

۱۹۲۵۱.۱

سیدالمرحوم

اخلاق حرفه ای و مبانی آن

مؤلف:

ابوالقاسم شاهسون

سرشناسه	شاهسون، ابوالقاسم، ۱۳۴۸ -
عنوان و نام پدیدآور	اخلاق حرفه‌ای و مبانی آن / مولف ابوالقاسم شاهسون.
مشخصات نشر	تهران : گروه آموزشی مدرّس : سنجش و دانش، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	۱۰۹ ص.
شابک	۹۷۸-۶۲۲-۶۰۸۷-۸۶-۵
وضعیت فهرست نویسی	فیپا
یادداشت	کتابنامه: ص. ۱۰۶-۱۰۸.
موضوع	اخلاق حرفه‌ای
موضوع	Professional ethics
موضوع	رفتار سازمانی
موضوع	Organizational behavior
موضوع	اخلاق کسب و کار
موضوع	Business ethics
رده بندی کنگره	۵۵۳.۷۱۷ ۱۳۰۷۱۳ الف ۲۵ ش /
رده بندی دیویی	۱۷۴
شماره کتابشناسی ملی	۱۰۸۷۵



عنوان: اخلاق حرفه‌ای و مبانی آن

مولف: ابوالقاسم شاهسون

تیراژ : ۵۰۰ نسخه

ناشر: گروه آموزشی مدرّس ، سنجش و دانش

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۷

صفحه آرای: مهتاب دوستی

طراح جلد: مهتاب دوستی

تیراژ: ۵۰۰ نسخه

قیمت: ۱۸۰.۰۰۰ ریال

کلیه حقوق مادی و معنوی برای مولف محفوظ می باشد

www.rezomephd.ir

www.sanjesh.ir

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول:	۴
مبانی اخلاق:	۴
زرتشت:	۵
سقراط، افلاطون، ارسطو:	۵
ایپیکور و نظریه خوشی گرایی:	۶
کانت:	۷
سودگرایی در پیوند با خوشی گرایی:	۹
اخلاق انسان گرایانه:	۱۱
معانی و کاربردهای اخلاق:	۱۳
مسائل فلسفه اخلاق:	۱۴
اهمیت و ضرورت فلسفه اخلاق:	۱۵
فصل دوم:	۱۷
انواع پژوهش، نظام ها و نظریه های اخلاق:	۱۷
قلمرو فلسفه اخلاق:	۱۸
انواع پژوهش های اخلاقی:	۱۸
پژوهش توصیفی (اخلاق توصیفی):	۱۸
پژوهش هنجاری (اخلاق هنجاری):	۱۹
پژوهش فرا اخلاقی:	۲۱
فراپند تحول رفتار اخلاقی:	۲۳
فراپند تحول وجودی کی بی که نگارد:	۲۳
نظریه روان شناختی کولبرگ:	۲۸
مرحله ۱: اخلاق دگر پیروی:	۲۹

۲۹	مرحله‌ی ۲: فردگرایی و مبادله
۳۰	مرحله‌ی ۳: انتظارات متقابل و هم‌نوایی میان فردی
۳۰	مرحله‌ی ۴: نظام اجتماعی
۳۱	مرحله‌ی ۵: قرارداد اجتماعی
۳۱	فرآیند رشد اخلاقی
۳۳	نظریه تحول اخلاقی سازمان‌ها
۳۴	بنیچ نظام عمده اخلاق حرفه‌ای
۳۵	نظام فایده‌گرا
۳۵	نظام وظیفه‌گرا
۳۶	نظریه عدالت فرائید
۳۶	نظام آزادی‌گرا
۳۶	نظریه زیبا و خیر مطلق
۳۹	فصل سوم:
۳۹	کار، شغل و حرفه
۴۰	تعریف کار:
۴۲	ویژگی‌های حرفه
۴۳	مؤلفه‌های مؤثر در مشاغل و حرفه‌ها:
۴۴	رویکرد تحلیل مفهومی به حرفه
۴۶	تحلیل فرایند حرفه
۴۶	حرفه ای کیست و دارای چه ویژگی‌های می باشد؟
۴۸	فصل چهارم:
۴۸	اخلاق حرفه‌ای، ماهیت و ویژگی‌های آن
۴۹	اخلاقی و اخلاق کار
۵۱	هویت معرفتی اخلاق حرفه‌ای
۵۲	تعریف اخلاق حرفه‌ای

۵۳	انواع مسئولیت های اخلاقی
۵۵	تعهد
۵۶	وظایف اصلی در اخلاق حرفه ای
۵۷	ویژگی های افراد حرفه ای
۶۴	اصول اخلاق حرفه ای از دیدگاه اسلامی
۶۴	الف - اصل حفظ حرمت و کرامت انسان
۶۵	ب - اصل مسئولیت پذیری و پاسخگویی در برابر مسئولیت
۶۶	ج - اصل صداقت
۶۷	د - اصل رازداری و امانت
۶۷	هـ - اصل عدالت
۶۸	و - اصل عفت
۶۹	ز - اصل آزادی
۶۹	ح - اصل مشورت
۷۰	ط - اصل خودیابی و خودشناسی
۷۰	ارمان اخلاق حرفه ای
۷۱	ارائه ملاک نهایی ارزش ها
۷۲	ترسیم جدول فضائل و رذائل
۷۲	تحلیل مسائل عینی، موردی و مبتلایه در حوزه اخلاق
۷۳	تبیین معضلات اخلاقی در حوزه فعالیت های حرفه ای
۷۳	حل تعارضات اخلاقی
۷۴	عطف توجه به زمینه های پیشگیری پیش از درمان
۷۴	ارائه فرآیند تغییر و تصحیح رفتار
۷۴	نهادیپ نفس و تعالی شخصیت
۷۵	ارائه اسوه های اخلاقی
۷۶	ویژگی های معرفتی اخلاق حرفه ای
۸۱	قواعد تشکیل دهنده اخلاق حرفه ای
۸۴	ویژگی های اخلاق حرفه ای

۸۵	قوانین اخلاق حرفه‌ای
۸۶	لزوم تدوین قوانین اخلاقی
۸۷	وجود مشترک اکثر قوانین اخلاقی
۸۹	نقاط ضعف قوانین اخلاقی
۹۱	فصل پنجم:
۹۱	نتایج برخی پژوهش‌های انجام شده
۹۸	نتیجه‌گیری:
۱۰۰	فصل ششم:
۱۰۰	ماتریس و آزمون اخلاق حرفه‌ای
۱۰۲	ماتریس اخلاق - حرفه
۱۰۳	مزایای ماتریس اخلاق - حرفه
۱۰۴	پرستش نامه اخلاق حرفه‌ای
۱۰۷	فهرست منابع
۱۰۷	فارسی
۱۰۹	انگلیسی

تغییر و رشد سریع تکنولوژی و صنایع، میل زیاد ترکیب بین رشته ها و بوجود آمدن رشته های بین رشته ای موجب پیچیده و تخصصی تر شدن مهارت های مورد نیاز حرفه ها شده است. این تغییرات موجب طولانی تر شدن زمان فراگیری مهارت های مورد نیاز حرفه ها، مشکل تر شدن فهم و برقراری ارتباط مدیران، مشتریان و کلیه افرادی شده است که با این حرفه ها ارتباط دارند و ضعف در برقراری ارتباط صحیح موجب عدم آشنایی مشتریان با حقوق خویش و همچنین عدم توانایی کنترل و نظارت کارکنان توسط مدیران شده است. این پیچیدگی از طرفی نیز باعث افت فزاینده سلیقه ای بین صاحبان حرفه ها و رعایت نکردن استانداردهای کمی و کیفی کار می شود. این تغییرات نیازمند بهبود سریع و صحیح در قوانین مرتبط با نظارت و کنترل وظایف شغل کارکنان است. مدیران به این نتیجه دست یافته اند که فقط با قوانین و مقررات نمی توان کارکنان و سازمان ها را اداره کرد، زیرا اجرای صرف قانون نیازمند کنترل بیرونی است که نتیجه کمی در دست یابی به اهداف سازمانی را دارد، بلکه در کنار آنها به ابزار دیگری نیاز است که علاوه بر کنترل و نظارت، های قانونی و مقرراتی (کنترل بیرونی)، نیازمند کنترل ها و نظارت های درون فردی باشد. چنین ابزاری «اخلاق» نام دارد. براین اساس و به اعتقاد کارشناسان برای اداره بهتر کارکنان ضرورت دارد که «اخلاق» در کنار «قانون» قرار بگیرد. خودکنترلی جایگزین دیگر کنترلی شود و هدف های اخلاقی به قوانین اخلاقی تبدیل شوند. (انصاری، ۱۳۸۶، ص ۶) جوزفسون رفتار اخلاقی را لازمه کارکرد پسانان یک جامعه می داند به زعم وی اصول اخلاقی همانند حلقه ای افراد جامعه را در کنار هم و با هم نگه می دارد. (اسفندیاری، ۱۳۸۶، ص ۱۲)

شرکت ها و سازمان های صنعتی از مجموعه بناها و کارگاه ها - ابزار، تجهیزات، ماشین آلات و مواد - سرمایه - اهداف، طراحی، برنامه ریزی، سازماندهی و کنترل و نظارت و مهم تر از همه این ها و آنچه که حلقه اتصال این موارد است نیروی انسانی تشکیل شده است.

دربین کلیه این عوامل بزرگترین سرمایه درونی هر سازمان نیروی انسانی و بزرگترین سرمایه بیرونی هر سازمانی مشتریان آن هستند. در طراحی و راه اندازی شرکت های صنعتی تلاش می شود مناسب ترین و مطلوب ترین امکانات و تجهیزات، ماشین آلات، ابزارآلات و فضاهای مورد نیاز متناسب با اهداف از پیش در نظر گرفته شده برای سازمان خریداری، نصب، راه اندازی و ساخته شوند و در تهیه آنها نهایت دقت و کنترل و نظارت انجام می گیرد. این موارد فاقد روح، جان و شعور می باشند به همین دلیل در تهیه، خرید و ساخت آنها نظارت و کنترل در حد بسیار مغایری ممکن پذیر است. برای مثال برای خرید ماشین آلات به مواردی چون کشور و شرکت سازنده آن، میزان دقت دستگاه در تولید یا انجام کار، تعداد واحد تولید محصول یا کار در واحد زمان، نحوه راه اندازی و اپراتوری آن، شیوه نگهداری و تعمیرات و هزینه آن، خدمات پس از فروش و قیمت دستگاه کنترل می شود. برای ساخت فضاهای کارگاهی به کمک نقشه های از پیش طراحی شده و در نظر گرفتن چیدمان دستگاه ها و نحوه ارتباط بین دستگاه ها در فرایند برای افضال مناسب ساخته می شود.

اما عاملی که حلقه اتصال کلیه عوامل شرکت می باشد و بیشترین تاثیر را در موفقیت و دست یابی به اهداف سازمانی و یا شکست و نرسیدن آنها را دارد نیروی انسانی است که برای تامین نیروی انسانی متناسب با اهداف سازمانی، شرکت ها اقدام به جذب و استخدام نیروی انسانی می نمایند. در این مورد نیز شرکت ها بیشترین تلاش را می کنند تا با متخصص متناسب با هریک از فرایندهای انجام کار می نمایند. شرکت ها در جذب نیروی متخصص نسبتاً موفق عمل می کنند زیرا امکان بررسی میزان چیرگی و مهارت داوطلب استخدام بوسیله روش های مختلف از جمله آزمون های نظری، عملی و مصاحبه وجود دارد. اما چیزی که ایجاد نگرانی و در انجام کار موجب بوجود آمدن مشکل می شود تشخیص میزان تعهد افراد و اخلاقی بودن رفتار آنها حین انجام کار در ارتباط با دیگر کارکنان و تجهیزات و امکانات است. برای این منظور برخی از شرکت ها تلاش هایی را در جذب

نیروی انسانی متعهد نموده و بعد از ورود آنها با تدوین قوانین و مقررات اخلاقی اقداماتی را انجام داده اند. ولی متأسفانه در بیشتر موارد با کوشش های انجام شده و اعمال قوانین و مقررات رعایت اصول اخلاق حرفه ای توسط متخصصین به خوبی رعایت نمی شود.

اصول اخلاق حرفه ای و وجدان کار در کشورهای توسعه یافته سالهاست مورد توجه قرار گرفته است. به اعتقاد جوزفسون دلیل توجه به اخلاق و اخلاق گرایی در قرن بیستم و بیست و یکم دارای دو نشانه بارز است؛ اول نقش مهم و پر معنای رفتار اخلاقی در حفظ و بقای یک جامعه مدنی و دوم وجود تعدادی پسر شمار از نمونه های ضد اخلاقی (اسفندیاری، ۱۳۸۶، ص ۱۲). اخلاق حرفه ای کوتاه مدتی است مورد توجه کشورهای در حال توسعه نیز واقع شده است به گونه ای که تعهد کاری و حس مسئولیت در انجام مشاغل و حرفه های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی را تحقق بخشیده است (انصاری، ۱۳۸۶ ص ۶).

عدم توجه به اخلاق حرفه ای و تلاش برای کنترل و نظارت کارکنان صرفاً بوسیله قوانین و مقررات پیامدهای زیادی از جمله پایین بودن رضایت شغلی کارکنان، مشخص نبودن حق و حقوق مشتریان و کلیه افرادی که با صاحبان حرفه سرکار دارند، نارضایتی مشتریان و مدیران از انجام خدمات ارائه شده و ... می شود که از دلایل اصلی آن عدم توجه در تدوین قانون به کمک مولفه های اخلاقی است. افراد، مؤسسات و سازمان ها نیز باید با زود متوجه خواهند شد که هزینه های گزافی را بابت عدم توجه و رعایت اخلاق در حوزه های فردی، سازمانی، اجتماعی، فرهنگی و حتی محیط ریست پرداخت خواهند کرد.