی هند

کشور هند با وجود مشکل ازدیاد جمعیت و نرخ پایینی سواد و میانگین نسبتاً کم سال‌های آموزش مدرسه‌ای در طول ۵۵ سال توانسته است به پیشرفت‌های چشمگیری دست یابد. در هند تعلیم و آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزش کارهای دستی و تربیت تکنسین و مهندس

به‌طور مداوم در حال پیشرفت است و دست‌اندکاران آموزش به طور دائم در صدد رفع مشکلات مربوط به آن از لحاظ کیفیت هستند. تاریخ شروع آموزش فنی و حرفه‌ای در هند زمان احداث اولین انستیتوی آموزش فنی و حرفه‌ای بین سال‌های ۱۹۳۷ و ۱۹۲۱بود.

در نظام آموزشی هند تمرکز عمده بر بعد وسیع ارائهٔ خدمات آموزشی و اهمیت ساختار، سازماندهی و ارتقاء آن استوار است. سیستم آموزش ابتدایی در هند از دومین رتبهٔ جهانی برخوردار است. نظام آموزش پیش‌دانشگاهی کشور هند از دو دورهٔ آموزش ابتدایی و متوسطه متشکل می‌شود و دورهٔ تحصیلات ابتدایی و متوسطه ۱۲ سال به طول می‌انجامد.

*** همکاری‌های بین‌المللی آموزشی**

نظام آموزش عالی کشور هند از ارزش و اعتبار بین‌المللی برخوردار است. در حال حاضر، جمع کثیری از دانش‌آموختگان دانشگاه‌های هند در سرتاسر جهان در مؤسسات معتبر علمی و تحقیقاتی مشغول به فعالیت هستند و کشور هند میزبان تعداد زیادی دانشجو و محقق خارجی است. تعداد زیادی از اساتید هندی در کشورهای آمریکا، کانادا، ژاپن، اندونزی، مالزی، نپال و کشورهای آفریقایی به تدریس مبادرت می‌کنند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

با توجه به افزایش نقش آموزش، به ویژه آموزش‌های مهارتی در توسعهٔ اقتصادی جامعه و فرد و همچنین نیاز بازارکار بین‌المللی به مهارت و توانمندی‌های حرفه‌ای شاغلین در ایران، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با اجرای آموزش‌های غیررسمی وکوتاه‌مدت که دریافت گواهینامهٔ مهارتی (Skill Certificate) را برای مهارت‌آموزان فراهم می‌کند. امروزه گسترش و ترویج این آموزش‌ها باعث افزایش نیروی انسانی آماده برای ورود به بازار کار و همچنین سبب افزایش توانمندی نیروی کار شاغل و ارتقاء بهره‌وری آن شده که این یکی از مزیت‌های قابل ملاحظه‌ای است که از آن با تعبیر دیپلماسی مهارت یاد می‌شود. به منظور ارتقاء بیش از پیش و سرعت در همگام شدن با پیشرفت‌های جهانی فناوری و تربیت نیروی انسانی مطابق با آخرین تغییرات فناوری موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- ✓ توجه به آموزش‌های تخصصی و پیشرفته در زمینهٔ فناوری و پرورش نیروی انسانی ماهر و رویکرد مهارت‌آموزی به آموزش؛
- ✓ انتقال فناوری‌های جدید به داخل کشور به طوری که متناسب و سازگار با فرهنگ و شرایط اجتماعی و اقتصادی باشد؛
- ✓ بهبود روابط سیاسی اقتصادی و اجتماعی و ایجاد همکاری با سایر کشورها به منظور ایجاد جایگاه پرتوان علمی و مهارتی در دنیا و افزایش قابلیت‌های آموزشی؛

- ✓ نهادینه کردن فرهنگ مهارت‌آموزی و ایجاد انگیزهٔ ارتقاء مهارت بین آحاد مختلف جامعه از جمله شاغلین بخش صنعت یا خدمات و... ؛
- ✓ به روزرسانی استانداردهای آموزشی طبق آخرین تغییرات جهانی.

منابع

آراسته، حمیدرضا. **همکاری‌های بین‌المللی آموزش عالی در ایران و چگونگی بهبود آن.**

پیرسلامی، محمدحسن؛ علی حسینی، محمد (۱۳۹۱). **نظام جامع مهارت و فناوری نیاز فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها.**

پیرسلامی، محمدحسن. (۱۳۹۱). رحیمی، حمید؛ علی حسینی، محمد؛ **نظام جامع مهارت و فناوری و نیم‌نگاهی به دانشگاه‌های صنعتی اروپا.**

دفتر همکاری‌های علمی بین‌المللی وزارت علوم، تحقیقات و فنّاوری-گزارش تفصیلی. فعالیت‌های دفتر همکاری‌های علمی و بین‌المللی. سال ۱۳۸۵.

دیناری، فریبا. **مقایسهٔ تطبیقی نظام آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی رسمی ایران با برخی از کشورهای موفق دنیا.**

صفوی،راشد؛ صفوی، سید حسن. **بررسی عوامل مؤثر بر انتقال و توسعهٔ فناوری در کشورهای در حال توسعهٔ آسیائی.**

محمدی، موحد. **آموزش کشاورزی.** انتشارات مؤسسهٔ توسعهٔ روستایی ایران. (۱۳۸۲).

متوسلی، محمود. **توسعهٔ اقتصادی: مفاهیم، مبانی نظری، نهادگرائی و روش‌شناسی،** تهران؛ سمت. ۱۳۸۲.

احد نویدی، احد. **رشد آموزش دورهٔ نهم،** شمارهٔ ۲،زمستان ۱۳۹۲.

Skills for development :a new approach to International cooperation in skills development?

Simon McGrath - Human Sciences Research Council, Pretoria, South Africa Published online :19 Dec 2006.

Human Development Report 2013-The Rise of the South :Human Progress in a Diverse World

Empowered lives. Resilient nations.Published for the United Nations Development Programme (UNDP)

نقش دیپلماسی مهارت در اثربخشی برون‌مرزی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

حمید رضا خانپور[۱]
الهه فرّخ پور[۲]
فاطمه فرّخ پور[۳]

چکیده
مقالهٔ حاضر با هدف نقش دیپلماسی مهارت در اثربخشی برون‌مرزی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تهیه شده است. از لحاظ هدف از نوع کاربردی و رویکرد آن کمّی و کیفی است. روش تحقیق و تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از نوع روش تحلیلی و آزمون فریدمن می‌باشد. جامعهٔ آماری، مدیران ارشد و کارشناسان خبرهٔ دست‌اندرکارسازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با حداقل تحصیلات کارشناسی ارشد هستند که با توجّه به راه‌کار اجرائی پژوهش که مصاحبه و پرسش‌نامه است، از طریق فرمول کوکران ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شده است. بر این مبنا اهداف ویژهٔ زیر تنظیم شده: ۱. نقش دیپلماسی مهارت در توسعهٔ فرهنگ کار و مهارت‌آموزی؛ ۲. برنامه‌های انتقال تجارب مهارتی از ایران به سایر کشورها و از سایر کشورها به ایران و به صورت تعاملی؛ ۳. افزایش تجربه‌های نظام آموزش فنی و حرفه‌ای از سایر کشورها به ایران؛ ۴. افزایش تجربه‌های نظام آموزش فنی و مهارتی ایران به سایر کشورها؛ ۵. افزایش تجربه‌های نظام آموزش فنی و مهارتی ایران به صورت تعاملی با سایر کشورها؛ ۶. راهکارهای پیشنهادی برای افزایش انتقال تجربیات و تعامل با سایر کشورها. یافته‌های پژوهش، حاکی از آن است که بالا بردن تجربه و ارتقای استانداردها و منابع در اجرای دیپلماسی مهارت در توسعهٔ فرهنگ کار و مهارت‌آموزی در کشور نقش دارد، حضور در مسابقات جهانی مهارت و مسابقات اصناف در سطح بین‌المللی در برنامه‌های انتقال تجارب مهارتی از ایران به سایر کشورها و از سایر کشورها به ایران و به صورت تعاملی مؤثر است. اعزام مربی برای افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و حرفه‌ای از سایر کشورها به ایران مؤثر می‌باشد. تربیت مربی باعث افزایش تجربه‌های نظام آموزش فنی و حرفه‌ای ایران به سایرکشورها می‌شود. تبادل کارشناس و منابع در افزایش تجارب نظام آموزشی مهارتی ایران به صورت تعاملی با سایر کشورها مؤثر است. ارتقاء فرهنگ و بینش سازمان برای توسعهٔ تعاملات بین‌المللی و مستندسازی تجارب پیشین در افزایش انتقال تجارب و تعامل با سایر کشورها مؤثر است. همچنین، از طریق آزمون ناپارامتریک فریدمن مقایسه و اولویت‌بندی بین عوامل مؤثر نیز نشان داده شده است.

واژگان کلیدی: دیپلماسی مهارت، مهارت‌آموزی، انتقال تجربیات، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، برون‌مرزی.

---

۱. مدیر کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان تهران، Email: modirekol@tehrantvto.ir
۲. کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی درسی.
۳. کارشناسی ارشد سنجش و اندازه گیری.

مقدمه

جایگاه هر کشور در جهان امروز، تابعی است از توانایی افراد آن جامعه در خواندن، نوشتن، حساب کردن، مهارت‌های حل مسئله و مهارت‌های زندگی. در جهان معاصر نیاز بازار کار بین‌المللی، نیازی است عمیقاً معطوف به مهارت و توانمندی‌های حرفه‌ای شاغلین. پیشرفت و موفقیت در مشاغل اختصاصی و حساس به طور قابل توجهی به نگرش افراد، توانایی و از همه مهم‌تر مهارت‌های مربوط بستگی دارد. برای حضور مؤثر در عرصهٔ بین‌المللی، نوع جدیدی از تعاملات بین‌المللی با استفاده از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تحت عنوان دیپلماسی مهارت طراحی شد. بحث دیپلماسی مهارت از موضوع‌های جدیدی است که به منظور نقش و تأثیر آموزش‌های مهارتی در سیاست‌های خارجی کشور می‌پردازد. همچنین، این موضوع که چگونه سیاست‌های خارجی و بحث دیپلماسی می‌تواند به ارتقاء آموزش‌های مهارتی و فنی و حرفه‌ای کمک کند از مباحث مربوط به دیپلماسی مهارت است که در سه بخش طراحی و به اجرا گذاشته شد. در دنیای رقابتی امروز، مهارت‌آموزی یک انتخاب نیست، بلکه یک اجبار است. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تبدیل به انرژی برای تعامل کشورها شده است که از طریق آن می‌توان به توسعه و بهبود روابط و استانداردهای شغلی دست یافت. آموزش‌های مهارتی به دو دلیل: الف) فراگیر بودن مخاطبان؛ ب) ناگزیر بودن کشورها از پرداختن به آن، زمینهٔ بسیار خوبی برای تعاملات مؤثر بین‌المللی است. در دنیای رقابتی امروز آموزش‌های مهارتی یکی از عرصه‌هایی است که به توسعهٔ کشورهای منطقه کمک می‌کند. در کشور ایران، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در سال۱۳۷۹ به سازمان جهانی مهارت پیوست که ۶۷ کشور در حال توسعه و توسعه‌یافتهٔ عضو این سازمان هستند. در حوزهٔ مهارت، کشورهایی مانند: انگلستان، آمریکا، آلمان، کانادا، سوئد، چین و فرانسه در جایگاهی بعد از ایران قرار دارند و همچنین در بین کشورهای مسلمان، ایران در جایگاه اوّل و سپس مالزی در رتبهٔ بعدی قرار دارد. در جهان معاصر، افراد و یا جوامعی موفق می‌شوند که مولد و تولیدکننده باشند، نه مصرف‌کننده و مهارت‌آموختگان، افرادی هستند که می‌توانند جامعهٔ خود را به اوج پیشرفت برسانند و افتخاراتی را نصیب آن کنند. جهان آینده متعلق به دارندگان چندین مهارت[1] است.

1. multi skills

بیان مسئله

امروزه ملت‌ها سخت در تلاش هستند تا با ایجاد نظام‌های آماده‌سازی افراد برای اشتغال، منابع خود را مورد استفادهٔ بهینه قرار دهند. در حقیقت، همهٔ افراد ـ حتی مردم کشورهای در حال توسعه ـ به شرطی می‌توانند در بازار کار رقابت کنند که در کاربرد تکنولوژی‌های نوین مهارت داشته و از مهارت‌های تخصّصی برخوردار باشند.

در اقتصاد دانش‌محور، مهم‌ترین عامل، تولید نیروی کار و سرمایه نیست، بلکه دانش، مهارت و فناوری افراد است (یوسیلد[1]، ۱۹۹۶).

یکی از اساسی‌ترین کاربردهای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، انتقال و ارتقای دانش، فناوری حرفه‌ها و مشاغل و ایجاد مهارت و توانایی در افراد، به منظور تصدی مشاغل و رفع نیاز به هنگام بازار کار است (صالحی عمران، ۱۳۸۶).

نیروی انسانی از مهم‌ترین عوامل مورد توجه برنامه‌ریزی آموزشی است. از میان همهٔ عواملی که در هر جامعه یا سازمان وجود دارند، انسان به منزلهٔ نیروی انسانی در درجه اوّل اهمیت قرار می‌گیرد. فقدان هر یک از اجزای سازمان مانند فناوری و منابع مالی قابل ترمیم و جبران است، اما فقدان انسان جبران‌ناپذیر است یا حداقل در کوتاه‌مدت جبران‌پذیر نیست (میرکمالی، ۱۳۸۱).

مسئلهٔ اساسی در این پژوهش، آن است که روشن شود با توجه به اینکه سازمان فنی و حرفه‌ای کشور، بخشی از نیازهای آموزشی و فنی و حرفه‌ای را در جامعه فراهم می‌سازد، این سؤال وجود دارد که دیپلماسی مهارت در سازمان از دید کارشناسان و صاحب‌نظران تا چه اندازه قابل تحقق است. از این رو، مسئلهٔ اصلی پژوهش حاضر، مروری بر دیپلماسی مهارت در جهان است.

هدف پژوهش

هدف از این پژوهش این است که انتقال تجربیات آموزش مهارتی از کشورها به ایران، از ایران به سایر کشورها و تعامل اطلاعات بین ایران و سایر کشورها تا چه حد پیش‌بینی شده و آیا سازمان فنی و حرفه‌ای در این راستا به اهداف خود رسیده است؟

1. Useild

سؤال‌های پژوهش

۱. به نظر شما اجرای دیپلماسی مهارت در توسعهٔ فرهنگ کار و مهارت‌آموزی نقش دارد؟
۲. چه راهکارهای پیشنهادی برای افزایش انتقال تجربیات و تعامل با سایر کشورها وجود دارد؟
۳. چگونه می‌توان تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران را به سایر کشورها افزایش داد؟
۴. چگونه می‌توان تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی از سایر کشورها به ایران را افزایش داد؟
۵. چگونه می‌توان تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به صورت تعاملی با سایر کشورها را افزایش داد؟
۶. برنامه‌های انتقال تجارب مهارتی از ایران به سایر کشورها و از سایر کشورها به ایران و به صورت تعاملی چه بوده است؟

روش‌شناسی

با توجه به این که در پژوهش کاربردی هدف اصلی، کشف علمی نیست؛ بلکه آزمودن و بررسی امکان کاربرد دانش است و موضوع خود را در خصوص دیپلماسی مهارت و اثربخشی آن در مهارت سازمان انتخاب می‌کند؛ بنابراین، پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و رویکرد آن کمّی و کیفی است. روش تحقیق و تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از نوع روش تحلیلی و آزمون فریدمن است. جامعهٔ آماری، مدیران ارشد و کارشناسان خبرهٔ دست‌اندر کارسازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با حداقل تحصیلات کارشناسی ارشد هستند که با توجّه به راه‌کار اجرائی پژوهش که مصاحبه و پرسش‌نامه می‌باشد از طریق فرمول کوکران ۱۳۲ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شده است.

یافته‌ها

کیگلی، ابزارهای نفوذ یک کشور بر کشور دیگر را به دو دستهٔ رسمی و غیررسمی تقسیم کرده است. او دخالت آشکار نظامی را زیر بخش نفوذ رسمی و کمک اقتصادی، کمک نظامی، دخالت پنهان اطلاعاتی و در نهایت نفوذ آشکار یا دیپلماسی عمومی را زیر بخش نفوذ غیررسمی بر شمرده است (کگلی[1]، ۱۹۹۱).

1. Kegley

تعریف دیپلماسی

دیپلماسی، که با قدمتی به بلندای تاریخ، همواره بر دو عنصر اساسی: اطلاعات و ارتباطات استوار بوده است، بیش از سایر حوزه‌های اجتماعی در معرض تأثیرپذیری از مشخصه‌های عصر اطلاعات است. در حوزهٔ روابط بین‌الملل نیز عصر اطلاعات، زمینه‌ساز تحولات اساسی است. دو رکن اصلی دیپلماسی، یعنی اطلاعات و ارتباطات، با استفاده از اینترنت، امکان ارتقاء جدی یافته‌اند. دیپلماسی، مدیریت روابط کشورها با یکدیگر و میان کشورها با دیگر بازیگران بین‌المللی است. این بازیگران شامل گروه‌ها، سازمان‌ها و افرادی هستند که در کنار دولت‌ها، دیپلماسی را به عنوان نظامی اطلاعاتی برای بیان و دفاع از منافع و اعلان تهدیدها و اولتیماتوم‌ها به‌کار می‌برد (بارتسون[1]، ۱۹۹۷) .

در ذیل به بعضی از انواع دیپلماسی می‌پردازیم.

۱) دیپلماسی دوران باستان:

مکاتبات سیاسی کشف‌شده در مصر، مربوط به ۱۳ قرن قبل از میلاد حضرت مسیح، نشانگر روابط دیپلماتیک گستردهٔ فراعنهٔ مصر با پادشاهان آسیایی صغیر است. هوشمندی، خردمندی و گشاده‌رویی اغلب از شرایط تعیین سفرا بوده است، مانند سفرای انتخابی از جانب پیامبر اسلام برای رؤسای ملل دیگر از جمله ایران، حبشه، مصر و ... . شکوفایی اسلام سبب بسط روابط مسلمین با سایر ملل شد. انتخاب سفرا از میان صالح‌ترین و شایسته‌ترین مؤمنین به اقتضای مأموریت مربوطه، اولین درس راهبردی پیامبر در دیپلماسی است. شکوفایی اسلام باعث بسط روابط مسلمین با سایر ملل شد.

۲) دیپلماسی کلاسیک

در اواسط قرن پانزدهم، دولت شهرهای ایتالیا پایه‌گذار آن بودند که دولت ونیز[2] در تکامل و گسترش این الگو نقش مؤثری داشت. از شرایط سفرا، تسلط به زبانِ محل مأموریت و برخورداری از استعداد و روحیهٔ مهمان‌نوازی بود. قرن هیجده‌ام، دوران طلایی دیپلماسی نام گرفت. این الگو در فرانسه زودتر از بقیهٔ کشورها استقرار یافت، به همین علت زبان فرانسه زبان دیپلماتیک شد. دیپلماسی برآیند تعاملی دست‌جمعی کشورها در راستای وظیفهٔ نهایی آنان، یعنی حفاظت از خویش در محیطی غیرخودی تلقّی می‌شد. بنابراین، دیپلماسی کلاسیک در قرن ۱۹، شکوفا شد و در ایجاد ثبات در صحنهٔ سیاسی اروپا توفیق زیادی کسب کرد. تعداد جنگ‌ها کم شد. به گفتهٔ ناپلئون، اولین خصوصیت یک دیپلمات این است که

1. Bartson
2. venize

می‌تواند سکوت اختیار کند و بنا به گفتهٔ نیکلسون، اولین خصوصیت یک دیپلمات این است که بتواند از سنگین گوشی برخوردار باشد. نقشی که ایفای آن همیشه آسان نیست.

۳) دیپلماسی مدرن

شفاف‌سازی خط فاصل بین دیپلماسی و اقدامات قهرآمیز از دستاوردهای ویژهٔ دیپلماسی مدرن است (بارستون، ۲۰۰۶). در اواخر قرن بیستم، دیپلماسی با روند نوینی از تحول رو به رو شد و فضای سنتی و مرسوم گذشته، با آیین‌های جذاب و تشریفات عریض و طویل آن، به تدریج محدود و دیپلماسی کلاسیک با گذراندن آخرین لحظات عمرش به پردهٔ سینماها واگذارشد.

۴) دیپلماسی فرهنگی

مهم‌ترین تفاوت ارتباطات بین فرهنگی با ارتباطات بین‌المللی آن است که: اولی اغلب مبتنی بر ارتباط بی‌واسطه، حضوری و رودر روی یک فرد یا گروه با فرهنگ دیگر و دارای فرآیندی کند و آثاری پایدار است و در مقابل، ارتباطات بین‌المللی نه تنها بر این شیوه تکیه می‌کند، بلکه علاوه بر آن مبتنی بر ارائهٔ تصویری از یک فرهنگ از طریق وسائل ارتباط‌جمعی برای مخاطبان فراگیر از فرهنگ‌های دیگر است و دارای بردی وسیع، فرآیندی سریع و آثاری گذراست (سابلوسکی[1]، ۱۹۹۹). نفوذ و اثرگذاری، دو هدف اصلی دیپلماسی فرهنگی است. دیپلماسی فرهنگی مبتنی بر تجربهٔ فرانسوی‌ها در قرن نوزدهم، در ابتدا به معنای سرمایه‌گذاری برای تأسیس مدارس و مؤسسات فرهنگی در کشورهای مورد نظر بر مبنای اهداف استراتژیک بود.

۵) دیپلماسی عمومی

دیپلماسی عمومی شامل برنامه‌های مرتبط با انتشار کتاب و تشکیل کتابخانه‌ها، پخش رادیو و تلویزیونی بین‌المللی، برنامه‌های مبادلات آموزشی و فرهنگی، آموزش زبان، نمایشگاه‌ها و جشنواره‌های هنری و اعزام هنرمندان نمایشی و اجرایی به خارج از کشور است (منینگ[2]، ۲۰۰۱). کیگلی، دیپلماسی عمومی به معنای گسترش نظام‌مند اطلاعات به منظور تأثیرگذاری به افکار عمومی تعریف می‌کند (کگلی[3]، ۱۹۹۱) .دیپلماسی عمومی به برنامه‌های تحت حمایت دولت اشاره دارد که هدف از آنها، اطلاع‌رسانی و یا تحت تأثیر قرار دادن افکار عمومی در کشورهای دیگر است، ابزار اصلی آن نیز انتشار متن، تصاویر متحرک، مبادلات فرهنگی، رادیو و تلویزیون است (آشنا، ۱۳۸۳).

---

1. Sablosky
2. Manning
3. Kegley

۶) دیپلماسی مهارت

دیپلماسی مهارت نوعی دیپلماسی نوین و همان دیپلماسی عمومی با هدف تأمین منافع ملی است. در طراحی و استقرار دیپلماسی مهارت، کشورها را به چند دسته تقسیم‌بندی می‌کنند:

الف) کشورهایی که تجربیات نظام آموزش مهارتی ایران را به آنها منتقل می‌کنیم، مانند عراق و افغانستان؛

ب) کشورهایی که به صورت تعاملی به انتقال تجربیات با آنها می‌پردازیم، چون در سطح ایران هستند؛

ج) کشورهایی که تجربیات نظام آموزش مهارتی آنها را به ایران منتقل می‌کنیم، مانند: آلمان، آمریکا و فرانسه؛

از زمینه‌های اجرای دیپلماسی مهارت، آموزش مربیان، استانداردهای آموزشی، شغل و شایستگی، طراحی ساختار نظام آموزش مهارتی، ساخت و تجهیز مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و تولید و تدوین منابع آموزشی می‌باشد. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در مسیر تحقق دیپلماسی مهارت از طریق عقد تفاهم‌نامه با یونسکو، ایجاد کرسی مهارت‌آموزی در منطقه را دنبال می‌کند. یکی از دستاوردهای دیپلماسی مهارت، تربیت مربیان کشورهای اسلامی و منطقه است. امروزه ناگزیر هستیم با دیپلماسی مناسب مهارت و فناوری، بدون اتکا به منابع نفتی، نقشی شایسته در اقتصاد جهانی ایفا کنیم. اگر اعتبارات در حوزهٔ مهارت حذف شود، با چالش‌های عظیمی روبه‌رو خواهیم شد. توسعهٔ دیپلماسی مهارت یکی از راهبردهایی است که می‌تواند کشور را در عبور از تحریم‌ها یاری کند. ایران نه تنها می‌تواند در زمینهٔ مهارت حضور خود را در عرصه‌های بین‌المللی تقویت کند، بلکه می‌تواند نیروهای ماهر خود را در داخل کشور تربیت کند و سپس در اختیار دیگر کشورها قرار دهد و از نیروهای زبدهٔ سایر کشورها نیز بهره ببرد. همچنین، می‌توان از طریق دیپلماسی مهارت، خیلی از اهدافی را که در دیپلماسی عمومی و تجاری نمی‌توانیم برگزار کنیم، انجام دهیم. یکی از پارادایم‌های نوین در دیپلماسی که می‌تواند به دغدغهٔ کشورها برای تعامل در فضای بین‌المللی پاسخی شایسته دهد، دیپلماسی مهارت است. دیپلماسی مهارت این قابلیت را دارد تا با برقراری و تقویت روابط دو یا چندجانبه در زمینه‌هایی همچون تقویت توانمندی‌های نیروی انسانی، تقویت توانمندی‌های فناوری و به‌طورکلی، بهره‌برداری از تجارب موفق مهارتی سایر کشورها، موجب تأمین منافع ملی کشورها شود.

اهداف دیپلماسی مهارت

الف) تأمین منافع ملی است تا بتوان قابلیت‌های فنی و حرفه‌ای کشورمان را تقویت کرده و با کشورهای توسعه‌یافته تعامل داشته باشیم.

ب) دانش فنی کشورهای توسعه‌یافته را وارد کرده و به کشورهایی که پایین‌تر از ایران هستند صادر کنیم.

چنانکه مشخص شد، آموزش مهارت جایگاه ویژه‌ای در دیپلماسی مهارت دارد.

آموزش

آموختنِ عمل یا مجموعه‌ای از اعمال که موجب می‌شود فرد مهارت، دانش و منش لازم را برای انجام کاری فراگیرد. تلاش در جهت کسب تخصص حرفه‌ای ماشینی، تلاش فنی، ورزیدگی در امور مدیریتی و اکتساب روش‌ها و برخوردهای متناسب در مسائل دقیق اجتماعی (کیان‌پور، ۱۳۸۹).

اهداف آموزش و بالندگی باید قبل از اجرا، تنظیم و به صورت صریح و مختصر بیان شود تا از یک طرف برنامهٔ آموزشی و بالندگی و از طرف دیگر ابزاری برای ارزشیابی و اثربخشی در دست داشته باشیم. بدیهی است که هر یک از برنامه‌های آموزشی، هدف مربوط به خود را خواهد داشت (میچیلک[1]، ۱۹۷۹).

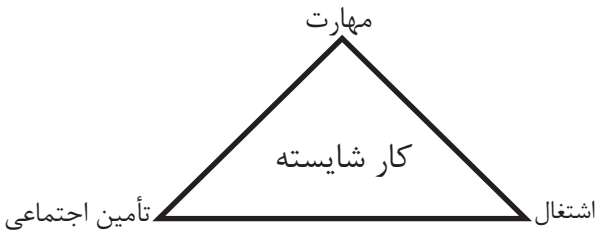
نیروی کار و آموزش حرفه‌ای

اشتغال

جهانی شدن اقتصاد تحولات بسیار بزرگی در بازار کار تمام جهان به‌وجود آورده است. نیروی کار جوان در تمام کشورها برای ورود به بازار کار پس از تحصیل با موانع جدید روبه‌رو هستند. در حقیقت پدیدهٔ جهانی شدن اقتصاد، اشتغال را در برخی کشورها افزایش داده و در برخی دیگر کاهش داده است. بی‌توجهی به بعد انسانی جهانی شدن شکاف بزرگی را در میزان دسترسی جوانان به شغل به‌وجود آورده است.

از نظر قائم مقام وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی، محمد تقی حسینی، در امور بین‌الملل: کارشایسته در مثلث مهارت، اشتغال و تأمین اجتماعی معنا می‌یابد (شکل شمارهٔ ۱).

1. Michalak



شکل ۱

به اعتقاد کارشناسان، جوانان در آسیا برای اشتغال تقریباً با موانع مشابهی روبه‌رو هستند. نداشتن مهارت، سازگار نبودن مهارت‌های آنها با تقاضای بازار کار، کافی نبودن اطلاعات از بازار، رکود اقتصادی و... اما در مجموع می‌توان به عوامل زیر به عنوان مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر چشم‌انداز اشتغال جوانان آسیا اشاره کرد. رشد اقتصادی، دوره‌های تجاری، تناسب نداشتن مهارت‌ها با نیازهای بازار، فقدان اطلاعات و راهنمایی و بیش از حد بزرگ بودن دولت.

سیستم آموزشی

امروزه مهم‌ترین عامل برای هر سیستم آموزشی این است که بتوانند هر وقت که لازم باشد و به سرعت خود را با تازه‌های متغیر بازار کار منطبق سازند. در کشورهای صنعتی، سیستم‌های آموزش فنی و حرفه‌ای بر اساس شیوه‌های مختلفی سازمان یافته‌اند. برخی از این کشورها مثل ژاپن به شیوهٔ آموزش در محل کار، بعضی‌ها مثل فرانسه به روش آموزش در مراکز آموزشی و یا مثل آلمان به شیوهٔ آموزش متناوب، مرکب از آموزش نظری در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزش عملی در محل کار، تأکید دارند. این تفاوت‌ها، ریشه در سوابق صنعتی، سیاسی و اجتماعی این کشورها دارد و سیستم‌های آموزش نیز بر اساس اوضاع اجتماعی، اقتصادی حاکم بر آن جامعه شکل گرفته‌اند.

تحلیل سؤال‌ها

از طریق مصاحبه و پرسش‌نامه و با روش تحلیلی و آزمون فریدمن، ۶ عامل مؤثر مورد بحث قرار گرفته‌اند که نتایج آن به شرح ذیل است، با توجه به اینکه میزان آلفای (α) به‌دست آمده از پرسش‌نامه، بالای ۰/۷ بود. از این‌رو، می‌توان نتیجه گرفت که پرسش‌نامه از پایائی[1] لازم

1. Reliability

برخوردار است. البته پرسش‌نامه به چند نفر از کارشناسان مطلع به موضوع نیز نشان داده شد و بدین ترتیب پس از اعمال نظرات افراد صاحب‌نظر اعتبار صوری[1] به‌دست آمد.

لازم به توضیح است که نتایج تحقیق در دو بخش توصیفی و استنباطی تنظیم شد که در قسمت نتایج توصیفی به خلاصه کردن اطلاعات در قالب جداول توزیع فراوانی و شاخص‌های آماری پرداخته است و در ادامه در قسمت یافته‌های استنباطی به کمک آزمون فریدمن به مقایسه و الویت‌بندی متغیرهای پژوهش پرداخته شده است:

الف) یافته‌های توصیفی

تحلیل سؤال ۱: به نظر شما اجرای دیپلماسی مهارت در توسعهٔ فرهنگ کار و مهارت‌آموزی نقش دارد؟

پایان جنگ سرد و اولویت‌های امنیتی کشورها، توجه بیشتر به اقتصاد در سیاست‌های جهانی، مطرح شدن بازیگران جدید و اهمیت یافتن افراد و نهادهای غیردولتی در جهان موجب شده است تا کشورها برای تأمین منافع ملی خود علاوه بر روش‌های گذشته، ابزارها و راه‌های جدیدی را به‌کار بگیرند که مهم‌ترین آن را می‌توان بهره‌گیری از دیپلماسی عمومی دانست. در این رابطه قدرت نرم یکی از ابزارهای تحقق اهداف دیپلماسی عمومی است. دیپلماسی عمومی یکی از ابزارهای مهم اعمال قدرت نرم به‌شمار می‌آید. قدرت نرم، تبلیغات سیاسی نیست، بلکه مباحث عقلانی و ارزش‌های عموم را شامل می‌شود و هدف اولیهٔ قدرت نرم، تأثیرگذاری بر افکار عمومی در داخل و خارج کشورها است. قدرت نرم، به آن دسته از قابلیت‌ها و توانایی‌ها اطلاق می‌شود که از طریق به‌کارگیری آنها، به صورت غیرمستقیم بر رفتار دیگران اثرگذاشته می‌شود.

قدرت نرم، توان نیل به نتایج مطلوب در روابط بین‌الملل از طریق جاذبه است و نه زور و اجبار. توفیق آن در واداشتن دیگران به پیروی و توافق با هنجارها و نهادهای مولّد رفتار مطلوب است. قدرت نرم بر جذابیت دیدگاه فرد، یا توان تعیین دستور کار در قالب ترجیح دیگران، تکیه دارد (کوهان و نی[2]، ۱۹۹۸) .

یافته‌ها مبین این مطلب است که ۸ درصد پاسخگویان در حد کم، ۴ درصد در حد متوسط، ۸۸ درصد در حد زیادی اعلام داشته‌اند که نقش بین‌المللی دیپلماسی مهارت در اجرای دیپلماسی مهارت در توسعهٔ فرهنگ کار و مهارت‌آموزی نقش دارد.

1. Face validity
2. Keohane and Nye

۲۲ درصد در حد متوسط، ۷۸ درصد در حد زیادی بیان کرده‌اند که نقش ملی دیپلماسی مهارت در اجرای دیپلماسی مهارت در توسعهٔ فرهنگ کار و مهارت‌آموزی نقش دارد.

۱۷ درصد در حد متوسط، ۸۳ درصد در حد زیادی اظهار داشته‌اند که ارتقاء استانداردها و منابع در اجرای دیپلماسی مهارت در توسعهٔ فرهنگ کار و مهارت‌آموزی نقش دارد.

۴ درصد در حد متوسط، ۹۶ درصد در حد زیادی ابراز داشته‌اند که بالا بردن تجربه در اجرای دیپلماسی مهارت در توسعهٔ فرهنگ کار و مهارت‌آموزی نقش دارد.

۸ درصد پاسخگویان در حد کم، ۳۸ درصد در حد متوسط، ۵۴ درصد در حد زیادی اعلام داشته‌اند که ارتقاء روش در اجرای دیپلماسی مهارت در توسعهٔ فرهنگ کار و مهارت‌آموزی نقش دارد.

۳ درصد پاسخگویان در حد کم، ۲۶ درصد در حد متوسط، ۷۱ درصد در حد زیادی بیان کرده‌اند که انتقال تجارب در اجرای دیپلماسی مهارت در توسعهٔ فرهنگ کار و مهارت‌آموزی نقش دارد. آموزش فنی و حرفه‌ای، مهم‌ترین ابزار برای بهبود تحرک نیروی کار، انطباق‌پذیری کارگران با محیط کار و افزایش بهره‌وری آنان است، که در نهایت موجب تقویت توان رقابتی شرکت‌ها و حتی رفع برخی از نابسامانی‌های بازار کار می‌شود. کشورهای تازه صنعتی‌شدهٔ آسیا که به نرخ رشد اقتصادی بالایی دست پیدا کرده‌اند نیز با کمبود نیروی کار ماهر در تمام سطوح مواجه‌اند. بنابراین، برای اینکه بتوانند اقتصاد خود را به سوی تولیداتی که افزایش تخصص از ویژگی‌های آن است سوق دهند، به نیروی کار ماهر نیازمندند. انتظار می‌رود که از طریق آموزش عمومی و آموزش قبل از اشتغال، بتوان دانش‌های عمومی و مهارت‌های ضروری را قابل انتقال ساخت و آموزش حرفه‌ای را تخصصی‌تر کرد.

سرعت پذیرش تکنولوژی‌های جدید تا حدود زیادی به آموزش و سطح مهارت نیروی کار بستگی دارد (هولینشید[1] ، ۱۳۷۴) .

آموزش و بالندگی نیروی انسانی، کوشش مداوم و برنامه‌ریزی شده‌ایست که برای افزایش توانایی‌های کارکنان و بهبود سطح عملکرد و شایستگی آنان انجام می‌گیرد، به همین دلیل آن را از بهترین فعالیت‌های سازمانی تشخیص داده‌اند (صیادیان، ۱۹۸۸).

تحلیل سؤال ۲ : چه راه‌کارهای پیشنهادی برای افزایش انتقال تجربیات و تعامل با سایر کشورها وجود دارد؟

---

1. Betty Hollinshead

یافته‌ها حاکی از این است که:

۱۱ درصد پاسخگویان در حد کم، ۴ درصد در حد متوسط، ۸۵ درصد در حد زیادی بیان کرده‌اند که مستندسازی تجارب پیشین بر افزایش انتقال تجارب و تعامل با سایر کشورها مؤثر است.

۸ درصد پاسخگویان در حد کم ، ۶ درصد در حد متوسط، ۸۶ درصد در حد زیادی اعلام داشته‌اند که ایجاد ارتباط نظامند از طریق فرصت‌های به‌وجود آمده بر افزایش انتقال تجارب و تعامل با سایر کشورها مؤثر است.

۱۲ درصد پاسخگویان در حد کم، ۱۱ درصد در حد متوسط، ۷۷ درصد در حد زیادی اظهار کرده‌اند که ایجاد ارتباط با برنامه از طریق ابزارهای در اختیار بر افزایش انتقال تجارب و تعامل با سایر کشورها مؤثر است.

۸ درصد در حد متوسط، ۹۲ درصد در حد زیادی ابراز داشته‌اند که قوانین و مقررات تسهیل‌شده برای توسعهٔ تعاملات بین‌المللی بر افزایش انتقال تجارب و تعامل با سایر کشورها مؤثر است.

۳ درصد پاسخگویان در حد کم، ۵ درصد در حد متوسط، ۹۲ درصد در حد زیادی اعلام داشته‌اند که ارتقاء فرهنگ و بینش سازمان برای توسعهٔ ارتباطات بین‌المللی بر افزایش انتقال تجارب و تعامل با سایر کشورها مؤثر است.

۸ درصد پاسخگویان در حد کم، ۱ درصد در حد متوسط، ۹۱ درصد در حد زیادی اظهار کرده‌اند که پیش‌بینی قوانین و مقررات تسهیل‌شده برای توسعهٔ تعاملات بین‌المللی بر افزایش انتقال تجارب و تعامل با سایر کشورها مؤثر است.

تحلیل سؤال ۳ : چگونه می‌توان تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران را به سایر کشورها افزایش داد؟

یافته‌ها مؤید این مطلب است که ۸ درصد در حد متوسط، ۹۲ درصد در حد زیادی بیان کرده‌اند که تربیت مربی باعث افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به سایرکشورها می‌شود.

۱۲درصد در حد متوسط، ۸۸ درصد در حد زیادی اظهار داشته‌اند که ارائهٔ کتاب‌های آموزشی باعث افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به سایرکشورها می‌شود.

۳ درصد پاسخگویان در حد کم، ۱۷ درصد در حد متوسط، ۸۰ درصد در حد زیادی اعلام داشته‌اند که ارائهٔ استاندارد باعث افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به سایرکشورها می‌شود.

۱۱ درصد در حد متوسط، ۸۹ درصد در حد زیادی ابراز داشته‌اند که استقرار دیپلماسی مهارت باعث افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به سایرکشورها می‌شود.

هر برنامهٔ جامع آموزش به‌طور کلی چهار مرحله دارد که عبارتند از : تشخیص نیازهای آموزشی، تعیین اهداف آموزشی، آموزش و ارزیابی (دسلر[1]، ۱۹۸۰).

تحلیل سؤال ۴: چگونه می‌توان تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی از سایر کشورها به ایران را افزایش داد؟

باتوجه به اینکه آموزش مادام‌العمر نیاز به طیف گسترده‌ای از روش‌های آموزشی دارد، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با برخورداری از الگوهای آموزشی متنوع از جمله آموزش به روش مجازی و شبیه‌سازی شده می‌تواند در این مسیر نقش مؤثری را ایفا کند. یادگیری که در سراسر زندگی ادامه می‌یابد، یادگیری مادام‌العمر نامیده می‌شود.

بر اساس نظریهٔ رویس (۱۹۹۹)، هدف آموزش مادام‌العمر ارائهٔ مهارت‌ها به دانش‌آموزان برای ادامهٔ آموزش و یادگیری در تمام عمر و ایجاد دیدگاه‌های مثبت به آموزش جهت پذیرش و استقبال از تغییرات و آموزش جدید است (رویس[2]، ۱۹۹۹) .

مدارس، دانشکده‌ها، و دانشگاه‌ها می‌توانند تنها به نیاز تعداد کمی از کودکان، جوانان و بزرگسالان پاسخ بگویند. بسیاری از افراد دیگر فرصت یک آموزش کامل را به‌دست نمی‌آورند. یادگیری مادام‌العمر روشی برای جبران کمبود تحصیل رسمی و ایجاد فرصت برای کسانی است که نمی‌توانند آموزش رسمی خود را ادامه دهند.

کاهش نرخ بیکاری، توسعهٔ آموزش بزرگسالان، کاهش بخش آموزشی و ترویج رشد از اهداف مهم طرح آموزش و پرورش بزرگسالان(AEI)[3] هستند.

یافته‌ها گویای این مطلب است که:

۳ درصد پاسخگویان در حد کم، ۲۰ درصد در حد متوسط، ۷۷ درصد در حد زیادی بیان کرده‌اند که استقرار دیپلماسی می‌تواند برای افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی از سایر کشورها به ایران مؤثر باشد.

۴ درصد پاسخگویان در حد کم،۳۰ درصد در حد متوسط، ۶۶ درصد در حد زیادی اعلام داشته‌اند که حضور در همایش‌ها و سمینارهای بین‌المللی می‌تواند برای افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی از سایر کشورها به ایران مؤثر باشد.

---

1. Dessler
2. Royce
3. Adult Education Initiative

۲۰ درصد در حد متوسط، ۸۰ درصد در حد زیادی اظهار داشته‌اند که آموزش تخصصی زبان می‌تواند برای افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی از سایر کشورها به ایران مؤثر باشد.

۱۰۰درصد در حد زیادی بیان کرده‌اند که اعزام مربی می‌تواند برای افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی از سایر کشورها به ایران مؤثر باشد.

۸ درصد پاسخگویان در حد کم، ۵۵ درصد در حد متوسط، ۳۷ درصد در حد زیادی اظهار داشته‌اند که شرکت در تمام رشته‌ها در مسابقات المپیاد می‌تواند برای افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی از سایر کشورها به ایران مؤثر باشد.

۹ درصد پاسخگویان در حد کم، ۵۰ درصد در حد متوسط، ۴۱ درصد در حد زیادی ابراز داشته‌اند که شناخت ملت‌ها و مردم می‌تواند برای افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی از سایر کشورها به ایران مؤثر باشد.

۳ درصد پاسخگویان در حد کم، ۸ درصد در حد متوسط، ۸۹ درصد در حد زیادی اعلام داشته‌اند که بازدید مربیان و مدیران از سازمان‌های فنی و حرفه‌ای مختلف کشورهای دیگر می‌تواند برای افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی از سایر کشورها به ایران مؤثر باشد

محمدرضا سعیدآبادی، دبیر کل کمیسیون ملی یونسکو در «دومین کارگاه آموزشی مادام‌العمر در ایران» بیان داشت: یادگیری مادام‌العمر شامل: یادگیری برای دانستن، یادگیری برای انجام دادن (کسب مهارت)، یادگیری برای چگونه بودن (نظام باورها و ارزش‌ها) و در نهایت، یادگیری برای همزیستی با دیگران است. گرچه نیاز به تجربهٔ دیگر کشورها در این نوع آموزش‌ها مهم است، اما آموزش مادام‌العمر نیاز به فرهنگ‌ها و ارزش‌های بومی هر جامعه دارد که بر اساس آموزه‌های جامعهٔ نسخهٔ بومی آن طراحی شود.

تحلیل سؤال ۵ : چگونه می‌توان تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به صورت تعاملی با سایر کشورها را افزایش داد؟

برای سرمایه‌گذاری بر روی نیروهای انسانی می‌توان بر روی ایجاد مهارت‌ها، تخصص‌ها، خلاقیت‌ها و یا افزایش توانایی فردی و سلامت فیزیکی سرمایه‌گذاری کرد. آنچه ارتباط میان سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی و رشد اقتصادی را برقرار می‌کند، ایجاد اشتغال مناسب با آموزش نیروی انسانی است. نیروی انسانی، مهم‌ترین عنصر یک سازمان محسوب می‌شود. نظام آموزش مهارتی یکی از عمده‌ترین منابع آموزشی و تأمین نیروی انسانی برای فعالیت‌های بخش صنایع است.

هنگامی که صحبت از آموزش و بالندگی نیروی انسانی می‌شود، تغییر در مهارت‌ها، دانش، نگرش‌ها و یا رفتار اجتماعی کارکنان مد نظر است (دیسنزو و رابینز[1]، ۱۹۸۸).

در توصیه‌های اخیر یونسکو نیز این موضوع تقویت شده است که برای تطابق با تقاضاهای در حال تغییر بازار کار باید دانش عمومی افراد برای تکمیل دانش فنی آنها ارتقاء یابد و آموزش برای مشاغل به صورت چندجانبه و میان‌رشته‌ای باشد. مثلاً گفته شده است برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای طوری طراحی شوند که در آن مهارت‌های یدی جای خود را به مهارت‌های ذهنی بدهد، یعنی نیروی انسانی به‌گونه‌ای تربیت شود که به چند مهارت شغلی دست یابد. یعنی فرد تحت آموزش علاوه برتوانایی‌های اجرایی، دانش و مهارت و توانایی حل مسائل مرتبط با شغل را کسب کرده باشد.

اسمیت معتقد است که امروزه فاصله ای میان مهارتهای کارگران وسوادمورد نیاز در محل کار وجود دارد(اسمیت،۲۰۰۰) .

یافته‌ها نشان داد که:

۴ درصد پاسخگویان در حد کم، ۹ درصد در حد متوسط، ۸۷ درصد در حد زیادی بیان کرده‌اند که توسعهٔ دیپلماسی مهارت در سطح دنیا در افزایش تجارب نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به صورت تعاملی با سایرکشورها مؤثر است.

۱۰۰ درصد در حد زیادی اظهار داشته‌اند که تبادل کارشناس و منابع در افزایش تجارب نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به صورت تعاملی با سایرکشورها مؤثر است.

۴ درصد پاسخگویان در حد کم، ۶ درصد در حد متوسط، ۹۰ درصد در حد زیادی ابراز داشته‌اند که تشکیل مجمع‌هایی با حضور کشورهایی که می‌خواهیم با آنها ارتباط داشته باشیم، در افزایش تجارب نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به صورت تعاملی با سایرکشورها مؤثر است.

آموزش‌های مهارتی نقش مهمی را در تشکیل سرمایهٔ انسانی از طریق تربیت نیروی کار ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌کنند. همچنین، این آموزش‌ها در کشورهای در حال توسعه، نه تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصاد این کشورها هستند، بلکه از طریق بسترسازی خوداشتغالی به حل مشکل بیکاری نیز کمک می‌کنند. نظام آموزش مهارتی یکی از عمده‌ترین منابع آموزشی و تأمین نیروی انسانی برای فعالیت‌های بخش صنایع است.

---

1. Desenzo&Robins,1988

تحلیل سؤال ۶: برنامه‌های انتقال تجارب مهارتی از ایران به سایر کشورها و از سایر کشورها به ایران و به صورت تعاملی چه بوده است؟

امروزه در خصوص اهمیت آموزش به‌طور کلی و آموزش‌های مهارتی به طور اخص اتفاق‌نظر کامل وجود دارد. واکنش مؤثر در قبال تغییرات سریع فناوری، رقابتی شدن بازارها، تغییر در رجحان‌های مشتریان، ارباب رجوع و عرضه‌کنندگان، تغییر در ارزش‌های اجتماعی و تحولات در وضعیت عمومی اقتصادی کشورها در گرو پذیرش آموزش به عنوان یک امر اجتناب‌ناپذیر است. به این دلیل امروزه طیف گسترده‌ای از آموزش‌های مهارتی در سطح آموزش عالی در اقصی نقاط جهان و به شیوه‌های متنوع ارائه می‌شود (عظیمی، ۱۳۸۴).

یافته‌ها حاکی از این است که:

۳ درصد پاسخگویان در حد کم، ۳۰ درصد در حد متوسط، ۶۷ درصد در حد زیادی اعلام داشته‌اند که طرح مشترک ایران آلمان موسوم به طرح ۱۸ماهه در برنامه‌های انتقال تجارب مهارتی از ایران به سایر کشورها و از سایر کشورها به ایران و به صورت تعاملی مؤثر است.

۸ درصد پاسخگویان در حد کم، ۲۳ درصد در حد متوسط، ۶۹ درصد در حد زیادی بیان کرده‌اند که پروژۀ سمعی بصری در مرکز تربیت مربی جایکا ژاپن در برنامه‌های انتقال تجارب مهارتی از ایران به سایر کشورها و از سایر کشورها به ایران و به صورت تعاملی مؤثر است.

۱۰۰ درصد در حد زیادی ابراز داشته‌اند که حضور در مسابقات مهارت جهانی در برنامه‌های انتقال تجارب مهارتی از ایران به سایر کشورها و از سایر کشورها به ایران و به صورت تعاملی مؤثر است.

۸ درصد در حد متوسط، ۹۲ درصد در حد زیادی اعلام داشته‌اند که مسابقات اصناف در سطح بین‌المللی برنامه‌های انتقال تجارب مهارتی از ایران به سایر کشورها و از سایر کشورها به ایران و به صورت تعاملی مؤثر است.

امروزه مهم‌ترین عامل برای هر سیستم آموزشی این است که بتوانند هر وقت که لازم باشد و به سرعت خود را با تازه‌های متغیر بازار کار منطبق سازند. در کشورهای صنعتی، سیستم‌های آموزش فنی و حرفه‌ای بر اساس شیوه‌های مختلفی سازمان یافته‌اند. برخی از این کشورها مثل ژاپن به شیوۀ آموزش در محل کار، بعضی‌ها مثل فرانسه به روش آموزش در مراکز آموزشی و یا مثل آلمان به شیوۀ آموزش متناوب، مرکب از آموزش نظری در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزش عملی در محل کار، تأکید دارند . این تفاوت‌ها ، ریشه در

سوابق صنعتی، سیاسی و اجتماعی این کشورها دارد و سیستم‌های آموزش نیز بر اساس اوضاع اجتماعی، اقتصادی حاکم بر آن جامعه شکل گرفته‌اند.

پرداختن به آموزش‌های مهارتی باعث افزایش مهارت و در نتیجه افزایش اشتغال تولید و بهره‌وری می‌شود. امروز استراتژی سازمان بین‌المللی کار، مهار فقر از طریق آموزش مهارت است.

ب) یافته‌های استنباطی

در این قسمت به کمک آزمون ناپارامتری فریدمن به مقایسه و الویت‌بندی متغیرها پرداخته شده است. آزمون ناپارامتری فریدمن از جمله آزمون‌های آماری است که برای رتبه‌بندی و اولویت‌دهی به متغیرهای چندسطحی و یا چندمقوله‌ای با مقیاس رتبه‌ای (ترتیبی) انجام می‌گیرد. در این پژوهش نیز به منظور مقایسهٔ متغیرها از دیدگاه پاسخگویان از یک سو و در ادامه اولویت‌بندی میانگین رتبهٔ هر یک از آنها از طرف دیگر، آزمون ناپارامتری فریدمن استفاده شده است.

سؤال (۱) مقایسه و اولویت‌بندی عوامل مؤثر در اجرای دیپلماسی مهارت و توسعهٔ فرهنگ کار و مهارت‌آموزی با استفاده از آزمون ناپارامتریک فریدمن.

نتایج حاصل از جدول زیر نشان می‌دهد که مقدار آزمون (Chi-square=۵۱/۴۳۱) که در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱ معنی‌داری است، حاکی از این است که به لحاظ آماری با اطمینان ۰/۹۹ بین عوامل مؤثر در اجرای دیپلماسی مهارت و توسعهٔ فرهنگ کار و مهارت‌آموزی تفاوت وجود دارد. البته طبق نتایج به‌دست آمده از جدول زیر میانگین «ارتقاء استانداردها و منابع» برابر ۴/۰۹ بوده است که نشان‌دهندهٔ بیشترین نقش و میانگین «ارتقاء روش» برابر ۲/۷۹ بوده است که نشان‌دهندهٔ کمترین نقش در بین عوامل مؤثر در اجرای دیپلماسی مهارت و توسعهٔ فرهنگ کار و مهارت‌آموزی بوده است.

جدول ۱. مقایسه و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر اجرای دیپلماسی مهارت و توسعهٔ فرهنگ کار و مهارت‌آموزی

موارد	میانگین رتبه‌ای (Mean Rank)	رتبه
ارتقاء استانداردها و منابع	۴,۰۹	۱
بالا بردن تجربه	۳,۷۷	۲
نقش ملی دیپلماسی مهارت	۳,۵۶	۳
نقش بین‌المللی دیپلماسی مهارت	۳,۴۷	۴
انتقال تجارب	۳,۳۱	۵
ارتقاء روش	۲,۷۹	۶

Chi- = ۵۱,۴۳۱ Square	df = ۵	Sig = ۰,۰۰۱

سؤال ۲. مقایسه و اولویت‌بندی عوامل موثر در افزایش انتقال تجارب و تعامل با سایر کشورها

نتایج حاصل از جدول زیر نشان می‌دهد که مقدار آزمون (Chi-square=۱۷۸/۰۰۸) که در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ معنی‌داری است، حاکی از این است که به لحاظ آماری با اطمینان ۰/۹۹بین عوامل مؤثر در افزایش انتقال تجارب و تعامل با سایر کشورها تفاوت وجود دارد. البته طبق نتایج به‌دست آمده از جدول زیر میانگین «ارتقاء فرهنگ و بینش سازمان برای توسعهٔ ارتباطات بین‌المللی» برابر ۴/۲۸ بوده است که نشان‌دهندهٔ بیشترین اهمیت و میانگین «ایجاد ارتباط با برنامه از طریق ابزارهای در اختیار» برابر ۲/۳۳ بوده است که نشان‌دهندهٔ کمترین اهمیت در بین عوامل مؤثر در افزایش انتقال تجارب و تعامل با سایر کشورها بوده است.

جدول ۲. مقایسه و اولویت‌بندی عوامل مؤثر در افزایش انتقال تجارب و تعامل با سایر کشورها

موارد	میانگین رتبه‌ای (Mean Rank)	رتبه
ارتقاء فرهنگ و بینش سازمان برای توسعهٔ ارتباطات بین‌المللی	۴,۲۸	۱
مستندسازی تجارب پیشین	۴,۱۱	۲
پیش‌بینی قوانین و مقررات تسهیل‌شده برای توسعهٔ تعاملات بین‌المللی	۳,۷۶	۳
قوانین و مقررات تسهیل‌شده برای توسعهٔ تعاملات بین‌المللی	۳,۷۲	۴
ایجاد ارتباط نظامند از طریق فرصت‌های به‌وجود آمده	۲,۷۹	۵
ایجاد ارتباط با برنامه از طریق ابزارهای در اختیار	۲,۳۳	۶

Chi- = ۱۷۸,۰۰۸ Square	df = ۵	Sig = ۰,۰۰۱

سؤال ۳. مقایسه و اولویت‌بندی عوامل مؤثر در افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به سایرکشورها.

نتایج حاصل از جدول زیر نشان می‌دهد که مقدار آزمون (Chi-square=۱۷۹/۳۵۲) که در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱ معنی‌داری است، حاکی از این است که به لحاظ آماری با اطمینان ۰/۹۹ بین عوامل مؤثر در افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به سایرکشورها تفاوت وجود دارد. البته طبق نتایج به‌دست آمده از جدول زیر میانگین «تربیت مربی» برابر ۳/۴۵ بوده است که نشان‌دهندهٔ بیشترین اهمیت و میانگین «ارائهٔ استاندارد» برابر ۱/۹۵ بوده است که نشان‌دهندهٔ کمترین اهمیت در بین عوامل مؤثر در افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به سایرکشورها بوده است.

جدول ۳. مقایسه و اولویت‌بندی عوامل مؤثر در افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به سایرکشورها

موارد	میانگین رتبه‌ای (Mean Rank)	رتبه
تربیت مربی	۳,۴۵	۱
ارائهٔ کتاب‌های آموزشی	۲,۳۱	۲
استقرار دیپلماسی مهارت	۲,۲۸	۳
ارائه استاندارد	۱,۹۵	۴

Chi- = ۱۷۹,۳۵۲ Square	df = ۳	Sig = ۰,۰۰۱

سؤال ۴. مقایسه و اولویت‌بندی عوامل مؤثر در افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی از سایرکشورها به ایران

نتایج حاصل از جدول زیر نشان می‌دهد که مقدار آزمون (Chi-square=۲۷۸/۱۱۷) که در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱معنی‌داری است، حاکی از این است که به لحاظ آماری با اطمینان ۰/۹۹ بین عوامل مؤثر در افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی از سایر کشورها به ایران تفاوت وجود دارد. البته طبق نتایج به‌دست آمده از جدول زیر میانگین «اعزام مربی» برابر ۵/۹۰ بوده است که نشان‌دهندهٔ بیشترین اهمیت و میانگین «شرکت در تمام رشته‌ها در مسابقات المپیاد» برابر ۲/۷۱ بوده است که نشان‌دهندهٔ کمترین اهمیت در بین عوامل مؤثر در افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی از سایر کشورها به ایران بوده است.

جدول ۴. مقایسه و اولویت‌بندی عوامل مؤثر در افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی از سایرکشورها به ایران

موارد	میانگین رتبه‌ای (Mean Rank)	رتبه
اعزام مربی	۵,۹۰	۱
بازدید مربیان و مدیران از سازمان‌های فنی و حرفه‌ای مختلف کشورهای دیگر	۴,۹۵	۲
آموزش تخصصی زبان	۴,۳۰	۳
از طریق استقرار دیپلماسی	۳,۷۳	۴
حضور در همایش‌ها و سمینارهای بین‌المللی	۳,۵۶	۵
شناخت ملت‌ها و مردم	۲,۸۴	۶
شرکت در تمام رشته‌ها در مسابقات المپیاد	۲,۷۱	۷

Chi- = ۲۷۸,۱۱۷ Square	df = ۶	Sig = ۰,۰۰۱

سؤال ۵. مقایسه و اولویت‌بندی عوامل مؤثر درافزایش تجارب نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به صورت تعاملی با سایرکشورها.

نتایج حاصل از جدول زیر نشان می‌دهد که مقدار آزمون (Chi-square=۸۶/۸۳۸) که در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱معنی‌داری است، حاکی از این است که به لحاظ آماری با اطمینان ۰/۹۹بین عوامل مؤثر در افزایش تجارب نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به صورت تعاملی با سایرکشورها تفاوت وجود دارد. البته طبق نتایج به‌دست آمده از جدول زیر میانگین«تبادل کارشناس و منابع» برابر ۲/۵۷ بوده است که نشان‌دهندۀ بیشترین اهمیت و میانگین «توسعۀ دیپلماسی مهارت در سطح دنیا» برابر۱/۷۰ بوده است که نشان‌دهندۀ کمترین اهمیت در بین عوامل مؤثر در افزایش تجارب نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به‌صورت تعاملی با سایرکشورها بوده است.

جدول ۵. مقایسه و اولویت‌بندی عوامل مؤثر در افزایش تجارب نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به‌صورت تعاملی با سایرکشورها

موارد	میانگین رتبه‌ای (Mean Rank)	رتبه
تبادل کارشناس و منابع	۲,۵۷	۱
تشکیل مجمع‌هایی باحضورکشورهایی که می‌خواهیم با آنها ارتباط داشته باشیم	۱,۷۲	۲
توسعهٔ دیپلماسی مهارت در سطح دنیا	۱,۷۰	۳

Chi- Square = ۸۶,۸۳۸	df = ۲	Sig = ۰,۰۰۱

سؤال ۶. مقایسه و اولویت‌بندی عوامل مؤثر در برنامه‌های انتقال تجارب مهارتی از ایران به سایرکشورها و از سایر کشورها به ایران و به صورت تعاملی.

نتایج حاصل از جدول زیر نشان می‌دهد که مقدار آزمون (Chi-square=۹۲/۸۹۲) که در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۱معنی‌داری است، حاکی از این است که به لحاظ آماری با اطمینان ۰/۹۹ بین عوامل مؤثر در برنامه‌های انتقال تجارب مهارتی از ایران به سایرکشورها و از سایر کشورها به ایران و به صورت تعاملی تفاوت وجود دارد. البته طبق نتایج به‌دست آمده از جدول زیر میانگین «حضور در مسابقات مهارت جهانی» برابر ۳/۲۷ بوده است که نشان‌دهندهٔ بیشترین اهمیت و میانگین «پروژهٔ سمعی بصری در مرکز تربیت مربی جایکا ژاپن» برابر۲/۰۵ بوده است که نشان‌دهندهٔ کمترین اهمیت در بین عوامل مؤثر در برنامه‌های انتقال تجارب مهارتی از ایران به سایرکشورها و از سایر کشورها به ایران و به صورت تعاملی بوده است.

جدول ۶. مقایسه و اولویت‌بندی عوامل مؤثر در برنامه‌های انتقال تجارب مهارتی

موارد	**میانگین رتبه‌ای (Mean Rank)**	**رتبه**
حضور در مسابقات مهارت جهانی	۳,۲۷	۱
مسابقات اصناف در سطح بین المللی	۲,۵۶	۲
طرح مشترک ایران آلمان موسوم به طرح ۱۸ ماهه	۲,۱۲	۳
پروژه سمعی بصری در مرکز تربیت مربی جایکا ژاپن	۲,۰۵	۴

Chi- Square = ۹۲,۸۹۲	df = ۳	Sig = ۰,۰۰۱

برای همبستگی بین عوامل پژوهش از آزمون اسپیرمن- پیرسون استفاده شده که نتایج آن به شرح ذیل است:

در ماتریس همبستگی بین عوامل مؤثر در اجرای دیپلماسی مهارت و توسعهٔ فرهنگ کار و مهارت‌آموزی ملاحظه می‌شود، قوی‌ترین رابطهٔ بین نقش ملی دیپلماسی مهارت و ارتقاء استانداردها و منابع (r = ۰,۶۱۲) و ضعیف‌ترین رابطهٔ بین ارتقاء استانداردها و منابع با ارتقاء روش (r = ۰,۱۹۴) می‌باشد. لازم به ذکر است همهٔ ضرایب همسبتگی معنادار بین متغیرها مستقیم است، به‌جز رابطهٔ بین نقش ملی دیپلماسی مهارت و بالا بردن تجربه که رابطهٔ معکوسی (r = -۰,۳۶۵) است.

همان‌طور که در ماتریس همبستگی بین عوامل مؤثر در برنامه‌های انتقال تجارب مهارتی از ایران به سایرکشورها و از سایر کشورها به ایران و به صورت تعاملی ملاحظه می‌شود به جز بین رابطهٔ بین طرح مشترک ایران آلمان با مسابقات اصناف در سطح بین‌المللی و همچنین رابطهٔ بین پروژه سمعی بصری با مسابقات اصناف در سطح بین‌المللی که معنادار نیست، سایر روابط بین متغیرها معنادار است. قوی‌ترین رابطهٔ بین طرح مشترک ایران آلمان موسوم به طرح ۱۸ماهه با پروژهٔ سمعی بصری در مرکز تربیت مربی جایکا ژاپن (r = ۰,۵۸۲) و ضعیف‌ترین رابطهٔ بین حضور در مسابقات مهارت جهانی با مسابقات اصناف در سطح بین‌المللی (r = ۰,۳۰۶) می‌باشد.

همان‌طور که در ماتریس همبستگی بین عوامل مؤثر در افزایش تجارب نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به‌صورت تعاملی با سایرکشورها ملاحظه می‌شود، به جز بین رابطهٔ بین توسعهٔ دیپلماسی مهارت در سطح دنیا با تشکیل مجمع‌ها با حضورکشورها، سایر روابط بین متغیرها معنادار است. قوی‌ترین رابطهٔ بین تبادل کارشناس و منابع با تشکیل مجمع‌ها با حضورکشورها (r = -۰,۳۰۷) و ضعیف‌ترین رابطهٔ بین توسعهٔ دیپلماسی مهارت در سطح دنیا با تبادل کارشناس و منابع (r = -۰,۲۲۴) است.

نتایج حاصل از ماتریس همبستگی بین عوامل مؤثر در افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی از سایر کشورها به ایران نشان می‌دهد که قوی‌ترین رابطه بین حضور در همایش‌ها و سمینارهای بین‌المللی و آموزش تخصصی زبان (r = ۰,۷۹۵) و ضعیف‌ترین رابطهٔ بین شرکت در المپیاد و بازدید مربیان و مدیران (r = -۰,۱۳۷) است.

نتایج حاصل از ماتریس همبستگی بین عوامل مؤثر در افزایش تجربه‌های نظام آموزشی فنی و مهارتی ایران به سایرکشورها مؤید این مطلب است که به بین همهٔ عوامل در سطح خطای کمتر از یک درصد و با ۹۹ درصد اطمینان رابطهٔ مستقیم و معناداری وجود دارد. قوی‌ترین رابطه بین ارائهٔ استاندارد با استقرار دیپلماسی مهارت (r = ۰,۸۳۶) و ضعیف‌ترین رابطهٔ بین ارائهٔ کتاب‌های آموزشی با استقرار دیپلماسی مهارت (r = ۰,۴۹۳) می‌باشد.

همان‌طور که در ماتریس همسبتگی بین عوامل مؤثر در اجرای دیپلماسی مهارت و توسعهٔ فرهنگ کار و مهارت‌آموزی ملاحظه می‌شود بین همهٔ عوامل در سطح خطای کمتر از یک درصد و با ۹۹ درصد اطمینان رابطهٔ مستقیم و معناداری وجود دارد. قوی‌ترین رابطه بین ایجاد ارتباط با برنامه از طریق ابزارهای در اختیار با ارتقاء فرهنگ و بینش سازمان(۰,۷۱۰ =r) و ضعیف‌ترین رابطهٔ بین مستندسازی تجارب پیشین با ایجاد ارتباط نظامند از طریق فرصت‌های به وجود آمده (r = ۰,۳۰۲) می‌باشد.

پیشنهادها

الف) پیشنهادهای اجرایی

- در راستای تحقق برنامهٔ پنجم توسعه و سیاست‌های کلی تولید ملی، حمایت از سرمایهٔ ایرانی و سیاست‌های ابلاغی اصل۴۴، توانمندسازی و ارتقای بهره‌وری نیروی کار، با افزایش انگیزه، مهارت و خلاقیت و ایجاد تناسب بین مراکز آموزشی - پژوهشی با نیازهای بازار کار و بسترسازی ساماندهی اشتغال و حرکت نیروی کار ایرانی در سطح ملی – منطقه‌ای و جهانی باید مورد توجه قرار گیرد.
- ارتقاء و بالا بردن استانداردها و منابع و تجربه‌ها.
- حضور بیشتر در مسابقات مهارت جهانی و مسابقات اصناف در سطح بین‌المللی برای تبادل و ارتقاء تجارب مهارتی.
- تبادل بیشترکارشناسان و منابع علمی بیشتر.
- اعزام مربی و بازدید مدیران و مربیان از سازمان‌های فنی و حرفه‌ای کشورهای دیگر برای افزایش تجربه‌ها از کشورهای دیگر به ایران.
- تربیت بیشتر مربیان کشورهای دیگر و ارائهٔ کتاب و استاندارد به آنها برای انتقال تجربه از ایران به سایر کشورها.
- ارتقاء فرهنگ و مستندسازی تجارب پیشین.
- .....

ب) پیشنهادهای پژوهشی.

- پژوهش‌هایی در مورد طرح‌های جدید تبادل مهارت و تجربه.
- پژوهش در مورد هر استان و نتایج عملکرد آنها.
- پژوهش در مورد جامعه‌های دیگر.
- .....

منابع

آشنا، حسام‌الدین. (۱۳۸۳). **فرهنگ، ارتباطات و سیاست خارجی، ارائهٔ مدلی برای دیپلماسی عمومی،** فصل‌نامهٔ پژوهشی دانشگاه امام صادق (ع)، شمارهٔ ۲۱، بهار.

صالحی‌عمران، ابراهیم. (۱۳۸۶). **جامعه، کار و مشاغل: مروری بر نقش مهارت‌های اشتغال‌زا در بازار کار.** تهران: سمت.

عظیمی، چنزق، (۱۳۸۴). **نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعهٔ کارآفرینی.** مازندران، انتشارات ادارهٔ کل آموزش فنی و حرفه‌ای مازندران.

کیان‌پور، غلامرضا. (۱۳۸۹). **تربیت نیروی انسانی برای صنعت.** تألیف ولیام مگ هی، تهران، چاپ دوم، انتشارات بنگاه.

میر کمالی، سیّد محمّد. (۱۳۸۱). **رهبری و مدیریت آموزشی**. تهران: نشر یسطرون.

هولینشید. (۱۳۷۴). **روندها و توسعهٔ آموزش فنی و حرفه‌ای.** ترجمهٔ ابوالفضل ملکی شمس آبادی. تهران. مرکز انتشارات یونسکو در ایران.

Bars ton, R. P. ;Modern Diplomacy Third Edition 2006

Bart son, R .P Modern Diplomacy, 2nd Edition ,London, Longman , 1997

Desenzo, David A & P. Robins , Stephen(1988).Personnel / Human Resources Management ,Third Edition , Prentice Hall

Dessler ,Gary,(1980).Personnel Management ,P.H.I

Kegley W , Charles ,American Foreign Policy Pattern and Process ,NY , St .Martin oress,1991

Keohane and Nye, 1998; p. 18; narrated by: David Ronfeldt and John Arquilla WHAT IS THERE IS A REVOLUTION IN DIPLOMATIC AFFAIRS? (2005/03/15)

Manning, Martin (2001), MManning@pd.state.gov>To:" hesisuniv @ yahoo. com "SUBJECT :Iran-USA cultural relation ,DATE: Wed,29Aug2001 08:47:42-0400(E.MAIL)

Michalak, Donald Fand .Yayer (1979). Edvin Making The Training Process Work , New York

Royce, J. (1999) Reading as a basis for using information technology efficiently. In The Information Literate School Community: Best practice, edited by J. Henri and K. Bonano. Wagga Wagga: Centre for information Studies. pp.145-156

Sablosky , Juliet Antunes ,"What others do and why: The cases of Germany and the United Kingdom", the Journal of Arts management , Law and Society , spring , 1999 , pp. , 59-62

Sayadian, mirza S (1988). Human Resources Management , Tata Mc Graw Hill, New Delhi

Smith, C. (2000) what will be the demands on literacy in the next millennium? Reading Research Quarterly,35(3)pp378-9

Useild, M .Becker, B. (1996).Methodological Issues in Cross – Section and panel estimates of the human. 400 -423