

# اخلاق و مهندس


## حرفه ای



# ویژگی های مهندس حرفه ای


PE : Professional Engineer

- دانش آموخته دانشگاه.
- پذیرش در آزمون ورودی ادواری PE.
- گذراندن دوره های نوآموزی سواد آداب و حقوق رشته تخصصی.
- آشنا شدن با آئین نامه های ملی رشته.
- **عضویت در نظام حرفه ای رشته و اخذ کارت و امتیاز عضویت.**
- بازآموزی و نوآموزی مستمر سالیانه.
- رصد شدن کیفیت کار حرفه ای توسط نظام مهندسی.
- بررسی تخلفات و شکایات احتمالی حین خدمت توسط کمیته انتظامی نظام حرفه ای.
- کاهش یا سلب امتیازات حرفه ای در صورت تخلفات غیر عمدی.
- ارجاع به قوه قضائیه در صورت خطای عمدی یا قابل پیشگیری.



روز به روز اعتقاد سازمانها در این مورد راسخ تر میشود که ترویج اصول اخلاقی و تقویت فرهنگ معنوی موجب ایجاد مزیت های راهبردی خواهد شد.

فرد.آر.دیوید



# اخلاق سازمانی

## موضوع کهن ، مسئله تازه

- فقط با قوانین و مقررات نمیتوان سازمان و بنگاه را اداره کرد.
- اداره بهتر سازمانها مستلزم قرار گرفتن اخلاق در کنار قانون دارد.
- خود کنترلی جایگزین دیگر کنترلی شود.
- و هدفهای اخلاقی به قوانین اخلاقی تبدیل شوند.

# ظهور انقلاب گونه اخلاق در کنار سازمان

از ۱۹۰۳

با کتاب مبانی اخلاق (Principia Ethica)

جرج ادوارد مور.

# طرح مسئله

فرد دیوید (۱۹۹۹)

“اصول اخلاقی شایسته از پیش شرط های مدیریت راهبردی خوب است.”

■ “یکی از دلایل بالا بودن حقوق راهبردیستها در مقایسه با حقوق سایر افراد در سازمان اینست که : آنها باید خطرات معنوی شرکت را بعهده بگیرند. آنها مسئولیت تدوین، توزیع و اعمال کدهای اخلاقی سازمان را بر عهده دارند.”

# چهار اصل راهبردی

## مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه

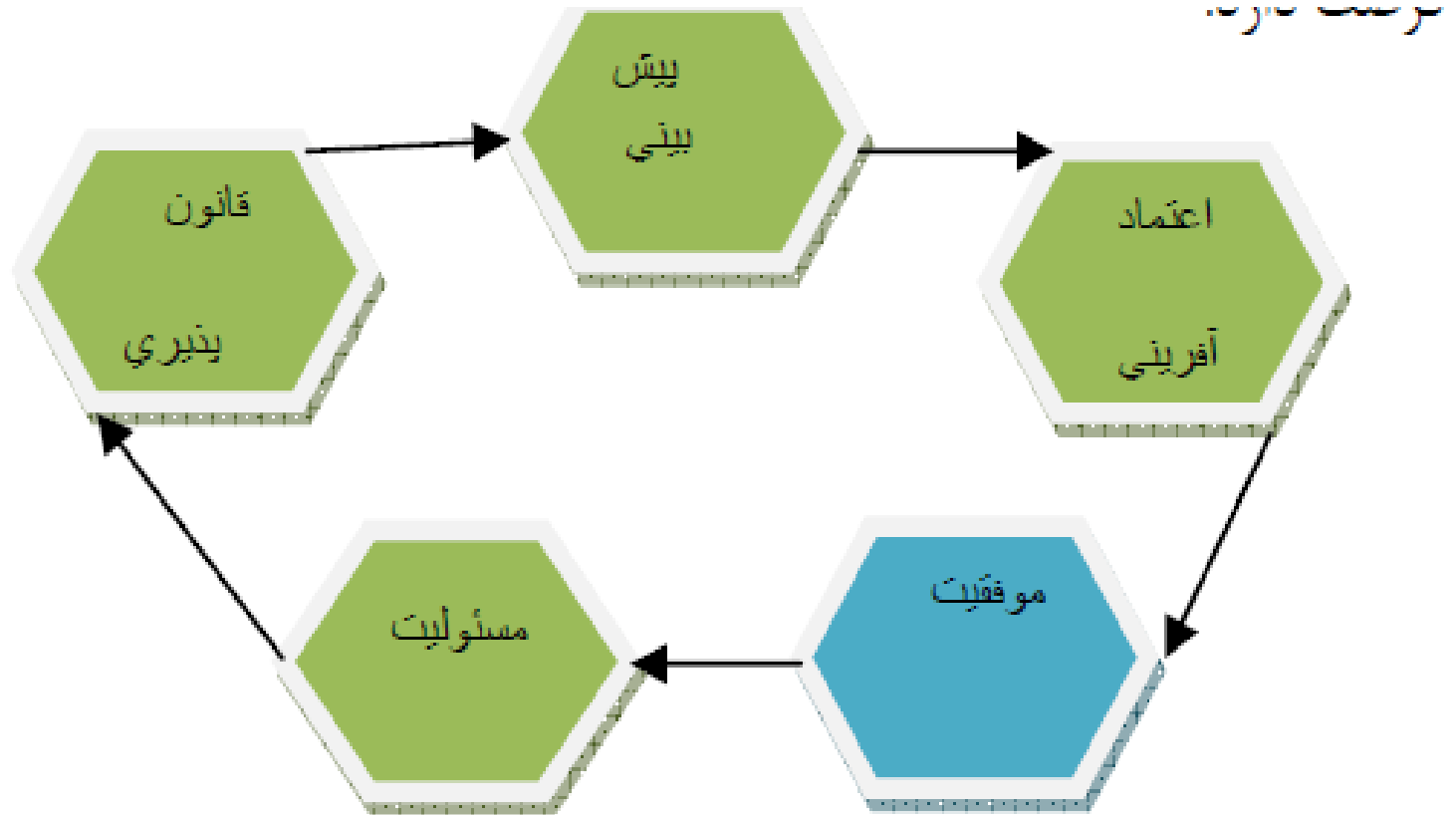
- (۱) هر بنگاه بمیزان مسئولیت پذیری اش، قانونمند است.
  - (۲) هر بنگاه بمیزان قانونمندی اش، پیش بینی پذیر است.
  - (۳) هر بنگاه بمیزان پیش بینی پذیراش، اعتمادآفرین است.
  - (۴) هر بنگاه بمیزان اعتمادآفرینی اش، موفق است.
- هر بنگاه بمیزان اعتمادآفرینی اش، مسئول و موفق است.



# فرآیند دست یابی سازمان به موفقیت

- مسئولیت پذیری.
- قانونمندی.
- پیش بینی پذیری.
- خطر معقول.
- ایجاد اعتماد.
- حاصل : ارتباط آسان و درست محیط با سازمان.

# مدل مسئولیت - موفقیت



# سطوح موفقیت ونیل به توفیق آرمانی همگانی در اثر مسئولیت پذیری **آدابی**

- سطح شخصی.
- سطح شغلی و حرفه ای .
- سطح سازمانی.
- سطح ملی.
- سطح فراملی.

# گونه های مسئولیت های آدابی

- آداب فردی (Personal Ethics).
- آداب کاری (Work Ethics).
- آداب حرفه ای (Professional Ethics).
- آداب بنگاهی (Enterprise Ethics).
- آداب ملی و فراملی : (National & International Ethics)

# مسئولیت پذیری و سطوح آدابی

- آداب شخصی : مسئولیت پذیری خود خواسته در زندگی فردی و شخصی.
- آداب کاری : مسئولیت پذیری تعهدی در اجرای مطلوب فرایندهای کاری.
- آداب حرفه ای : مسئولیت پذیری توافقی در حفظ استانداردهای وظایف شغلی.
- آداب بنگاهی : مسئولیت پذیری اجتماعی بنگاه در قبال ذینفعان.
- آداب ملی : مسئولیت پذیری بنگاه در قبال ملت.
- آداب جهانی : مسئولیت پذیری درحضور مسالمت آمیز در جهان .

# آداب حرفه ای

مسئولیت های آدابی سازمان و بنگاه در قبال محیط داخلی و خارجی.

**محیط حق دارد و سازمان تکلیف**

آداب حرفه ای رفتار ارتباطی توافقی و عرفی سازمان بر اساس حقوق، تعهدات و وظایف متقابل است.

# آداب حرفه ای به منزله دانش

- رسالت اخلاق حرفه ای شامل حل مسائل آدابی بنگاه ها و تبیین تعهدات و مسئولیت های اخلاقی آنهاست.

# توقعات مدیران از علم اخلاق حرفه ای

۱. ارائه شاخص های اخلاقی.
۲. ترسیم جدول فضائل و رذائل اخلاق.
۳. حل تعارضات اخلاقی.
۴. تحلیل مسائل عینی، موردی و مبتلا به حوزه اخلاق.
۵. تبیین معضلات اخلاقی در حوزه فعالیت های حرفه ای.
۶. توجه به زمینه های پیشگیری پیش از درمان.
۷. ارائه فرآیند تغییر و تصحیح رفتار.
۸. تهذیب نفس و تعالی شخصیت.
۹. ارائه الگوهای اخلاقی.



# هشت ضلع علوم اخلاق و آداب حرفه ای

- (۱) هویت علمی.
- (۲) نقش کاربردی.
- (۳) ویژگی حرفه ای.
- (۴) بومی و به فرهنگ محیطی وابسته بودن.
- (۵) معنوی و قابلیت تسری به عموم داشتن.
- (۶) ماهیت انسانی داشتن.
- (۷) زبان انگیزشی آن.
- (۸) میان رشته ای بودن.

# معنای مسئولیت های اخلاقی سازمان

- میتواند داشتن اخلاق حرفه ای باشد.
- میتواند بمعنی اخلاق کار هم باشد(زیرا مشاغل عموماً در سازمان انجام میشوند).

# آداب حرفه ای

- یک رشته تخصصی و دانشی کاربردی است.
- ناظر به مسائل اخلاقی حرفه ها است.
- دانشی میان رشته ای است.
- ابزار فرهنگی توسعه است.

# اسناد آدابی

## ابزارهای نمایش وجوه اخلاقی سازمان

- آداب نامه (code of ethics).
- آئین نامه (regulation).
- منشور (charter).

# آداب نامه (code of ethics)

- توصیف رفتارهای پسندیده ، شامل ضوابط اخلاقی تعاملات حرفه ای ، شغلی و کاری درون صنفی یا مجموعه ای یا گروهی عموماً شامل الزامات لازم الرعایه شخصی.

# آئین نامه ، اساسنامه یا مرامنامه (regulation)

- توصیف رفتارهای قابل انتظار و مقبول و اشکال انجام کار اخلاق  
گرا و آداب دان بشکل متقابل (دو سویه) در درون گروه ها و  
سازمانها.

# منشور (charter)

- توصیف گونه های مقبول رفتاری در رابطه با همه ذینفعان (چند سویه) درون و برون سازمان به شکل الزامات و تعهدات و ملاکی برای ممیزی اخلاقی هر گونه اقدام سازمانی.

# نمونه هائی از آداب نامه های حرفه ای

- انجمن مدیریت منابع انسانی
- موسسه مهندسان برق و الکترونیک



# ویژگیهای منشور اخلاقی

از آداب نامه تا منشور : تفکیک و تحلیل سپس ترکیب و سامان بخشی.

## تجزیه مسئولیتهای اخلاقی به عناصر سه گانه و مدل سه

وجهی MPR: افرادی در بنگاه که مسئولیت های اخلاقی بنگاه به دوش آنهاست (M)، افراد و نهادهائی که بنگاه در مقابل آنها مسئول است (P)، تعیین الزامات و تعهدات گروه اول در مقابل گروه دوم (R).

مرتب و ساماندهی این الزامات که نوع رفتار مورد انتظار همه مدیران و کارکنان را بیان کرده و ملاکی برای ممیزی و هر اقدام اخلاقی است.

# شرایط کارآمدی منشور آدابی

- باید کامل باشد.
- باید قابل تحقق، عملی و قابل اجرا باشد (مانع شمول و فراگیری نیست).
- باید بر ملاک نهائی اخلاق به گونه ای مبتنی باشد که ارزش ذاتی و اصالت آنرا حفظ کند.
- عاری از ابهام باشد (ابهام معنی واژگان، روشن نبودن مفاهیم و ساختار پیچیده).
- ترتیب منطقی در بیان تعهدات و مسئولیت های سازمان.
- سازگاری درونی منشور.

# ویژگیهای منشور آدابی

- فراگیر و جامع نسبت به همه عناصر محیط و ابعاد بنگاه.
- قابل اجرا و تحقق.
- عاری از ابزار انگاری.
- عاری از ابهام در زبان، مفاهیم و ساختار.
- دارای ترتیب و اولویت بندی در مسئولیتها.
- سازگاری.

# دستور نامه یا گامهای تدوین منشور آدابی

## مدل تعهد-مسئولیت

- (۱) تعیین اشخاص حقوقی و حقیقی در محیط داخلی و خارجی که سازمان در مقابل آنها تعهد اخلاقی دارد (P).
- (۲) اولویت بندی مسئولیتهای اخلاقی بر حسب اهمیت حقوق کسانی است که در بند یک شناسائی شده اند (R).
- (۳) تعیین دقیق مسئولیتهای ما در قبال آنها (R1...Rn).
- (۴) تعیین کسانی که مسئولیت اخلاقی بر دوش آنهاست (M).
- (۵) نحوه نگاشت مسئولیتهای به مسئولان.

# نقش پای بندی تخلف ناپذیر بنگاه به منشور آدابی در موفقیت بنگاه

- تدوین منشور.
- اعلام منشور به محیط درونی و بیرونی.
- پای بندی منشور.
- تبلیغ پای بندی.
- موفقیت در شرایط بحرانی.

# وظایف اخلاقی هیات مدیره

- اخلاق ورزی در زندگی شخصی.
- اخلاق ورزی در شغل.
- اخلاقی سازی آرمان و اهداف سازمان.
- نظام مند کردن همه امور حرفه ای در سازمان.
- جهت گیری اخلاقی نظامهای حرفه ای در بنگاه.
- ارزیابی مستمر عملکرد اخلاقی بنگاه.

# وظایف اخلاقی هیات مدیره

- مواجهه روشمند با معضلات اخلاقی (تشخیص مساله و حل آنها).
- ترویج ارزشهای اخلاقی و آموزش اخلاق ورزی در بنگاه.
- وقوف بر تبعات اخلاقی تصمیم های هیات مدیره.
- تدوین، تصویب و اعلام منشور اخلاقی سازمان.
- نظارت بر پای بندی استثنای پذیر به منشور اخلاقی (پای بندی به اصول از محتوای اصول مهمتر است).
- تبلیغ اقدامهای اخلاقی بنگاه.

# ساختار و ویژگیهای مسائل اخلاقی

مدیران بر حسب تصور خود از اخلاقی یا غیر اخلاقی بودن با مسائل مواجه میشوند.

تصورات ناقص یا وارونه مدیران از مسائل اخلاقی عامل اصلی مفسد رفتاری یا مالی سازمان است



# پرسش های اساسی در شناسائی دشواریهای اخلاقی سازمان

- مساله چیست؟
- موضوع و ساختار این مساله چیست؟
- احکام اخلاقی در این زمینه چیست؟
- وجوه غیر دودوئی احکام نگاهی عملگرا است : سه ارزشی شامل نه خوب نه بد از خوب و بد راهگشاتر است.
- نظام پنج ارزشی :  
واجب، مستحب، مباح، مکروه و حرام.

# احکام تکلیفی اسلام

## حکم تکلیفی:

- هر عملی که شخص مکلف انجام می دهد از نظر شرعی یکی از عنوان های پنج گانه ذیل را دارد:
- ۱. **واجب** ( آنچه باید انجام دهد).
- ۲. **مستحب** ( آن چه بهتر است انجام دهد).
- ۳. **مباح** ( آن چه انجام دادن و ترک آن فرقی ندارد).
- ۴. **مکروه** ( آن چه بهتر است انجام ندهد).
- ۵. **حرام** ( آن چه نباید انجام دهد). (مجاز استفاده شرعی ندارد در حالیکه **حلال** دارد).
- هر یک از این عنوان ها حکم تکلیفی نامیده می شود. حکم تکلیفی می تواند در مورد واحدی برای دو نفر یکسان یا متفاوت باشد؛ مثل نمازهای پنج گانه روزانه که برای همه مکلفین اعم از سالم و مریض، جوان و پیر حکم یکسانی دارد، اما تکلیفی مثل روزه ماه رمضان برای مکلف مریضی که روزه گرفتن برای او ضرر دارد حرام در عین حال برای مکلفی که سالم است واجب می باشد.

# ویژگیهای مسائل اخلاقی در حرفه و کسب و کار

- فراگیری (تسری به همه ابعاد بنگاه).
- بسترهای فرا سازمانی (اجتماعی و تاریخی).
- آثار پایدار و زنده.
- نتایج مرکب.
- آثار فراسازمانی (ملی و بشری).
- نتایج ناپیدا.
- دارای جایگزینهای مختلف (بن بست های موهوم اخلاقی یا غیر اخلاقی)
- اشخاص درگیر.
- چند وجهی و چند تباری مشکلات اخلاقی.
- سختی در تشخیص و حل.

# عوامل موثر در ایجاد مشکلات اخلاقی بنگاه

- نبود یا کمی دغدغه های اخلاقی.
- فقدان آینده نگری یا حال نگری بجای آینده بینی.
- فراوانی مسائل اخلاقی.
- سطحی نگری.
- نبود دانش و کم یا نادانی.

# ابعاد مسائل اخلاقی

- مسئله یا مشکل اخلاقی.
- تعارض یا دو راهی اخلاقی.
- معضل یا چند راهی اخلاقی.
- تناقض اخلاقی.
- بلا تکلیفی اخلاقی.

# مشکل یا مسئله اخلاقی

## **moral problem**

- احراز تحقق فعل غیر اخلاقی است.
- هدف رفع آن است.

# تعارض یا تنافر اخلاقی

## Moral conflict

- اختلاف بین نیروهای متضاد. تعارض بین مسئولیت هاست.
- تعارض اخلاقی عبارت از رفتاری است که انجامش از جهتی اخلاقاً زشت و ترک آن از جهت دیگر نارواست (افشای متهم معترف بدون حکم دادگاه).
- در این مقام است که فرد برخورداری از دغدغه های اخلاقی احساس بی عملی می کند.
- تعارضی بین دو تکلیف اخلاقی که به یک اندازه اعتبار دارند (اخراج کارمند مجرم که اخراج او سبب زیان بنگاه باشد)
- میتواند به معضل یا تنگنای اخلاقی منجر شود نه الزاماً به بلاتکلیفی.

# معضل یا تنگنای اخلاقی

## moral dilemma

- **معضل** یا **تنگنا** یا **چند راهی** اخلاقی وضعیتی است که در آن فاعل به لحاظ اخلاقی باید یکی از دو (یا چند) گزینه را جداگانه اختیار کند ولی نمی‌تواند هر دو (یا همه آنها) را با هم برگزیند (منفعت یا مصلحت، حق یا فضیلت).
- معضلات اخلاقی عبارتند از تعارض‌های غیر قابل حل میان الزامات اخلاقی.
- مشکل اخلاقی حل نشده یا پیچیده تر شده است.





# تناقض اخلاقی

## **moral paradox**

- تعارض‌های غیر قابل حل میان الزامات اخلاقی.
- بین راستگویی و وفاداری.
- معمولاً به بلا تکلیفی اخلاقی منجر میشود.



بلا تکلیفی اخلاقی

**moral undecided**

- احاطه شدن بین تناقضات اخلاقی است.
- حل مشکل یا مسئله رفع بلا تکلیفی است.

# مشکل یا مسئله؟

- مواجهه جدی با معضل اخلاقی.
- تبدیل معضل یا مشکل به مسئله.
- مشخصات معضل : مرکب، کلی و فراگیر، نامعین، مبهم، نامتمایز، ذهنی، سطحی، قابل رویت توسط عوام، فاقد روش، غیر قابل حل.
- مشخصات مسئله : بسیط، غیر کلی، معین، روشن، متمایز، عینی، ژرف، قابل رصد توسط متخصص، روشمند و قابل حل.

# دستور نامه تبدیل معضل به مسئله

- تحلیل و تجزیه به مسائل محتمل.
- توزین مسئله.
- گونه شناسی مسئله.
- تبارشناسی مسئله.
- شناخت ساختار منطقی مسئله.
- شناخت ساختار زبانی مسئله.

# فرایند تشخیص معضل و تجزیه به مسئله

- مواجهه فعال با معضلات اخلاقی.
- توجه به تمایز مشکل و مسئله و تبدیل اولی به دومی.
- تحلیل معضل به مسائل محتمل.
- سنجش مسائل محتمل و وزن دهی آنها.
- گونه و تبار شناسی مسئله.
- ساختار شناسی منطقی و زبانی مسئله.
- تدوین مسئله.

# حل اثربخش مسائل اخلاقی بنگاه

- (۱) **حل مسئله چیست؟** یافتن راه درست از بیراهه است؟ رفع مانع است؟ حذف مسئله چه تفاوتی با حل مسئله دارد؟ ابتدا باید تصور کامل و دقیقی از مسئله گشائی داشته باشیم.
- (۲) **شرایط کارائی و اثربخشی حل مسئله کدامست؟** (از مسئله گشائی خلاقانه - CPS - تا مسئله گشائی موثر - EPS)، راهها و چاهها کدامند؟ چگونه میتوان مواضع خطا و بیراهه را تشخیص داد؟
- (۳) **در حل مسائل اخلاقی دنبال چه امری هستیم؟** چه عملیاتی در مواجهه با مشکلات اخلاقی باید انجام دهیم؟ حل این مسائل با حل سایر مسائل بنگاه چه تفاوت‌هایی دارد؟ با چه مدلهایی باید پیش رفت؟

# تناقضات اخلاقی (Ethical Paradox)

- پیچیده ترین شکل معضلات اخلاقی.
- محصور شدن بین دو راه و احساس بلا تکلیفی.

# نحوه برخورد با بلا تکلیفی اخلاقی

- مشخص و روشن کردن آن.
- در نظر گرفتن همه حقایق.
- در نظر گرفتن همه راه حلها.
- ارزیابی قانونی و صحت و سودمندی گزینه ها.
- انتخاب یک گزینه و گرفتن تصمیم.
- کنترل مجدد تصمیم (چه احساسی خواهیم داشت اگر خانواده ام از تصمیمم مطلع شوند یا تصمیمم در روزنامه منتشر شود).



# رفع بلا تکلیفی

در حوزه اخلاق حرفه ای از طریق حل مسئله میسر است و در قالب حل معضلات بنگاه مرهون شرایط زیر است:

✓ تلقی فرآیند محور از حل مسئله.

✓ استفاده از فرآرورش.

✓ استفاده از روش خلاق در مسئله گشائی.

✓ تلقی بین رشته ای از مسئله.

✓ استفاده از روشهای گروهی حل مسئله.

# بلا تکلیفی اخلاقی به مثابه فراگیرترین مسئله اخلاقی بنگاه

بر اساس تصمیم سازی کارشناسان در صدد تعدیل نیروی انسانی هستیم اما از خود می پرسیم آیا اقدام به تعدیل نیروی انسانی از حیث اخلاقی نیز شایسته است؟ تکلیف ما در قبال کسانی که از بنگاه اخراج میشوند و خانواده آنها چیست؟

# گونه های بلامتکلیفی اخلاقی

۱. بلامتکلیفی در ارزش داوری.
۲. بلامتکلیفی در تعارضات اخلاقی.
۳. بلامتکلیفی در مرز بندی امور.

# حل بلا تکلیفی در ارزش داوری

- شناسائی سه عنصر رفتار یا شیء ، عنوان و حکم اخلاقی.
- بررسی نقادانه و گزارش دقیق رفتار و یا شیء مورد بحث.
- تعریف مفهوم عنوان برچسب اخلاقی و بررسی صدق آن بر رفتار و یا شیء.
- بررسی حکم اخلاقی از دو طریق : توسل به اصول اخلاقی یا بکار بردن تعهدات اخلاقی.

# حل بلا تکلیفی در تعارضات اخلاقی

- تحلیل ابعاد تعارض.
- جستجو برای یافتن راه حل‌های سوم (غیر از تن دادن به این یا آن).
- توزین همه راه حل‌ها از حیث مطلوبیت.
- آزمون راه حل‌های مطلوب.
- گزینش مطلوب ترین راه حل.

# راه حل‌های سوم

- ایرادات حل سنتی تعارضات اخلاقی (دفع افسد به فاسد):
- ✓ تفکیک و سنجش اولویت آنها غالبا میسر نیست.
- ✓ نسبت به حل همه تعارضات اخلاقی کفایت ندارد.
- ✓ مانع نگاه به راه حل های دیگر یا سوم میشود.

# حل بلا تکلیفی در مرز بندی امور

- تعارض بین علاقه شغلی و شخصی.
- عدم تداخل قناعت و زیاده خواهی با نسبی و مطلق بودن برخی از امور.

# ارکان ترویج اخلاق در بنگاه

- آرمان.
- اهداف (راهبردی و رفتاری).
- برنامه ها.
- رفتارهای اخلاقی.



# نظامهای اخلاقی در کسب کار

- نظام فایده گرا.
- نظام وظیفه گرا.
- نظام مبتنی بر عدالت فراگیر.
- نظام مبتنی بر آزادی فردی.
- نظام مبتنی بر زیبایی و خیر مطلق.

# اهداف و اصول راهبردی اخلاق در حرفه

- احترام اصیل و نامشروط آدمی.
- آزادی فردی در دو سطح آزادی از (اجبار) و آزادی در (رفتار انتخابی).
- عدالت اجتماعی در مفهوم عام قرار دادن هر امری در جایگاه شایسته آن.
- امانت ورزی در دو سطح امانت داری و بینش امانت نگری.

# موانع ترویج اخلاق در سازمان

- آموزشهای اجتماعی برون سازمانی.
- ناآشنائی نسبت به اخلاقیات شغلی.
- بسترهای معیشتی تصمیم های غیر اخلاقی.
- زمینه های سازمانی تصمیم گیری غیر اخلاقی.
- تفوق اضطراب یادگیری بر اضطراب بقا.

# عوامل نهادینه سازی اخلاق حرفه ای در سازمان

- نگرش راهبردی.
- مزیت رقابتی.
- مرام نامه اخلاقی و ارزیابی ادواری عملکرد اخلاقی بنگاه.
- نهادهای ملی.
- نهادهای جهانی.
- تحول وجودی در منابع انسانی.

# نظریه رشد اخلاقی کولبرگ (۱۹۵۰)

- نظریه رشد شناختی مبتنی بر آرای ژان پیاژه .
- برخلاف مراحل رشد پیاژه مدل کولبرگ به سن خاصی وابسته نیست و شامل ۵ سطح یا مرحله است:
- ✓ اخلاق پیرو (تقلید کودکانه).
- ✓ اخلاق تعاملی (فردیت اجتماعی با خصلت مبادلاتی).
- ✓ اخلاق قراردادی (انتظارات متقابل و همنوایی میان فردی).
- ✓ اخلاق اجتماعی.
- ✓ اخلاق قرارداد اجتماعی.

# مراحل پنج گانه تحول اخلاقی سازمان

- (۱) سازمان غیر معطوف به قانون و اخلاق.
- (۲) سازمان قانون گرا و غیر معطوف به اخلاق.
- (۳) سازمان اخلاقی ابزار انگار.
- (۴) سازمان اخلاقی فردگرا و نوپا.
- (۵) سازمان هویتا اخلاقی.

# فرآیند تحول وجودی در مدل کی یر که گارد

- زندگی استحسانی (خوب بودن کاری به لحاظ پیامدهای آن) و حیوان وار.
- زندگی اخلاقی-عقلانی.
- زندگی اخلاقی-دینی.
- زندگی ایمانی.

# هوش اخلاقی .....میکله بوربا

■ توانائی درک درست از نادرست است و آموختنی است

■ هوش اخلاقی شامل هفت فضیلت اخلاقی است : **همدلی ، وجدان ، خویشتنداری ، احترام ، مهربانی ، بردباری و انصاف.**

\* **همدلی (Empathy)** : درک احساسات دیگران.

\* **وجدان (Conscience)** : ندای درونی مواجهه صحیح با وسوسه نفس.

\* **خویشتنداری (Self-control)** : مهار امیال نفسانی.

\* **احترام (Respect)** : رفتار با ملاحظه با دیگران.

\* **مهربانی (Kindness)** : دلسوزی و غمخواری دیگران.

\* **بردباری (Tolerance)** : صبر و تحمل در پذیرش باورهای جدید.

\* **انصاف (Fairness)** : رفتار عادلانه و بیطرفانه با دیگران.



## جمع بندی

منشور اخلاق حرفه ای به نحو سازگار و فراگیر بیان میکند که که:

➤ بنگاه در قبال چه کسانی و نهادهائی به ترتیب اولویت چه مسئولیتهائی دارد.

➤ منشور اخلاقی باید واجد وضوح، فراگیری، کمال، اولویت بندی، قابلیت تحقق و سازگاری باشد.

# پنج گام اساسی تدوین منشور اخلاقی

- (۱) بیان نهادهای و افراد و اموری که بنگاه در قبال آنها مسئولیت دارد.
- (۲) اولویت بندی آنها.
- (۳) بیان مسئولیتهای بنگاه در قبال هریک از اعضای مجموعه ای که در گام نخست بدست آمد.
- (۴) تعیین افراد و نهادهائی در بنگاه که باید مسئولیتهای اخلاقی بنگاه را به دوش گیرند.
- (۵) تعیین اینکه کدام مسئولیت بر دوش چه کسانی است.

# در بحرانی ترین شرایط برای موفقیت سازمان گامهای زیر را میتوان برداشت

- تدوین منشور اخلاقی.

- اعلام آن به محیط درونی و بیرونی با صریحترین و شفاف ترین بیان.

- پای بندی استثنا ناپذیر به آن.

- تبلیغ به پای بندی به آن به ویژه در مواردی که پای بندی برای سازمان هزینه آور است و یا مستلزم شهامت و شجاعت سازمان است.

# اخلاق در مهندسی-سه الگوی مهم مسئولیت مهندسی

- الگوی آسان گیری
- الگوی دقت معقول
- الگوی خیرخواهی

# موانع مسئولیت حرفه ای

- نفع شخصی
- خودفریبی
- ضعف اراده
- خود محوری
- جزئی نگری
- تبعیت کور کورانه

# تجزیه و تحلیل اخلاقی مهندسان

- امور واقع
- امور معانی لفظی
- امور اخلاقی

# حل تعارض مهندسی

- گزینش آسان بین تعهدات
- راه های خلاقانه بینابینی
- گزینش دشوار

# حالات خاص تعارض

■ خیر و صلاح فرد و جمع

■ بیشینه سازی خیر و صلاح جمع در فایده گرایی

✓ تعیین روش کار

✓ تاثیر روش بر آسایش (سلامت، رفاه اقتصادی، تامین شغل

✓ بیشینه سازی

□ تعارض ارزشهای فایده گرایی و احترام به اشخاص



# ویژگی های مهندس حرفه ای

PE : Professional Engineer

- دانش آموخته دانشگاه.
- پذیرش در آزمون ورودی ادواری PE.
- گذراندن دوره های نوآموزی سواد آداب و حقوق رشته تخصصی.
- آشنا شدن با آئین نامه های ملی رشته.
- **عضویت در نظام حرفه ای رشته و اخذ کارت و امتیاز عضویت.**
- بازآموزی و نوآموزی مستمر سالیانه.
- رصد شدن کیفیت کار حرفه ای توسط نظام مهندسی.
- بررسی تخلفات و شکایات احتمالی حین خدمت توسط کمیته انتظامی نظام حرفه ای.
- کاهش یا سلب امتیازات حرفه ای در صورت تخلفات غیر عمدی.
- ارجاع به قوه قضائیه در صورت خطای عمدی یا قابل پیشگیری.