

پایش نقش اخلاق حرفه ای مدیران در صیانت از حقوق انسانی

سعید رادمرد*

مربی گروه حقوق، دانشگاه پیام نور، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۲/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۹/۲۵

Investigating the Impact of Professional Ethics of Managers on the Safeguarding of Human Rights

Saeid Radmard*

Instructor of Law Faculty, Payame Noor University, Iran

Received: (13/Jan/2017)

Accepted: (23/Apr/2017)

Abstract

The aim of this study was to investigate the role of culture in promoting critical thinking to analyze the relationship between these variables could be the right model to promote critical thinking faculty members presented. The method used in this study is a combination of qualitative as well as quantitative method is used, the type of descriptive data and data gathered by Delphi / survey respectively. The current population of 320 people comprised of experts in universities and faculty members North West province, took place. Based on the results using theoretical foundations of research and expert opinions, organizational culture to promote critical thinking 9, 42 components and 75 items is formed. The results show that the planning culture in the promotion of critical thinking is the opposite effect, The results also show that scientific culture is the dominant culture but the culture within the organization, the current situation has an adverse effect on the promotion of critical thinking The result of the above, taking into account the fact that the critical thinking faculty is lower than the state average, is a match.

Keywords

Organizational Culture, Critical Thinking, Faculty members

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی نقش فرهنگ سازمانی در ارتقای تفکر انتقادی است تا با بررسی و تحلیل ارتباط بین این متغیرها بتوان مدل مناسب را در جهت ارتقای تفکر انتقادی اعضای هیئت علمی ارائه کرد. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش ترکیبی از روش کیفی و کمی استفاده شده است. از نظر نوع داده‌ها توصیفی و روش گردآوری داده‌ها دلفی/پیمایشی می‌باشد که در جامعه آماری سی نفره از خبرگان دانشگاه‌های کشور و ۳۲۰ نفری اعضای هیئت علمی شمال غرب کشور، صورت گرفته است. بر اساس نتایج به دست آمده با استفاده از مبانی نظری تحقیق و نظرات خبرگان، فرهنگ سازمانی مناسب جهت ارتقای تفکر انتقادی از ۹ بعد، ۴۲ مؤلفه و ۷۵ گویه تشکیل می‌شود. نتایج تحقیق بیانگر آن است که بعد فرهنگ برنامه‌ریزی تأثیر معکوس در ارتقای تفکر انتقادی دارد. همچنین نتایج تحقیق بیانگر این است که فرهنگ غالب سازمانی در دانشگاهها فرهنگ علمی می‌باشد ولی فرهنگ فوق در وضعیت فعلی اثر معکوس در ارتقای تفکر انتقادی دارد. این نتیجه با در نظر گرفتن این موضوع که نمره تفکر انتقادی اعضای هیئت علمی پایین‌تر از حالت متوسط می‌باشد، دارای همخوانی می‌باشد.

کلید واژگان

فرهنگ سازمانی، تفکر انتقادی، اعضای هیئت علمی

*Corresponding Author:

E-mail: s.radmard.pnu@gmail.com

* نویسنده مسئول: سعید رادمرد

مقدمه

سازمان ها در دنیای معاصر ما، پدیده هایی محوری و فراگیرند که در همه شئون زندگی گسترده شده و برای حیات و بقای خویش نیازمند توجه به انسان به عنوان اصلی ترین عنصر هستند. انسان نیز در مسیر تعالی خود به دنبال حضور و فعالیت در سازمانها و نهادهایی است که احترامش حفظ و کرامتش مورد توجه کامل قرار گیرد. اندیشمندان مدیریت و سازمان از نیمه اول قرن گذشته در قالب نظریات مکتب روابط انسانی در آمریکا (۱۹۲۰) و سازمان دموکراتیک^۱ شمال اروپا قصد توجه به حقوق انسانی را داشتند (مک کولی و همکاران، ۱۳۸۹). اندیشمندانی نظیر وبر، دورکیم، اسمیت، بلن، لوتر و سیر^۲ تصریح کرده اند که یکی از نتایج اصلی حقوق انسانی در کار، این است که منجر به سازمان اخلاق مدار، متعادل و با ثبات اجتماعی می شود؛ یعنی جایی که کارکنان و مدیران با یکدیگر مبتنی بر شاخصهای حقوق انسانی رفتار می کنند، رفاه، کارایی و وفاداری شکوفا می شود، کیفیت و کمیت محصولات تولیدی یا خدمات ارتقا پیدا می کند، امنیت و ایمنی کارکنان و جامعه بهبود می یابد، قوانین و مقررات عادلانه و منصفانه اجرا می شوند و اخلاق در سازمان نهادینه می شود (نژادسلیم، ۱۳۸۹). حتی این مفهوم گاه با عناوینی نظیر رفتار شهروندی، رضایت، روابط متقابل، سربلندی و تفاخر در کار، مسئولیت پذیری و اطمینان از خود در متون معتبر مطرح می شود که اغلب بر مشکلات مدیریتی نظیر ساعات کار طولانی و محیط کاری ضعیف متمرکز است (شارون^۳، ۲۰۰۷) با این حال، جامعه بشری همواره از بی توجهی به حقوق انسانی شکایت داشته و معتقد است هنوز سازمانی در خور و شأن انسان ایجاد نشده است؛ یعنی دانش مدیریت اگر چه در مسیر توسعه خود مشکلات فراوانی را حل کرده و به کارآمدسازی کسب و کارها کمک کرده است، ولی میلیونها نفر را در سازمانهای شبه فئودال و دیکتاتورمآب به بندگی واداشته و شواهد اندکی وجود دارد که آنها را اخلاقی تر (همل و برین، ۱۳۸۷؛ برنر، ۱۳۹۰)، و حقوق انسانی ایشان را هم حفظ کرده باشد. به عبارت دیگر؛ پس از سالها مطالعه و نظریه پردازی بشر در حوزه مدیریت و سازمان، آنچه امروزه از سازمان می بینیم تشکیلاتی با توان مشخص، محدودیتهای خاص، کاربردهای معین و متمایز از دیگر سازمانهاست (دراکر، ۱۳۸۷). یعنی آنچه در چارچوب توجه به انسان در قالب مکتب روابط انسانی و سازمان دموکراتیک

توسط اندیشمندان مدیریت مطرح شده، اگر چه منجر به بهبود نگرش به انسان در سازمان شده، ولی به ابزاری برای کارآمدتر شدن کارکنان تبدیل شده است (مک کولی و همکاران، ۱۳۸۹). آثار این بی توجهی به حقوق انسانی در محیط کار را می توان حتی در اغلب کشورهای توسعه یافته مشاهده کرد (شارون، ۲۰۰۷). در واقع؛ چنین به نظر می رسد امروزه دانش مدیریت و سازمان گرفتار پارادایمی است که پیگیری کارایی را بر هر هدف دیگری اولویت می دهد؛ زیرا مدیریت امروز برای حل مسئله ناکارآمدی به وجود آمده است. به بیانی دیگر؛ اگر چه سالها از مرگ تیلور و وبر می گذرد، ولی اکثر سازمانها همچنان بر روی معماهایی از نوع تیلوری کار می کنند و افراد در سازمانهای وبری روزگار می گذرانند و پیشرفت هایشان به دلیل پارادایم مدیریتی کارایی محور و بوروکراسی مدار محدود شده و نیازمند انقلاب و پارادایم شیفت (بازپنداری) است. آینده مدیریت هم در گرو استقرار این پارادایم جدید است که بتواند راه را برای زندگی مسالمت آمیز، منظم و توأم با آزادی در کنار هم فراهم سازد و برای این باید از ژن مدیریت رمزگشایی و آن را غنی سازی کرد (همل و برین، ۱۳۸۷). بر این اساس، پندار ما این است که توجه به حقوق انسانی می تواند این پارادایم شیفت را موجب شود و الگویی از رمزگشایی و غنی سازی ژن مدیریت ارائه کند. چنان که گزارشهای قوم نگارانه تأیید می کنند رعایت حقوق انسانی نقشی بنیادی در جامعه بشری و به طور مشخص در اخلاق و قانون اساسی کشورها دارد (جاکوبسن، ۲۰۱۱؛ مارتین، ۲۰۱۱). در حال حاضر توجه رشته های مختلف علوم انسانی و طبیعی به موضوع صیانت از حقوق انسانی باعث شده است تا حقوق انسانی به عنوان یک مفهوم نظری و عملی از جذابیت پایداری برخوردار باشد. این موضوع در اصول متعددی از قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران سیاستهای کلی نظام اداری کشور، در سیاستهای برنامه های سوم، چهارم و پنجم توسعه کشور و در منشور حقوق شهروندی به طور مستقیم و غیرمستقیم نیز مشاهده می شود. با این همه و با وجود اهمیت قابل ملاحظه حقوق انسانی در زندگی فردی، اجتماعی، حرفه ای و سازمانی، متأسفانه برداشت صحیح و واحدی از آن مشاهده نمی شود و مفهوم حقوق انسانی همچنان پیچیده و تعریف آن بسیار دشوار است (افخمی روحانی و همکاران، ۱۳۹۳).

نقش مدیران سازمان در صیانت از حقوق انسانی بسیار حائز اهمیت است. مدیران می توانند با رعایت ارزشها و اخلاقیات در سطح سازمان زمینه را برای حفظ حقوق سرمایه انسانی فراهم نمایند. اخلاق حرفه ای در کار یکی از خصوصیات است که امروز در جهت رویارویی و حل مشکلات مرتبط با منابع انسانی

1. Democratic Organization

2. Weber(1947); Durkheim (1971); Smith (1976); Veblen (1994); Lutz (1995); Sayer (2000)

3. Sharon

رعایت و تلاش و کوشش بیشتری به خرج دهند و در نهایت عملکردی بالاتری داشته باشند. پایبندی رهبران و مدیران سازمانها به اصول اخلاقی و رعایت اخلاق حرفه‌ای (مدیریت اخلاقی) در محیط کار و اهمیت و التزام اخلاقی مدیران و توجه به اخلاق در سازمان پیامدهای مثبت و متعددی را در بر خواهد داشت (پرهیزگار و حسینی، ۱۳۹۴). امروزه در سطح دانشگاهها و موسسات آموزشی، همانند سازمانها توجه به اخلاقیات و اخلاق حرفه‌ای بیش از پیش مورد توجه مدیران قرار گرفته است به گونه‌ای که دانشگاههای سراسر جهان را به تکاپو برای ایجاد و تدوین برنامه‌های آموزشی در راستای درک، بهبود و توسعه آن انداخته است (بیدنوق و همکاران، ۲۰۱۳). اخلاق دانشی است که از اصول و ارزشها صحبت می‌کند، ارزشهایی که ناظر بر رفتارها و صفات ارادی انسان و تمایز آن از حیث خوبی و بدی، شایستگی و ناشایستگی، نیکویی و زشتی هستند. رعایت اصول اخلاقی در دانشگاهها نه تنها در رعایت استانداردهای کاری و برقراری عدالت به مدیران و اساتید کمک خواهد نمود بلکه در شکل دادن به روابط دو طرفه و مؤثر بین دانشجویان و مدیران و اعضای گروه نیز میتواند نقش ایفا کند (نصیری ولیک بنی و نویدی، ۱۳۹۵).

مبانی نظری پژوهش

۱-۲. اخلاق حرفه‌ای و اهمیت آن در سازمان:

اخلاق به معنی «اقتدار رسوم و سنت» است (مقیم، ۱۳۸۷). تعریف‌های مختلفی از اخلاق به عمل آمده است. کانوک و جانز معتقدند که موضوع‌هایی همچون انصاف و تصمیم‌گیری در خصوص این که چه چیزی درست یا غلط است، در حوزه اخلاقیات قرار دارد. سالمون معتقد است که اخلاقیات موضوعی نگرشی است که مواردی همچون «گذاشتن هر فعالیت و هدف در جای خود»، «دانستن این که چه کاری درست و چه کاری نادرست است» را شامل می‌شود (والنتین و فلیشمن، ۲۰۰۷). اصول اخلاق حرفه‌ای آن اصولی است که بر آن حرفه حاکم شده است و بایستی رعایت گردد (حمیدی زاده و نکویی زاده، ۱۳۸۸). اصول اخلاق حرفه‌ای باید به مرور زمان در کارکنان (یا اعضای حرفه‌ای)، مسئولیت‌های اخلاقی و اجتماعی را نهادینه کند تا موجب تعهد فرد به رفتار اخلاقی در حرفه‌اش شود (جعفریانی و یازرلو، ۱۳۹۴). ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارتند از: دارای هویت علم و دانش بودن، داشتن نقشی کاربردی، ارائه صیغه‌ای حرفه‌ای، بومی و وابسته

از سوی صاحب‌نظران مدیریت مطرح شده است. اخلاق به طور ساده و خلاصه، شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آنگاه انجام صحیح و ترک ناصحیح است. دانشمندان، مربیان و مدیران سازمانها به دلیل نتایج و کاربردهای فردی، سازمانی و اجتماعی مثبت اخلاق، توجه زیادی با این مبحث دارند. رویکردهای دنیای امروز را می‌توان بازگشت به عقلانیت و اخلاق دانست. این رویکرد بیشتر، رشته‌ها و حرفه‌هایی را تحت تاثیر قرار می‌دهد که در ارائه خدمت به جامعه پیشتاز هستند (نیاز آذری و همکاران، ۱۳۹۳). سازمانهای مختلف به دنبال تربیت انسانهایی هستند که بتوانند در جامعه جهانی به دور از تعصب و کوته‌نگری‌ها زندگی کنند، معتقد به اخلاقیات و ارزشهای متعالی باشند و به حقوق و آزادی دیگران احترام بگذارند (سرمدی و شالباف، ۱۳۸۶). یکی از مهمترین متغیرها در موفقیت هر سازمان، رعایت اخلاق است. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروهها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزشهای سازمان است. بی‌توجهی سازمانها و مدیران به اخلاق کار و ضعف در برخورد با نیروی انسانی و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان و مدیران ایجاد کند و مشروعیت سازمان و مدیران را و اقدامات آن را به زیر سوال ببرد (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای به طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند. بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه به عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند (نصیری ولیک بنی و نویدی، ۱۳۹۴). کارکنان سازمانها ترجیح می‌دهند در سازمانهای حرفه‌ای فعالیت کنند زیرا یک محیط اخلاقی، ناشی از حرفه بودن، باعث کاهش عوامل ناخوشایند در کارگروهی و افزایش رضایت شغلی و روابط مناسب بین مدیران و کارکنان می‌شود (نیاز آذری و همکاران، ۱۳۹۳).

موفقیت در سازمان مستلزم بکارگیری مدیریت مبتنی بر اخلاق در سازمان است. مدیریت مبتنی بر اخلاق موجب شکوفایی استعدادها می‌شود. در حقیقت مدیران با اخلاق که در رفتار و گفتار اخلاق را رعایت می‌کند و به تعبیری اخلاقی هستند با صمیمت و مهربانی و دلسوزی روابط را تقویت و از این طریق افراد را به خود جذب می‌کنند و در نگرش و ذهن آنها نفوذ می‌کنند و از این طریق در آنها تعهد سازمانی و مدیریتی بالایی ایجاد می‌کنند. اگر مدیران با کارکنان سازمان رفتاری مبتنی بر اخلاق و ارزشهای اسلامی انسانی داشته باشند آنان تمایل بیشتری دارند که اخلاق را در محیط کار

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

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

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

– **احترام به دیگران:** به حقوق دیگران احترام می گذارد؛ به نظر دیگران احترام می گذارد؛ خوشقول و وقت شناس است؛ به دیگران حق تصمیم گیری می دهد؛ تنها منافع خود را ترجیح نمیداند.

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

– **عدالت و انصاف:** طرفدار حق است؛ در قضاوت تعصب ندارد؛ بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی و اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل نمی شود.

– **همدردی با دیگران:** دلسوز و رحیم است؛ در مصائب دیگران شریک می شود و از آنان حمایت می کند؛ به احساسات دیگران توجه می کند؛ مشکلات دیگران را مشکل خود می داند.

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

– **تعهد:** متعهد به انجام مسئولیتهای پایبندی به ارزشها، احترام به اخلاق و ارزشهای حرفه ای و رعایت همگی و همیشگی آنها و درک و رعایت اصول و رموز انسانی و حرفه ای (ایران نژاد پاریزی و همکاران، ۱۳۹۳).

۲. صیانت از حقوق انسانی در سازمان:

صاحب نظران مدیریت، همچون: ماری پارکر فالت، چستر بارنارد، التون مایو، فردریک هرزبرگ و همه کسانی که در جهت نهضت روابط انسانی و انسانی کردن کار و ایجاد سازمانی انسانی تر تلاش کرده اند، از جمله کسانی اند که به

بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائه دانشی انسانی دارای زبان روشن انگیزشی، ارائه روی آوردی میان رشته ای دربارهٔ ویژگیهای افرادی که اخلاق حرفه ای دارند موارد زیر را بیان می کند «مسئولیت پذیری، برتری جویی و رقابت طلبی، صادق بودن احترام به دیگران، رعایت احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری و تعهد» (ایران نژادپاریزی، ۱۳۹۳). به دلیل رشد و توسعه سازمانها و افزایش نقش آنها در اجتماع، پیامدهای اجتماعی فعالیت های سازمانها و تاثیر آن بر ذی نفعان مختلف، اهمیتی روز افزون یافته است. به گونه ای که عملکرد اخلاقی و اجتماعی انسانها بر عملکرد سازمانها در صیانت از حقوق انسانی تاثیرهای بزرگی دارد. امروزه جامعه نسبت به اقدام های سازمان ها بسیار حساس تر از قبل شده است (ابزری و یزدان شناس، ۱۳۸۶). اخلاق حرفه ای زیر بنایی اساسی برای کسب و کار می سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می گردد. از اینرو صیانت از حقوق انسانی نیز بر اساس اخلاق بنا می گردد و به پیشرفت نظری و علمی کسب و کار منجر می شود (رئیری و پیترز، ۲۰۰۲). پترسون (۱۹۷۴) نیز معتقد است که اخلاق می تواند به پرورش یک فرهنگ مناسب کمک نماید، فرهنگی که در آن رعایت حقوق انسانی در اولویت قرار داشته و کارکنان از این طریق تشویق می شوند نسبت به همکاری احترام گذاشته و راجع به بهبود فرآیندهای کار فکر کنند و نسبت به یکدیگر احساس مسئولیت نمایند و با توسعه کارهای گروهی منجر به بهبود عملکرد سازمانی شوند. همچنین اهم دلایلی که موجب می شوند سازمانها اخلاق را مورد تاکید قرار دهند عبارتند از: نقش اخلاق به عنوان بخشی از استراتژی سازمانی و مدیریت سازمان، تاثیر رعایت اخلاق در ایجاد تصویری مناسب از سازمان، نقش اخلاق به عنوان یک دانش ویژه برای کاهش ناراحتی های اجتماعی، مسئولیت قانونی مدیران و سازمانها جهت رعایت اصول اخلاقی، استانداردها، تاثیر تعهد به مسائل اخلاقی بر روی حقوق کاری و انسانی، فراگیر شدن بحث اخلاق و فشار ذی نفعان مختلف (رحمانی و رجب دری، ۱۳۹۵). در تحقیق حاضر نظریه کادیورز به عنوان چارچوب نظری متغیر اخلاق حرفه ای مدیران در نظر گرفته شده است که بر اساس این نظریه ابعاد اخلاق حرفه ای مدیران در سطح سازمان عبارتند از: مسئولیت پذیری، برتری جویی و رقابت طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزشها، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران، وفاداری، تعهد (امیریان زاده و محمدپور، ۱۳۹۵).

– **مسئولیت پذیری:** در این مورد فرد پاسخگوسیت و مسئولیت تصمیم هیا و پیامدهای آن را می پذیرد؛ سرمشق

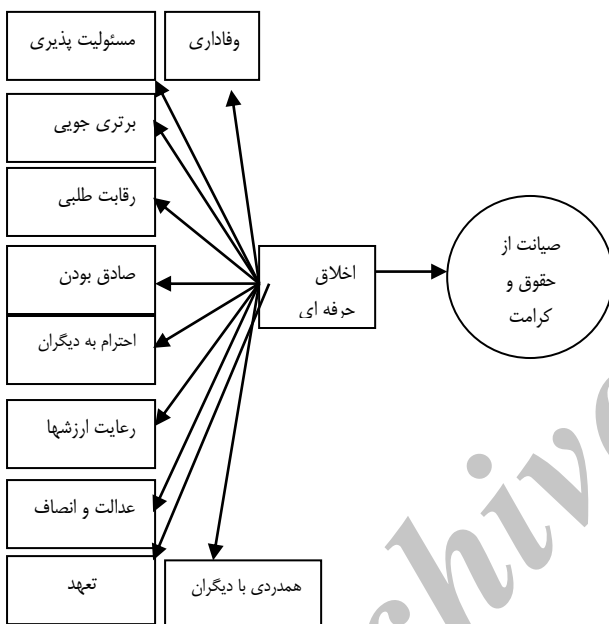
مورد بازخوانی قرار داده و در نهایت، مدلی برای اندازه‌گیری و بهبود شاخصهای کرامت انسانی در قالب چهار متغیر ذهنی و روانی، رفتاری، عملکردی و جسمی ارائه کرده است. وی شاخصهای امنیت و ایمنی کارکنان، عدالت و امانت، اخلاق و صداقت، توانمندسازی کارکنان، یادگیری و بهبود کارایی و اثربخشی را از جمله شاخصهای مدل صیانت از کرامت انسانی می‌داند. بر اساس پژوهش مجتمع فولاد مبارکه حقوق و اصول مدیریت بر مبنای کرامت انسانی عبارتند از: احترام به انسان، داشتن دیدگاه مثبت به انسان، برقراری روابط انسانی قوی، مشارکت عملی کارکنان در تصمیم‌گیری، آموزش جامع و بالا بردن آگاهی کل کارکنان و به کارگیری ساز و کارهای خود انگیزشی (افخمی روحانی و همکاران، ۱۳۹۳).

در سال‌های اخیر، توجه زیادی به رابطه میان متغیرهای مختلف با اخلاق حرفه‌ای صورت گرفته است بولکی (۲۰۱۵) در پژوهش‌های خود در خصوص بررسی میزان تاثیر و رعایت اخلاقیات در اثربخشی مدیران عالی شرکت‌های برتر تجاری به این نتیجه دست یافت که رعایت اخلاقیات موجب افزایش تصویر مثبت در کارکنان و شهرت سازمانی شده و منبعی برای افزایش مزیت رقابتی به شمار می‌آید و زمینه اثربخشی آنان را فراهم می‌نماید. شولتز و تران^۵ (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای و صیانت از سرمایه فکری پرداخته‌اند. جامعه مورد بررسی آنان ۶۴ نفر از حسابرسان کشور سوئد بود. یافته‌ها نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و صیانت از سرمایه فکری است. نصیری ولیک بنی و نویدی (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی: نقش میانجی توانمندسازی شناختی کارکنان پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی مثبت و معنادار بود رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی شناختی مثبت و معنادار بود و همچنین رابطه بین توانمندسازی شناختی و چابکی سازمانی مثبت و معنادار بوده و رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی شناختی مثبت و معنادار بود رجمانی و رجب‌دری (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس پرداختند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی اثرگذار است. همچنین عوامل توانایی، وضوح، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط از اخلاق حرفه‌ای تاثیر می‌گیرند اما تاثیرپذیری مولفه "کمک" از اخلاق حرفه‌ای تأیید نشد. اولویت‌بندی ابعاد عملکرد سازمانی در جامعه مورد بررسی توسط

طور غیر مستقیم به حقوق انسانی با واژه کرامت انسانی توجه کرده‌اند (پیرسون و دیرکسمیر، ۲۰۱۴) و مسئله شناخت و رعایت حقوق انسان را مقدم بر همه نظامهای مدیریتی می‌دانند و بر ضرورت شناخت آن تأکید دارند (انصاری و همکاران، ۱۳۸۵). بررسی سیر تکوینی مدیریت و نگرش نسبت به انسان در سازمان هم حکایت از آن دارد که در طول تاریخ مدیریت و سازمان، در مفهوم نیروی انسانی تحول افتاده و باعث شده تا تعابیر کارگر، نیروی کار و منابع انسانی به تدریج با سرمایه انسانی جایگزین شوند و اصالت انسان در سازمان، فراتر از این، به انسان متعالی و سرآمد تعبیر شود (ابیلی، ۱۳۸۹). البته زندگی این انسان متعالی در بیرون و درون سازمان تحت تاثیر عملکرد سازمان قرار دارد و این تاثیر گذاری بسیار فراتر از فرد و گاه مخرب است و حقوق افراد را پایمال می‌کند (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۸) و موجب بروز آسیبهای اجتماعی فراوانی می‌شود (قاسمی، ۱۳۸۹). با وجود اهمیت موضوع، بررسی‌های این پژوهش در عرصه بین الملل، نظریاتی که به موضوع کرامت انسانی در سازمان به طور مستقیم توجه کنند را مشاهده نکرد. اگر چه در سایر گرایشهای علوم انسانی و به طور خاص حقوق، نظریاتی در پاسخ به این سؤال رشد کرده‌اند که چرا و بر چه مبنایی انسان دارای حقوق و کرامت ذاتی است و بر همین اساس، نظریه‌های حقوق فطری یا طبیعی، نظریه فردگرایی کرامت انسانی، نظریه خودمختاری اخلاقی کانت و نظریه کرامت مبتنی بر وحی مطرح شده است (رحیمی نژاد، ۱۳۸۷). کرامت انسانی در سازمان، تنها با عنوان کرامت انسانی در کار و با تأکید بر مبنای حقوقی مطرح شده است (شارون، ۲۰۰۷) و به نظر می‌رسد این موضوع هنوز در عرصه سازمان رشد نیافته و زمینه‌های گسترده‌ای برای توجه به آن وجود دارد. در بررسی پژوهشهای داخل کشور، صانعی پور (۱۳۸۷) ۵۴ گزاره کلیدی مرتبط با حقوق کرامت انسانی در سازمان را شناسایی کرده و شاخصهای ایمان، تقوا، عدالت خواهی، احسان و بخشش، مسئولیت پذیری، ایده پردازی، آرمان خواهی، خلاقیت، دانش پژوهی و تدبیر و تفکر را از معیارهای کرامت انسانی برشمرده است. به اعتقاد وی، رویکرد‌های موجود به انسان در سازمان عبارتند از: افزایش کارایی، روابط انسانی، انگیزش، خلاقیت و رویکرد ارزش مداری که رویکرد حقوق کرامت انسانی رویکردی جدید در منابع انسانی است. نژادسلیم (۱۳۸۶) ضمن بیان ۳۶ گزاره کلیدی، حقوق مربوط به کرامت انسانی را این گونه تعریف می‌کند حقوقی که باعث به فعلیت در آوردن فضیلتها و معنا بخشیدن به آنها از طریق ایجاد خودشناسی، جهت به وجود آوردن راهبردهای عملی در سازمان و اصلاح آن». وی معیار سازمان کرامت مدار را شناسایی و

5. Schultz & Tran

با بررسی ادبیات پژوهش و در روند مطالعه ی متغیرهای پژوهش در منابع موجود، مشخص شد که تاکنون تحقیقات بسیار معدودی به بررسی صیانت از حقوق انسانی در سطح سازمانها پرداخته اند و تحقیقی در رابطه با ارتباط اخلاق حرفه ای مدیران و صیانت از حقوق انسانی صورت نگرفته است و پژوهشی که این مؤلفه ها را باهم مدنظر داشته باشد مشاهده نشد. لذا در این راستا به قصد پر کردن این خلأ و با عنایت به اهمیت و نقش تأثیرگذار اخلاق حرفه ای و صیانت از حقوق انسانی در صدد انجام چنین پژوهش میان رشته ای بین مدیریت و حقوق صورت گرفته است با توجه به مبانی نظری تحقیق مدل تحلیلی پژوهش حاضر بصورت زیر می باشد:



نمودار شماره (۱): مدل تحلیلی تحقیق بر گرفته از مدل کادیورز

با توجه به مبانی نظری ارایه شده در زمینه تاثیر اخلاق حرفه ای مدیران بر صیانت از حقوق انسانی، در راستای اهداف اصلی پژوهش یک فرضیه اصلی در قالب بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای مدیران بر صیانت از حقوق انسانی و ده فرضیه فرعی در قالب بررسی تاثیر ابعاد ده گانه اخلاق حرفه ای مدیران ارائه شده توسط نظریه کادیورز (۲۰۰۰) بر صیانت از کرامت انسانی مطرح شده است. لازم به ذکر است که با توجه به اینکه در فرضیه اصلی تاثیر اخلاق حرفه ای مدیران (شامل ترکیبی از ده بعد ذکر شده) بر صیانت از حقوق انسانی به صورت مستقل و در فرضیه های فرعی تاثیر اخلاق حرفه ای مدیران و هریک از ابعاد ده گانه بر صیانت از حقوق انسانی به صورت مجزا مورد آزمون قرار گرفته اند، لذا می توان انتظار داشت که اخلاق حرفه ای مدیران بصورت مستقل بر صیانت از کرامت انسانی تاثیر

آزمون فریدمن نیز نشان دهنده آن است که در ابتدا مولفه ارزیابی و سپس مولفه های مشوق، وضوح، توانایی، اعتبار، محیط و کمک قرار دارند. نیاز آذری و همکارانش (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی کارکنان مراقبتی و اداری بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان آمل پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه گانه آن (عاطفی، مستمر، هنجاری) همبستگی معنی دار و مثبت دارد. همچنین اخلاق حرفه ای، قدرت پیش بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد ($P < 0.001$). به گونه ای که با افزایش یک نمره در اخلاق حرفه ای، میانگین نمره تعهد سازمانی کارکنان 0.284 نمره افزایش خواهد داشت. اسدالهیان و همکارانش (۱۳۹۶) در تحقیقی به بررسی رابطه اخلاق حرفه ای مدیران با مسئولیت پذیری اجتماعی و بهره وری کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی اصفهان پرداختند. یافته های پژوهش حاکی از آن بود که بین اخلاق حرفه ای و ابعاد آن با مسئولیت پذیری اجتماعی و همچنین بین اخلاق حرفه ای و ابعاد آن با بهره وری رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین ابعاد اخلاق حرفه ای در گام اول بعد رقابت طلبی و برتری جویی و در گام دوم عدالت و انصاف بهترین پیش بینی کننده بهره وری و مسئولیت پذیری اجتماعی بوده است. صلواتی و همکارانش (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی در صنعت هتل داری انجام دادند. جامعه ی آماری این پژوهش هتلها و مهمان پذیرهای شهرستان سمنان می باشد و از این جامعه ی آماری ۱۰۰ نفر از مدیران ارشد، مدیران و سرپرستان این مراکز به طور تصادفی مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج شاخص های برازش نشان دهنده ی برازش خوب مدل و قابل استفاده بودن نتایج است. بر این اساس نتایج دست آمده حاکی از آن است که میان اخلاق حرفه ای با مدیریت منابع انسانی، مشارکت اجتماعی و عملکرد محیطی رابطه ی معنادار و مثبتی وجود دارد. این ارتباط با مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان نیز مشاهده شد. قاسم زاده و همکارانش (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان رابطه اخلاق حرفه ای با مسئولیت پذیری اجتماعی و پاسخگویی فردی انجام دادند. این پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن کلیه معلمان مرد و زن شاغل به تحصیل در شهر جوانرود به تعداد ۵۵۰ نفر بودند. نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه ای با مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی با خدمتگزاری و کمک به دیگران و عدالت و انصاف معنی دار و مثبت می باشد.

برای بررسی موضوع گردآوری شد جامعه آماری این پژوهش مدیران دانشگاه‌های دولتی زیر نظر وزارت علوم و وزارت بهداشت و درمان منطقه شمال غرب کشور بوده که تعداد آنها ۳۱۲ نفر بود حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۱۷۲ نفر به دست آمد. که بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه کادیورز (۲۰۰۰) که دارای ۲۲ سوال بوده و تاکنون توسط پژوهشگران متعدد داخلی و خارجی بکارگیری شده، همچنین از پرسشنامه محقق ساخته صیانت از کرامت انسانی که دارای ۱۲ سوال می‌باشد در این تحقیق استفاده شده است. پرسشنامه‌های ذکر شده از طیف لیکرت و گزینه‌های کاملاً مخالف، مخالف، نه موافق و نه مخالف، موافق و کاملاً موافق برای پاسخگویی استفاده شده است. استفاده از پرسشنامه‌ها پس از دریافت نظرهای کارشناسی و تایید استادان دانشگاهی و صاحب نظران مختلف بود. بدین معنا که اعتبار ظاهری و محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تایید قرار گرفت. پس از توزیع پرسشنامه‌های تحقیق ۱۶۵ پرسشنامه جمع‌آوری شد. در برآورد پایایی پرسشنامه‌های تحقیق حاضر نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتیجه بررسی ضریب آلفای کرونباخ در نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ در جدول (۲) نشان داده شده است:

جدول شماره (۲): بررسی پایایی پرسشنامه‌های تحقیق

متغیرهای تحقیق	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
اخلاق حرفه‌ای مدیران	۲۲	۰/۸۹۸
صیانت از حقوق انسانی	۱۲	۰/۸۶۴

با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ از سطح مناسب بالاتر است، پایایی پرسشنامه‌های تحقیق تایید می‌گردد. کلیه پاسخ دهندگان مرد بوده و مدرک تحصیلی آنها لیسانس تا دکتری مشاهده شد. میانگین سنی پاسخ دهندگان نیز ۴۰/۴۱ با انحراف معیار ۱۲/۳۸ و میانگین سابقه کار آنها ۱۳/۲۵ با انحراف معیار ۷/۵۲ و میانگین سابقه کار آنها ۱۵/۱۴ با انحراف معیار ۷/۵۲ است. برای توصیف نمونه از شاخص‌های آمار توصیفی و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمونهای استنباطی استفاده شد. برای بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران بر صیانت از حقوق انسانی از رگرسیون خطی ساده و برای بررسی اولویت بندی ابعاد اخلاق حرفه‌ای مدیران از آزمون فریدمن استفاده شد.

داشته یا نداشته باشد که این موضوع در رابطه با ابعاد ده گانه نیز صادق است زیرا اخلاق حرفه‌ای مدیران بصورت واحد ترکیبی از ترکیب همه اجزای ده گانه است بدین ترتیب فرضیه‌های تحقیق بصورت زیر است:

- فرضیه اصلی: اخلاق حرفه‌ای مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور موثر است.
- فرضیه فرعی اول: مسئولیت‌پذیری مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور موثر است.
 - فرضیه فرعی دوم: برتری جویی مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور موثر است.
 - فرضیه فرعی سوم: رقابت طلبی مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور موثر است.
 - فرضیه فرعی چهارم: صادق بودن مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور موثر است.
 - فرضیه فرعی پنجم: احترام به دیگران مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور موثر است.
 - فرضیه فرعی ششم: رعایت ارزشها از سوی مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور موثر است.
 - فرضیه فرعی هفتم: رعایت عدالت و انصاف از سوی مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور موثر است.
 - فرضیه فرعی هشتم: تعهد مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور موثر است.
 - فرضیه فرعی نهم: احساس همدردی با دیگران از سوی مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور موثر است.
 - فرضیه فرعی دهم: وفاداری مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور موثر است.

روش شناسی پژوهش:

این پژوهش از نظر هدف، تحقیق کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، تحقیق پیمایشی از گروه تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) می‌باشد. روش‌های گردآوری اطلاعات اولیه در این تحقیق ترکیبی از روشهای تحقیق کتابخانه‌ای و میدانی است. در روش کتابخانه‌ای از طریق مطالعه، ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش، چارچوبی مناسب برای موضوع فراهم و در روش میدانی، از طریق ابزار پرسشنامه اطلاعات مورد نیاز

یافته های پژوهش:

برای بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. نتایج آزمون بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

صیانت از حقوق انسانی	اخلاق حرفه ای	یافته ها
۳/۴۵۶	۳/۴۵۶	میانگین
۰/۷۴۵۵	۰/۷۴۵۵	انحراف استاندارد
۰/۹۶۵	۰/۹۶۵	کلموگروف
۰/۲۶۵	۰/۲۶۵	اسمیرنوف Z
		P

با توجه به یافته های جدول شماره ۲، P هر دو متغیر بالاتر از ۰/۰۵ می باشد و بنابراین هر دو متغیر دارای توزیع نرمال هستند، که با توجه به نرمال بودن داده ها می توان از آزمونهای پارامتریک برای بررسی موضوع استفاده کرد.

فرضیه اصلی تحقیق:

در ادامه نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی بین متغیرهای اخلاق حرفه ای مدیران و صیانت از حقوق انسانی تحت فرضیه اصلی در جدول ۳ بیان شده است.

جدول ۳. بررسی پیش بینی تاثیر گذاری اخلاق حرفه ای مدیران بر

صیانت از حقوق انسانی

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۰/۳۲۶	۲۰/۳۲۶	۹۶/۱۶۵	۰/۰۰
باقیمانده	۱۲/۱۰۴	۰/۱۵۴		

جدول ۴- ضرایب رگرسیون تاثیر گذاری اخلاق حرفه ای مدیران

بر صیانت از حقوق انسانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	ضریب بتا	t	سطح معناداری
اخلاق حرفه ای	صیانت از حقوق انسانی	۰/۷۴۴	۱/۰۴۱	۴/۵۱۲	۰/۰۰

با توجه به جدول ۳، می توان بیان داشت که میزان F به دست آمده در سطح ۰/۰۰ معنادار است، لذا اخلاق حرفه ای مدیران بر صیانت از حقوق انسانی اثر گذار است. با توجه به R جدول شماره ۴ نیز می توان میزان تاثیر را ۷۴/۴ درصد بیان نمود. در نتیجه می توان پیش بینی کرد که با افزایش سطح اخلاق حرفه ای، صیانت از حقوق انسانی نیز ارتقا یافته و موجب رعایت و حفظ حقوق انسانی در سطح دانشگاه خواهد شد.

یافته های حاصل از آزمون فرضیه های فرعی

در ابتدا یافته های حاصل از آزمون فرضیه های فرعی پژوهش در قالب جدولهای شماره ۵ و ۶ ارائه شده و سپس نتایج آن مورد بررسی قرار می گیرد.

جدول ۵- بررسی پیش بینی تاثیر گذاری ابعاد اخلاق حرفه ای

مدیران بر صیانت از حقوق انسانی

فرضیه	منبع تغییرات	مجموع مجزورات	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
فرضیه فرعی اول	رگرسیون	۳۱/۴۱۲	۳۱/۴۱۲	۵۰/۱۴۷	۰/۰۰
	باقیمانده	۴۲/۰۳۲	۰/۵۴۱		
فرضیه فرعی دوم	رگرسیون	۳۶/۱۱۴	۳۶/۱۱۴	۶۵/۲۳۳	۰/۰۰
	باقیمانده	۲۷/۹۶۱	۰/۴۴۱		
فرضیه فرعی سوم	رگرسیون	۲/۲۱۴	۲/۲۱۴	۲/۱۶۵	۰/۱۰۵
	باقیمانده	۳۷/۱۰۴	۰/۱۵۴		
فرضیه فرعی چهارم	رگرسیون	۲۹/۴۴۱	۲۹/۴۴۱	۳۹/۴۱۲	۰/۰۰
	باقیمانده	۲۶/۲۸۷	۰/۴۱۷		
فرضیه فرعی پنجم	رگرسیون	۳۶/۷۷۴	۳۶/۷۷۴	۴۱/۵۵۵	۰/۰۰
	باقیمانده	۳۰/۶۹۷	۰/۴۵۸		
فرضیه فرعی ششم	رگرسیون	۳۶/۱۱۲	۳۶/۱۱۲	۶۰/۳۶۰	۰/۰۰
	باقیمانده	۲۹/۱۴۰	۰/۳۹۷		
فرضیه فرعی هفتم	رگرسیون	۴۹/۱۲۶	۴۹/۱۲۶	۵۶/۱۴۱	۰/۰۰
	باقیمانده	۳۰/۱۱۰	۰/۴۸۸		
فرضیه فرعی هشتم	رگرسیون	۴۰/۵۶۳	۴۰/۵۶۳	۳۵/۷۴۱	۰/۰۰
	باقیمانده	۳۲/۸۷۷	۰/۵۰۱		
فرضیه فرعی نهم	رگرسیون	۵۳/۵۰۰	۵۳/۵۰۰	۴۲/۳۶۳	۰/۰۰
	باقیمانده	۳۲/۶۹۹	۰/۴۷۴		
فرضیه فرعی دهم	رگرسیون	۴۹/۶۸۷	۴۹/۶۸۷	۹۶/۱۶۵	۰/۰۰
	باقیمانده	۲۹/۴۷۴	۰/۴۰۰		

با توجه به میزان F بدست آمده برای فرضیه های اول، دوم، چهارم، پنجم، ششم، هفتم، هشتم، نهم و دهم (بجز فرضیه سوم) که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است، می توان بیان داشت که اخلاق حرفه ای و ابعاد آن: مسئولیت پذیری، برتری جویی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت ارزشها، رعایت عدالت و انصاف، تعهد، احساس همدردی با دیگران و وفاداری بر صیانت

از حقوق انسانی تاثیر گذار است در جدول شماره ۶ نیز ضرایب رگرسیون آن بیان شده است.

جدول ۶- ضرایب رگرسیونی تاثیر گذاری ابعاد اخلاق حرفه ای

مدیران بر صیانت از حقوق انسانی

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	ضریب بتا	t	سطح معناداری
فرضیه اول	مسئولیت پذیری	صیانت از حقوق انسانی	۰/۵۴۷	۰/۹۴۷	۳/۵۱۲	۰/۰۰
فرضیه دوم	برتری جویی	صیانت از حقوق انسانی	۰/۴۰۲	۰/۶۸۹	۲/۴۱۰	۰/۰۰
فرضیه چهارم	صادق بودن	صیانت از حقوق انسانی	۰/۸۲۰	۱/۲۳۰	۳/۸۱۴	۰/۰۰
فرضیه پنجم	احترام به دیگران	صیانت از حقوق انسانی	۰/۷۴۱	۱/۱۹۲	۳/۷۴۱	۰/۰۰
فرضیه ششم	رعایت ارزشها	صیانت از حقوق انسانی	۰/۸۵۴	۱/۳۴۴	۴/۰۱۳	۰/۰۰
فرضیه هفتم	رعایت عدالت و انصاف	صیانت از حقوق انسانی	۰/۹۲۴	۱/۵۱۴	۴/۳۲۱	۰/۰۰
فرضیه هشتم	تعهد	صیانت از حقوق انسانی	۰/۴۷۱	۰/۸۹۱	۳/۰۱۸	۰/۰۰
فرضیه نهم	احساس همدردی با دیگران	صیانت از حقوق انسانی	۰/۵۸۳	۰/۹۵۷	۳/۷۴۰	۰/۰۰
فرضیه دهم	وفاداری	صیانت از حقوق انسانی	۰/۴۹۶	۰/۸۲۲	۲/۹۹۶	۰/۰۰

صیانت از حقوق انسانی تاثیر می گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می توان بیان نمود میزان تاثیرگذاری این بعد ۵۴/۷ درصد است در حالت کلی این فرضیه تایید می گردد. در تبیین تاثیر گذاری این بعد در صیانت از حقوق انسانی می توان گفت که مسئولیت پذیری بالا مدیران را از کم کاری و گریز از مسوولیت در قبال سازمان خود و کارکنان زیر مجموعه بر حذر می دارد. لذا مدیران مسئولیت پذیر در تصمیم گیری های سازمانی سعی می کنند که حقوق تمامی افراد ذینفع را در نظر گرفته و با تصمیم های منطقی و عادلانه خود، حس مشارکت، همکاری و اعتماد را در سطح سازمان زنده نمایند. تصمیم گیری عادلانه مدیران مسئولیت پذیر زمینه را برای صیانت از حقوق دیگران فراهم می سازد.

فرضیه فرعی دوم:

با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در بعد برتری جویی، F بدست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معناداری است، لذا می توان بیان داشت برتری جویی مدیران بر صیانت از حقوق انسانی تاثیر می گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می توان بیان نمود میزان تاثیرگذاری این بعد ۴۰/۲ درصد است در نتیجه گیری کلی این فرضیه تایید می گردد. بعد برتری جویی از اخلاق حرفه ای ویژگی است که مدیران با ویژگی برتری جویی و رقابت طلبی در تمام موارد سعی میکنند ممتاز باشند. اعتماد به نفس دارند، به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا می کنند، جدی و پرکار هستند، به موقعیت فعلی خود راضی نیستند و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود هستند، سعی نمی کنند به هر طریقی در رقابت برنده باشند. و این ویژگی باعث عدم پایمال شدن حقوق دیگران در محیط کار می شود.

فرضیه فرعی سوم:

با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در بعد رقابت طلبی، F بدست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معناداری است، لذا می توان بیان داشت رقابت طلبی مدیران بر صیانت از حقوق انسانی تاثیر نمی باشد در نتیجه گیری کلی این فرضیه رد می گردد.

فرضیه فرعی چهارم:

با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در بعد صادق بودن، F بدست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معناداری است، لذا می توان بیان داشت صادق بودن مدیران بر صیانت از حقوق انسانی تاثیر می گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می توان بیان نمود میزان تاثیرگذاری این بعد ۸۲ درصد

فرضیه فرعی اول:

با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در بعد مسئولیت پذیری، F بدست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معناداری است، لذا می توان بیان داشت مسئولیت پذیری مدیران بر

نوبه خود باعث رعایت ارزشهای انسانی و حفظ حقوق انسانی در سطح سازمان یا دانشگاه می شود.

فرضیه فرعی هفتم:

با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در بعد رعایت عدالت و انصاف از سوی مدیران، F بدست آمده در سطح $0/001$ معناداری است، لذا می توان بیان داشت رعایت عدالت و انصاف از سوی مدیران بر صیانت از حقوق انسانی تاثیر می گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می توان بیان نمود میزان تاثیرگذاری این بعد $92/4$ درصد است در نتیجه گیری کلی این فرضیه تایید می گردد. بعد عدالت و انصاف به مفهوم برابری هر چه بیشتر در توزیع هر آنچه برای انسان ها مطلوب یا ضروری است می باشد. عدالت طرفداری از حق، عدم تعصب در قضاوت و رفتار منصفانه با دیگران است که تمامی این موارد رکن اساسی در صیانت از حقوق انسانی محسوب می شود.

فرضیه فرعی هشتم:

با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در بعد تعهد مدیران، F بدست آمده در سطح $0/001$ معناداری است، لذا می توان بیان داشت تعهد مدیران بر صیانت از حقوق انسانی تاثیر می گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می توان بیان نمود میزان تاثیرگذاری این بعد $47/1$ درصد است در نتیجه گیری کلی این فرضیه تایید می گردد. در تبیین این تاثیر گذاری می توان بیان نمود که اخلاق سازمانی از اعتماد آفرینی شروع می شود. هرچه تعهد مدیران به سازمان بیشتر باشد توان سازمانی در پاسخ دهی به نیازهای محیطی افزایش خواهد یافت. زیرا تعهد و اعتماد آفرینی هم افزایی در توان سازمان ایجاد خواهد کرد و به نوعی باعث افزایش تعهد کارکنان زیر مجموعه خواهد شد که این عمل باعث ایجاد نوعی تعهد در بین کارکنان و مدیران در جهت صیانت از حقوق همکاران خواهد شد.

فرضیه فرعی نهم:

با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در بعد احساس همدردی با دیگران از سوی مدیران، F بدست آمده در سطح $0/001$ معناداری است، لذا می توان بیان داشت احساس همدردی با دیگران از سوی مدیران، بر صیانت از حقوق انسانی تاثیر می گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می توان بیان نمود میزان تاثیرگذاری این بعد $58/3$ درصد است در نتیجه گیری کلی این فرضیه تایید می گردد. همدردی صفت یا ویژگی متمایزی است که در قبال دیگران معنا و مفهوم می

است در نتیجه گیری کلی این فرضیه تایید می گردد. ادبیت تحقیق نیز نشان میدهد که بعد صادق بودن، ویژگی به معنی یگانگی، صمیمیت، دوستی از روی راستی و درستی و انجام دادن کار از روی راستی و درستی، با امانتداری کاری را انجام دادن و صحیح و سالم انجام دادن کارها است که باعث افزایش اعتماد و برقراری عدالت و صیانت از حقوق انسانی می شود. رعایت صداقت در محیط کار و قرین بودن کارکنان و مدیران به این صفت اخلاقی موجب می شود که افراد اولاً صداقت را در مورد خود رعایت کرده، ثانیاً در برابر همکاران خود نیز درستی و راستی را رعایت کرده، کار را به نحو درست انجام دهند و این همان ویژگی است که در صیانت از حقوق انسانی نهفته است. بدین معنا که یگانگی و صمیمیت پیش نیاز صیانت از حقوق انسانی است و بدون توسل به این ویژگی ها این عمل صورت نخواهد گرفت.

فرضیه فرعی پنجم:

با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در بعد احترام به دیگران از سوی مدیران، F بدست آمده در سطح $0/001$ معناداری است، لذا می توان بیان داشت احترام به دیگران از سوی مدیران بر صیانت از حقوق انسانی تاثیر می گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می توان بیان نمود میزان تاثیرگذاری این بعد $74/1$ درصد است در نتیجه گیری کلی این فرضیه تایید می گردد. بعد احترام به دیگران از اخلاق حرفه ای ویژگی است که مدیران با این ویژگی به حقوق و نظر دیگران احترام می گذارند. خوش قول و وقت شناس هستند، به دیگران حق تصمیم گیری می دهند، تنها منافع خود را مرجح نمی دانند و رعایت حقوق دیگران را سرلوحه کار خود قرار می دهند.

فرضیه فرعی ششم:

با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در بعد رعایت ارزشها، F بدست آمده در سطح $0/001$ معناداری است، لذا می توان بیان داشت رعایت ارزشهای سازمانی از سوی مدیران بر صیانت از حقوق انسانی تاثیر می گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می توان بیان نمود میزان تاثیرگذاری این بعد $85/4$ درصد است در نتیجه گیری کلی این فرضیه تایید می گردد. اخلاقیات در سازمان به عنوان سامانه ای از ارزشها و بایدها و نبایدهاست که براساس آن نقاط ضعف و قدرت سازمان تعریف می شود و خوب و بد های سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می شود. که این عمل به

میانگین رتبه‌ها	ابعاد اخلاق حرفه‌ای مدیران
۴/۳۹	رعایت عدالت و انصاف
۴/۲۱	رعایت ارزشها
۴/۱۷	صادق بودن
۴/۰۳	احترام به دیگران
۳/۹۰	مسئولیت پذیری
۳/۷۵	احساس همدردی با دیگران
۳/۶۳	تعهد
۳/۵۰	وفاداری
۳/۲۰	برتری جویی

یافته‌های جدول شماره ۷ نشان می‌دهد که سطح معناداری آزمون ۰/۰۰ است که نشان از رد شدن فرض صفر دارد. لذا می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد اخلاق حرفه‌ای مدیران در جامعه مورد بررسی دارای اولویت‌های متفاوت است. بر اساس یافته‌های ارائه شده در جدول شماره ۸ در ابتدا بعد رعایت عدالت و انصاف و سپس ابعاد رعایت ارزشها، صادق بودن، احترام به دیگران، مسئولیت پذیری، احساس همدردی با دیگران، تعهد، وفاداری و برتری جویی جایگاههای دوم تا هشتم را به خود اختصاص داده‌اند.

بحث و نتیجه گیری

هدف غایی از انجام پژوهش حاضر بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران بر صیانت از حقوق انسانی در سطح دانشگاههای شمال غرب کشور است. در راستای هدف مذکور و بر اساس نتایج به دست آمده نخست مشخص شد که اخلاق حرفه‌ای مدیران و ابعاد آن: مسئولیت پذیری، برتری جویی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت ارزشها، رعایت عدالت و انصاف، تعهد، احساس همدردی با دیگران و وفاداری بر صیانت از حقوق انسانی تاثیر گذار است. همچنین نتایج نشان داد که بعد رقابت طلبی اخلاق حرفه‌ای مدیران بر صیانت از حقوق انسانی بی تاثیر است. این بخش از یافته‌ها با یافته‌ای بوکلی (۲۰۱۵)، شولتز و تران (۲۰۱۵)، نصیری ولیک بنی و نویدی (۱۳۹۵)، جمانی و رجب دری (۱۳۹۴) همسو می‌باشد. بوکلی (۲۰۱۵) معتقد است رعایت اصول ارزشهای اخلاقی در همه ابعاد زندگی بشر یکی از مهمترین راههای حفظ و ارتقا سلامت زندگی افراد اجتماع است. فعالیتهای بشری تنها در پرتو رعایت ملاحظات اخلاقی در مسیر درست قرار خواهد گرفت. اخلاق، حافظ فعالیتهای بشر از میل و گرایش به هرگونه انحراف و کجروی است و به این ترتیب ملاحظات اخلاقی مانند چتری بر سر علوم سایه افکنده است تا از کجروی و آسیب رسانی هر کدام از شاخه‌های علوم به جامعه بشری جلوگیری نماید (بوکلی،

یابد. مدیرانی که از ویژگی همدردی بر خوردارند در قبال رعایت حقوق دیگران خود را مسئول دانسته به مشکلات و خواسته‌های آنان توجه می‌کنند زیرا بر این اعتقاد دارند که همراهی با دیگران حتی اگر نتیجه عملی در پی نداشته باشد میتواند برای طرف مقابل آسودگی روانی ایجاد کرده و از شدت مشکلات بکاهد.

فرضیه فرعی دهم:

با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در بعد وفاداری مدیران، F بدست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معناداری است، لذا می‌توان بیان داشت وفاداری مدیران، بر صیانت از حقوق انسانی تاثیر می‌گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می‌توان بیان نمود میزان تاثیرگذاری این بعد ۴۹/۶ درصد است. در نتیجه گیری کلی این فرضیه تایید می‌گردد. وفاداری یک ویژگی مناسب و مفید است که مدیران را از تغییر شغل یا جابجایی در سازمانهای رغیب به دلیل مزایای بهتر بر حذر میدارد. لیکن افرادی که از وفاداری بالایی برخوردارند خود را در قبال خدمات و تجاری که از حضور در سازمان کنونی کسب نموده‌اند مسوول می‌دانند و مسئولیت پذیر می‌باشند. بعلاوه این صفت نه تنها موجبات مسئولیت پذیری را برای آنان برمغان می‌آورد بلکه آنان را در پذیرش مسئولیت اجتماعی که سازمان یا موسسه آموزشی در قبال محیط، مشتریان داخلی (کارکنان) و مشتریان خارجی (دانشجویان) خود داراست توانمند می‌سازد و از این شرایط جهت صیانت از حقوق انسانی در محیط کار محیا می‌شود.

اولویت بندی ابعاد اخلاق حرفه‌ای مدیران

برای اولویت بندی و تعیین تقدم و تاخر هریک از ابعاد اخلاق حرفه‌ای مدیران از آزمون فریدمن استفاده شد. نتایج آزمون فریدمن در ادامه در جدول شماره ۷ و بررسی میانگین ابعاد اخلاق حرفه‌ای مدیران در جدول ۸ بیان شده است.

جدول ۷- نتایج آزمون فریدمن در رابطه با ابعاد اخلاق حرفه‌ای

مدیران

تعداد	آماره کای دو	درجه آزادی	سطح معناداری
۱۶۵	۵۲/۶۲۸	۶	۰/۰۰

جدول ۸- بررسی میانگین ابعاد اخلاق حرفه‌ای مدیران

6. Schultz & Tran

تدوین شده در آموزش عالی نتواند پاسخگوی مشکلات باشد. در این حالت راهنمای اخلاقی و اخلاق حرفه ای مدیران در دانشگاه راه گشای عمل در برابر این تنشها خواهد بود از طرفی با توجه به اینکه نیروی انسانی و مدیران عامل بنیادی حرکت و تحول در سطح دانشگاه می باشد و اخلاق حرفه ای که در محیط فعالیت آنان وجود دارد بقا و رشد دانشگاه را به دنبال خواهد داشت، باید رهبری باشد که بتواند فضای سالم در سطح دانشگاه ایجاد کند تا کارکنان همراه روابط سالم و انسانی درجوی مشارکت آمیز به فعالیت بپردازند بنابراین بررسی جایگاه و وضعیت استانداردهای اخلاق حرفه ای در نظام دانشگاهی کشور میتواند به سیاستگذاران، مدیران و برنامه ریزان آموزش عالی در اتخاذ راهبردهای مناسب برای کاهش شکاف بین وضع موجود و مطلوب در این زمینه و ارتقای وضعیت چنین استانداردهایی مدد رساند، همچنین میتواند تضمین کننده رعایت حقوق انسانی در دانشگاه باشد و موجب افزایش توانمندی مدیران و اعضای هیئت علمی شود. در نهایت می توان بیان کرد که دانشگاه به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری، نقش حیاتی در پیشبرد اهداف جامعه ایفا می کنند. برای اینکه بتوانند در راستای وظایف که برعهده دارند موفق عمل کنند لازم است ساز و کارهایی را برای رعایت اصول اخلاق حرفه ای در میان مدیران تدوین کنند. بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهاد می شود که زمینه های توسعه اخلاق حرفه ای در میان مدیران و سرپرستان از طریق کارگاههای آموزشی و فعالیتهای دانشگاه افزایش یابد همچنین پیشنهاد می شود که به منظور صیانت از حقوق انسانی، مدیران دانشگاه حتما در تصمیم گیری های سازمانی خود، منافع کارکنان زیر مجموعه را در نظر بگیرند و کارکنان را در تصمیم گیری های سازمانی مشارکت دهند. قضاوت عادلانه در ارزیابی عملکرد کارکنان واحدهای تحت اختیار داشته باشند و سعی نمایند با رعایت اخلاق حرفه ای در سطح دانشگاه و صداقت در رفتار و احترام به دیگران و احساس مسئولیت پذیری بالا در حفظ و رعایت حقوق دیگران، جو مناسبی جهت صیانت از حقوق انسانی را در سطح دانشگاه فراهم نمایند.

۲۰۱۵). مدیران دانشگاهها باید به این نکته وجه نمایند که اخلاق حرفه ای فراتر از آن است که آن را تنها مسئولیت قانون، مقررات و آیین نامه ها نامید و یا آن را به موسسات آموزشی و واحدهای حرفه ای تحویل داد و یا آن را فقط در قلمرو منابع انسانی دید و یا با اکتفا به نوشتن یک منشور اخلاقی، دین خود را به آن ادا کرد. اخلاق حرفه ای، نیازمند استمرار در آموزش، مهارت، تجربه و بصیرت بخشی و بسترسازی های فرهنگی فراوان در هر زمینه ی کاری و تخصصی است از این رو اولاً باید با نگرش چند بعدی دیده شود و ثانیاً چارچوب مفهومی و نظری آن بایستی در مرحله ی عمل یافت شود. اخلاق حرفه ای، سلسله واکنش ها و رفتارهای مقبول و پذیرفته شده است که بخش های مهمی از آن ها در تخصص های مختلف از سوی سازمان ها و مجامع تخصصی، صنفی و حرفه ای برای مطلوب بخشی به روابط اجتماعی، به صورت آیین نامه و قانون می آید اما اولاً اخلاق حرفه ای را نمی توان در قالب های رسمی تعریف کرد و ثانیاً نمی توان همه ابعاد اخلاق سازمانی و یا حرفه ای را از اخلاق فردی، شغلی و یا کار تفکیک نمود. به طور عام، مبانی اخلاق حرفه ای و انتظارات اجتماعی برخاسته از آن عبارتند از: صداقت، عدالت، امانت داری و وفاداری در جریان کسب و کار. برنامه دانشگاهها برای ساختن انسانها پیش از هر چیز بر ملاحظات اخلاقی و صیانت از حقوق انسانی استوار است. با انسانهای اخلاقی است که میتوان جهانی امن برای زندگی کردن مهیا ساخت. در مقابل نیز چالشهای پیش روی دانشگاهها باعث پیدایش این انگیزه در ذینفعان مختلف شده که به فکر توجه به موضوعات اخلاقی در مدیریت آموزش عالی باشند، زیرا شکل گیری اخلاق در مؤسسات آموزشی، سازمانها و آموزش عالی باعث کاهش سودگرایی و نزدیکی با مخاطبین و ذینفعان می شود، مسائل مربوط به ارتباط با کارکنان، ارتباط با دانشجویان، نگرانیهای ذینفعان، ارتباط بین دانشگاههای مختلف و مسئله تأمین منابع برای دانشگاه، حفظ و صیانت از نیروی انسانی، رویه های مربوط به پذیرش دانشجو، شرایط محیط، بازار کار و موضوعات اخلاقی پیش آمده در دانشگاه شامل سرقت علمی و سایر فسادهای اخلاقی باعث می شود قوانین

منابع

- حمیدی زاده، محمدرضا؛ نکویی زاده، مریم، (۱۳۸۸). اخلاق حرفه ای و پیامدهای آن در کارکنان خدمات پس از فروش؛ تهران؛ فصلنامه مدیریت فردا؛ دوره ۸؛ شماره ۲؛ صص ۳-۱۴.
- دراکر، پیتر، (۱۳۸۷). چالشهای مدیریت در سده بیست و یکم. ترجمه محمود طلوع؛ تهران؛ انتشارات رسا.
- رجمانی، حلیمه، رجب ذری حسین، (۱۳۹۵). بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره اول، شماره ۱، صص ۵۳-۷۵.
- رحیمی نژاد، اسمعیل، (۱۳۸۷)؛ کرامت انسانی در حقوق کیفری؛ تهران؛ انتشارات میزان.
- سرمدی، محمدرضا؛ شالیاف، عذرا، (۱۳۸۶). اخلاق حرفه ای در مدیریت کیفیت فراگیر؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ شماره ۳ و ۴، صص ۲-۱۳.
- فرامرزی قراملکی، احد، (۱۳۹۰)؛ اخلاق سازمانی؛ مؤسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی؛ تهران؛ انتشارات سرآمد
- قاسم زاده، ابوالفضل زوار، تقی مهدیون، روح اله رضائی ادیبه (۱۳۹۵). رابطه اخلاق حرفه ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی گر فرهنگ خدمتگزاری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۲، صص ۱-۸
- صلواتی، عادل؛ رستمی نوروزآباد، مجتبی؛ رحمانی نوروزآباد، سامان، (۱۳۹۲) اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی در صنعت هتل داری؛ فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت گردشگری سال هشتم شماره ۲۱، صص ۱۰۱-۱۱۳.
- مقیم، سید محمد، (۱۳۸۷)، اخلاق سازمانی، جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد؛ تهران؛ فرهنگ مدیریت؛ دوره ۶؛ شماره ۱۷؛ صص ۶۳-۸۷
- مک کولی، جان؛ دبرلی ژوانی، و فیل جانسون، (۱۳۸۹). نظریه های سازمان؛ نگاهها و چالشها، جلد ۱؛ ترجمه حسن دانایی فرد و سید حسین کاظمی؛ تهران؛ دانشگاه امام صادق(ع).
- نژادسلیم، عادل، (۱۳۸۹). کرامت انسانی و سازمان؛ تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- نصیری ولیکنی، فخرالسادات و نویدی، پرویز، (۱۳۹۵). رابطه بین اخلاق حرفه ای و چابکی سازمانی: نقش میانجی توانمندسازی شناختی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۲، صص ۶۱-۷۰.
- آراسته، حمیدرضا؛ جاهد، حسینعلی، (۱۳۹۰)، رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی؛ گزینه‌ای برای بهبود رفتارها؛ فصلنامه نشاءعلم؛ دوره ۱؛ شماره ۲؛ صص ۱-۱۵.
- ابزری، مهدی؛ یزدان شناس، مهدی، (۱۳۸۶). مسؤولیت اجتماعی و اخلاق کار در مدیریت کیفیت نوین، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی؛ سال پنجم؛ شماره ۱۵؛ صص ۵-۴۲
- ابیلی، خدایار، (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی با تأکید بر رویکرد های نوین؛ تهران؛ انتشارات سازمان مدیریت صنعتی
- افخمی روحانی، حسین؛ شیرازی، علی؛ مرتضوی، سعید؛ واسطی، عبدالحمید؛ لطیفی، میثم؛ مسعودی، جهانگیر، (۱۳۹۳). تدوین شاخص های کرامت انسانی در سازمان با تأکید بر نگرش اسلامی، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال سوم، شماره ۱، بهار و تابستان؛ صص ۳-۲۱
- اسداللهیان فرشته، شاکریان، حامد احمدی نژاد، سحر السادات میرمحمدی صدرآبادی محمد، (۱۳۹۶). بررسی رابطه ادراک از اخلاق حرفه ای با مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی شهر اصفهان، فصلنامه مدیریت، اقتصاد و حسابداری، شماره ۲۳، جلد ۱، صص ۱۰۸-۱۳۲.
- امیریان زاده، مژگان؛ محمدپور، حسین، (۱۳۹۵). رابطه اخلاق حرفه ای وسلامت سازمانی با اثر بخشی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش فارس؛ فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی، شماره ۴۳، صص ۷-۲۴
- انصاری، محمدعلی؛ دعائی، حبیب الله؛ مرتضوی، سعید، (۱۳۸۵). مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن؛ تهران؛ انتشارات بیان هدایت نور.
- ایران نژادپاریزی، مهدی؛ امینی سابق، زین العابدین؛ اسدپور، وحید، (۱۳۹۳). نقش مدیریت مشارکتی در ارتقاء اخلاق حرفه ای کارکنان ادارات مرکزی بانک مسکن، فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت، دوره ۵، شماره ۱، صص ۱۵۱-۱۷۶.
- برنر، جرج، (۱۳۹۰). بازگشت به آینده مدیریت؛ راهبردهای مدیریت برای آینده چه می کند؟؛ ترجمه ناصر حمیدی، حمیدرضا معینی اصل؛ قزوین؛ انتشارات سایه گستر.
- جعفریانی، حسن؛ یازرلو، علی، (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای در مدیران صنعتی (بخش خصوصی استان گلستان)؛ فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی؛ دوره ۴؛ شماره ۱؛ صص ۲۵-۵۰.

همل، گری و بیل برین. (۱۳۸۷). آینده مدیریت؛ ترجمه حسین حسینیان؛ تهران؛ انتشارات فردا.

- Biedenweg K, Monroe MC, Oxarart A. (2013). The importance of teaching ethics of sustainability. *International Journal of Sustainability in Higher Education*; 14(1): 6-14.
- Buckly et.al, (2015) Soft foundations of the critical success factors ontqm implementation in Malaysia», *TQM Magazine*, vol.13, no.4, pp515-52.
- Jacobson, Nora (2010). A Taxonomy of Dignity: a Grounded Theory Study. *BMC International Health and Human Rights*.
- Martin, Jean (2011). "Human Dignity: Several Interpretations With Different Consequences". *Romanian Journal of Bioethics*, Vol. 9, No. 1.

نیاز آذری کیومرث، عنایتی ترانه، بهنام فر رضا، کهرودی زهرا. (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی نشریه پرستاری ایران؛ دوره ۲۷؛ شماره ۸۷؛ صص ۳۴-۴۲.

- Pirson, Michael and Claus Dierksmeier (2014). "Reconnecting Management Theory and Social Welfare: A Humanistic Perspective": <http://ssrn.com/abstract=2410374>
- Saki R. (2011). Ethics in educational research and its components. *Ethics in Science & Technology*; 6(2). (In Persian).
- Shalhaf A. (2009). Take a strategic model to promote ethical dilemmas and educational organizations. *Ethics in Science & Technology*; 1(2): 93-99.
- Sharon, C. Bolton (2007). *Dimensions of Dignity at Work*. Butterworth- Heinemann is an Imprint of Elsevier Linacre House, Jordan Hill, Oxford, UK.

Archive of SID