

به نام خدا



دانشگاه علامه طباطبائی

## سوء رفتار و اخلاق حرفه ای در کار

گردآوری: محمد پلویی

(دانشجوی دوره کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی - گرایش بازاریابی دانشگاه علامه طباطبائی)

Mohammad\_ploeii@atu.ac.ir

استاد راهنما: دکتر حمید شجاعی

دی ۱۳۹۹

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## چکیده :

اخلاق حرفه ای بعنوان یکی از مهم‌ترین ارکان رفتار سازمانی و تئوری های سازمان بشمار می‌رود که در سازمان‌های انسان‌گرای مدرن اهمیتی بیش از پیش پیدا کرده است. اخلاق حرفه ای بعنوان یک فرایند عقلانی که به شکل مجموعه ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده است، در سازمان‌ها و کسب و کارها مقرر می‌شود تا بهترین و قابل قبول‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه ای فراهم آورد. عدم رعایت اخلاق حرفه ای طبیعتاً خود را به شکل سوء رفتار حرفه ای در سازمان نشان می‌دهد. در این پژوهش به این موضوع پرداخته می‌شود که عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه ای در مجموع می‌توانند در ۳ گروه مجزا ولی مرتبط ۱- عوامل فردی که به خصوصیات اخلاقی فرد که حتی در بیرون سازمان دارد ۲- عوامل محیطی که به تاثیر روندهای کلان جامعه، کشور و جهان روی سازمان‌ها و افراد و رفتار آنها می‌پردازد و ۳- عوامل سازمانی که به فرهنگ جاری در سازمان، سبک مدیریتی رهبران و ارزش‌های سازمانی اشاره دارد، تقسیم شوند. این عوامل ۳ گانه در صورت کنترل و بهبود می‌تواند به ایجاد و پرورش اخلاق حرفه ای در نیروهای انسانی منجر شود که این موضوع در نهایت به سودآوری بیشتر سازمان‌ها نیز خواهد انجامید. همچنین مشاهده می‌کنیم که دین اسلام به عنوان روشن‌ترین راهنمای بشریت اهمیت زیادی برای فرهنگ اخلاق مدار قائل شده و سازمان‌های اسلامی می‌توانند پرچمدار اخلاق مداری و حسن رفتار نیروی انسانی در جهان باشند.

## کلمات کلیدی

اخلاق \_ اخلاق حرفه ای \_ نیروی انسانی \_ سوء رفتار سازمانی \_ مدیریت

## مقدمه

اخلاق حرفه ای که در حقیقت زیرشاخه ای از علم اخلاق محسوب می‌شود، به بررسی تکالیف اخلاقی در یک شغل و موضوعات و مسائل اخلاقی آن پرداخته و به دنبال ارائه روش‌ها و دستورالعمل‌هایی است که این تکالیف را برای کارکنان سازمان مشخص کند (شریف زاده، بازیار، تیرجو، ۱۳۹۲)

از طرفی در یکی از مهم‌ترین شاخه‌های علم مدیریت یعنی رفتار سازمانی که علم مطالعه درباره نحوه برخورد مردم، افراد و گروه‌ها در سازمان‌ها می‌باشد، اخلاق حرفه ای و پیاده سازی آن از بخش‌های مهم آن است. این

کار با رویکرد سیستمی انجام می‌شود. یعنی روابط بین مردم و سازمان‌ها را در ارتباط با کل افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و سیستم‌های اجتماعی تشریح می‌کند و هدف آن دستیابی به اهداف سازمانی انسانی و اجتماعی با ایجاد روابط بهتر می‌باشد. (رابینز، استفان<sup>۱</sup> ای جاج، تیموتی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). یکی از بزرگترین دغدغه‌های مدیران برتر و ژرف اندیش در سازمانها و رتبه‌های مختلف، چگونگی ایجاد شرایط و بستر مناسب برای نیروی انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا این نیروها با احساس مسئولیت و تعهد همه‌جانبه به موضوعات و مسائل در جامعه و شغل خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی که بر شغل و حرفه خود حاکم است را رعایت کنند. (حسینیان، سیمین. ۱۳۸۸)

در کسب و کارهای مدرن و امروزی با توجه به اهمیت بیش از پیش منابع انسانی و کارکنان بعنوان مهمترین و کلیدی ترین ذینفع سازمان؛ همینطور با پیشرفت گسترده علمی در دنیا و گسترش علوم مختلف در تمام ابعاد و اهمیت دوچندان نیروهای متخصص، متعهد و توانمند برای هر سازمان، موضوع رعایت اخلاق حرفه‌ای و پی‌ریزی سازوکارهای مناسب برای اجرای این موضوع مهم برای مدیران اهمیت زیادی پیدا کرده است.

از طرفی از دیدگاه مدیریت استراتژیک و تئوری RVB<sup>۳</sup> (دیدگاه مبتنی بر منابع، از دیدگاه‌های معتبر در عرصه‌ی مدیریت استراتژیک)، منابع و ظرفیت‌های داخلی نقش عمده‌ای در کارایی سازمان ایفا می‌کنند. سازمان‌ها باید برتری رقابتی را در درون خود جست‌وجو کنند و نه در محیط رقابتی. برای بهره‌برداری از فرصت‌های جدید، بسیار به صرفه‌تر است که شرکت‌ها به‌جای تلاش در جذب (نیروها با) مهارت‌های جدید، به درون سازمان و به روش‌های جدید بهره‌برداری از منابع و ظرفیت‌های داخلی روی بیاورند. (ابریشمکار، محمد مهدی ۱۳۹۹) پس سازمانها طبق تئوری منبع محور باید و شاید که روی منابع فعلی خود از جمله منابع انسانی خود، رفاه و آسایش و گسترش عدالت سازمانی و... تمرکز کنند و بنیان کردن سازوکارهای پیاده سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان از مهمترین اقدامات و شاید مهمترین آنها در حفظ، پرورش و ارتقای راندمان کاری و وفاداری نیروها و منابع انسانی است که باید بیش از پیش سرلوحه مدیران سازمانها قرار گیرد.

## روش تحقیق:

در این پژوهش جمع‌آوری مطالب با بهره‌گیری از مقالات موجود در پایگاه‌های تحقیقاتی کشور، روش کتابخانه‌ای و استفاده از کتاب‌های موجود در این زمینه و منابع اینترنتی و چاپی موجود انجام شده و رویه‌ای کیفی دارد. با توجه به موضوع پژوهش یعنی "سوء رفتار و اخلاق حرفه‌ای در کار" تجزیه و تحلیل مطالب

<sup>1</sup> Robbins, Stephen

<sup>2</sup> Timothy A. Judge

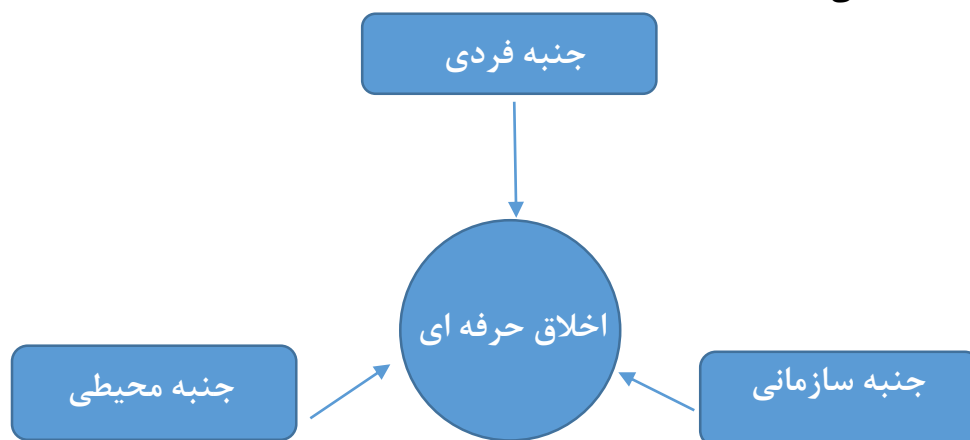
<sup>3</sup> resource-based view

بررسی شده بر پایه تعاریف و مفاهیم کیفی است و از ابزارهای کمی در این پژوهش استفاده نشده است. روش تحقیق بکار گرفته شده بر پایه توصیف، تحلیل و بیان استنتاجی است.

## عوامل موثر بر رفتار اخلاقی در سازمان

رفتار اخلاقی مانند هر متغیر مستقل دیگر تحت تاثیر متغیرهای وابسته گوناگونی قرار دارد که آن را تحت تاثیر قرار می‌دهند. انسان موجودی پیچیده است که رفتار آن در شرایط گوناگون و در هر لحظه متفاوت با لحظه دیگر است و از متغیرهای گوناگونی تاثیر می‌پذیرد. رفتار اخلاقی و رفتار یا سوء رفتار حرفه ای نیز از این قاعده مستثنی نیست. شرایط گوناگونی از اتفاقات بیرون از سازمان و کلان گرفته تا خلق و خو و شخصیت هر فرد می‌تواند بر رفتار حرفه ای وی اثر گذار باشد. ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه ای مانند احساس مسئولیت، برتری جویی و رقابت طلبی، صادق بودن، احترام و تکریم دیگران، رعایت ارزش ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری و... نیز متغیرهای مهمی هستند که بر این موضوع اثرگذارند. در حقیقت اخلاق حرفه ای، مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه ها را تعیین میکند و یک فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق ساختن این امر است که در سازمان چه ارزش هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود. (میرطاهری، لیلا و بهرامی، حسین ۱۳۹۵) با تمام این توضیحات، و با اغماض از موارد استثنائی مثل تصادف خودروی یک کارمند سازمان و تاثیر این اتفاق بر اخلاق و خو و رفتار وی در همان روز در سازمان، عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای را میتوان بطور کلی به ۳ دسته کلی تقسیم نمود:

- جنبه فردی
- جنبه سازمانی
- جنبه محیطی



نمودار ۱-۱) اخلاق حرفه ای متاثر از ۳ جنبه مهم فردی، محیطی و سازمانی است

## عوامل موثر بر رفتار اخلاقی در سازمان: جنبه فردی

سطح اخلاق مداری افراد: این مورد به ارزیابی ظرفیت افراد برای قضاوت در مورد اینکه چه چیزی از نظر اخلاقی درست است اشاره دارد.

افرادی که از روحیه بالاتری برخوردارند کمتر تحت نفوذ عوامل خارجی قرار می گیرند. از این رو این افراد استعداد و آمادگی بیشتری برای عمل به اخلاقیات دارند. این افراد خیلی زیاد تحت نفوذ همکاران قرار می گیرند و از قوانین و رویه های سازمانی پیروی می کنند. این افراد کسانی هستند که به مراحل بالایی از پیشرفت نائل شده اند و به حقوق دیگران احترام میگذارند. (شریف زاده و همکاران، ۱۳۹۲)

مرکز کنترل<sup>۴</sup>: مرکز کنترل یک مشخصه شخصیتی است و حدی است که افراد خود را درباره رویدادهای زندگی شان مسئول می دانند.

تحقیقات نشان می دهد که افراد با موضع بیرونی شخصیت (آنچه در زندگی شان اتفاق می افتد را وابسته به شانس و اقبال می دانند)، احتمالاً در قبال پیامد های رفتار شان احساس مسؤولیت کمتری دارند و بیشتر به نفوذ عوامل خارجی متکی هستند، افراد با موضع درونی برای قضاوت در مورد درستی یا نادرستی رفتار و هدایت رفتار خود به استاندارد های درونی متکی هستند.

ویژگی های فردی و شخصیتی: هر نیروی انسانی شاغل در یک سازمان قبل از عنوان و مرتبه شغلی خود یک "انسان" است و ویژگی های شخصیتی وی بر زندگی حرفه ای او تاثیر می گذارد. در این پژوهش برخی از این ویژگی های فردی را بیان می کنیم:

**سطح قبول مسئولیت و مسئولیت پذیری**: یک فرد مسئولیت پذیر فردی پاسخگوست و مسئولیت تصمیمات و عواقب آنها را قبول می کند؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاق مند است؛ به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می دهد؛ برای ادای تمام مسئولیت های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می دهد.

**رقابت جویی و دنبال برتری بودن**: یک فرد با این ویژگی سعی می کند ممتاز باشد؛ اعتماد به نفس دارد؛ به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا می کند؛ جدی و پرجار است؛ به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود است؛ سعی نمی کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد.

<sup>4</sup> Control Center

**صداقت:** مخالف ریاکاری و دورویی است؛ به ندای وجدان خود گوش فرا می دهد؛ در همه حال به شرافت‌مندی توجه می کند؛ شجاع و با شهامت است.

**احترام به دیگران:** فردی که این ویژگی را دارد به حقوق دیگران احترام می گذارد؛ به نظر دیگران احترام می گذارد؛ خوش‌قول و وقت‌شناس است؛ به دیگران حق تصمیم‌گیری می دهد؛ تنها منافع خود را مرجح نمی داند.

**رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی:** برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است؛ در فعالیتهای اجتماعی مشارکت می کند؛ به قوانین اجتماعی احترام می گذارد؛ در برخورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل نمی کند.

**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 می شود و از آنان حمایت می کند؛ به احساسات دیگران توجه می کند؛ مشکلات دیگران را مشکل خود می داند.

**وفاداری:** به وظایف خود متعهد است؛ رازدار دیگران است؛ معتمد دیگران است.

(قراملکی، احد فرامرز، ۱۳۸۳)



تصویر (۱) دکتر محمد موسوی مدیرعامل گروه بهداشتی فیروز از الگوهای اخلاق حرفه ای در ایران \_ از عمده فعالیت‌های وی ایجاد اشتغال برای معلولان در گروه بهداشتی فیروز می‌باشد وی می‌گوید که بازدهی معلولان بیش از یک فرد عادی است. وی به دلیل فلج اطفال از ناحیه دو پا دچار معلولیت است.

## عوامل موثر بر رفتار اخلاقی در سازمان: جنبه محیطی

عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آنها، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای است. 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 - 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 تهدیدکننده اخلاق کسب و کار است. و دیگر عوامل این چنینی، بی‌گمان در وضعیت اخلاقی سازمان تأثیرگذار است. (حسین زاده، امین. ۱۳۹۵)

## عوامل موثر بر رفتار اخلاقی در سازمان: جنبه سازمانی

سازمان به مثابه یک جامعه کوچک است و تمامی استراتژی‌ها، فرهنگ جاری سازمانی، سبک رهبری مدیران سازمان و خواسته‌های ذینفعان سازمان (سهامداران و...) روی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در بین نیروی انسانی سازمان موثر است. (مایرز، کریستوفر<sup>۵</sup> ۲۰۱۵)

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 نا مطلوب بودن عوامل مزبور، عامل تهدیدکننده‌ی اخلاق حرفه‌ای خواهد بود و بالعکس.

سیستم کنترلی فرهنگی در سازمان که در آن کنترل افراد نه بر اساس "فقط" تنبیه و تشویق بلکه با استفاده از گسترش فرهنگ سازمانی اخلاق مدار و انسانی و پویا انجام می‌شود و در حقیقت افراد نه از ترس توبیخ و جریمه و نه به امید ترفیع و اضافه حقوق و پاداش، رفتار و اخلاق حرفه‌ای را رعایت می‌کنند، از مهمترین عوامل موثر سازمانی برای پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان است. (مقیم، سید محمد. ۱۳۹۹)

تحقیقات نشان داده است که اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌هایی با سلسله مراتب مسطح بهتر رعایت می‌شود. سازمان‌هایی که مدیران آن نه در راس سلسله مراتب سازمانی بلکه در کنار و دوشادوش نیروهای انسانی خود قرار دارند و به تبع آن بی‌اخلاقی‌هایی مانند چاپلوسی، دروغ برای ترفیع، تخریب همکاران و از زیر کار در

<sup>5</sup> Christopher Meyers



رفتن دیگر به ذات نیازی به انجام ندارند، سازمان‌هایی اخلاق مدارتر و انسانی‌تر خواهند بود. (دینگوال، رابرت.<sup>۶</sup> ۲۰۱۴)

در علم مدیریت این موضوع مشخص و 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 آن‌ها غافل نیستند. کمترین فایده‌ای که درک این عوامل دارد این است که ما را در اخذ استراتژی و خط مشی سازمانی، واقع بین‌تر و در نتیجه موفق‌تر خواهد کرد. در حوزه‌ی اخلاق حرفه‌ای نیز، لاقلاً 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 ناکامی در پی نخواهد داشت. (فاخر، ۱۳۹۰)

### اخلاق حرفه‌ای در اسلام

الگوهای رفتاری در سطح نهادها و سازمان‌های اجتماعی، وحدت بخش جامعه دینی است. تعریف کلی الگوهای اخلاقی و رفتار ارتباطی، مسئولیت‌پذیری در برابر حقوق افراد است. جامعه دینی از حیث تعامل سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی در آن و نیز از نظر رفتار ارتباطی افراد، متضمن مسائل فراوانی است. این مسائل از تعیین دینی چنین جوامعی سر برمی‌آورند و با تعیین دینی نیز باید پاسخ یابند. اخلاق، سامان دهنده رفتار ارتباطی در مقیاس فرد، سازمان، جامعه و روابط جهانی است. رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی 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. 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 (امینی، ۱۳۹۰)

حضرت امام(ره) می‌فرمودند:

*"اگر فرهنگ اصلاح نشود، اصلاح بقیه‌ی چیزها هم به آسانی ممکن نخواهد شد"*

و یا آنجا که تزکیه و تهذیب را قبل از تعلیم و تربیت ذکر می‌کردند، اشاره به این موضوع است. بدون مسئولیت‌پذیری فردی و مسئولیت‌پذیری دولتی و یا تولیت، سخن گفتن از مسئولیت‌پذیری سازمانی، خیلی امکان‌پذیر نیست. اخلاق حرفه‌ای فراتر از آن است که آن را تنها مسئولیت بنامیم و یا آن را به قانون، مقررات و

<sup>6</sup> Robert Dingwall

آیین نامه ها احاله دهیم و یا آن را به سازمان ها و واحدهای حرفه ای تحویل دهیم و یا آن را فقط در قلمرو منابع انسانی ببینیم و یا با اکتفا به نوشتن یک منشور اخلاقی، دین خود را به آن ادا کنیم. (اشکانی، راضیه . ۱۳۹۰)

### نتیجه گیری و بحث :

برعکس تصور پیشینیان ما در دهه های گذشته که عصر ارتباطات (عصر حال حاضر) را عصر ماشینی شدن و کمرنگ شدن دخالت و اهمیت انسان در تمام امور می دانستند، روندهای کنونی نشانگر این موضوع هستند که همه چیز به سمت انسانی و عاطفی شدن بیشتر پیش می روند.

سازمان های امروزی بر خلاف سازمان های عصر صنعتی که سودآوری را در استثمار انسان، عواطف و اخلاق می دیدند، به سمت مسطح، پویا شدن و انسانی تر شدن پیش می روند و مفاهیمی مثل فرهنگ سازمانی، کنترل فرهنگی و به تبع آن اخلاق حرفه ای بیش از پیش مورد توجه سازمان های مدرن قرار گرفته اند. در این میان اخلاق حرفه ای در سازمان به عنوان مهم ترین بعد فرهنگ سازمانی اهمیت بیشتری پیدا کرده است. در این پژوهش اشاره کردیم که برای پیاده سازی اخلاق حرفه ای در سازمان باید ۳ عامل بسیار مهم را در نظر بگیریم و برای بهبود، ارتقا و برخورد صحیح با آنها برنامه لازم را داشته باشیم.

عوامل فردی که از ذات انسانی و فطرت هر فرد نشات می گیرد شاید مهم ترین آنها باشد. افرادی که در زندگی شخصی خود انسان های اخلاق مداری هستند و در محیط خانوادگی و فرهنگی سالمی رشد پیدا کرده اند، تبدیل به نیروهای انسانی اخلاق مداری خواهند شد که رعایت اخلاق حرفه ای توسط آنها نه یک تکلیف بلکه یک رویه معمول است. فردی که در زندگی شخصی خود مسئولیت پذیر، صادق و امانتدار باشد بدون شک در محیط کاری خود نیز این ویژگی ها را داراست و احتمال بروز سوء رفتار اخلاقی از این فرد بسیار کم است. همچنین بررسی کردیم و به این نتیجه رسیدیم که محیط کلان اعم از محیط اجتماع، کشور و جهان و روندهای موجود در آنها بر رفتار حرفه ای کارکنان اثر گذار است. عاملی که تصمیم گیران کلان یعنی دولت ها و رهبران کشورها و سازمان های جهانی باید آن را مد نظر قرار داده و سعی در رفع مشکلات موجود اثرگذار بر جوامع و سازمان ها بکنند.

همچنین به این نتیجه رسیدیم که خود سازمان ها، فرهنگ و سبک رهبری مدیران آنها و البته ارزش های تعریف شده در آن سازمان نیز نقش بسیار مهمی در پیاده سازی اخلاق حرفه ای بین نیروهای انسانی بازی می کنند. سازمان هایی که کارکنان اخلاق مدار و حرفه ای دارند روی فرهنگ سازمانی، پیاده سازی و اشاعه این فرهنگ و آموزش کارکنان سرمایه گذاری می کنند و نتیجه این سرمایه گذاری کارکنانی است که علاوه بر سودآوری سازمانی، وفادار، منضبط و اخلاق مدار هستند. در نهایت مشاهده کردیم که دین مبین اسلام به عنوان کامل ترین دین و راهنمای بشریت در آموزه های گرانقدر خود به ما، بارها به این موضوع مهم اشاره کرده است و فرهنگ اخلاقی و ارزشی جزء ارکان لاینفک یک سازمان اسلامی است.

امید است که سازمان‌های ایران اسلامی ما روز به روز به سمت اخلاقی تر شدن پیش روند و نیروهای انسانی مشغول در این سازمان ها، رعایت اخلاق حرفه ای و اجتناب از سوء رفتار را سرلوحه خود قرار دهند.

## منابع:

### منابع فارسی:

- شریف زاده، فتاح . بازیار، امین . تیرجو، اختر (۱۳۹۲) تاثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای بر اثربخشی سازمان - فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، سال دوم، شماره ۱
- حسینیان، سیمین. (۱۳۸۸). اخلاق در مشاوره و روانشناسی - انتشارات کمال تربیت.
- ابریشم کار، محمد مهدی (۱۳۹۹) مدیریت استراتژیک - انتشارات نسل نو اندیش.
- میرطاهری، لیلا. بهرامی، حسین (۱۳۹۵) اخلاق حرفه ای - تهران: ادیبان روز
- قراملکی، احد فرامرز. (۱۳۸۳) اخلاق حرفه‌ای - تهران: انتشارات مجنون.
- حسین زاده، امین. (۱۳۹۵) بررسی مدیریت اخلاق حرفه ای در سازمان های آموزشی - کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، چهارمین دوره
- مقیمی، سید محمد (۱۳۹۹) مبانی سازمان و مدیریت - انتشارات نگاه دانش، چاپ ششم - ۱۳۹۹
- فاخر، سعید، (۱۳۹۰) مبانی و اصول اقتصاد آموزش و پرورش. اصفهان، انتشارات جنگل
- امینی (۱۳۹۰) مبانی فلسفی اخلاقی جهانی روزنامه نگاری - رسانه، ش، ۱ سال هفدهم
- اشکانی، راضیه. (۱۳۹۰) مبانی و اصول اخلاق تدریس مبتنی بر فلسفه اخلاق اسلامی

### منابع انگلیسی

- Robbins, S. P., & Judge, T. (2007). Organizational behavior. *Upper Saddle River, N.J: Pearson/Prentice Hall.*
- Meyers, C. (2015). Professional Ethics. *The International Encyclopedia of Ethics*
- Dingwall, R (2014). Professional Ethics and Accountability. *John Wiley & Sons, Ltd.*