



دکتر کامبیز بنی‌هاشمی

عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی

دکتر فریده داودی

دانش آموخته دانشگاه علوم پزشکی ایران

## مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

### چکیده

اخلاق حرفه‌ای عامل تثبیت هنجارها در رفتار تخصصی و حرفه‌ای در سازمان است و سبب پدیداری هویت متقن و انحصاری برای افراد در کنار سایرین، به‌مثابه اعطای فرصتی بی‌نظیر برای توازن و تعادل کارکردهای فردی و جمعی، به حساب می‌آید. اگر چه ویژگی‌های جامعه‌شناختی بشر، در هر گوشه از جهان، می‌تواند اختصاصی، انحصاری و بومی باشد، اما از دیگر سو قابل انکار نیست که بسیاری از مؤلفه‌های رفتاری، در قالب عناصر جهانی و با مقبولیت نسبی، در تمامی جوامع به‌عنوان مبانی اخلاق حرفه‌ای پذیرفته شده‌اند. این مؤلفه‌ها در قالب ارزش‌هایی مانند دل‌سپردگی به کار، عدم اضرار به خود و سایرین، احترام به خود و همکاران، مفید بودن، تمرین اصول حرفه‌ای و تخصصی، تمرین مهرورزی و حمایت و نیز خودباوری و رشد نفسانی، نه‌تنها فضایل فردی ارزشمندی محسوب می‌شوند که در تلطیف فضای سازمان، بهبود روابط بین‌فردی، و رشد و تعالی بهره‌وری سازمانی مؤثرند. در این نوشتار، با بهره‌گیری از اندیشه‌های محققان، این مؤلفه‌ها مرور شده‌اند.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، مؤلفه‌های اخلاقی

## اخلاق حرفه‌ای، عامل تثبیت رفتار تخصصی و حرفه‌ای فرد در مجموعه همکاران وی است و سبب پدیداری هویت متقن و انحصاری او در کنار سایرین و اعطای فرصتی بی‌نظیر برای توازن و تعادل کارکردهای فردی و جمعی به حساب می‌آید

### مقدمه

اخلاق، جمع خُلق، هم بیانگر صورت باطنی انسان (هدایتی، ۱۳۹۰) و هم دانش رفتارشناسی مبتنی بر ارزش‌های مقبول و هنجارهای منطقی، شرعی و اجتماعی است. اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای مهم در حوزه اخلاق، با نگاه به عناصر شکل‌دهنده رفتار بهنجار در جمع همکاران و محیط فعالیت‌های اختصاصی حرفه‌ای محسوب می‌شود (رحمان سرشت، ۲۰۰۹).

اخلاق حرفه‌ای، عامل تثبیت رفتار تخصصی و حرفه‌ای فرد در مجموعه همکاران وی است و سبب پدیداری هویت متقن و انحصاری او در کنار سایرین و اعطای فرصتی بی‌نظیر برای توازن و تعادل کارکردهای فردی و جمعی به حساب می‌آید. تثبیت رفتار تخصصی و حرفه‌ای فرد با رعایت مبانی اخلاق حرفه‌ای از پای‌بندی وی به سلسله اصول و مبانی هنجارهایی نشئت می‌گیرد که نوشته یا نانوشته در جمع پذیرفته شده است و باعث وزانت حضور وی در منصب و جایگاه حرفه‌ای فرد و تسریع‌کننده پیشرفت وی خواهد بود (Boon, 2011).

طبیعی است که بر مبنای همین دو عامل پیش‌گفت؛ برای فرد موردنظر فرصتی استثنایی به‌منظور حصول کارکردهای اختصاصی و برقراری توازن و تعادل در مواجهه وی با سایر افراد در محیط فعالیت اعم از همکاران و مراجعان فراهم می‌کند و این در حالی روی می‌دهد که در چنین محیطی نه رقابتی برپاست و نه رشد و ارتقای فکری کاری و صنفی، بر مبنای تخریب سایرین، روی می‌دهد. مجموعه این عوامل، ضمن اعطای ویژگی‌های بی‌بدیل به هر فرد، موقعیتی ممتاز برای حضور و تأثیرگذاری در محیط کار به او می‌بخشد که در تراحم با موقعیت سایرین نیست و لذا نه تنها رشد روحانی، فکری و تربیتی با خود به همراه دارد بلکه موجبات ارتقای شغلی، بهبود کارکردها و بهره‌وری فزون‌تر فردی و سازمانی را نیز فراهم می‌سازد (Carr, 1990). در حقیقت اخلاق‌مداری، مؤلفه‌ای اساسی در حیات کاری و بلکه تمامی جنبه‌های زندگی بشر است. این مهم تا بدانجا اهمیت می‌یابد که حتی در قرابت به پیامبر اکرم (ص)، دستیابی به مؤلفه‌های ارزشمند اخلاقی شرطی اساسی مینا قرار داده می‌شود (مجلسی، ۱۴۰۳ق).

در این نوشتار با استفاده از منابع مختلف به مؤلفه‌های شکل‌دهنده اخلاق حرفه‌ای می‌پردازیم.

## منظور از دل‌سپردگی رفتار همگرایانه در مسیر فعالیت‌های حرفه‌ای، در کنار متعهد بودن به اجرای سلسله‌ای قواعد و اصول در محیط است

### ویژگی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

در هر جامعه‌ای، هر نهاد یا هر گروهی که در نقطه‌ای به فعالیت حرفه‌ای مشغول است، به‌طور طبیعی واجد مؤلفه‌های ارزشی از جنس اخلاقی درونی خود است. از این منظر، اختصاصات اخلاقی هر جامعه کاملاً اختصاصی، کاملاً انحصاری و کاملاً بومی است. همچنین قابل انکار نیست که با وجود تمامی اختصاصات درونی هر جامعه، برخی مؤلفه‌ها در قالب عناصر پنهانی، مقبول نسبی تمامی جوامع در جهان هستند (Min-kang, 2012) و البته یافتن و شمردن تک‌تک این مؤلفه‌ها نیازمند سلسله پژوهش‌های عمیق و گسترده‌ای در سطح جوامع مختلف است. بدین ترتیب مجموعه‌ای از قوانین پایه رفتارشناسی حاصل می‌شود که شاید بتوان آن‌ها را هدایت‌گران استاندارد اختصاصی در فعالیت و رفتارهای حرفه‌ای دانست. این قوانین البته محدودیت‌های کاربردی خود را دارد و در حقیقت، گرچه برای ارزش بخشیدن به فعالیت‌های حرفه‌ای ضروری است، مکفی نیست، زیرا تنها کف نیازهای اخلاقی بشری را در فعالیت‌های حرفه‌ای پوشش می‌دهد (Murphy, 2007). اخلاق، که به تعبیری چارچوب چگونگی بهنجار زیستن است، دایره‌ای وسیع از ارزش‌های محیطی از جمله ارزش‌های مذهبی، الگوی عرفی و قواعد اجتماعی را دربرمی‌گیرد که بدون آن‌ها امکان حصول استانداردهای زندگی بشر فراهم نیست (بینش، ۱۳۹۰). در این مقاله با عنایت به این تنوع وسیع در الگوهای رفتاری، تنها به معدودی از این مؤلفه‌ها که در اکثر فعالیت‌های حرفه‌ای و در اکثر جوامع مقبول هستند به‌عنوان مؤلفه‌های پایه اشاره می‌شود.

### مؤلفه‌های عمومی اخلاق حرفه‌ای

می‌توان مؤلفه‌های عمومی اخلاق حرفه‌ای را در قالب مؤلفه‌هایی که جانسون و رایدلی (Johnson & Ridley, 2008) و یا بیشام و چیلدرس (Wilczenski, 2011) به آن‌ها اشاره می‌کنند، احصا نمود. از جمله این مؤلفه‌ها موارد زیر است.

### الف. دل‌سپردگی

سرآغاز اخلاق حرفه‌ای دل‌سپردن به حرفه است. در این شرایط روح تعهد در فرد در تمامی دوران و در تمامی شرایط و پیش‌آمدها وجود دارد. منظور از دل‌سپردگی رفتار همگرایانه در مسیر فعالیت‌های حرفه‌ای، در کنار متعهد بودن به اجرای سلسله‌ای قواعد و اصول در محیط است. برای دل‌سپردن باید با خود، صادق و صمیمی بود و البته این صفتی نیست که به سادگی حاصل شود و تداوم یابد. خصیصه صادق و صمیمی بودن با خود



## فرد اخلاق‌گرا در رفتار خود همواره جانب احتیاط را مرعی ساخته از ایجاد موقعیت‌های ناخوشایندی که می‌تواند مورد سوءاستفاده قرار گیرد، به شدت پرهیز می‌کند

با ویژگی‌های حرفه‌ای منحصر به فرد و کارایی تخصصی فوق‌العاده بدل می‌سازد (هدایتی، ۱۳۹۰). فرد اخلاق‌مدار، تحویلی‌نگر نیست که هنجارهای سازمانی و رفتار خود را تنها در قالب قوانین و مقررات اداری محصور سازد، زیرا می‌داند هنجارهای اخلاقی حیطة‌ای ورای تمامی مبانی بدوی قانونی را دربرمی‌گیرد و این در حالی است که دقیقاً باور دارد روح حاکم بر قوانین سازمانی از مفاهیم اخلاقی برمی‌خیزد (قراملکی، ۲۰۰۷). نکته بسیار ارزشمند در حیات کاری چنین فردی، هراس نداشتن او از نقد و تحلیل کارکرد است. اتکا به نفس و توان و مهارت‌های شفاف وی، او را در برابر نقد انعطاف‌پذیر ساخته است. نقد را فرصتی گران‌بها در ارتقای مهارت‌های خود می‌داند و از هر باز خوردی ولو به قصد تخریب فرصتی برای بهبود بهره‌وری کسب می‌کند. از دیگر سو، فرد دل‌سپرده به کار برای ویژگی‌های حرفه‌ای خود ارزش قائل است، بهای آموزه‌های خود و داشته‌های سازمان متبوعش را به خوبی می‌شناسد و برای حفظ ارزش‌های آن و حفظ ایمنی و امنیت محیط، چه امنیت فرهنگی اطلاعاتی و چه امنیت فیزیکی، همواره در تلاش است. او فردی مورد وثوق خواهد بود که ارزش محرمانگی اطلاعات محیط اطرافش را به خوبی می‌داند و از آن‌ها مراقبت می‌کند از ویژگی‌های فرد دل‌سپرده، شناخت خود و نقاط ضعف شخصی و حرفه‌ای خویش است. این فرد نه تنها ویژگی‌های حرفه‌ای و کمبودهای مهارتی حرفه‌ای خود را به دقت ارزیابی می‌کند بلکه همواره در تلاش است از آسیب‌پذیری اخلاقی خود بکاهد و بر توان و فضیلت‌های ارزشی خود بیفزاید. فرد پالایش‌یافته با ارزش‌های اخلاقی حرفه‌ای هرگز قیاس سود و زیان را در انجام ارزش‌های اخلاقی و پای‌بندی به تعهدات خود به ترازو نمی‌گذارد، گرچه می‌داند نسبتی مستقیم میان گرایش‌ها و مهارت‌های کاری وی با سود و زیان مادی برقرار است (Wilczenski, 2011). فرد متخلق به اخلاق حرفه‌ای شجاع و مسئولیت‌پذیر است و نه تنها خود را موظف به انجام سلسله‌ای از امور که پیش فرض در مجموعه است می‌داند بلکه اگر مرتکب اشتباهی شد به حکم تعهد و دل‌سپردگی به اخلاق سازمانی، اشتباه را اعلام می‌کند و بلافاصله به تنهایی یا با همکاری سایرین به اصلاح آن می‌پردازد (قراملکی، ۱۳۹۱).

## فرد اخلاق‌مدار حاضر به ایجاد خسارت، اعم از مادی و معنوی برای خود و سایر افراد نیست

حاصل جدالی درونی و پالایش روح از صفات ناخوشایند است. طبیعی است که در پی این پالایش درونی روح و ایجاد صداقت درونی، فرد امکان می‌یابد که آنچه را می‌اندیشد بر زبان آورد و از مغالطه، دورویی و تحریف عقاید خود اجتناب ورزد. در پی این پالایش روح، نوعی شفافیت در کلام و رفتار فرد ظاهر خواهد شد و طبیعی است که این امر باعث جلب اعتماد سایرین به وی و تبدیل او به شخصیتی قابل اتکا می‌گردد (Johnson&Ridley, 2008).

تجربیات تاریخی در گذر زمان نشان داده است که کسب فضایل اخلاقی در کنار مهارت‌های تخصصی و حرفه‌ای، موجبات ترقی و تعالی فرد را، در حرفه خود، فراهم می‌سازد و او را به فردی مورد وثوق و ممتاز بدل می‌کند (دریایی، ۱۳۹۱). مطالعات گوناگون نیز بیانگر وجود رابطه میان رعایت موازین اخلاقی حرفه‌ای، مانند سلامت سازمانی، با دل‌سپردگی کاری در کارکنان یک سازمان است (عسگری، ۱۳۸۷). در یک سازمان سالم فرد فرصت بروز دادن توان خود را دارد، در نتیجه لیاقت‌های پنهان او برای انجام فعالیت‌ها آشکار می‌شود درمی‌یابد که مسئولیت‌هایش نسبت به خود، سایرین و سازمانش چیست و همین امر او را به فردی

## ایجاد تناسب میان اهداف، و پیش‌بینی تعارضات رفتاری و سعی در رفع یا کاهش آن‌ها ارزشمندترین اقدام در مراحل برنامه‌ریزی حرفه‌ای و سپس اجراست

### ب. عدم اضرار به خود و سایرین

توجه به این جنبه بسیار حیاتی است که فرد اخلاق مدار حاضر به ایجاد خسارت، اعم از مادی و معنوی برای خود و سایر افراد نیست. او حساسیت ویژه‌ای نسبت به برون‌داده‌های منفی رفتاری و شکستن ارزش‌های انسانی و اخلاقی نشان می‌دهد و این در آموزه‌های دینی ما همان امر به معروف و نهی از منکر است (قرآن کریم).

مقاوت در برابر وسوسه‌های خلاف شئون کاری، اجتماعی و باورهای ارزش‌مدارانه، از دیگر ویژگی‌های چنین فردی است. در حقیقت تهذیب نفس و کنترل‌رانه‌های ترغیب‌کننده برای رسیدن به پول، هوس‌های نفسانی و قدرت از مبانی این مؤلفه در اخلاق حرفه‌ای است (Johnson & Ridley, 2008).

سوءاستفاده از توانایی‌ها از جمله قدرت در سلسله مراتب اداری، و نیز ممانعت از آلت دست شدن و محافظت از کیان ارزشی و کاری خود نکات مهمی در ذیل تعریف این مؤلفه‌اند (سیدرضی، ۱۳۸۰). فرد اخلاق‌مدار با دوراندیشی و آینده‌نگری به فکر روزهایی است که پس از نبود وی در پی می‌آیند. او به‌گونه‌ای رفتار می‌کند که سیرگردش امور در عین شایستگی‌هایش به وی وابسته نباشد و حتی جانشینانی توانا و ورزیده برای خود تربیت می‌کند. او به‌گونه‌ای به یادداشت‌ها و تعریف فرایندها و ثبت اسناد و وقایع می‌پردازد که نفرات دیگر هم‌قادر به بهره‌مندی از نتایج کار تخصصی‌اش باشند.

### پ. احترام به خود و سایرین

رعایت احترام به خود، همکاران و مؤسسه، یکی از اصول بدوی اخلاق حرفه‌ای در اکثر جوامع علمی است (ایمانی‌پور، ۱۳۹۱). انسان اخلاق‌مدار در رفتار حرفه‌ای خود واجد ارزش است. احترام به نفس، اعم از احترام به ماهیت انسانی، احترام به تجربه کاری و نیز احترام به دانش تخصصی و مرتبه اداری، عناصر کلیدی در برقراری و تداوم محیط کاری سرشار از سلامت و موفقیت است. این احترام هم شامل خود فرد و هم شامل حال سایر همکارانش می‌شود. دوری از کوچک‌انگاشتن و تحقیر سایرین و تلاش برای رشد فکری و تخصصی سایر کارکنان، جزء حتمی اصول اخلاق حرفه‌ای است و بسیاری محققان از این رفتار به‌عنوان بخشی از هوش اخلاقی یاد می‌کنند. رعایت نظم و انضباط کاری و ایجاد

## مهر ورزیدن به سایرین و رفتاری شایسته در محیط، نه‌تنها به جایگاه فردی اعتبار می‌بخشد که موجب ظهور فضایی معنوی و همگرا در محیط برای پیشبرد اهداف خواهد شد

کنش و واکنش‌های مفید در سایر همکاران به‌صورت عملی و ترغیب آنان به رعایت این اصول با عمل، سرلوحه نگاه حرفه‌ای فرد اخلاق‌گرا در کار قرار دارد (مظاهری‌راد، ۲۰۱۱). حساسیت ویژه نسبت به تضییع حقوق خود و دیگران و تلاش جدی و قانون‌مند برای استیفای آن موجب ایجاد بستری از آرامش در روابط فردی و گروهی در درون سازمان خواهد شد (بیک‌زاد، ۱۳۹۱).

### ت. مفید بودن

بر عهده داشتن یک شغل تنها به معنای انجام مسئولیت‌هایی در حد رفع تکلیف نیست. انسان اخلاق‌مدار به ایجاد و افزایش بهره‌وری در میان همکارانش می‌اندیشد. بصیرت‌های کاری وی به او گوشزد می‌کند که همواره به مفید بودن برای حل مشکلات و موانع پیش‌رو از طریق راه‌حلی با الگوی برد-برد بیندیشد. وی انتظارات خود از خود و سایرین را به‌صورتی کاملاً شفاف و منظم در ذهن خود تحلیل کرده است و حتی این فهرست را به صورت مکتوب پیش‌رو دارد. او بر اساس یافته‌ها، توانایی‌ها

## باورمند بودن، نه تنها به خود که به سازمان، جامعه و سایرین بسیار سودمند است، زیرا صداقت و امید را در خود و سایرین نهادینه می‌کند و موجب هم‌افزایی در سازمان خواهد شد

و ویژگی‌های شخصیتی و اجتماعی و کاری خود و سایرین، سطح انتظارات و توقعات رفتاری را تنظیم می‌کند و در مواقع مناسب به باز خورد و ویرایش این سطح انتظارات دست می‌یابد (Johnson&Ridley, 2008).

برطرف ساختن تعارضات و یا کاهش آن‌ها با اعمال انعطاف فکری و رفتاری و برقراری ارتباطی مناسب و متناسب با افراد دخیل در موضوع، به دور از هرگونه کنایه و ابهام یک اصل مترقی در اخلاق حرفه‌ای محسوب می‌شود. فرد اخلاق‌گرا در رفتار خود همواره جانب احتیاط را مرعی ساخته از ایجاد موقعیت‌های ناخوشایندی که می‌تواند مورد سوءاستفاده قرار گیرد، به شدت پرهیز می‌کند.

### ث. تمرین اصول حرفه‌ای و تخصصی

فردی که حرفه‌ای به کار خود می‌نگرد، پیش از دست یازیدن به هر فعالیتی از دیدگاه سنجش شرایط و اقتضائات به موضوع می‌پردازد. او در حقیقت نوعی امکان‌سنجی مختصر، ولو آنکه یافته‌ها را بر کاغذ نیاورد، انجام می‌دهد. البته توصیه به مکتوب کردن همه پیش‌بینی‌ها و امکان‌سنجی‌هاست، زیرا دنبال کردن مفاهیم در قالب مکتوب، طبقه‌بندی شده و مرحله‌وار بسیار سهل‌تر است و در این حال پیگیری کاستی در هر مرحله و رفع آن ساده‌تر خواهد بود. از دیگر اصول رفتار حرفه‌ای، توجه به تناقضات و تعارضات چه در میان منابع انسانی و چه در فرایندهاست. ایجاد تناسب میان اهداف، و پیش‌بینی تعارضات رفتاری و سعی در رفع یا کاهش آن‌ها ارزشمندترین اقدام در مراحل برنامه‌ریزی حرفه‌ای و سپس اجراست. فردی با نگرش اخلاقی حرفه‌ای می‌داند که، از سوی سازمان متبوع و مراجعان، دینی بر گردن دارد که اصول و مبانی اخلاقی اجازه‌حیف و میل شدن منابع از جمله زمان، امکانات و سرمایه‌ها را نمی‌دهد (Johnson&Ridley, 2008).

چنین فردی حاضر به اغراق در پیش‌بینی نتایج نیست و هرگز ادعاهایی فراتر از توان خود و منطق سازمانی ندارد. او به پیش‌دایمی یافته‌ها در سیر کار و تلاش خود و همکارانش می‌اندیشد و همواره در حال اندیشه برای تصحیح و بهبود نتایج با کمترین هزینه از سرمایه‌ها، وقت و منابع انسانی است (Shwen, 1988).

تخمین‌آنچه روی می‌دهد برای فرد اخلاق‌مدار بسیار حیاتی است و تخمین او بر اساس اصول انسانی، و هنجارهای رفتار سازمانی است. نکته آخر آنکه فرد اخلاق‌محور، در برقراری ارتباط با سایرین به‌ویژه هنگامی که سخن از دریافت هدیه باشد می‌اندیشد.

### ج. تمرین مهرورزی و حمایت

اخلاق و هنجارهای عالی انسانی همواره در جهت برقراری عدالت و احقاق حق است. افراد متعهد به اخلاق حرفه‌ای مانع از بروز تبعیض می‌شوند. مدیر متخلق به اخلاق حرفه‌ای تنها زمانی به تشویق و امتیاز رضایت می‌دهد که فرد به حقیقت شایسته آن باشد. مطالعات مختلف نشان می‌دهد که رعایت انصاف و عدالت در حیات شغلی افراد موجب ارتقای کیفیت و بهره‌وری آنان می‌شود (مهداد، ۱۳۹۰). طبیعی است در مسیر تعیین شایستگی مهم‌ترین نکته تعیین مبانی ارزیابی این شایستگی است. در واقع باید ابتدا معیارهای گزینش شایسته را معلوم ساخت تا امکان تبعیض و بی‌عدالتی از میان برود. مهر ورزیدن به سایرین و رفتاری شایسته در محیط، نه تنها به جایگاه فردی اعتبار می‌بخشد که موجب ظهور فضایی معنوی و همگرا در محیط برای پیشبرد اهداف خواهد شد.

### چ. خودباوری و رشد نفسانی

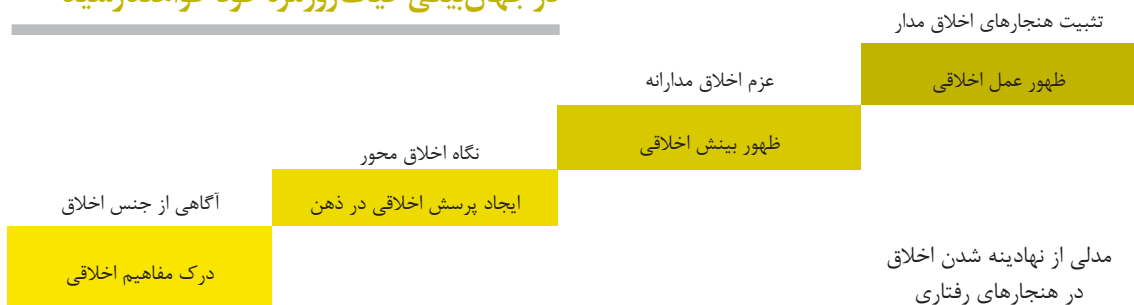
باور به خود و توانایی‌های خود و دیگران از جمله ویژگی‌های اساسی افراد اخلاق‌مدار است. اخلاق حرفه‌ای حکم می‌کند در هر سازمان استقلال رفتاری افراد و هویت آنان مدنظر قرار گیرد و بر تقویت توانایی‌های آنان اصرار شود. به یقین افزایش خودباوری در کارکنان و منابع انسانی عامل بهبود کیفی فعالیت‌های سازمان است و بر دل‌بستگی آنان به سازمان و نگاه باورمند به حمایت سازمان نزد افراد می‌افزاید. توصیه می‌شود در صورت بروز سرپیچی آگاهانه و منطقی بدان احترام گذارده شود و دلایل و توجیهات افراد به‌دقت واریسی و تحلیل گردد. گاه این دلایل اصرار بی‌بهره بر گردش کار بی‌فایده جلوگیری می‌کند.

باورمند بودن، نه تنها به خود که به سازمان، جامعه و سایرین بسیار سودمند است، زیرا صداقت و امید را در خود و سایرین نهادینه می‌کند و موجب هم‌افزایی در سازمان خواهد شد. باور به قوانین و دفاع از رفتار مسئولانه و قانون‌محور مؤلفه‌ای اساسی در اخلاق حرفه‌ای محسوب می‌شود. افراد باورمند در کار، هر چه در چنته دارند رو می‌کنند و نهایت سعی خود را در آموزش سایرین و انتقال یافته‌ها و تجربیاتشان به دیگری به کار می‌بندند. آنان در بسیاری موارد منتظر دستور مقام مافوق نشده و در عین حرکت در خط قانون و محدوده مقرر به خلاقیت و نوآوری می‌پردازند، از حاشیه و حاشیه‌پردازی اجتناب می‌کنند و وقت خود را برای بهبود جهان‌بینی خود و سایرین و تربیت نیروهای مؤثرتر به کار می‌گیرند (Johnson & Ridley, 2008).

### اخلاق حرفه‌ای، محور جهان‌بینی

افراد اخلاق‌محور، محوریت بینش و رفتار خود را بر اخلاق بنا نهاده‌اند. منطق حکم می‌کند که در حوزه اخلاق حرفه‌ای بر مبانی، مفاهیم و قواعد اخلاقی حرفه‌ای منصب و پیشه خود مسلط شویم و با مطالعه عمیق، استخراج قواعد

## در جامعه‌ای که اخلاق محور هنجارهای رفتاری باشد، سلامت و صمیمیت تضمین می‌شود و افراد در عین شایستگی‌ها به رشد و تعالی، چه در شغل و چه در جهان بینی حیات روزمره خود خواهند رسید



جنبه‌های معنوی و اخروی، تأثیر عمیقی در زندگی مادی و دنیوی شخصی دارد و رفتارهای اجتماعی، انعکاس باورهای اخلاقی انسان هستند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۷). هنجارهای جامعه حرفه‌ای نیز برگرفته از معیارهای اخلاق حرفه‌ای‌اند. در جامعه‌ای که اخلاق محور هنجارهای رفتاری باشد، سلامت و صمیمیت تضمین می‌شود و افراد در عین شایستگی‌ها به رشد و تعالی، چه در شغل و چه در جهان بینی حیات روزمره خود خواهند رسید. باید همواره به یاد داشت که رفتار حرفه‌ای در محیط کار، نشانگر باورهای اخلاقی و سطح فرهیختگی منابع انسانی و درجه تعالی روح و جان افراد است.

اخلاقی متناسب با حرفه خود را در دستور کار قرار دهیم. در حقیقت در مسیر دستیابی به منش اخلاق مدارانه در خود، ابتدا باید به درکی از مفاهیم اخلاقی رسید، سپس به قضاوت درباره رفتارهای خود نشست، و پس از آن، در خود، عزم و اراده تغییر رفتار به سوی اخلاق مدارانه شدن را ایجاد کرد و در نهایت به رفتار و منش اخلاقی دست یافت (Holmes, 2010).

در مسیر تعالی اخلاقی لازم است هر پدیده اخلاقی، از دغدغه‌های کوچک گرفته تا مشکلات بزرگ، به شکلی دقیق مورد تحلیل قرار گیرد. در خلق و خوی انسان، هر عنصر، علاوه بر

### منابع

۱. ایمانی‌پور، معصومه، اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش، مجله ایرانی اخلاق در پزشکی، دوره پنجم، شماره ۶، آذر ۱۳۹۱
۲. بیگزاد، جعفر؛ صادقی‌محمد؛ ابراهیم‌پور داود، تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۱
۳. بینش، مسعود، موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، صنعت خودرو، ۱۳۹۰، سال پانزدهم، شماره ۱۶۱، ص ۲۲-۲۷
۴. دریایی، نازیلا، اخلاق گوهر هنرهای ایرانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره ۳، ۱۳۹۱
۵. رحمان‌سرتش، حسین، رفیعی محمود و کوشا، مرتضی، مسئولیت اجتماعی؛ اخلاقیات فراسازمانی، ماهنامه تدبیر، سال نوزدهم، شماره ۲۰۴، ۲۰۰۹
۶. سیدرضی، نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، قم، پارسایان، ۱۳۸۰
۷. سگری، پرویز؛ پورتراب، حدیث، رابطه کیفیت زندگی کاری، دل‌بستگی شغلی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارمندان بانک ملی اهواز، یافته‌های نو در روان‌شناسی، پاییز ۱۳۸۷، دوره ۲، شماره ۸
۸. قراملکی، احد؛ حسینی، سیده مریم، کارایی و اثربخشی در برنامه‌های آموزش اخلاق در سازمان، پژوهشنامه اخلاق، سال پنجم، پاییز ۱۳۹۱، شماره ۱۷
۹. قراملکی، احد؛ سیاری، سعیده، تحویلی‌نگری مانع ترویج اخلاق حرفه‌ای، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۸۴، ۲۰۰۷
۱۰. قرآن کریم، سوره آل عمران، آیه ۱۰۴
۱۱. مجلسی، محمدباقر بن محمدتقی، بحار الانوار (ط- بیروت)، ج ۷۲، ص ۹۴، ح ۱۲، ۱۴۰۳ قمری
۱۲. مظاهری‌راد، حمید، مروری بر مفهوم رفتار اخلاقی در سازمان‌ها، پایگاه مقالات علمی مدیریت، ۲۰۱۱
۱۳. مکارم شیرازی، ناصر، اخلاق در قرآن، مدرسه الامام علی ابن ابیطالب علیه السلام، قم ۱۳۷۷
۱۴. مهداد، علی؛ مهدوی‌راد، ندا؛ گلپور، محسن، رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن، یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال پنجم، شماره ۲۰، پاییز ۱۳۹۰
۱۵. هدایتی، علی‌اصغر؛ برجلی‌زاده، راضیه؛ اله‌باشتی، ندا، فصلنامه تاریخ پزشکی، سال هشتم، دوره ۳، شماره ۸، پاییز ۱۳۹۰
16. Boon, H. Raising the Bar: Ethics Education for Quality Teachers, Australian Journal of Teacher Education, Vol.36, No. 7, July 2011
17. Carr, D.L. Responsibility in Professional Life; Report, American Association of State Colleges and Universities, Washington, D.C.; Saint Cloud State Univ., MN. 1990
18. Holmes.E. Character, Leadership, and the Healthcare Professions, Journal of Research Administration, Vol. XLI, N. 2, 2010
19. Johnson, W.B.& ridley C.R. The Elements of Ethics for Professionals, Palgrave Macmillan Publication, 2008
20. Minkang, K. Universality and Cultural Diversity in Professional Ethical Development: From Kohlberg to Dynamic Systems Theory, Joint AARE APERA International Conference, Sydney, 2012
21. Murphy, Kelle L.A Professional Code of Ethics and Progress Report: One University's Approach to Addressing Disruptive Behaviors in the Classroom, JOPERD, Vol. 78 No. 2, February 2007
22. Shwen, T. Professional Ethics: An Analysis of Some Arguments for Development of Virtuous Behavior, The Association for Educational Communications and Technology, Annual Convention, New Orleans, Louisiana, January 17, 1988
23. Wilczenski, F.L.; Cook, A.L. Virtue Ethics in School Counseling: A Framework for Decision Making, Journal of School Counseling, Vol.9 No.7, 2011