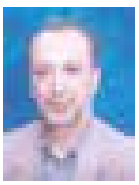
تأثیر ارتباط حرفه گرایی بر رضایت شغلی با نقش میانجی اخلاق حرفه ای: یک مطالعه مروری



● دکتر حسین درگاهی

رئیس مرکز تحقیقات مدیریت اطلاعات سلامت، استاد گروه علوم مدیریت و اقتصاد بهداشت، دانشکده بهداشت، مرکز تحقیقات مدیریت اطلاعات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

● دکتر ابراهیم جعفری پویان

دانشیار گروه علوم مدیریت و اقتصاد بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

● اکرم عزتی فرد

کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، گروه علوم مدیریت و اقتصاد بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

❑ مقدمه

حرفه ای گرایی امروزه به عنوان یک عنصر اصلی در سازمان‌های ارائه دهنده بهداشتی درمانی مورد توجه قرار گرفته است. حرفه ای گرایی دارای چند ویژگی اساسی از جمله تخصص گرایی، اخلاق حرفه ای و تعهد شغلی است که می‌تواند منجر به رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌ها شود. هدف نهایی از این مطالعه تبیین و تحلیل مفهوم حرفه ای گرایی در سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های بهداشتی درمانی و ارتباط آن با اخلاق حرفه ای و تخصص گرایی است که در نهایت می‌تواند به افزایش رضایت شغلی بیانجامد.

روش کار: مطالعه حاضر از نوع مروری با استفاده از پایگاه داده ای انگلیسی و فارسی زبان و بهره برداری از کلید واژه‌های سازمان‌های بهداشتی درمانی، حرفه ای گرایی، حرفه، ویژگی شغلی، اخلاق حرفه ای و رضایت شغلی در سال ۱۳۹۸ انجام شد. کلیه مقالات و کتاب‌های فارسی و انگلیسی مربوط به موضوع مرتبط با هدف پژوهش از سال ۱۹۸۰ میلادی تا سال ۲۰۱۹ انتخاب و مورد استفاده قرار گرفت و با روش آنالیز موضوعی و نرم افزار Excel تحلیل شد.

یافته‌های پژوهش: تاریخچه حرفه ای گرایی، ویژگی‌ها، مفاهیم و رویکردهای حرفه ای گرایی و سازمان‌های حرفه‌ای، تبیین و تشریح تخصص گرایی، فواید و معایب آن، اخلاق حرفه ای و مفهوم شناسی و عوامل پایه دخیل در آن و در نهایت رضایت شغلی و عوامل تأثیر گذار بر آن در این بخش از مقاله مورد مطالعه قرار گرفت.

نتیجه گیری: حرفه ای گرایی اساس و پایه پیمان فیمابین بین حرفه علوم پزشکی با جامعه است که شامل تخصص‌گرایی و اخلاق حرفه ای، ارائه بهترین خدمات و داشتن تعهد حرفه ای به بیماران است و به کارکنان سازمان‌های بهداشتی درمانی از جمله آزمایشگاه‌های پزشکی یاد می‌دهد تا کارکنان تحلیل گر و به کار و حرفه خود علاقمند باشند و این سازمان‌ها را به سوی تعالی توسعه دهند و به نوعی توسعه حرفه ای را در سازمان‌های مزبور نهادینه‌سازی کنند.

کلید واژه: حرفه ای گرایی، تخصص گرایی، اخلاق حرفه‌ای، رضایت شغلی، سازمان‌های بهداشتی درمانی

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

❑ مقدمه

نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان است. کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها و اهداف حرفه ای و سازمانی، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ و ادامه عضویت در سازمان، از نیازهای اصلی و ضروری هر سازمان محسوب می‌شود (۱). چنین افرادی ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی باعث افزایش چشمگیر عملکرد، نشاط روحی و تجلی هر چه بهتر اهداف متعالی سازمان و جامعه خواهند شد. کارکنان، مهم‌ترین عامل تعیین کننده در حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف سازمانی به شمار می‌روند (۲). یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران در سطح مختلف سازمان، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای کارکنان است تا آن‌ها با مسئولیت‌پذیری و احساس تعهد و به صورت حرفه ای وظایف خود را به درستی انجام دهند و بهترین عملکرد را داشته باشند (۳).

در سازمان‌های امروزی تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار بسیار بالا است و اخلاق حرفه ای با ویژگی‌های دلبستگی به کار، روحیه مشارکت، اعتماد پذیری، ایجاد تعامل با یکدیگر، از جایگاه و اهمیت والایی در سازمان برخوردار است. از سوی دیگر، موفقیت و شکست یک سازمان بستگی به راهیابی آن به بستر حرفه ای گرایی دارد، زیرا توسعه اقتصادی و فراتر از آن توسعه پایدار با حرفه‌گرایی مرتبط است. بنابراین یکی از ضرورت‌های دنیای در حال تغییر امروز، داشتن نیروی انسانی حرفه ای و با اخلاق و شایسته است (۴). مهارت ادراکی و رفتاری و فنی، نگرش انتقادی، نظام مند و آینده نگر به کار، از دیگر ویژگی‌های متمایز حرفه ای بودن، می‌باشد. حرفه ای کسی است که، توانمندی خود را پایبندی به قانون و نظام مندی حرفه می‌داند، افعال دانستن، خواستن و توانستن را در حرفه خود باور دارد و دارای منش، دانش و بینش حرفه ای است (۵). حرفه گرایی به عنوان یک متغیر اصلی در سازمان‌های بهداشتی- درمانی که مأموریت اصلی آن‌ها، پیشگیری، مراقبت و درمان است، همواره مورد توجه قرار گرفته است، زیرا ضعف این سازمان‌ها در جذب نیروی انسانی حرفه ای و کارآمد موجب نارضایتی کارکنان و بیماران و نهایتاً، منجر به محقق نشدن اهداف پیش بینی شده برای این سازمان‌ها خواهد شد (۶). در واقع حرفه گرایی زمانی رخ می‌دهد که اعضای یک حرفه به این مهم اعتقاد و باور داشته باشند که تخصص آن‌ها برای مشتریان خود و جامعه مربوطه بسیار ارزشمند و حیاتی است. حرفه گرایی در بر گیرنده پنج بعد نگرشی «احساس هویت با گروه، اعتقاد به بازتاب عمومی خدمت در جامعه، خود کنترلی، جذابیت حرفه و استقلال عمل در کار» است (۷).

در زبان فارسی واژه حرفه (Profession)، معادل پیشینه و کسب و کار است. حرفه یا Profession از واژه لاتین ((Professive)) گرفته شده که به معنای یک اظهار نامه علنی همراه با ضمانت اجرای یک تعهد است (۸). طبابت، وکالت، روحانیت و تعلیم و تربیت از قدیمی‌ترین حرفه‌ها محسوب می‌شوند. اگرچه در دوران مدرن، حرفه‌های زیادی پا به عرصه گذاشته‌اند (۹).

حرفه‌ها سه ویژگی اساسی دارند که عبارت‌اند از:

۱- احراز صلاحیت در یک شغل تخصصی مبتنی بر سلسله مراتب معرفت و مهارت

۲- اذعان به انجام وظایف و مسئولیت‌های خاص در قبال جامعه و مشتریان

۳- داشتن حق تربیت، پذیرش، تنبیه و اخراج اعضاء به خاطر ناتوانی در حفظ صلاحیت یابی توجهی به وظایف و مسئولیت‌ها (۱۰).

حرفه گرایی تاریخ کهن دارد؛ به طور مثال حرفه گرایی در رشته‌های پزشکی از زمان "بقراط" مطرح شده است. "هامر" معتقد است که منشأ حرفه‌ها و حرفه ای به افرادی بر می‌گردد که به خدا ایمان آوردند و عهد کردند که همچون راهبان دارای زندگی روحانی باشند. در نهایت این واژه در رشته حقوق و برخی از شاخه‌های پزشکی و نظامی کاربرد پیدا کرد. حرفه گرایی یکی از موضوعات و مفاهیم مهم مدیریت دولتی است. از نظر تاریخی مفهوم حرفه و حرفه گرایی ریشه در رشته‌های حقوق، پزشکی، ادیان و سازمان‌هایی مانند دانشگاه‌ها و بیمارستان‌ها دارد (۱۱).

فرهنگ لغت آکسفورد (۱۹۸۳) دو تعریف اصلی را برای حرفه ارائه می‌دهد که تعریف دوم گسترده تر بوده و تقریباً حرفه را معادل شغل می‌داند. حرفه، شغلی است که یک نفر وانمود می‌کند در آن ماهر است و آن را دنبال می‌کند. به

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

عبارتی کاری اســت که در آن یک دانش اکتسابی از طریق آموزش بــرای دیگران یا در کارکرد مهــارت مبتنی بر آن استفاده می‌شود. ادعای تخصص یا مهارت خاص، انگیزه کار برای پول، نیاز به یادگیری یا درک دانش نظری، خدمت به دیگران و محدود شدن به مقوله‌های خاص شغلی و موقعیت اجتماعی از ابعاد آن به شمار می‌رود (۱۲).

فرهنگ لغت "وبســتر" واژه حرفــه ای را به این صورت تعریف می‌کند: اشخاصی که در یکی از حرفه‌های تخصصی یا مشــاغل تجاری یا هنــری دارای موقعیت برتر اجتماعی مشــغول به کار باشــند. این تعریف با تعریف حرفه دارای شباهت‌های بسیار واضحی است. این شباهت‌ها عبارت‌اند از: آموزش و کارآموزی بیشــتر، تخصص ویژه، آمادگی در ارائه خدمت بشر دوســتانه، تأیید و احترام از سوی شهروندان و همکاران (۱۳).

از دیــدگاه عمــوم مردم یک شــخص حرفــه ای دقیقاً چه مشــخصاتی دارد؟ از مفاهیمی مثــل حرفه، حرفه ای، حرفه‌سازی و حرفه گرایی چه چیزهایی استنباط می‌شود؟ اگرچــه در گفتگوهای روزمره اصطــلاح حرفه، حرفه ای و حرفه گرایی به طور گسترده استفاده می‌شود، اما مثال‌های زیر نشان می‌دهد که معنی مفاهیم به اشکال بسیار متفاوت بســته به زمینه و تجارب یا انتظارات گذشته ای که از افراد داشته‌اند، تعبیر می‌شود (۵):

برای مثال:

او یــک کار حرفه ای انجام می‌دهد (کار خوب و با کفایت انجام می‌شود).

«او خیلی حرفه‌ای رفتار می‌کند (او مؤدب، واقع گرا و غیر احساسی است و در کمک به دیگران از خود گذشتگی دارد و مطمئن هستم از من ســوء استفاده نمی‌کند. من معمولاً کارم را حرفه ای انجام می‌دهم. من ســزاوار موقعیت و پول بیشتری هستم و کارم مهم و ارزشمند است (۱۱).

"هوارد بکــر" به عنوان جامعه شــناس ادعــا می‌کند: اصطلاح حرفه به جای تشــابه با مفهــوم بیولوژیکی ((یک موجود زنده)) شــباهت معنایی بیشــتری با مفهوم فلسفی یا دینی ((یک انســان خوب)) دارد. با به کارگیری اصطلاح حرفه در یک شــغل خاص افراد قصد دارنــد تا بگویند که شــغل از نظر اخلاقی قابل تحسین اســت. زمانی که از آن اصطلاح اســتفاده نمی‌کنند نیز قصد آن را دارند که بگویند کــه شــغل دارای فضیلت اخلاقی نیســت (۷). در این نوع تعریف، حرفه ای گرایی در سه شخصیت اصلی ایفای نقش دارد: فرد شــاغل یا حرفه گر، کارگــزار و جامعه. به منظور درک کامل مفهوم حرفه بایــد معیارهای متفاوتی که برای تعیین حرفه‌ها اســتفاده می‌شــود را مورد بررسی قرار داد. در این رابطه، اعتقاد بر این اســت که مشاغل باید تبدیل به حرفه شــوند و از مراحل مشخصی عبور کنند؛ بدین صورت که مشاغل به صورت تمام وقت انجام شود، حرفه ای گرایی آموزش داده شــود، انجمن‌های حرفه ای تشکیل شوند، از حرفه و حفظ قوانین اخلاقی آن حمایت شود و سرانجام یک نظام‌نامه برای تنظیم روابط داخلی میان همکاران با یکدیگر و خارجی (مراجعه کنندگان) تشکیل شود (۱۲).

از دیدگاه جامعه شناســی عناصر اساســی مفهوم حرفه عبارت‌اند از: شغل، آموزش و پذیرش اجتماعی. هر چه پیوند میان این ســه عنصر بیشتر باشد حرفه گرایی قوی تر است. یکی دیگر از عناصر لازم برای حرفه ای بودن، وجود انگیزه قوی نسبت به حرفه در میان اعضا و همچنین انحصار شغلی اســت که در آن حرفه انجام می‌شود (۱۴). حرفه‌های علوم پزشکی یک نمونه عالی از حرفه‌هایی است که با معیارهای بالا به خوبی انطباق دارد. در حرفه‌های علوم پزشکی پیوند قوی بین شغل و آموزش آن وجود دارد و پذیرش اجتماعی شــغل و آموزش بسیار بالا است. هر فردی که در رشته‌های علوم پزشکی مطالعه می‌کند تشویق می‌شود که تنها و تنها به آن کار بپردازد. این افراد می‌خواهند وارد مشاغل خاصی شــوند که انجام آن تنها یک انحصار شغلی ایجاد می‌کند و بنابراین قدرت حرفه ای بیشتری به آن‌ها می‌دهد (۱۵).

مفهوم حرفه گرایی در طول زمان با تغییراتی مواجه شد. طبق تعریفی کــه در دهه ۱۹۱۰ در آمریــکا ارائه گردید؛ حرفه، شــغلی اســت که دارای خصوصیــات اصلی دانش، ســازمان مندی و نظام اخلاق باشــد (۱۶). اگر چه از اوایل قرن بیســتم به بعــد نیز محققین متعددی ســعی در ارائه تعریف و توضیح از مفهوم حرفه گرایی داشته‌اند.

حرفه گرایی شــامل رفتار، مقاصد و ویژگی است که یک فــرد را در مقــام کار و حرفه توصیف می‌کند و به وســیله یکــی از موارد زیر شــناخته می‌شــود: ماهیــت (روحیه)،

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

روش‌ها یا موقعیت و عمل یا روش حرفه‌ای که از یک روش غیرحرفه‌ای متمایز شده است (۱۷). حرفه گرایی را می‌توان بر اســاس ویژگی‌ها و رفتارهای یک فرد و یا گروهی از افراد شــاغل در یک حرفه معین تعریف کــرد که موجب اعتماد دیگــران به آن فرد یا گروه درباره انجام مطلوب فعالیت‌های آن‌ها می‌شود. نظریه‌های دیگر، حرفه گرایی را شامل دانش اکتســابی، مهارت به کارگیری دانش، هوش، صداقت، رفتار اخلاقی، فــداکاری برای عدالت و رفاه عمــوم می‌دانند؛ در حالی که تعاریــف دیگر تا حدودی اختصاصی تر اســت و شامل شایستگی، سخت کوشــی، رفتار مناسب و با نزاکت و استقلال عمل می‌باشد (۱۸).

حرفه ای گرایی به عنوان یک ابزار قدرتمند تغییر شغلی و کنترل جمعی بر سطوح کلان و در دامنه وسیعی از مشاغل در کارهای بســیار متفاوت و روابط سازمانی تحلیل می‌شود (۱۹). حرفه گرایی به عنوان شکلی از جامعه اخلاقی مبتنی بر عضویت شــغلی ارزیابی شده است (۲۰). حرفه ای گرایی نیرویی اســت که قادر است فرد گرایی را به سمت نیازهای جامعه سوق دهد (۲۱). حرفه گرایی به عنوان نیرویی برای ثبــات و آزادی کارکنــان در برابر تهدید بوروکراســی‌های صنعتــی و دولتی معرفی شــده اســت (۲۲). رفتار روزمره حرفه‌ای‌ها تجسم عینی تخصص، اخلاق، تعهد و در حقیقت حرفه‌گرایی آن‌ها اســت. در اینجا نه تنها روی شایســتگی فنی بلکه بر صلاحیت اخلاقی، ایثارگری و نوع دوســتی نیز تاکید می‌شــود و لذا بین رفتار مشــاهده شده و ارزش‌های فردی صریحاً یک پیوند وجــود دارد (۲۳). حرفه گرایی به تعهد میان کارکنان یک شــغل یا حرفه و به ارتقاء موقعیت حرفه ای خود و راهبردهای مورد نیاز برای دســتیابی به آن موقعیت اشــاره دارد؛ برای مثال حرفــه گرایی زمانی اتفاق می‌افتد که اعضای یک حرفه اعتقاد داشــته باشند به طور کلــی حرفه آن‌ها برای مشــتریان و جامعه لازم و ضروری اســت (۲۴). حرفه گرایــی یک ایدئولــوژی مرکب از یک تخصص دانش محور، اســتقلال عمــل در کار و خدمت به جامعه است (۲۰). از دیدگاه دیگر نظریه پردازان، حرفه ای گرایی به عنوان بهای شغلی، یک ایدئولوژی، تغییر شغلی و کنترل مدیریتی بیان شده است (۲۵). نتیجه تغییرات اخیر معرفی دو شــکل مطلوب حرفه گرایی شــامل حرفه گرایی شغلی و حرفه گرایی سازمانی است (۲۶).

❑ روش کار

مطالعه حاضر از نوع مروری اســت کــه در زمینه تبیین حرفه‌ای گرایی و ارتباط آن با تخصص و رضایت شغلی انجام شــد. در این پژوهش از پایگاه داده ای انگلیسی زبان مانند Web of Science، Scopous، Medline، Science Direct، Google Scholar، و Google بــا کلیدواژه‌هــای Profession، Professionalism، Job Speciality، Job Characteristics، Professional Ethics، Job Satisfaction، Health Care Organization استفاده شــد. همچنین کلید واژه‌های معادل فارسی مانند حرفه، حرفه ای گرایی، ویژگی شــغلی، تخصص شــغلی و رضایت شغلی و سازمان‌های بهداشتی درمانی در پایگاه‌های داده ای فارسی زبان مانند ISC، SID و Magiran مورد بهره برداری قرار گرفت. کلیه مجموعه مقالات و کتاب‌های مربوط به موضوع در پایگاه داده‌های ذکر شده و در راستای هدف پژوهش از سال ۱۹۸۰ میلادی هم زمان با آغاز توسعه حرفه ای گرایی تا سال ۲۰۱۹ به دو زبان فارسی و انگلیسی در دنیــا مورد بهره برداری قرار گرفت. دیگر مطالعات که به زبان‌های غیر از فارســی و انگلیسی انجام شده بودند مورد اســتفاده قرار نگرفت. متون مقالات و ســایر منابع انتخاب شده با روش آنالیز موضوعی و با استفاده از نرم افزار excel تحت تحلیل قرار گرفتند.

❑ نتایج

ضرورت و ویژگی حرفه ای گرایی

طــول تاریخچه ضرورت و ویژگی حرفه ای گری به ازای قدمت طبابت اســت، زیرا در طول تاریــخ، جنبه مهمی از طبابت و پزشــکی، قداســت و منزلت آن نزد جامعه بوده و این قداســت جز با جلب اطمینان مــردم و پیروی از اصول انسانی میسر نبوده اســت (۲۷). تاریخچه مفهوم حرفه ای (Professionalism) بســیار طولانی اســت و این واژه حداقل برای ۲۰۰ سال مورد استفاده بوده است (۲۸).

حرفه گرایی در ســیره و گفتــار حضرت علی (ع) هم در گفتــار و هم در رفتار ایشــان که بر حرفــه ای بودن افراد

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

حکومتی تاکید داشتند نمود پیدا می‌کند. در نتیجه می‌توان گفت لیاقت و شایستگی افراد در هر حکومت مهم‌ترین اصل برای اداره جوامع بشری است. کارگزاران یک نظام باید دارای خصوصیاتی از جمله تعهد، تقوی و شخصیت متعادل باشند (۲۹) و دارای خصوصیاتی متناسب با انواع کار، محدوده کار و میزان مسئولیت خود باشند. زیرا هر نوع مسئولیتی یک نوع شرایط و صفاتی را ایجاب می‌کند و مسلماً هر اندازه مسئولیت‌ها سنگین تر و گسترده تر باشد، باید شرایط احراز آن نیز به همان نسبت سخت تر و بیشتر باشد (۳۰).

❑ حرفه ای گرایی نیاز به ویژگی‌های زیر دارد:

داشتن مهارت تخصصی برای افرادی که به حرفه اشتغال دارند، به افراد حرفه ای امتیازات خاصی توسط جامعه ارائه می‌شود، انتظار جامعه از آن‌ها تقدم منافع جامعه بر منافع خود در ارائه خدمت اجتماعی می‌باشد.

عناصر اصلی حرفه ای گرایی نیز عبارت است از این که حرفه‌ها فلسفه منحصر به خود را دارند که باید در هر صورت مهارت داشته باشند. حرفه‌ها باید دارای ادبیات حرفه ای تحقیق و مطالعه و تفسیر باشند. حرفه‌ها با رهبران، نویسندگان، عاملان، نقش‌ها و کسانی که در ارائه خدمت فعال هستند مرتبط می‌باشند. حرفه‌ها، کدها، راهبردها، عقاید، پیمان‌ها و بیانیه‌های اعتقادی در چارچوب اخلاق گرایی و حرفه گرایی قرار دارند (۳۱).

در حال حاضر ابعاد اصلی برای ترسیم تصویر حرفه گرایی عبارت است از دانش: عبارت است از مجموعه ای تئوری از قدرت حرفه ای و تحصیلات خاص. سازمان: عبارت است از تشکل‌های حرفه ای انحصار و اعطای مجوز و استقلال حرفه‌ای. اخلاق حرفه ای: شامل ارائه خدمات ایده آل، رعایت آیین نامه‌های اخلاقی و درک مفهوم شغل.

چندین ویژگی دیگر نیز برای حرفه گرایی پیشنهاد شده است، که عبارت است از این که حرفه ای‌ها به طور قابل ملاحظه ای ماهر هستند، رتبه بالای دانش سیستمی و عمومی دارند، گرایش اولیه آن‌ها در جلب منافع عمومی و جمعی است، رتبه بالای خود کنترلی رفتارشان را دارند و با یک کد اخلاقی کنترل می‌شوند. کد اخلاقی یک بیانیه ارزشی است و کیفیت بالای خدماتی را تضمین می‌کند و بر روی موانع شخصی و حمایت از مشتری تاکید نمی‌کند (۳۲).

معیارهای کسب حرفه ای گرایی در سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های بهداشتی درمانی شامل موارد زیر می‌شوند:

آموزش: برای حرفه ای شدن یک دوره آموزش گسترده به صورت ترکیبی از آموزش و پرورش رسمی و سپس کارآموزی در یک محیط آموزشی عالی تر وجود دارد.

استقلال داخلی: حرفه ای‌ها معمولاً در کارشان استقلال داخلی دارند.

قضاوت: حرفه ای‌ها، قضاوت شخصی و تصمیم گیری مناسب برای مشتریان و ارباب رجوع را با توجه به آموزش و پرورش خود انجام می‌دهند.

خدمات: توانایی آن‌ها می‌تواند یک خدمات با ارزش برای جامعه فراهم کند و منافع شخصی در آن نقشی نداشته باشد.

فداکاری و عزت نفس: حرفه ای‌ها در کیفیت کارشان عزت نفس و فداکاری دارند.

تحصیلات: حرفه ای‌ها بهره مندی از آموزش عالی، تحصیلات رسمی، کسب گواهینامه، فعالیت در فرصت‌های تحصیلی مداوم و فعالیت در انجمن‌های حرفه ای را دارا هستند.

شایستگی: احاطه بر دانش نظری، صلاحیت در حل مشکلات، کاربرد دانش نظری در عمل، توانایی در خلق دانش و تصرف در آن، اشتیاق و الزام و تعهد به مشتری و تعهد به آموزش مداوم درباره حرفه خود از شایستگی‌های افراد حرفه گرا است (۳۳).

حمایت: حرفه ای‌ها مسئولیت پذیر هستند. همچنین حرفه ای‌ها به خرده فرهنگ‌ها در سازمان احترام می‌گذارند، از تقویت فعالیت‌های حرفه ای به طور رسمی حمایت می‌کنند، برای ایجاد محیط‌های سالم و مناسب تلاش می‌کنند و سرانجام ملاحظات اخلاقی را ارتقاء می‌دهند.

حرفه ای‌ها برای افرادی که برخلاف عقیده و آرمان‌های حرفه‌ای گرایی کار می‌کنند، ارزش قائل نمی‌شوند و در مقابل به عقاید و رفتارهایی که برخلاف حرفه ای گرایی عمل می‌کنند، حساس هستند (۳۴) و رابطه خاص و

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

ویژه‌ای با مشـــتریان و حامیان برپا می‌کنند، نفع شـــخصی ندارند، در تمام جنبه‌های حرفه ای گرایی فعالیت دارند، در جهت انجام چگونگی انجام کار و ماهیت آن اطلاع رســـانی می‌کنند و تحت فشـــارهای بیرونی واکنش‌های متفاوتی را نشان می‌دهند (۳۵).

یک حرفه باید دارای ویژگی‌هایی باشد تا به مفهوم واقعی کلمه به عنوان یک حرفه تلقی شـــود. اول این که مشـــاغل باید مجموعه ای مدون از دانش داشـــته باشند که هم قابل یادگیری و آزمون باشد و تا وقتی این شرایط برای یک حرفه فراهم نشـــود و اتفاق نظر در مورد آن وجود نداشـــته باشد، تصور این که به آن حرفه گویند مشـــکل خواهد بود (۳۶). یک حرفه باید دارای انجمن‌های صنفی و حرفه ای مقتدر و با نفوذ باشـــد تا اصول و ضوابط و استانداردهای آن حرفه را این نوع انجمن‌ها تعریف و به سازمان‌ها ابلاغ کنند؛ به نحوی که همه استانداردها از خود سازمان‌ها دریافت نشود (۲۳).

وجود گواهینامه‌هـــای حرفه ای یکی دیگر از ویژگی‌های یک حرفه است که نشـــان دهنده صلاحیت حرفه ای افراد در آن حرفه اســـت که گاهی ایـــن گواهی نامه‌ها به صورت موقت صادر می‌شود و لازم است که با فاصله زمانی معمولاً ۲ تا ۳ ســـال تجدید شود. به عنوان مثال، در آمریکا انجمن مدیریـــت منابـــع انســـانی (SHRM) دو نـــوع گواهینامه حرفه‌ای برای کســـانی که تمایل دارند در این حرفه حضور داشـــته باشـــند و در نقش مدیر منابع انسانی انجام وظیفه کنند صادر می‌کند. یکـــی گواهینامه مقدماتی (RHR) و دیگری گواهینامه پیشـــرفته به نام (SPHR) به عنوان یک گواهینامه حرفه‌ای در حوزه مدیریت منابع انسانی که برای استخدام در سازمان‌های بزرگ آمریکایی کاربرد دارد (۳۷).

ویژگی بعدی یک حرفه داشـــتن کدهای اخلاقی یا آیین نامه‌های رفتار حرفه ای اســـت که در آن حرفه‌ها برای خود مجموعـــه ای از اصول و ارزش‌های اخلاقی را تدوین و اعلام می‌کنند و کسانی که عضو آن حرفه یا انجمن‌های حرفه‌ای هســـتند ملزم به رعایـــت اصول و ارزش‌هـــای اخلاقی آن خواهند بود. در بعضی از انجمن‌ها حتی برای کسانی که این ارزش‌ها و کدهای اخلاقی را رعایت نکنند جرایمی مثل لغو عضویت و نظایر آن در نظر گرفته می‌شود (۶).

ویژگی بعدی داشتن مدل شایستگی است؛ به این معنی که اگر کسی مایل است وارد این حرفه شود و سپس ارتقاء پیدا کند باید مجموعه ای از حداقل قابلیت‌ها و شایســـتگی اولیه و تکمیلی را داشـــته باشـــد. بعضی از این قابلیت‌ها از جنس استعداد و هوشمندی و پاره ای دیگر از جنس دانش و مهارت است که می‌شود آن‌ها را از طریق آموزش به دست آورد. افـــرادی که در یک حرفه مشـــغول به کار هســـتند و معمولاً به صورت طولانی در آن حرفه باقی می‌مانند و شغل خود را عوض نمی‌کنند، این مســـاله می‌تواند شـــاهدی بر حرفه ای بودن حوزه مورد بررسی باشد. مثلاً یک کارشناس آزمایشگاه معمولاً تمام طول کار راه شغلی را به صورت یک نردبان طی می‌کند (۶). ویژگی بعدی درون‌زایی است؛ یعنی مدیران ارشـــد آن حرفه از بین کسانی که سال‌های قبل به عنوان کارشناس در پله‌های پایین نردبان شغلی قرار گرفته و وارد حرفه شدند معمولاً انتخاب می‌شوند و به تعبیر دیگر هر چقدر مدیران ارشـــد یک حوزه سابقه مدیریت عملیاتی درســـطح پایین یا سابقه کارشناســـی در آن حرفه را داشته باشند می‌توان نتیجه گیری کرد که این حوزه شغلی به یک حرفه نزدیک تر است (۶).

دیگر ویژگی یک حرفه داشـــتن اســـتانداردهای عملکرد اســـت؛ به این معنی که بتوان تشـــخیص داد کسی که در این حرفه مشـــغول است آیا درست و مطابق انتظارات عمل می‌کند یا خیـــر. به عبارت دیگر؛ مجموعه ای از انتظارات و اســـتانداردهایی که می‌توان براساس آن‌ها در مورد عملکرد افراد یک حرفـــه قضاوت کرد. علاوه بر این، نســـبت بالای عضویت شـــاغلان یک حرفه در انجمن‌های حرفه ای است یعنـــی هر چه تعداد کســـانی که در یک حـــوزه کاری قرار دارند و عضویت انجمن‌های حرفه ای بیشتری داشته باشند می‌توان آن حوزه را حرفه ای تر تلقی نمود (۳۲).

در حال حاضر مجموع دو رویکرد عمده در مطالعه حرفه‌ها وجود دارد. رویکرد اول تـــلاش می‌کند تا ویژگی‌های گروه شغلی مختلف و نقش خاص آن‌ها را در جامعه بررسی کند و رویکـــرد دوم بر روی فرآیندی تمرکز دارد که از طریق آن یک گروه شغلی به یک حرفه تبدیل می‌شود (۳۸).

امـــا چند دهه بعـــد عمـــده توجهات به ســـمت فرآیند ایجـــاد حرفه‌گرایـــی در ســـازمان‌ها گرایش پیـــدا کرد. در این زمینه می‌تـــوان به پژوهش‌های "فردســـون"(۱۹۷۰)،

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

"جانسون"(۱۹۷۲) و "لارسون"(۱۹۷۷) اشاره نمود که با نقش حرفه گرایی در جامعه و ارتباط آن با دولت‌ها، موضوع حرفه را در قلمرو سیاسی نیز مطرح کردند. "فردسون"(۱۹۹۴) به اهمیت شناخت دولت و تفویض قدرت که باعث درجه بالایی از استقلال حرفه ای می‌شود اشاره می‌کند و حرفه را به عنوان کار تخصصی که از طریق آن فرد امرار معاش می‌کند، می‌داند (۳۹).

مطابق نظر "بارتون" به نقل از «فردسون» نوع کاری که حرفه‌ها انجام می‌دهند، به صورت پیچیده، پوشیده و اختیاری است و نیاز به قضاوت، مهارت و دانش نظری دارد که افراد عادی آن را ندارند و نمی‌توانند آن را درک و به آسانی ارزیابی کنند. لذا کار حرفه ای دو عنصر اساسی حرفه گرایی را نشان می‌دهد: تعهد به کاربردی کردن بخشی از دانش و مهارت خاص و حفظ یک رابطه اعتماد بخش با مراجعین (۴۰).

"جوپررانا" به نقل از "کاپلو" فرآیند حرفه گرایی را این گونه بیان می‌کند: ((حرفه‌ها با تأسیس انجمن‌های حرفه‌ای آغاز می‌شوند که در آن قوانین مربوطه برای عضویت بی‌صلاحیت‌ها محدودیت‌هایی را بیان می‌کنند. دوم این که این انجمن‌ها خودشان را لایق ایجاد محدودیت‌های قانونی نشان می‌دهند تا انحصار خود را اعمال کنند، سوم این که انجمن‌های حرفه ای یک آیین نامه اخلاقی برای تأیید سودمندی اجتماعی خود به منظور کنترل بیشتر افراد فاقد صلاحیت و کاهش رقابت داخلی تصویب می‌کنند و چهارم نیز جوسازی سیاسی می‌کنند تا هویت قانونی کسب کنند و انجام کار حرفه ای بدون مجوز را غیر قانونی قلمداد کنند)) (۴۱). امروزه دولت‌ها و حرفه‌ها دو پدیده متضاد در نظر گرفته می‌شوند و بوروکراسی دولت‌ها به عنوان تهدید جدی برای استقلال عمل حرفه ای گرایی قلمداد می‌شوند. اگر چه رابطه نزدیک سازمان دولتی و حرفه ای گرایی می‌تواند شرایطی را ایجاد کند که در آن احتمال استقلال عمل شغلی افزایش یابد و بدین ترتیب ساختار دولتی در دنیای جدید از حرفه ای گرایی حمایت می‌کند و در نتیجه دوگانگی بین حرفه ای گرایی و ساختار دولتی از بین می‌رود (۴۲).

❑ رویکردهای حرفه ای گرایی

حرفه گرایی رویکرد نسبتاً جدیدی است که هم اکنون در بسیاری از سازمان‌های دولتی و خصوصی مورد توجه قرار گرفته است، اگر چه حرفه ای گرایی نمی‌تواند در همه سازمان‌ها و دستگاه‌ها (اعم از دولتی و یا خصوصی) مورد استفاده قرار گیرد، اما بسیاری از اصول حاکم بر سازمان‌های حرفه ای می‌تواند در سازمان‌های غیر حرفه ای نیز کاربرد داشته باشد (۳۰). این نکته از آن جهت حائز اهمیت است که کارکنان سازمان‌های حرفه ای عمدتاً با تخصص و آگاهی کافی و نسبتاً کامل از موضوع کار خود وارد عمل شده و طبیعتاً از کارایی بالایی نیز برخوردار هستند و این نکته‌ای است که در مبانی دینی ما نیز مورد توجه قرار دارد. به عبارتی سازمان‌های حرفه ای سازمان‌هایی هستند تخصصی که از تمام ظرفیت‌های لازم برای انجام فعالیت‌های بزرگ و پیچیده بر اساس معیارها و استانداردهای حرفه ای مشخص شده در آن حرفه برخوردار هستند (۴۳).

سازمان‌ها به دلایل زیر رویکردهای جدیدی برای حرفه‌ای شدن و همچنین حرفه گرایی کارکنان و مدیران خود ارائه داده‌اند:

۱- پیچیدگی، شرایط و احساس نیاز سازمان‌ها برای افزایش بهره وری از طریق استانداردهای حرفه ای.

۲- نیاز سازمان و کارکنان به تفکیک کارکنان حرفه ای از کارکنان غیر حرفه ای به منظور رعایت حقوق کارکنان حرفه ای.

۳-تخصصی شدن آموزش‌ها و فعالیت‌ها و الزام و گرایش مدیران و سیاست گذاران به تعاملات حرفه‌ای.

۴- تشدید حس حرفه ای گرایی در سازمان‌ها و افزایش تلاش‌ها برای جلب احترام حرفه ای در کارکنان سازمان‌ها.

۵- الزامات و ضرورت‌های حرفه ای مطرح در زمینه کارایی و شایستگی کارکنان.

۶- رشد احساس مسئولیت‌های اجتماعی و حقوقی و ضرورت ارتقاء ظرفیت‌ها برای افزایش قدرت پاسخگویی کارشناسانه به انتقادات و ابهامات.

۷- افزایش رویکرد حرفه ای گرایی در جامعه با الگوبرداری از سایر تخصص‌های صنفی مانند: پزشکان، پیراپزشکان، حقوق دانان، حسابداران.

۸- نیاز سازمان‌ها به تشدید رقابت‌های سالم و سازنده بین کارکنان از طریق اعطای امتیازات حرفه ای.

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

۹- ضـــرورت افزایش بهره وری و صرفه جویی در منابع از طریق فعالیت‌های حرفه ای و ارائه آموزش‌های تخصصی.

۱۰- افزایـــش روز افزون دانش آموختگان دانشـــگاهی و تشدید رقابت سازمان‌ها برای جلب و جذب افراد متخصص و حرفه ای.

۱۱- نقـــش مؤثر حرفـــه گرایی بر افزایـــش ظرفیت‌ها و هم‌افزایی در سازمان‌ها (۴۴).

بـــا توجه بـــه رویکردهای فوق ســـازمان‌های حرفه ای از ویژگی‌های زیر برخوردار هستند:

- نبود تمرکز در مدیریت سازمان
- محیط عملیاتی با ثبات و یکسان
- عملکرد قابل پیش بینی و استاندارد
- قابلیت برای انجام فعالیت‌های تخصصی
- واگذاری و اختیارات به زیر دستان توسط مدیران (۳۰).

❑ فواید سازمان‌های حرفه ای

سازمان‌های حرفه ای در صورت داشتن تمام ویژگی‌های حرفه ای گرایی دارای فواید زیر هستند:

۱- ارتقاء اعتبار حرفـــه ای و در نتیجه افزایش فرصت‌ها برای جذب بیشـــتر برنامه‌های بزرگ و پیچیده در داخل و خارج از کشور

۲- تسهیل شـــرایط برای جذب نیروی متخصص با توان بالا و آموزش دیده، کاملاً منطبق با رشته و گرایش کاری

۳- افزایش امکان کسب گواهینامه‌های حرفه ای از مراجع ذیربط داخلی و بین المللی

۴- تخصصی شـــدن لوازم و تجهیزات منطبق با فعالیت و امکانات در هر سازمان

۵- فراهـــم آوری شـــرایط ایجـــاد و ارتقـــاء تعاملات با سازمان‌های حرفه ای و ارتقاء ظرفیت‌ها برای رقابت با سایر سازمان‌های مشابه

۶- کاهـــش هزینه‌ها، افزایش بهره وری و صرفه جویی در منابع و درصورت رعایت استانداردهای حرفه ای

۷- افزایش انگیزه کارکنـــان برای تداوم همکاری، تلاش بیشتر و رقابت سالم و سازنده در جهت اهداف سازمان

۸- افزایـــش کارآیی برای اجـــرای برنامه‌های تخصصی و ارتقاء کیفیت فعالیت‌ها در چارچوب استانداردهای حرفه ای

۹- افزایش فرصت‌ها برای ارتقاء کارکنان و در نتیجه رشد کمی و کیفی سازمان و رقابت با سایر سازمان‌ها

۱۰- فراهم سازی شرایط برای نظام مند بودن پرداخت‌ها به کارکنان براســـاس شـــاخص‌ها و معیارهای اســـتاندارد مشخص و قابل اندازه گیری (۲۸)

۱۱- افزایش ظرفیت ســـازمان‌ها بـــرای تخصصی کردن حـــوزه فعالیت‌های خود و انجام مأموریت‌ها به صورت کاملاً تخصصی و حرفه ای

۱۲- افزایـــش کیفیت فعالیت‌ها در الزام به رعایت ضوابط و مقررات حرفه ای و تســـریع در روند اســـتاندارد ســـازی فعالیت‌ها

۱۳- فراهم شدن شـــرایط برای افزایش اختیارات واگذار شده به کارکنان و زیردستان در جهت تصمیم گیری گروهی

۱۴- افزایش ظرفیت‌ها برای ارائه نظرات مشاوره ای کاملاً حرفه ای به رده‌های ستادی از سوی گروه‌های تخصصی

۱۵- افزایـــش قدرت تصمیم گیـــری گروهی برای تغییر با ســـهولت بیشـــتر و چالش‌های کمتر متناسب با تجارب، امکانات و شرایط روز

۱۶- فراهم شـــدن زمینه برای رقابت سالم و سازنده بین گروه‌های ســـازمانی از طریق جلوگیـــری از ایجاد گروه‌های مشابه یا موازی

۱۷- فراهم شـــدن شـــرایط ســـاماندهی منابع و نیازها و شـــیوه‌های تأمین و نگهداری، بهره برداری و تعمیر لوازم و تجهیزات تخصصی

۱۸- فراهم شـــدن شـــرایط برای ثبت و ضبـــط و انتقال دســـتاوردهای حاصل از انجام طرح‌ها و پروژه‌ها به صورت علمی و استاندارد (۴۵).

❑ تخصص گرایی و انواع آن

همان گونه که مشخص شد تخصص گرایی از ابعاد اصلی حرفه ای گرایی محســـوب می‌شـــود. تخصص گرایی انواع مختلـــف دارد. یکی از قدرتمندتریـــن انواع تخصص گرایی، تخصص گرایی صنعتی به شمار می‌آید. به طور کلی صنایع برای مدتی به عنوان یک کلیت در کنار ما ماندگار هستند. اگرچـــه صنایع همـــواره دارای چالش‌ها و مســـائل مختلف خواهند بود (۶).

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

تخصص گرایی خدماتی نیز در تأمین انواع معینی از خدمات شامل مشاوره رسانه جمعی، برنامه ریزی برای موفقیت یا برنامه ریزی راهبردی کاربرد دارد (۳۱). این نوع از تخصص گرایی زمانی کارآمد است که قصد تهیه یا معرفی حیطه خدماتی جدیدی وجود داشته باشد که افراد زیادی با آن آشنایی ندارند. این روش می‌تواند سوخت لازم برای یک رشد چشمگیر زود هنگام را در حین اعتباربخشی داخل فضای یک بازار نوشکفته برای ما فراهم کند. هر چند که این نوع تخصص، بازار را به سمت اشباع شدن خواهد برد (۳).

تاریخچه تخصص گرایی جغرافیایی به زمان‌های بسیار قدیم باز می‌گردد. کار کردن تنها با مشتریان یک منطقه جغرافیایی خاص در زمان‌های گذشته بسیار قابل ملاحظه بوده است (۴۶). این روش به تأمین کنندگان کمک می‌کند تا نیازهای منحصر بفرد یک منطقه جغرافیایی مشخص از مشتریان را دریابند. تخصص گرایی جغرافیایی در مواردی می‌تواند شبکه ای در هم تنیده از مشتریان و دیدگاه‌ها را در اختیار ارائه کننده خدمات قرار دهد. این تخصص گرایی مادامی که زندگی در آن منطقه جغرافیایی به عنوان مزیتی برای تأمین کننده به حساب آید، کارآمد است. بسیاری از چالش‌های کسب و کار در حال حاضر شامل چالش‌هایی است که در سطح جهانی رخ می‌دهند و همچنین امروزه برقراری ارتباط متخصصین با مشتریان نقاط مختلف جهان بسیار آسان تر از گذشته شده است. به همین دلایل، کاملاً واضح است که توانمندی روش تخصص گرایی جغرافیایی برای ایجاد تفاوت همواره در حال کاهش است (۴۷).

تخصص گرایی بر کار در یک نقش تعیین شده (یا مجموعه‌ای از آن‌ها) این به آن معنا است که شما برای مدیران سازمان، مشاوره مدیریتی اختصاصی تأمین می‌کنید یا صرفاً با مدیریت منابع انسانی سازمان کار می‌کنید. این راهبرد جایگاهی فراهم می‌کند که از طریق آن می‌توان به بینش فوق العاده ای از نیازها و چالش‌های مربوط به هر نقش خاص دست یافت و با تشخیص مشکلات با روشی براساس تجربیات وسیع و متمرکز، به این نیازها کمک کرد (۴۸).

بسته به نوع مشاوره مدیریتی مورد استفاده، در یک مسئله خاص می‌توان تخصص گرایی کرد و مشکل را از طریق ارائه انواع مختلف خدمات حل نمود. این نوع از تخصص گرایی خود را وقف بازاریابی محتوا و تدوین راهبردها می‌کند (۴۹). مزیت این روش وجود هماهنگی قوی بین مشکل مورد نظر و تخصص شما است اما چالشی که در این بین وجود دارد آن است که شما تنها می‌توانید با سازمان‌هایی کار کنید که دچار این مسائل هستند و آن‌ها را به عنوان مشکلات تلقی می‌کنند (۵۰). تخصص گرایی و مهارت ورزی در رشته ای خاص و پرهیز از تغییر مکرر شغل از عوامل مهم تولید درآمد است. چه بسیارند انسان‌هایی که استعداد و علاقه خود را نمی‌شناسند و در تعیین شغل ثابتی برای خود دچار تزلزل هستند. این افراد گر چه ممکن است از سرمایه عمر و مال خود بهره بگیرند و زحمات فراوانی را تحمل کنند، اما به دلیل عدم مهارت و تخصص در رشته ای خاص، همیشه نیروی کار درجه دوم و سوم محسوب می‌شوند و قادر به استفاده کامل از سرمایه به کار گرفته و بهره برداری مناسب از آن نیستند (۵۱). حضرت یوسف علیه السلام، هنگامی که از پادشاه مصر می‌خواهد او را به منصب وزارت دارایی منصوب کند، دو ویژگی «حفیظٌ علیم» یا «تعهد و تخصص» را دلایل شایستگی خود برای احراز این پست معرفی می‌کند (۱۸). قرآن کریم در دستور العملی کلی، مسلمانان را از «رشته کردن پنبه‌های ریسیده» و هدر دادن زحمات گذشته برحذر می‌دارد. یکی از مصادیق بر باد دادن زحمات و اندوخته‌های پیشین، تغییر شغل‌های بی‌منطق و غیر ضروری و انتخاب شغل‌های بی حساب و بدون تدبیر است. امام صادق علیه السلام به صراحت، رضایتمندی خود را از «حرفه مندی» افراد در کسب روزی خود اعلام می‌دارند و می گویند:« من دوست دارم مرد در طلب رزق، حرفه مند و ماهر باشد.» علی علیه السلام نیز ضمن توصیه به کار و تجارت و بی نیاز شدن از کمک مادی مردم، بر دو ویژگی «تعهد و تخصص» یا «حرفه مندی و امین بودن» تأکید می‌ورزد (۵۲).

همراه شدن ویژگی حرفه مندی (تخصص) در کنار امانت‌داری (تعهد) حاوی این نکته است که در معاملات اقتصادی و بازار تجارت، صرفاً امین و متعهد بودن و اهل دزدی و خیانت نبودن کافی نیست. علاوه بر آن، برای

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

موفقیت در فعالیت‌های اقتصادی باید متخصص و ماهر نیز بود. در غیر این صورت، هر لحظه امکان شکست اقتصادی و مغبون شدن وجود دارد (۵۳).

❑ فواید و معایب تخصص گرایی

تخصص گرایی به سبب رسیدگی به وضع زندگی انسان در یک تخصص خاص پدیده خوبی است، اما از جهت محدود کردن این پدیده چندان هم بی عیب و اشکال نیست (۵۴). تخصص‌گرایی دارای نکات مثبت و منفی است (۵۵). تخصص گرایی به سبب رسیدگی به وضع زندگی انسان در یک تخصص خاص چیز خوبی است؛ به عبارتی بر ضرورت تسلط بر یک حوزه مطالعاتی جهت بهبود وضع بشر تاکید دارد که این از نکات مثبت تخصص‌گرایی به شمار می‌رود. اما محدود ماندن ایشان در یک حوزه مطالعاتی و معرفتی از معایب آن است. در حالی که ذهن انسان خیلی وسیع است و می‌تواند در همه این امور صاحب نظر باشد (۵۰).

تخصصی شدن کارها از لوازم ذاتی رشد معرفت است و این موضوع به لحاظ علمی انکار ناپذیر است (۵۳). هر رشته تخصصی، به فراخور حال خود شرایط و ویژگی‌هایی دارد که از نتیجه دارای چالش‌ها و دغدغه‌های خاص، اولویت و اهمیت بیشتری است. برای این که علوم توسعه پیدا کند، نیازمند به تخصص‌گرایی است. لیکن نباید این را دور از نظر داشت که معمولاً کسب تخصص بدون زمینه جامع یا مقدماتی از علوم مورد نیاز برای دستیابی به آن تخصص مهیا نیست (۵۶).

در واقع ماهیت میان رشته ای بودن علوم و فنون در جهان امروز باعث شده مطالعات از یک حوزه تخصصی صرف خارج شده و به یکدیگر مرتبط شوند. در حال حاضر نمی‌توان برای متخصص شدن در یک حوزه موضوعی از سایر حوزه‌ها بی نیاز و رها شد (۵۷).

❑ اخلاق حرفه ای

اخلاق حرفه ای یا به عبارتی اخلاق کار یا اخلاق شغلی از دیگر عناصر حرفه ای گرایی است. اخلاق کار مهم‌ترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی محسوب می‌گردد. منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهد. سرمایه و منابع طبیعی عوامل تبعی تولیدند در حالی که انسان‌ها عوامل فعالی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی – اقتصادی و سیاسی را می‌سازند و توسعه ملی را به جلو می‌برند (۵۸).

اخلاق کار به حوزه‌هایی از فرهنگ جامعه گفته می‌شود که عقاید و ارزش‌های مربوط به کار را در بر می‌گیرد و قابل شناسایی است و از قواعد کلی حاکم بر فرهنگ و جامعه تبعیت می‌کنند. اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که ارزش اخلاقی و مثبت را برای انجام شغل به طور صحیح وضع نموده است و مبتنی بر این باور است که کار فی‌النفسه دارای یک ارزش است (۵۹). واژه اخلاق همانند دو واژه moral و ethics دو کاربرد متمایز دارد. گاهی اخلاق به معنای خلق و خوی، رفتار، عادت و مزاج به کار می‌رود. همان گونه که دو واژه انگلیسی یاد شده، گاهی به معنای عادت یا custom نیز به کار می‌رود. معنای دیگر این واژه‌ها دانشی است که از حسن و قبح و خوبی و بدی رفتار بحث می‌کند (۶۰).

اخلاق یا اخلاقیات مجموعه ای از اصول و ارزش‌ها که درستی یا نادرستی (خوبی و بدی) رفتارها و تصمیم‌های فرد یا سازمان را تعیین می‌کند، معرفی شده است و در سال‌های اخیر تحت عنوان اخلاق شغلی یا کاری وارد عرصه نظریه‌های مدیریت شده و مورد توجه و اقبال زیاد سیاست‌گذاران و مدیران سازمان‌های دولتی و خصوصی قرار گرفته است تا آنجا که با عنوان نوعی (نهضت اصلاح گرایانه) در سازمان‌های دولتی و خصوصی قلمداد شده است (۶۱). به نظر می‌رسد در شرایط فعلی در کشور ایران، روحیه و اخلاق کار در میان کارکنان سازمان‌ها چندان بالا نیست و افراد به ویژه در محیط کار یا از زیر کار شانه خالی می‌نمایند و یا دچار کم کاری شده‌اند (۳۶). اصول اخلاقی، معیارهای فکری و رفتاری را فراهم می‌کند تا از طریق آن‌ها کارکنان به مسئولیت‌ها و وظایف خود در مقابل سازمان، جامعه، همکاران و مراجعان پی می‌برند (۶۱).

اگر عنصری از فرهنگ را که موجب نوعی هنجار در کار می‌شود را در ایران جستجو کنیم به منابع غنی خواهیم رسید، اگر چه همانند جوامع و فرهنگ‌های دیگر هرگز

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

به‌طور تخصصی به این موضوع پرداخته نشـــده است (۶۲). از کاوش‌های باســـتان شناسی ایران قبل از اسلام بر می‌آید که ریشـــه اصلی مردم دامداری، کشاورزی و صنایع دستی همانند آهنگری بوده است. قبل از سقوط ساسانیان، فرهنگ غالب در ایران از جهت دینی، خواســـتگاه ارزشی در روابط اجتماعی بوده است (۶۰) که در آن با جبر و تسلیم مخالفت شده است و اراده آدمی به عنوان یک اصل مورد تشویق قرار گرفته است (۳۶).

اســـلام به عنوان مکتب نجات بخش وکامل هم به لحاظ نظـــری و هم از جهت عملی در مـــورد اخلاق به طور عام و هنجارهای کار و اخلاق کاری به طور خاص مباحث فراوانی دارد و آیات و احادیث بیشـــماری در زمینه شـــرافت ذاتی کار، حســـن کار، بـــدی کار و کار ذهنی وجـــود دارد. ائمه معصومین(ع) کار سخت را بســـیار دوست داشتند و بسیار شـــدید کار می‌کردند. اخلاق کار در دین اسلام به همکاری و تعاون در کار تاکید می‌کند و همچنین مشـــورت را روشی برای رفع موانع و دوری از اشـــتباهات در نظر می‌گیرد و به روابـــط اجتماعی در کار به منظور ارضـــای نیازهای افراد و ایجاد توازن در زندگی اجتماعی و فردی افراد توجه داشـــته است (۶۳).

تاریخ دراز مدت انسانی نشان دهنده این است که اخلاق یکی از پدیده‌هایی اســـت که از آغاز تمدن‌های رســـمی در تاریخ نمودار شـــده و گذشـــته ای طولانی دارد. این پدیده تا زمان حال مورد توجه بوده و همچنان در جوامع بشـــری اهمیت دارد. دوری از اخلاق سرآغاز جنگ، ستم و مصیبت اســـت (۶۴). بشـــر از دیرباز به این درک رســـیده است که زندگی کردن بر اســـاس اخلاق، باعث تأمین سلامت روان، بهبود روابط اجتماعی و تعالی انســـان می‌شـــود. انسان یاد گرفته اســـت که قوانین را در حمایت از اخلاق وضع کند تا پایبندی به اخلاق یک فرهنگ شود (۶۵).

بنابراین آنچه که امروزه از آن تحت عنوان اخلاق حرفه ای نام می‌برند، شامل مجموعه ای از احکام و ارزش‌ها، تکالیف، رفتار و ســـلوک و دســـتورهایی برای اجرای آن است که در قالب قواعد یا آیین نامه‌های اخلاقی، تدوین می‌شود (۶۴).

تعهـــد اخلاقی مســـتلزم عملکرد اخلاقی اســـت و ارتقاء معیارهای اخلاقی وابســـته به دســـتیابی به استانداردهای مطلوب رفتاری می‌باشـــد. اخلاق حرفه ای مربوط به رفتار، ادب و عمل شـــخص هنگام انجام کار حرفه ای اســـت. این کار می‌تواند مشـــاوره، پژوهش، آمـــوزش یا هر کار دیگری باشـــد. هر ســـازمان باید دارای کدهای عملـــی و رفتاری با ســـاختار حرفه ای متداول برای اعضای خود باشد و توسط کارکنان رعایت شود (۶۵). به عبارت دیگر، اخلاق حرفه ای، مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند (۶۶).

خطرناک‌ترین رویداد انسانی، انحطاط اخلاقی و شکسته شـــدن مرزهای اخلاقی اســـت که در این صورت هیچ چیز مناســـب نخواهد بود و انسانیت انسان فرو می‌ریزد و این امر به خصوص در حوزه سلامت از جایگاهی ویژه برخوردار است؛ زیرا وقتی انســـان برای به دست آوردن سلامتی خود نیاز به ارتباط با دیگر انســـان‌ها دارد و اگـــر اخلاق نیک، حاکم بر روابط انسانی نباشد، نتایج مطلوب مورد نظر حاصل نخواهد شد. به همین دلیل است که والاترین ملاک در هر سازمان متعلق به بودن اخلاق انســـانی است. بســـیاری از رفتارها و اقدام‌های کارکنان بهداشـــتی درمانـــی، متأثر از ارزش‌های اخلاقی است و ریشـــه در اخلاق دارد (۶۷). با توجه به این امر، زمانی که کارکنان بهداشـــتی درمانی، نقش خود را به عنوان تولید کننده سلامت، خوب ایفا کنند و اصول اخلاقی مطـــرح در کار خود را رعایت نمایند، مردم بیشـــتر ترغیب می‌شوند تا برای رفع مشکل خود به این سازمان‌ها مراجعه کنند. بنابراین، نقش اخلاق حرفه ای در حوزه ســـلامت به خوبی مشهود است و اخلاق حرفه ای لازمه مشاغل کارکنان حوزه ســـلامت اســـت. اگر چه امروزه گاه انسان در خدمت حرفه خـــود و حرفه نیز به ابزاری در جهت نائل شـــدن به اهداف صرفاً مادی او تبدیل شده است (۶۵).

❑ مفهوم شناسی اخلاق حرفه ای

در تعریف اخلاق حرفـــه ای یا اخلاق کار آن را به عنوان «شـــیوه‌های رفتاری متـــداول در میان اهـــل یک حرفه» دانسته‌اند. با توجه به این تعریف، هر حرفه و شغلی، اخلاق حرفـــه ای خاص خود را دارد که متفاوت از حرفه‌های دیگر است، مثلاً در حرفه علوم پزشکی، اخلاق حرفه ای را چنین آورده‌اند: «علمی است که موضوع آن بررسی مجموعه آداب

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

و شیوه‌های رفتاری و پسندیده ای است که صاحبان مشاغل گروه علوم پزشکی باید رعایت کنند و مجموعه صفات و اعمال نکوهیده ای است که لازم است از آن‌ها اجتناب نمایند» (۶۶).

یکی از صاحب نظران نظریه اخلاق حرفه ای عوامل پایه‌ای برای اخلاق حرفه ای معرفی کرده است که عبارت‌اند از:

استقلال حرفه‌ای اخلاق علمی: این عامل باید منعکس‌کننده هنجارهای درونی حرفه و احساس تعهد اخلاقی از سوی خود حرفه ای‌ها و نهادهای تخصصی آن‌ها باشد، نه آن که در قالب بایدها و نبایدهای اخلاقی به آن‌ها تحمیل و قبولانده یا گوشزد شود (۶۵).

❑ عوامل پایه در اخلاق حرفه ای

استقلال حرفه ای اخلاق علمی: این عامل منعکس کننده هنجارهای درونی حرفه و احساس تعهد اخلاقی از سوی حرفه ای‌ها و نهادهای تخصصی آن‌ها است و نباید در قالب بایدها و نبایدهای اخلاقی به آن‌ها تحمیل شود (۶۵).

خود فهمی حرفه ای: پایه و اساس اخلاق، خود فهمی حرفه ای است. افراد تنها با درک و آگاهی از کار و فعالیت و فلسفه حرفه ای بودن و ارتباط با زندگی مردم است که به درک اخلاقی از آن نائل می‌آیند و در نتیجه، در مناسبات خود با طبیعت و جهان پیرامون خود، نوعی احساس درونی از تعهد به آن ارزش‌ها پیدا می‌کنند (۶۸).

عینیت گرایی، بی طرفی و نبود جانب داری: از مهم‌ترین اصول اساسی که در اغلب مباحث مربوط به اخلاق حرفه‌ای علمی مورد تأیید قرار می‌گیرد، رعایت عینیت گرایی و بی‌طرفی است. فردی که اخلاق حرفه ای را در زندگی شغلی خود به کار می‌گیرد، نباید جانب داری غیر عقلانی نسبت به منبعی که دارای صفات غیر اخلاقی است نشان دهد (۶۸).

فراتر رفتن از مفهوم معیشتی: تا زمانی که فردی درگیر مسائل فیزیولوژیکی باشد، توجه به مسائل دیگر کم‌رنگ‌تر خواهد بود. معنای اخلاق حرفه ای با عبور از مفهوم معیشتی آن به عرصه ظهور می‌رسد. زمانی که افراد در فعالیت و کسب و کار حرفه ای خود از سطح گذران زندگی مادی فراتر می‌آیند، دست کم سه سطح دیگر برای آن‌ها معنا می‌یابد: احساس کارآیی، اثر بخشی و تولید کیفیت به عنوان ارزش افزوده؛ احساس خدمت به مردم و مفید واقع شدن؛ احساس رها سازی از طریق باز توزیع فرصت‌ها و نقد قدرت (۶۶).

❑ ضرورت ترویج اخلاق حرفه ای در سازمان

شیوه‌های مختلفی برای آموزش اخلاق حرفه ای در سازمان‌ها به وجود آمده است که یادگیری مستقیم، رایج‌ترین آن‌هاست؛ اما این شیوه نشان داده است که کارایی لازم را ندارد. پس با توجه به این که ترویج اخلاق در سازمان، به معنای یادگیری سبک خاصی از زندگی سازمانی است، باید به شیوه‌های غیرمستقیم مانند آموزش‌های حین عمل و آموزش‌های اجتماعی و فرهنگی، توجه بیشتری شود. اما جدای از نوع آموزش، به منظور تعیین محتوای آموزشی، سازمان باید نیازهای آموزشی را از مقایسه میان وضع موجود و وضع مطلوب (با آنچه لازمه پاسخ گویی به منشور اخلاقی و اهداف سازمان است) مشخص کند (۶۵). برای تعیین وضع موجود (میزان پایبندی کارکنان به اخلاق حرفه ای سازمان) و حتی برای تعیین وضع مطلوب (دیدگاه کارکنان به عنوان افرادی آگاه به شرایط سازمانی برای ارائه مؤلفه‌هایی کاربردی) لازم است از تحقیقات درباره اخلاق حرفه ای حمایت کرد. منشور اخلاقی هر سازمانی، از اشتراک عمومی همه اعضای سازمان در مورد اصول و قواعد اخلاقی خاصی که در جهت بهبود و توسعه فعالیت‌های سازمانی است، به دست می‌آید. در صورتی که اگر بخواهیم ارزش‌های خاصی را به صورت پذیرش همگانی در آوریم، باید در ابتدا از توسعه آگاهی‌ها و دانش‌های مرتبط شروع کنیم. سپس به تدریج نگرش‌ها را تغییر و در نهایت به عنوان خروجی، رفتارها را تحت تأثیر قرار داد (۶۶).

❑ عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه ای

در دانش مدیریت این مسئله کاملاً روشن است که عوامل محیطی بیرون سازمان کمتر در دسترس مدیریت سازمان‌ها بوده و امکان کنترل این دسته عوامل تقریباً ناممکن است؛ اما با وجود این، در مقام تحلیل مسائل داخلی سازمان، نمی‌توان از آن غافل شد. کمترین فایده ای که درک

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

این عوامل دارد این اســت که مدیــران را در اخذ راهبرد و خط‌مشی سازمانی، واقع بین تر و در نتیجه موفق تر خواهد کرد. در حوزه اخلاق حرفه‌ای نیــز، لااقل در مقام تبیین و تحلیل معضلات اخلاقی سازمان، از عوامل فردی، سازمانی و محیطی نبایــد غفلت کرد. غفلت از این عوامل در تحلیل و تبییــن علل معضل اخلاقی، ما را دچــار غیر واقع گرایی می‌کند که نتیجه ای جز ناکامی در پی نخواهد داشت (۶۹).

ازجمله عوامل درون ســازمانی کــه می‌تواند بر ملاحظات اخلاق حرفه ای تاثیرگذار باشــد عبارت است از جنبه فردی: یعنــی ویژگی‌هــا و خصوصیات فــردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و تیپ شخصیتی از جمله عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه ای از جنبه فردی هستند. مســلماً فردی که فاقد صلاحیت‌های اخلاقی شایسته از لحاظ فردی باشــد، از معیارهای اخلاق حرفه ای متناسبی نیز برخوردار نخواهد بود (۷۰). عوامل سازمانی نیز همچون شــیوه رهبری و مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردســتان و فرا دستان، نظام تشــویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و رویه‌ها، جو و فرهنگ ســازمانی در این حیطه قرار می‌گیرند. بدیهی است که نا مطلوب بودن عوامل مزبور، عامل تهدیدکننده اخلاق حرفه ای خواهد بود و بالعکس (۷۱). عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی به عنوان جنبه محیطی و وجود رقابت بین سازمان‌ها از جمله عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه ای است (۷۰).

افزون بر ایــن، کمبود امکانات و منابع، نامناســب بودن ابــزار، فضای نامناســب کاری، حجم کاری مــازاد بر توان کارکنــان، افزایش بــار کاری و محدودیت‌هــای قانونی بر معضــلات اخلاقی دامــن می‌زنند و بی ثباتــی اقتصادی، بی‌ثباتی سیاسی، دردهای مزمن فرهنگی ـ تاریخی که گاها با فرهنگ مشارکتی و کار تیمی ناسازگار است، آموزش‌های نادرســت اجتماعی مانند مسئولیت گریزی و تنبلی در کار را نوعی زرنگی تلقی کردن، وضعیــت نابرابر رقابت جهانی که تهدید کننده اخلاق کســب و کار اســت و دیگر عوامل، بی‌گمان در وضعیت اخلاقی سازمان تاثیرگذار است (۷۲).

❑ رضایت شغلی

رضایت شــغلی تطابق بین ادراک افــراد از نیاز و دریافت آن‌ها از شــغل است (۷۳). رضایت شــغلی مجموعه ای از احساســات و باورهاســت که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند (۷۴). در ســازمان‌های خدمت مــدار، از جمله سازمان‌های بهداشتی درمانی، میزان رضایت نیروی انسانی در نوع دیدگاه سازمان نسبت به منابع انسانی نمود بیشتری دارد، زیرا که عوامل انگیزشی، محیطی و مانند آن بر افراد اثر می‌گذارد و هر سازمان در صدد بالا بردن بهره وری و کارایی کارکنان خود است و رضایت شغلی کارکنان سازمان در بالا بــردن این کارایی، نقش مهمی بازی می‌کند (۷۴). بنابراین ســازمان‌ها، در صدد جــذب و به کارگیــری حرفه‌ای‌ترین نیروی کاری هســتند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شــغلی اســت؛ عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احســاس رضایت فردی می‌گردد. رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشــی که برای آن دریافت می‌شود (۷۵). از جمله عوامل مؤثر بر حرفه گرایی کارکنان، رضایت شــغلی آن‌ها می‌باشــد که میزان احساسات مثبت یک فرد و نگرش‌های او نسبت به شــغل است. سازمان‌های خدمت مــدار تلاش می‌کنند، تــا از تمام ظرفیت‌هــای لازم برای انجــام فعالیت‌ها بزرگ و پیچیده خود بر اســاس معیارها و اســتانداردهای حرفه ای برخوردار باشــند. بدین ترتیب با ایجاد رضایت شــغلی به کارآیی ناشــی از استاندارد کردن فعالیت‌ها نائل شــوند (۷۶). رضایت شــغلی، یک نوع لذت و احســاس مثبت نسبت به کار و تطابق بین ادراک افراد از نیاز و دریافتی‌های آنان از شــغل تعریف می‌شود و یکی از مهم‌ترین متغیرهای تحقیق در رفتار ســازمانی و همچنین به عنوان متغیر محوری در تحقیقات و تئوری‌های ســازمان قلمداد شده است (۷۷). مطالعه رضایت شغلی در سازمان‌ها از نظر این که بر کارکرد و وظایف کارکنان تأثیر گذار است و باعث بروز رفتارهای مثبت و منفی از طرف آن‌ها می‌شود دارای اهمیت اســت (۷۸). در یک بررسی مشخص شد که ۴۰٪ از ســلامت روانی کارکنان یک شــرکت بزرگ ژاپنی ناشی از سبک زندگی، ویژگی‌های شخصیتی، میزان رضایت از شــغل و رضایت از زندگی آن‌ها اســت. بنابراین رضایت شــغلی یکی از نیازهای اساسی انسان‌ها در محیط کار است که به مجموعه تمایلات مثبت یا احساســات مثبت که افراد

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

نسبت به شغل خود دارند اطلاق می‌شود (۷۹). رضایت شغلی نشان دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست دارند. برخی از افراد از کار خود لذت می‌برند و آن را به عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌نمایند و برخی از کار خود متنفرند و فقط به خاطر این که مجبورند، آن را انجام می‌دهند (۸۰).

از آنجایی که هر سازمان در صدد بالا بردن بهره وری و کارایی کارکنان خود است و رضایت شغلی کارکنان سازمان در بالا بردن این کارایی، نقش مهمی بازی می‌کند، بنابراین سازمان‌ها، در صدد جذب و به کارگیری حرفه ای ترین نیروی کار هستند (۸۱). رضایت شغلی یکی از متغیرهایی است که در جستجو برای درک نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان در قبال سازمان‌های خود، بسیار مورد مطالعه قرار گرفته است. رضایت شغلی، میزانی که محیط کاری (یعنی شغل، همکاران و سرپرستی) نیازهای فرد را برآورده می‌کند را منعکس می‌کند. روابط کاری با آگاهی اجتماعی و رضایت در کار و اعتماد به سازمان بر تعهد اثر گذار است (۸۲).

چهار دسته عوامل فرعی، در شکل گیری رضایت شغلی نقش ایفا می‌کنند. در این وضعیت، رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته تلقی می‌شود که از چهار دسته عوامل تأثیر می‌پذیرد. مشخصات شغلی (تنوع، هویت، اهمیت وظایف، خود مختاری، بازخورد و اغنای شغلی)، ویژگی‌های مرتبط با نقش (تضاد نقش و ابهام نقش)، مشخصات گروهی و سازمانی (انسجام و همبستگی گروهی، کیفیت اجتماع، التزام به مشارکت در امور، فشارهای کار، نابرابری محیط کار، ساختار سازمانی، عدالت سازمانی، جو سازمانی و حمایت سازمانی)، چگونگی روابط با رهبری سازمان (ساختار صمیمیت رهبری، ملاحظات رهبری، بهره وری رهبری، رفتارهای مجازات گونه و تشویقی رهبری، روابط مبادله میان اعضا و رهبری) از جمله عوامل تشکیل دهنده رضایت شغلی به حساب می‌آیند. علاوه بر این، برخی مفاهیم سازمانی که روابط همبستگی متقابل با رضایت شغلی دارند شامل: تعهد سازمانی، رضایت از زندگی، استرس و فشار شغلی، التزام و درگیری شغلی و نگرش‌ها هستند که در شکل گیری رضایت شغلی نقش موثری دارند (۸۳).

براساس مطالعه فرا تحلیل انجام شده در سال ۲۰۱۱ تعداد ۲۱ هزار و ۹۶۸ تحقیق طی سال‌های ۲۰۰۷- ۱۹۷۹ با استفاده از پرسش نامه رضایت شغلی میشیگان منجر به ارائه مدلی شد که متغیرهای مربوط به رضایت شغلی را در سه دسته اصلی قرار دادند شامل: الف) متغیرهای پیش آیند که موجبات شکل گیری رضایت شغلی را فراهم می‌کنند و به عنوان پیش نیازهای رضایت شغلی تلقی شده‌اند، ب) همبسته‌های رضایت شغلی و پس آیندهای رضایت شغلی (۸۴).

نظریه پردازان اخیر بر این باور هستند که رمز موفقیت سازمان‌های دارای فرهنگ ژاپنی، توجه به ایجاد انگیزه در افراد از طریق کسب تعهد کامل آنان نسبت به ارزش‌های سازمان، رهبری و مشارکت است. بر اساس این مدل، تعالی ارزش‌های سازمان و همسویی ارزش‌های مورد قبول کارکنان با آن تأثیر قابل ملاحظه ای بر افزایش رضایت شغلی کارکنان و تقویت انگیزه ایشان داشته، مشارکت آن‌ها فعالیت‌های سازمانی را بهبود داده است (۸۵).

رابطه میان رضایت شغلی و رضایت از زندگی خانوادگی از لحاظ روند جمعیت شناسی، روز به روز مهم تر می‌شود. با سازگارتر شدن زندگی شخصی و کاری افراد، رضایت خاطر کارکنان افزایش می‌یابد. دانشمندان علوم رفتاری سه فرضیه زیر را برای تشریح تعامل پویای میان رضایت شغلی و رضایت از زندگی ارائه داده‌اند: ۱- اثر جبران: براساس این نظریه آدم‌های با شغل پایین، رضایت از زندگی را با جستجوی فعالیت‌های رضایت بخش در دیگر حوزه‌ها جبران می‌کنند. اما در تحقیقات متعددی خلاف این نظریه تأیید شده است، به طوری که نتایج نشان می‌دهند میان رضایت شغلی و رضایت زندگی، همبستگی مثبت و مهمی وجود دارد. ۲- مدل بخشی: این مدل بیان می‌کند که رضایت شغلی و رضایت از زندگی مستقل از یکدیگرند و اثری بر یکدیگر ندارند. پژوهش‌های انجام گرفته این مدل را نیز تأیید نمی‌کند. ۳- مدل همپوشی: براساس این مدل، رضایت یا عدم رضایت شغل، بر زندگی فرد تأثیر دارد، ضمن آن که عکس این حالت نیز مصداق دارد. بر پایه تحقیقات انجام شده، در میان افرادی که برای کار ارزش قائل هستند و تحصیلات عالی و درآمد بیشتری دارند، رابطه میان رضایت شغلی و رضایت از زندگی قوی تر است. لذا، تحقیقات به

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

عمل آمده مدل همپوشی را تأیید می‌کنند (۸۶).

❑ عوامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی

به طور کلی عوامل تاثیرگذار بر رضایت شـــغلی را می‌توان به عوامل بیرونی یا موقعیتی و عوامل درونی و نگرشی تقسیم کرد. رضایت درونی که از دو منبع حاصل می‌شود عبارت‌اند از: احســـاس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود و لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت و یا انجام برخی از مسئولیت‌های اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فرد به او دســـت می‌دهد. رضایت بیرونی که با شرایط اشـــتغال و محیط کار ارتباط دارد و پیوسته در حال تغییر و تحول اســـت. به نظر صاحب نظران، رضایت شغلی از تعامل این دو نوع رضایت به دست می‌آید (۸۷).

رضایت شغلی به مجموع تمایلات یا احساسات مثبت که افراد نســـبت به شـــغل خود دارند اطلاق می‌شود، یعنی هر چه فرد رضایت شـــغلی بالایی داشته باشد به میزان زیادی شـــغل خود را دوست داشـــته و از طریق آن نیازهای خود را ارضا نموده و در نتیجه احساســـات مثبتی نســـبت به آن خواهد داشـــت (۸۸). "هاپاک" رضایت شـــغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی می‌داند که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شـــود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که فرد شاغل در لحظه معینی از زمان شغل خود احساس رضایت نماید و از آن لذت ببرد (۸۹).

رهبری و فرهنگ سازمانی به طور قابل توجهی به برون‌داد کارکنان مثل بهره وری، غیبت کاری و رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. اغلب گفته می‌شـــود که کارمند خوشـــحال یک کارمند کار اســـت و یک کارمند خوشحال باید با شغل خود ارضا شود (۹۰).

چند عامل که در زمینه رضایت شغلی از اهمیت بیشتری برخوردارند، عبارت‌اند از: ۱) عوامل سراسری سازمان؛ یعنی متغیرهایی که به طور وسیع در مورد بیشتر کارکنان صدق می‌کند؛ مثل حقوق و فرصت‌های ارتقاء، ۲) عوامل بلافصل محیط شـــغلی ماننـــد متغیرهایی که گروه‌های شـــغلی را تشکیل می‌دهد؛ همانند شـــیوه سرپرستی و کیفیت روابط با همکاران، شـــرایط کار و محل کار، ۳) عوامل محتوایی یا فعالیت‌های بالفعل شـــغلی: مانند قلمرو شغل (میزان تنوع، اســـتقلال و مســـئولیت) و وضوح نقـــش، ۴) عوامل فردی؛ ویژگی‌هایـــی که یک فـــرد را از دیگری متمایز می‌ســـازد، همچون ســـن، سنوات خدمت و شخصیت (اعتماد به نفس، عزم و بلوغ) (۹۱).

رضایت شـــغلی منابع انســـانی اولین قدم در رسیدن به توسعه سازمان می‌باشد و متأثر از متغیرهای مختلفی مانند عوامل سازمانی، محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی شامل اخلاق حرفه ای و حرفه گرایی اســـت کـــه مفهوم جدید و تاثیر گذاری بر آن دارد (۹۲). بنابراین سازمان‌ها بر افزایش کارایی خود در صدد جذب و به کارگیری کارکنانی خواهند بـــود که دارای ظرفیت بالا از نظر حرفه ای بودن و باورهای حرفـــه ای گرایی باشـــند زیرا با تخصـــص گرایی و اخلاق حرفه‌ای که در کارکنان وجود دارد ایجاد رضایت شـــغلی و نهایت بهره وری بیشتر فراهم خواهد شد. کارکنان حرفه‌ای اعتقاد و باور دارند که تخصص آن‌ها برای مشـــتریان خود و جامعه مربوطه بسیار ارزشمند و حیاتی است (۹۳).

❑ بحث و نتیجه گیری

میر مقتدایی و همکاران در ســـال ۱۳۹۲ در مطالعه‌ای به بررسی تجارب و دیدگاه‌های اساتید و دانشجویان رشته‌های علوم پزشـــکی در زمینـــه فرآیند حرفه گرایـــی در آموزش بالینی پرداختند. در این مطالعه به طور کلی هشـــت طبقه اصلی و شش طبقه فرعی ایجاد شد که در نهایت چهار تا از این طبقات تحـــت عنوان عوامل فرهنگی، عوامل اجتماعی، عوامل سیاســـی، عوامل اقتصادی استخراج شدند. یافته‌های این پژوهش نشـــان داد که مفهوم حرفه‌ای گرایی از دیدگاه مشـــارکت کنندگان ارتباط تنگاتنگی با نحوه برخورد آنان بـــا موارد بالینی در بخش‌های آموزشـــی دارد. آن‌ها اگر چه اخلاقیات را یک امر بســـیار مهم می‌داننـــد، اما در برخورد با آن عوامل بســـیار زیادی را دخیل دانســـته که همگی در ارتبـــاط تنگاتنگی با هم می‌توانند فرآیند اخلاقی شـــدن را ممکن سازند (۹۴). هاشم آبادی و میر کمالی در سال ۱۳۹۵ پژوهشـــی با هدف تعیین وضعیت موجـــود حرفه‌ای‌گرایی اعضای هیات علمی دانشگاه تهران و ارائه راهکارهای بهبود در این دانشگاه انجام دادند. در این مطالعه، نقش عضو هیات

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

علمی دانشـــگاه به مثابه یک حرفه بر اساس تفاسیر نظری حرفه ای گرایی شناخته شده و آن گونه که آن‌ها در دانشگاه معرفی و پذیرش می‌شوند، شناسایی شده و وضعیت موجود آنان بررسی و تحلیل گردیده است. نتایج این مطالعه گویای آن اســت که وضعیت حرفه‌ای گرایـــی اعضای هیات علمی دانشـــگاه تهران مطلوب اســـت، اما وضعیت مؤلفه‌های خود تنظیمی گروه همکاران، پذیرش مرجعیت انجمن حرفه ای و پایبندی به دانش نســـبتاً مطلوب است. مهم‌ترین راهکار پیشـــنهادی به منظور بهبود حرفـــه‌ای گرایی اعضای هیات علمـــی، طراحی و ایجـــاد انجمن حرفـــه‌ای مختص حرفه استادی (فراتر از رشته تخصصی) است (۹۵).

حسینی و برون در سال ۱۳۹۱ مطالعه ای با هدف تعیین ارزش‌هـــای حرفه‌ای از دیدگاه دانشـــجویان پرســـتاری در دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام دادند. یافته‌های به دست آمده مشخص کرد میانگین نمرات ابعاد مراقبت، عمل‌گرایی، اعتماد، حرفه ای شدن، عدالت و نیز مجموع ابعاد به ترتیب ۳/۵۵، ۳/۳۴، ۳/۸۲، ۳/۶۳، ۳/۷۲ و ۳/۵۹ بود. حفظ اســـرار بیمـــار و حفظ صلاحیت و شایســـتگی در محیط بالینی به ترتیب مهم‌ترین و نظارت بـــر عملکرد همکاران، مواجهه با کارکنان درمانی با عملکرد نامناســـب، شرکت در تحقیقات پرستاری یا به کار بستن نتایج تحقیقات از کم اهمیت‌ترین مؤلفه‌ها بودند. بین سن با دیدگاه دانشجویان نسبت به بعد «اعتماد» ارتباط معنا داری وجود داشت. در نتیجه هر چند میانگین نمرات دانشـــجویان در محدوده نسبتاً مهم یا مهم قرار داشـــت، اما نیاز به برنامه ریزی‌های بیشتری به منظور بهبود آگاهی دانشـــجویان در برخـــی از وظایف حرفه‌ای و ارتقاء عملکرد حرفه ای آنان در گستره وسیعی از حیطه‌های حرفه‌ای، توأم با وظایف مراقبتی توصیه شد (۹۶).

شـــاه حمزه ای در ســـال ۱۳۹۰، پژوهشـــی بـــا عنوان «حرفه‌گرایـــی مدیریـــت منابـــع انســـانی در صنعت برق» انجـــام داد. در ایـــن تحقیـــق ضمن بررســـی ضرورت‌های حرفـــه گرایی از دیدگاه‌های مختلـــف، عوامل درون و برون سازمانی حرفه‌گرایی سازمان‌های مذکور، احصا و به تحلیل و چالش کشیده شد. متغیرهای این پژوهش شامل کارکنان حرفه ای متولی منابع انســـانی، شایستگی مناسب، کدها و استانداردهای اخلاق حرفه ای، قوانین و مقررات، انجمن‌های حرفه ای و مراکز آکادمیک، دانشگاهی، تحقیقاتی و آموزشی بود. فرضیات پژوهش را ۱- عوامل درون و برون سازمانی، در حرفه گرایی مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی مؤثر است، ۲- عملکرد عوامل و نهادهای برون سازمانی (حامیان حرفه گرایی ســـازمان‌ها) در میزان حرفـــه گرایی مدیریت منابع انســـانی ســـازمان‌های دولتی کشـــور مؤثر است، ۳- عملکرد مراکز آکادمیک، دانشـــگاهی، تحقیقاتی و آموزشی در حرفه گرایی مدیریت منابع انســـانی سازمان‌های دولتی مؤثر اســـت، ۴- عملکرد انجمن‌های مدیریت منابع انسانی در حرفه گرایی مدیریت منابع انســـانی سازمان‌های دولتی تأثیر دارد، ۵- نقش ســـازمان‌های ناظر و قوانین و مقررات مرتبـــط، در حمایت از حرفه گرایی مدیریت منابع انســـانی ســـازمان‌های دولتی ضرورت دارد، ۶- وجود و به کارگیری مدل‌های شایستگی مناسب، در حرفه گرایی مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی ضروری است، ۷- نقش و جایگاه حرفه ای متولیان منابع انســـانی، در حرفه گرایی مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی کاربرد دارد و ۸- سرانجام به کارگیری کدها و اســـتانداردهای اخلاقی در حرفه گرایی مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی تأثیر دارد، تشکیل می‌داد که همگی به اثبات رسید (۹۷).

زرگر بالای جمع و شـــیخی (۱۳۹۵) به بررسی تعیین و تبیین رابطه اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی شهرستان‌های اســـتان ایلام پرداختند. نتایج نشـــان داد کـــه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی ارتباط معنا داری وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که میان اخلاق حرفه ای و تعهد ســـازمانی پرستاران رابطه مثبت و معنی داری وجـــود دارد. همچنین میان اخلاق حرفه ای با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری پرستاران رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد (۹۸).

رضایی و بیجاری (۱۳۹۳) به بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشـــکی کرمان پرداختند. نتایج نشـــان داد که ۵۹/۶ درصد از پرســـتاران مورد مطالعه از شغل خود رضایت زیاد داشـــتند و ۶۲/۳ درصد دارای تعهد سازمانی متوسط بودند. بین تعهد ســـازمانی و رضایت شغلی همبستگی معنا داری وجود داشت (۹۹).

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

عنایتی و همکاران (۱۳۹۳) با بررسی رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا(س) شهر ساری نشان دادند که تمام ابعاد اخلاق حرفه‌ای و دو بعد عاطفی و مستمر تعهد سازمانی در پرستاران مورد بررسی به طور معنی داری در سطحی بالاتر از میانگین قرار داشتند. در بررسی رابطه بین دو متغیر اخلاق کار یا حرفه ای و تعهد سازمانی، تنها رابطه بین بعد روابط سالم و انسانی اخلاق کار با بعد مستمر تعهد سازمانی معنی دار بود (۱۰۰).

نیاز آذری و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش توصیفی- همبستگی خود اعلام کردند که اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه گانه آن (عاطفی، مستمر و هنجاری) همبستگی معنی دار و مثبت دارد. همچنین اخلاق حرفه ای، قدرت پیش بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد، به گونه ای که با افزایش یک نمره در اخلاق حرفه‌ای، میانگین نمره تعهد سازمانی کارکنان، ۰/۲۸۴ نمره افزایش خواهد داشت. با توجه به نتایج به دست آمده توصیه شد مدیران سازمان‌های بهداشتی درمانی، ابعاد عمومی اخلاق حرفه‌ای و همچنین ابعاد اختصاصی آن را بر اساس مشاغل مختلف در حین کار مورد تاکید قرار داده و خود به عنوان الگوی سایرین، پیشگام رعایت عملی اصول اخلاقی باشند (۱۰۱).

صفوی و همکاران (۱۳۹۱) مطالعه تعیین متغیرهای پیش بین تعهد سازمانی در پرستاران را انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که رضایت شغلی ۲۸ درصد و عدالت رویه‌ای ۱۱ درصد (در مجموع ۳۹ درصد) از واریانس تعهد سازمانی را در پرستاران تبیین می‌کند که هر دوی این مقادیر از نظر آماری معنا دار بود. البته عدالت سرپرستاران و مدیران پرستاری در اجرای رویه‌ها از دیدگاه پرستاران در سطح «نسبتاً نامطلوب» و پایین تر از میانگین و میانگین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سطح "نسبتاً مطلوب" بود. همبستگی مثبت و معنا دار آماری بین رضایت شغلی و عدالت رویه ای با تعهد سازمانی مشاهده گردید (۱۰۲).

مرادی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی قزوین پرداختند که نتایج نشان داد رضایت شغلی اکثر پرستاران در حد متوسط بود. از سوی دیگر تعهد حرفه‌ای بیشتر پرستاران نیز در حد متوسط قرار داشت. بین متغیرهای سن، جنس، سمت و بخش کاری با رضایت شغلی رابطه آماری معنی دار وجود داشت و با افزایش سن، دارا بودن سمت‌های مدیریتی و نیز جنسیت مذکر میزان رضایت شغلی پرستاران افزایش داشت. همچنین تنها بین متغیرهای سن و جنس با تعهد حرفه ای رابطه آماری معنی‌دار دیده شد؛ یعنی با افزایش سن و نیز جنسیت مؤنث میزان تعهد حرفه ای کارکنان پرستاری افزایش پیدا کرد. رابطه آماری معنی داری بین رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای پرستاران یافت شد؛ به طوری که با افزایش تعهد حرفه‌ای میزان رضایت شغلی نیز افزایش داشت (۱۰۳).

انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری اعلام کرد که حرفه‌ای گرایی مفهوم جدیدی در علوم پزشکی نیست و در قالب سوگند نامه‌های پزشکی وجود داشته است. اعتماد بیمار به پزشک به حرفه پزشکی قداست می‌بخشد و آن را به ارزش تبدیل می‌کند. از این رو، حرفه ای گرایی در علوم پزشکی با داشتن دانش و مهارت تخصصی، با برآوردن انتظارات جامعه در ارائه خدمات اجتماعی و منافع جامعه را بر منافع خود مقدم داشتن ارتباط دارد. از نظر بورد طب داخلی آمریکا (ABIM)، انجمن طب داخلی آمریکا (ACP-ASIM) و فدراسیون اروپایی طب داخلی، حرفه‌ای‌گرایی در علوم پزشکی پایبندی به تعهدات توان‌مندی حرفه‌ای و اخذ آموزش‌های مداوم، داشتن صداقت با بیماران، راز داری بیماران، حفظ رابطه مناسب با بیماران، تعهد به ارتقاء کیفیت خدمات و مراقبت‌ها، بهبود دسترسی به خدمات، توزیع عادلانه منابع محدود، تعهد به دانش عملی، حفظ اعتماد و از طریق مدیریت تعارض منافع و تعهد به مسئولیت حرفه ای، نوع دوستی، تعالی شغلی، وظیفه شناسی، شرافت و درستکاری، احترام به دیگران و عدالت است (۱۰۴).

چانک بوک و همکاران در سال (۲۰۰۴) به مطالعه ارتباط پرستاری حرفه ای و رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های عمومی پرداختند. در یافته‌های به دست آمده میانگین نمره تخصصی پرستاران ۳/۶۷ بود. در هر قلمرو، نمره ارتقاء مزایای اجتماعی بالاترین و استقلال

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

کمترین بود. میانگین نمره رضایت شـغلی ۲/۷۴ بود و در هر قلمرو، نمره تعامل بیشـترین (۳/۲۶) و حداقل دستمزد کمترین (۲/۲۰) بود. حرفه ای بودن پرستاری به لحاظ سن، مدرک تحصیلی، تجربه کار و موقعیت، متفاوت بود. رضایت شغلی با توجه به سن، دین، تجربه کاری، موقعیت و بخش، بـه طور قابل توجهی متفاوت بود. کار آموزی پرسـتاری با رضایت شـغلی رابطه معنی داری داشت. بنابراین، هنگامی که استقلال در عملکرد شغلی پرستاری در حد مجاز تعیین شـده در بیمارسـتان تضمین شده باشـد، حرفه ای بودن پرسـتاران افزایش خواهد یافت. توصیه می‌شود راهبردهای مربـوط بـه خدمات بلنـد مـدت پرسـتاران و مدیریت بیمارسـتان‌های کارآمد برای رضایت شغلی پرستاران مورد توجه قرار گیرند (۱۰۵).

• چانـگ و همـکاران در سـال (۲۰۱۸) بـه مطالعـه حرفه‌ای‌گرایـی به عنوان عامل اصلی تأثیر رضایت شـغلی در پرسـتاران کره و چیـن پرداختند. یافته‌ها نشـان داد حرفه‌ای‌گرایی عامل تاثیرگذار بر رضایت شـغلی پرستاران کره جنوبی و چین بود. رضایت شغلی در هر دو گروه رابطه مثبت با حرفه ای گرایی پرستاران داشت (۱۰۶).

• بارتک در سـال (۲۰۱۷) به بررسـی موضوع حرفه ای بودن به عنوان پیش بینی کننده تعهد سـازمانی و استرس نقش پرداخـت. این مطالعه تأثیر اسـتفاده ادراک شـده از معیارهـای پاداش حرفه ای بر روابـط کاربری حرفه ای سازمانی را به اثبات رساند (۱۰۷).

• ماناپراگادا در سال (۲۰۱۷) به بررسی محیط کار، ارزش کاری و تعهـد حرفه ای به عنوان پیش بینی کننده رضایت شغلی در پرستاران پرداخت. نتایج مشخص کرد تأثیر ارزش درونی بر میزان رضایت شـغلی به وسـیله تعهد حرفه ای متمرکز شـده است و رضایت شـغلی پرستاران تحت تأثیر تعهـد حرفه ای اسـت. در نتیجه، محیـط کار، ارزش‌های کاری و تعهد حرفه ای در تعیین رضایت شغلی پرستاران با یکدیگر در تعامل هسـتند. بنابراین، مدیریت پرستاری باید زمینه کار را به سـمت نگرش افراد تنظیم کند و بالعکس. بهبود محیـط کار می‌تواند تأثیر مثبتی بر رضایت شـغلی داشته باشـد، اما با تاکید بر تعهد بالای حرفه ای و افزایش درونی بیـش از ارزش‌های کاری بیرونـی، اثر آن می‌تواند افزایش یابد (۱۰۸).

• تزنگ در سـال (۲۰۰۲) به بررسی تأثیر رفتار حرفه‌ای پرستاران شـاغل در نهادهای بهداشـتی بر رضایت شغلی پرداختنـد. نتایج نشـان داد رابطه بین رضایت شـغلی و حرفه‌ای بـودن به لحاظ آماری معنی دار و در جهت مثبت بود (۱۰۹).

• در مطالعه پاسـکالیس و ورنرت در سـال (۱۹۸۴) در خصوص مطالعه یک مدل رضایت شغلی، یافته‌های تحقیق نشـان داد که یک سـاختار پاداش به نفـع رفتار حرفه‌ای مستقیماً منجر به رضایت شغلی کارکنان می‌شود (۱۱۰).

• وایند در سـال (۲۰۰۳) عوامـل کنونی که به حرفه‌ای گرایی در پرستاری کمک می‌کنند را مورد مطالعه قرار داد. تحلیل‌های آماری نشـان داد که حرفـه ای گرایی به طور معنی داری با سال‌های تجربه به عنوان پرستار RN، درجه تحصیلات عالی در پرستاری، عضویت در سازمان‌ها و صدور گواهینامه خاص مرتبط است (۱۱۱).

• آن کورنهابر و ویلسون در سـال (۲۰۱۱) و بیونتی در سـال (۲۰۱۹)، ارتباط توسـعه حرفه ای پرستاران و خود پنداری حرفه ای، رضایت شـغلی و نگهداری در محیط کار را در محدوده روابط توسعه شغلی (CDR) بررسی کردند. نتایج نشـان داد که اگر پرستاران درک کنند که در توسعه حرفه‌ای خود مورد توجه قرار گرفته‌اند و احسـاس کنند از طرف سازمان دارای ارزش هسـتند، این رابطه را به لحاظ حرفه ای مورد توجه قرار می‌دهند (۱۱۳ و ۱۱۲).

Mackenzie در پژوهـش خـود در سـال ۲۰۰۷ اولویت‌های اخلاقی در حرفه ای گرایی را توسـعه وضعیت رفاهی بیماران و تکریم به آن‌ها، وجود عدالت در دسـتیابی بیمـاران به خدمات بهداشـتی درمانی، تشـویق و ترغیب پزشـکان به رفتار اصولی و حرکت دادن جامعه به سـمت دسـتیابی به جایگاه‌هـای منصفانه در توزیـع منابع نظام سلامت معرفی کرد (۱۱۴).

Mackenzie در سـال ۲۰۱۷ نیز اعـلام کرد اگر چه درباره معانی واژه حرفه ای گرایی مفصلاً صحبت شده است، اما هیات ممتحنه متخصصین داخلی تعریف مشـخصی از حرفه ای گرایی در علوم پزشـکی دارد که عبارت اسـت از یـک نظام اعتقادی که در آن اعضای گروه یا حرفه ای‌ها به

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

یکدیگـــر و همچنین به افراد جامعه اعلام می‌کنند که آن‌ها استانداردهای شایســـتگی و ارزش‌های اخلاقی مشترکی را بـــاور دارند و برای ارتقاء آن در حرفه خود تلاش می‌کنند و این همان چیزی اســـت که عموم جامعه و تک تک بیماران می‌توانند و باید از حرفه ای گرایی در پزشکی انتظار داشته باشند (۱۱۵).

Dunn در ســـال ۲۰۱۶ ارتبـــاط بیـــن اخلاقیـــات و حرفه‌ای‌گرایی در نظام سلامت را ارتباط پیچیده‌ای می‌داند، اما علیرغم این پیچیدگی روند رو به رشدی در جهت تلفیق این دو با یکدیگر به ویژه در زمینه آموزش پزشـــکی وجود دارد. در این راستا می‌توان انتظار داشت که در سرفصل‌های اخلاق پزشکی، موضوع حرفه ای گرایی نیز گنجانده شود و توسط متخصصین اخلاق پزشکی تدریس گردد، همان گونه که انجمن پزشـــکی عمومی آمریکا، حرفـــه ای گرایی را به عنوان یک کانون کلیدی در آموزش پزشـــکی می‌داند. ثانیاً ارتباط بین اخلاقیات و حرفـــه ای گرایی می‌تواند از طریق ایجاد تعادل بین مفاهیم این دو ایجاد شود. حرفه ای گرایی هنوز به عنوان یک راهبرد در اخلاق پزشکی مورد توجه قرار نگرفته است که در صورت انجام آن آموزش حرفه ای گرایی در دانشـــگاه‌های علوم پزشکی می‌تواند به راحتی ارائه شود. کد گذاری اخلاقی به عنوان حرفه گرایی در آموزش پزشکی مفهوم آن را کاملاً شـــفاف می‌کند و در عمل اخلاق پزشکی به عنوان نوعی اخلاق حرفه ای شناخته می‌شود (۱۱۶).

Doukas و همـــکاران (۲۰۱۲) اعـــلام کردنـــد کـــه ســـازمان‌های اعتباربخشـــی آموزش پزشـــکی، حیطه‌های آموزش اخلاق پزشکی را ملزم به توسعه حرفه ای گرایی در یاد گیرندگان پزشکی کرده است، مع ذالک تا کنون ارزیابی جامعـــی در ارتباط با آموزش حرفه ای در اخلاق پزشـــکی انجام نشده اســـت. نویســـندگان این پژوهش اعتقاد دارند هدف اصلی آموزش پزشکی در زمینه اخلاقیات، پیشرفت و توسعه مهارت‌های بشر دوستانه و تولید حرفه ای گرایی در میان پزشکان است. مهارت‌های بیمار محور، یادگیرندگان را قادر می‌سازد، در حوزه علوم پزشکی به عنوان یک حرفه‌ای عمل کنند (۱۱۷).

Carrese و همکاران (۲۰۱۵) پیشنهاد کردند تحلیلی در زمینه وضعیت جاری آموزش اخلاق پزشکی در ایالات متحده آمریکا با تاکید بر نقش ضروری فرهنگ سازی حرفه‌ای‌گرایی در دانشجویان پزشکی انجام شود. معذالک، علیرغم تدوین و توسعه اســـتانداردهای اخلاقی و شایستگی‌های مربوط به حرفه‌ای‌گرایـــی، تا کنون وفـــاق عمومی در خصوص اهداف اختصاصی آموزش اخلاق پزشکی، دانش و مهارت مورد نیاز دانشجویان، بهترین روش‌های آموزشی و فرآیندهای به اجرا در آوردن و راهبردهای مطلوب ارزیابی ایجاد نشـــده است (۱۱۸).

Shah و Wu گزارش کردند که دانشـــجویان رشته‌های علوم پزشکی باید در چارچوب مسیرهای حرفه ای آموزش دریافت کنند. بنابراین، ضروری اســـت تا مؤسسات آموزش علوم پزشـــکی آمادگی لازم را برای رویارویی با چالش‌های اخلاقـــی و بالینی در چارچوب حرفـــه ای گرایی پیدا کنند (۱۱۹).

Siegler اعتقاد دارد حرفه ای گرایی در حرفه پزشـــکی پزشکان را تشویق می‌کند تا علایق بیماران خود را جایگزین علایق خود نمایند. در ســـال‌های اخیر ســـازمان‌هایی مانند انجمن دانشکده‌های پزشکی آمریکا (AAMC)، بورد طب داخلی آمریکا (ABIM) و انجمن پزشکی آمریکا (AMA) تلاش‌های زیادی در جهت تقویت حرفه‌ای‌گرایی در پزشکی انجام دادند که امید آن می‌رود پزشـــکی و پزشـــکان خود مختـــاری را مجدداً به تســـخیر خود در آورنـــد، انتقادهای عمومی در خصوص پزشـــکی و پزشـــکان را کاهش دهند و به پزشکان کمک کنند تا زمینه‌های اخلاقی را در چارچوب جبران خدمت پزشـــکان در بخش‌هـــای دولتی و خصوصی تقویت نمایند (۱۲۰).

Mueller گزارش کرد که حرفه ای گرایی هسته اصلی شایســـتگی پزشکان است. چارچوب حرفه ای گرایی در این مطالعه شامل صلاحیت بالینی، مهارت‌های ارتباطی و درک و آگاهی دقیق از جنبه‌های اخلاقی و قانونی حرفه پزشـــکی اســـت. انتظارات بیماران از پزشـــکان، ارتباط بین حرفه ای گرایی و رفتارهای غیرحرفه‌ای و پیامدهای معکوس الزامات مربوط به ســـازمان‌های اعتباربخشـــی، یادگیری و ارزیابی حرفـــه ای گرایی دلایل مناســـبی برای آمـــوزش حرفه ای گرایی به پزشکان است (۱۲۱).

انجمن علوم آزمایشگاهی بالینی آمریکا در خصوص نقش

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

حرفه‌ای گرایی در آزمایشگاه‌های بالینی اعتقاد دارد که این حرفه در حوزه پزشکی بسیار حیاتی است و به نوعی در تکمیل اطلاعات مربوط به تشخیص و درمان بیماران نقش ارزنده ای دارد. حرفه ای گرایی در آزمایشگاه بالینی زمانی کامل می‌شود که کارکنان آزمایشگاه‌ها تحلیل گر باشند و از حل مسئله لذت ببرند و به علوم مربوط به مراقبت بهداشتی درمانی علاقمند باشند (۱۲۲).

Garza و همکاران (۲۰۱۲) در ارائه مدل توسعه حرفه‌ای برای متخصصین علوم آزمایشگاهی در آزمایشگاه ایمونوهماتولوژی در دانشگاه تگزاس و مرکز سرطان Anderson اعتقاد دارند که حرفه ای گرایی مسیری برای توسعه است که به تعالی سازمانی منجر می‌شود و باعث افزایش حرفه ای گرایی همه جانبه در آزمایشگاه ایمونوهماتولوژی می‌گردد. در مدل توسعه حرفه ای (PDM) اعتقاد بر این است که متخصصین علوم آزمایشگاهی نه تنها باید دانش حرفه ای داشته باشند، بلکه باید پیوسته درجهت نائل شدن به تعالی تلاش داشته باشند. PDM دارای چهار سطح اکتشاف، به کارگیری، بلوغ و تخصص است. هر یک از سطوح موجود در این مدل شامل مشاغلی است که جریان کار در آزمایشگاه را بهینه سازی می‌کند و آموزش‌های هم زمان و متقارن را مجاز می‌داند. PDM باعث تقویت توسعه فردی شده و به لیاقت و شایستگی و رشد حرفه ای کارکنان پاداش می‌دهد و استانداردهای سطح عالی را برای کلیه خدمات و مهارت‌ها فراهم می‌کند (۱۲۳).

به عنوان یک تغییر در نظام مراقبت سلامت، انتظارات بیماران از حرفه‌های مراقبت بهداشتی درمانی دچار تحول شده است. کالج تکنولوژیست های آزمایشگاه پزشکی ایالت Ontario در کشور کانادا (CMLTO) دستورالعمل‌های ویژه ای را برای تقویت توانایی اعضای خود در جهت پاسخ به تغییرات سیستم ارائه کرده است. CMLTO، کدهای اخلاقی و استانداردهای اجرایی را به عنوان پایه حرفه‌ای گرایی می‌داند. از دیدگاه CMLTO، حرفه ای‌گرایی پیشرفته شامل دانش، مهارت و نگرش و رفتار کارشناسان آزمایشگاه‌های پزشکی از طریق به نمایش در آوردن تشکیل گروه کانونی و پانل‌های اعضای خود می‌باشد (۱۲۴).

حرفه ای گرایی اساس و پایه قرارداد یا پیمان فیمابین حرفه علوم پزشکی با جامعه است. اصول حرفه ای گرایی شامل خدمات، تخصص و اخلاقیات است. منظور از خدمات در حرفه ای گرایی تعهد حرفه پزشکی به بیماران است. رفاه حال بیماران در قلب کلیه فعالیت‌هایی است که کارکنان گروه‌های علوم پزشکی ازجمله آزمایشگاه‌های بالینی باید انجام دهند و منافع آن‌ها را برای منافع خود ترجیح دهند. منظور از تخصص نیز همان گسترش بدنه دانش و مهارت است. به عبارتی دانش آموختگی شروع یک راه طولانی برای یادگیری در طول عمر کاری است و همچنین تعهدی است که آزمایشگاه‌ها باید در قبال ارتقاء دانش و مهارت کارکنان خود به منظور بالا بردن کیفیت مراقبت بیمار داشته باشند. سرانجام رفتارهای اخلاقی هم ترکیبی از ارزش و استانداردهای حرفه گرایی با جامعه است. این نوع ترکیب را می‌توان در قالب ارزش‌ها، امانت داری، فداکاری، دلسوزی و نیکوکاری معرفی کرد (۱۲۵).

References

1- Ginsburg S, Regehr G, Hatala R, McNaughton N, Frohna A, Hodges B et al. Context, conflict, and resolution: a new conceptual framework for evaluating professionalism. Academic Medicine. 2000;75(10): 511-16.

2- Christen M, Iyer G, Soberman D. Job satisfaction, job performance, and effort: A reexamination using agency theory. Journal of Marketing. 2006;70(1):137-50.

3- Arndt A, Arnold TJ, Landry TD. The effects of polychronic-orientation upon retail employee satisfaction and turnover. Journal of Retailing. 2006;82(4):319-30.

4- Pellegrino ED. The virtuous physician, and the ethics of medicine. Virtue and Medicine: Springer; 1985: 237-55.

5- Edelstein L. The professional ethics of the Greek physician. Bulletin of the History of Medicine. 1956;30: 391.

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

6- John PD. Professional knowledge and professional practice: Cassell; 1995: 139-56.

7- Durkheim E. Professional ethics and civic morals: Routledge; 2018: 32-38.

8- Ramsey PG, Carline JD, Inui TS, Larson EB, LoGerfo JP, Wenrich MD. Predictive validity of certification by the American Board of Internal Medicine. Annals of Internal Medicine 1989; 110(9): 719.

9- Carson CM. A historical view of Douglas McGregor's Theory Y. Management Decision. 2005;43(3):450-60.

10- Kaushansky K. Plan well. Teach well. Change well. The path to transformation. Accreditation Council for Continuing Medical Education; 2009.

11- Ahola S. Hidden curriculum in higher education: Something to fear for or comply to. Innovations in Higher Education, Helsinki, Finland; 2000.

12- Raghavan S. The management industry growth of counselling services in India: Panel discussion. IIBM Management Review 2014; 26(4): 257-270. Doi: 10.1016/j.iimb. 2014.09.001.

13- Ghazi S, Daraee M. Designing a Professional Ethics Model for Doctors: The Delphi Model. Yafteh; 2018: 20(2): 16-22[In Persian].

14- Chen CP. Understanding career development: A convergence of perspectives. Journal of Vocational Education and Training. 1998;50(3):437-61.

15- Locke EA, Latham GP. Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. Psychological Science. 1990;1(4):240-6.

16- Blumberg AS. The Practice of Law as Confidence Game-Organizational Cooptation of a Profession. Law & Socy Rev. 1966;1:15.

17- Freidson E. Theory and the Professions. Ind: LJ; 1988;64:423.

18- Eraut M. Developing professional knowledge and competence: Routledge; 2002: 86-95.

19- Bennett WW, Hess KM, Hess KM. Management and supervision in law enforcement: Wadsworth/Thomson Learning Belmont, CA; 2004: 10-16.

20- Evetts J. The sociological analysis of professionalism: Occupational change in the modern world. International Sociology. 2003;18(2):395-415.

21- Carlson RF, Longman T. Science, Creation and the Bible: Reconciling Rival Theories of Origins: InterVarsity Press; 2010: 28-35.

22- Webster BM. Records management: from profession to scholarly discipline. Information Management Journal. 1999;33(4):20-9.

23- Pattison S, Pill R. Values in professional practice: Lessons for health, social care and other professionals: Radcliffe Publishing; 2004: 48-55.

24- Harrison S, McDonald R. Science, consumerism and bureaucracy: New legitimations of medical professionalism. International Journal of Public Sector Management. 2003;16(2):110-21.

25- Sopi V. Determinants of Job Sastisfaction Among the Nurses of the University Clinical Center of Kosovo. Hrcak 2019; 8(1): 187-205. Doi.org/10.684/m9.figshare 8247713.

26- Evans L. Professionalism, professionality and the development of education professionals. British journal of educational studies. 2008;56(1):20-38.

27- Larson MS. Professionalism: The third logic. Perspectives in Biology and Medicine. 2003;46(3):458-62.

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

28- Kim KH, Kim KS, Choe B, Kim YI. The study of education and qualification for the maintenance of clinical research associate (CRA) professionalism. Journal of Korean Society for Clinical Pharmacology and Therapeutics. 2011;19(2):130-43.

29- Jotkowitz AB, Glick S. The physician charter on medical professionalism: a Jewish ethical perspective. Journal of medical ethics. 2005;31(7):404-5.

30- Levine SJ. Faith in Legal Professionalism: Believers and Heretics. Maryland Law Rowiui. 2002;61:217.

31- Larson MS. The rise of professionalism. Ispiring Minds; 247: 18-22.

32- Kalbers LP, Fogarty TJ. Professionalism and its consequences: A study of internal auditors. Auditing. 1995;14(1):64.

33- Akerlof GA. Gift exchange and efficiency-wage theory: Four views. The American Economic Review. 1984;74(2):79-83.

34- Vinzant JC. Where values collide: Motivation and role conflict in child and adult protective services. The American Review of Public Administration. 1998;28(4):347-66.

35- Pulakos ED, Schmitt N. A longitudinal study of a valence model approach for the prediction of job satisfaction of new employees. Journal of Applied Psychology. 1983;68(2):307.

36- Rhode DL. Into the valley of ethics: Professional responsibility and educational reform. Law & Contemp Probs. 1995;58:139.

37- Upadhyay Y, Singh SK, Singh S. Job satisfaction and organisational commitment: A study of mediating role of perceived organisational support. Journal of Management and Research. 2010; 4(1): 136-46.

38- Bayer AE, Braxton JM. The normative structure of community college teaching: A marker of professionalism. The Journal of Higher Education. 1998;69(2):187-205.

39- Thylefors I, Persson O, Hellström D. Team types, perceived efficiency and team climate in Swedish cross-professional teamwork. Journal of interprofessional care. 2005;19(2):102-14.

40- Barton H, Cheng J, Clougherty L, Forys J, Lyles T, Persson DM, et al. Identifying the resource and service needs of graduate and professional students. Libraries and the Academy. 2002;2(1):125-43.

41- Choperena A, Fairman J. An innovative approach to gender and nursing professionalization. Journal of advanced nursing. 2018;74(5):1059-67.

42- Richardson AJ. Professionalization and intraprofessional competition in the Canadian accounting profession. Work and Occupations. 1987;14(4):591-615.

43- Norris DR, Niebuhr RE. Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in an accounting organization. Accounting, Organizations and Society. 1984;9(1):49-59.

44- Denton G, Hemmer P. Mentoring and fostering professionalism in medical students: from the classroom to the clerkship. Mentoring in Academic Medicine: American College of Physicians, Philadelphia; 2010: 93-5.

45- Klaas BS, McClendon J, Gainey TW. Managing HR in the small and medium enterprise: The impact of professional employer organizations. Entrepreneurship Theory and Practice. 2000;25(1):107-24.

46- Amiti M. Specialization patterns in Europe. Weltwirtschaftliches Archiv. 1999;135(4):573-93.

47- Zhu Y. A review of job satisfaction. Asian Social Science. 2013;9(1):293.

48- Cutrini E. Specialization and concentration from a twofold geographical perspective: evidence from Europe. Regional Studies. 2010;44(3):315-36.

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

49- Pugh DS, Hickson DJ, Hinings CR, Turner C. Dimensions of organization structure. Administrative Science Quarterly. 1968:65-105.

50- Thompson VA. Modern organization: University of Alabama Press; 1977: 55-70.

51- Brusoni S, Prencipe A, Pavitt K. Knowledge specialization, organizational coupling, and the boundaries of the firm: why do firms know more than they make? Administrative Science Quarterly. 2001;46(4):597-621.

52- Tabatabaei MH, Hussein M. Translation of Tafsir-al Mizan. Translation by: Seyyed Mohammad Bagher Mousavi Hamedani, Qom: Publications Office of Islamic Society Seminary; 1995: 33-70[Persian].

53- Rajabnejad MR. Requirements in scientific interpretation of Quran in medicine. Quran Med. 2012; 1(3): 41-44. Doi: 105812/quran med. 9040.

54- Sommerfeld P, Herzog P. Evidence-based social work: Towards a new professionalism?: Peter Lang; 2005: 18-22.

55- Gambling T, Karim RAA. Business and accounting ethics in Islam: New York; 1993: 60-75.

56- Pavitt K. Technologies, products and organization in the innovating firm: what Adam Smith tells us and Joseph Schumpeter doesn't. Industrial and Corporate change. 1998;7(3):433-52.

57- Spivey BE. Rofessionalism, specialization, and competition. American Journal of Ophtalmology. 1990; 110(6): 688-95. Doi: 10.1016/50002-9394(14)77069-2.

58- Bell E, Taylor S. The elevation of work: Pastoral power and the new age work ethic. Organization. 2003;10(2):329-49.

59- Boatwright J, Slate J. Work ethic measurement of vocational students in Georgia. Journal of Vocational Education Research. 2000;25(4):503-31.

60- MacIntyre A. A Short History of Ethics: a history of moral philosophy from the Homeric age to the 20th century: Routledge; 2003.

61- Cortese AJP. Ethnic ethics: The restructuring of moral theory: SUNY Press; 1990.

62- Foltz RC. Iran's water crisis: cultural, political, and ethical dimensions. Journal of agricultural and environmental ethics. 2002;15(4):357-80.

63- Banks S. Ethics and values in social work: Macmillan International Higher Education; 2012: 13-18.

64- Yavari N. Does medical education erode medical trainees' ethical altimate and behavior? Journal of Medical Ethics and History of Medicine. 2016: 9: 16[Persian].

65- Faramarz Gharamlaki. A Professional Ethics. Tehran: Majnoon Publishing; 2017: 8-16[Persian].

66- Faramarz Gharamlaki. Professional Ethics in Alawi Management". Thoughts Magazine; 2002; 32, 33: 6-10 [Persian].

67- Ameli M. A Study of the Theoretical Foundations of Professional Ethics in Islam. Thesis for a Master's Degree, Tehran, Iranian Institute of Philosophy; 2016[Persian].

68- Hedayati AA, Borjalizadeh R, Bedashti N. Professional ethics in religious doctrine. Journal of Medical History. 2014: 3(8): 37-63[Persian].

69- Birouni Kashani R, Bagheri KH. Principles of teaching ethics based on Islamic ethics Philosophy. Journal of Psychology and educational Sciences 2008; 38(3): 33-38[Persian].

70- Amiri AN, Hemmati M, Mobini M. Professional ethics: an essential for organization. Imam Khomeini's

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

Educational and Research Institute; 2008[Persian].

71- Sade RM. Health care reform: ethical foundations, policy, and law. Journal of the American College of Surgeans. 2012; 215(2): 286-296.

72- Barks SJ. Ethics, accountibility and the social professions. Palgrave Mcmillan; 2004: 26-99.

73- Judge TA, Thoresen CJ, Bono JE, Patton GK. The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. Psychological bulletin. 2001;127(3):376.

74- O'Toole TP, Kathuria N, Mishra M, Schukart D. Teaching professionalism within a community context: perspectives from a national demonstration project. Academic Medicine. 2005;80(4):339-43.

75- Williams LJ, Anderson SE. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. Journal of management. 1991;17(3):601-17.

76- Asadi N. The Relation between Parenting Stress and Marital Satisfaction of Mother with Efficacy Students with Visual Impairment, a Relation Design. The International Journal of Indian Psychology 2016; 3(5): 93.

77- Adams GA, King LA, King DW. Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. Journal of Applied Psychology. 1996;81(4):411.

78- Laschinger HKS, Finegan JE, Shamian J, Wilk P. A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. Journal of Organizational Behavior. 2004;25(4):527-45.

79- Edmans A. The link between job satisfaction and firm value, with implications for corporate social responsibility. Academy of Management Perspectives. 2012;26(4):1-19.

80- Judge TA, Klinger R. Job satisfaction: subjective well-being at work. Guilford Press; 2008: 304.

81- Halaby CN. Worker attachment and workplace authority. American Sociological Review. 1986:634-49.

82- Syptak JM, Marsland DW, Ulmer D. Job satisfaction: Putting theory into practice. Family Practice Management. 1999;6(9):26.

83- Burke RJ. Sources of job satisfaction among employees of a professional services firm. Psychological Reports. 1996;78(3_suppl):1231-44.

84- Alarcon GM, Lyons JB. The relationship of engagement and job satisfaction in working samples. The Journal of Psychology. 2011;145(5):463-80.

85- Keeley TD. Japanese Culture and Organizational Behaviour. International Human Resource Management in Japanese Firms: Springer; 2001: 32-97.

86- Lund DB. Organizational culture and job satisfaction. Journal of business & industrial marketing. 2003;18(3):219-36.

87- Lee R, Wilbur ER. Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: A multivariate analysis. Human Relations. 1985;38(8):781-91.

88- Lance CE. Evaluation of a structural model relating job satisfaction, organizational commitment, and precursors to voluntary turnover. Multivariate Behavioral Research. 1991;26(1):137-62.

89- Judge T, Piccolo RF, Podskoff NP, Shaw JC, Rich BL. The relationship between pay and job satisfaction. Journal of Management and Organization 2010; 77(2): 157-167.

90- Daniel F, Purwanti A. The Impact Of Organizational Culture And Job Satisfaction To Organizational Commitment And Employees' Job Performance (An Empirical Study at A University in Tangerang). Asia-Pacific Management Accounting Association (APMAA) Annual Conference. Bali, Indonesia; 2015.

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

91- Jamal M. Relationship of job stress and Type-A behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation. Human Relations. 1990;43(8):727-38.

92- Near JP, Rice RW, Hunt RG. Work and extra-work correlates of life and job satisfaction. Academy of Management Journal. 1978;21(2):248-64.

93- Linder-Pelz S. Toward a theory of patient satisfaction. Social Science & Medicine. 1982;16(5):577-82.

94- Mirmoghtadaie ZS, Ahmasdi S, Hosseini MA. Exploring the process of professionalism in clinical education. Medical Ethics 2013; 5(2): 46-54.

95- Hashemabadi M, Mirkamali SM, Pourkarimi J. Determining the status of professionalism of faculty members of Tehran University. Journal of Iranian High Education. 2017; 9(2): 51-80.

96- Parvan K, Hosseini F, Zamanzadeh V. Professional values from the perspective of nursing students in Tabriz Uniersity of Medical Sciences: a pilot study. Iranian Journal of Nursing. 2012; 25(76): 28-41[Persian].

97- Abdesaboor F, Shahham zeie M. Study and analysis of human resource management professionalism in the electrical industry. 27 th of Electericity International Conference; 2013[Persian].

98- Mohammadimehr M, Zargar Balaye Jam S, Sheki S, Rahmati D. Relationship between Professional Behaviour and Organizational Commitment of nurses in Ilam province of Iran. Payavard. 2017; 11(S1): 35-43[Persian].

99- Rezaei H, Bahmanbiijari B, Beigzade A, Askari SM, Khadir E. Job Satisfaction and Organizational Commitment of Nurses in Teaching Hospitals of Kerman University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education 2017; 17: 245-250[Persian].

100- Enayati T, Behnamfar R, Zameni F, Esfandiari SH. The Relationship between Work Ethics and Organizational Commitment in Nurses of Fatemeh Zahra Hospital in Sari, Iran. Family Health 2014; 2(2): 50-55[Persian].

101- Niazazari K, Enayati T, Behnamfar R, Kahroodi Z. Relationship between Professional Ethics and Job commitment. Iranian Journal of Nursing. 2014; 7(87): 34-42[Persian].

102- Safavi M, Taghinejad F, Aghainejad AK, Taghinejad Y, Sheikhi AK. Determining predictors of organizational commitment in nurses. Nursing Management Quarterly. 2016; 32-44[Persian].

103- Moradi M, Khatooni M, Zeighami R, Jahani Hashemi H, Sheikhi MR. The relationship between professional commitment and job satisfaction of nurses working in hospital of Qazvin University of Medical Sciences. Medical Ethics. 2014; 7(24): 55-78[Persian].

104- Sparrowe RT, Liden RC, Wayne SJ, Kraimer ML. Social networks and the performance of individuals and groups. Academy of management journal. 2001;44(2):316-25.

105- Ky Lu, Chang LC, Wu HL. Relationship between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan. BMC Family Practice. 2018; 19: 136.

106- Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. International journal of nursing studies. 2005;42(2):211-27.

107- Bartel CM. Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. British journal of Educational Psychology 2007;77(1):229-43.

108- Manapragada A. The Always on Employee: The Antecedents and Consequences of Work-Related Email Use After Hours. Florida Indernational University; 2017.

109- TZeng HM. The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan. International Journal of Nursing Studies. 2002;39(8):867-78.

110- Paschalis J, Wernert TM. Community Mental Health-The Mouse That Roared or Marketing a Public Agency.

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]

Health marketing quarterly. 1984;1(2-3):67-73.

111- Wynd CA. Current factors contributing to professionalism in nursing. Journal of Professional Nursing. 2003;19(5):251-61.

112- Anne Kornhaber R, Wilson A. Enduring feelings of powerlessness as a burns nurse: A descriptive phenomenological inquiry. Contemporary Nurse. 2011;39(2):172-9.

113- Bissonette D. Beyond traditional job development. www.denisebiss omette.com, Availiable at 2017.

114- Mackenzie CR. Professionalism and medicine. HSS J 2007; 3(2): 222-227.

115- Mackenzie CR. Ethics and professionalism 2016. Trans Am Zlimatol Assoc 2017; 128: 75-82.

116- Dunn M. On the relationship between medical ethics and medical professionalism. Journal of Medical Ethics 2016; 42(10): 1-15, doi.org/10.1136/medethics-2016-103939.

117- Doukas DJ, Mc Cullough LB, Wear S. Perspective: medical education in medical ethics and humanities as the foundation for medical professionalism. Academic Medicine 2012; 87(3): 334-341. Doi: 10.1097/ACM. ob013e318244728c.

118- Carrese JA, Malek J, Watson K, Lehmann LS, Green MJ, et al. The essential role of medical ethics education in achieving professionalism. Academic Medicine 2015; 90(6): 744-752. Doi:10.1097/ACM000000000000715.

119- Shah S, Wu T. The medical student global health experience: professionalism and ethical implications. Journal of Medical Ethics 2008; 34(5): 33-42. Doi.org/10.1136/jme.2006.019265.

120- Siegler M. Training doctors for professionalism: Some lessons from teaching clinical medical ethics. The Mount Simi Journal of Medicine 2002; 69(6): 404-409[PMID: 124299591].

121- Mueller PS. Incorporating professionalism into medical education: The Mayo Clinic experience. The Keio Journal of Medicine 2009; 58(3): 133-143. Doi: org/10.2302/kjm.58.133.

122- Anonymous. Becoming a clinical laboratory professional. The American Society for Clinical Laboratory Science. Available from: www.ascls.org, Accessed on 2019.

123- Garza MN, Pulido LA, Amerson M, Ali FA, Greenhill BA, Griffin G, et al. A professional development model for medical laboratory scientists working in immunohematology laboratory. Clinical Lab Science 2012; 25(1): 2-6.

124- Anonymous. Professionalism. College of medical laboratory technologists of Ontario. Available from: www. cmho.com, Accessed on: 2019.

125- Anonymous. Professionalism and ethics. Available from: www.cap-acp.org, Accessed on: 2019.

[Downloaded from labdiagnosis.ir on 2026-11-11]