

پایش نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در صیانت از حقوق انسانی

سعید رادمرد^۱

۱. مربی گروه حقوق، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: (۱۳۹۵/۹/۲۵) تاریخ پذیرش: (۱۳۹۵/۱۲/۲۶)

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

Saeid Radmard¹

1. Instructor of Law Faculty, Payame Noor University, Tehran, 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 فرهنگ‌سازمانی در ارتقای تفکر انتقادی است تا با بررسی و تحلیل ارتباط بین این متغیرها بتوان مدل مناسب را در جهت ارتقای تفکر انتقادی اعضای هیئت‌علمی 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 هیئت‌علمی شمال غرب کشور، صورت گرفته است. براساس نتایج به‌دست آمده با استفاده از مبانی نظری تحقیق و نظرات خبرگان، فرهنگ‌سازمانی 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 هیئت‌علمی پایین‌تر از حالت متوسط می‌باشد، دارای همخوانی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی

فرهنگ‌سازمانی، تفکر انتقادی، اعضای هیئت‌علمی.

مقدمه

سازمان‌ها در دنیای معاصر ما، پدیده‌هایی محوری و فراگیرند که در همه شئون زندگی گسترده شده و برای حیات و بقای خویش نیازمند توجه به انسان به‌عنوان اصلی‌ترین عنصر هستند. انسان نیز در مسیر تعالی خود به‌دنبال 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، ویلن، لوتز و سیر^۲ تصریح کرده‌اند که یکی از نتایج اصلی حقوق انسانی در کار، این است که منجر به سازمان اخلاق مدار، متعادل و با ثبات اجتماعی می‌شود؛ یعنی جایی که کارکنان و مدیران با یکدیگر مبتنی بر شاخصه‌ای حقوق انسانی رفتار می‌کنند، رفاه، کارایی و وفاداری شکوفا می‌شود، کیفیت و کمیت محصولات تولیدی یا خدمات ارتقا پیدا می‌کند، امنیت و ایمنی کارکنان و جامعه بهبود می‌یابد، قوانین و مقررات عادلانه و منصفانه اجرا می‌شوند و اخلاق در سازمان نهادینه می‌شود (نژادسلیم، ۱۳۸۹). حتی این مفهوم گاه با عناوینی نظیر رفتار شهروندی، رضایت، روابط متقابل، سربلندی و تفاخر در کار، مسئولیت‌پذیری و اطمینان از خود در متون معتبر مطرح می‌شود که اغلب بر مشکلات مدیریتی نظیر ساعات کار طولانی و محیط کاری ضعیف متمرکز است (شارون^۳، ۲۰۰۷).

بالین‌حال، جامعه بشری همواره از بی‌توجهی به حقوق انسانی شکایت داشته و معتقد است هنوز سازمانی درخور و شأن انسان ایجاد نشده است؛ یعنی دانش مدیریت اگر چه در مسیر توسعه خود مشکلات فراوانی را حل کرده و به کارآمدسازی کسب‌وکارها کمک کرده است، ولی میلیون‌ها نفر را در سازمان‌های شبه فتودال و دیکتاتور مآب به بندگی واداشته و شواهد اندکی وجود دارد که آنها را اخلاقی‌تر (همل و برین، ۱۳۸۷؛ برنر، ۱۳۹۰)، و حقوق انسانی ایشان را هم حفظ کرده باشد. به‌عبارت‌دیگر؛ پس از سال‌ها مطالعه و نظریه‌پردازی بشر در حوزه مدیریت و سازمان، آنچه امروزه از سازمان می‌بینیم 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 بی‌توجهی به حقوق انسانی در محیط کار را می‌توان حتی در اغلب کشورهای توسعه یافته مشاهده کرد (شارون، ۲۰۰۷). در واقع؛ چنین به نظر می‌رسد امروزه دانش مدیریت و سازمان گرفتار پارادایمی است که پیگیری کارایی را بر هر هدف دیگری اولویت می‌دهد؛ زیرا مدیریت امروز برای حل مسئله ناکارآمدی به وجود آمده است. به بیانی دیگر؛ اگر چه سال‌ها از مرگ تیلور و وبر می‌گذرد، ولی اکثر سازمان‌ها همچنان بر روی معماهایی از نوع تیلوری کار می‌کنند و افراد در سازمان‌های وبری روزگار می‌گذرانند و پیشرفت‌هایشان به دلیل پارادایم مدیریتی کارایی محور و بوروکراسی مدار محدود شده و نیازمند انقلاب و پارادایم شیفیت (بازپنداری) است. آینده مدیریت هم درگرو استقرار این پارادایم جدید است که بتواند راه را برای زندگی مسالمت‌آمیز، منظم و توأم با آزادی در کنار هم فراهم سازد و برای این باید از ژن مدیریت رمزگشایی و آن را غنی‌سازی کرد (همل و برین، ۱۳۸۷). بر این اساس، پندار ما این است که توجه به حقوق انسانی می‌تواند این پارادایم شیفیت را موجب شود و الگویی از رمزگشایی و غنی‌سازی ژن مدیریت ارائه کند. چنان‌که گزارش‌های قوم نگارانه تأیید می‌کنند رعایت حقوق انسانی نقشی بنیادی در جامعه بشری و به‌طور مشخص در اخلاق و قانون اساسی کشورها دارد (جاکوبسن، ۲۰۱۱؛ مارتین، ۲۰۱۱).

در حال حاضر توجه رشته‌های مختلف علوم انسانی و طبیعی به موضوع صیانت از حقوق انسانی باعث شده است تا حقوق انسانی به‌عنوان 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 برنامه‌های سوم، چهارم و پنجم توسعه کشور و در منشور حقوق شهروندی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم نیز مشاهده می‌شود. با این همه و با وجود اهمیت قابل ملاحظه حقوق انسانی در زندگی فردی، اجتماعی، حرفه‌ای و سازمانی، متأسفانه برداشت صحیح و واحدی از آن مشاهده نمی‌شود و مفهوم حقوق انسانی همچنان پیچیده و تعریف آن بسیار دشوار است (افخمی روحانی و همکاران، ۱۳۹۳).

1. Democratic Organization
2. Weber(1947); Durkheim (1971); Smith (1976); Veblen (1994); Lutz (1995); Sayer (2000)
3. Sharon

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 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 مؤسسات آموزشی، همانند سازمان‌ها توجه به اخلاقیات و اخلاق حرفه‌ای بیش‌ازپیش مورد توجه مدیران قرار گرفته است به‌گونه‌ای 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 دوطرفه و مؤثر بین دانشجویان و مدیران و اعضای گروه نیز می‌تواند نقش ایفا کند (نصیری ولیک بنی و نویدی، ۱۳۹۵).

مبانی نظری پژوهش

اخلاق حرفه‌ای و اهمیت آن در سازمان

اخلاق به معنی «اقتدار رسوم و سنت» است (مقیم، ۱۳۸۷). تعریف‌های مختلفی از اخلاق بعمل 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

نقش مدیران سازمان در صیانت از حقوق انسانی بسیار حائز اهمیت است. مدیران می‌توانند با رعایت ارزش‌ها و اخلاقیات در سطح سازمان زمینه را برای حفظ حقوق سرمایه انسانی فراهم نمایند. اخلاق حرفه‌ای در کار یکی از خصوصیات است که امروز در جهت رویارویی و حل مشکلات مرتبط با منابع انسانی از سوی صاحب‌نظران مدیریت مطرح شده است. اخلاق به‌طور ساده و خلاصه، شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آنگاه انجام صحیح و ترک ناصحیح است. دانشمندان، مربیان و مدیران سازمان‌ها به‌دلیل 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 تحت‌تأثیر قرار می‌دهد که در ارائه خدمت به جامعه پیش‌تاز هستند (نیاز آذری و همکاران، ۱۳۹۳). سازمان‌های مختلف به‌دنبال تربیت انسان‌هایی هستند که بتوانند در جامعه جهانی به دور از تعصب و کوتاه‌نگری‌ها 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. درحقیقت، 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 سؤال ببرد (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای به‌طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به‌عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند. بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه به‌عنوان 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 به‌کارگیری مدیریت مبتنی بر اخلاق در سازمان است. مدیریت مبتنی بر اخلاق موجب

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 عبارت‌اند از: دارای هویت علم و دانش بودن، داشتن نقشی کاربردی، ارائه صیغه‌ای حرفه‌ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائه دانشی انسانی دارای زبان روشن انگیزشی، ارائه روی آوردی میان‌رشته‌ای درباره ویژگی‌های افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند موارد زیر را بیان می‌کند «مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن احترام به دیگران، رعایت احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری و تعهد» (ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۹۳). به دلیل رشد و توسعه سازمان‌ها و افزایش نقش آنها در اجتماع، پیامدهای اجتماعی فعالیت‌های سازمان‌ها و تأثیر آن بر ذی‌نفعان مختلف، اهمیتی روزافزون یافته است. به گونه‌ای که عملکرد اخلاقی و اجتماعی انسان‌ها بر عملکرد سازمان‌ها در صیانت از حقوق انسانی تأثیرهای بزرگی دارد. امروزه جامعه نسبت به اقدام‌های سازمان‌ها بسیار حساس‌تر از قبل شده است (ابزری و یزدان‌شناس، ۱۳۸۶). اخلاق حرفه‌ای زیر بنایی اساسی برای کسب‌وکار می‌سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می‌گردد. از این رو صیانت از حقوق انسانی نیز براساس اخلاق بنا می‌گردد و به پیشرفت نظری و علمی کسب‌وکار منجر می‌شود (ریبری و پیترز، ۲۰۰۲). پترسون (۱۹۷۴) نیز معتقد است که اخلاق می‌تواند به پرورش یک فرهنگ مناسب کمک نماید، فرهنگی که در آن رعایت حقوق انسانی در اولویت قرار داشته و کارکنان از این طریق تشویق می‌شوند نسبت به همکاران 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 می‌شوند سازمان‌ها اخلاق را مورد تأکید قرار دهند عبارت‌اند از: نقش اخلاق به‌عنوان بخشی از استراتژی سازمانی و مدیریت سازمان، تأثیر رعایت اخلاق در ایجاد تصویری مناسب از سازمان، نقش اخلاق به‌عنوان یک دانش ویژه برای کاهش ناراحتی‌های اجتماعی، مسئولیت قانونی مدیران و سازمان‌ها جهت رعایت اصول

اخلاقی، استانداردها، تأثیر تعهد به مسائل اخلاقی بر روی حقوق کاری و انسانی، فراگیر شدن بحث اخلاق و فشار ذی‌نفعان مختلف (رحمانی و رجب‌دری، ۱۳۹۵). در تحقیق حاضر نظریه کادیورز به‌عنوان چارچوب نظری متغیر اخلاق حرفه‌ای مدیران در نظر گرفته شده است که براساس این نظریه ابعاد اخلاق حرفه‌ای مدیران در سطح سازمان عبارت‌اند از: مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزشها، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران، وفاداری، تعهد (امیریان‌زاده و محمدرپور، ۱۳۹۵).

- **مسئولیت‌پذیری:** در این مورد فرد پاسخگوسیت و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاقمند است؛ به درستکاری و خوش‌نامی در کارش اهمیت می‌دهد؛ برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می‌گذرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد.

- **برتری‌جویی و رقابت‌طلبی:** در تمام موارد سعی می‌کند ممتاز باشد؛ اعتمادبه‌نفس دارد؛ به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کند؛ جدی و پرجار است؛ به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود است؛ سعی نمی‌کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد.

- **صادق بودن:** مخالف ریاکاری و دورویی است؛ به ندای وجدان خود گوش فرا می‌دهد؛ در همه حال به شرافتمندی توجه می‌کند؛ شجاع و با شهامت است.

- **احترام به دیگران:** به حقوق دیگران احترام می‌گذارد؛ به نظر دیگران احترام می‌گذارد؛ خوش‌قول و وقت‌شناس است؛ به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهد؛ تنها منافع خود را مرجح نمی‌داند.

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

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

- **همدردی با دیگران:** دلسوز و رحیم است؛ در مصائب دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند؛ به احساسات دیگران توجه می‌کند؛ مشکلات دیگران را مشکل خود می‌داند.

زمینه‌های گسترده‌ای برای توجه به آن وجود دارد. در بررسی پژوهش‌های داخل کشور، صناعی پور (۱۳۸۷) ۵۴ گزاره کلیدی مرتبط با حقوق کرامت انسانی در سازمان را شناسایی کرده و شاخصه‌ای ایمان، تقوا، عدالت‌خواهی، احسان و بخشش، مسئولیت‌پذیری، ایده پردازی، آرمان‌خواهی، خلاقیت، دانش‌پژوهی و تدبیر و تفکر را از معیارهای کرامت انسانی برشمرده است. به اعتقاد وی، رویکردهای موجود به انسان در سازمان عبارت‌اند از: افزایش کارایی، روابط انسانی، انگیزش، خلاقیت و رویکرد ارزش‌مداری که رویکرد حقوق کرامت انسانی رویکردی جدید در منابع انسانی است. نژاد سلیم (۱۳۸۶) ضمن بیان ۳۶ گزاره کلیدی، حقوق مربوط به کرامت انسانی را این‌گونه تعریف می‌کند حقوقی که باعث به فعلیت درآوردن 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 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. براساس پژوهش مجتمع فولاد مبارکه حقوق و اصول مدیریت بر مبنای کرامت انسانی عبارت‌اند 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 به‌کارگیری سازوکارهای خود انگیزشی (افخمی روحانی و همکاران، ۱۳۹۳).

در سال‌های اخیر، توجه زیادی به رابطه میان متغیرهای مختلف با اخلاق حرفه‌ای صورت گرفته است بوکلی (۲۰۱۵) در پژوهش‌های خود درخصوص بررسی میزان تأثیر 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 زمینه‌ی اثربخشی آنان را فراهم می‌نماید. شولتز و تران^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای و صیانت از سرمایه فکری

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

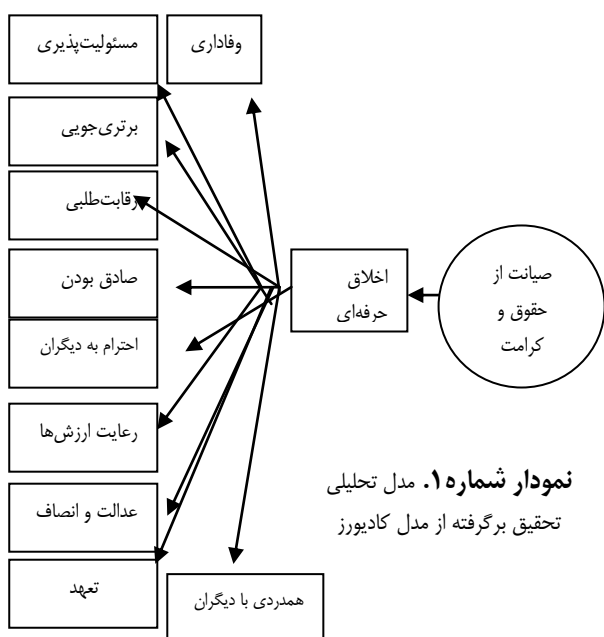
- **تعهد:** متعهد به انجام مسئولیت‌ها، پایبندی به ارزش‌ها، احترام به اخلاق و ارزش‌های حرفه‌ای و رعایت همگی و همیشگی آنها و درک و رعایت اصول و رموز انسانی و حرفه‌ای (ایران‌نژاد پاریزی و همکاران، ۱۳۹۳).

صیانت از حقوق انسانی در سازمان

صاحب‌نظران 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 انسانی‌تر تلاش کرده‌اند، از جمله کسانی‌اند که به‌طور غیرمستقیم 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 اتفاق افتاده و باعث شده تا تعابیر کارگر، نیروی کار و منابع انسانی به‌تدریج با سرمایه انسانی جایگزین شوند و اصالت انسان در سازمان، فراتر از این، به انسان متعالی و سرآمد تعبیر شود (ایلی، ۱۳۸۹). البته زندگی این انسان متعالی در بیرون و درون سازمان تحت تأثیر عملکرد سازمان قرار دارد و این تأثیرگذاری بسیار فراتر از فرد و گاه مخرب است و حقوق افراد را پایمال می‌کند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸) و موجب بروز آسیب‌های اجتماعی فراوانی می‌شود (قاسمی، ۱۳۸۹) با وجود اهمیت موضوع، بررسی‌های این پژوهش در عرصه بین‌الملل، نظریاتی که به موضوع کرامت انسانی در سازمان به‌طور مستقیم توجه کنند را مشاهده نکرد. اگرچه در دیگر گرایش‌های علوم انسانی و به‌طور 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

سندج می‌باشد و از این جامعه آماری ۱۰۰ نفر از مدیران ارشد، مدیران و سرپرستان این مراکز به‌طور تصادفی مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج شاخص‌های برازش نشان‌دهنده برازش خوب مدل و قابل استفاده بودن نتایج است. بر این اساس نتایج دست آمده حاکی از آن است که میان اخلاق حرفه‌ای با مدیریت منابع انسانی، مشارکت اجتماعی و عملکرد محیطی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. این ارتباط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان نیز مشاهده شد. قاسم‌زاده و همکارانش (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری 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 حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی با خدمت‌گرایی و کمک به دیگران و عدالت و انصاف معنی‌دار و مثبت می‌باشد.

با بررسی ادبیات پژوهش و در روند مطالعه متغیرهای پژوهش در منابع موجود، مشخص شد که تاکنون تحقیقات بسیار معدودی به بررسی صیانت از حقوق انسانی در سطح سازمان‌ها پرداخته‌اند و تحقیقی در رابطه با ارتباط اخلاق حرفه‌ای مدیران و صیانت از حقوق انسانی صورت نگرفته است و پژوهشی که این مؤلفه‌ها را باهم مدنظر داشته باشد مشاهده نشد. لذا در این راستا به‌قصد پر کردن این خلأ و با عنایت به اهمیت و نقش تأثیرگذار اخلاق حرفه‌ای و صیانت از حقوق انسانی درصدد انجام چنین پژوهش میان‌رشته‌ای بین مدیریت و حقوق صورت گرفته است با توجه به مبانی نظری تحقیق مدل تحلیلی پژوهش حاضر به صورت زیر می‌باشد:



پرداخته‌اند. جامعه مورد بررسی آنان ۶۴ نفر از حسابرسان کشور سوئد بود. یافته‌ها نشان‌دهنده 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 رجب دری (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 تأثیر می‌گیرند اما تأثیرپذیری مؤلفه "کمک" از اخلاق حرفه‌ای تأیید نشد. اولویت-بندی ابعاد عملکرد سازمانی در جامعه مورد بررسی توسط آزمون فریدمن نیز نشان‌دهنده آن است که در ابتدا مؤلفه ارزیابی و سپس مؤلفه‌های مشوق، وضوح، توانایی، اعتبار، محیط و کمک قرار دارند. نیاز آذری و همکارانش (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان مراقبتی و اداری بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان آمل پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن (عاطفی، مستمر، هنجاری) همبستگی معنی‌دار و مثبت دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای، قدرت پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد ($P < 0.001$)، به‌گونه‌ای که با افزایش یک نمره در اخلاق حرفه‌ای، میانگین نمره تعهد سازمانی کارکنان 0.284 نمره افزایش خواهد داشت. اسد الهیان و همکارانش (۱۳۹۶) در تحقیقی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و بهره‌وری کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی اصفهان پرداختند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که بین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و همچنین بین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن با بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که از بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای در گام اول بعد رقابت‌طلبی و برتری‌جویی و در گام دوم عدالت و انصاف بهترین پیش‌بینی‌کننده بهره‌وری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بوده است. صلواتی و همکارانش (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در صنعت هتل داری انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش هتل‌ها و مهمان‌پذیرهای شهرستان

- فرضیه فرعی هفتم: رعایت عدالت و انصاف از سوی مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور مؤثر است.
- فرضیه فرعی هشتم: تعهد مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور مؤثر است.
- فرضیه فرعی نهم: احساس همدردی با دیگران از سوی مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور مؤثر است.
- فرضیه فرعی دهم: وفاداری مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور مؤثر است.

روش‌شناسی 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 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 براساس فرمول کوکران ۱۷۲ نفر به دست آمد. که براساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه کادیورز (۲۰۰۰) که دارای ۲۲ سؤال بوده و تاکنون توسط پژوهشگران متعدد داخلی و خارجی به‌کارگیری شده، همچنین از پرسشنامه محقق ساخته صیانت از کرامت انسانی که دارای ۱۲ سؤال 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 تأیید استادان دانشگاهی و صاحب‌نظران مختلف بود. بدین معنا که اعتبار ظاهری و محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. پس از توزیع پرسشنامه‌های تحقیق ۱۶۵ پرسشنامه جمع‌آوری شد. در برآورد پایایی پرسشنامه‌های تحقیق حاضر نیز از روش آلفای

با توجه به مبانی نظری ارائه شده در زمینه تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران بر صیانت از حقوق انسانی، در راستای اهداف اصلی پژوهش یک فرضیه اصلی در قالب بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران بر صیانت از حقوق انسانی و ده فرضیه فرعی در قالب بررسی تأثیر ابعاد ده‌گانه اخلاق حرفه‌ای مدیران ارائه‌شده توسط نظریه کادیورز (۲۰۰۰) بر صیانت از کرامت انسانی مطرح شده است. لازم به ذکر است که با توجه به اینکه در فرضیه اصلی تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران (شامل ترکیبی از ده بعد ذکر شده) بر صیانت از حقوق انسانی به صورت مستقل و در فرضیه‌های فرعی تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران و هریک از ابعاد ده‌گانه بر صیانت از حقوق انسانی به صورت مجزا مورد آزمون قرار گرفته‌اند، لذا می‌توان انتظار داشت که اخلاق حرفه‌ای مدیران به‌صورت مستقل بر صیانت از کرامت انسانی تأثیر داشته یا نداشته باشد که این موضوع در رابطه با ابعاد ده‌گانه نیز صادق است زیرا اخلاق حرفه‌ای مدیران به صورت واحد ترکیبی از ترکیب همه اجزای ده‌گانه است بدین ترتیب فرضیه‌های تحقیق به‌صورت زیر است:

فرضیه اصلی: اخلاق حرفه‌ای مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور مؤثر است.

- فرضیه فرعی اول: مسئولیت‌پذیری مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور مؤثر است.
- فرضیه فرعی دوم: برتری‌جویی مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور مؤثر است.
- فرضیه فرعی سوم: رقابت‌طلبی مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور مؤثر است.
- فرضیه فرعی چهارم: صادق بودن مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور مؤثر است.
- فرضیه فرعی پنجم: احترام به دیگران مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور مؤثر است.
- فرضیه فرعی ششم: رعایت ارزش‌ها از سوی مدیران بر صیانت از کرامت انسانی در دانشگاه‌های منطقه شمال غرب کشور مؤثر است.

با توجه به یافته‌های جدول شماره ۲، P هر دو متغیر بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد و بنابراین هر دو متغیر دارای توزیع نرمال هستند، که با توجه به نرمال بودن داده‌ها می‌توان از آزمونهای پارامتریک برای بررسی موضوع استفاده کرد.

کرونباخ استفاده شده است. نتیجه بررسی ضریب آلفای کرونباخ در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ در جدول (۲) نشان داده شده است:

جدول شماره ۱. بررسی پایایی پرسشنامه‌های تحقیق

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

فرضیه اصلی تحقیق

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

جدول ۳. بررسی پیش‌بینی تأثیرگذاری اخلاق حرفه‌ای 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 تأثیرگذاری اخلاق حرفه‌ای مدیران بر

صیانت از حقوق انسانی				
متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	ضریب بتا	t
اخلاق حرفه‌ای از حقوق انسانی	صیانت از حقوق انسانی	۰/۷۴۴	۱/۰۴۱	۴/۵۱۲

با توجه به جدول ۳، می‌توان بیان داشت که میزان F به‌دست آمده در سطح ۰/۰۰ معنادار است، لذا اخلاق حرفه‌ای مدیران بر صیانت از حقوق انسانی اثرگذار است. با توجه به R جدول شماره ۴ نیز می‌توان میزان تأثیر را ۷۴/۴ درصد بیان نمود. در نتیجه می‌توان پیش‌بینی کرد که با افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای، صیانت از حقوق انسانی نیز ارتقا یافته و موجب رعایت و حفظ حقوق انسانی در سطح دانشگاه خواهد شد.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی

در ابتدا یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش در قالب جدول‌های شماره ۵ و ۶ ارائه شده و سپس نتایج آن مورد بررسی قرار می‌گیرد.

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

یافته‌های پژوهش

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها 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 حرفه‌ای	یافته‌ها
۳/۴۵۶	۳/۴۵۶	میانگین
۰/۷۴۵۵	۰/۷۴۵۵	انحراف استاندارد
۰/۹۶۵	۰/۹۶۵	کلموگروف
۰/۲۶۵	۰/۲۶۵	اسمیرنوف Z
		P

جدول ۵. بررسی پیش‌بینی تأثیرگذاری ابعاد اخلاق حرفه‌ای مدیران بر صیانت از حقوق انسانی

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

صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت ارزش‌ها، رعایت عدالت و انصاف، تعهد، احساس همدردی با دیگران و وفاداری بر صیانت از حقوق انسانی تأثیرگذار است در جدول شماره ۶ نیز ضرایب رگرسیون آن بیان شده است.

با توجه به میزان F به دست آمده برای فرضیه‌های اول، دوم، چهارم، پنجم، ششم، هفتم، هشتم، نهم و دهم (به جز فرضیه سوم) که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است، می‌توان بیان داشت که اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن: مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی،

جدول ۶. ضرایب رگرسیونی تأثیرگذاری ابعاد اخلاق حرفه‌ای مدیران بر صیانت از حقوق انسانی

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

صیانت از حقوق انسانی تأثیر می‌گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می‌توان بیان نمود میزان تأثیرگذاری این بعد ۸۲ درصد است در نتیجه‌گیری کلی این فرضیه تأیید می‌گردد. 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 می‌شود. رعایت صداقت در محیط کار و قرین بودن کارکنان و مدیران به این صفت اخلاقی موجب می‌شود که افراد اولاً صداقت را در مورد خود رعایت کرده، ثانیاً در برابر همکاران خود نیز درستی و راستی ویژگی است که در صیانت از حقوق انسانی نهفته است. بدین معنا که یگانگی و صمیمیت پیش‌نیاز صیانت از حقوق انسانی است و بدون توسل به این ویژگی‌ها 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 به دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معناداری است، لذا می‌توان بیان داشت احترام به دیگران از سوی مدیران بر صیانت از حقوق انسانی تأثیر می‌گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می‌توان بیان نمود میزان تأثیرگذاری این بعد ۷۴/۱ درصد است در نتیجه‌گیری کلی این فرضیه تأیید می‌گردد. بعد احترام به دیگران از اخلاق حرفه‌ای ویژگی است که مدیران با این ویژگی به حقوق و نظر دیگران احترام می‌گذارند. خوش‌قول و وقت‌شناس هستند، به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهند، تنها منافع خود را مرجح نمی‌دانند و رعایت حقوق دیگران را سرلوحه کار خود قرار می‌دهند.

فرضیه فرعی ششم: با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در بعد رعایت ارزش‌ها، F به دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معناداری است، لذا می‌توان بیان داشت رعایت ارزش‌های سازمانی از سوی مدیران بر صیانت از حقوق انسانی تأثیر می‌گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می‌توان بیان نمود میزان تأثیرگذاری این بعد ۸۵/۴ درصد است در نتیجه‌گیری کلی این فرضیه تأیید می‌گردد. اخلاقیات در سازمان به‌عنوان سامانه‌ای از ارزش‌ها و بایدها و نبایدهاست که براساس آن نقاط ضعف و قدرت

فرضیه فرعی اول: با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در بعد مسئولیت‌پذیری، F به دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معناداری است، لذا می‌توان بیان داشت مسئولیت‌پذیری مدیران بر صیانت از حقوق انسانی تأثیر می‌گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می‌توان بیان نمود میزان تأثیرگذاری این بعد ۵۴/۷ درصد است در حالت کلی این فرضیه تأیید می‌گردد. در تبیین تأثیرگذاری این بعد در صیانت از حقوق انسانی می‌توان گفت که مسئولیت‌پذیری بالا مدیران را از کم‌کاری و گریز از مسئولیت در قبال سازمان خود و کارکنان زیرمجموعه بر حذر می‌دارد. لذا مدیران مسئولیت‌پذیر در تصمیم‌گیری‌های سازمانی سعی می‌کنند که حقوق تمامی افراد ذینفع را در نظر گرفته و با تصمیم‌های منطقی و عادلانه خود، حس مشارکت، همکاری و اعتماد را در سطح سازمان زنده نمایند. تصمیم‌گیری عادلانه مدیران مسئولیت‌پذیر زمینه را برای صیانت از حقوق دیگران فراهم می‌سازد.

فرضیه فرعی دوم: با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در بعد برتری‌جویی، F به دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معناداری است، لذا می‌توان بیان داشت برتری‌جویی مدیران بر صیانت از حقوق انسانی تأثیر می‌گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می‌توان بیان نمود میزان تأثیرگذاری این بعد ۴۰/۲ درصد است در نتیجه‌گیری کلی این فرضیه تأیید می‌گردد. بعد برتری‌جویی از اخلاق حرفه‌ای ویژگی است که مدیران با ویژگی برتری‌جویی و رقابت‌طلبی در تمام موارد سعی می‌کند ممتاز باشند. اعتمادبه‌نفس دارند، به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کنند، جدی و پرکار هستند، به موقعیت فعلی خود راضی نیستند و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود هستند، سعی نمی‌کنند به هر طریقی در رقابت برنده باشند. و این ویژگی باعث عدم پایمال شدن حقوق دیگران در محیط کار می‌شود.

فرضیه فرعی سوم: با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در بعد رقابت‌طلبی، F به دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معناداری است، لذا می‌توان بیان داشت رقابت‌طلبی مدیران بر صیانت از حقوق انسانی تأثیر نمی‌باشد در نتیجه‌گیری کلی این فرضیه رد می‌گردد.

فرضیه فرعی چهارم: با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در بعد صادق بودن، F به دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معناداری است، لذا می‌توان بیان داشت صادق بودن مدیران بر

فرضیه تأیید می‌گردد. همدردی صفت یا ویژگی متمایزی است که در قبال دیگران معنا و مفهوم می‌یابد. مدیرانی که از ویژگی همدردی برخوردارند 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 به‌دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معناداری است، لذا می‌توان بیان داشت وفاداری مدیران، بر صیانت از حقوق انسانی تأثیر می‌گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می‌توان بیان نمود میزان تأثیرگذاری این بعد ۴۹/۶ درصد است. در نتیجه‌گیری کلی این فرضیه تأیید 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 تجاربی که از حضور در سازمان کنونی کسب نموده‌اند مسئول می‌دانند و مسئولیت‌پذیر می‌باشند. به‌علاوه این صفت نه‌تنها موجبات مسئولیت‌پذیری را برای آنان به ارمغان 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

اولویت‌بندی ابعاد اخلاق حرفه‌ای مدیران

برای اولویت‌بندی و تعیین تقدم و تأخر هر یک 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

سازمان تعریف می‌شود و خوب و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. که این عمل به‌نوبه خود باعث رعایت ارزش‌های انسانی و حفظ حقوق انسانی در سطح سازمان یا دانشگاه می‌شود.

فرضیه فرعی هفتم: با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در بعد رعایت عدالت و انصاف از سوی مدیران، F به‌دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معناداری است، لذا می‌توان بیان داشت رعایت عدالت و انصاف از سوی مدیران بر صیانت از حقوق انسانی تأثیر می‌گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می‌توان بیان نمود میزان تأثیرگذاری این بعد ۹۲/۴ درصد است در نتیجه‌گیری کلی این فرضیه تأیید می‌گردد. بعد عدالت و انصاف به مفهوم برابری هر چه بیشتر در توزیع هر آنچه برای انسان‌ها مطلوب یا ضروری است می‌باشد. 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 می‌شود.

فرضیه فرعی هشتم: با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در بعد تعهد مدیران، F به‌دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معناداری است، لذا می‌توان بیان داشت تعهد مدیران بر صیانت از حقوق انسانی تأثیر می‌گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می‌توان بیان نمود میزان تأثیرگذاری این بعد ۴۷/۱ درصد است در نتیجه‌گیری کلی این فرضیه تأیید می‌گردد. در تبیین این تأثیرگذاری می‌توان بیان نمود که اخلاق سازمانی از اعتمادآفرینی شروع می‌شود. هرچه تعهد مدیران به سازمان بیشتر باشد توان سازمانی در پاسخ‌دهی به نیازهای محیطی افزایش خواهد یافت. زیرا تعهد و اعتمادآفرینی هم‌افزایی در توان سازمان ایجاد خواهد کرد و به‌نوعی باعث افزایش تعهد کارکنان زیرمجموعه 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 به‌دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معناداری است، لذا می‌توان بیان داشت احساس همدردی با دیگران از سوی مدیران، بر صیانت از حقوق انسانی تأثیر می‌گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می‌توان بیان نمود میزان تأثیرگذاری این بعد ۵۸/۳ درصد است در نتیجه‌گیری کلی این

جدول ۸. بررسی میانگین ابعاد اخلاق حرفه‌ای مدیران

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	مسئولیت‌پذیری
۳/۷۵	احساس همدردی با دیگران
۳/۶۳	تعهد
۳/۵۰	وفاداری
۳/۲۰	برتری‌جویی

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 آسیب‌رسانی هرکدام از شاخه‌های علوم به جامعه بشری جلوگیری نماید (یوکل، ۲۰۱۵).

مدیران دانشگاه‌ها باید به این نکته وجه نمایند که اخلاق حرفه‌ای فراتر از آن است که آن را تنها مسئولیت قانون، مقررات و آیین‌نامه‌ها نامید و یا آن را به مؤسسات آموزشی و واحدهای حرفه‌ای 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 حرفه‌ای، نیازمند استمرار در آموزش، مهارت، تجربه و بصیرت بخشی و بسترسازی‌های فرهنگی فراوان در هر زمینه کاری و تخصصی است از این‌رو اولاً باید با نگرش چندبعدی دیده شود و ثانیاً چارچوب مفهومی و نظری آن بایستی در مرحله عمل یافت شود. اخلاق حرفه‌ای، سلسله واکنش‌ها و رفتارهای مقبول و پذیرفته شده است که بخش‌های مهمی از آنها در تخصص‌های مختلف از سوی سازمان‌ها و مجامع تخصصی، صنفی و حرفه‌ای برای مطلوب بخشی به روابط اجتماعی، به صورت آیین‌نامه و قانون می‌آید اما اولاً اخلاق حرفه‌ای را نمی‌توان در قالب‌های رسمی تعریف کرد و ثانیاً نمی‌توان همه ابعاد اخلاق سازمانی و یا حرفه‌ای را از اخلاق فردی، شغلی و یا کار تفکیک نمود. به‌طور عام، مبانی اخلاق حرفه‌ای و انتظارات اجتماعی برخاسته از آن عبارت‌اند از: صداقت، عدالت، امانت‌داری و وفاداری در جریان کسب‌وکار. برنامه دانشگاه‌ها برای ساختن انسان‌ها بیش 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 شکل‌گیری اخلاق در مؤسسات آموزشی، سازمان‌ها و آموزش عالی باعث کاهش سودگرایی و نزدیکی با مخاطبین و ذینفعان می‌شود، 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، رویه‌های مربوط به پذیرش دانشجو، شرایط محیطی، بازار کار و موضوعات اخلاقی پیش‌آمده در دانشگاه شامل سرقت علمی و سایر فسادهای اخلاقی باعث می‌شود قوانین تدوین شده در آموزش عالی نتواند پاسخگوی مشکلات باشد. در این حالت راهنمای اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای مدیران در دانشگاه راه‌گشای عمل در برابر این

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. براساس یافته‌های ارائه شده در جدول شماره ۸ در ابتدا بعد رعایت عدالت و انصاف و سپس ابعاد رعایت ارزش‌ها، صادق بودن، احترام به دیگران، مسئولیت‌پذیری، احساس همدردی با دیگران، تعهد، وفاداری و برتری‌جویی جایگاه‌های دوم تا هشتم را به خود اختصاص داده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف غایی از انجام پژوهش حاضر بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران بر صیانت از حقوق انسانی در سطح دانشگاه‌های شمال غرب کشور است. در راستای هدف مذکور و براساس نتایج به‌دست آمده نخست مشخص شد که اخلاق حرفه‌ای مدیران و ابعاد آن: مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت ارزش‌ها، رعایت عدالت و انصاف، تعهد، احساس همدردی با دیگران و وفاداری بر صیانت از حقوق انسانی تأثیرگذار است. همچنین نتایج نشان داد که بعد رقابت‌طلبی اخلاق حرفه‌ای مدیران بر صیانت از حقوق انسانی بی‌تأثیر است. این بخش از یافته‌ها با یافته‌های یوکل (۲۰۱۵)، شولتز و تران (۲۰۱۵)، نصیری و لیک بنی و نویدی (۱۳۹۵)، جمالی و رجب‌دری (۱۳۹۴) همسو می‌باشد. یوکل (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

برای اینکه بتوانند در راستای وظایف که برعهده دارند موفق عمل کنند لازم است سازوکارهایی را برای رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران تدوین کنند. براساس نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود که زمینه‌های توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران و سرپرستان از طریق کارگاه‌های آموزشی و فعالیت‌های دانشگاه افزایش یابد همچنین پیشنهاد می‌شود که به منظور صیانت از حقوق انسانی، مدیران دانشگاه حتماً در تصمیم‌گیری‌های سازمانی خود، منافع کارکنان زیرمجموعه را در نظر بگیرند و کارکنان را در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت دهند. قضاوت عادلانه در ارزیابی عملکرد کارکنان واحدهای تحت اختیار داشته باشند و سعی نمایند با رعایت اخلاق حرفه‌ای در سطح دانشگاه و صداقت در رفتار و احترام به دیگران و احساس مسئولیت‌پذیری بالا در حفظ و رعایت حقوق دیگران، جو مناسبی جهت صیانت از حقوق انسانی را در سطح دانشگاه فراهم نمایند.

تنش‌ها خواهد بود از طرفی با توجه به اینکه نیروی انسانی و مدیران عامل بنیادی حرکت و تحول در سطح دانشگاه می‌باشد و اخلاق حرفه‌ای 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 در جوی مشارکت آمیز به فعالیت بپردازند بنابراین بررسی جایگاه و وضعیت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای 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 تضمین‌کننده رعایت حقوق انسانی در دانشگاه باشد و موجب افزایش توانمندی مدیران و اعضای هیئت‌علمی شود.

درنهایت می‌توان بیان کرد که دانشگاه به‌عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری، نقش حیاتی در پیشبرد اهداف جامعه ایفا می‌کنند.

منابع

امیریان‌زاده، مژگان و محمدپور، حسین (۱۳۹۵). «رابطه اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش فارس». *فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، شماره ۴۳، ۷-۲۴.

انصاری، محمدعلی؛ دعایی، حبیب‌الله؛ مرتضوی، سعید (۱۳۸۵). *مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن*. تهران: انتشارات بیان هدایت نور.

ایران‌نژاد پاریزی، مهدی؛ امینی سابق، زین‌العابدین؛ اسدپور، وحید (۱۳۹۳). «نقش مدیریت مشارکتی در ارتقاء اخلاق حرفه‌ای کارکنان ادارات مرکزی بانک مسکن». *فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت*، دوره ۵، شماره ۱، ۱۵۱-۱۷۶.

برنر، جرج (۱۳۹۰). *بازگشت به آینده مدیریت؛ راهبردهای مدیریت برای آینده چه می‌کند؟*؛ ترجمه ناصر حمیدی، حمیدرضا معینی اصل؛ قزوین: انتشارات سایه‌گستر.

جعفریانی، حسن و یازرلو، علی (۱۳۹۴). «بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در مدیران صنعتی (بخش خصوصی استان گلستان)». *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، دوره ۴، شماره ۱، ۲۵-۵۰.

آراسته، حمیدرضا و جاهد، حسینعلی (۱۳۹۰). «رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی؛ گزینه‌ای برای بهبود رفتارها». *فصلنامه نشاء علم*؛ دوره ۱، شماره ۲، ۱-۱۵.

ابزری، مهدی و یزدان‌شناس، مهدی (۱۳۸۶). «مسئولیت اجتماعی و اخلاق کار در مدیریت کیفیت نوین». *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، سال پنجم، شماره ۱۵، ۵-۴۲.

ابیلی، خدایار (۱۳۸۹). *مدیریت منابع انسانی با تأکید بر رویکردهای نوین*. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

افخمی روحانی، حسین؛ شیرازی، علی؛ مرتضوی، سعید؛ واسطی، عبدالحمید؛ لطیفی، میثم و مسعودی، جهانگیر (۱۳۹۳). «تدوین شاخص‌های کرامت انسانی در سازمان با تأکید بر نگرش اسلامی». *فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی*، سال سوم، شماره ۱، ۳-۲۱.

اسداللهیان، فرشته؛ شاکریان، حامد؛ احمدی‌نژاد، سحر؛ السادات میرمحمدی و صدرآبادی محمد (۱۳۹۶). «بررسی رابطه ادراک از اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان در اداره کل راه و شهرسازی شهر اصفهان». *فصلنامه مدیریت، اقتصاد و حسابداری*، شماره ۲۳، جلد ۱، ۱۰۸-۱۳۲.

صلواتی، عادل؛ رستمی نوروزآباد، مجتبی و رحمانی نوروزآباد، سامان (۱۳۹۲). «اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در صنعت هتل داری». *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت گردشگری*. سال هشتم، شماره ۲۱، ۱۱۳-۱۰۱.

مقیم، سید محمد (۱۳۸۷). «اخلاق سازمانی، جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد». *فرهنگ مدیریت*، دوره ۶، شماره ۱۷، ۶۳-۸۷.

مک کولی، جان؛ دبرلی ژوانی، و فیل جانسون (۱۳۸۹). *نظریه‌های سازمان؛ نگاه‌ها و چالش‌ها*. جلد ۱؛ ترجمه حسن دانایی‌فرد و سید حسین کاظمی؛ تهران: دانشگاه امام صادق(ع).

نژادسلیم، عادل (۱۳۸۹). *کرامت انسانی و سازمان*. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.

نصیری ولیکینی، فخرالسادات و نویدی، پرویز (۱۳۹۵). «رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی: نقش میانجی توانمندسازی شناختی». *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال یازدهم، شماره ۲، ۶۱-۷۰.

نیاز آذری کیومرث، عنایتی ترانه، بهنام فرضا، کهرودی زهرا (۱۳۹۳). «رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی». *نشریه پرستاری ایران*، دوره ۲۷، شماره ۸۷، ۳۴-۴۲.

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

Biedenweg, K., Monroe, M.C. & Oxarart, A. (2013). "The importance of teaching ethics of sustainability". *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 14(1), 6-14.

Buckly, (2015). "Soft foundations of the critical success factors ontqm implementation in Malaysia". *TQM Magazine*, 13(4) 515-52.

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*, 9(1).

حمیدی زاده، محمدرضا و نکویی زاده، مریم (۱۳۸۸). «اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن در کارکنان خدمات پس از فروش». *فصلنامه مدیریت فردا*، دوره ۸، شماره ۲۲، ۳-۱۴. دراکر، پیتر (۱۳۸۷). *چالش‌های مدیریت در سده بیست و یکم*. ترجمه محمود طلوع، تهران: انتشارات رسا.

رجمانی، حلیمه و رجب دُرّی حسین. (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس». *فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، دوره اول، شماره ۱، ۵۳-۷۵.

رحیمی نژاد، اسمعیل (۱۳۸۷). *کرامت انسانی در حقوق کیفری*. تهران: انتشارات میزان.

سرمدی، محمدرضا و شالباف، عذرا (۱۳۸۶). *اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، شماره ۳ و ۴، ۲-۱۳.

فرامرزی قراملکی، احد (۱۳۹۰). *اخلاق سازمانی*. مؤسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی؛ تهران: انتشارات سرآمد.

قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ زوار، تقی؛ مهدیون، روح اله و رضایی ادیبه (۱۳۹۵). *رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی گر فرهنگ خدمتگزاری*. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال نهم، شماره ۲، ۱-۸.

Pirson, M. & 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).

Shalbaf 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.

