

(مقاله پژوهشی)

اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی

دکتر فرانک موسوی*، امیر وشنی، فرهاد حیدری، نوشین محمدی، فرشاد سلیمانی، محمد قیصرزاده

گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

(تاریخ دریافت: 95/4/8، تاریخ پذیرش: 95/7/3) (چاپ فوری)

چکیده

زمینه: وجود اخلاق حرفه‌ای در مدیران آموزشی باعث رشد تعالی و بالندگی آموزش کشور می‌شود. هدف پژوهش حاضر بررسی اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی می‌باشد.

روش: این پژوهش با استفاده از رویکرد ترکیبی (کیفی/کمی) صورت گرفته است. جامعه پژوهشی در بخش کیفی عبارت است از کلیه اساتید و دانشجویان گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد کرمانشاه که از میان آنها 13 دانشجوی ترم دوم در مقطع دکترا و 7 نفر از اساتید به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند و در بخش کمی شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه بود که نمونه‌ای به تعداد 375 نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده از آن جامعه انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود. برای تحلیل اطلاعات از آزمون KMO و آزمون کرویت بارتلت استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج به دست آمده نشان داد که اخلاق حرفه‌ای دارای هشت مؤلفه اساسی می‌باشد که عبارت‌اند از: اخلاق عدالت محوری، اخلاق حمایت محوری، اخلاق فکری، اخلاق فایده محوری، اخلاق آموزشی، اخلاق ارتقاء سازمانی، اخلاق وظیفه محوری و در نهایت اخلاق حقوق محوری است. همچنین یافته‌ها نشان داد اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی کمی بالاتر از حد متوسط ارزیابی می‌شود. اما بین وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای با وضعیت مطلوب آن فاصله وجود دارد. ($p < 0/05$).

نتیجه‌گیری: رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلند مدت سازمان را تضمین کند.

کلیدواژه‌گان: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، مدیران آموزشی

سرآغاز

پذیرد(3). تخطی از هنجارهای اخلاقی در آموزش می‌تواند به توانایی دانش آموزان و دانشجویان در رفع چالش‌های زندگی فردی و اجتماعی آسیب‌های جدی وارد سازد(4). بنابراین رعایت اخلاق مدیران آموزشی⁴ به عنوان یکی از اهداف متعالی آموزش عالی تعریف می‌شود. بر این اساس در محیط‌های علمی اصول اخلاقی⁵ زندگی علمی مورد توجه قرار گرفته و رعایت فضائل اخلاقی به عنوان معیار کنش علمی بیش از پیش مورد تأکید قرار می‌گیرد(5). اولین گام تحقق اخلاق در سازمان‌ها، شناخت سطوح اخلاقی است که در دو سطح قابل بررسی می‌باشد: 1. اخلاق حرفه‌ای⁶، که به مسئولیت اخلاقی در سازمان‌ها اشاره

در هر جامعه، گروه‌های مختلف حرفه‌ای، علاوه بر اصول و ضوابط اخلاق عمومی، از نظام ارزشی خاصی پیروی می‌کنند که مورد پذیرش جمعی آن حرفه بوده و اخلاق حرفه‌ای نامیده می‌شود(1). رعایت اخلاق¹ در تمام امور سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان مورد توافق محققان قرار گرفته است(2). از آن جایی که آموزش³ زیر بنای توسعه پایدار انسانی است باید در جهت توسعه شخصیت انسانی باشد و تحقق اهداف آموزشی نمی‌تواند بدون توجه به جنبه‌های اخلاقی صورت

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: frnkmosavi @ yahoo.com

مسئولیت‌پذیری¹² را می‌توان مهم‌ترین ابزار مدیریت عنوان نمود(19). در اینجا توجه به دو نکته یکی مسئولیت محیط و دیگری حفظ محیط اسلامی بسیار مهم است(20). در پژوهش‌های انجام شده توجه به بیان اهداف در ابتدای دوره آموزشی، ویژگی‌های شخصیتی، رازداری، صمیمیت، فراهم کردن فرصت مناسب برای اصلاح ابهامات، مهارت‌های آموزشی، مسئولیت در مقابل کارکنان، دانش آموزان و دانشجویان از عوامل مهم می‌باشند(21-24). با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها مطالعات متعددی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که مرور آنها بر تدوین چهارچوب مفهومی تحقیق حاضر مؤثر بوده است(25 و 26). در تحقیقی نشان داده شد که اختلاف شخصیتی مدیران و معلمان در محیط آموزشی می‌تواند از ارتباطات اثربخش دانش‌آموزان جلوگیری نماید. همچنین نتایج نشان داد که رفتارهای شخصیتی همچون وجدان¹³، ثبات عاطفی¹⁴، دلسوزی¹⁵ و ناخوشایندی¹⁶ برای دانش‌آموزان اهمیت دارد(27 و 28). در تحقیق دیگری به بررسی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیئت علمی گروه مهندسی پرداخته شده است. نتایج پژوهش نشان داد که مهم‌ترین مؤلفه‌ها عبارت است از: احترام به دانشجو، حفظ حریم شخصی دانشجویان، پرهیز از شوخی‌های نامناسب و غیره(29). محققین دیگری به این نتیجه دست یافتند که برای ارتقاء هرچه بهتر شدن مدیران و سایر کارکنان دانشگاه با برنامه‌های آموزش ضمن خدمت توجه لازم را در زمینه رعایت اخلاق در عملکرد حرفه‌ای پرسنل درمانی به عمل آورد (30) و (31). در تحقیقی دیگر که با هدف بررسی دیدگاه دانشجویان نسبت به رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اساتید و رابطه آن با کیفیت نظام آموزش عالی انجام شد. نتایج بررسی دیدگاه دانشجویان در خصوص رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اساتید در سطح به نسبت مطلوب ارزیابی شد ولی از نظر آنان بین وضعیت موجود و مطلوب رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای شکاف وجود دارد(32). بنابراین، هدف اصلی از تحقیق حاضر تهیه پاسخ مناسب برای این مسأله است که وضعیت اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی چگونه است؟

دارد 2. اخلاق شغلی: که تأکید به وظایف اخلاقی افراد در سازمان‌ها دارد(6 و 7). اخلاق حرفه‌ای مهم‌ترین جزء اخلاق کاربردی⁷ است که به مباحث اخلاقی در حرفه می‌پردازد که به تبیین و تحلیل مسئولیت‌ها و تکالیف اخلاقی کارکنان و سازمان‌ها در کسب و کار می‌پردازد و ناظر به اخلاق در محیط کار است (8 و 9). ضعف در چارچوب اخلاق حرفه‌ای، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش زیان‌ها در سازمان خواهد شد(10). مدیریت اخلاقی باعث پاسخگویی مدیر و سازمان به مشتری‌ها و موفق بودن در رقابت و موفقیت سازمان می‌شود(11 و 12). به همین دلیل بسیاری از مدارس و دانشگاه‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی⁸ احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند باید در چنین سازمانی، فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ نماید. از این رو کوشیده‌اند به تحقیقات مرتبط با حیطه اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند(13). چرا که بررسی جایگاه و وضعیت استانداردهای اخلاقی در نظام آموزشی می‌تواند به سیاست‌گذاران، مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی در اتخاذ تدابیر مناسب برای کاهش فاصله میان وضعیت موجود و مطلوب و ارتقای وضعیت چنین استانداردهایی یاری رساند(14). همچنین رفتار اخلاقی مدیران آموزشی به عنوان رهبران و تصمیم‌گیرندگان تأثیر مثبتی در وجود و سرنوشت مدارس و دانشگاه‌ها داشته و با چنین اخلاقی موقعیت روندهای آموزشی یک نتیجه قطعی است(15). در تحقیقی که در درباب ارزش‌های اخلاقی استادان دانشگاهی انجام گرفت به این نتایج رسیدند که از نظر نگرش استادان دانشکده بازرگانی دانشگاه استامبول در باب مسائل اخلاقی به ترتیب؛ تأمین منافع مالی در قبال نمره، مغشوش کردن نتایج با تحریف داده‌های تحقیق، نشان دادن مسافرت‌های شخصی، استفاده از آثار دیگران بدون اجازه و ذکر منبع موضوعاتی را تشکیل می‌دهند که در رأس فهرست مسائل اخلاقی قرار دارند(16، 17). در منشور اخلاق حرفه‌ای به اصل توکل به خدا و ارزش‌های پیش برنده مانند: احترام⁹، مسئولیت‌شناسی و نیز ارزش‌های پایه مانند: فروتنی، اعتماد¹⁰، صداقت¹¹، مشارکت و استقرار ارزش‌ها، پرداخته شده است و بیان شده که اول اصلاح و ارتقای خود و دوم ارتقای اجزا مورد توجه است(18).

روش

ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای مرکب از 114 سؤال تهیه گردید که اخلاق حرفه‌ای را در دو حالت وضع موجود و وضع مطلوب در طیفی پنج درجه‌ای از «خیلی زیاد» تا «خیلی کم» مورد سنجش قرار داد. روایی محتوا و روایی صوری از طریق تحلیل عاملی اکتشافی توسط نظرکارشناسان و محققان مربوطه برآورد گردید. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ 96% محاسبه گردید. جهت ارزشیابی ماتریس همبستگی از آزمون KMO و آزمون کرویت بارتلت استفاده گردید.

این پژوهش با استفاده از رویکرد ترکیبی صورت گرفته است. جامعه پژوهشی در بخش کیفی عبارت است از کلیه اساتید و دانشجویان گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد کرمانشاه که به تعداد 13 دانشجوی ترم دوم در مقطع دکترا و 7 نفر از اساتید به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند و در بخش کمی شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه به تعداد 3740 نفر در سال تحصیلی 1395 می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان، نمونه‌ای به حجم 375 نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد.

یافته‌ها

در این بخش به ترتیب نتایج مرتبط با هر سوال پژوهش ارایه می‌گردد.

جدول 1: مقدار KMO و نتیجه آزمون کرویت بارتلت برای ارزشیابی ماتریس همبستگی

آزمون کرویت بارتلت			آزمون کفایت نمونه‌گیری	مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای
Sig.	Df	مقدار خی دو	KMO	
0/000	45	2258/894	0/897	اخلاق فایده محور
0/000	45	245/2681	0/911	اخلاق مشارکتی
0/000	36	2200/471	0/890	اخلاق وظیفه محور
0/000	45	988/3097	0/875	اخلاق عدالت محور
0/000	45	3836/963	0/895	اخلاق حقوق محور
0/000	21	1497/695	0/883	اخلاق علمی - تخصصی
0/000	45	2936/76	0/897	اخلاق ارتقاء سازمانی
0/000	45	3715/247	%905	اخلاق معنوی
0/000	45	3365/73	%902	اخلاق فرهنگی - اجتماعی
0/000	45	3242/515	%929	اخلاق فکری
0/000	45	2872/95	%920	اخلاق ارشادی
0/000	28	1924/619	%874	اخلاق آموزش و تدریس

جدول 2: شاخص‌های آماری اولیه با استفاده از تحلیل عاملی

عوامل	ارزش ویژه اولیه		مجموع مجذور بارهای عاملی استخراج شده		
	کل	درصد واریانس	کل	درصد واریانس	درصد تراکمی
1	51/864	5/567	51/864	55/767	55/767
2	3/512	3/777	3/512	3/777	59/544
3	2/795	3/005	2/795	3/005	62/549
4	2/166	2/329	2/166	2/329	64/878
5	1/799	1/935	1/799	1/935	66/812
6	1/669	1/795	1/669	1/795	68/607
7	1/612	1/733	1/612	1/733	70/341
8	1/484	1/595	1/484	1/595	71/936
9	1/299	1/397	1/199	1/397	73/333
10	1/239	1/332	1/229	1/332	74/665
11	1/149	1/235	1/149	1/235	75/990
12	1/097	1/179	1/097	1/179	77/079

سوال 1: مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی کدامند؟

با توجه به نتایج تحلیل عاملی هشت مؤلفه اخلاق حرفه‌ای اخلاق عدالت محور، اخلاق حمایت محور، اخلاق فکری و بینشی، اخلاق فایده محور، اخلاق آموزشی، اخلاق ارتقاء سازمانی، اخلاق وظیفه‌گرایی و اخلاق حقوق مداری استخراج گردیدند.

سوال 2: وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی مدارس مورد مطالعه چگونه است؟

جدول 4 نشان می‌دهد، میانگین و انحراف معیار برای مؤلفه اخلاق عدالت محوری به ترتیب برابر با 26/64 و 8/373؛ مؤلفه اخلاق حمایت محوری 24/18 و 8/444؛ مؤلفه اخلاق فکری 22/60 و 7/530؛ مؤلفه اخلاق فایده محوری 32/31 و 10/915؛ مؤلفه اخلاق آموزشی 15/25 و 4/932؛ مؤلفه اخلاق ارتقاء سازمانی 12/53 و 4/16؛ مؤلفه اخلاق وظیفه محوری 15/8 و 5/10 و برای مؤلفه اخلاق حقوق محوری 12/74 و 4/411 می‌باشد. بنابراین همان‌طور که پیداست بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه اخلاق فایده محوری است.

سوال 3: وضعیت مطلوب اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی مدارس مورد مطالعه چگونه است؟

براساس ملاک کایزر عوامل دارای ارزش ویژه یک و بالاتر از یک می‌توانند به عنوان عوامل اصلی استخراج گردید. اطلاعات جدول 2 بیانگر این است که، 12 عامل دارای ارزش بیشتر از 1 هستند و این 13 عامل حدود 78 درصد واریانس کل را تبیین می‌کنند. عامل اول به تنهایی بیشتر از 55 درصد از واریانس کل را تبیین می‌نماید. بعد از 25 بار چرخش واریمکس همان‌گونه که در جدول 3 ملاحظه می‌گردد این 12 عامل حدود 78 درصد واریانس کل را تبیین نمودند.

جدول 3: عوامل اصلی استخراج شده از طریق

چرخش متعامد

عوامل	مجموع مجذور بارهای عاملی چرخش یافته		
	کل	درصد واریانس	درصد تراکمی
1	16/830	18/97	18/97
2	11/325	12/177	30/274
3	10/377	11/158	41/432
4	6/675	7/177	48/609
5	4/410	4/742	53/353
6	4/160	4/473	57/825
7	3/908	4/202	62/26
8	3/831	4/120	66/146
9	3/714	3/993	70/139
10	2/344	2/521	72/660
11	2/124	2/284	77/944
12	1/526	1/641	86/586

جدول 4: اطلاعات توصیفی وضعیت موجود مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	میان	کمترین	بیشترین
اخلاق عدالت محوری	26/64	8/373	%432	26	10	50
اخلاق حمایت محوری	24/18	8/444	%436	23	9	45
اخلاق فکری	22/60	7/530	%389	21	9	45
اخلاق فایده محوری	32/31	10/915	%564	32	13	65
اخلاق آموزشی	15/25	4/932	%255	15	6	30
اخلاق ارتقا سازمانی	12/53	4/16	%207	13	5	25
اخلاق وظیفه محوری	15/8	5/10	%259	15	6	30
اخلاق حقوق محوری	12/74	4/411	%228	12	5	25

جدول 5: اطلاعات توصیفی وضعیت مطلوب مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران

مؤلفه ها	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	میانه	کمترین	بیشترین
اخلاق عدالت محوری	45/90	4/122	%213	47	28	50
اخلاق حمایت محوری	41/51	3/650	%188	43	26	45
اخلاق فکری	41/59	3/601	%186	42	27	45
اخلاق فایده محوری	57/65	6/535	%337	59	30	65
اخلاق آموزشی	27/60	2/581	%133	28	14	30
اخلاق ارتقا سازمانی	23/7	2/252	%116	24	10	25
اخلاق وظیفه محوری	27/59	2/566	%113	28	13	30
اخلاق حقوق محوری	23/2	1/974	%102	23	12	25

جدول 6: اطلاعات توصیفی مربوط به تحلیل شکاف وضعیت موجود و مطلوب مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

مؤلفه ها	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	میانه	کمترین	بیشترین
اخلاق عدالت محوری	19/26	4/251	%219	21	18	0
اخلاق حمایت محوری	17/33	4/794	%248	20	17	0
اخلاق فکری	18/99	3/929	%203	21	18	0
اخلاق فایده محوری	25/34	4/38	%227	27	17	0
اخلاق آموزشی	12/53	2/351	%122	13	8	0
اخلاق ارتقا سازمانی	10/54	1/764	%91	11	5	0
اخلاق وظیفه محوری	21/51	2/444	%126	13	7	0
اخلاق حقوق محوری	10/28	2/437	%126	11	7	0

جدول 5 نشان می‌دهد، میانگین و انحراف معیار برای مؤلفه اخلاق عدالت محوری به ترتیب برابر با 45/90 و 4/122؛ برای مؤلفه اخلاق حمایت محوری 41/51 و 3/650؛ مؤلفه اخلاق فکری 41/59 و 3/601؛ مؤلفه اخلاق فایده محوری 57/65 و 6/535؛ مؤلفه اخلاق آموزشی 27/60 و 2/581؛ مؤلفه اخلاق ارتقاء سازمانی 23/07 و 2/252؛ مؤلفه اخلاق وظیفه محوری 27/59 و 2/566؛ مؤلفه اخلاق حقوق محوری برابر با 23/02 و 1/947 می‌باشد. همانگونه که مشخص است بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه اخلاق فایده محوری است.

با توجه به جدول 6، پس از تحلیل شکاف میانگین و انحراف معیار برای مؤلفه اخلاق عدالت محوری به ترتیب برابر با 19/26 و 4/251؛ برای مؤلفه اخلاق حمایت محوری 17/33 و 4/794؛ برای مؤلفه اخلاق فکری 18/99 و 3/929؛ برای مؤلفه اخلاق فایده محوری 25/34 و 4/38؛ برای مؤلفه اخلاق آموزشی 12/53 و 2/351؛ برای مؤلفه اخلاق ارتقاء سازمانی 10/54 و 1/764؛ برای مؤلفه اخلاق وظیفه محوری 21/51 و 2/444؛ برای مؤلفه اخلاق حقوق محوری برابر با 10/28 و 2/437 می‌باشد. بنابراین بالاترین شکاف مربوط به مؤلفه اخلاق فایده محوری است.

سوال 4: آیا بین وضع موجود و وضع مطلوب اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی مدارس مورد مطالعه تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول 7: اطلاعات توصیفی مربوط به تحلیل شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب اخلاق حرفه‌ای مدیران

شاخص	وضعیت موجود	وضعیت مطلوب	تفاوت وضعیت موجود و مطلوب
میانگین	161/34	287/93	126/59
انحراف معیار	48/776	24/158	24/618
خطای	2/519	1/247	1/272
انحراف معیار			
میان	154	292	138
حداقل	63	160	97
حداکثر	315	315	0

بر اساس نتایج جدول 7، میانگین و انحراف معیار تفاوت بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی به ترتیب برابر با 126/59 و 24/618 است.

بحث

این پژوهش در پی آن بود تا به بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی بپردازد. در ادامه نتایج حاصل از این پژوهش ارائه می‌شود. در پاسخ به سوال اول «مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی کدامند؟» هشت عامل اصلی اخلاق عدالت محور، اخلاق حمایت محور، اخلاق فکری، اخلاق فایده محور، اخلاق آموزشی، اخلاق ارتقاء سازمانی، اخلاق وظیفه محور و اخلاق حقوق محور به عنوان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی شناسایی گردیدند. در تبیین سوال دوم «وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی مدارس مورد مطالعه چگونه است؟» باید گفت: بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه اخلاق فایده محوری است. و کمترین نمره مربوط به مؤلفه‌های اخلاق ارتقاء سازمانی و اخلاق حقوق محور می‌باشد. در تبیین سوال سوم وضعیت مطلوب اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی مدارس مورد مطالعه چگونه است؟ بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه اخلاق فایده محوری است. و کمترین نمره مربوط به مؤلفه‌های اخلاق ارتقاء سازمانی و اخلاق حقوق محور می‌باشد. این نتایج، بانتهای یافته‌های همسو می‌باشد (31). نتایج حاصل از سوال چهارم «آیا بین وضع موجود و وضع مطلوب اخلاق حرفه‌ای

مدیران آموزشی مدارس مورد مطالعه تفاوت معناداری وجود دارد؟» نشان داد که در مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی بین وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی با وضعیت مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج کلی پژوهش را می‌توان در چند گزاره اصلی خلاصه نمود. اول اینکه تحلیل یافته‌ها آشکار ساخت که اگرچه از نظر پاسخگویان رعایت همه ابعاد مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در فعالیتهای آموزش مدیران از ضرورت و مطلوبیت برخوردار است ما وضعیت جاری چنین استانداردهایی در عمل کمتر از حد انتظار ارزیابی شده است که این نتایج همسو با نتایج (26-30) می‌باشد. لذا ارائه اخلاق حرفه‌ای مدیران که زمینه ساز مشارکت معلمان در کارکردهای مختلف مدیریتی و سازمانی باشد، مهم و ضروری است.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر، می‌توان کمی کردن کل متغیرها و بررسی جامع آنها و محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه کتبی شامل برداشت‌های متفاوت از سئوالات و خصوصی بودن اخلاق حرفه‌ای را بر شمرد.

به‌طور خلاصه بنا به پیشینه‌های نظری و تجربی این مطالعه برای ارتقای وضعیت کمی و کیفی استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در فرایندهای مدیریتی و با توجه به اهمیت اخلاق در بین جامعه مدیران، موضوعاتی از قبیل: اعمال تلاش‌های جدی تر در زمینه ارتقاء اخلاق در حرفه، تشویق و تأکید مدیریت ارشد سازمان بر فراگیری و پذیرش استانداردهای اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران آموزشی، بررسی موانع رفتار حرفه‌ای مناسب و در نهایت بررسی تأثیر آموزش‌های اخلاقی بر کیفیت مدیریت را می‌توان به عنوان موضوع مطالعات آتی پیشنهاد نمود.

نتیجه گیری

با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلند مدت خود را تضمین کند. همچنین وجود تفاوت معنی دار بین وضعیت موجود

منابع

1. Farahani M, Maleki M, Fazeli A. (2014). Identify and codify the components student code of ethics. *Ethics in Science & Technology*; 9(3): 1. (In Persian).
2. Beheshtifar M, Nikoee M. (2010). Relation of ethical behavior with job satisfaction. *Ethics in Science and Technology*; 5 (1, 2): 1. (In Persian).
3. Moghanizade M. (2006). The role of ethics in the success of organizations with a strategic approach. [MA Thesis]. Tehran: Imam Sadeq University. (In Persian).
4. Salagekeh A, Safari S. (2015). Relationship between professional ethics and function of professors. Available at: URL: <http://www.ethicsjournal.ir/article-1-139-fa.html>. Accessed: 12 May, 2016. (In Persian).
5. Karimi A. (2007). Establishing ethical standards of police employees. 1st ed. Tehran: Discipline Knowledge. (In Persian).
6. Gharamaleki A. (2011). The basics of promoting the professional ethics in universities. *Ethics in Science and Technology*; 1-9. (In Persian).
7. Moghanizade M. (2006). The role of ethics in the success of organizations with a strategic approach. [MA Thesis]. Tehran: Imam Sadeq University. (In Persian).
8. Jenaabadi H, Nastiezaie N. (2015). Comparing the current and desired state of teaching professional ethics among faculty members: University of Sistan and Baluchestan. *Educ Strategy Med Sci*; 8 (5): 317-322. (In Persian).
9. Ranjit B. (2002). Customer relation management: key components for IT success. *Industrial Management, Data Systems*; 102(2): 89 – 97.
10. Patterson P, Wilkins L. (2008). Media ethics, issues and cases. 6thed. NewYork: McGraw-Hill Publication.
11. Javanbakht H, Ghasemi M, Molavi M. (2012). Identify and ranking the factors affection organizational ethics west Azerbaijahiiger educational institutions using the Top sis technique. Tehran: National Conference on Values and Ethics in Management in Islamic Azad University. (In Persian).
12. Reybold D, Halx L. (2008). Professional integrity in higher education development. *Journal of College Student*; 110-122.
13. Elnemr A. (2010). Professionalism in medical education. *Yemen J Med Sci*; 4: 25-28.

اخلاق حرفه‌ای با وضعیت مطلوب آن مبین خلأ به وجود آمده ناشی از اعتقاد به مباحث اخلاقی در ذهنیت افراد و توانایی استفاده از آن در عمل را نشان می‌دهد.

ملاحظه‌های اخلاقی

نویسندگان این مقاله متعهد می‌گردند که در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاق امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می‌داند که از کلیه مسئولان، مدیران، اساتید، معلمان و دانشجویان دانشگاه که در جمع‌آوری اطلاعات همکاری نموده‌اند، تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه‌نامه

1.Ethics	اخلاق
2. Efficiency	بهره وری
3.Ducation	آموزش
4. Educational Ethic	اخلاق آموزشی
5. Principles of Ethic	اصول اخلاقی
6. Professional Ethic	اخلاق حرفه‌ای
7.Applied Ethics	اخلاق کاربردی
8. Strategic Ethic	استراتژی اخلاقی
9. Respect	احترام
10.Trust	اعتماد
11.Honesty	صداقت
12. Responsibility	مسئولیت پذیری
13.Conscience	وجدان
14.Emotional Stability	ثبات عاطفی
15.Compassion	دلسوزی
16.Uncomfortable	ناخوشایندی

24. Yabloey B, Mostahfezyan M, Meshkati Z. (2016). Relationship between ethical factors and personality traits. *Ethics in Science and Technology*; 11 (1):137-144. (In Persian).
25. Mary A. (2011). Personality difference between teachers impact students. *Journal of Surgical Education*; 168(3): 190-193.
26. Yakinah M. (2009). Exploring the relationship between ethics codes in University students and the big five model of personality. *Computer & Education*; 53(1):86-93.
27. Mary A. (2007). *Ethics and human resource management*. New York: Grow-Hill Publication. P. 37-38.
28. Farrakhan M, Farrakhan F. (2014). The study on professional ethics components among faculty members in the engineering. *Social and Behavioral Sciences*; 116: 2085 – 2089. (In Persian).
29. Ghorbanifar M. (2013). The extent of compliance with the codes of professional ethics in occupational therapy Jahrom University of medical sciences. *The Journal of Ethics in Education*; 2(2): 1-7. (In Persian).
30. Zare-Afshar E. (2016). Relationship with demographic characteristics of librarians. *Ethics in Science and Technology*; 10 (4) :75-83. (In Persian).
31. Kanbari A. (2015). University staff members' ethics and relationship with quality in high education. *Ethics in Science and Technology*; 10 (2). (In Persian).
14. Soltanzadeh V, Emrahi A, Hoseini GR (2012). Situation of the professional ethics standards of faculty members in the viewpoint of nursing students. *Scientific Journal of Education Strategies in Medical Science*; 7(1): 19-23. (In Persian).
15. Kocabas I, Karakose T. (2009). Ethics in school administration. *African Journal of Business Management*; 3(4): 126-130.
16. Pinar I. (2002). Research for academician value ethics in Saint-Louis University. *Journal of Business Ethics*; 13 (43): 23-32.
17. Gharamaleki A. (2003). *Professional ethics*. Tehran: Majnon Publication. P. 105. (In Persian).
18. Ramezani A. (2006). *Professional ethics in management*. Mashhad: Conference on Science. (In Persian).
19. Koleini A. (1407AH). *The principles of Al-Kafi*. Edited by: Camrei M. Qom: Result Publication. (In Persian).
20. Zohoor A, Eslami Nejad T. (2002). Indicators of effective teaching from view of the students of Kerman medical University. *Journal of Payesh*; 1 (4): 5-13. (In Persian).
21. Soltani K, Tahami A. (2004). The quality of clinical training from the view of Tehran medical University students. *The Scientific Journal of Qazvin Medical University*; 8 (30). (In Persian).
22. Zolfaghar M, Mehrmohamadi M. (2004). Evaluation and analysis of teaching quality of human science faculty member teachers in Tehran universities. *Journal of Shahed University*; 6. (In Persian).
23. Shabani B, Hosseini R. (2006). Evaluation of the quality of teaching in University. *Research and Planning in Higher Education*; 12: 1. (In Persian).