



اخلاق حرفه‌ای

گردآوری و تدوین
مجتهدرضا خداوردیان

۱۴۰۴



وزارت جهاد کشاورزی

سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی
معاونت آموزش و ترویج

اخلاق حرفه‌ای

گردآوری و تدوین

مجتبى رضا خداوردیان

۱۴۰۴

سرشناسه عنوان و نام پدیدآور	خداوردیان، مجیدرضا، ۱۳۴۸ - اخلاق حرفه‌ای/گردآوری و تدوین مجیدرضا خداوردیان؛ نظارت بر تدوین و اجرا سیدکریم موسوی، احمد صادقی، سیدرضا صابری؛ سفارش‌دهنده مرکز تحول و نوسازی اداری، دفتر آموزش کارکنان؛ تهیه‌شده در معاونت آموزش و ترویج کشاورزی، دفتر شبکه دانش و رسانه‌های ترویجی. تهران: سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، معاونت آموزش و ترویج کشاورزی، نشر آموزش کشاورزی، ۱۴۰۴.
مشخصات نشر	نشر آموزش کشاورزی، ۱۴۰۴.
مشخصات ظاهری	۵۴ ص.
شابک	۹۷۸-۶۲۲-۳۶۳-۱۲۵-۲
وضعیت فهرست نویسی	فیپا
یادداشت	کتابنامه: ص. [۴۹] - ۵۰.
موضوع	اخلاق حرفه‌ای Professional ethics سازمان Organization
شناسه افزوده	سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی. معاونت آموزش و ترویج. نشر آموزش
کشاورزی	
شناسه افزوده	سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی. دفتر شبکه دانش و رسانه‌های ترویجی
شناسه افزوده	ایران. وزارت جهاد کشاورزی. مرکز نوسازی و تحول اداری
رده بندی کنگره	BJ۱۷۲۵
رده بندی دیویی	۱۷۴
شماره کتابشناسی ملی	۱۰۳۵۴۲۵۳
اطلاعات رکورد کتابشناسی	فیپا

ISBN: 978-622-363-125-2

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۶۳-۱۲۵-۲



نشر آموزش کشاورزی

شناسنامه

عنوان: اخلاق حرفه‌ای

گردآوری و تدوین: مجیدرضا خداوردیان

ویراستار علمی: عباس نوروزی، احمد صادقی

مدیر داخلی: فتح‌اله بهرامی

سفارش دهنده: مرکز تحول و نوسازی اداری - دفتر آموزش کارکنان

تهیه شده در: معاونت آموزش و ترویج کشاورزی، دفتر شبکه دانش و رسانه‌های ترویجی

ناشر: نشر آموزش کشاورزی

طراح و گرافیکست: فتح‌اله بهرامی

شمارگان: محدود

نوبت چاپ: اول/ ۱۴۰۴

مسئولیت درستی مطالب با نویسنده است.

شماره ثبت در مرکز فناوری اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی ۳۱۴۰۴۴۵ به تاریخ ۱۴۰۴/۱۱/۰۷ است.

نشانی: تهران، خیابان آزادی، بین نواب و رودکی، پلاک ۲۰۵، مؤسسه آموزش و ترویج کشاورزی، طبقه ۱۲

تلفن: ۶۶۴۳۰۴۶۵ | تلفکس: ۶۶۴۳۰۴۶۴ | کد پستی: ۱۴۵۷۸۹۶۶۸۱

◀ کشاورزی، به عنوان یکی از بنیادی ترین ارکان توسعه پایدار، نه تنها با تولید غذا و حفظ منابع طبیعی سروکار دارد، بلکه با زندگی، فرهنگ و آینده‌ی جوامع انسانی گره خورده است. در چنین عرصه‌ای، اخلاق حرفه‌ای جایگاهی حیاتی دارد؛ زیرا تصمیمات و رفتارهای متخصصان کشاورزی می‌تواند تأثیرات عمیقی بر سلامت انسان، محیط زیست، اقتصاد و عدالت اجتماعی داشته باشد. در جهانی که سرعت تحولات علمی، فنی و اجتماعی هر روز بیشتر می‌شود، اخلاق حرفه‌ای دیگر یک انتخاب نیست؛ بلکه ضرورتی بنیادین برای پایداری، اعتماد و تعالی در هر عرصه‌ی کاری است. مدیریت در بخش کشاورزی، بیش از آنکه صرفاً هدایت منابع و برنامه‌ها باشد، مسئولیتی اخلاقی در قبال زمین، انسان و آینده است. در شرایط فعلی که چالش‌هایی چون تغییرات اقلیمی، کمبود منابع، نابرابری‌های اجتماعی و فشارهای اقتصادی روز به روز پیچیده‌تر می‌شوند، نقش مدیران در تصمیم‌گیری‌های اخلاق محور بیش از هر زمان دیگری حیاتی است. این اثر با هدف ارتقای درک و توانمندی مدیران در زمینه اخلاق حرفه‌ای تدوین شده است. اخلاق حرفه‌ای، به معنای تعهد به شفافیت، عدالت، پاسخ‌گویی، حفظ کرامت انسانی و احترام به منابع طبیعی و محیط زیست پایدار است. این اصول نه تنها موجب اعتمادسازی در میان ذی‌نفعان می‌شود، بلکه زمینه‌ساز کارآمدی، نوآوری و پایداری در نظام کشاورزی خواهد بود. در این کتاب، تلاش شده است تا با نگاهی تحلیلی و کاربردی، مفاهیم اخلاقی بررسی شود و راهکارهایی برای مواجهه با چالش‌های اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها ارائه شود. امید است این اثر بتواند مدیران را در مسیر ایفای نقش مؤثر، مسئولانه و اخلاق‌مدار یاری رساند و در جهت تقویت فرهنگ اخلاقی ایشان گامی هرچند کوچک بردارد.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۴.....	پیشگفتار
	فصل اول: مبانی و مفاهیم
۸.....	مفهوم اخلاق
۱۰.....	انواع اخلاق
۱۳.....	تفاوت اخلاق فردی و حرفه‌ای
۱۴.....	مفهوم اخلاق حرفه‌ای
۱۶.....	ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای
۱۸.....	استانداردهای اخلاق حرفه‌ای
۱۹.....	تاریخچه اخلاق حرفه‌ای
۲۱.....	اصول اخلاق حرفه‌ای
۲۲.....	اهمیت و ضرورت اخلاق حرفه‌ای
۲۳.....	نقش اخلاق حرفه‌ای در پیشرفت سازمانی
۲۶.....	منشور اخلاقی
	فصل دوم: صفات اخلاقی
۳۰.....	مسئولیت‌پذیری
۳۰.....	عدالت‌خواهی
۳۱.....	وفاداری
۳۱.....	احترام به دیگران
۳۲.....	صداقت
۳۲.....	امانت‌داری
۳۳.....	اخلاص
۳۴.....	صبر
۳۵.....	تواضع داشتن
۳۵.....	گذشت نمودن
۳۵.....	خوش‌رفتاری

فهرست مطالب

عنوان

صفحه

انضباط کاری	۳۶
وجدان کاری	۳۷
تزکیه نفس	۳۷
روحیه همکاری	۳۸
روحیه انتقادپذیری	۳۸
انفاق	۳۹
فصل سوم: اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری	
بهره‌وری و مدیریت موفق	۴۱
فرهنگ‌سازمانی و تأثیر آن بر بهره‌وری	۴۱
روش‌های ترویج اخلاق حرفه‌ای در فرهنگ سازمانی	۴۳
مدیریت اموال عمومی	۴۶
نقش اصول اخلاق حرفه‌ای در ارتقای بهره‌وری	۴۷
اصول اخلاق و ارتقای بهره‌وری در مدیریت کشاورزی	۴۷
منابع و مأخذ	۴۹

فصل اول: مبانی و مفاهیم

مقدمه

اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان شاخه‌ای از اخلاق کاربردی، به بررسی اصول، ارزش‌ها و هنجارهایی می‌پردازد که رفتار افراد را در محیط‌های کاری و تخصصی هدایت می‌کند. در دنیای پیچیده و متغیر امروز، که تعاملات حرفه‌ای با مسائل انسانی، اجتماعی و فناوری درهم‌تنیده شده‌اند، شناخت مبانی اخلاق حرفه‌ای ضرورتی انکارناپذیر است. این حوزه نه تنها به تبیین مفاهیم بنیادینی چون مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت و احترام می‌پردازد، بلکه تلاش می‌کند تا راهکارهایی برای مواجهه با چالش‌های اخلاقی در موقعیت‌های واقعی ارائه دهد. در حال حاضر اخلاق کاربردی، نام رشته‌ای نو پا در مجامع علمی است، در حقیقت اخلاق کاربردی در پی یافتن قواعدی خاص‌تر از قواعد عام اخلاقی است. اکنون سؤال این است که چگونه می‌توان در جامعه و به تبع آن در محیط کار همه افراد را ملزم به رعایت اصول اخلاقی نمود؟ امروزه باید با استفاده از باورهای دینی، اخلاقی و احکام شریعت برای رسیدن به اهداف اقتصادی جلوگیری شود. هر دو این مفاهیم ابزاری هستند که در مسیر غایی انسان که همان انسانیت است، مورد استفاده قرار می‌گیرند. بررسی نقش و تأثیر باورها و عقاید دینی، ارزشی و اخلاقی در عرصه کسب‌وکار و اقتصاد، یکی از مهم‌ترین موضوعات مطرح در دنیای کسب‌وکار امروزی است. این مکتب در شکل‌دهی و جهت‌گیری برنامه‌های خرد و کلان اقتصادی کشور بسیار حائز اهمیت است. ارتباط بین کسب‌وکار و اخلاق، موضوعی است که همگان به آن پرداخته‌اند.

در میان مکاتب مختلف فکری و دینی، هیچ مکتبی به اندازه اسلام بر ارزشمندی کار و تلاش تأکید نمی‌کند. دو نگرش غلط افراطی و تفریطی نسبت به جایگاه تلاش و کار اقتصادی در میان مسلمانان وجود دارد. افراطیون مسائل اقتصادی را از مسائل دینی جدا می‌دانند. تفریطی‌ها گروهی از متدینین دین اسلام را فقط برای سازندگی آخرت می‌دانند. بر اساس این نگرش هرگونه تلاشی در جهت رشد و تعالی زندگی دنیا، مساوی با دنیاطلبی و سقوط کمالات روحی و معنوی است. کتاب حاضر با هدف آشنایی خوانندگان با مفاهیم کلیدی، نظریه‌های اخلاقی مرتبط، و کاربرد آن‌ها در عرصه‌های مختلف حرفه‌ای تدوین شده است تا بستری برای تأمل، تصمیم‌گیری آگاهانه و ارتقای فرهنگ اخلاقی در محیط‌های حرفه‌ای فراهم آورد.

مفهوم اخلاق

واژه اخلاق: سرشت، سبجه، رفتار عادت شده و مزاج به کار می‌رود. خَلَقَ از ریشه عربی (خ ل ق) می‌باشد.

اخلاق مجموعه‌ای از اصول، ارزش‌ها و معیارهایی است که رفتار انسان را در تعامل با دیگران و در مواجهه با موقعیت‌های مختلف زندگی هدایت می‌کند. این مفهوم ریشه در وجدان فردی و باورهای اجتماعی دارد و به عنوان راهنمایی برای تشخیص درست از نادرست، خوب از بد، و مسئولانه از غیرمسئولانه عمل می‌کند. اخلاق نه تنها در روابط فردی بلکه در عرصه‌های گسترده‌تری چون خانواده، جامعه، سیاست و حرفه نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. در واقع، اخلاق بازتابی از انسانیت و کرامت انسانی است که به ما کمک می‌کند تا در مسیر عدالت، احترام و همزیستی حرکت کنیم.

اول اینکه، اخلاق از صفات نفس است نه صفت عقل و نه صفت بدن. همان

نفس ناطقه است که ممیز انسان از سایر حیوانات بوده و تعبیر دیگری همچون قلب، روح و روان به کار می‌برند اخلاق خوب یا فضیلت و اگر منشأ صدور افعال زشت و ناپسند باشند به آن اخلاق بد یا رذیلت می‌گویند.

نکته دیگر اینکه در مورد اخلاق، موضوع اخلاق فقط رفتارهای اختیاری و ارادی انسان است و اساساً یکی از مهم‌ترین تفاوت‌های بین انسان و سایر موجودات به همین رفتار اخلاقی برمی‌گردد. تفاوت میان اخلاق و قانون است. قانون برخلاف اخلاق، الزامات و تعهدات مكتوب، مدون و به تصویب رسیده است که سرپیچی از آن‌ها جرم محسوب می‌شود و دارای مجازات مشخص و معینی هست. اخلاق به معنای ویژگی‌های روحی و نفسانی است؛ این ویژگی‌ها باید در وجود فرد «ملکه» شده باشد.

به عبارت دیگر، این صفت در افراد، چنان ریشه‌دار باشد که بدون هیچ تکلفی خود را نمایان سازد.

معمولاً مترادف با رفتار و ویژگی‌های روحی و معنوی مثبت است. اخلاق آن تعهد درونی است که جلو‌گریزگاه‌های قانونی را می‌گیرد و فرد را متعهد می‌کند، زیرا تعهد اخلاقی دارد و کنترل درونی او عامل حرکت به‌سوی رفتار پسندیده می‌شود.

اخلاق معانی متفاوتی دارد که همگی مربوط به استانداردهای رفتاری‌اند. مربوط به درست یا غلط بودن و خوب یا بد بودن اعمال انسان است. به نظامی از اصول راهنما و مقررات اطلاق می‌شود که درباره مشخص کردن فعالیت‌های مجاز، لازم و یا ممنوع صحبت می‌کند. اخلاق اشاره به آداب هنجارهای یک گروه خاص دارد مثل اصول اخلاقی پزشکی، پرستاری، مهندسی، هنر، کشاورزی و.... در اخلاق صحبت از خوبی و بدی است اما در رفتار اخلاقی صحبت از خوبی و بدی عمل است.

درمجموع ما به ویژگی‌ها و صفات نفسانی را اخلاق اطلاق می‌کنیم که پایدار بوده و در اثر فراوانی و استمرار در شخص نهادینه شده‌اند و بخشی از شخصیت او را تشکیل می‌دهند.

انواع اخلاق

- ❖ اخلاق فردی: اصول و ارزش‌هایی که رفتار شخصی انسان را در زندگی روزمره هدایت می‌کنند.
- ❖ اخلاق اجتماعی: هنجارهایی که تعاملات انسان با جامعه را سامان می‌دهند و احترام، عدالت و همزیستی از این جمله می‌باشند.
- ❖ اخلاق حرفه‌ای: مجموعه‌ای از قواعد رفتاری در محیط‌های کاری که مسئولیت‌پذیری، صداقت و رعایت حقوق دیگران را شامل می‌شود.
- ❖ اخلاق دینی: ارزش‌ها و دستورات اخلاقی برگرفته از آموزه‌های مذهبی که رفتار انسان را در چارچوب ایمان شکل می‌دهند.
- ❖ اخلاق فلسفی: بررسی نظری و عقلانی درباره مفاهیم خوب و بد، وظیفه و فضیلت، با هدف درک بنیادهای اخلاقی
- ❖ اخلاق زیست‌محیطی: اصولی که رفتار انسان را نسبت به طبیعت و موجودات زنده تنظیم می‌کنند، با تأکید بر حفظ محیط‌زیست
- ❖ لازم به توضیح است، ملکاتی که سرچشمه پدید آمدن کارهای نیکو بوده به آن اخلاق خوب (ملکات فضیلت) نامیده می‌شود. ملکاتی که منشأ اعمال بد بوده به آن اخلاق بد (ملکات رذیله) گفته می‌شود.

علم اخلاق

علم اخلاق شاخه‌ای از فلسفه است که به بررسی نظام‌مند اصول، معیارها و

ارزش‌های رفتاری انسان می‌پردازد. این علم تلاش می‌کند تا مفاهیم خوبی، بدی، وظیفه و فضیلت را تحلیل کرده و مبنای تصمیم‌گیری‌های اخلاقی را روشن می‌سازد. به عبارت دیگر علم اخلاق، صفات خوب و روش کسب آن‌ها و صفات بد و راه زدودن آن‌ها، این صفات خوب و بد از آن جهت که با افعال اختیاری انسان مرتبط هستند در علم اخلاق مدنظر هستند. نهایت علم اخلاق رساندن انسان به کمال و سعادت جاودان و منزل مقصودی است که برای رسیدن به آن خلق شده است.

رابطه دین با اخلاق

اخلاق و دین رابطه‌ای تنگاتنگ با یکدیگر دارند، زیرا بسیاری از آموزه‌های دینی بر پایه ارزش‌های اخلاقی بنا شده‌اند و رفتار انسان را در جهت خیر، عدالت و مسئولیت‌پذیری هدایت می‌کنند. بازسازی و تعالی شخصیت معنوی انسان، هدف اصلی همه انبیاء الهی بوده است. درباره نسبت دین و اخلاق گفته شده است اخلاق تقدم بر دین دارد و از این‌رو جامعه‌ای می‌تواند دینی باشد اما اخلاقی نباشد و یا به عکس. این که دین می‌تواند اخلاقی نباشد با حقیقت دین ناسازگار است. هدف دین و ضرورت دین به کمال رساندن انسان است. اخلاق در رسیدن به این هدف تأثیر به‌سزایی دارد. ضرورتاً دین باید مشتمل بر اخلاقیات باشد و جامعه دینی، قطعاً جامعه اخلاقی خواهد بود. در نهایت باید گفت، دین با ارائه معیارهای اخلاقی مطلق، به تقویت وجدان فردی و انسجام اجتماعی کمک می‌کند.

رابطه آزادی با اخلاق

به‌طور کلی اخلاق و آزادی رابطه‌ای مکمل دارند؛ آزادی بدون اخلاق می‌تواند به بی‌نظمی و آسیب منجر شود، در حالی که اخلاق استفاده مسئولانه از آزادی را فراهم می‌سازد. اخلاق، مرزهای رفتاری را تعیین می‌کند تا آزادی فردی با

حقوق دیگران در تعادل باشد. یکی از لوازم فعل اخلاقی، اختیار است. انسان در فعل اخلاقی به‌طور آگاهانه و آزادانه فضیلت اخلاقی را اختیار می‌کند. دو نوع آزادی و انتخاب وجود دارد: یکی آزادی، انتخاب نفسانی و حیوانی و دوم آزادی و انتخاب انسانی. طبعاً امیال حیوانی انسان و افراط در برآورده شدن آن‌ها باعث از دست رفتن آزادی اخلاقی و استعدادهای انسانی می‌شود.

نسبت قانون با اخلاق

اخلاق و قانون هر دو رفتار انسان را تنظیم می‌کنند، اما اخلاق بر وجدان فردی و ارزش‌های درونی تکیه دارد، درحالی‌که قانون با قواعد رسمی و الزام‌آور از سوی حکومت اعمال می‌شود. قانون ممکن است حداقل‌های اخلاقی را تضمین کند، اما اخلاق فراتر از آن به مسئولیت‌پذیری و نیت‌های فردی توجه دارد. در اینجا نکاتی را در رابطه با نسبت قانون و اخلاق اشاره می‌شود:

- ◀ به‌طور کلی قانون با اخلاق حرفه‌ای نسبت پیچیده‌ای دارد.
 - ◀ می‌توان گفت اغلب قوانین در واقع ابتدا اخلاقیات بوده‌اند و به‌تدریج برای برخورداری از حمایت کیفری از اخلاق، صورت قانون به خود گرفته‌اند.
 - ◀ برخی صاحب‌نظران اخلاق را همان روح قانون می‌دانند.
 - ◀ اخلاق دامنه‌ای بسیار فراگیرتر از قانون دارد و تعهدات اخلاقی در سطح ژرف‌تری از مناسبات حرفه‌ای، مؤثر است.
 - ◀ قانون مجموعه‌ای از قواعد تدوین شده به‌وسیله جامعه برای کنترل رفتار افراد در جامعه است.
 - ◀ قانون معیار تصمیم‌گیری در اخلاق حرفه‌ای محسوب می‌شود.
 - ◀ یک قانون باید ابتدا به این پرسش پاسخ دهد که آیا قانونی که وضع می‌شود، اخلاقی است؟
- بنابراین اخلاق پیش‌نیاز قانون است و درست در همین فرآیند است که

اخلاق چند جور قانون را سیراب می‌کند.

- ◀ مواردی هم وجود دارد که اخلاق تبدیل به ابزار سنجش قانون می‌شود.
- ◀ تفاوت قانون و اخلاق در این است که، قانون یک کنترل بیرونی است و اخلاق یک کنترل درونی است.
- ◀ این که ما چگونه به خودکنترلی برسیم، هیچ راهی جز اخلاق ندارد. این اخلاق در حوزه‌های مختلف تعاریف متفاوتی دارد که گاهی از طریق دین و فرهنگ و گاهی به‌عنوان یک ضرورت اجتماعی مطرح می‌شود.

اخلاق فردی

اخلاق فردی مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها و رفتارهایی است که شخصیت و تصمیم‌گیری‌های انسان را در زندگی شخصی شکل می‌دهد. این نوع اخلاق بر وجدان، مسئولیت‌پذیری و انتخاب‌های آگاهانه فرد در مواجهه با مسائل روزمره تأکید دارد.

اخلاق فردی مربوط است به اخلاقی بودن در رفتار ارتباطی، منهای شغل. اخلاق، الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی، به معنی مسئولیت من در قبال خودم و مسئولیت در قبال دوستان است؛ البته بنیان آن درون شخصی است.

تفاوت اخلاق فردی با اخلاق حرفه‌ای

برخی اهداف در سازمان وجود دارد. افرادی هم درون سازمان هستند که با یکدیگر تعامل برقرار می‌کنند. این افراد دارای ویژگی‌های فردی و شخصی هستند و اخلاق حرفه‌ای هم تنظیم‌کننده روابط بین انسان‌ها است. اخلاق حرفه‌ای، تنظیم‌کننده روابط فرد با دیگران در چارچوب اهداف سازمانی است. مسئولیت‌های یک سازمان منحصر به مسئولیت‌های اخلاقی آن نیست. بلکه هر سازمانی دو گونه مسئولیت کیفری و حقوقی دارد.

مفهوم اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از اصول، ارزش‌ها و استانداردهای رفتاری اطلاق می‌شود که افراد در محیط‌های کاری و تخصصی موظف به رعایت آن‌ها هستند. این نوع اخلاق، فراتر از قوانین و مقررات رسمی، بر مسئولیت‌پذیری، صداقت، احترام به حقوق دیگران، حفظ اطلاعات محرمانه و رعایت انصاف در تصمیم‌گیری‌ها تأکید دارد. اخلاق حرفه‌ای نه تنها اعتماد میان افراد را در فضای کاری تقویت می‌کند، بلکه موجب ارتقای کیفیت خدمات، حفظ کرامت انسانی و جلوگیری از سوءاستفاده‌های احتمالی در حوزه‌های تخصصی می‌شود. جالب این‌که در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت. امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند. در این قسمت به تعریف‌های مختلفی اخلاق حرفه‌ای پرداخته شده است:

- ❖ اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است.
- ❖ اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی برای دریافت قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو.
- ❖ اخلاق فردی، مسئولیت‌پذیری فرد است در برابر رفتار فردی خود، صرفاً به‌منزله یک فرد انسانی و اخلاق شغلی، مسئولیت‌پذیری یک فرد است در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود، به‌مثابه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی.
- ❖ این اخلاق، دربرگیرنده مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف رفتار و سلوک و دستورهایی برای اجرای آن‌هاست.
- ❖ مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون

آن‌که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات قانونی دچار شوند.

❖ اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است.

❖ اخلاق حرفه‌ای، به‌منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین‌شده همراه با اخلاق خاص است. در تعریف اخلاق حرفه‌ای به موارد زیر اشاره شده است:

❖ اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است.

❖ اخلاق حرفه‌ای مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام دادن کارهای حرفه‌ای است

❖ اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که به مطالعه روابط شغلی می‌پردازد.

در جمع‌بندی مطالب فوق می‌توان گفت: اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای قوانینی است که از ماهیت حرفه و شغل به دست می‌آید. در بیشتر تعریف‌هایی که از اخلاق حرفه‌ای شده است، دو ویژگی دیده می‌شود: اول وجود نگرش اصالت فردی و فردگرایی؛ و دوم محدود بودن مسئولیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل، که به نظر می‌رسد این نگاه به اخلاق حرفه‌ای، نوعی تقلیل دادن مفهوم اخلاق حرفه‌ای است؛ زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای مشاغل در کسب‌وکار، بسی فراتر از شغل فردی اشخاص است. امروزه با توجه به همین مورد، در مفهوم جدید از اخلاق حرفه‌ای، به مسئولیت‌های اخلاقی سازمان اشاره می‌شود که جامع‌تر از تعریف سنتی است. در این نگاه، سازمان به‌منزله یک شخصیت حقوقی دو نوع مسئولیت دارد: نوع اول: مسئولیت‌های حقوقی کیفری است و نوع دوم: مسئولیت‌های اخلاقی سازمان است که بسیار پیچیده‌تر از مسئولیت‌های

اخلاقی فردی - شخصی و فردی - شغلی می‌باشد. به عبارت دیگر مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه شامل همه ابعاد سازمان می‌شود و اخلاقیات شغلی را نیز در برمی‌گیرد.

ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای دارای ویژگی‌هایی است که سلامت، اعتماد و کارآمدی محیط‌های کاری را تضمین می‌کند. از مهم‌ترین این ویژگی‌ها می‌توان به پایبندی به تعهد حرفه‌ای، صداقت در گفتار و رفتار، برتری جویی و رقابت‌طلبی، مسئولیت‌پذیری در انجام وظایف، احترام به حقوق دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف در تصمیم‌گیری‌ها، همدردی با دیگران، پرهیز از تضاد منافع، وفاداری و حفظ محرمانگی اطلاعات از جمله شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای هستند. این ویژگی‌ها نه تنها موجب ارتقای اعتبار فردی و سازمانی می‌شوند، بلکه زمینه‌ساز تعامل سالم، رضایت شغلی و پیشرفت پایدار در عرصه‌های تخصصی خواهند بود. در این قسمت به تشریح هریک از ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای پرداخته شده است:

- ▶ **پایبندی به تعهد حرفه‌ای:** به معنای انجام وظایف طبق قراردادها و قول‌هایی که داده شده است. تعهد حرفه‌ای قبل از هر چیز تحت تأثیر نظام اعتقادی حاکم بر فرد است. مبتنی است بر احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه‌ای خاص و اجتماع آن است. در محیط کار با توجه به پیچیده‌تر شدن روابط کاری، اضافه کردن قانون و مقررات مشکلی را حل نمی‌کند. بحث این است که ما مقداری تعهد درونی و کنترل درونی را در اینجا اعمال کنیم که به آن اخلاق حرفه‌ای می‌گوییم.
- ▶ **مسئولیت‌پذیری در انجام وظایف:** مسئولیت‌پذیری به معنای قبول نتایج عملکرد و پاسخ‌گویی است انسان مسئولیت‌پذیر پیامدهای کارهایش را می‌پذیرد،

سرمشق دیگران است، به درستکاری و خوش‌نامی در کارش اهمیت می‌دهد. برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می‌گیرد با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد.

◀ **صداقت در گفتار و رفتار:** صداقت به معنای بیان واقعیت‌ها و پرهیز از فریب‌کاری در تعاملات حرفه‌ای است. انسان صادق مخالف ریاکاری و دورویی است، به ندای وجدان خود گوش فرا می‌دهد، در همه حال به شرافتمندی توجه می‌کند، شجاع و با شهامت است.

◀ **برتری‌جویی و رقابت‌طلبی:** در تمام موارد فرد سعی می‌کند ممتاز باشد، اعتمادبه‌نفس دارد، جدی و پرجار است به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طریق شایسته دنبال ارتقای خود است اما سعی نمی‌کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد.

◀ **احترام به حقوق دیگران:** رعایت شأن، حریم خصوصی، حقوق همکاران و مخاطبان در دستور کار فرد قرار دارد و خوش‌قول و وقت‌شناس است، به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهد، تنها منافع خود را مرجح نمی‌داند.

◀ **رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی:** برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است، در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت می‌کند، به قوانین اجتماعی احترام می‌گذارد و در برخورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل نمی‌کند.

◀ **عدالت و انصاف در تصمیم‌گیری:** طرفدار حق است، در قضاوت تعصب ندارد، بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی، اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل نمی‌شود.

◀ **همدردی با دیگران:** فرد اخلاق‌مدار در حقیقت دلسوز و مهربان است، در مصائب دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند، به احساس دیگران توجه

می‌کند و مشکلات دیگران را مشکل خود می‌داند.

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

❖ **پرهیز از تضاد منافع:** اجتناب از موقعیت‌هایی که منافع شخصی با وظایف حرفه‌ای تداخل دارد.

❖ **حفظ محرمانگی اطلاعات:** نگهداری امن اطلاعات حساس و عدم افشای آن بدون مجوز.

استانداردهای اخلاق حرفه‌ای

مجموعه هنجارها، عقاید و ارزش‌های یک فرد استانداردهای اخلاقی او را تشکیل می‌دهند که ابزارهای قضاوت هستند. استانداردهای اخلاقی ذهنی هستند که به‌وسیله قانون به امور عینی تبدیل می‌شوند.

❖ **مفهوم هنجار:** به مجموعه‌ای از قواعد، انتظارات و رفتارهای پذیرفته‌شده در یک جامعه یا گروه هنجار گفته می‌شود که افراد برای حفظ نظم، هماهنگی و پذیرش اجتماعی از آن پیروی می‌کنند. این قواعد می‌توانند رسمی یا غیررسمی باشند و نقش مهمی در شکل‌گیری فرهنگ، روابط اجتماعی و تعیین رفتارهای مطلوب یا نامطلوب ایفا می‌کنند. هنجارها مانند نقشه‌ای هستند که به افراد نشان می‌دهند در موقعیت‌های مختلف چگونه رفتار کنند تا مورد تأیید و پذیرش دیگران قرار گیرند.

❖ **تفاوت عمده بین هنجارها و قانون:** هنجار منتشر نمی‌شود؛ هنجار اطاعت نمی‌شود؛ هنجار را نمی‌توان اجباری نمود؛ هنجارها با ثبات و جامع نیستند؛ هنجارها تنها روشی هستند که ما در مورد رفتار احساس می‌کنیم.

❖ **مفهوم باور:** باور، پذیرش ذهنی و درونی یک گزاره یا حقیقت است که فرد آن

را درست و قابل اعتماد می‌داند به عبارت دیگر باورها معیار اندیشیدن و روش‌هایی هستند که یک فرد از دیگران انتظار دارد، درباره مفاهیمی ویژه مطابق آن روش‌ها فکر کنند.

❖ **رابطه بی‌باورها و هنجارها:** باورها هیچ عملی را شامل نمی‌شوند و تنها یک شیوه انتزاعی تفکر هستند که از هنجارهای فرد حمایت می‌کنند.

❖ **مفهوم ارزش:** ارزش، معیار یا باور مهمی است که برای فرد یا جامعه مطلوب و قابل احترام بوده و رفتارها و تصمیم‌گیری‌ها را جهت‌دهی می‌کند. به عبارت دیگر ارزش‌ها، اولویت‌بندی‌هایی هستند که یک شخص برای هنجارها و عقاید (باورهای) خود تعیین می‌کند. هنجارها و عقاید مهم، آن‌هایی هستند که شخص برای آن‌ها (ارزش) قائل می‌شود، یا آن‌ها را بسیار معتبر می‌داند.

تاریخچه اخلاق حرفه‌ای

تاریخچه اخلاق حرفه‌ای به دوران باستان بازمی‌گردد، جایی که فیلسوفانی چون سقراط، افلاطون و ارسطو درباره فضیلت، مسئولیت و رفتار درست در زندگی فردی و اجتماعی سخن گفتند. در تمدن‌های مختلف، از جمله ایران، یونان و چین، اصول اخلاقی در حرفه‌هایی مانند پزشکی، قضاوت و آموزش مورد توجه ویژه قرار داشت. یکی از نخستین نمونه‌های مکتوب اخلاق حرفه‌ای، سوگندنامه بقراط در پزشکی است که تعهد پزشک به رعایت اصول انسانی و حرفه‌ای را نشان می‌دهد. در قرون وسطی، با گسترش نهادهای دینی و صنفی، اخلاق حرفه‌ای بیشتر رنگ و بوی مذهبی و آیینی به خود گرفت. اما در دوران مدرن، به‌ویژه پس از انقلاب صنعتی، با پیچیده‌تر شدن روابط کاری و تخصصی، نیاز به تدوین اصول اخلاقی روشن و مستقل از باورهای دینی افزایش یافت. امروزه اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک حوزه میان‌رشته‌ای، در رشته‌هایی چون

حقوق، پزشکی، مهندسی، رسانه، آموزش و مدیریت جایگاه ویژه‌ای دارد و به‌طور مستمر در حال تحول و تطبیق با چالش‌های نوظهور فناوری و جامعه است. در فلسفه، افلاطون به عدالت و دموکراسی توجه می‌کند (اخلاق یعنی آنجا که روح انسان حالتی پیدا می‌کند که خودرو زیبا می‌شود. اگر کار زیباست، طبیعتاً روح زیباست و پایه اخلاق عدالت است و عدالت مساوی با زیبایی است). ارسطو احکام اخلاقی را بر پایه منع حرص و رباخواری می‌داند و به مفهوم عدالت در مبادلات تجاری تأکید دارد. "جان لاک" دفاع از حق مالکیت را به‌عنوان یک حق طبیعی گسترش داد. "آدام اسمیت" که پدر علم اقتصاد هست در کتاب ثروت ملل خود توسعه‌دهنده نظرات "جان لاک" بود. اسمیت؛ یک فیلسوف اخلاقی و نویسنده کتاب ثئوری "نسبیت اخلاقی" است. در سال ۱۹۹۳ مجلس ادیان بین‌الملل، اعلامیه جهانی را برای محکومیت سوءاستفاده از زیست‌بوم‌های کره زمین، فقر، گرسنگی، نابرابری اقتصادی تصویب کرد و روند شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای تا به امروز ادامه پیدا کرده است و به‌صورت کاربرد روزمره هنجارهای اخلاقی در فرایندهای اجتماعی درآمده است. واژه اخلاق حرفه‌ای در شکل امروزی در سه مرحله مختلف شکل گرفت. این واژه اولین بار در اوایل سال ۱۹۷۱ در ایالات متحده رواج پیدا کرد و منشأ آن نوشته‌های دانشگاهی علمی و جلسات دانشگاهی بود. در مرحله دوم این واژه در نشریات عمومی مورد استفاده قرار گرفت و در مرحله سوم این مفهوم در جهان تجارت به‌کاربرده شد و به‌معنای هنجارهای اخلاقی در فرایند تجاری مطرح است. اخلاق حرفه‌ای یکی از اساسی‌ترین مسائل مهم همه جوامع بشری است و در بسیاری از کشورهای صنعتی به این نتیجه رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی به از بین رفتن بنگاه و سازمان می‌انجامد. به همین دلیل بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین راهبرد اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید

در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق شکل بگیرد. از این رو تلاش می‌شود تا به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند و حتی آموزش‌هایی در این راستا داشته باشند. با توجه به این که امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، لازم است در سازمان‌ها افزون بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های موردنیاز هر شغل به کارکنان ایجاد روحیه تعاون، کار مشترک و دسته‌جمعی و به‌ویژه اخلاق اداری و سازمانی در اولویت قرار بگیرد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک مزیت رقابتی مطرح هست.

❖ اصول اخلاق حرفه‌ای

به مجموعه‌ای از ارزش‌ها و قواعدی که رفتار افراد را در محیط‌های کاری هدایت می‌کنند و تضمین‌کننده سلامت، اعتماد و مسئولیت‌پذیری در انجام فعالیت‌های تخصصی است، اصول اخلاق حرفه‌ای اطلاق می‌شود. رعایت این اصول نه تنها موجب ارتقای اعتبار فردی و سازمانی می‌شود، بلکه زمینه‌ساز تعامل مؤثر، تصمیم‌گیری اخلاقی و پیشگیری از آسیب‌های احتمالی در فضای حرفه‌ای است. در مرحله اول اصول اخلاقی متناسب با فرهنگ کلی جامعه عقاید، مذهب، آداب و رسوم و... شکل می‌گیرد. در مرحله بعد در درون سازمان حالت اختصاصی‌تری به خود گرفته و به‌عنوان فرهنگ سازمانی متبلور می‌شود. در درون این سازمان نیز افراد شاغل و طبقات مختلف دارای خرده‌فرهنگ‌های ویژه‌ای هستند که آن‌ها را از دیگران متمایز می‌کند، همه این‌ها باعث می‌شود که در میان این گروه‌ها و سازمان‌ها نوعی مقررات ویژه شکل گیرد که آن را اصول اخلاق حرفه‌ای می‌نامند. بنابراین می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای متأثر از اخلاق سازمانی است.

اهمیت و ضرورت اخلاق حرفه‌ای

در دنیای امروز، بیش از هر زمان دیگری ضرورت اخلاق حرفه‌ای احساس می‌شود؛ زیرا با پیچیده‌تر شدن روابط کاری، تخصصی‌تر شدن مشاغل، و افزایش تعاملات انسانی در محیط‌های حرفه‌ای، نیاز به چارچوب‌های اخلاقی روشن و پایدار به شدت افزایش یافته است. اخلاق حرفه‌ای نه تنها ضامن سلامت رفتاری افراد در محیط کار است، بلکه نقش کلیدی در ایجاد اعتماد، حفظ اعتبار سازمان‌ها، و ارتقای کیفیت خدمات و محصولات ایفا می‌کند.

برای نمونه هرکس بر اساس معیارها و منافع شخصی خود اقدام به کار و فعالیت می‌کند و به دنبال آن مرتکب خطاها و چالش‌های فراوان اخلاقی می‌شود که به شدت زندگی مردم را تحت تأثیر قرار داده و مشکلات بسیاری را برایشان به ارمغان آورده است. فروریختن پل‌ها و ساختمان‌ها، مرگ بیماران بر اثر خطاهای پزشکی و... گوشه‌ای از مشکلاتی است که مردم بر اثر عدم پایبندی به اخلاق در حوزه کسب و کار با آن‌ها دست‌به‌گریبان هستند. اینجاست که اهمیت و ضرورت وجود اخلاق در حوزه کار و تعهد و پایبندی افراد و سازمان‌ها به اصول و ارزش‌های اخلاقی آشکار می‌شود. در این قسمت برخی مولفه‌های مهم که بر ضرورت اخلاق حرفه‌ای تأکید دارد پرداخته شده است:

ایجاد اعتماد و اعتبار

زمانی که کارکنان و متخصصان به اصول اخلاقی پایبند باشند، اعتماد میان همکاران، مشتریان و جامعه شکل می‌گیرد. این اعتماد سرمایه‌ای ارزشمند است که به راحتی به دست نمی‌آید و در صورت نقض اخلاق، به سرعت از بین می‌رود.

پیشگیری از فساد و سوءاستفاده

اخلاق حرفه‌ای همچون سپری در برابر رفتارهای غیرمسئولانه، فساد اداری، تضاد منافع و سوءاستفاده از موقعیت‌های شغلی عمل می‌کند. با رعایت اصول

اخلاقی، زمینه برای شفافیت، پاسخ‌گویی و عدالت فراهم می‌شود.

❖ تقویت مسئولیت‌پذیری فردی و سازمانی

پایبندی به اخلاق حرفه‌ای موجب می‌شود افراد در قبال تصمیم‌ها و عملکرد خود پاسخ‌گو باشند و سازمان‌ها نیز در برابر جامعه و ذی‌نفعان خود مسئولانه‌تر رفتار کنند.

❖ ارتقای فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی

محیط‌هایی که اخلاق حرفه‌ای در آن‌ها رعایت می‌شود، فضایی سالم، محترمانه و انگیزشی برای کارکنان فراهم می‌کند. این امر به افزایش رضایت شغلی، کاهش تعارضات و بهبود عملکرد منجر می‌شود.

❖ پاسخ‌گویی به چالش‌های نوظهور

در عصر فناوری، هوش مصنوعی، و جهانی‌شدن، مسائل اخلاقی جدیدی پدید آمده‌اند که تنها با داشتن اصول اخلاقی روشن و قابل اجرا می‌توان به آن‌ها پاسخ داد. اخلاق حرفه‌ای به متخصصان کمک می‌کند تا در مواجهه با این چالش‌ها تصمیم‌های درست و انسانی اتخاذ کنند.

در مجموع، اخلاق حرفه‌ای نه تنها یک ضرورت فردی برای رشد شخصیت و وجدان کاری است، بلکه یک نیاز حیاتی برای توسعه پایدار، عدالت اجتماعی و موفقیت بلندمدت در هر حرفه و سازمان به شمار می‌آید.

❖ نقش اخلاق حرفه‌ای در پیشرفت سازمانی

اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی و بنیادینی در موفقیت سازمانی ایفا می‌کند، زیرا به عنوان ستون فقرات فرهنگ سازمانی، رفتار کارکنان، تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و تعاملات بیرونی را جهت‌دهی می‌کند. سازمان‌هایی که اصول اخلاقی را در ساختار و عملکرد خود نهادینه کرده‌اند، از سطح بالاتری از اعتماد عمومی،

وفاداری مشتریان و تعهد کارکنان برخوردارند. این اعتماد موجب جذب سرمایه انسانی توانمند و کاهش تعارضات داخلی می‌شود. از سوی دیگر، اخلاق حرفه‌ای با ایجاد شفافیت در فرآیندها و پاسخ‌گویی در عملکردها، زمینه‌ساز تصمیم‌گیری‌های منصفانه و مسئولانه در سطوح مدیریتی است. چنین سازمان‌هایی در مواجهه با بحران‌ها و چالش‌های محیطی، انعطاف‌پذیرتر و قابل‌اعتمادتر عمل می‌کنند. همچنین، رعایت اصول اخلاقی در روابط با مشتریان، تأمین‌کنندگان و سایر ذی‌نفعان، موجب شکل‌گیری روابط پایدار و سودمند می‌شود که در بلندمدت به رشد و توسعه سازمان کمک می‌کند. درنهایت، اخلاق حرفه‌ای نه تنها یک الزام اخلاقی بلکه یک مزیت رقابتی برای سازمان‌هاست؛ زیرا در دنیای پررقابت امروز، سازمان‌هایی پیشرفت خواهند کرد که علاوه بر کیفیت و نوآوری، بر پایه ارزش‌های انسانی و اخلاقی حرکت کنند. به‌طور کلی در تمامی ادیان الهی، به اخلاق حرفه‌ای توجه شده است و افراد به راست‌گویی، صداقت، امانت‌داری تشویق شده‌اند. در سازمان‌ها افراد شاغل و طبقات مختلف دارای خرده‌فرهنگ‌های خاصی هستند که آن‌ها را از یکدیگر متمایز می‌کند همه این‌ها موجب می‌شود که در میان این گروه‌ها و تشکلهای نوعی تعصب کاری ویژه شکل گیرد که به آن اصول اخلاق حرفه‌ای می‌گویند.

عرصه‌های مسئولیت‌پذیری اخلاقی

مسئولیت‌پذیری اخلاقی مختص قلمروی خاصی از زندگی بشر نیست و گستردگی آن همه ابعاد زندگی انسان را در برمی‌گیرد.

هر کسی در حریم خصوصی مسئولیت فردی دارد یعنی انسان در تعامل با خود نسبت به حیات، حق عزت‌نفس، حق آزادی بدون مسئولیت نخواهد بود.

◀ **اخلاق در حریم شغلی:** هرکسی در زندگی شغلی خود حریمی دارد، حفظ آن حریم دغدغه افراد اخلاقی است.

◀ **اخلاق در حریم اجتماع:** اخلاق شهروندی ضلع مهمی از اخلاق زندگی اجتماعی است.

◀ **اخلاق محیط زیست:** در آموزه‌های دینی گیاهان و حیوانات صاحبان حق‌اند و ما موظف به رعایت آن حقوق هستیم.

◀ **اخلاق در حریم سازمان:** عضویت در یک سازمان مسئولیت آور است. سازمان حقوقی دارد و اعضا در قبال آن وظیفه‌منداند. سازمان به‌منزله یک شخصیت حقیقی در قبال اعضای خود و سایر عناصر محیط درونی و بیرونی مسئولیت دارد.

◀ **اخلاق در حریم خانواده:** هر یک از اعضای خانواده در این قلمرو در قبال یکدیگر و حفظ حریم خانواده و قوام آن مسئولیت دارند. مسئولیت‌پذیری در این حریم از نوع اخلاق بین شخصی است. در رساله حقوق امام سجاد (ع) به تفصیل درباره حق همسر، حق مادر و پدر، حق فرزند و حق برادر بحث شده است.

◀ **اخلاق در حریم الهی:** عالم محضر خداست و ما امانت‌دارانی هستیم که خداوند بخشی از موجودات را به ما سپرده است. «هرچه میزان مسئولیت‌پذیری اخلاقی افراد یا سازمان‌ها نسبت به محیط افزایش یابد، به همان میزان افراد از قانونمندی بیشتری برخوردار می‌شوند».

درمجموع باید گفت پیشرفت در کسب‌وکار و حرفه همه هدف انسان نیست. نباید هدف از تحقق و ترویج اخلاق حرفه‌ای را صرفاً رسیدن به موفقیت مادی دانست، بلکه رسالت انسانی و تحقق انسانیت، علت و هدف نهایی ترویج اخلاقی است. موفقیت در کسب‌وکار و حرفه هم یکی از ابعاد وجودی انسان است. تاریخ فقط از افراد موفق یاد می‌کند اما از کسانی پیش از رسیدن به هدف شکست‌خورده‌اند نام نمی‌برد.

منشور اخلاقی

سندی است رسمی که اصول اخلاقی و شئون معنوی و ارزشی یک نهاد یا گروه در آن قیدشده است. در این سند انتظاراتی که نهاد یا گروه از نظر رفتارهای اخلاقی از افراد دارد نیز نوشته می‌شود از دیدگاه صاحب‌نظران نظام اداری، یک سازمان باید علاوه بر وظایف تشکیلاتی، فلسفه و رسالت اجتماعی نیز داشته باشد. فلسفه و رسالت هر سازمان موجب پرورش هوشمندی، پختگی و ژرفنگری کارکنان می‌شود به گونه‌ای که اندیشه‌های کارکنان و اساتید و دانشجویان آنان را در چارچوب انسانی و اجتماعی قرار می‌دهد تا بتوانند رفتارشان را در همان ساختار بروز دهند. باید برای انجام رسالت همگانی سازمان با یکدیگر سخت تلاش کنند و این فلسفه و رسالت را منشور اخلاقی می‌نامند.

تمامی اعضای جامعه قابل احترام هستند و نیازمندند که خویشتن را ارزشمند ببینند و این ارزشمندی بر پایه‌ای محکم استوار است و پابرجاترین و سالم‌ترین عزت‌نفس بر پایه احترامی که استحقاق آن را داریم استوار است نه بر اساس شهرت یا تملق‌ها.

منشور اخلاق حرفه‌ای سازمانی

این دامنه گسترده تأثیرگذاری اخلاق سازمانی موجب شده است که تدوین منشور اخلاقی در هر سازمانی به صورت یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر درآید. منشور اخلاقی در هر سازمان در واقع بیان‌کننده‌ی مسئولیت‌های اخلاقی آن سازمان نسبت به محیط پیرامون آن است و بر اصل حق مردم و تکلیف سازمان استوار است. البته اخلاق سازمانی آثار فراسازمانی نیز داشته و نهادهای اجتماعی دیگر را نیز تحت تأثیر خود قرار می‌دهد و در صورتی که عملکرد سازمان غیراخلاقی باشد، پیام‌ها و آموزش‌های غیراخلاقی را در جامعه رواج می‌دهد. در اینجا به

- ✓ برخی ویژگی‌های منشور اخلاق حرفه‌ای سازمانی اشاره می‌شود:
- ✓ اعطای مسئولیت تدوین آیین‌نامه اخلاقی به هیئت‌مدیره سازمان.
- ✓ تدوین منشور اخلاقی بر اساس یک نظام اخلاقی.
- ✓ ارائه ملاک‌ها و شاخص‌ها معین برای ارزیابی سنجش اخلاقی.
- ✓ ابهام‌زدایی از منشور اخلاقی سازمان.
- ✓ جلوگیری از هرگونه تعارض و تضاد میان ارزش‌ها و اصول اخلاقی سازمان.

اصول اساسی اخلاق سازمانی

- ✓ مکلف بودن محیط دارای حق و سازمان.
- ✓ تبیین و تعیین افراد یا نهادها.
- ✓ تعیین و ترسیم مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال هر یک از افراد.
- ✓ برعهده گرفتن مسئولیت اخلاقی سازمان توسط گروه‌هایی در سازمان.
- ✓ رعایت اولویت‌بندی در مسئولیت‌های اخلاقی.
- ✓ تأکید بر تعهدات و مسئولیت‌های اخلاقی هر یک از افراد و گروه‌ها و سازمان.
- ✓ ارزیابی مستمر عملکرد اخلاقی سازمان.
- ✓ نظارت بر میزان تعهد به منشور اخلاقی و تعیین افراد یا گروه‌هایی به‌عنوان ناظر.

منشور اخلاقی کارمندان

- از کارمندان انتظار می‌رود به رعایت بالاترین درجه اخلاق حرفه‌ای متعهد بوده و موارد زیر را رعایت نمایند:
- ✓ همواره از یاد خدا غافل نمی‌شوند و همواره در کارها از خداوند متعال استعانت ورزند.
- ✓ ایمنی، سلامت و رفاه عمومی را سرلوحه کار خود قرار دهند.
- ✓ تنها در محدوده مهارت خود خدمات ارائه دهند.

- ✓ همواره دانش تخصصی خود را ارتقا دهند.
- ✓ با ایمان به خدا برای سازندگی کشورشان تلاش کنند.
- ✓ در خدمت منافع عمومی و سودمند بودن حرفه خود گام بردارند.
- ✓ اظهارات رسمی، حقیقی و بی طرفانه داشته باشند.
- ✓ برای هر کارفرما یا طرف قرارداد، نماینده‌ای معتمد و صدیق باشند.
- ✓ محترمانه، مسئولانه، اخلاقی و قانونی رفتار می‌کنند.
- ✓ با رویکرد علمی به مسئله‌گشایی حرفه‌ای عمل نمایند.
- ✓ تمام همت خود را برای افزایش تولید ناخالص داخلی و افزایش رفاه هم‌وطنان به‌کاربندند.
- ✓ با رویکرد علمی راهگشای مشکلات حرفه‌ای کشورشان باشند.
- ✓ نسبت به کار گروهی به‌عنوان یک فرد موفق تلاش کنند.
- ✓ خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی را سرلوحه کار خود قرار دهند.
- ✓ از فریب‌کاری و دروغ پرهیز کنند.

فصل دوم: صفات اخلاقی

مقدمه

در مسیر تحقق اخلاق حرفه‌ای، صفات اخلاقی به‌عنوان بنیان‌های درونی رفتارهای مسئولانه و انسانی نقش محوری ایفا می‌کنند. این صفات، نه‌تنها چارچوبی برای تصمیم‌گیری‌های اخلاقی فراهم می‌سازند، بلکه شخصیت حرفه‌ای افراد را شکل می‌دهند و اعتماد عمومی را نسبت به عملکرد آنان تقویت می‌کنند. صفات اخلاقی مانند: صداقت، امانت‌داری، اخلاص، صبر، خوش‌رفتاری، مسئولیت‌پذیری، عدالت‌خواهی، وفاداری و احترام به دیگران، ارزش‌هایی هستند که فراتر از قوانین و مقررات، درونی شده و به‌صورت خودانگیخته در رفتار حرفه‌ای افراد بروز می‌یابند. بدون این صفات، اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از دستورالعمل‌های خشک و بی‌روح تبدیل خواهد شد که فاقد عمق انسانی و معنای واقعی است. در این بخش، با بررسی مهم‌ترین صفات اخلاقی مورد نیاز در محیط‌های حرفه‌ای، تلاش می‌شود تا نقش آن‌ها در ارتقاء کیفیت تعاملات، تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و پایداری سازمانی روشن شود. شناخت و پرورش این صفات، گامی اساسی در مسیر تبدیل شدن به یک حرفه‌ای اخلاق‌مدار و مسئول است.

مسئولیت‌پذیری

مسئولیت‌پذیری نشان‌دهنده تعهد فرد نسبت به وظایف، تصمیمات و پیامدهای عملکرد خود در محیط کاری است. فرد مسئولیت‌پذیر نه تنها وظایف خود را با دقت و صداقت انجام می‌دهد، بلکه در برابر نتایج اقداماتش پاسخ‌گوست و از پذیرش اشتباهات خود ابایی ندارد. این ویژگی موجب افزایش اعتماد همکاران، ارتقاء اعتبار حرفه‌ای و بهبود کیفیت تعاملات سازمانی می‌شود. مسئولیت‌پذیری همچنین زمینه‌ساز رشد فردی و سازمانی است، زیرا افراد را به یادگیری مستمر، اصلاح رفتار و تلاش برای بهبود عملکرد سوق می‌دهد.

مثال: یک کارشناس مروج پهنه تولید محصولات کشاورزی پس از ارائه آموزش‌های نادرست درباره آبیاری قطره‌ای، مسئولیت پیامدهای آن را می‌پذیرد و با برگزاری جلسه مجدد اصلاحی، اطلاعات دقیق را در اختیار کشاورزان قرار می‌دهد.

عدالت‌خواهی

عدالت‌خواهی به معنای تلاش برای رعایت انصاف، برابری و احترام به حقوق همه افراد در محیط کاری و اجتماعی است. فرد عدالت‌خواه در تصمیم‌گیری‌ها، رفتارها و تعاملات خود از تبعیض، جانبداری و ترجیح منافع شخصی بر مصالح جمعی پرهیز می‌کند و همواره در پی ایجاد فضایی عادلانه برای همه ذی‌نفعان است. این ویژگی موجب افزایش اعتماد عمومی، کاهش تعارضات سازمانی و ارتقاء سلامت اخلاقی در نهادها می‌شود. عدالت‌خواهی نه تنها در رعایت حقوق همکاران و ارباب رجوع، بلکه در توزیع منابع، فرصت‌ها و مسئولیت‌ها نیز نقش کلیدی دارد و پایه‌ای برای توسعه پایدار و اخلاق‌مدار در هر حرفه محسوب می‌شود.

مثال: مدیر یک تعاونی تولید کشاورزی در توزیع بذر اصلاح‌شده، سهمیه‌ها را بر اساس نیاز و وسعت زمین کشاورزان تعیین می‌کند، نه بر اساس روابط شخصی یا نفوذ افراد.

وفاداری

وفاداری به معنای تعهد قلبی و عملی فرد نسبت به ارزش‌ها، اهداف، و مسئولیت‌های حرفه‌ای خود و سازمانی است که در آن فعالیت می‌کند. فرد وفادار در برابر فشارهای بیرونی، منافع شخصی یا موقعیت‌های وسوسه‌انگیز، اصول اخلاقی و تعهدات حرفه‌ای خود را حفظ می‌کند و در مسیر خدمت صادقانه به سازمان، همکاران و جامعه گام برمی‌دارد. این ویژگی موجب تقویت اعتماد، انسجام سازمانی و پایداری روابط حرفه‌ای می‌شود و نقش مهمی در جلوگیری از خیانت‌های شغلی، افشای اطلاعات محرمانه یا تضاد منافع ایفا می‌کند. وفاداری، زمانی ارزشمندتر است که با صداقت، مسئولیت‌پذیری و عدالت‌خواهی همراه باشد.

مثال: یک کشاورز عضو تعاونی روستایی، با وجود پیشنهادهای مالی بالاتر از سوی شرکت‌های خصوصی، همچنان محصولات خود را از طریق تعاونی عرضه می‌کند، چون به اهداف جمعی، حمایت‌های فنی و سابقه همکاری پایدار با تعاونی وفادار مانده است.

احترام به دیگران

احترام به دیگران به معنای پذیرش کرامت انسانی، تفاوت‌های فردی و رعایت حقوق و شأن همکاران، ارباب‌رجوع و تمامی افراد در محیط کاری است. فردی که این صفت را داراست، در گفتار و رفتار خود از تحقیر، توهین، تبعیض و بی‌توجهی پرهیز می‌کند و همواره تلاش می‌کند تا فضایی امن، صمیمی و انسانی برای تعاملات حرفه‌ای فراهم سازد. احترام متقابل موجب تقویت اعتماد، کاهش تنش‌های سازمانی و ارتقاء کیفیت همکاری‌ها می‌شود و زمینه‌ساز رشد اخلاقی و حرفه‌ای در هر نهاد یا سازمان است. این صفت، پایه‌ای برای سایر ارزش‌های اخلاقی مانند عدالت‌خواهی، مسئولیت‌پذیری و وفاداری نیز محسوب می‌شود.

مثال: کارشناس فنی در برخورد با کشاورزان مسن و کم‌سواد، با احترام و زبان ساده توضیح می‌دهد تا احساس بی‌ارزشی یا تحقیر در آنان ایجاد نشود.

صداقت

صداقت یکی از مهم‌ترین و بدیهی‌ترین اصول و ارزش‌های اخلاقی است. در حوزه کسب‌وکار نیز شفاف‌سازی و راست‌گویی بهترین اقدام برای بهبود و گسترش روابط درونی و بیرونی هر سازمان، بنگاه یا شرکتی است. زیرا اگر اصل صداقت حاکم باشد، اعتماد متقابل به شکل فزاینده‌ای رشد و گسترش یافته و تعمیق می‌شود و قطعاً این گسترش، تعمیق و تحکیم روابط به رشد و موفقیت و بهره‌وری بیشتر منجر و منتهی می‌شود. فضیلت اصلی شخصیت انسان، راست‌گویی است. هر بار که حقیقت را بگویید، هرچقدر هم که برایتان سخت باشد، احساس بهتری در مورد خودتان پیدا می‌کنید و احترام اطرافیان را کسب خواهید کرد. به‌طور کلی فرد صادق، اعتماد دیگران را جلب می‌کند و در روابط حرفه‌ای و اجتماعی، پایه‌ای برای تعامل سالم و پایدار ایجاد می‌کند. صداقت نه‌تنها در بیان واقعیت‌ها بلکه در پذیرش اشتباهات نیز نمود دارد.

مثال: یک کارشناس کشاورزی هنگام بازدید از مزرعه، به کشاورز صادقانه اعلام می‌کند که کود پیشنهادی قبلی برای خاک این منطقه مناسب نبوده و توصیه جدیدی ارائه می‌دهد، حتی اگر اشتباه قبلی به اعتبار خودش لطمه بزند.

امانت‌داری

یکی از اصول اساسی اخلاق در حوزه کسب‌وکار، داشتن تلقی امانت‌داری از کار و مسئولیت است. یعنی هر یک از افراد جامعه مشغول به هر کار و فعالیتی که هستند، باید کار و شغل خود را یک امانتی بدانند که به آن سپرده‌شده و او موظف

به حفظ و پاسبانی از آن و تلاش در جهت پیشبرد صحیح آن است. به‌طور کلی مال و قدرت امانتی است در دست انسان که باید به‌درستی از آن‌ها استفاده کند چراکه امانت‌داری سبب خواهد شد انسان اسیر مال و قدرت نشود بلکه همواره بر آن‌ها سلطه داشته باشد و آن‌ها را در مسیر تکامل خود به خدمت بگیرد. به تعبیر دیگر امانت‌داری یعنی حفظ و نگهداری درست از دارایی‌ها، اطلاعات یا مسئولیت‌هایی که به فرد سپرده شده است. فرد امانت‌دار قابل‌اعتماد است و در برابر مسئولیت‌های واگذار شده، با دقت و صداقت عمل می‌کند. این ویژگی در حرفه‌هایی مانند پزشکی، کشاورزی، مدیریت، آموزش و قضاوت اهمیت ویژه‌ای دارد.

مثال: مسئول خرید تجهیزات کشاورزی اطلاعات مربوط به قیمت‌ها و پیشنهادهای فروشندگان را محرمانه نگه می‌دارد و از افشای آن به رقبای افراد غیرمجاز خودداری می‌کند.

■ اخلاص

یکی از مهم‌ترین ویژگی‌ها و مشخصات مکتب اخلاقی اسلام توجه به نقش نیت و انگیزه افراد از انجام کارهایشان است. در اسلام ارزشمندی یک کار به‌صرف حسن فعلی یعنی خوب بودن کار به دست نمی‌آید، بلکه به حسن فاعلی یعنی نیت خوب داشتن در انجام آن نیز لازم است. داشتن نیت خالصانه و توجه و یاد خدا در هنگام کسب‌وکار علاوه بر ایجاد آرامش و سکونت روانی، در قدرت و موفقیت انسان نیز تأثیرگذار است. یعنی اخلاص باعث احترام و بزرگی برای مؤمن در برابر دیگران می‌شود، حتی خداوند به حمایت او می‌پردازد و همین باعث قدرت و موفقیت او در امور و کارهایش می‌شود.

مثال: یک کارشناس کشاورزی در منطقه محروم، بدون انتظار پاداش یا تبلیغ شخصی، با انگیزه خدمت و ارتقای معیشت کشاورزان، هفته‌ها وقت خود

را صرف آموزش روش‌های نوین کشت پایدار می‌کند، حتی در شرایط سخت و با امکانات محدود، چون هدفش تنها رضایت خداوند و خدمت به مردم است.

صبر

صبر یکی از صفات اخلاقی مهم است که به معنای تحمل دشواری‌ها، خویشتن‌داری، پایداری در برابر مشکلات، خودداری از شکایت از ناگواری‌ها و حفظ آرامش در مسیر رسیدن به اهداف است. فرد صبور در مواجهه با ناکامی‌ها، تأخیرها یا شرایط سخت، بدون واکنش‌های شتاب‌زده یا ناامیدی، بااراده و امید ادامه می‌دهد. این ویژگی در فعالیت‌های حرفه‌ای، به‌ویژه در حوزه‌هایی که با عوامل طبیعی و غیرقابل کنترل سروکار دارند، نقش حیاتی دارد و موجب افزایش تاب‌آوری، تصمیم‌گیری منطقی و حفظ کیفیت عملکرد می‌شود. تحقق صبر حاکی از قدرت روحی انسان است و با برداشت عامیانه از آن که به معنی نوعی عقب‌نشینی، کوتاه آمدن، دست برداشتن و قدم پیش نگذاشتن بوده و ناشی از ضعف نفس و عدم اعتماد به نفس است بسیار متفاوت است. البته برای تحقق صبر می‌بایست در هر کاری تکرار و تمرین نمود و خستگی ناپذیر بود و امید راسخ به خداوند داشت.

مثال: یک کشاورز پس از چند فصل خشکسالی و کاهش شدید محصول، به‌جای ترک حرفه یا فروش زمین، با صبر و پشتکار به دنبال روش‌های نوین آبیاری، اصلاح الگوی کشت و دریافت مشاوره از کارشناسان می‌رود تا شرایط را بهبود بخشد و تولید را احیا کند.

تواضع داشتن

تواضع به معنای فروتنی، پرهیز از غرور و پذیرش محدودیت‌های خود است. فرد متواضع به دیگران احترام می‌گذارد، از خودنمایی دوری می‌کند و آماده یادگیری و همکاری است. این صفت اخلاقی موجب محبوبیت، رشد فردی و تعامل مؤثرتر در محیط‌های گروهی می‌شود.

مثال: یک محقق کشاورزی در بازدید از یک مزرعه موفق، با فروتنی از تجربیات عملی کشاورز یاد می‌گیرد و آن را در کلاس‌های خود به‌عنوان نمونه موفق معرفی می‌کند.

گذشت نمودن

گذشت یعنی چشم‌پوشی از خطاها و اشتباهات دیگران با نیت حفظ روابط انسانی و جلوگیری از تنش. فرد با گذشت به‌جای انتقام‌جویی، به اصلاح و بهبود روابط می‌اندیشد. این ویژگی در محیط‌های کاری و خانوادگی نقش مهمی در کاهش تعارضات و افزایش همدلی دارد.

مثال: مدیر پروژه توسعه روستایی، اشتباه یکی از اعضای گروه در ثبت اطلاعات مزرعه را می‌بخشد و به‌جای تنبیه، فرصت آموزش مجدد و اصلاح را برای وی فراهم می‌کند.

خوش رفتاری

خوش رفتاری به معنای برخورد محترمانه، مؤدبانه و دل‌نشین با دیگران در تعاملات روزمره و حرفه‌ای است. این صفت اخلاقی موجب ایجاد فضای مثبت، افزایش اعتماد و تقویت روابط انسانی می‌شود. فرد خوش‌رفتار با رعایت ادب، گوش دادن فعال و پرهیز از خشونت کلامی، زمینه‌ساز همکاری مؤثر و احترام

متقابل در محیط‌های کاری و اجتماعی است. به‌طور کلی انسان به تکامل نخواهد رسید مگر در سایه تعامل با جامعه و با کمک، همراهی و همدلی با دیگران است که ابعاد وجودی انسان شکل گرفته و کامل می‌شود. از این‌رو رفتار نیک و شایسته با مردم از دستورات اکید دین اسلام است.

مثال: یک کارشناس کشاورزی هنگام بازدید از مزارع، با روی خوش، لبخند و برخورد محترمانه با کشاورزان صحبت می‌کند، حتی اگر با چالش‌ها یا انتقاداتی روبه‌رو شود. این رفتار باعث ایجاد اعتماد، افزایش انگیزه کشاورزان برای همکاری و پذیرش توصیه‌های فنی می‌شود و فضای تعامل حرفه‌ای را تقویت می‌کند.

■ انضباط کاری

انضباط کاری به معنای پایبندی به نظم، برنامه‌ریزی، رعایت زمان‌بندی و انجام دقیق وظایف حرفه‌ای است. فرد منضبط در محیط کار، مسئولیت‌های خود را به‌موقع و باکیفیت انجام می‌دهد و از بی‌نظمی، تأخیر و سهل‌انگاری پرهیز می‌کند. این صفت در حوزه کشاورزی اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا بسیاری از فعالیت‌ها وابسته به زمان و شرایط اقلیمی هستند. انضباط را از خودگذشتگی نیز تعریف کرده‌اند. زیرا به‌منظور منضبط بودن باید از لذت‌ها و وسوسه‌هایی که افراد زیادی را از راه درست منحرف می‌کند، صرف‌نظر شود و در عوض فرد خود را به انجام کارهایی که می‌داند درست هستند، ملزم نماید. بنابراین افراد برای بهبود وضعیت خود و پیشبرد اهداف‌شان به مسئله نظم توجه کرده و در کلیه امور مربوط به کار و زندگی خود را منضبط نمایند.

مثال: یک کشاورز که طبق برنامه‌ریزی دقیق، الگوی کشت را رعایت کرده و عملیات کاشت، آبیاری و کوددهی را در زمان مناسب انجام می‌دهد و گزارش‌های مربوط به مزرعه را منظم ثبت می‌کند، نمونه‌ای از انضباط کاری در کشاورزی است که موجب افزایش بهره‌وری و کاهش ضایعات می‌شود.

وجدان کاری

وجدان کاری به معنای احساس مسئولیت درونی، تعهد اخلاقی و دقت در انجام وظایف حرفه‌ای است، حتی زمانی که نظارت مستقیم وجود ندارد. فردی که دارای وجدان کاری است، کار خود را باکیفیت، صداقت و توجه به پیامدهای آن برای دیگران انجام می‌دهد. به بیان دیگر منظور از وجدان کاری، رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه‌هایی است که قرار است انسان آن‌ها را انجام دهد، به گونه‌ای که اگر بازرس و ناظری نیز بر فعالیت او نظاره‌گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه قصوری روا نخواهد داشت. به طور کلی عواملی چون داشتن روحیه بالا، تعهد کاری، انگیزه و کارایی می‌توانند نقش بسزایی در احیای وجدان کاری افراد باشند.

مثال: یک مسئول آزمایشگاه خاک‌شناسی، با وجود نبود نظارت، نمونه‌های خاک کشاورزان را با دقت بررسی می‌کند و نتایج واقعی را گزارش می‌دهد تا توصیه‌های کودی دقیق و مؤثر ارائه شود، چون می‌داند تصمیم‌های کشاورزان به این اطلاعات وابسته‌اند.

تزکیه نفس

تزکیه نفس به معنای پالایش درونی از صفات ناپسند مانند حرص، حسد، غرور و خودخواهی و جایگزینی آن‌ها با فضایل اخلاقی چون صداقت، فروتنی و خدمت‌گذاری است. فردی که تزکیه نفس دارد، در تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای حرفه‌ای، منافع جمعی و ارزش‌های انسانی را بر سود شخصی ترجیح می‌دهد و در برابر وسوسه‌های مادی یا موقعیتی مقاومت می‌کند.

رابطه میان کار و شخصیت انسان رابطه‌ای دوطرفه است، یعنی همان‌طور که کار، معلول چگونگی و نوع شخصیت انسان است و با تفاوت ویژگی‌ها و خصوصیات رفتاری و شخصیتی انسان‌ها، نوع کار و کیفیت کارشان نیز متفاوت می‌شود.

مثال: یک مدیر پروژه کشاورزی، با وجود پیشنهاد رشوه از سوی یک شرکت تأمین‌کننده کود، آن را رد می‌کند و با پاک‌ی نیت و پایبندی به اصول اخلاقی، تأمین‌کننده‌ای را انتخاب می‌کند که کیفیت و منافع کشاورزان را در اولویت قرار داده است.

روحیه همکاری

یکی از مهم‌ترین عوامل رشد انسان، تعامل او در جامعه و با افراد است چراکه انسان به میزان تعامل و دهش و بخششی که با جامعه دارد رشد شخصیتی پیدا خواهد کرد. روحیه همکاری به معنای تمایل به مشارکت، تعامل سازنده و کمک به دیگران برای رسیدن به اهداف مشترک است. فردی که این صفت را دارد، در محیط کاری با همدلی، احترام و مسئولیت‌پذیری در کنار دیگران فعالیت می‌کند و از رقابت ناسالم یا انزوا پرهیز می‌نماید. این ویژگی موجب تقویت کار گروهی، افزایش بهره‌وری و ایجاد فضای مثبت در سازمان‌ها و جوامع حرفه‌ای می‌شود.

مثال: چند کشاورز در یک روستا با همکاری یکدیگر، یک سامانه آبیاری مشترک راه‌اندازی می‌کنند و با تقسیم وظایف، نگهداری و بهره‌برداری از آن را به‌صورت گروهی انجام می‌دهند تا هزینه‌ها کاهش یابد و بهره‌وری افزایش پیدا کند.

روحیه انتقادپذیری

روحیه انتقادپذیری به معنای توانایی شنیدن نقدها با آرامش، پذیرش نقاط ضعف و تلاش برای بهبود عملکرد است. فردی که این صفت را دارد، از انتقاد سازنده ناراحت نمی‌شود، بلکه آن را فرصتی برای رشد و یادگیری می‌داند. این ویژگی در محیط‌های حرفه‌ای موجب ارتقای کیفیت کار، افزایش تعامل مؤثر و کاهش تعارضات می‌شود. همه انسان‌ها به دلایل مختلفی دچار فراموشی و در معرض خطا و اشتباه

قرار می‌گیرند و قطعاً این اشتباهات می‌تواند صدمات و نتایج زیانبار بسیاری در زندگی انسان برایش به همراه داشته باشد. در این میان یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین روش‌های شناخت خطاها و کاستی‌ها، نقدها و نصایح اطرافیان است.

مثال: یک کارشناس گیاه‌پزشکی پس از دریافت بازخورد از کشاورزان درباره ناکارآمدی توصیه‌های قبلی، با پذیرش انتقاد، اطلاعات جدید را بررسی می‌کند و برنامه مبارزه تلفیقی آفات اصلاح‌شده‌ای ارائه می‌دهد تا رضایت و نتیجه مطلوب حاصل شود.

انفاق

انفاق به معنای بخشش داوطلبانه از مال، وقت یا توانایی برای کمک به دیگران و رفع نیازهای جامعه است. این صفت اخلاقی نشان‌دهنده روحیه ایشار، همدلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی فرد است و در محیط‌های حرفه‌ای موجب تقویت پیوندهای انسانی و کاهش محرومیت‌ها می‌شود. مسئله انفاق متکی بر یک اصل اساسی در جهان‌بینی اسلامی است و آن اصل این است که انسان به کمال نمی‌رسد مگر این‌که از بخشی از آنچه دوست دارد ببخشد. به عبارت دیگر تخصیص بخشی از درآمد افراد دارا به فقیران و نیازمندان جامعه جهت رفع نیازهای ضروری آنها می‌باشد. البته انفاق در جهان‌بینی اسلامی اختصاص به مسئله مال و ثروت ندارد و هم نعمت‌هایی را که انسان در اختیار دارد شامل می‌شود و انفاق علم، تجربه یا مهارت نیز از انواع انفاق است که تأثیر اجتماعی زیاد دارد.

مثال: یک کشاورز پیشرو یا خبره، بخشی از محصول خود را بدون چشم‌داشت مالی در اختیار خانواده‌های کم‌درآمد روستا قرار می‌دهد و همچنین وقت خود را صرف آموزش روش‌های کشت به جوانان بی‌تجربه می‌کند تا آنان نیز بتوانند معیشت خود را بهبود بخشند.

فصل سوم: اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری

مقدمه

در دنیای پرشتاب امروز، بهره‌وری به‌عنوان یکی از شاخص‌های کلیدی موفقیت سازمان‌ها و نهادهای حرفه‌ای شناخته می‌شود. اما دستیابی به بهره‌وری پایدار، صرفاً با ابزارهای فنی و مدیریتی ممکن نیست؛ بلکه نیازمند زیرساختی اخلاقی است که رفتار، نگرش و تعاملات افراد را جهت‌دهی کند. اخلاق حرفه‌ای با ایجاد تعهد، صداقت، مسئولیت‌پذیری و روحیه همکاری، بستری فراهم می‌سازد که در آن منابع انسانی با انگیزه، اعتماد و انسجام بیشتری فعالیت می‌کنند. در این فصل، به بررسی پیوند میان اصول اخلاقی و ارتقای بهره‌وری پرداخته می‌شود تا نشان داده شود چگونه ارزش‌های انسانی می‌توانند به‌عنوان موتور محرک توسعه و کارآمدی در حوزه‌های مختلف، به‌ویژه در کشاورزی و آموزش‌های تخصصی، ایفای نقش کنند.

بهره‌وری و مدیریت موفق

بهره‌وری و مدیریت موفق دو عنصر کلیدی در رشد پایدار سازمان‌ها و نهادهای حرفه‌ای هستند. مدیریت موفق با برنامه‌ریزی دقیق، استفاده بهینه از منابع، ایجاد انگیزه در کارکنان و هدایت اخلاق‌مدار، زمینه‌ساز افزایش بهره‌وری می‌شود. زمانی که مدیران با تعهد، شفافیت و روحیه همکاری عمل می‌کنند، نه تنها عملکرد فردی و گروهی بهبود می‌یابد، بلکه رضایت شغلی، نوآوری و کیفیت خدمات نیز ارتقا پیدا می‌کند. بهره‌وری در چنین فضایی، نتیجه طبیعی یک مدیریت اخلاق‌محور و هدفمند است. طبعاً بهره‌وری از انگیزه منتج شده و انگیزه در جو سازمانی مناسب رشد می‌نماید. اگر مدیریت تصمیم به تبدیل این جو سازمانی مناسب و دین حال شکننده برای رسیدن به یک فرهنگ دائمی به منظور موفقیت شکل بگیرد در آن صورت برای بهبود تمرکز در این خصوص می‌بایست به مؤلفه‌های نظیر توسعه منابع انسانی، سبک مدیریت مشارکتی، تصمیم‌گیری ساختار، ادغام سازمانی، وضوح سازمانی، نشاط سازمانی و جبران خدمات توجه شود.

فرهنگ سازمانی و تاثیر آن بر بهره‌وری

فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهای پذیرفته‌شده در یک سازمان است که نحوه تعامل افراد، سبک مدیریت، تصمیم‌گیری‌ها و فضای کاری را شکل می‌دهد. این فرهنگ مانند ریشه‌های یک درخت، اگر سالم و قوی باشد، رشد و باردهی سازمان را تضمین می‌کند. هر سازمان یک فرهنگ نانوشته دارد که استانداردهای قابل قبول و رفتارهای غیرقابل قبول را مشخص می‌نماید. بیشتر کارکنان پس از چند ماه با فرهنگ سازمان آشنا می‌شوند و آن را درک می‌کنند حال با توجه به این که افزایش بهره‌وری به عنوان یک ضرورت اساسی برای ارتقای استاندارد زندگی مردم اهمیت دارد و موجب رشد اقتصادی و توسعه اجتماعی بیشتر

می‌شود. می‌توان گفت بهره‌وری یک نگرشی فرهنگی است و کارکنان یک سازمان می‌بایست آن را در فعالیت‌های خود نهادینه سازند. در اینجا به برخی تأثیرات کلیدی فرهنگ‌سازمانی بر بهره‌وری می‌پردازیم:

▲ افزایش انگیزه کارکنان:

فرهنگی که بر احترام، مشارکت و قدردانی تأکید دارد، موجب افزایش رضایت شغلی و انگیزه کارکنان برای انجام بهتر وظایف می‌شود.

▲ تقویت روحیه همکاری:

در سازمان‌هایی با فرهنگ مشارکتی، افراد تمایل بیشتری به همکاری، تبادل تجربه و حل مسائل گروهی دارند که بهره‌وری را به‌صورت جمعی ارتقا می‌دهد.

▲ کاهش تعارضات و تنش‌ها:

فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر اخلاق، شفافیت و گفت‌وگوی سازنده، مانع از شکل‌گیری تعارضات مخرب می‌شود و انرژی سازمان صرف پیشرفت می‌شود.

▲ پذیرش تغییر و نوآوری:

سازمان‌هایی با فرهنگ یادگیری و انعطاف‌پذیری، راحت‌تر با تغییرات فنی و مدیریتی کنار می‌آیند و سریع‌تر به راهکارهای نوین دست می‌یابند.

▲ پایبندی به اصول اخلاقی:

فرهنگ سازمانی اخلاق‌محور، رفتارهای مسئولانه، صداقت، وجدان کاری و تعهد را تقویت می‌کند که مستقیماً بر کیفیت و بهره‌وری اثرگذار است.

مثال: در یک مرکز جهاد کشاورزی که فرهنگ سازمانی آن بر احترام متقابل، شفافیت اطلاعات، و مشارکت کارشناسان و کشاورزان بناشده، کارکنان با انگیزه بیشتری فعالیت می‌کنند، کشاورزان اعتماد بیشتری به توصیه‌ها دارند، و پروژه‌های توسعه بخش کشاورزی با سرعت و کیفیت بالاتری اجرا می‌شوند. در مقابل، سازمانی با فرهنگ بسته، سلسله‌مراتبی و بی‌توجه به اخلاق، با کاهش بهره‌وری، نارضایتی و

فرسایش منابع انسانی مواجه خواهد شد.

اگر اعضای سازمان بخواهند دارای موقعیت خوبی شوند یا پایگاه مستحکمی در سازمان برای خود به وجود آورند باید استانداردهایی که به‌وسیله فرهنگ حاکم بر سازمان تعیین می‌شود را رعایت کنند. فرهنگ در یک سازمان نقش‌های متفاوتی ایفا می‌کند و وظایف گوناگونی زیر را دربر می‌گیرد:

- ✓ بخشیدن هویت سازمانی به کارکنان
- ✓ آسان ساختن تعهد گروهی
- ✓ ترغیب افراد به ثبات نظام اجتماعی
- ✓ کمک به شکل دادن رفتار کارکنان
- ✓ تأثیر گذاشتن بر وظایف و نحوه عملکرد مدیریت

روش‌های ترویج اخلاق حرفه‌ای در فرهنگ سازمانی

ترویج اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها نیازمند برنامه‌ریزی، آموزش، الگوسازی و نهادینه‌سازی ارزش‌هاست. این فرآیند نه تنها رفتار فردی را اصلاح می‌کند، بلکه فضای کاری را به سمت اعتماد، مسئولیت‌پذیری و بهره‌وری سوق می‌دهد.

◀ تدوین و انتشار منشور اخلاقی سازمان

✓ تشریح: تهیه یک سند رسمی شامل ارزش‌ها، اصول رفتاری و تعهدات اخلاقی کارکنان.

✓ کاربرد: سازمان‌های خدمات کشاورزی می‌توانند منشور اخلاقی را در دفاتر، مراکز آموزشی و جلسات توجیهی منتشر کنند تا همه اعضا با انتظارات اخلاقی آشنا شوند. مثال: مدیر یک مرکز جهاد کشاورزی، منشور اخلاقی شامل اصولی مانند صداقت، مسئولیت‌پذیری و احترام به کشاورز را تدوین کرده و آن را در تابلو اعلانات، جلسات آموزشی و بروشورهای اطلاع‌رسانی منتشر می‌کند.

◀ آموزش‌های مستمر اخلاق حرفه‌ای

✓ تشریح: برگزاری دوره‌های آموزشی، کارگاه‌ها و جلسات گفت‌وگو درباره اخلاق در محیط کار.

✓ کاربرد: مربیان کشاورزی می‌توانند با استفاده از مثال‌های واقعی، اصول اخلاقی مانند صداقت، مسئولیت‌پذیری و روحیه همکاری را آموزش دهند.

مثال: آموزش‌گر کشاورزی، هر فصل یک کارگاه آموزشی اخلاق حرفه‌ای برای کارشناسان برگزار می‌کند که در آن با استفاده از نمونه‌های واقعی، رفتارهای مطلوب و نامطلوب در تعامل با کشاورزان بررسی می‌شود.

◀ الگوسازی توسط مدیران و رهبران

✓ تشریح: رفتار اخلاقی مدیران تأثیر مستقیم بر فرهنگ‌سازمانی دارد؛ آنان باید خود الگوی عملی ارزش‌ها باشند.

✓ کاربرد: مدیر یک مرکز با رفتار منصفانه، شفاف و محترمانه، الگوی اخلاقی برای کارکنان و کشاورزان می‌شود.

مثال: محقق، در جلسات بازدید میدانی با کشاورزان با ادب، دقت و فروتنی رفتار می‌کند و حتی در شرایط سخت، آرامش و احترام را حفظ می‌نماید تا الگوی رفتاری برای کارشناسان باشد.

◀ تشویق و پاداش رفتارهای اخلاقی

✓ تشریح: شناسایی و تقدیر از کارکنانی که رفتارهای اخلاقی برجسته دارند.

✓ کاربرد: کارشناس مروج پهنه که با وجدان کاری بالا و خوش‌رفتاری با کشاورزان تعامل دارد، در جلسه ماهانه مورد تقدیر قرار گیرد.

مثال: در پایان فصل زراعی، مدیر یک واحد تولید محصولات کشاورزی، کارشناسی را که با خوش‌رفتاری و دقت بالا رضایت کشاورزان را جلب کرده، در جلسه عمومی تقدیر می‌کند و پاداش اخلاقی به او می‌دهد.

❖ ایجاد سازوکار گزارش دهی و رسیدگی به تخلفات اخلاقی

✓ تشریح: فراهم‌سازی بستری امن برای گزارش رفتارهای غیراخلاقی و رسیدگی منصفانه به آن‌ها.

✓ کاربرد: در مراکز جهاد کشاورزی، سامانه‌ای برای دریافت بازخورد کشاورزان درباره رفتار کارشناسان ایجاد شود.

مثال: مدیر مرکز جهاد کشاورزی، از طریق یک سامانه الکترونیکی و یا یک صندوق پیشنهادات و شکایات محرمانه نظرات کشاورزان را نسبت به رفتارهای کارشناسان مورد ارزیابی قرار می‌دهند و سپس با بررسی منصفانه، اقدامات اصلاحی انجام می‌دهد.

❖ گنجاندن اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی عملکرد

✓ تشریح: سنجش رفتارهای اخلاقی در کنار شاخص‌های فنی و تخصصی در ارزیابی کارکنان.

✓ کاربرد: در ارزیابی سالانه کارشناسان کشاورزی، معیارهایی مانند صداقت، همکاری، و احترام به کشاورزان لحاظ شود.

مثال: در کاربرگ ارزیابی سالانه کارشناسان، مدیر مرکز جهاد کشاورزی شاخص‌هایی مانند صداقت در گزارش دهی، همکاری با گروه و احترام به کشاورزان را لحاظ می‌کند و امتیاز اخلاقی را در ارتقاء شغلی مؤثر می‌سازد.

❖ ترویج گفت‌وگوی اخلاقی در جلسات سازمانی

✓ تشریح: اختصاص بخشی از جلسات به بررسی مسائل اخلاقی، چالش‌ها و راهکارها.

✓ کاربرد: در جلسات هفتگی مدیران کشاورزی، یک مورد اخلاقی واقعی مطرح شود و اعضاء درباره آن گفت‌وگو کنند.

مثال: مدیر ستادی، در جلسات ماهانه، یک مورد اخلاقی واقعی مانند "چالش صداقت در توصیه‌های فنی" را مطرح می‌کند و از کارشناسان می‌خواهد دیدگاه‌های خود را بیان کرده و راهکارهای اخلاقی پیشنهاد دهند.

◀ صرفه‌جویی و پرهیز از اسراف

صرفه‌جویی و پرهیز از اسراف از اصول مهم اخلاقی و مدیریتی است که به استفاده بهینه از منابع و حفظ سرمایه‌های طبیعی و اقتصادی کمک می‌کند. این رفتار نشان‌دهنده مسئولیت‌پذیری فرد در برابر جامعه و محیط‌زیست است و نقش مهمی در افزایش بهره‌وری و پایداری فعالیت‌ها دارد.

مثال: مدیر یک گلخانه با نصب سیستم آبیاری قطره‌ای، مصرف آب را به‌طور چشم‌گیری کاهش می‌دهد و از آبیاری بی‌رویه و هدر رفت منابع جلوگیری می‌کند، در حالی که کیفیت محصول نیز حفظ می‌شود. این اقدام نمونه‌ای از صرفه‌جویی مؤثر و پرهیز از اسراف در مدیریت کشاورزی است.

♦ مدیریت اموال عمومی

مدیریت اموال عمومی به معنای نگهداری، استفاده بهینه و حفاظت از دارایی‌هایی است که متعلق به همه اعضای جامعه یا سازمان هستند. این نوع مدیریت نیازمند صداقت، مسئولیت‌پذیری و رعایت اصول صرفه‌جویی و شفافیت است تا منابع عمومی دچار هدر رفت، سوءاستفاده یا فرسایش نشوند. حفظ و حراست از اموال عمومی تلاش همگانی و عمومی کل افراد جامعه به‌خصوص کارمندان دولت را می‌طلبد. در این بین کارکنان نقش مهم‌تری دارند چراکه بدون وجود اموال و تجهیزات انجام وظایف سازمانی غیرممکن است. مدیران موظف‌اند اموال عمومی را نه تنها برای بهره‌برداری فعلی، بلکه برای حفظ و انتقال به نسل‌های آینده به‌درستی مدیریت کنند.

مثال: مدیر یک مرکز مکانیزاسیون کشاورزی، ماشین‌آلات دولتی مانند تراکتور و دستگاه‌های سم‌پاشی را طبق برنامه زمان‌بندی‌شده و با نظارت دقیق در اختیار کشاورزان قرار می‌دهد، از نگهداری منظم آن‌ها غافل نمی‌شود و مانع استفاده شخصی یا غیرضروری از تجهیزات می‌شود. این رفتار نمونه‌ای از مدیریت صحیح اموال عمومی در بخش کشاورزی است.

نقش اصول اخلاق حرفه‌ای در ارتقای بهره‌وری

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از ارزش‌ها و رفتارهای مسئولانه است که در محیط‌های کاری رعایت می‌شود و به شکل‌گیری فرهنگ‌سازمانی سالم، تعامل مؤثر و عملکرد پایدار منجر می‌شود. بهره‌وری، به‌عنوان شاخصی از کارآمدی و اثربخشی، زمانی به‌طور واقعی ارتقا می‌یابد که اصول اخلاقی در رفتار فردی و سازمانی نهادینه‌شده باشد.

اصول اخلاقی و ارتقای بهره‌وری در مدیریت کشاورزی

در مدیریت کشاورزی، بهره‌وری تنها به ابزارهای فنی یا منابع مالی وابسته نیست؛ بلکه به‌شدت تحت تأثیر رفتارهای اخلاقی مدیران و کارکنان قرار دارد. اصول اخلاقی، زیربنای اعتماد، تعامل مؤثر و تصمیم‌گیری‌های پایدار هستند. در ادامه، برخی از اصول کلیدی اخلاق حرفه‌ای و تأثیر آن‌ها بر بهره‌وری تشریح شده‌اند:

۱- مسئولیت‌پذیری

مدیر مسئولیت‌پذیر در برابر تصمیم‌ها، عملکرد کارکنان و نتایج پروژه‌ها پاسخ‌گو است. او اشتباهات را می‌پذیرد و برای اصلاح آن‌ها اقدام می‌کند. مثال: مدیر یک مرکز جهاد کشاورزی پس از مشاهده تأخیر در اجرای طرح آبیاری، مسئولیت ضعف نظارت را می‌پذیرد، جلسه بازنگری برگزار می‌کند و با اصلاح فرآیندها، سرعت اجرا را افزایش می‌دهد.

۲- صداقت و شفافیت

صداقت در گزارش دهی، ارتباط با کشاورزان و ارائه اطلاعات فنی، موجب اعتماد و کاهش تنش‌های سازمانی می‌شود. مثال: مدیر تعاونی روستایی هنگام اعلام سود سالانه، با شفافیت تمام درآمدها و هزینه‌ها را گزارش می‌دهد، حتی اگر سود کمتر از انتظار باشد، تا اعتماد اعضا حفظ شود.

۳- انضباط کاری

نظم در برنامه‌ریزی، اجرای وظایف و پیگیری امور، موجب کاهش اتلاف وقت و افزایش بهره‌وری عملیاتی می‌شود.

مثال: مدیر مزرعه تحقیقاتی، با تنظیم تقویم دقیق برای کاشت، آبیاری و برداشت، گروه اجرایی را هماهنگ می‌کند و از تداخل فعالیت‌ها جلوگیری می‌کند.

۴- روحیه همکاری

همکاری بین مدیران، کارشناسان و کشاورزان موجب هم‌افزایی دانش، تجربه و منابع می‌شود و بهره‌وری را به‌صورت گروهی ارتقا می‌دهد.

مثال: مدیر یک پروژه توسعه روستایی، با دعوت از کارشناسان خاک، آبیاری و گیاه‌پزشکی، جلسات مشترک برگزار می‌کند تا راهکارهای جامع برای افزایش تولید ارائه شود.

۵- وجدان کاری

وجدان کاری یعنی انجام وظایف با دقت و تعهد، حتی در غیاب نظارت مستقیم. این ویژگی موجب کیفیت پایدار و کاهش نیاز به کنترل‌های مکرر می‌شود.

مثال: مدیر آزمایشگاه کشاورزی، با وجود حجم بالای نمونه‌ها، نتایج آزمایش‌ها را با دقت بررسی می‌کند تا توصیه‌های فنی بر پایه داده‌های واقعی باشد.

۶- انتقادپذیری و اصلاح‌پذیری

مدیر انتقادپذیر از بازخوردها برای بهبود عملکرد استفاده می‌کند و فضای یادگیری و رشد را در سازمان تقویت می‌نماید.

مثال: پس از دریافت انتقاد از کشاورزان درباره پیچیدگی برگه‌های ثبت‌نام، مدیر مرکز جهاد کشاورزی برگه‌ها را ساده‌سازی می‌کند و رضایت عمومی را افزایش می‌دهد.

۷- احترام و خوش‌رفتاری

رفتار محترمانه با کارکنان، کشاورزان و همکاران موجب افزایش انگیزه، تعامل مؤثر و کاهش تعارضات می‌شود.

مثال: مدیر یک واحد تولیدی کشاورزی، با خوش‌رویی و احترام با کارگران فصلی برخورد می‌کند، مشکلات‌شان را می‌شنود و محیطی انسانی و انگیزشی ایجاد می‌کند.

منابع و مأخذ

الوانی، س.م. بهادری نژاد، م. خاکی، غ. کزازی، م. (۱۳۹۸). مدیریت اخلاقی سازمان و کسب‌وکار در سازمان به شیوه جوان مران.

پرهیزگار، م.م. و حسینی، ر. (۱۴۰۲). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت با رویکرد اسلامی. انتشارات پیام نور.

خاکی، غ. و کریمی، م. ر. (۱۳۹۹). مدیریت اخلاقی در کسب‌وکارهای نوپا. انتشارات مهربان نشر. تهران.

دانش‌پژوه، س. و رضایی، ن. ر. (۱۴۰۰). اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های دولتی و خصوصی. انتشارات جهاد دانشگاهی تهران.

سعیدی کیا، م. (۱۳۹۸). اخلاق حرفه‌ای. نشر آها. تهران.

سهیلی، ح. رفقی‌پور، ج. مهدوی نسب، ح. صائمان، آ. (۱۳۹۶). اخلاق حرفه‌ای (مفاهیم، تعاریف و کاربردها)، انتشارات دارالفنون. تهران.

فرامرزی قراملکی، ا. (۱۳۹۹). اخلاق حرفه‌ای، هفدهم (ویرایش سوم)، انتشارات مجنون. تهران.

کزازی، م. و بهادری‌نژاد، م. ر. (۱۴۰۱). اخلاق حرفه‌ای و چالش‌های نوظهور در سازمان‌ها. فصلنامه مدیریت اخلاقی، شماره ۱۸.

ملکی، ه. (۱۳۹۷). اخلاق حرفه‌ای. انتشارات لوح محفوظ، تهران.

موسوی، ح. و نادری، ف. ر. (۱۴۰۲). اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش کشاورزی. انتشارات دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان.

هاشمی، س.م. خورشیدی، غ. یوسفی، م. (۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای در کسب و کار: (با تأکید بر اصول و موازین اخلاقی حاکم بر سازمان‌ها)، انتشارات آرماندیس. تهران.



AGRICULTURAL RESEARCH, EDUCATION
& EXTENSION ORGANIZATION

AGRICULTURAL EDUCATION
& EXTENSION INSTITUTE



ISBN : 978-622-363-125-2



9

786223 631252



نشر آموزش کشاورزی