

## شناسایی ابعاد و مولفه های اخلاق حرفه ای در سازمان

معصومه سادات سعیدی، دکتر علیرضا فقیهی\*، دکتر محمد سیفی، فائزه ناطقی  
گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اراک، اراک، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۲۵، تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۲/۲۶)

### چکیده

زمینه: پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مولفه های اخلاق حرفه ای در سازمان بر اساس منابع معتبر علمی، نظر متخصصان، مدیران و کارشناسان انجام گرفته است.

روش: حوزه پژوهش کیفی، لحاظ هدف کار بردی و از نوع اسنادی و پدیدار شناسی است، جامعه آماری شامل کلیه منابع معتبر مرتبط با اخلاق حرفه ای و کلیه متخصصان، مدیران و کارشناس حوزه اخلاق حرفه ای، و نمونه شامل: منابع معتبر مرتبط در دسترس، ۱۰ نفر از متخصصان حوزه موضوع، ۱۰ نفر از مدیران سازمان ها، و ۱۰ نفر از کارشناسان بالای ۱۰ سال سابقه (ادارات تعاون، کارورفاه اجتماعی استان مرکزی) بودند، روش نمونه گیری نیز هدفمند بود. ابزار گرد آوری داده ها در بخش اسنادی چک لیست و در بخش پدیدارشناسی مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. روش تجزیه و تحلیل شامل کدگذاری و تحلیل تفسیری بود.

یافته‌ها: از تعداد ۸ سند بالادستی مورد بررسی، تعداد ۱۱۹ خرده مولفه شناسایی و اخذ شده است که با تفکیک و دسته بندی نمودن این خرده مولفه ها و شناسایی وجه مشترک و وجه افتراق آنها تعداد ۲۴ مولفه اخلاق حرفه ای شناسایی شده است.

نتیجه گیری: باید تاکید بر برنامه منسجم آموزش اخلاق حرفه ای، ایجاد روحیه تعاون و کار مشترک و دسته جمعی به ویژه اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه های آموزشی در سازمان قرارگیرد.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه ای، اخلاق سازمانی، پدیدار شناسی

### سر آغاز

امروزه مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه ای است. اصول اخلاق حرفه ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آنها در سازمان‌ها و هنجارهای اجتماعی نقش آفرین است (۱). اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در سیستم اخلاقیات، به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌انجامد و بر اثر آن، مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت، نمی‌رسانند و در این صورت، انرژی سازمان منفی می‌شود. به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آنکه صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و... خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. تقویت سیستم اخلاقیات، اعتماد و انگیزش را افزایش و معضلات اخلاقی را مهار می‌کند و تهدید به فرصت تبدیل می‌شود. اخلاق حرفه‌ای، تأثیری چشمگیر بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد؛

ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا در صورت حاکمیت اخلاق حرفه‌ای بر سازمان، اطلاعات به آسانی منتقل می‌شود و مدیر پیش از ایجاد حادثه، از آن مطلع می‌گردد (۲). در حال حاضر، بیشتر از پنج نظام عمده اخلاقی در بیان اخلاق حرفه‌ای استفاده می‌شود. ملاک مقبولیت این پنج نظام در میان ده ها نظریه و نظام اخلاقی، توانایی آن‌ها در بیان سیستماتیک فضایل و ردایل اخلاقی، ارائه نظام‌سازگار، فراگیر و کاراست این پنج نظام اخلاق عبارتند: فایده‌گرایی، وظیفه‌گرایی، عدالت فراگیر، آزادی فردی و زیبا و خیرمطلق. چهار نظریه نخست در واقع اصول راهبردی اخلاق را ملاک نهایی قرار می‌دهد، اما در نظریه پنجم، خداوند متعال، برترین زیبایی و مشخص‌کننده ملاک نهایی اخلاق است. در این نظام اخلاقی که روشنی‌بخش دیگر نظام‌های اخلاقی است، تقرب به خدا و کسب رضایت او آرمان اخلاق است و دستیابی به عدالت فراگیر اجتماعی، آزادی، حرمت انسان

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: faghihialireza@yahoo.com



بیشترین سود برای بیشترین کسان نیز از اهداف زندگی اجتماعی در چهار زمینه فردی، شغل، سازمانی و جامعه است. گفتنی است، همه پژوهش‌ها در چارچوب نظام اخلاقی اسلام، بر اساس نظریه زیبا و خیر مطلق انجام می‌شود نظام اخلاق اسلامی به گونه‌ای است که با اخلاق حرفه‌ای درهم 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 این رو، نظام اخلاق اسلامی با توجه به ملاک نهایی، در صداست بارائه دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اخلاقی در سطح حرفه و زندگی اجتماعی و همچنین با در نظر گرفتن پیشرفت‌های مادی در جهت بهبود زندگی انسان‌ها، زمینه سعادت و کمال حقیقی بشر را فراهم آورد (۳). از جمله اصول اخلاق حرفه‌ای که از منظر آموزه‌های اسلامی مهم قلمداد می‌شود، می‌توان به این موارد اشاره کرد: امانت‌داری، اصل خدمت‌گذاری، مسئولیت‌پذیری، اصل انضباط کاری، اصل پیگیری، اصل مهرورزی، اصل رفق‌ورزی و مدارا، اصل خوش رفتاری و نیکوکاری و فروتنی، اصل بردباری، اصل دادورزی، اصل نفی خودکامی، اصل استقلال و آزادی، نفی کم‌فروشی (۲).

اخلاق حرفه ای نقش راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان دارد و دوری از آن سازمان را سخت آسیب پذیر می کند اخلاق حرفه ای می تواند قابلیت پیش بینی پذیری بنگاه را افزایش داده و آن نیز موجب اعتماد اصیل راسخ و پر دامنه ای نسبت به سازمان کرده و سازمان با اتکا به اعتماد در جذب منابع مالی و اعتباری موفق گردد. هرچه سازمان اخلاقی تر باشد موفق تر است و هرچه ناکامی بر او آید در تحلیل نهایی فقدان اخلاق حرفه ای را یکی از مهمترین عوامل آن خواهیم یافت (۴). هریک از جوامع به ویژه در سازمانها و نهادهای اجتماعی شان به نوعی درگیر مسائل و مشکلات ناشی از بروز ناهنجاری های اخلاقی هستند. بر اساس اطلاعات آمار های جهانی وضعیت پایبندی به اخلاقیات در سازمانهای دولتی ایران در مقایسه با دیگر کشورهای جهان مناسب نیست. ایران در سال ۲۰۱۵ در شاخص های پایبندی به اخلاقیات (نظیر فساد مالی، اختلاس، رشوه، عدالت سازمانی، اثربخشی، پارتی بازی و...) رتبه ۳۶ از بین ۱۷۵ کشور دنیا را کسب کرده است. بررسی کارشناسان و مدیران نیز نشان می دهد که اخلاق حرفه ای و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورهای توسعه یافته در سطوح پایین تری قرار دارد. پیام رهبران و مدیران سیاسی و اجتماعی کشور نیز حاکی از وجود این مسئله است (۵). با توجه به مبانی نظری می توان گفت که: رعایت اخلاق حرفه ای، ارتقاء جایگاه سازمان را در حوزه کسب و کار خود را به دنبال دارد، در همین راستا این پژوهش در صدد است به بررسی و شناسایی ابعاد و مولفه های اخلاق حرفه ای در سازمان های مذکور بپردازد. بر همین اساس سوال پژوهش این خواهد بود که از نگاه متخصصان، مدیران و کارشناسان، اخلاق حرفه ای در سازمان دارای چه ابعاد و مولفه هایی است؟ و از نگاه متخصصان، مدیران و کارشناسان (ادارات تعاون، کاروراه اجتماعی استان مرکزی) افراد دارای اخلاق حرفه ای دارای چه ویژگی های هستند؟

بعد فرهنگ برنامه ریزی تاثیر معکوس در ارتقای تفکر انتقادی دارد همچنین فرهنگ غالب سازمانی در دانشگاه ها فرهنگ علمی است ولی فرهنگ فوق در وضعیت فعلی اثر معکوس در ارتقای انتقادی دارد این نتیجه با در نظر گرفتن این موضوع که نمره تفکر انتقادی اعضای هیئت علمی پایین تر از حالت متوسط می باشد دارای همخوانی می باشد (۶). بررسی ها نشانگر این است که بسیاری از رفتارها و تصمیم های کارکنان و مدیران در سازمان های امروزی، تحت تاثیر ارزش های اخلاقی آنهاست. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان ها ضرورتی اجتناب ناپذیر است (۷). همچنین پژوهش ها نشان می دهد که بین رهبری اخلاقی و برخی از مؤلفه های آن با عملکرد شغلی رابطه مستقیم وجود دارد. رهبری اخلاقی سرپرست با کارایی و عملکرد کارکنانی که سرپرستی می کند وابستگی مستقیم و بالایی دارد (۸). و همچنین می توان گفت شناسایی مؤلفه های رفتار اخلاقی در سازمان های خدماتی می تواند زمینه ساز بهبود فضای اخلاقی حاکم بر سازمان و تسهیل گر بروز رفتارهای مثبت کاری در سطوح مختلف سازمانی گردد (۹). علاوه بر این با افزایش جو کاری اخلاقی، کیفیت زندگی کاری مریبان افزایش می یابد. لذا پیشنهاد می شود که مدیران، الگوهای اخلاقی را در کار ارتقا دهند و انتظارات سازمان را به مریبان منتقل کنند، زیرا با این عمل هنجارهای نقض ناپذیر سازمان شکل می گیرد و سبب افزایش کیفیت زندگی کاری مریبان می شود (۱۰). یافته ها می توان نتیجه گرفته که رهبری اخلاقی به طور مستقیم باعث ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی و کاهش سیاست در سازمان می شود. همچنین با تایید نقش تعدیل کنندگی درک سیاست های سازمانی، رهبری اخلاقی دارای اثر مثبت و معنی دار بر رفتار شهروندی سازمانی می باشد (۱۱). رتبه بندی مولفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت را می توان به ترتیب شامل مسئولیت پذیری، توکل به خدا، صداقت، امانت داری، عدالت و... دانست. در نمونه مورد بررسی عامل معنویت در رتبه اول، عامل درون فردی و برون سازمانی در رتبه دوم و سوم، عامل درون سازمانی در رتبه های بعدی قرار دارند در نهایت اخلاق حرفه ای مدیران در این جامعه در سطح مطلوبی قرار دارد (۱۲).

توجه به اخلاق حرفه ای و ارتقاء آن در بین کارکنان سازمان، باعث تعلق شغلی و درگیری شدن آنان با شغلشان و نیز تلاش افزایش دهنده آنان می شود (۱۳). داشتن اخلاق حرفه ای یک برد محسوب می گردد و با توجه به اینکه بز رگتری نقدینگی ای کشور در دست صنعت و شرکت های سرمایه گذاری است، باید کاربرد آن روز به روز در کلیه ی گرایشات جامعه بالاخص در مدیریت پروژه و مدیریت صنعتی نهادینه شده و پررنگ تر جلوه نماید (۱۴). ارزش های اخلاقی سازمان می توانند از طریق ایجاد عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی منجر به رفتار اخلاقی کارکنان شوند (۱۵). توجه به نام تجاری و حوزه شرکت، با ایجاد الگویی، پیشنهاد می دهند که مصرف کنندگان قضاوت های اخلاقی خود را در مورد شرکت هایی لحاظ کنند که عملکرد غیر اخلاقی دارند. این الگو در شرایط فرهنگی مختلف قابل تعدیل است و مواردی مانند اثر محیط خارجی و اعتبار زیست محیطی را نیز در خود جای می دهد (۱۶).



از کد گذاری و تفسیر تحلیلی استفاده شد. بدین صورت که برای تحلیل داده های کیفی روش تحلیل تفسیری بکار برده شد. با عنایت به مبانی نظری و نتایج محتوای اسناد بالادستی به منظور استنباط پیام های نهفته در آنها و داده های بدست آمده از انجام مصاحبه های نیمه ساختار یافته و درک سازه های دست اول دیدگاه مشارکت کنندگان به انتزاعی سازی و تشکیل مضمون های اصلی پرداخته شد. نکته کلیدی اینکه در این رویکرد پژوهشگر به تنهایی عمل نکرده و تفاسیر او در تعامل با مشارکت کنندگان، مراجعه به پیشینه موضوع و نظرخواهی از متخصصان و دیگر ماخذ بیرونی ایجاد، اصلاح و ارائه شدند، سپس بازسازی و یکپارچه سازی یافته ها در قالب جداول و شرح کیفی انجام شد همچنین به منظور افزایش اعتبار مطالعه، در مراحل اولیه تجزیه و تحلیل، مصاحبه های برگردان شده به متن در اختیار چند تن از اساتید آشنا با تحقیق کیفی قرار داده شد و بر اساس بررسی و نظرات اساتید ابعاد و مولفه هایی که از همبستگی درونی برخوردار نبودند حذف گردیدند.

### یافته ها

در ابتدا با بررسی پیشینه پژوهش و اسناد و منابع معتبر علمی عوامل تاثیر گذار بر اخلاق حرفه ای و معیارهای شایستگی برای احراز مسئولیت و راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه ای در سازمانها بر اساس آموزه های دینی، و اسناد و مدارک بالادستی همچون کنوانسیون سازمان ملل متحد برای مبارزه با فساد (مریدا)، قانون خدمات کشوری، حقوق شهروندی در نظام اداری، تصویب نامه « طرح تکریم مردم و جلب رضایت ارباب رجوع در نظام اداری»، منشور اخلاقی و اداری کارمندان دولت، منشور کاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، منشور اخلاقی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، چشم انداز و اهداف و مأموریت های اداره کل توسعه منابع انسانی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مولفه های اخلاق حرفه ای مورد شناسایی قرار خواهیم داد سپس با توجه به اهمیت این مقوله، نظر و پیشنهادات متخصصان این حوزه را بازبینی کرده تا از این طریق ابعاد و مولفه های دقیق اخلاق حرفه ای در سازمان مشخص شود.

بین متغیرهای نگرش، حمایت همکاران، حمایت مدیران و خودکارآمدی آموزش اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، رابطه مثبتی بین خودکارآمدی آموزش اخلاق حرفه ای و گسترش آموزش اخلاق حرفه ای برقرار است (۱۷).

عوامل مسئولیت سرپرستی، داشتن کارهای چند گانه، ارائه گزارش عملکرد فرد توسط خودش، مرکز کنترل، محیط کار و کشور، سال تولد، مجرد یا متاهل بودن، جنسیت و سابقه کار از عوامل موثر بر رفتار اخلاقی دانسته شده است (۱۸). بررسی فعالیت مشاوران حرفه ای در سه سطح که شامل زیرساخت های سازمانی موجود درون کار آنها، زیرساخت های قانونی و چگونگی کارکرد آنها در نهادهای موجود و در آخر زیرساخت های اخلاقی و چگونگی تنظیم آنها در عملکرد مؤسسات و مشاوران، زمانی که فقط یک کد اخلاقی وجود داشته باشد و هنوز از نظر قانونی و نهادی دارای مشروعیت نباشد و نتیجه این تحقیق زیرساخت های نهادی، قانونی و حرفه ای بسیار ضعیف است (۱۹).

### روش

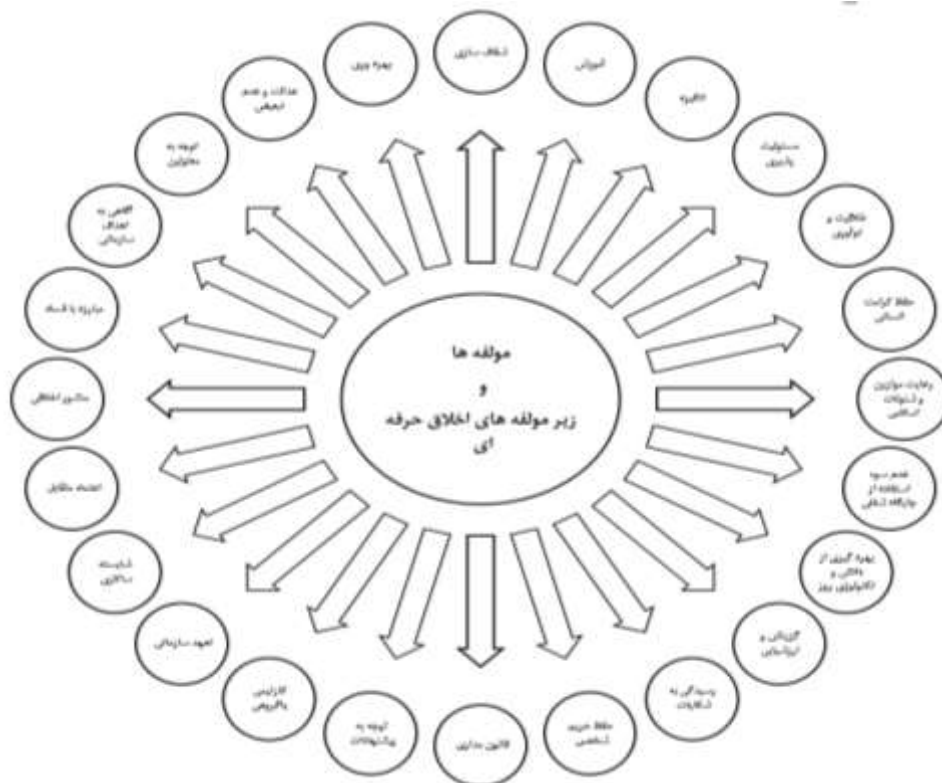
پژوهش حاضر در حوزه پژوهش های کیفی است، به لحاظ هدف کاربردی و از نوع بررسی اسنادی و پدیدارشناسی است، جامعه پژوهش شامل کلیه اسناد و منابع معتبر علمی داخلی و خارجی مرتبط با اخلاق حرفه ای و هم چنین متخصصان حوزه اخلاق حرفه ای، مدیران و کارشناسان دارای سابقه ۱۰ سال به بالا بودند، نمونه پژوهش در بخش اسنادی شامل کلیه اسناد و منابع معتبر علمی داخلی و خارجی مرتبط با اخلاق حرفه ای در دسترس و در بخش پدیدارشناسی تعداد ۱۰ نفر اساتید متخصص در زمینه پژوهش مورد نظر و تعداد ۱۰ نفر از مدیران با سابقه کار بیش از ده سال و از تعداد ۱۰ نفر از کارشناسان متخصص در حوزه منابع انسانی بودند. ابزار گرد آوری اطلاعات در بخش اسنادی استفاده از چک لیست بررسی و در بخش پدیدارشناسی مصاحبه نیمه ساختار یافته بود، چک لیست بررسی و مصاحبه در این پژوهش طراحی شده و با استفاده از نظرات ۵ نفر از متخصصان، شامل دو نفر متخصص زبان و ادبیات فارسی و ۳ نفر متخصص حوزه مدیریت روابی و پایایی ابزار مورد ارزیابی قرار گرفت. در تجزیه و تحلیل داده ها

جدول ۱: خرده مولفه های اخلاق حرفه ای (اخذ شده به تفکیک بر اساس اسناد بالادستی)

ردیف	عنوان سند	فراوانی زیر مولفه شناسایی شده
۱	کنوانسیون سازمان ملل متحد برای مبارزه با فساد (مریدا)	۲۵
۲	قانون خدمات کشور	۸
۳	حقوق شهروندی در نظام اداری	۹
۴	تصویب نامه « طرح تکریم مردم و جلب رضایت ارباب رجوع در نظام اداری	۱۲
۵	منشور اخلاقی و اداری کارمندان دولت	۱۹
۶	منشور کاری وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی	۱۵
۷	منشور اخلاقی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۱۳
۸	چشم انداز و اهداف اداره کل توسعه منابع انسانی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۱۸
	جمع کل	۱۱۹

قرار گرفتند مفاد این اسناد به طور دقیق و موشکافانه مورد مطالعه قرار گرفته و خرده مولفه هایی که مرتبط با اخلاق حرفه ایشناسایی و تفکیک شده اند که به آنها پرداخته شد و نتیجه آنها به شرح جدول ۱ تهیه شده است. با توجه به اطلاعات به دست آمده مطابق جدول ۱ از تعداد ۸ سند بالادستی مورد بررسی، تعداد ۱۱۹ خرده مولفه شناسایی و اخذ شده است که با تفکیک و دسته بندی نمودن این خرده مولفه ها و شناسایی وجه مشترک و وجه افتراق آنها تعداد ۲۴ مولفه اخلاق حرفه ای شناسایی شده است که به شرح نگاره ۱ و جدول ۲ آمده است.

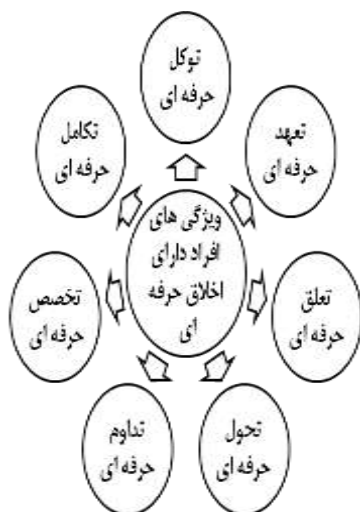
با عنایت به بررسی های به عمل آمده از مفاد و محتوای اسناد و مدارک مرتبط با اخلاق حرفه ای که شامل ۱- کنوانسیون سازمان ملل متحد برای مبارزه با فساد (مریدا) ۲- قانون خدمات کشور ۸ ۳- حقوق شهروندی در نظام اداری ۴- تصویبنامه « طرح تکریم مردم و جلب رضایت ارباب رجوع در نظام اداری ۵- منشور اخلاقی و اداری کارمندان دولت ۶- منشور کاری وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی ۷- منشور اخلاقی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ۸- چشم انداز و اهداف اداره کل توسعه منابع انسانی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مورد بررسی



نگاره ۱: مولفه ها و زیر مولفه های اخلاق حرفه ای

جدول ۲. مولفه ها و زیر مولفه های اخلاق حرفه ای

عنوان مولفه	فراوانی زیر مولفه	عنوان مولفه	فراوانی زیر مولفه	عنوان مولفه	فراوانی زیر مولفه
شفاف سازی	۹	بهره گیری از دانش و تکنولوژی روز	۴	شایسته سالاری	۲
آموزش	۱۵	گزینش و ارزشیابی	۵	اعتماد متقابل	۲
انگیزه	۵	رسیدگی به شکایات	۵	منشور اخلاقی	۳
مسئولیت پذیری	۷	حفظ حریم شخصی	۲	مبارزه با فساد	۲
خلاقیت و نوآوری	۴	قانون مداری	۲	آگاهی به اهداف سازمانی	۲
حفظ کرامت انسانی	۱۸	توجه به پیشنهادات	۲	توجه به معلولین	۱
رعایت موازین و شئون اسلامی	۳	کار تیمی یا گروهی	۳	عدالت و عدم تبعیض	۷
عدم سوء استفاده از جایگاه شغلی	۲	تعهد سازمانی	۶	بهره وری	۳



نگاره ۲: ویژگی های افراد دارای اخلاق حرفه ای

در تحلیل اطلاعات بخش دوم پژوهش، جهت کشف وضعیت مطلوب اخلاق حرفه ای از روش مصاحبه با صاحب نظران با شیوه مصاحبه نیمه ساختار یافته که شیوه مناسب جهت جمع آوری اطلاعات در تحقیقات مرتبط با اخلاق می باشد استفاده شد. در این پژوهش محقق در حین مصاحبه دانسته های خود را کنار گذاشته، هدف مصاحبه را برای مصاحبه شوندهگان به روشنی توضیح داده و نکات یک مصاحبه موثر از جمله برخورد دوستانه، جلب اعتماد را رعایت نموده است. مصاحبه از تعداد ۳۰ نفر از متخصصین و صاحب نظران شامل: ۱- تعداد ده نفر از اساتید دانشگاه با سابقه در زمینه اخلاق ۲- تعداد ده نفر از مدیران با بیش از ده سال سابقه کار ۳- تعداد ده نفر از کارشناسان منابع انسانی با بیش از ده سال سابقه انجام شد و مدت زمان انجام مصاحبه به طور میانگین ۴۰ - ۳۵ دقیقه برای هر نفر بود. و از آن جایی که هدف پژوهش تدوین الگوی مطلوب اخلاق حرفه ای می باشد سوالات مصاحبه با عناصر اخلاق حرفه ای (ویژگی های افراد دارای اخلاق، ابزار پیاده سازی، نقش آموزش و فناوری اطلاعات، روش های دستیابی به حد مطلوب و عوامل موثر در بهبود اخلاق حرفه ای، نارساییهای اخلاق حرفه ای، ارزیابی اخلاق حرفه ای) مورد بررسی و تحلیل قرار داده است.

جدول ۳: ویژگی های افراد دارای اخلاق حرفه ای

عنوان	ابعاد	مولفه ها
ویژگی های افراد دارای اخلاق حرفه ای	توکل حرفه ای	ایمان و اعتقاد و باور نسبت به خداوند متعالی - خدا ترس - پایبند به ارزشهای دینی و اخلاقی
	تعهد حرفه ای	احترام به اخلاق و ارزشهای حرفه ای - رعایت اخلاق صنفی و شغلی کارشان - میرا از قانون شکنی نامحسوس و هنجارشکنی - وقت شناس، منظم، غالباً در دسترس، مطلع و آگاه از آمار و اطلاعات بروز، دقیق در انجام کارها و شرح وظایف، پایبند به سلسله مراتب اداری و سازمانی، کارشناس به معنی حقیقی، پایبند به ارزشها و هنجارهای سازمانی - قانونمند، دلسوز در انجام شرح وظایف، خستگی ناپذیر، مدیر و مدیر-وابستگی به یک نظام اخلاقی - مسئولیت پذیری - برتری جویی و رقابت طلبی - صادق بودن - احترام به دیگران - رعایت و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی - عدالت و انصاف - همدردی با دیگران - وفاداری - در هنگام بحران منطقی ترند - در ارتباطات سازمانی موفق تر عمل می کنند - در توانمند سازی با کارکنان و انتقال دانش کار به دیگران بهتر می باشد - احساس مسئولیت - برتری جویی - همدردی با دیگران و رقابت طلبی - صادق بودن احترام و تکریم دیگران - رعایت ارزشها و هنجارهای اجتماعی - عدالت و انصاف - همدردی با دیگران و وفاداری - برخوردار اعتماد به نفس بالایی - جدی و پراکار - بین افراد تبعیض قائل نمی شوند به حقوق دیگران و نظرات آنها احترام می گذارند - به احساسات دیگران توجه می کنند - راز دار هستند در برخورد با دیگران متعصبانه برخورد نمی کنند به دیگران حق تصمیم گیری می دهند - دارای صداقت و دقت هستند به زیر دستان و اطرافیان احترام می گذارند - به قوانین و مقررات ارجح می نهند - در گفتار و رفتار شجاع و با شهامت هستند. میرا از هرگونه بی نظمی اداری - شغلی و اعمال سلیقه در رفتار سازمانی - فرا جناحی - انتقال اطلاعات
	تعلق حرفه ای	علاقه و اشتیاق - دلبستگی عشق ورزی و انگیزه و روحیه حرفه ای که باعث شادابی امیدوار و امید آفرینی و بالندگی و برزندگی می شود - تلاش در شناخت موانع و چالش ها ی و ارائه راهکارهای عملی و رفع آنها - بومی و وابسته بودن به فرهنگ
	تحول حرفه ای	تحول گرا - تحول آفرین - تحول پذیر - استقبال از پویایی و تحول - عدم مقاومت در برابر تغییرات سازنده - منعطف، انتقاد پذیر، پیشنهاد دهنده، کار آفرین و کاردان، اندیشمند - فعال و پویا، ریزبین - تمکاف پذیری
	تداوم حرفه ای	پایداری و مانداری در حرفه و حفظ ارتباطات با حرفه ای ها باشد - مشارکت در فعالیت های اجتماعی
	تخصص حرفه ای	حاصل علم و تجربه که باعث بهره وری بیشتر و نتیجه گیری بهتر می باشد - دارای هویت علم و دانش بودن - داشتن نقش کاربردی - از مهارتها و دانش خود برای انجام بهتر کار بهره می گیرند
	تکامل حرفه ای	یا همان توسعه ذهنی نتیجه کمال جویی - وظایف و استانداردهای رفتار فردی و سازمانی مورد انتظار را در مشاغل به خوبی انجام می دهند - چگونگی استفاده از این دانش و مهارت در هنگام ارائه خدمات

یافته های مربوط به جدول ۳ در خصوص ویژگی های افراد دارای اخلاق حرفه ای نشان می دهد که ویژگی های افراد دارای اخلاق حرفه ای در ۷ مولفه اصلی دسته بندی شده اند، این مولفه ها عبارتند از: توکل حرفه ای، تعهد حرفه ای، تعلق حرفه ای، تحول حرفه ای، تداوم حرفه ای، تخصص حرفه ای و تکامل حرفه ای. که هر کدام از این مولفه ها دارای خرده مولفه هایی هستند که در جدول مشخص شده اند.

### بحث

در پاسخ به سوال اول پژوهش ۸ سند مورد بررسی قرار گرفت این اسناد عبارت بودند از: کنوانسیون سازمان ملل متحد برای مبارزه با فساد (مریدا)، قانون خدمات کشور، حقوق شهروندی در نظام اداری، تصویب نامه « طرح تکریم مردم و جلب رضایت ارباب رجوع در نظام اداری»، منشور اخلاقی و اداری کارمندان دولت، منشور کاری وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، منشور اخلاقی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، چشم انداز و اهداف اداره کل توسعه منابع انسانی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. که در این بین با توجه به اطلاعات به دست آمده از تعداد ۸ سند بالادستی مورد بررسی، تعداد ۱۱۹ خرده مولفه شناسایی و اخذ شده است که با تفکیک و دسته بندی نمودن این خرده مولفه ها و شناسایی وجه مشترک و وجه افتراق آنها تعداد ۲۴ مولفه اخلاق حرفه ای شناسایی شده است که عبارتند از: شفاف سازی، آموزش، انگیزه، مسئولیت پذیری، خلاقیت و نوآوری، حفظ کرامت انسانی، رعایت موازین و شئون اسلامی، عدم سوء استفاده از جایگاه شغلی، بهره گیری از دانش و تکنولوژی روز، گزینش و ارزشیابی، رسیدگی به شکایات، حفظ حریم شخصی، قانون مداری، توجه به پیشنهادات، کار تیمی یا گروهی، تعهد سازمانی، شایسته سالاری، اعتماد متقابل، منشور اخلاقی، مبارزه با فساد، آگاهی به اهداف سازمانی، توجه به معلولین، عدالت و عدم تبعیض و بهره وری. یافته ها با یافته های پژوهش های پیشین همسویی دارد (۷، ۹، ۱۰، ۱۳). سوال دوم پژوهش در خصوص ویژگی های افراد دارای اخلاق حرفه ای نشان می دهد که ویژگی های افراد دارای اخلاق حرفه ای در ۷ مولفه اصلی دسته بندی شده اند، این مولفه ها عبارتند از: توکل حرفه ای، تعهد حرفه ای، تعلق حرفه ای، تحول حرفه ای، تداوم حرفه ای، تخصص حرفه ای و تکامل حرفه ای. که هر کدام از این مولفه ها دارای خرده مولفه هایی هستند که در جدول مشخص شده اند. یافته ها با یافته های پژوهش های انجام شده هم جهت است (۷، ۹، ۱۰، ۱۱). بر اساس نتایج حاصله از بررسی سوالات پژوهش می تواند پیشنهاد داد که:

جهت تحقق اهداف سازمان و هدایت منابع از جمله منابع انسانی نیاز به آموزش اخلاق حرفه ای است. پس این مهم باید در دستور کار سازمان ها قرار گیرد.

تاکید بر برنامه منسجم آموزش اخلاق حرفه ای، ایجاد روحیه تعاون و کار مشترک و دسته جمعی به ویژه اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه های آموزشی در سازمان قرار گیرد.

شناسایی فرایند جذب، شرایط و مهارت های مورد نیاز مشاغل، شناسایی مهارت و دانش فرد، ارزیابی عملکرد مستمر از فرد و فعالیتهای وی، آشنایی کارکنان با موضوع اخلاقیات شغل و سازمان، وظیفه مدیران در بهبود اخلاقی کردن سازمان در غالب ارزشیابی عملکرد اخلاقی کارکنان، برخورد عقلانی در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها از مهم ترین عوامل موثر در ایجاد جو اخلاقی در سازمان خواهد بود پس باید به طور ویژه به آنها اهمیت داده شود.

دولت و نهادهای تصمیم گیرنده باید با یک عزم جدی و به دور از شعارزدگی به اجرای برنامه جامع رفاه و توسعه کشور در سطح کلان همت کنند.

همکاری و همدلی مردم با مسئولین و مدیران باعث تحقق اخلاق حرفه ای به عنوان یکی از شاخص های توسعه خواهد شد. پس به این مهم توجه شود.

### نتیجه گیری

تدوین متون ویژه اخلاق، تدریس و آموزش آن به تمام کارکنان سازمان، تدوین سند جامع اخلاقی، بکارگیری سیستم هوشمند تشویق و ترغیب کارکنان در سازمان برای شکوفایی و توسعه رفتار اخلاق مدارانه، پیاده سازی الگوی فرهنگ "اخلاق حرفه ای" با استفاده از آموزه های دینی، الگوبرداری از روش های عملی کشورهای موفق (متناسب با شرایط و فرهنگ سازمانی موجود در کشور ایران) در اجرای الگوی اخلاق حرفه ای، استقرار چرخه مدیریت دانش در سازمان می تواند توسعه فردی و سازمانی را به دنبال داشته و باعث شکل گیری رفتارهای حرفه ای در سازمان شود. شناسایی و ارائه مدل های مختلف اخلاق سازمانی می تواند به بهبود شرایط بر سازمان های مختلف کمک نماید. ابعاد و مولفه های بدست آمده در این پژوهش می تواند مسیر پیش روی سازمان ها در ارتقا و بهبود اخلاق حرفه ای را روشن می نماید. و می توان بر اساس ویژگی های مستخرج در خصوص افراد دارای اخلاق حرفه ای، خط مشی های لازم را در خصوص ارتقا اخلاق در سازمان مشخص نمود.

### ملاحظه های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصول علمی، حرفه ای، اخلاقی و امانتداری رعایت گردید و حق معنوی نویسندگان و پژوهشگران، حفظ شده است.

### سپاسگزاری

نویسنده این مقاله از تمامی عزیزانی که بنده را در این پژوهش یاری کردند، کمال امتنان و سپاسگزاری را دارد.



9. Nikkhah Farakhani Z, Kharakian A, Jahangir M, Khorakian A, Shahroodi Mohammadi H. (2018). Explaining the components of ethical behavior of employees and city managers. *Ethics in Science and Technology*; 12(2):24-35. (In Persian).
10. Ansari F, Nourbakhsh P, Sepazi H. (2018). Relationship between the quality of work life and the ethical climate. *Ethics in Science and Technology*; 13(1): 74-81. (In Persian).
11. Hasani M, Araszadeh S, Kazemzadeh Bitali M. (2017). Relationship between ethical leadership with organizational citizenship behavior, organizational politics & gender. *Ethics In Science and Technology*; 12(4):142-151. (In Persian).
12. Tabatabai Nasab SM, Khayyat Moghadam S. (2017). Components of professional ethics in management. *Quarterly Journal of Science and Technology*; 11(1): 136-127. (In Persian).
13. Hasani M, Ghasemzadeh Alishahi A. (2017). The role of professional ethics in individual and organizational consequences. *Journal of Medical Ethics*; 11(40): 62-53. (In Persian).
14. Rahmani V, Piri M, Rahmani S, Sattari Ghadim Choghran F. (2016). A Study of professional ethics in Islam and the industrial world. Tehran: International Management Conference in the 21<sup>st</sup> Century. (In Persian).
15. Khudami S, Asanlou, B, Moradi, M. (2015). Designing employee ethical behavior model with emphasis on the role of ethical values of the organization. *Ethics in Science and Technology*; 7(4); 54-64. (In Persian).
16. Haberstroh K, Orth U, Hoffmann S. (2017). Consumer response to -unethical corporate behavior: A re-examination and extension of the moral decoupling model. *Journal of Business Ethics*; 140(1): 161-173.
17. Marzuki M, Subramaniam N, Cooper B, Dellaportas S. (2017). Accounting academics' teaching self-efficacy - and ethics integration in accounting courses: A Malaysian study. *Asian Review of Accounting*; 25(1): 1-39.
18. Linseok Schum Y, Namchoi J, Sookim M. (2013). How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating rol of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management* ; 23: 49-59.
19. Valentine S, Godkin L, Lucero M. (2002). Ethical context, organizational commitment, and personorganization fit. *Journal of Business Ethics*; (41): 349-360.

## واژه نامه

1. Professional Ethics	اخلاق حرفه ای
2. Professional commitment	تعهد حرفه ای
3. Professional trust	توکل حرفه ای
4. Professional membership	تعلق حرفه ای
5. Professional evolution	تحول حرفه ای
6. Professional expertise	تخصص حرفه ای
7. Professional continuity	تداوم حرفه ای
8. Professional development	تکامل حرفه ای
9. Clarification	شفاف سازی
10. Efficiency	بهره وری
11. Justice	عدالت
12. Responsibility	مسئولیت پذیری
13. Fight against corruption	مبارزه با فساد
14. Code of Ethics	منشور اخلاقی
15. Abstinence	شایسته سالاری
16. Organizational Commitment	تعهد سازمانی

## References

1. Bikzadeh J, Poursanboli H, Sadeghi AR. (2010). Professional professionalism. *Workers and Society*; 125(126): 4-10. (In Persian).
2. Qaramlaki F. (2009). Organizational leadership. Tehran: Saraamat Publications. (In Persian).
3. Amiri AN, Hemati M, Mobini M. (2010). Professional ethics; necessity for the organization. *Moral Knowledge*; 1(4): 137-159. (In Persian).
4. Gharamlaki F. (2003). Professional ethics in business. Tehran: Arooz Publishing. (In Persian).
5. Moghimi SM, Ghaffari R. (2017). The role of adherence to ethics of managers in the management of rumors. *Journal of Organizational Culture*; 14(1): 1-26. (In Persian).
6. Raedmard S. (2018). Supervision of the professional ethics of managers in protecting human rights. *Journal of Research in Management of Public Organizations*; 5(2): 138-125. (In Persian).
7. Mousavi M. (2018). Designing and explaining the ethical model of organizational citizenship behavior. *Ethics in Science and Technology*; 1: 163-154. (In Persian).
8. Amoshahi M, Karimi F. (2018). The relationship between ethical leadership and job performance. *Ethics in Science and Technology*; 1: 177-181. (In Persian).