

بررسی اهمیت اخلاق و بهبود رفتار در مراکز آموزشی و علمی

معصومه قلی نژاد

مدرس رشته زبان انگلیسی در دانشگاه

مدیر آموزش مجتمع فنی شریف استان مازندران

masi.qolinejad20@gmail.com

محمدجواد باقری زیاری

مدیر پذیرش دانشجو دانشگاه مدیترانه شرقی EMU کشور قبرس شمالی

مشاور و عضو اصلی شورای مرکزی مجمع عالی نخبگان ایران (استان مازندران)

mobin.bagheri90@gmail.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی اهمیت اخلاق و بهبود رفتار در مراکز آموزشی و علمی می باشد. هنگامی که صحبت از علم اخلاق به میان می آید منظور، اصول حاکم بر رفتار درست و همچنین قانون ها یا معیارهایی است که رفتار و عملکرد مطلوب افراد درون یک حرفه را تبیین می کند. توسعه اخلاق، نه با پند و اندرزها و نه با فرهنگ سازی های بیرونی، بلکه از طریق کنش های ارتباطی و ذی نفعان جامعه علمی و دانشگاهی و به صورت شیوع و انتشار درون زا، میسر می شود. به همین جهت از آنجائی که مدرسان تأثیری اساسی بر روی جو اخلاقی کل محیط مراکز آموزشی و علمی دارند و رفتار آنان در بهبود اخلاقی فراگیران و دانش اموختگان موثر است. صاحب نظران بر این باورند مهمترین متغیر در موفقیت یک مرکز آموزشی و علمی، اخلاق است. امروزه، داشتن اخلاق، به عنوان یک مزیت رقابتی در مراکز آموزشی و علمی مطرح است.

از طرفی مراکز آموزشی و علمی در هر کشوری از جمله مهمترین نهادهای بسط و گسترش علم در بین اقشار و طبقات مختلف جامعه می باشد و جزء سازمان های حساس و مهم محسوب می گردند. وجود مراکز آموزشی پویا، قدرتمند و دارای کارکنان پایبند به رفتارهای اخلاقی، رشد و توسعه علمی کشور را تسریع می بخشد و کشورمان نیز از این قاعده مستثنی نمی باشد. بنابراین مراکز آموزشی در کشور از کارکنانی تشکیل خواهد شد که دارای «اخلاق» مناسب باشند.

کلمات کلیدی: اخلاق، مراکز آموزشی و علمی، بهبود رفتار

۱. مقدمه

اخلاق به طور ساده و خلاصه، شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آنگاه انجام صحیح و ترک ناصحیح است (الوانی و همکاران، ۲۰۰۹). دانشمندان، مربیان و مدیران سازمان‌ها به دلیل نتایج و کاربردهای فردی، سازمانی و اجتماعی مثبت اخلاق، توجه زیادی به این مبحث دارند (احمدی، ۲۰۱۱). رویکرد 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 انسان‌ها پیشتاز هستند (برهانی و همکاران، ۲۰۱۰). سازمان‌های مختلف به دنبال تربیت انسان‌هایی هستند که بتوانند در جامعه جهانی به دور از تعصب و کوتاه‌نگری‌های زندگی کنند، معتقد به اخلاقیات و ارزش‌های متعالی باشند و به حقوق و آزادی دیگران احترام بگذارند (نیازآذری و همکاران، ۱۳۹۳). یکی از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت هر سازمان رعایت اخلاق است (کاظم‌پور، اشرفی و طاهری، ۲۰۱۲). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت اخلاق حرفه‌ای فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است (آراسته و جاهد، ۲۰۱۱). بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال ببرد (همان). کارکنان سازمان‌ها ترجیح می‌دهند در سازمان‌های حرفه‌ای فعالیت کنند زیرا یک محیط اخلاقی ناشی از حرفه‌ای بودن باعث کاهش عوامل ناخوشایند در کارگروهی و افزایش رضایت شغلی و روابط مناسب بین همکاران می‌شود. اخلاق حرفه‌ای بر نگرش افراد نسبت به شغل تاثیر دارد (بهروان و سعیدی، ۲۰۱۰).

از طرفی مراکز آموزشی و علمی در هر کشوری از جمله مهم‌ترین نهادهای بسط و گسترش علم در بین اقشار و طبقات مختلف جامعه می‌باشد و جزء سازمان‌های حساس و مهم محسوب می‌گردند. وجود مراکز آموزشی پویا، قدرتمند و دارای کارکنان پایبند به رفتارهای سازمانی، رشد و توسعه علمی کشور را تسریع می‌بخشد و کشورمان نیز از این قاعده مستثنی نمی‌باشد.

۲. مبانی نظری

اخلاق^۱

«اخلاق» را به مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری می‌یابد. بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را می‌توان از راه آثارش تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن را خلق و اخلاق می‌نامند (تولایی^۲، ۲۰۱۰).

یکی از اساسی‌ترین زیربناهای ایجاد ارتباطات سالم و اثرگذار در میان کارکنان سازمان‌ها، رعایت اصول اخلاقی انسانی است، اما امروزه به دلیل گسترش روزافزون تکنولوژی و برقراری وسیع ارتباطات در محیط مجازی و عدم توجه به ابعاد معنوی انسان، بسیاری از اصول اخلاقی در میان کارکنان سازمانها مورد غفلت واقع شده است و عدم توجه به ضوابط اخلاقی از سوی مدیران در سازمانها باعث بروز مشکلات موجود در سازمان‌ها از قبیل بروز انواع فساد شامل اختلاس، کلاهبرداری، غیبت، ارتشاء و... شده است.

^۱ Morality^۲ Toulace

بروز و رواج رفتارهای غیراخلاقی در حوزه‌های مختلف از مهمترین معضلات سازمان‌های امروزی است. پیشگیری از این رفتارها و حل معضلات و کاهش رفتارهای مخرب سازمانی مستلزم اخلاق‌گرایی مدیران و کارکنان بوده تا در پرتو جاری شدن اخلاق و رعایت ارزش‌ها، توفیقات سازمانی کسب گردد. هنگامی که ارزش‌های اخلاقی به طور گسترده‌ای میان کارکنان سازمان رایج شود و مدیریت منابع انسانی با رعایت اصول اخلاقی صورت پذیرد، بهبود مدیریت و به طور کلی موفقیت سازمان افزایش خواهد یافت (پیرایش و علینقی‌پور، ۱۳۹۳).

تعاریف و سیر تکاملی مفهوم اخلاق

جدول زیر سیر تکاملی نگاه به اخلاق را مورد نظر قرار داده است و نظر اسلام را در این باب به گونه ای بسیار کوتاه عرضه می کند. جدول ۱- سیر تکامل تعاریف اخلاق را نشان می دهد.

جدول ۱- سیر تکامل تعاریف اخلاق

سیر تکاملی	نگاه به تعریف اخلاق	نظریه پرداز
معنای لغوی	اخلاق جمع خلق و در لغت به معنای خوبیهاست.	دهخدا، ۱۳۸۵، ج ۵: ۱۵۲۵
اصطلاحی (اثبات و سلبی)	هیأت خاصی است که برای نفس پیدا می شود و در انسان رسوخ می کند و به کمک آن کارها به آسانی و بدون نیاز به فکر و اندیشه از انسان صادر می شود. هر گاه این هیأت به طوری ظهور پیدا کند که کارهای شایسته و مورد پسند شرع و عقل از آن ناشی شود، آن را اخلاق و خوی نیک می نامند و اگر برخلاف انتظار از آن کارهای نکوهیده سر بزند، آن را خوی زشت می گویند.	فیض کاشانی، ۱۳۸۸: ۹
معنای اصطلاحی (اثباتی و سلبی و کاربردی)	فنی که درباره ملکات انسانی بحث می کند؛ ملکاتی که مربوط به قوای نباتی و حیوانی و انسانی اوست و هدف این بحث این است که فضایل را از رذایل جدا سازد؛ یعنی این علم می‌خواهد معلوم کند که کدام یک از ملکات نفسانی انسان، خوب و نیک و مایه کمال و فضیلت اوست و چه ملکاتی، بد و رذیله و مایه نقص اوست تا آدمی بعد از شناسایی آنها، خود را با فضایل آراسته سازد و از رذایل فاصله گیرد.	طباطبایی، ۱۳۸۵، ج ۱: ۳۶۸

(فهمین نیا، ۱۳۸۹)

نظریه های اخلاقی

مک ناوتن نظریه اخلاقی را یکی از بخش‌های مهم فلسفه اخلاق می‌داند. وی فلسفه اخلاق را به سه شاخه تقسیم می‌کند که شاخه اول آن اخلاق عملی و شاخه دوم نظریه اخلاقی است. این بخش، تلاشی است برای بسط نظریه‌ای که ارائه کننده روشی عام برای پاسخ گویی به همه مسائل اخلاقی خاصی است که در اخلاق عملی یا اخلاق کاربردی بوجود می‌آید. و شاخه سوم سؤالاتی است در باب ماهیت و شان تفکر اخلاقی (مک ناوتن، ۱۳۸۰).

انواع نظریه‌های اخلاقی

نظریات اخلاقی معمولاً در فلسفه اخلاق به سه نوع اصلی تقسیم می‌شوند. نظریات غایت‌گرایانه، نظریات وظیفه‌گرایانه و نظریه‌های فضیلت. یک پرسش مهم در اینجا می‌تواند این باشد که تقسیم فوق بر اساس چه معیاری ترسیم شده است؟ دو تفسیر می‌توان در تبیین این تقسیم سه گانه بیان کرد:

تفسیر رائج

یک تفسیر رائج در این زمینه این است که توجه شود هر نظریه چه چیزی را مورد تاکید قرار می‌دهد و به دنبال رعایت چه چیزی است؟ عنصر کانونی در دیدگاههای غایت گرا نتایج و پیامدهای یک عمل است. این دیدگاه بر اساس ماحصل یک رفتار آنرا مورد ارزیابی قرار می‌دهد. غایت گرایی، دیدگاهی است ملاک داوری اخلاقی درباره یک عمل را نتیجه عمل می‌دانند؛ مثلا برای داوری درباره خوبی یا بدی دروغ به پیامدهای دروغ در زندگی انسان می‌اندیشد. از نظر این دیدگاه دروغ فی نفسه بد نیست بلکه به خاطر نتایج زیانبار و ناراحت کننده‌ای که دارد محکوم به بدی است. ذات هیچ عملی خوب یا بد نیست و خوبی و بدی هر عملی منوط به بررسی نتایج انجام دادن آن است. اما دیدگاههای وظیفه گرا مفهوم حقوق را کانون توجه قرار می‌دهند. آنچه برای این نظریات اهمیت دارد رعایت حقوق انسانی است. هر رفتاری که بیشتر حقوق را رعایت کند اخلاقی تر است. این اهمیت فوق العاده به حقوق در قالب قانونگرایی خشک تجلی می‌یابد که تمام توجهش صرف رعایت وظیفه و به دنبال آن رعایت حقوق انسانی است (پالمر، ۱۳۸۵). به بیان دیگر نظریه‌های اخلاقی وظیفه گرا ملاک داوری یک عمل را ذات عمل می‌دانند از نظر اینها دروغ گفتن بر حسب ذات خود کاری زشت و ناپسند است و صرف نظر از هر نتیجه‌ای که داشته باشد محکوم به نادرستی و زشتی است بر عکس راست گفتن در حد ذات خود کار خوبی است هر چند نتایج ناگواری به بار آورد. اما نظریه‌های فضیلت بر مفهوم فضائل انسانی تکیه دارند.

تفسیر دوم

راه دیگری که برای فهم تقسیم این نظریات به سه بخش وجود دارد آن است که بدانیم هر نظریه چه چیزی را به مبنایی ترین شکل از ارزش اخلاقی برخوردار می‌داند. یا به تعبیر دیگر چه تصویر آرمانی از عمل به اخلاق دارد. و اخلاق را راهی برای دست یابی به چه می‌داند؟ در مورد نظریه اول آن چیز وضعیت خوب است و عمل درست عملی است که وضعیت خوب به بار می‌آورد. در مورد نظریه دوم آن چیز عمل درست است. در نهایت نظریه فضیلت به دنبال تحقق شخص خوب نه عمل خوب و نه وضعیت خوب. این نظریه بر مفهوم انسان از لحاظ اخلاقی خوب تا کید دارد (ویلیامز، ۱۳۸۳).

نکته‌ای که نباید مغفول بماند این است که اگر نظریات اخلاقی را به این شیوه متمایز نماییم دیگر به سختی می‌توان خط مشی کاری تمام آنها را یکی دانست. هدف هر یک از دیدگاههای غایت‌گرا و وظیفه‌گرا تقریبا می‌تواند متمرکز بر یک چیز باشد و آن این که اصول و قوانین مربوط به عمل به گونه‌ای روش کمند سازند که ما را در انجام کار درست یاری رسانند. اما نظریه فضائل به طور کلی از این فاز خارج است. و به طور کلی به دنبال نشان دادن اصول عمل و قواعد ناظر به رفتار نیست. تمام سخن اخلاق فضیلت این است که آنچه شما در انجام یا توصیه کارها بدان نیازمندید فضائل هستند. اما شخصی که چنین دیدگاهی دارد در رفتارهای روزمره از چه اصولی برای تشخیص درستی عمل خود باید پی روی کند. احتمالا این دیدگاه نمی‌تواند پاسخی به این پرسش بدهد. این بیان روشن می‌کند که نظریه‌های مربوط به شخص خوب را نمی‌توان جایگزین دیگر نظریه‌ها کرد. بنابراین نظریه فضیلت از نظریات حقوق محور یا غایت گرا نمی‌تواند بی نیاز باشد و نظریه فضیلت را نمی‌توان هم سطح دو نظریه دیگر قرار داد. از همین رو برخی فیلسوفان اخلاق نظریات اخلاقی را به دو قسم کلان نظریه‌های الزام یا اخلاق وظیفه و نظریه‌های ارزش یا اخلاق فضیلت تقسیم کرده‌اند. که دیدگاه اول به نظریه‌های غایت گرا و وظیفه گرا می‌پردازد و دیدگاه دیگر به مبحث اخلاق فضیلت می‌پردازد (فراکنا، ۱۳۸۳).

علم اخلاق

موضوع علم اخلاق روح انسان است؛ اما بدن انسان و رفتارهای او موضوع آداب است. وقتی یک عمل فضیلت اخلاقی یا رذیلت اخلاقی نامیده می شود که از حالت های نفسانی حمایت کند. حالت های نفسانی باید به طوری در نفس انسان رسوخ کرده باشد که به آسانی قابل زوال نباشد. باید اعمال اخلاقی بدون فکر و تأمل از انسان صادر شود؛ یعنی عادت به کار خیر داشته باشد (طبرسی، ۱۳۸۷). اخلاق در تاریخ، مبانی آسمانی و زمینی و یا ماورایی و زمینی را طی کرده است. یک نوع از آنها اخلاق افلاطونی است که به دنبال کمال مطلوب بود و رویکرد ماورایی به اخلاق داده است و نوع دیگر اخلاق ارسطویی که به دنبال رفتار طبیعی انسان بود و هدف اخلاق را تأمین سعادت فرد می داند (طبرسی، ۱۳۸۷).

در اسلام اخلاق در مبانی قرآنی و اسلامی، جامعیتی دیگر دارد که در چهار محور (خدا محوری، آخرت گرایی، توجه به اصالت روح و مختار بودن در فعل اخلاقی و تبیین حسن و قبح واقعی و انگیزه حسن فاعلی نه حسن فعلی) تثبیت می شود. انسان در پرتو اعتقادات و ارزش های اسلامی، علاوه بر رعایت مراحل تعیین شده و استفاده از دانش و اطلاعات خود و دیگر افراد ذی صلاح با اتکال به خداوند و استمداد از او با روحیه ای قوی و قلبی مطمئن و اجرای دستورهای اخلاق اسلامی، تصمیم گیری می کند و از تزلزل روحیه، اضطراب و تردید مصون خواهد بود. بنابراین فیلسوفانی که در ارزشگذاری به منبعی مافوق طبیعت مثل خدا یا عقل محض توجه کرده اند تحت تأثیر افلاطون بوده اند. فیلسوفانی که معیارهای اخلاقی را در نیازهای اساسی انسان و تمایلات و استعدادها و جستجو کرده اند متأثر از ارسطو بوده اند. اما فیلسوفان اسلامی در مسیر جامعیت الهی و زمینی گام نهاده اند (مطهری، ۱۳۸۷).

ملاک ارزشگذاری در اخلاق

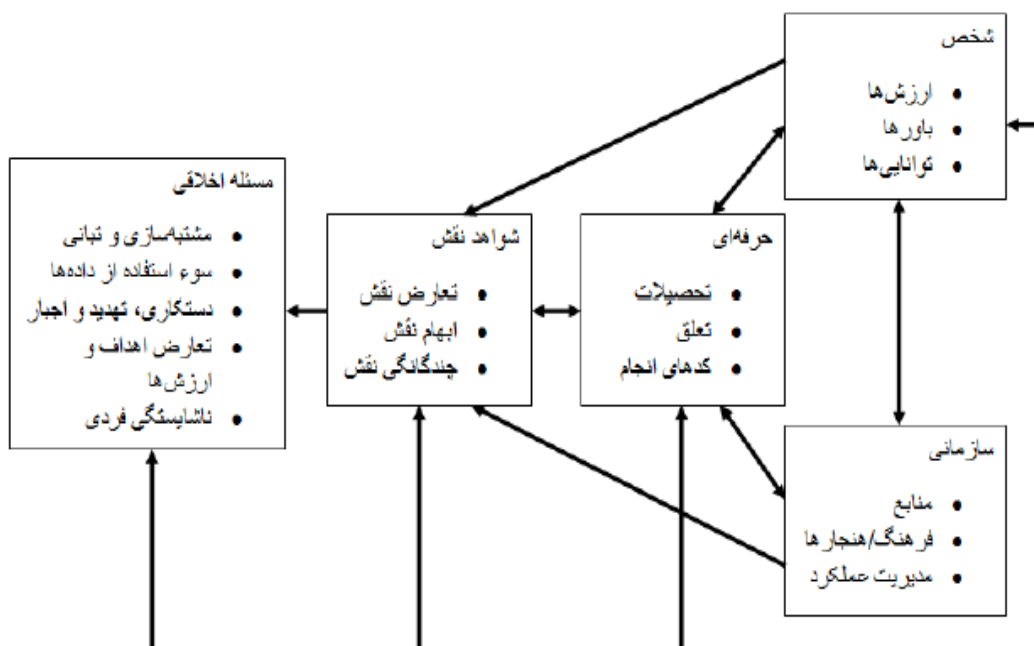
در اینکه ملاک ارزشگذاری فعل اخلاقی چیست، دانشمندان نظریات متفاوتی دارند؛ نظریاتی مانند عاطفی بودن و محبت و دوستی و امر غریزی و وجدان و زیبایی و فطرت و... مواردی است. که دانشمندان بیان کرده اند در حالی که اسلام و فیلسوفان اسلامی نظر کامل تری عرضه کرده اند. شهید مطهری می فرماید: در تربیت دینی می بینیم این مفاهیم (اخلاقی) مفاهیم تو پر است؛ حق، عدالت، صلح، همزیستی، عفت، تقوا، معنویت، راستی، درستی و امانت، تمام اینها فاضلی هستند تو پر و پایه و مبنا و منطبق دارند. اساس مطلب این است که ما برای اخلاق چه منطقی به دست بیاوریم. آیا می توانیم از غیر راه خداشناسی و معرفه الله برای اخلاق منطبق مستدل پیدا بکنیم؟ نه پشتوانه و اعتبار همه این مفاهیم خداشناسی است. اگر ایمان نباشد (اخلاق) مثل اسکندری است که پشتوانه نداشته باشد. ابتدا ممکن است عده ای نفهمند ولی اساس و پایه ندارد (مطهری، ۱۳۸۷). در ادامه شهید مطهری می فرماید: مبنای فضائل اخلاقی خداست. شما به خاطر خدا به فضائل اخلاقی پایبند هستید مؤمن کسی است که در فضائل اخلاقی خویشان و فامیل و خانواده نشناسد؛ اهل محل نشناسد؛ باند نشناسد؛ حزب نشناسد؛ حتی خود دین را مرز قرار ندهد برای فضائل اخلاقی؛ خودی را به قدری توسعه دهد که شعاعش بی نهایت بشود؛ همه چیز از من است؛ "هر ملک ملک ماست که ملک خدای ماست؛ همه از ما هستند (مطهری، ۱۳۸۷).

تمایز اخلاق نظری و عملی

دانشمندان اخلاق در یک تقسیم بندی، اخلاق را به دو بخش نظری و عملی تقسیم کرده اند.

الف: اخلاق نظری: در این بخش، از فلسفه اخلاق یعنی از مبانی و زیر بنای اخلاق و معیار خوبی ها و بدی ها بحث می شود؛ به عنوان نمونه آیا اخلاق از امور نسبی است یا مطلق؟ آیا زیر بنای اخلاق، حسن و قبح ذاتی یا مصالح و مفاسد است؟ و از زیر مجموعه های اخلاق نظری است؛ پس اخلاق نظری از معرفت فلسفی نشأت می گیرد.

ب: اخلاق عملی: مقصود از اخلاق عملی، آداب و دستور هایی خاص است که در مسیر تزکیه و تهذیب، التزام به آنها ضرورت دارد و از طریق عمل، فرد را به اهداف نزدیک می کند. البته منظور از عمل در اینجا اعم از اعمال قلبی (نیت، حب، بغض، سوء ظن، حسد) و اعمال بدنی سخاوت، عبادات، دفاع است (مهجوی کنی، ۱۳۷۲). در شکل ۱- مدل تحلیل دوراهی اخلاقی نشان داده شده است.



شکل ۱- مدل تحلیل دوراهی اخلاقی

(وتن^۳، ۲۰۰۱)

اخلاق در علم مدیریت

در دهه های اخیر کاربرد علم مدیریت و فنون کمی تصمیم گیری فراگیر شده و در شئون مختلف زندگی افراد جامعه کاربرد یافته است. چشم انداز علم مدیریت در دهه آینده از نظر کاربردی و تئوریک نشان میدهد که قلمرو بسیار وسیعی خواهد یافت. از طرفی به دلیل ماهیت استراتژیک علم مدیریت در کمک به تصمیم گیری در حوزه انسانی، این علم نسبت به سایر علوم میتواند بر اقشار مختلف جامعه، محیط و طبیعت اثرگذاری مؤثری داشته باشد و هر روز هم بیشتر و بیشتر میگردد. به طور خلاصه میتوان گفت که علم مدیریت در آینده به لحاظ کاربردی و اثرگذاری بر اجتماع و محیط دارای قابلیت های بالایی خواهد بود. از سویی دیگر امروزه تأکید بر مباحث اخلاقی رو به گسترش بوده و از جمله طرق مؤثر در اعمال مباحث اخلاقی و اجرایی کردن بحث اخلاقیات در جامعه، توجه به مباحث اخلاق در تصمیم گیری یا اخلاق در علم مدیریت می باشد. با گسترش تحقیقات در حوزه اخلاق در علم مدیریت در سال های اخیر، آینده نگری مطلوبی را برای اخلاق در حوزه علم مدیریت و تصمیم گیری میتوان تصور کرد.

اخلاق، عبارتست از قواعد ارزشی و هنجاری یک جامعه که در رفتار افراد آن انعکاس می یابد. اینکه چگونه اصول اخلاقی را بر موارد خاص اعمال کنیم، همان اخلاق کاربردی است که شامل اخلاق اقتصادی، اخلاق پزشکی، اخلاق محیط زیست، اخلاق علمی، اخلاق در سازمان و مدیریت و اخلاق در علم مدیریت (تحقیق در عملیات) هم می باشد (جباری، ۱۳۸۶). بحث اخلاق در حقیقت عمده ترین چالش مدیریت است. زیرا بیانگر تقابل بین عملکرد اقتصادی (که به وسیله درآمد، هزینه ها و سود ها اندازه گیری میشود و عملکرد اجتماعی (که در قالب تعهدات آن سازمان در داخل و خارج نسبت به دیگران بیان میشود) می باشند) هس مر ال تی^۴ (۱۳۸۲). به عبارتی باید بین عملکردهای اقتصادی و عملکردهای اجتماعی توازن و تعادل ایجاد گردد. از شروع خلقت زمین برای تمام موجودات، خصوصاً انسان ها سؤالات مهمی مطرح بوده که: آیا آن خطرناک است؟ آیا آن گرم است؟ و ... این سؤالات و موارد مشابه، نیاز به تصمیم دارند و تصمیم گیری همیشه به عنوان یکی از مهمترین فعالیت های موجودات زنده مطرح بوده است (برانز^۵، ۲۰۰۲) از طرفی تصمیم گیری در قلب فرایند مدیریت قرار گرفته است و اگر قرار باشد عمل یا فرایندی را معادل با مدیریت بدانیم، تنها و تنها تصمیم گیری است (فردریک^۶، ۲۰۰۲).

علم فیزیک به مدلسازی موقعیت های دنیای واقعی طبیعی پرداخته و علم مدیریت به مدلسازی سیستم های انسانی می پردازد در ابتدا بهتر است که به قیاس این دو پرداخته شود (برانز، ۲۰۰۲). در حقیقت علم سیستم های دنیای واقعی را (OR) فیزیک و تحقیق در عملیات مدلسازی میکنند به این منظور که آن را توصیف، درک و نهایتاً در برخورد و رفتار با OR مدیریت نمایند. هر دو حوزه فیزیک و موقعیت های دنیای واقعی میتوانند به صورت کیفی یا کمی عمل نمایند. در رویکرد کیفی بحث ادراک و احساس مطرح بوده، در حالی که در رویکرد کمی نیاز به مدل، سنجش و اندازه گیری است. از قدیم الایام و به طور اخص از زمان نیوتون رویکرد های کمی در فیزیک مورد استفاده قرار گرفت و پیشرفت های شگفت آور ۳۰۰ سال گذشته در حوزه فیزیک و مهندسی در مواجهه با پدیده های طبیعی مؤید اثربخشی استفاده از رویکردهای کمی در این حوزه ها بوده است. از طرفی به دلیل اینکه پدیده های طبیعی و قوانین مرتبط با آن دچار تغییرپذیری نبوده یا تغییرپذیری اندکی دارند، متعاقباً مدل های تقریبی برای آنها ساخته شده است. به طوری که تصمیمات حاصل از آنها دچار تغییرپذیری بسیار اندکی بوده و از ثبات کافی برخوردار میباشند

⁴ Hessmer L T⁵ Branes⁶ Freedrick

(برانز، ۲۰۰۲). اما تغییرپذیری در سیستم های انسانی زیاد می باشد و تصمیم گیری در این سیستم ها دچار پیچیدگی های فراوانی بوده و هر موقعیتی از دنیای واقعی انسانی میتواند منجر به بروز مسائل جدیدی گردد و روز به روز هم بر این پیچیدگی و آشوبناکی اضافه می گردد. این پیچیدگی تنها وابسته به موقعیت دنیای واقعی نبوده و به تصمیم گیرنده هم بستگی دارد. به طوری که میتوان گفت با تغییر تصمیم گیرنده، مسئله جدیدی به وجود می آید. لذا جهت تصمیم گیری در هر موقعیت دنیای واقعی انسانی باید فاکتور هایی از جمله ترجیحات تصمیم گیرنده و همچنین پیچیدگی های در حال افزایش به دلیل قوانین جدید، بازار های جدید، مشتریان جدید، ابزار های تولید جدید را در نظر گرفت. بنابراین غیرمحمتمل است که بتوان سیستم های انسانی را به صورت کیفی و تنها توسط احساس و ادراک مدیریت کرد. به عبارتی استفاده صرف از رویکردهای کیفی برای سیستم های انسانی بسیار خطر آفرین است. لذا استفاده از روش های کمی لازم و ضروری است. یعنی به ابزار مدل سازی نیاز است تا بتوان به تصمیم گیرنده دیدگاه روشنی در خصوص اخذ تصمیمات مناسب و درست داد و این همان رشته علم مدیریت یا رشته همیار تصمیم میباشد (برانز، ۲۰۰۲).

اخلاق و بهبود رفتارها

اخلاق در ایران باستان مجموعه آموزه هایی است که در دو زمینه پاسداشت زندگی و جدال با شر خلاصه می شود (تفضلی، ۱۳۸۵). به تعبیری اخلاقیات با تعلیم دیانت، عدالت، شجاعت و اعتدال سامان یافته است (فریور، ۱۳۸۶). اخلاق به عنوان مجموعه ای از اصول، اغلب به عنوان منشوری که برای راهنمایی و هدایت بکار می رود، تعریف شده است. سیر اخلاق حرف های در ایران باستان نشانگر آن است که شغل و حرفه برای هر کس ذات کاری او تلقی می شد و باید همچون قابلیت ذاتی و اکتسابی در راه مبارزه با اهریمن به کار می رفت از این روی حرفه، مفهومی اخلاقی و مقدس تلقی می شد (فریور، ۱۳۸۶).

اخلاق حرف های مجموع های از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه ها را تعیین می کند. در حقیقت، اخلاق حرف های، فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش های سازمان است. اصول اخلاق حرف های دارای بار و ارزش های والایی است که رعایت آنها در رعایت هنجارهای اجتماعی بسیار نقش آفرین است و این مستلزم شناخت اولیه و بنیادین از اصول مذکور است. در جامعه فاقد اخلاق، حتی تجهیز افراد به علم و دانش جز پیچیده کردن و پیشرفته کردن مشکلات نتیجه ای نخواهد داشت و افراد به دزدانی با چراغ تبدیل خواهند شد (صحرايي، ۱۳۸۶).

بسیاری از رفتارها و اقدام های مدیرها و کارمندان، متأثر از ارزش های اخلاقی است و ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان ها می تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان ها به وجود آورد. بی توجهی سازمان ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذینفعان بیرونی، می تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد. اخلاق کار ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده، می تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. حاکمیت اخلاق حرفه ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشم گیری سازمان را در جهت کاهش تنش ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد. امروزه، داشتن

اخلاق حرفه ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می شود. اخلاق حرفه ای، تأثیر چشم گیری بر روی فعالیت ها و نتایج سازمان دارد. بهره وری را افزایش می دهد، ارتباط ها را بهبود می بخشد و درجه ریسک را کاهش می دهد، زیرا هنگامی که اخلاق حرفه ای در سازمان حاکم است، جریان داده ها به آسانی تسهیل می شود و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن آگاه می شود. در این نوشتار، با توجه به دیدگاه نظریه پردازها درباره اخلاق، مفهوم شناسی و اهمیت اخلاق حرفه ای، عوامل رشد و گسترش اخلاق حرفه ای و اخلاق در آموزشی عالی بررسی می شود. همچنین، نمون های از منشور اخلاقی یکی از دانشگاه های معتبر، به منظور آشنایی با مفاهیم کلیدی اخلاق حرفه ای در آموزش عالی ارائه می شود. مفهوم شناسی و اهمیت اخلاق حرفه ای هدف از اخلاق حرفه ای، مسؤولیت اخلاقی فرد از نظر شغل است. پزشک به عنوان شخص حقیقی مسؤولیت های اخلاقی دارد. مسؤولیت های اخلاقی او برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است، به گونه ای که اگر شغل دیگری می پذیرفت، مسؤولیت های اخلاقی وی تغییر می کرد. هر شغلی به اقتضای حرفه ای، مسؤولیت های اخلاقی ویژه ای می آفریند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۵).

مفهوم اخلاق حرفه ای، از علم اخلاق اتخاذ شده است. اخلاق حرفه ای عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که نخست از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است (حسینیان، ۱۳۸۵). اخلاقیات به عنوان مجموع های از معیارها و ضوابط، اغلب به عنوان منشوری برای راهنمایی افراد است و این مجموعه اصول، چارچوبی برای اقدام ارائه می کند. اخلاق حرفه ای، مانند شمشیر دولبه ای است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در چارچوب اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباط ها و افزایش زیان ها در سازمان می شود و مدیریت، بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد به مدیریت اطلاع رسانی واقعی نمی کنند و در این صورت، انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می شود و به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آن که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و... خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. اخلاق حرفه ای، تأثیر چشم گیری بر روی تکاپوها و نتیجه های سازمان دارد. اخلاق حرفه ای، بهره وری را افزایش می دهد، ارتباط ها را بهبود می بخشد و درجه ریسک را کاهش می دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه ای در سازمان حاکم است، جریان داده ها آسان می شود و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن آگاه می شود (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۲).

صاحب نظران بر این باورند مهمترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه ای است. امروزه، داشتن اخلاق حرفه ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. اخلاق به عنوان نظام فلسفی ای که هدایت و تصمیم گیری معنوی انسان ها را در بردارد، تعریف می شود و اخلاق حرفه ای این تصمیم گیری را در هنگام کار با مراجع مورد توجه قرار می دهد (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۲).

اخلاق اساساً جدای از موضوع های مادی است و بعد معنوی دسته بندی های حرفه ها را که دارای هدف ها و منافع مشترک هستند را دربر می گیرد و امروز به این نوع اخلاق، اخلاق حرفه ای می گویند. حرفه های گوناگون برحسب میزان حساسیت و وظیفه ای که در خدمت به جامعه دارند، دارای معیارهای اخلاقی متفاوت می باشند، معیارهای اخلاقی ضوابط مشترک مسؤولیت ها و وظایفی را که اعضای یک سازمان را به هم پیوند می دهد، مشخص می کنند. باید اذعان داشت، معیارهای اخلاقی چارچوبی را برای ارزش ها، شاخص ها، مسؤولیت ها و حقوق سازمان ها ارائه می دهند. معیارهای اخلاقی همچون نقشه های راهنمایی هستند که به اعضاء یک سازمان کمک می کنند تا نقشه ای خود را به روشنی ایفاء نمایند. این معیارها برگرفته از فرهنگ بومی؛ فرهنگ مدنی روز و به ویژه در کشور ما متأثر از دین مبین اسلام است. پیامبر اسلام (ص)، مدیریت رفتار سیاسی و اجتماعی مسلمانان را از مدیریت و آموزش افکار آنها شروع کردند. آن حضرت آنچه در عمل از پیروان خود می خواسته، همگی پس از ارائه و

فهماندن ارزش ها و روش های لازم بوده است. ایجاد تفکر صحیح و معرفت شفاف و بی ابهام، تعمیق اخلاق فضیلت محور و معرفی جذابیت های معنوی انسانی و اسلامی و همچنین ایجاد و مدیریت رفتار صحیح مبتنی بر بصیرت و انتخاب از گام های مهم و مبنایی در شکل دهی به امت اسلامی بوده است (تفضلی، ۱۳۸۵).

ریبولد، هاکس و خیمنز^۸ (۲۰۰۸). در پژوهشی به اخلاق حرفه ای منحصر به فرد آن پرداخته اند. آنها معتقدند قوانین و استانداردهای اخلاقی، رفتار را با دلایل آشکار به سوی رفتار درست هدایت می کنند. بنابراین، اخلاق حرفه ای، آیینی برای حفظ تشخیص حرف های و رفتار در محل کار است. اخلاقیات، مربوط به مسائل اجتماعی نیز می باشد و محصول فرهنگ جوامعی هستند که آنها در آن تعریف شده اند. همینطور آنها، انتظارات اخلاقی گروه های کاری را قانونمند کرده اند. این انتظارات شامل پاسخ گویی به مافوق، به عموم، به قانون و همینطور به خود شخص است. شاید افراد حرفه ای، پیشه ها را انتخاب می کنند تا ارزش های شخصی خود را هماهنگ کنند و آنها را در یک مدل یکپارچه پیوند دهند و برای استدلال اخلاقی هدایت کنند.

نقش راهبردی اخلاق حرفه ای در موفقیت معطوف به آینده سازمان غیر قابل انکار است و دوری از آن بنگاه ها را سخت آسیب پذیر و متضرر می سازد. دستیابی به اخلاق حرفه ای موجب مزیت راهبردی می شود (مجیدپور و ده بزرگی، ۱۳۸۶). اخلاق حرف های در رشد اخلاق جامعه نیز نقش مهمی دارد. هنگامی که رفتارهای مثبت حرفه ای در افراد ملکه ذهنی شوند و به عادت بدل شوند، بخشی از این رفتارها به محیط بیرون و خانواده نیز برده می شود. از این رو، استفاده از کدهای رفتاری نه تنها موجب اصلاح اخلاق حرفه ای، بلکه موجب رشد اخلاق افراد در حوزه های دیگر نیز می شود. افزون بر این، می بایست تأثیر بهبود اخلاق شاغلین را بر رفتارها و اخلاق خانواده ایشان اضافه نمود، که این موضوع بر دایره جمعیتی تأثیر رمزهای رفتاری می افزاید. بنابراین، می توان به این نتیجه رسید که رمزهای رفتاری و اجرای صحیح آنها در میان کارمندان سازمان های گوناگون می تواند تأثیری گسترده بر اخلاق جامعه بگذارد و بخش قابل توجهی از جمعیت را به سوی رشد اخلاقی گرایش دهد.

اخلاق در مراکز علمی و آموزشی

اخلاق در مراکز آموزشی با مشخص کردن حدود و ثغور رفتارهای مناسب و نامناسب و هدایت مدیران و مدرسان در اجرای مسؤولیت های حرف های، ذینفع های گوناگون مراکز آموزشی را حمایت می کند (براکستون و ناسانیل^۹، ۱۳۸۳). بطور کلی، با در نظر گرفتن بازیگران دورن سازمان و اصلی این مراکزها که عبارت از مدیران، مدرسان و دانش آموختگان هستند و مأموریت های آموزشی، پژوهشی، کارآفرینی، فرهنگی و خدمات اجتماعی توسط این اعضا به انجام می رسد. همچنین، با توجه به گفتگو های مطرح شده در ضابط های اخلاقی، می توان ضوابط اخلاقی در مراکز آموزشی را به سه دسته مدیریتی، آموزشی، پژوهشی تقسیم کرد.

اخلاق مدیریتی: بسیاری از موضوع های اخلاقی در نهاد های آموزشی به مسائل اجرایی و مدیریتی اختصاص دارد. عنوان اخلاق مدیریتی چالش انگیز است، چون مدیران نه تنها مسؤولیت رفتار خود را برعهده دارند، بلکه پاسخگوی چگونگی برخورد با تخلف های اخلاقی دیگران در سازمان نیز هستند (براکستون و ناسانیل^{۱۰}، ۱۳۸۳).

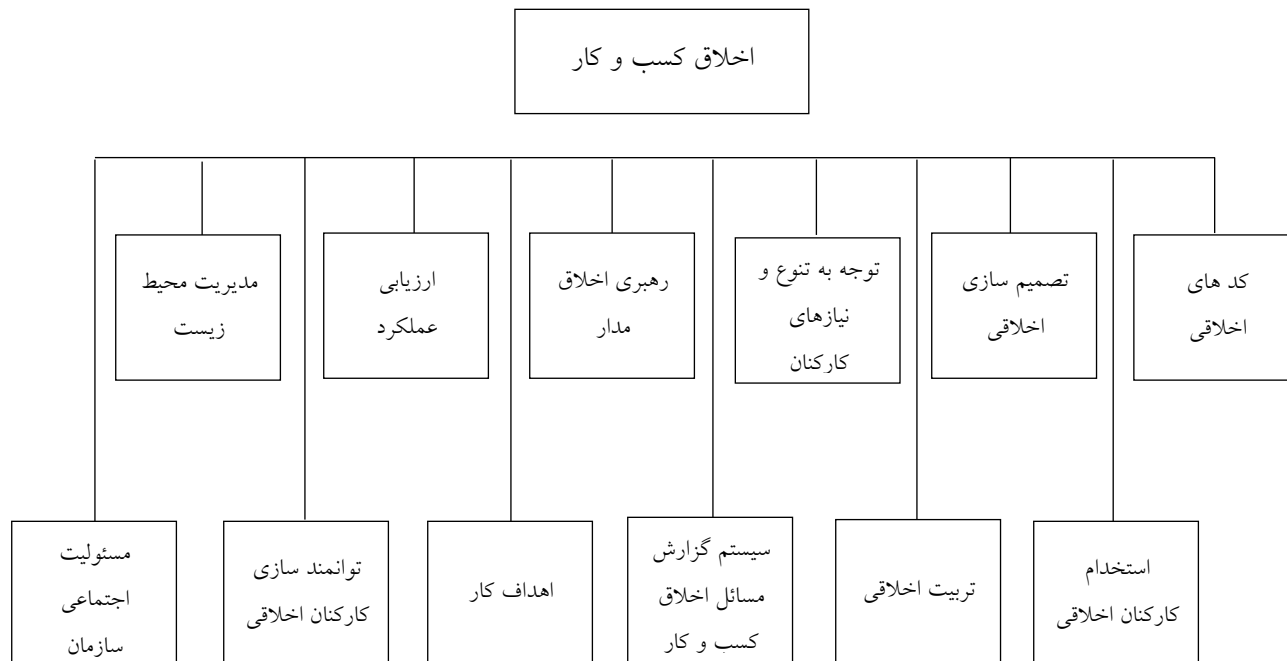
⁸ Ribold and Haka and Jimenez

⁹ Brakeston and Nasaniil

¹⁰ Brakeston and Nasaniil

اخلاق مدیریتی مدیران آموزشی به این موضوع می پردازد که مدیران نه تنها مسئولیت رفتار خود را بر عهده دارند، بلکه پاسخگوی چگونگی برخورد با تخلفات اخلاقی دیگران در سازمان نیز هستند. افزون بر این، تمامی ذینفعان مراکز آموزشی و علمی به اخلاق مدیریتی علاقه مند و حساس هستند. اخلاق مدیریتی به تضمین این امر کمک می کند که مدیران در هدایت تلاش های آموزشی، پژوهشی و فرهنگی و جهت دادن به خدمات تجاری، کارآفرینی و اجتماعی آن، به شکلی درخور و مناسب رفتار کنند. قوانین و دستورالعمل های اخلاقی به تنهایی زمینه شکل گیری رفتارهای اخلاقی در مراکز آموزشی و علمی نیست. با این حال، مدیران آموزشی نقش تدوین معیارهای اخلاقی را دارند و هنجارهای مورد استفاده آنها، و رفتارهای برخاسته از این هنجارها، الگویی را بر بخش های دیگر درباره اینکه چه چیزی ارزشمند و قابل قبول است، پدید می آورد. گرچه اخلاق رؤسای مراکز علمی بیشتر به عنوان اخلاق مدیریتی مورد توجه بیشتر بازیگران و ذینفعان است، لیکن موضوع های متفاوت دیگری مانند مسائل امنیتی، تخلف های اینترنتی، شهریه و کمک های مالی، تصمیم های درباره مدرسان و دانش آموختگان، مدیریت اسناد و مدارک، تخلف های مالی و قانونی، سوء استفاده از قدرت و از این قبیل، موضوع هائی هستند که به اخلاق مدیریتی مدیران آموزشی مرتبط هستند. برخی از معیارهای اخلاق مدیریتی که مدیران آموزشی باید خود عامل به آنها باشند و بر اجرای درست آنها نظارت و همت گمارند، عبارتند از:

- ۱- مشارکت فعالانه در فرآیند تصمیم گیری حرفه ای و تصدیق و حمایت دیدگاه های حرفه ای
- ۲- در نظر گرفتن آمادگی حرف های خود و سایر افراد در پذیرش یا پیشنهاد مسئولیت ها و سمت ها.
- ۳- اصلاح خطاهای مشاهده شده و تأیید شده خود و همکاران با ارائه رفتار حرف های و کسب نظر و همکاری دیگران.
- ۴- داشتن رفتار منصفانه و عادلانه با همکاران، فراگیران و مدرسان، هنگام فعالیت در یک پست مدیریتی.
- ۵- امانتداری در استفاده از منابع و امکانات.
- ۶- ارزیابی به موقع و تشویق و اهدای پاداش بر اساس شایستگی و عملکرد کارکنان.
- ۷- خودداری و برخورد با شایعه سازی، تهمت، غیبت، خبرچینی و هر اقدامی که صمیمیت و اعتماد را در اینگونه مراکز های آموزشی و علمی تضعیف می کند.
- ۸- خودداری و جلوگیری از تبعیض و همچنین آزار و اذیت کارکنان، فراگیران و مدرسان بر مبنای دیدگاه سیاسی آنان، دلایل نژادی، مذهبی، جنسیتی، مسایل قومی، وضعیت جسمی و...
- ۹- محرمانه تلقی کردن اطلاعات فردی، خانوادگی، اجتماعی، اقتصادی، شغلی و تحصیلی کارکنان و فراگیران.
- ۱۰- پذیرفتن مسئولیت در صورت داشتن قابلیت و توان مدیریتی. شکل (۲) چارت اخلاق و کسب و کار را نشان می دهد.



شکل ۲- چارت اخلاق و کسب و کار

(کولینز، ۲۰۰۹)

تدوین منشور اخلاقی برای مراکزهای آموزشی و علمی

نقش مدیران در پایبندی به رعایت اخلاق و قانون، و حمایت آنها از استقرار یک نظام اخلاقی، اساسی و ضروری است. رفتار مدیران، فرهنگ سازمانی را به شدت تحت تأثیر قرار می دهد و اگر مدیران ارشد رفتارهای اخلاقی داشته باشند، می توان انتظار داشت که فرهنگ اخلاقی در اینگونه مراکز بالا رود. برای مثال، ممکن است یک مدیر، فرایند جذب و گزینش را در سازمان خویش، فرصت یا موقعیتی برای انتخاب افرادی متناسب با معیارها و ارزش های خویش تلقی کند و استانداردهای اخلاقی و قانونی و علمی را در نظر نگیرد، یا تحت فشارهای گروه های صاحب نفوذ قرار گیرد و از شیوه های غیراخلاقی و غیرقانونی گزینش استفاده کند یا اینکه در امر ارزشیابی عملکرد، عوامل غیرمرتبط با عملکرد کارکنان را در انجام دادن وظایف شان دخالت دهد یا به افراد خاص، اضافه کاری بیشتری بپردازد؛ در این حالت او باید اطمینان داشته باشد که هزینه های لازم را برای عدم رعایت اخلاق و قانون در سازمان خود فراهم آورده است. بنابراین، از دیگر مدیران و کارکنان، نمیتوان چندان انتظار داشت (گیوریان، ۱۳۸۴). در تدوین منشور اخلاقی در هر سازمانی باید به چهار مصلحت توجه شود: مصلحت عمومی (عامه)؛ مصلحت حکومتی و قانونی؛ مصلحت سازمانی و حرفه ای؛ و مصلحت شخصی (فردی).

¹¹ Collins

*مصلحت عامه (عمومی): مصلحت عامه، از یک سو به نفع عامه در برابری و مساوات اجتماعی، و از سوی دیگر، به بی طرفی بین قدرتمندان و افراد کم قدرت تعریف می شود. بنابراین، در مصلحت عامه، همگان در برابر قانون یکسان اند و هیچ تبعیضی وجود ندارد؛ نابرابری در استخدام ها نبوده، حقوق افراد را به انصاف و عدالت رعایت می کند. کارکنان نیز خدمت به مراکز می کنند که در آن مشغول به کار هستند را افتخار دانسته، آن را مقدم بر منفعت شخصی خود می دانند.

*مصلحت حکومتی و قانونی: مصالح و منافع حکومتی و قانونی اعضای جامعه، در قالب موازین و اصول قانون اساسی تبیین می شوند. پس مصلحت حکومتی و قانونی، در گرو رعایت قانون و اجرای درست آن است. با گذشت زمان نیز باید قانون را بررسی کرد و در آن اصلاح لازم را به عمل آورد؛ مگر در مورد کتاب خدا که حکم آن ابدی و ازلی است (الوانی، ۱۳۷۹).

*مصلحت سازمانی و حرفه ای: مصلحت سازمانی و حرفه ای باید به گونه ای تعیین و تدوین شود که ارزش های دیگر مخدوش نشوند. بهره وری، تخصص گرایی، توجه به دانش در رشته کاری، و ایجاد وحدت در سازمان، از مقوله هایی هستند که در مصالح سازمانی و حرفه ای باید مدنظر باشند.

*مصلحت شخصی (فردی): انسجام و همبستگی میان کارمندان و پیوند آنها با مدیریت، به سازمان نیرو و توان می بخشد. هرگاه ارزش های فردی و ارزش ها یکسان باشند، دیگر نمی توان بین مصلحت شخصی، سازمانی و عمومی فرقی قائل شد. ارزش هایی چون درستی و صداقت، ارزش هایی فردی شمرده می شوند که رعایت آنها در مراکز علمی موجب تسهیل امور و برداشتن گام هایی در جهت مصالح عمومی هستند (الوانی، ۱۳۷۹). با مراجعه به متون اسلامی میتوان یک منشور اخلاقی پیشنهاد کرد. این منشور از چهار بخش تشکیل می شود:

۱- اهداف و مأموریت های مراکز آموزشی و علمی؛

۲- اصول اخلاقی: اصول اخلاقی همان اصولی هستند که هنگام تصمیم گیری و رفتار باید از نظر اخلاقی افراد را راهنمایی و هدایت کنند. این اصول به دو دسته عمومی و اختصاصی تقسیم می شوند:

الف) اصول عمومی، همان معیارهای ایدئولوژیکی و معیارهای ارزشی اخلاقی اند - که بیشتر به تعدادی از آنها اشاره شد - و زیربنای اصول اختصاصی می باشند؛

ب) اصول اختصاصی، در هر سازمان و در هر پستی متفاوت است؛ بنابر این، باید با توجه به مخاطبان منشور اخلاقی در هر سازمانی و شرح وظایف و مسئولیت های افراد بیان شوند و هر مخاطب نیز آنها را رعایت کند. برای مثال، در مدارس، یکی از اصول اختصاصی که مدیران باید به آن عمل کنند، پایبندی به قوانین و استفاده بهینه از منابع مدارس است. در دانشگاه نیز برخی از اصول اخلاقی اختصاصی که برای استادان در نظر گرفته شده است، عبارتند از: احترام به دانشجویان و وفاداری به نقش هدایتگر فکری و مشاوره های خویش. همچنین استادان باید همه تلاش خود را برای پرورش رفتار آکادمیک صادقانه به کار گیرند و کوشش کنند تا ارزیابی آنها به طور قابل اطمینان، شایستگی واقعی دانشجو را منعکس سازد.

۳- رفتارهای غیراخلاقی، غیرقانونی، نامطلوب و غیرقابل پذیرش: رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی، مانند اصول اختصاصی، با توجه به مخاطبان منشور اخلاقی و شرح وظایف و مسئولیت های هر پستی، متفاوت است. برای مثال، معلمان مدارس با آزار و اذیت یا تبعیض بین دانش آموزان و کوتاهی در استفاده بهینه از ساعات کلاسی، به رفتار غیراخلاقی و نامطلوب دست زده اند.

در مثال دیگر، اساتید دانشگاه با انجام اعمال زیر، رفتارهایی نامطلوب و غیراخلاقی انجام می دهند:

کوتاهی در انجام مسئولیت های آموزشی، شامل عدم ارتباط حجم قابل توجهی از مواد آموزشی به درس مربوطه؛ کوتاهی قابل توجه و بی دلیل نسبت به قوانین دانشکده در هدایت کلاس ها؛ ارزیابی کار دانشجو بر اساس معیارهایی که به طور مستقیم کارایی دانشجو را منعکس نمی سازد؛ تبعیض و آزار دانشجویان به دلیل گرایش سیاسی، یا به دلایلی مانند نژاد، دین، جنسیت، قومیت و ملیت یا داشتن محدودیت هایی از ناحیه قانونی یا مقررات دانشگاهی، یا به دلیل سن یا هر دلیل سابقه ای یا شخصی و استفاده از موقعیت یا قدرت خود در دانشکده برای اعمال نفوذ در ارزیابی و داوری پیرامون دانشجو.

۴- مخاطبان منشور اخلاقی: منشور اخلاقی، با توجه به اینکه برای چه سازمانی در نظر گرفته شده است، مخاطبان خاص خود را دارد. برای مثال، مخاطبان منشور اخلاقی در مدارس عبارت اند از: مدیران؛ معلمان؛ کارکنان دیگر (ناظم، دفتردار، مشاور آموزشی، سرایدار و...) دانش آموزان و والدین.

در پژوهشی که توسط سلیمانی و صابریان (۱۳۹۶) و تحت عنوان بررسی نقش نظام رتبه بندی معلمان بر اخلاق حرفه ای، انجام گرفت، محققان اظهار داشتند که امروزه داشتن اخلاق حرفه ای به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. با توجه به اینکه اخلاق حرفه ای تاثیر چشم گیری بر روی فعالیت ها و نتایج سازمان دارد می تواند بهره وری را افزایش دهد و به میزان بسیار زیادی سازمان را در جهت کاهش تنش ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری نماید. به هر حال اخلاق حرفه ای، بهره وری را افزایش می دهد، ارتباط ها را بهبود می بخشد و میزان ریسک پذیری را کاهش می دهد، زیرا هنگامی که اخلاق حرفه ای در سازمان حاکم است، جریان داده ها آسان می شود و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن آگاه می شود. به همین دلیل بررسی عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای امری ضروری است. مطالعه مبانی نظری تحقیق نشان می دهد که یکی از مهمترین عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه ای، وجود نظام ارزشیابی و سیستم رتبه بندی مشاغل از جمله معلمان می باشد. داشتن یک رتبه شغلی بالاتر و با ارزش می تواند باعث موفقیت فرد در اجتماع و محیط کار گردد. معلمانی که توانسته اند به درجات بالاتری از رتبه شغلی ارتقاء یابند، رابطه مثبتی را بین معنویت محیط کاری با خلاقیت، صداقت و اعتماد درون سازمان، افزایش حس کامیابی شخصی، تعهد سازمانی، نگرش های شغلی از قبیل مشارکت شغلی، کاهش میل به خروج و احترام به خود مبتنی بر سازمان، رضایت شغلی و ... نشان می دهند، لذا ارتقاء رتبه شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر اخلاق حرفه ای دارد.

در پژوهشی که توسط خانی جزنی و همکاران (۱۳۹۶) و تحت عنوان مروری بر شاخص های اخلاق حرفه ای پژوهش در کشورهای منتخب، انجام گرفت، محققان اظهار داشتند که امروزه ضرورت اجرای شاخص های اخلاق حرفه ای پژوهش، به عنوان راهنمای پژوهشگران از اهمیت بالایی برخوردار شده است. خاستگاه اخلاق، فلسفه ها و همینطور اقسام آن جزو عناصر مهم فرهنگی هر اجتماعی است. به طور کلی جایگاه و اهمیت اخلاق در زندگی اجتماعی تا بدان جاست که حتی عمل کردن به قوانین و مقررات اجتماعی نیز بدون پشتوانه سطوح اخلاق ممکن نیست و اخلاق، بهترین سبک زندگی فردی-جمعی و اجتماعی را به ارمغان می آورد. نظام آموزشی در ایران در دو دهه گذشته مرحله رشد اولیه و کمی خود را طی نموده و اکنون آماده برای ورود به مراحل رشد کیفی خود گردیده است. از مشخصات دوره گذشته کمیت گرایی علمی بوده است که به آثاری مانند کاهش اخلاق حرفه ای در آن عرصه تبدیل شده است. در این راستا شایسته است که در یک فرآیند، به بررسی و تجزیه و تحلیل شاخص های اخلاق پژوهش در کشورهای مختلف و رعایت اخلاق حرفه ای پژوهش، پرداخته شود. در دانشگاه ها و موسسات پژوهشی اخلاق مدار، فلسفه اخلاق به عنوان زیربنای شاخص های اخلاقی باید منجر به تربیت درونی پژوهشگران برای انجام پژوهش در چارچوب ضوابط اخلاقی گردد.

در پژوهشی که توسط سلطانی (۱۳۹۵) و تحت عنوان نقش الگوی سرآمدی اخلاقی در توسعه معنوی دانش آموزان و رهبران آموزشی، انجام گرفت، محقق اظهار داشت که رهبران مدرسه و دانش آموزان برای موفقیت باید بدون استثناء به اخلاقیات پذیرفته شده ای پایبند باشند و متعهد بودن خود را به اخلاقیات از راه رفتار ملموس نشان دهند. نظریه اخلاقی نظامی از قواعد و اصولی را بنا می نهد که انسانها را در تصمیم گیری درباره آنچه درست و نادرست، خیر و شر است راهنمایی می کنند. اخلاق و معنویت یکی از زمینه های مهم برای توسعه معنوی دانش آموزان و رهبران آموزشی است. توسعه معنوی فرآیندی است که طی آن در جهت رفاه روانی افراد تلاش می شود و ریشه آن را می توان در توجه به تفکر شهودی ردیابی نمود، برای کمک به استمرار سرآمدی مدرسه نیاز است که اخلاق حرفه ای در محیط آموزشی تبدیل به کدهای رفتاری شده و در سطوح مختلف عملیاتی شود با توجه به اهمیت رفتارهای اخلاقی در نظام آموزشی و زمینه سازی برای توسعه معنوی کارکنان در این تحقیق مطالب زیر مورد بحث قرار گرفت: ۱- مفهوم اخلاق حرفه ای ۲- مفاهیم بنیادی الگوی سرآمدی اخلاقی ۳- مولفه های کلیدی الگوی سرآمدی اخلاقی ۴- مراحل جاری سازی اخلاق حرفه ای در سازمان های آموزشی.

در پژوهشی که توسط پیرایش و علینقی پور (۱۳۹۳) و تحت عنوان توسعه اخلاق حرفه ای و نقش آن در بهبود سلامت سازمانی دستگاههای اجرایی کشور انجام شد، محققان اظهار داشتند؛ یکی از اساسی ترین زیربنای ایجاد ارتباطات سالم و اثرگذار در میان کارکنان سازمان ها، رعایت اصول اخلاقی انسانی است، اما امروزه به دلیل گسترش روزافزون تکنولوژی و برقراری وسیع ارتباطات در محیط مجازی و عدم توجه به ابعاد معنوی انسان، بسیاری از اصول اخلاقی در میان کارکنان سازمان ها مورد غفلت واقع شده است و عدم توجه به ضوابط اخلاقی از سوی مدیران در سازمان ها باعث بروز مشکلات موجود در سازمان ها از قبیل بروز انواع فساد شامل اختلاس، کلاهبرداری، غیبت، ارتشاء و ... شده است. انضباط سازمانی، تدارک موقعیتی است که کارکنان یک سازمان خود را با قوانین و معیارهای سازمانی هماهنگ و براساس آنها رفتار کنند. یکی از وظایف مدیران برقراری انضباط در سازمان است اما اجرای نظم در سازمان های پیچیده امروزی کار دشواری بوده و نیاز به نظام های خودکنترلی و مدیریت اخلاقی دارد. به همین علت نقش اخلاق در سازمان بسیار اساسی است. بروز و رواج رفتارهای غیراخلاقی در حوزه های مختلف از مهمترین معضلات سازمان های امروزی است. پیشگیری از این رفتارها و حل معضلات و کاهش رفتارهای مخرب سازمانی مستلزم اخلاق گرایی مدیران و کارکنان بوده تا در پرتو جاری شدن اخلاق و رعایت ارزش ها، توفیقات سازمانی کسب گردد. هنگامی که ارزش های اخلاقی به طور گسترده ای میان کارکنان سازمان رایج شود و مدیریت منابع انسانی با رعایت اصول اخلاقی صورت پذیرد، بهبود مدیریت و به طور کلی موفقیت سازمان افزایش خواهد یافت.

در پژوهشی که توسط آراسته و جاهد (۱۳۹۰) و تحت عنوان رعایت اخلاق در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی: گزینه ای برای بهبود رفتارها انجام شد، اصول اخلاق حرفه ای در مراکز آموزشی دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت. پژوهش، ضمن مروری بر مفاهیم، اهمیت و ضرورت، به بررسی اخلاق در آموزش عالی در چهار بعد مدیریتی، آموزشی، پژوهشی و دانشجویی، و عوامل رشد و گسترش و روش به کارگیری اخلاق حرف های در سازمان پرداخت. نتایج نشان داد: اخلاق حرفه ای بخشی از علم اخلاق است که می کوشد به مسایل اخلاقی حرفه های گوناگون پاسخ دهد. دانشگاه نیز در پاسخ به نیازهای معرفتی محیط داخلی همچون آموزش، پژوهش و یادگیری؛ و نیازهای غیرمعرفتی همچون نقد پذیری، شکیبایی، تضارب آراء، وفای به عهد، تهذیب نفس، تکریم انسان ها، تعهد به ارزش ها، امانتداری و نقش مهمی دارد. و اخلاق مدیریتی به تضمین این امر کمک میکند که مدیران در هدایت دانشگاه و جهت دادن به خدمات اجتماعی آن، به شکلی درخور و مناسب عمل کنند. با توجه به اهمیت نقش دانشگاه ها، تدوین معیارهای اخلاقی مشخص برای آنها ضروری است تا راهنمایی در جهت رسیدن به اهداف باشد و عملکرد را بهبود بخشد. در کل،

می توان گفت مداومت در عمل بر اساس ارزشهایی همچون تسلط بر نفس، مدارا در حد امکان، انتقادپذیری، مشورت خواهی، قاطعیت اجرایی، حسن تدبیر، عدالت و انصاف، بردباری و شکیبایی، پرهیز از فخر فروشی و استبداد، ایجاد انگیزه، خوش رفتاری و نرمی با جامعه دانشگاهی، احترام به کلاس درس و فضای یادگیری، تواضع، تکریم کارکنان و دانشجویان، مضایقه نکردن در آموزش مداوم و کمک به دانش پژوهی، عامل بودن به هنجارها و آئین نامه های علمی و فرهنگی دانشگاه و... باعث بهبود و گسترش اخلاق حرف های در آموزش عالی و به دنبال آن محیط آموزشی و پژوهشی دانشگاه خواهد شد.

در پژوهشی که توسط مک کلاوو و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۶) و تحت عنوان بررسی ابعاد ضروری در برنامه ریزی اخلاق و مسئولیت حرفه ایی انجام شد، نویسندگان الزامات مهم در مبحث اخلاق و مسئولیت حرفه ایی را به تفکیک مورد بررسی قرار داده و به منظور برنامه ریزی درست در این زمینه راهکارهای مناسبی را در قالب یک الگوی قابل کاربرد ارائه داده اند. این پژوهش هر بخش از الزامات اخلاقی را متناسب با مسئولیت های حرفه ایی مقایسه کرده و چالش های احتمالی را بیان کرده است و در نهایت مناسب ترین روند را برای بهترین عکس العمل حرفه ایی تعریف کرده است.

در پژوهشی که توسط یورن و آرنز^{۱۳} (۲۰۱۴) و تحت عنوان اخلاق حرفه ایی و سیاست های استخدامی در نظام آموزش عالی مکزیک انجام شد، آنالیز گفتمان به منظور تعیین نوع اخلاق حرفه ایی مربوط به سیاست استخدام انجام شد که اخیرا در مکزیک رایج شده است. اسناد سازمان های بین المللی موثر بر سیاست عمومی و اسناد رسمی با ابزار برگرفته از آنالیز گفتمان اجتماعی - شناختی و آنالیز ساختاری بررسی شد. دو روندی که در تنش هستند یافت شد. این تنش در توجه به تفسیر اقتصادی گرا تاکید دارد که فقط اخلاقیات از پیش مرسوم شده را حمایت می کند و اخلاقیات مسئولیت آینده دار نادیده می گیرد.

در پژوهشی که توسط بجان^{۱۴} (۲۰۱۴) و تحت عنوان بررسی ارتباطات در سازمانهای دولتی و غیردولتی با رویکرد اخلاق حرفه ایی انجام شد، در نتایج این بررسی آمده است: گروه ها، انجمن ها و دسته های زیادی در سازمانهای دولتی و غیر دولتی وجود دارد که بستر ارتباطات زیادی را فراهم می کنند و همه این روابط تحت شعاع اخلاق کاری و حرفه ایی این گروه ها قرار داد و هرچقدر میزان پایبندی به اصول اخلاقی افزایش یابد، به همان میزان شرایط و الزامات آن نیز افزایش می یابد و نتیجه آن عملکرد افراد را تحت شعاع قرار خواهد داد.

زنیدیس و کیارااکوز^{۱۵} (۲۰۱۴) در پژوهش سلامت سازمانی: تعریف و ارزیابی اظهار نمود؛ وضعیت سازمانی، از نظر رقابت، روحیه کارکنان، و بهره وری فرآیندهای داخلی یک مسئله اصلی برای مدیریت ارشد است. تعیین این وضعیت نیاز به مطالعه گسترده در زمینه های مختلف، از جمله عملکرد سازمانی، رفتار سازمانی و فرهنگ و به تازگی، انعطاف پذیری سازمانی دارد. هدف این پژوهش این بود که اصطلاح جدیدی از سلامت سازمانی را تعریف کند، که حاصل ادغام مفاهیم موجود بوده و تا حد زیادی محتوای آن گسترش یابد. و سپس یک روش ارزیابی برای سلامت سازمانی ارائه دهد. به طور کلی، پژوهش یک چارچوب جدید، نوآورانه و جامع برای ارزیابی وضعیت سازمان پیشنهاد داده و نخستین گام را برای ساخت یک نظریه جدید با اثر قابل توجهی بر بدنه دانش مدیریت سازمانی برداشت.

¹² Mcclow and et all

¹³ Yoren and Arenez

¹⁴ Bejan

¹⁵ Zenidis and Kiaracoz

۳. نتیجه گیری

زمانی که فاصله کشورهای جهان از نظر توسعه در تمامی ابعاد افزایش یافت، برای بسیاری از کشورهایی که سرعت رشدشان مورد توجه است، روشن بود که عوامل بسیاری باعث افزایش این فاصله بوده است. یکی از عوامل محسوس که باعث رسیدن به چنین رشد و توسعه در کشورهای پیشرفته می باشد، شفاف سازی و ارائه تعاریف درست از اصول حاکم بر انجام کارها و مشاغل مختلف است، یعنی اصول «اخلاق» که همگی در تمام سطوح باید به آن معتقد باشند و عمل کنند. هرچند که بنظر می رسد این مفهوم پدیده ای نسبتاً نو و محدود به حرفه هایی چون پزشکی و مانند آن باشد، اما به لحاظ تاریخی، همه حرفه هایی که از پایداری و اقبال برخوردارند، دارای مجموعه ای- چه مدون، چه ضمنی- از اصول کاری و اخلاق بوده اند. اخلاق مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه ها را تعیین می کند. در حقیقت، اخلاق، فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش ها است. اخلاق دارای بار و ارزش های والایی است که رعایت آنها در رعایت هنجارهای اجتماعی بسیار نقش آفرین است و این مستلزم شناخت اولیه و بنیادین از اصول مذکور است. در جامعه فاقد اخلاق، حتی تجهیز افراد به علم و دانش جز پیچیده کردن و پیشرفته کردن مشکلات، نتیجه ای نخواهد داشت و افراد به دزدانی با چراغ تبدیل خواهند شد. توسعه اخلاق، نه با پند و اندرزها و نه با فرهنگ سازی های بیرونی، بلکه از طریق کنش های ارتباطی و ذی نفعان جامعه علمی و دانشگاهی و به صورت شیوع و انتشار درون زا، میسر می شود. به همین جهت از آنجائی که مدرسان تأثیری اساسی بر روی جو اخلاقی کل محیط مراکز آموزشی و علمی دارند و رفتار آنان در بهبود اخلاقی فراگیران و دانش اموختگان موثر است. صاحب نظران بر این باورند مهمترین متغیر در موفقیت یک مرکز آموزشی و علمی، اخلاق است. امروزه، داشتن اخلاق، به عنوان یک مزیت رقابتی در مراکز آموزشی و علمی مطرح است. اخلاق به عنوان نظام فلسفی ای که هدایت و تصمیم گیری معنوی انسان ها را در بردارد، تعریف می شود و اخلاق این تصمیم گیری را در هنگام کار با مراجع مورد توجه قرار می دهد.

از طرفی مراکز آموزشی و علمی در هر کشوری از جمله مهمترین نهادهای بسط و گسترش علم در بین اقشار و طبقات مختلف جامعه می باشد و جزء سازمان های حساس و مهم محسوب می گردند. وجود مراکز آموزشی پویا، قدرتمند و دارای کارکنان پایبند به رفتارهای اخلاقی، رشد و توسعه علمی کشور را تسریع می بخشد و کشورمان نیز از این قاعده مستثنی نمی باشد. چنانچه مراکز آموزشی در کشور از کارکنانی تشکیل شده باشد که دارای «اخلاق حرفه ای» مناسب باشند.

اخلاقیات به عنوان مجموعه ای از معیارها و ضوابط، اغلب به عنوان منشوری برای راهنمایی افراد است و این مجموعه اصول، چارچوبی برای اقدام ارائه می کند. اخلاق، مانند شمشیر دو لبه ای است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در سیستم اخلاقیات، به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می انجامد و بر اثر آن، مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت، نمی رسانند و در این صورت، انرژی سازمان منفی می شود. به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آنکه صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و ... خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. تقویت سیستم اخلاقیات، اعتماد و انگیزش را افزایش و معضلات اخلاقی را مهار می کند و تهدید به فرصت تبدیل می شود. اخلاق، تأثیری چشمگیر بر فعالیت ها و نتایج مراکز آموزشی و علمی دارد. اخلاق، بهره وری را افزایش می دهد؛ ارتباطات را بهبود می بخشد و درجه ریسک را کاهش می دهد؛ زیرا در صورت حاکمیت اخلاق بر مراکز آموزشی، اطلاعات به آسانی منتقل می شود و مدیر پیش از ایجاد حادثه، از آن مطلع می گردد.

اخلاق یکی از مسائل اساسی همه سازمان ها و مراکزهای آموزشی و علمی امروزی بوده و در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کاری (مانند نظام آموزشی) کمتر به اخلاق توجه می شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ

رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن سازمان می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این‌رو، کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند؛ وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام می‌نهیم، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می‌آید؛ مانند: اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن. برای نمونه، چگونه ممکن است سیستم یک دانشگاه فاسد باشد، اما از کارکنان و اعضاء هیئت علمی آن بخواهیم اخلاقی باشند. اصول اخلاق خوب از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب است. این اصول موجب ایجاد یک مرکز آموزشی و علمی خوب می‌شود. از طرفی مراکز آموزشی و علمی یکی از مهمترین و کلیدی ترین نهادهای هر جامعه محسوب می‌شوند و توجه به مسئله اخلاق و نقش خطیر آن در خصوص تربیت افراد جامعه اهمیتی دوچندان داشته و عملا کل جامعه را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

۴. منابع

- آراسته، حمیدرضا و جاهد، حسینعلی، ۱۳۹۰، رعایت اخلاق در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی: گزینه ای برای بهبود رفتارها، فصلنامه علوم و پژوهش، ۱۳۹۰.
- الوانی، مهدی، ۱۳۷۹، منشور اخلاقیات سازمانی در کلام مولا علی (ع)، مدیریت دولتی شماره ۴۸ و ۴۹، تابستان و پاییز ۱۳۷۹، ص ۱-۸.
- برنز جرج، وانگ مایکل، (۱۳۹۰)، نگرش و تغییر نگرش، (ترجمه جواد طهوریان)، تهران: نشر رشد
- تولایی، روح الله، عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان، ماهنامه توسعه انسانی پلیس شماره ۲۵، ص ۱-۸.
- جان براکستون و ناانیل بری (۱۳۸۳)، اخلاق در آموزش عالی، ترجمه حمیدرضا آراسته، دایرةالمعارف آموزش عالی، زیر نظر نادرقلی قورچیان، جباری محمد. اخلاق در اقتصاد، گزارش پژوهش های اقتصادی. مرکز تحقیقات استراتژیک (معاونت پژوهش های اقتصادی) مجمع تشخیص مصلحت نظام. ۱۳۸۶
- حسینیان سیمین، ۱۳۸۵، اخلاق در مشاوره و روانشناسی، تهران، نشر کمال تربیت
- خانی جزنی جمال؛ جعفری سحر، نبی ترانه، (۱۳۹۶)، مروری بر شاخص های اخلاق حرفه ای پژوهش در کشورهای منتخب، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی صالحان
- سلطانی ا، (۱۳۸۸)، هوش ششگانه ابزار رهبری هوشمند. مجله تدبیر شماره ۲۱، ۲۱۰، ۲۶.
- سلیمانی نادر، صابریان محسن، (۱۳۹۶)، بررسی نقش نظام رتبه بندی معلمان بر اخلاق حرفه ای، کنفرانس ملی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون
- شاملی عباسعلی، ملکی حسن، کاظمی حمیدرضا، ۱۳۹۰، برنامه درسی ابزاری برای نیل به تربیت اخلاقی، فصلنامه اسلام و پژوهش های تربیتی، ۳(۲).
- طبرسی، فضل ابن حسن (۱۳۸۷). الاداب الدینیة للخزانة المعینیة. ترجمه احمد عابدی، قم: زائر.
- فرامرزی قراملکی احد، ۱۳۸۲، اخلاق حرفه ای، تهران، انتشارات.
- فریور، مهدی (۱۳۸۶). اخلاق حرفه مندی و پیشه وری در ایران باستان، اخلاق حرفه ای در تمدن ایران و اسلام
- گیوریان، حسن، ۱۳۸۴، نقش سطوح اخلاقی در تصمیمات سازمانی، ماهنامه تدبیر شماره ۱۶۲، آبان ۱۳۸۴، ص ۴۳.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۳). فلسفه اخلاق، تهران: صدرا.
- مهدوی کنی، محمد رضا (۱۳۷۲). نقطه های آغاز در اخلاق عملی، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی
- Bejan.S,2014, The communication of the NGO with the target public. The
- Brans JP (2002). Ethics and decision. European Journal of Operational Research 136:340-352.
- Brans JP (2002). Ethics and Decisions: the OATH of PROMETHEUS. European Journal of Operational Research 140: 191-196.
- Brans JP (2002). The management of the future. Ethics in operational research respect, multicriteria management, happiness. European Journal of Operational Research 153:466-467.
- Farahani.M, Farahani.F,2014, The study on professional ethics components among faculty members in the Engineering, Procedia - Social and Behavioral Sciences 116 (2014) 2085 – 2089.
- Frederick RE (2002). A Companion to Business Ethics. Blackwell Publishers. Oxford. UK.
- McCullough.M , Grünebaum.A, Arabin.B,Brent.R,MD,2016, Ethics and professional responsibility: Essential dimensions of planned home birth, S E M I N A R S I N P E R I N A T O L O G Y] (2 0 1 6).
- Xenidis, Yiannis; Kyriakos Theocharous (2014). Organizational Health: Definition and Assessment. Selected papers from Creative Construction Conference 2014. Procedia Engineering Volume 85, 2014, Pages 562-570.
- Yurén.T, Antonio.J,2014, Ética profesional y empleabilidad en las políticas para la educación superior en México. Un análisis del discurso, Procedia - Social and Behavioral Sciences 139 (2014) 182 – 188.