

## چکیده

هدف: پژوهش حاضر تاثیر الگوی اخلاق حرفه ای مدیران آموزش عالی بر کارایی آن ها بود. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده ها توصیفی (پیمایشی) بود. روش: جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل متخصصین، خبرگان دانشگاهی و سازمانی شامل مسؤولین سازمان مرکزی، روسای و معاونین واحدها، روسای دانشکده ها و مدیران گروه و صاحب نظران و مدیران آموزش عالی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران بوده اند که بر اساس جدول مورگان و روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۳۰۰ نفر از آنها به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها، از پرسشنامه اخلاق حرفه ای مدیران آموزش عالی و پرسشنامه کارایی، استفاده شد.

یافته ها: برای آزمون تحقیق و بمنظور مشخص کردن قدرت تاثیر دو متغیر از ضرایب مسیر که تحت عنوان "ضرایب بتای استاندارد شده رگرسیون" تفسیر می شود و همچنین برای بررسی معنادار بودن تاثیر نیز از اندازه تی (t-value) استفاده شد. مقدار ضریب معناداری (آماره t) برای دو متغیر پژوهش بیشتر از ۱/۹۶ می باشد و آزمون t محاسبه شده از آزمون t بحرانی در سطح خطا پذیری ۱٪ بزرگتر است، بنابراین اخلاق حرفه ای مدیران بر کارایی سازمانی آنان موثر و میزان اثر آن ۰/۹۱۳ و جهت آن مثبت است.

نتیجه گیری: نتیجه پژوهش نشان داد. الگوی اخلاق حرفه ای مدیران آموزش عالی بر ارتقاء کارایی آنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین ارتقاء سطح کارایی کارکنان منوط به داشتن مدیری آگاه، لایق و هنرمند و با اخلاق حرفه ای است. مدیر کارآمد و اثربخش قادر خواهد بود که زمینه بهبود سطح کارایی کارکنان را از طریق رفع موانع و ایجاد شرایط لازم فراهم آورد.

کلید واژه:

اخلاق حرفه ای، کارایی، ارتقاء، آموزش عالی

## مقدمه

امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده اند که بی اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می انجامد (خادمیان، ۱، ۲۰۱۶). به همین دلیل، بسیاری از شرکت های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده اند که باید در سازمان، یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند (یعقوبی و عذرودی، ۲، ۲۰۱۸). از این رو کوشیده اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه ای جایگاه ویژه ای بدهند؛ وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام می نهمیم، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می آید؛ مانند: اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن (امیری، ۳، ۲۰۱۵).

الگوهای رفتاری در سطح نهادها و سازمان های اجتماعی، وحدت بخش جامعه دینی است. تعریف کلی الگوهای اخلاقی و رفتار ارتباطی، مسئولیت پذیری در برابر حقوق افراد است (خان، عباس، گول و راجاء، ۲۰۱۵). جامعه دینی از حیث تعامل سازمان ها و نهادهای اجتماعی در آن و نیز از نظر رفتار ارتباطی افراد، متضمن مسائل فراوانی است. این مسائل از تعیین دینی چنین جوامعی سر برمی آورند و با تعیین دینی نیز باید پاسخ یابند. اخلاق، سامان دهنده رفتار ارتباطی در مقیاس فرد، سازمان، جامعه و روابط جهانی است. رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی فرد در زندگی شخصی و زندگی شغلی، از طریق اخلاق، سامان و انسجام می یابد. همچنین رفتار ارتباطی سازمان با محیط و نیز تعامل

نهادهای اجتماعی با یکدیگر، در دو سطح ملی و جهانی، بر مبنای اخلاق قوام می یابند (هارتوگ و وینسلی، ۵، ۲۰۱۷).

تاثیر الگوی اخلاق حرفه ای مدیران  
آموزش عالی بر ارتقاء کارایی آنها

آمنه ربیعی

دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزش عالی،  
دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد  
تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران،  
ایران.

Rabiee\_5@yahoo.com

دکتر عصمت مسعودی نداشتن. نویسنده  
مسئول

استادیار، گروه مدیریت و برنامه ریزی  
آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم  
تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد  
اسلامی، تهران، ایران  
esmatmasoudi104@yahoo.com

دکتر امینہ احمدی

دانشیار گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده  
روانشناسی و علوم تربیتی، واحد تهران  
جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران  
Ahmadi\_a30203@yahoo.com



پیچیدگی شرایط زندگی در سطح ملی و بین المللی و افزایش بیش از پیش رقابت اقتصادی در سطح جهانی در مسیر پرفراز و نشیب ترقی، پیشرفت را منوط به ایجاد وسایل و تجهیزات متنوع و متعدد کرده است، وجود سازمان های مناسب در هر جامعه که بتوانند با اثربخشی و کارایی از عهده وظایف خود برآیند، از مهم ترین وسایل دستیابی به هدف و پیشرفت و ترقی است (میچل، ۲۰۱۷، ۶).

بیان مسئله و اهمیت و ضرورت پژوهش:

اخلاق یکی از مفاهیم بسیار گسترده می باشد که یکی از متغیرهای مهم در تنظیم روابط میان انسان ها محسوب می شود (بلویل، ۲۰۱۹، ۷). اخلاق یکی از اساسی ترین نیازهای بشر است و اخلاق مند کردن انسان ها راه اصلاح و فلاح جامعه است (غلامی و ابراهیمی، ۱۳۹۴). یکی از عوامل مختلف موفقیت جامعه، توجه به اخلاق و اصول اخلاقی است که در هر جامعه با توجه به نوع فرهنگ آن جامعه تدوین گردیده است (فرمهبینی فراهانی و همکاران، ۱۳۹۱). اخلاق حرفه ای مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه ها در یک ساختار حرفه ای را تعیین می کند (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰).

در هر جامعه، گروه های مختلف حرفه ای، علاوه بر اصول و ضوابط اخلاق عمومی، از نظام ارزشی خاصی پیروی می کنند که مورد پذیرش جمعی آن حرفه بوده و اخلاق حرفه ای نامیده می شود (فرمهبینی فراهانی و فاضل علاف، ۱۳۹۳).

اخلاق حرفه ای در آموزش عالی معلمان دانشگاه را متمایز و دارای ویژگی های شغلی، اجتماعی، احساساتی و روانشناسی اساسی می کند. دانشگاه قدرتمند، دانشگاهی است که دانشجویان را جهت گسترش صحیح ارزش ها توسعه دهند و این فاکتور جز با روابط معنوی در دانشگاه بدست نمی آید و بدنبال آن اخلاق حرفه ای به جامعه سوق داده خواهد شد (لی و همکاران، ۲۰۱۷، ۸).

موسسات آموزش عالی نقش مهمی در آماده سازی نسل جوان برای یک بازی امیدوار کننده در آینده دارند. به استثنای آموزش و پرورش با کیفیت، آنها باید ارزش های اخلاقی بالایی داشته باشند (نیر، ۲۰۱۴، ۹). میرطاهری (۱۳۹۵) در پایان نامه خود با عنوان "ارائه مدلی به منظور ارتقاء اخلاق حرفه ای اعضا هیئت علمی دانشگاه ها در بعد آموزش"، الگویی را با توجه به فلسفه و اهداف کلی تحقیق در سه حیطه ی فردی، اجتماعی و سازمانی ارائه داده است.

امروزه در سطح دانشگاه ها توجه به اخلاقیات و اخلاق حرفه ای مورد توجه مدیران قرار گرفته و آنها را به تکاپو برای ایجاد تدوین برنامه های آموزشی در راستای درک، بهبود و توسعه دانشگاه انداخته است.

رابینسون و بنت (۲۰۱۰)، در مقاله پژوهشی خود با عنوان "گزارش اخلاق حرفه ای"، نتیجه می گیرد که آخرین نگرانی اساسی در این زمینه، عرصه کرامت انسان است که به نظر می رسد دست نیافتنی است. اخلاق فردی بخشی از اخلاق است که ناظر به «تنظیم» رابطه فرد با خود و با خدای خود پرداخته است.

اخلاق مبتنی بر وظیفه، بر روی عمل تمرکز دارد. پیامد آن رویکرد مبتنی بر وظیفه در قبال تعهد سنگین است و فردی که از این پارادایم اخلاقی پیروی می کند، بالاترین فضیلت را انجام داده است (گیلیکین، ۲۰۱۷، ۱۱).

عدالت، ستون اصلی اخلاق است. اخلاق به معنای مقدس مآبی، مهربان نشان دادن خود و تعارف دم در و امثال آن نیست. اخلاق یعنی عدالت ورزی و رعایت حقوق مردم. در واقع عدالت، پایه مهم اخلاق به شکل جهان شمول می باشد (فراست خواه، ۱۳۹۶). معضلات اخلاقی با اصول اخلاق عدالت حل می شوند. عدالت در حقیقت تصمیم گیری از طریق هدایت است. قوانین، سیاست ها، کدها و رویه ها مبتنی بر تصمیم گیری می باشد که از پیش تعیین شده است. اصول، قوانین و مقررات، مفاهیم مدیران را هدایت خواهند کرد (سینگ و استاکل برگر، ۲۰۱۷، ۱۲).

اخلاق حرفه ای، مجموعه ای از آیین نامه ها و مقرراتی است که عمل اخلاقی را برای آن حرفه مشخص و خاص، تعریف می کند و چارچوبی برای عمل و قضاوت اخلاقی یا غیراخلاقی هر حرفه محسوب می شود.

رعایت اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر آموزش عالی، آموزش رهبری است. ارزش ها و فضایل در دانشگاه ها به شدت بر رهبران آینده تاثیر می گذارند. دانشگاه ها، به عنوان پردهای سبز، با برنامه های درسی اخلاقی متنوع و مشارکت اجتماعی، در ارزش گذاری هیئت مدیره و کارکنان آموزش و همچنین دانشجویان، نقش دارند. اما در بسیاری از دانشگاه ها و مدارس در سراسر جهان، ارزش های اساسی و فضایل نیز نقض می شوند. تقلب، سرقت ادبی، تحقیق غیر اخلاقی، در استخدام پرسنل، فساد در امتحانات، آزار جنسی یا به سادگی فقدان برنامه های درسی اخلاقی که پس از آن سیگنال را به رهبران آینده می دهد (سینگ و استاکل برگر، ۲۰۱۷، ۱۳).



مسئولیت اخلاقی فرد در زندگی شغلی و محیط شغلی، مناسبات جدیدی را به میان می‌آورد که شامل ارتباط با مدیران بالا دست، همکاران هم سطح، مدیران و دیگر منابع انسانی زیردست، محیط زیست، جامعه و سایر افراد و نهادها و مستلزم مناسبات گوناگونی است که آن را "اخلاق کار" می‌نامیم. اخلاق حرفه‌ای، مفهومی بسیار وسیع‌تر از اخلاق کسب و کار دارد. اخلاق حرفه‌ای، اخلاق در زندگی فردی-شغلی و اخلاق سازمانی را نیز در بر می‌گیرد. هر کس که به کار مشغول است، با سه حوزه اخلاق مرتبط است: اخلاق شخصی، اخلاق شغلی و اخلاق سازمانی که هر سه اینها زمینه‌های مشترکی دارند (قراملکی، ۱۳۸۸).

حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشمگیر و منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی و از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقاء جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد و نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (قنبری و همکاران، ۱۳۹۴).

اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد، زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان گردش اطلاعات به راحتی تسهیل گردیده و مدیران قبل از وقوع حادثه از آن مطلع می‌گردند (بیک زاد و همکاران، ۱۳۹۰).

لذا به طور کلی می‌توان بیان نمود که رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای به معنای در نظر گرفتن منافع سازمان و همچنین رعایت اصول رقابت سالم با دیگر سازمان‌های فعال است که منجر به ایجاد منافع بلند مدت برای سازمان و حوزه کاری می‌گردد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، قادر است به میزان بسیار چشمگیری آنان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثر بخش اهداف، یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد؛ لذا امروزه داشتن بستری مناسب برای توسعه اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی محسوب می‌گردد (شوروزی و لطفی، ۱۳۹۱). براین اساس 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 مشاغل و یا عدم کارایی آنها می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از سازمان‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلند مدت سازمان را تضمین می‌کنند (موسوی و آقابابایی، ۱۳۹۵).

دانشگاه و موسسات آموزش عالی به‌عنوان حساس‌ترین سازمان‌های جهان کنونی و شاید اعصار و قرون بعدی پیش از سایرین نیازمند پرداختن به اصول اخلاقی در حوزه حرفه و رسالت خود هستند. در سال‌های اخیر اخلاق حرفه‌ای در بین اعضا هیئت علمی و دانشجویان و صاحب‌نظران و محققان مدیریت آموزشی، مورد توجه واقع شده است (فرمهبینی فراهانی و بهنام جام، ۱۳۹۱).

سرمدی و شالباف (۱۳۸۶)، در مقاله پژوهشی خود با عنوان "اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر" به این نتیجه رسیده‌اند که مدیران در سازمان، در عین توجه به اهداف خاص سازمانی نسبت به وظایف اخلاقی خود نیز در سازمان متعهد هستند و به عنوان نمونه می‌توان از میان آنها صداقت، صراحت، حفظ حریم شخصی، رازداری، امانت‌داری، پای بندی به قراردادهای و وفای به عهد را نام برد. اخلاق حرفه‌ای رابطه‌ای مستقیم با مسئولیت‌پذیری دارد و هر عنصری که با انسانیت انسان مرتبط باشد، از ارزش‌های اخلاقی در سازمان محسوب می‌شود. اخلاق حرفه‌ای هر سازمان نشان‌دهنده ارزش‌ها و باورهای آن سازمان و در مجموع گویای فرهنگ سازمانی آن مجموعه است. اولین یافته‌ها مؤید این واقعیت است که اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی متأثر از برخی عوامل فردی است که در برگزیده تجربیات شخصی، اعتقاد قلبی که برگرفته از سوابق زندگی (تجربیات)، خودکنترلی و وجدان می‌باشد (زرغامی همزه ۱۴، ۲۰۱۱).

بنابراین نظر به اهمیت رعایت اصول اخلاقی بطور عام و اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزش عالی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی به عنوان حساس‌ترین سازمان‌های جهان کنونی و توجه ویژه اعضا هیئت علمی و صاحب‌نظران و محققان مدیریت آموزشی در سال‌های اخیر به اخلاق حرفه‌ای و نیز در ارتباط با کارکرد آموزشی دانشگاه باید گفت رعایت اخلاق حرفه‌ای تضمین‌کننده‌ی کارایی مدیریت محترم آموزش عالی است. بنابراین ضرورت پرداختن به موضوع و اهمیت آن را بیش از پیش نمایان می‌سازد.

## روش پژوهش:

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی (پیمایشی) است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزش عالی بر کارایی آن‌ها در دانشگاه آزاد اسلامی صورت گرفت. جامعه آماری پژوهش، متخصصین، خبرگان دانشگاهی و سازمانی شامل مسئولین سازمان مرکزی، رؤسای و معاونین واحدها، رؤسای دانشکده‌ها و مدیران گروه و صاحب‌نظران و مدیران آموزش عالی دانشگاه آزاد استان تهران بوده‌اند که بر اساس جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۳۰۰ نفر از آنها به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. چون



مقیاس اندازه گیری فاصله ای است و در سطح اطمینان ۹۵٪ حجم نمونه طبق فرمول کوکران ۲۷۰ نفر از مدیران دانشگاه های آزاد اسلامی استان تهران به عنوان حجم نمونه پژوهش انتخاب شد. جهت تعمیم پذیری بیشتر یافته ها حجم نمونه به ۳۰۰ نفر افزایش یافت. در این پژوهش برای انتخاب نمونه های آماری از روش نمونه گیری تصادفی چند مرحله ای به قرار زیر استفاده شد:

دانشگاه	دانشکده	گروه	مدیران ارشد	جمع کل با اعمال ضریب
۶	۵	۳	۳	۲۷۰

ابزار جمع آوری داده های پرسشنامه، پرسشنامه های اخلاق حرفه ای مدیران آموزش عالی و پرسشنامه کارایی سازمانی بود که بر روی نمونه پژوهش اجرا شد طیف پرسشنامه ها، طیف لیکرت ۵ گزینه ای می باشد. از روایی محتوا به منظور آزمون روایی پرسشنامه استفاده شد، که برای این منظور پرسشنامه به تأیید متخصصین مربوطه رسید. پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه ای مدیران آموزش عالی بالای ۰/۷ و پایایی پرسشنامه کارایی سازمانی ۰/۹۸، با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که در نهایت میتوان گفت پرسشنامه از پایایی و روایی لازم برخوردار است. بنابراین نتایج اجرای پرسشنامه به شرح ذیل تحلیل گردید:

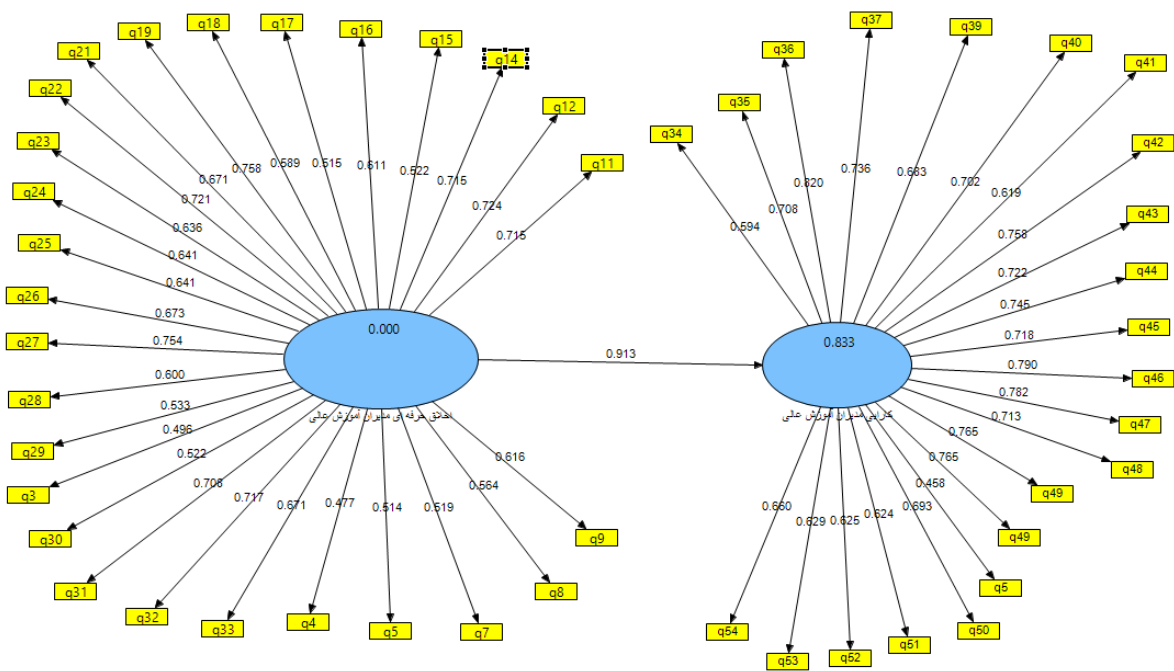
### تجزیه و تحلیل داده ها:

#### الف: تجزیه و تحلیل توصیفی داده ها:

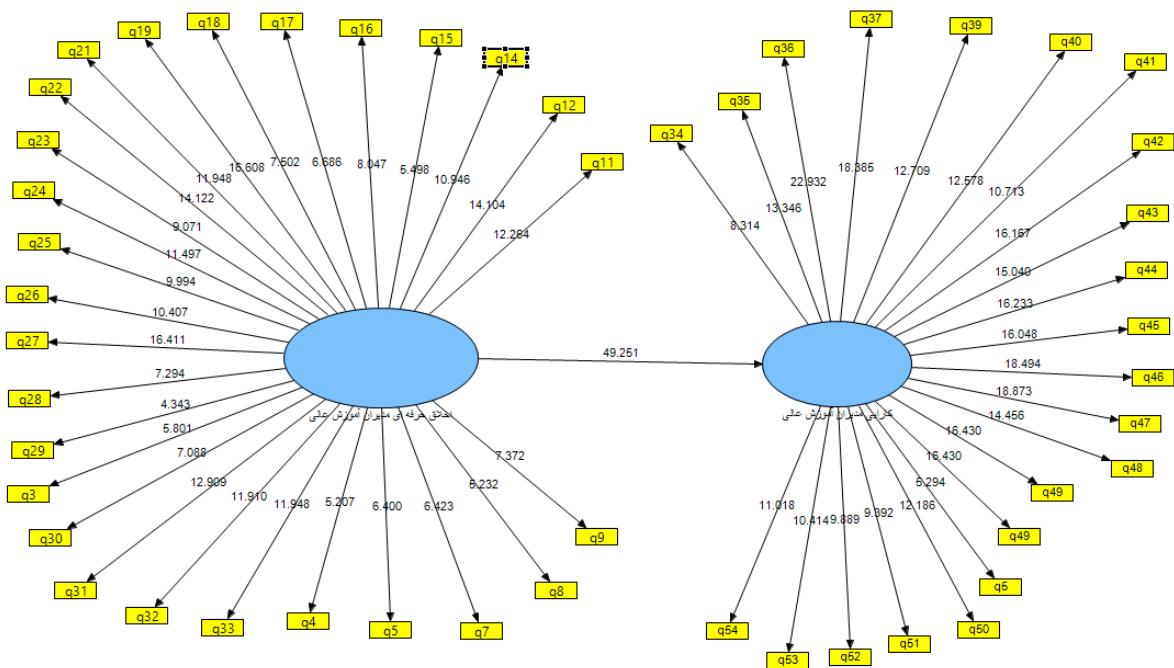
در مرحله اول، شاخص های گرایش مرکزی از قبیل میانگین و شاخص های پراکندگی شامل واریانس و انحراف معیار و همچنین خطای معیار، ضریب کجی و ضریب کشیدگی به عنوان شاخص های توزیع مورد بررسی قرار گرفت و مقادیر میانگین شاخص ها در نمونه نشان داد که همگی شاخص ها از وضعیت توافق نسبی برخوردار هستند و با توجه به مقادیر انحراف معیار هر یک از شاخص ها که بالای ۰/۵ می باشند و نشانگر آن است که داده ها از وضعیت قابل قبولی برای تجزیه و تحلیل در بخش های بعدی برخوردار می باشند. اما مطابق نظر کلین (۲۰۱۰)، شرط لازم برای نرمال بودن توزیع داده ها این است که شاخص های چولگی در بازه زمانی (۳ و -۳) و شاخص های کشیدگی در بازه زمانی (۵ و -۵) پیرامون شاخص ها رعایت شده باشد و با توجه به مقادیر بدست آمده چولگی و کشیدگی توزیع فوق، مفروضه نرمال بودن را داراست و این پژوهش از الگوی زنگوله ای یا نرمال پیروی می کند و محقق اجازه دارد از آزمونهای استنباطی پارامتریک و نرم افزارهای این حوزه استفاده نماید. در مرحله دوم در توزیع فراوانی متغیرجنسیت، یافته های پژوهش حاکی از آن است که ۷۸/۳ درصد شرکت کنندگان در تحقیق را «مرد» و ۲۱/۷ درصد را «زن» تشکیل داده است. و درخصوص توزیع فراوانی برحسب سابقه خدمت، یافته های پژوهش حاکی از آن بود که ۱۰/۰ درصد پاسخگویان دارای سنوات خدمت ۱ تا ۵ سال، ۱۵/۷ درصد پاسخگویان دارای سنوات خدمت ۶ تا ۱۰ سال، ۲۶/۷ درصد پاسخگویان دارای سنوات خدمت ۲۱ تا ۲۵ سال، ۴/۷ درصد پاسخگویان دارای سنوات خدمت ۲۶ تا ۳۵ سال می باشند.

#### ب: تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها:

آیا الگوی اخلاق حرفه ای مدیران آموزش عالی بر کارایی سازمانی آنان موثر است؟



تاثیر الگوی اخلاق حرفه ای مدیران دانشگاه آزاد بر کارایی سازمانی آنان در حالت استاندارد



تاثیر الگوی اخلاق حرفه ای مدیران دانشگاه آزاد بر کارایی سازمانی آنان در حالت معناداری ضرایب

با توجه به آزمون همگن بودن در حالت تخمین ضرایب استاندارد و در حالت معناداری ضرایب، کلیه سوالات دارای بارهای عاملی قابل قبول بوده و علاوه بر آن سطح معناداری آنها بالاتر از سطح اطمینان می باشد.

### آزمون سوال تحقیق:

برای آزمون سوال تحقیق و بمنظور مشخص کردن قدرت تاثیر دو متغیر از ضرایب مسیر که تحت عنوان "ضرایب بتای استاندارد شده رگرسیون" تفسیر می شود و همچنین برای بررسی معنادار بودن تأثیر نیز از اندازه تی (t-value) استفاده شد. باید گفت که اگر مقدار ضریب مسیر بین متغیر مکنون مستقل و متغیر مکنون وابسته مثبت باشد، نتیجه می گیریم که با افزایش متغیر مستقل شاهد افزایش در متغیر وابسته

خواهیم بود و بالعکس اگر مقدار ضریب مسیر بین متغیر مکنون مستقل و متغیر مکنون وابسته منفی باشد نتیجه می گیریم که با افزایش متغیر مستقل شاهد کاهش در متغیر وابسته خواهیم بود.

جدول ضریب معناداری و ضریب مسیر سوال پژوهش

مسیر	سطح معناداری آزمون t	ضریب مسیر (شدت اثر)
تأثیر اخلاق حرفه ای مدیران بر کارایی سازمانی	۴۹/۲۵	۰/۹۱۳

همانطور که ملاحظه می شود، مقدار ضریب معناداری آماره t برای دو متغیر پژوهش بیشتر از ۱/۹۶ می باشد و آزمون t محاسبه شده از آزمون بحرانی در سطح خطا پذیری ۱٪ بزرگتر است، بنابراین نتیجه می شود، اخلاق حرفه ای مدیران بر کارایی سازمانی آنان موثر و میزان اثر آن ۰/۹۱۳ و جهت آن مثبت است.

### نتیجه گیری و ارائه پیشنهاد:

همانطوریکه ملاحظه می گردد، نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه ای مدیران آموزش عالی بر کارایی مدیران آموزش عالی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بنابر نظریات الحسن و آساره ۱۶، آوان و تهیر ۱۷، پیتر دراکر و تعریف کمیته حسابرسی عملیاتی سازمان حسابرسی در تدقیق تعریف کارایی از نظریه کتر ۱۸، پیرس ۱۹ و نتایج تحقیقات آراسته و مطلبی فرد (۱۳۹۰) با مبنا قرار دادن دیدگاه مورای ۲۰ و همکاران در بررسی ابعاد اخلاق حرفه ای آموزش عالی و واکاوی مولفه های اخلاقی مربوط به آموزش عالی و اینکه ضعف رعایت اخلاق در آموزش عالی سبب گسترش نمود هایی از رفتار نامطلوب دانشگاهی گردیده و این رفتار نامطلوب تأثیرات منفی بر کارایی سازمان مربوطه می گذارد، همچنین نتایج بدست آمده از تحقیق جانا برگوک ۲۱ و همکارانش در سال ۲۰۱۹ تحت عنوان "زیرساخت های اخلاقی: به سوی مدیریت اخلاقی ۲۲، نتایج پژوهش باپوریکار ۲۳ و همکار وی تحت عنوان "اصول مدیریت کیفیت و سیاست های آموزش عالی" در سال ۲۰۱۹، پژوهش رحمانی و رجب دری (۱۳۹۵)، تحت عنوان "بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس" و نتایج آن مبنی بر اینکه اخلاق حرفه ای بر عملکرد سازمانی اثرگذار است و پژوهش جعفری و همکاران (۱۳۹۵)، تحت عنوان "رابطه ای انگیزش شغلی با اخلاق حرفه ای شهر سمنان" که بین انگیزش شغلی و اخلاق حرفه ای رابطه ای معناداری وجود دارد با تحقیق حاضر همخوانی دارد.

لازم به ذکر است که هرچند در این پژوهش بحثی در ارتباط با الگوهای اخلاق حرفه ای و نحوه تأثیر آن ها بر بازده و خروجی اعمال مدیران مطرح نشده است، اما در کلیت تأثیر مسائل اخلاقی بر کارایی سازمان مورد تأکید است و همچنین کارایی را در علم مدیریت، بخشی از بهره وری معرفی کرده اند که به معنای توانایی به دست آوردن محصول و ستانده بیشتر از حداقل داده است (الحسن و آساره ۲۴، ۲۰۱۶). در کل، کارایی به معنای درست انجام دادن کار از طریق صرفه جویی در منابع و تجهیزات برای به دست آوردن حداکثر داده ها است. اگرچه همه این تعریف ها جنبه های گوناگونی را در نظر گرفته اند، در یک چیز اشتراک دارند و آن استفاده کمتر از انرژی و زمان و انتظار دریافت سود و بازدهی بیشتر است. بعضی از این تعریف ها تا اندازه ای کلی اند که عملاً معیار قابل سنجشی به دست نمی دهند و برخی نیز فقط به یک یا دو جنبه از مسئله کارایی توجه داشته اند. مسلم است مدیران هنگامی می توانند به راحتی کارایی سازمان و کارکنانشان را ارزیابی کنند که به سلامت اهداف سازمانی اطمینان داشته باشند (آوان و طاهر ۲۵، ۲۰۱۵).

بنابراین:

ارتقاء سطح کارایی کارکنان منوط به داشتن مدیری آگاه، لایق و هنرمند است. مدیر کارآمد و اثربخش که خود نیز در زمره منابع انسانی سازمان به شمار می آید، قادر خواهد بود که زمینه بهبود سطح کارایی کارکنان را از طریق رفع موانع و ایجاد شرایط لازم فراهم آورد. اگر در سازمانی، کارایی کارکنان پایین باشد بایستی بی درنگ مدیریت را در ایجاد چنین محیطی مسئول دانست و دانش و هنر مدیریتی وی را به بوته آزمایش کشید (دلری و گویتا ۲۶، ۲۰۱۶). رویکردهای متداول در ارزیابی عملکرد کارکنان را می توان در موارد زیر عنوان کرد:

- ۱- مدل هدف یا رویکرد نیل به سوی هدف: بر اساس این رویکرد، کارایی سازمانی با توجه به درجه نیل به اهداف سازمان تعریف می شود.
- ۲- رویکرد سیستمی یا مدل منبع سیستم: این رویکرد بر اساس نظریه سیستم ها شکل گرفته است. بر مبنای مفروضات این رویکرد سازمان از اجزای به هم پیوسته ای تشکیل شده است که با یکدیگر کل واحدی را ایجاد میکنند و تضعیف عملکرد یک جزء بر عملکرد کل سیستم اثر می گذارد.
- ۳- رویکرد مؤلفه های راهبردی: این رویکرد میکوشد همه عوامل کلیدی مهم در بقاء و بالندگی سازمانی را شناسائی کند. از اینرو، انتظار میرود سازمان بتواند عوامل راهبردی مؤثر خود را شناسائی کرده و درک جامعی از ابعاد متنوع آنها داشته باشد.
- ۴- رویکرد ارزش های رقابتی: ارزش های رقابتی می تواند در دو جهت شامل انعطاف پذیری سازمان برای گرایش به نوآوری و انطباق با تغییر و تحول سازمانی در مقابل کنترل و ثبات سازمانی افراد در مقابل سازمان و در نهایت، منابع و امکانات در مقابل نتایج نهایی سازمان شکل گیرد



(دیورگ و سوارز، ۲۰۱۴۲۷). به عقیده بین پرایونگ و سینگهای ۲۸ (۲۰۱۲)، میتوان با کارآمد ساختن ابعاد درون سازمانی، کارایی سازمان را بهبود بخشیده و به سطح مطلوبی از عملکرد سازمانی دست یافت. در این نظریه، ۶ بُعد اثرگذار بر عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار میگیرد که عبارتند از: استراتژی سازمانی، ساختار سازمانی، ساختار مدیریت و رهبری، توسعه و برنامه ریزی کارکنان، انگیزش کارکنان، اهداف فرعی و در ادامه به بررسی این ابعاد پرداخته میشود.

بنابراین ارتقاء سطح کارایی کارکنان منوط به داشتن مدیری آگاه، لایق و هنرمند و با اخلاق حرفه ای است. مدیر کارآمد و اثربخش که خود نیز در زمره منابع انسانی سازمان به شمار می آید قادر خواهد بود که زمینه بهبود سطح کارایی کارکنان را از طریق رفع موانع و ایجاد شرایط لازم فراهم آورد. اگر در سازمانی، کارایی کارکنان پایین باشد بایستی بی درنگ مدیریت را در ایجاد چنین محیطی مسئول دانست و دانش و هنر مدیریتی وی را به بوته آزمایش کشید.

پیشنهاد می گردد:

به تأثیر الگوی اخلاق حرفه ای بر کارایی مدیران، اساتید و عوامل آموزشی دانشگاه توجه و میزان تبعیت و التزام مدیران آموزش عالی به استانداردهای اخلاق حرفه ای مد نظر قرار گیرد و در اهداف آموزشی لحاظ گردد.

فضای اخلاقی در محیط دانشگاه ترویج و تعالیم و توصیه های اخلاقی اسلام در حوزه آموزش و مدیریت در قالب کدهای استاندارد اخلاق حرفه ای تدوین شود. همچنین مدیریت آموزش عالی به تعاملات سالم بین مدیران، اساتید، دانشجویان، در تدوین کدهای اخلاقی توجه نماید و نظرات و درک این طیف میتواند در شناسایی عوامل تأثیرگذار بر تربیت اخلاقی دانشجویان و مدیریت مراکز آموزش عالی کمک کننده باشد.



## منابع

- آراسته، حمید رضا؛ جاهد، حسینعلی. (۱۳۹۰). "رعایت اخلاق در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی": گزینه ای برای بهبود رفتارها. فصلنامه نشاء علم، شماره اول دوره ۱، ص ۳۱-۴۰.
- آراسته، ح؛ مطلبی فرد، ع. (۱۳۹۰). "بررسی وضعیت رعایت اخلاق آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی شهر تهران": فصلنامه راهبرد فرهنگ، ۸ و ۹، ص ۲۱۹-۲۰۴.
- بیک زاد، ج؛ صادقی، م؛ ابراهیم پور، د. (۱۳۹۱). "تاثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه ای کارکنان". فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال هفتم، شماره ۲، صفحات ۱-۹.
- جعفری، خراسانی نژاد، قرائی و یعقوبی. (۱۳۹۵). "رابطه ی انگیزش شغلی با اخلاق حرفه ای شهر سمنان". اولین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران - دانشگاه دولتی سمنان.
- رحمانی، حلیمه؛ رجب دری، حسین. (۱۳۹۵). "بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس". فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری سال اول. ص ۵۳ - ۷۶.
- سرمدی، م. ر. و شالباف، ع. (۱۳۸۶). اخلاق حرفه ای در مدیریت کیفیت فراگیر. اخلاق در علوم و فناوری. دوره ۲، شماره ۳ و ۴، صفحات ۹۹-۱۱۰.
- شورورزی، م؛ لطفی، س. (۱۳۹۱). "بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای در واحد مالی سازمان های غیر دولتی". دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نیشابور، دوره ۶، شماره ۱۵، صفحات ۸۵-۹۳.
- غلامی، خ؛ ابراهیمی، ا. (۱۳۹۴). "طراحی مدل حساسیت اخلاقی و رابطه ی آن با تدریس مراقبتی معلمان". سال دهم، شماره ۱، صفحات ۸۴-۹۴.
- فرستخواه، م. (۱۳۹۶). "بلوغ اخلاقی ومدنی وعقلانی جامعه چیست؟" سایت رسمی جماعت دعوت و اصلاح علمی در تضمین کیفیت آموزشی عالی ایران، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۱، صفحه ۲۷.
- فرمپهینی فراهانی، م؛ بهنام جام، ل. (۱۳۹۱). "بررسی میزان رعایت مؤلفه های اخلاق حرفه ای آموزش در اعضای هیأت علمی دانشگاه شاهد". فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره ۱، ص ۵۸-۳۲.
- قراملکی، ا. ف. (۱۳۸۸). "اخلاق سازمانی"، انتشارات سرآمد، چاپ اول، ص ۱۳۷-۱۵۰.
- قتبری، س. اردلان، م. ر. بهشتی رادر، سلطان زاده، و. (۱۳۹۴). اخلاق حرفه ای اعضای هیأت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۲.
- موسوی، س. م؛ آقابابایی، ز. (۱۳۹۵). "بررسی تاثیر تکنیک های خودانگیزی بر موفقیت شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان لردگان)"، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد، ۲۱ صفحه.
- میرطاهری، لیلیا. (۱۳۹۵). کتاب "اخلاق حرفه ای اعضای هیات علمی در بعد آموزشی". انتشارات آکادمیک - دانشگاه علمی کاربردی علامه طبرسی، ۱۷۰ صفحه.

AMIRI, J. (2015). *Evaluating the Influence of Employees' Professional Ethic on Their Knowledge Sharing (A Case Study: the Health Insurance Administration of Kermanshah Province)*. *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*, 3(2), 29-40

Awan, A., & Tahir, M. (2015). *Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan*. *European Journal of Business and Management*, 7 (1), 329-345.

Alhassan, A. L., & Asare, N. (2016). *Intellectual capital and bank productivity in emerging markets: evidence from Ghana*. *Management Decision*, 54 (3), 589-609

Baporikar, Neeta, Sony, Michael (2019), *Quality Management Principles and Policies in Higher Education*, IGI Global, Washington D.C;

B. Blobel, M. Giacomini (2019), *pHealth 2019: Proceedings of the 16th International Conference on Wearable Micro and Nano Technologies for Personalized Health*, IOS Press, Amsterdam

De Jorge, J., & Suárez, C. (2014). *Productivity, efficiency and its determinant factors in hotels*. *The Service Industries Journal*, 34(4), 354-372.





- Gillikin, J. (2017). *The Pursuit of Ethical Decision Making in Business: Moral Leadership and Business Ethics*.
- Hartog, Mary and Winstanley, Diana. (2017). *Ethics and Human Resource, "Management: Professional Development and Practice"*, *Journal of Business & Professional Ethics*, V21, N2.
- Ivan CD. (2014). *Ethical behavior in sales and its effect on customers*. *Valerian Journal of Economic Studies*;5(1): ۱۷-۲۶
- Jana Nadoh Bergoč, Dana Mesner Andolšek (2019), *Ethical Infrastructure: The Road to Moral Management*, Cambridge Scholars Publishing, Cambridge;
- Khademian, N. (2016). *The effect of leadership style on professional ethical behavior: An empirical study in cement factory*. *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics*, 4(1).
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). *Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic Work Ethic*. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235-246.
- Li, Y., Xiao, X. & Zheng, Ch. Sh. (2017). *Exploring the Construction of Professional Ethics of Teachers in Contemporary Colleges*. *International Conference on Modern Education and Information Technology (MEIT)*. June 24-25.
- Michel, I.A. (2017), *A Spirituality Audit of Corporate America: A Hard Look at Spirituality, Religion, and Values in the Workplace*, Son Francisco: CA. Jossey-Bass.
- Nair, S. R. (2014). *Handbook of Research on Higher Education in the MENA Region: Policy and Practice Edition 1st*, Chapter: *Ethics in higher education*
- Pinprayong, B., & Siengtai, S. (2012). *Restructuring for organizational efficiency in the banking sector in Thailand: a case study of Siam Commercial Bank*. *Far East Journal of Psychology and Business*, 8(2), 29-42.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (2010). *Conceptualizing and Measuring Ethical Work Climate*, *International association for Business & Society*
- Singh, D. & Stückelberger, C. (2017). *Ethics in higher education*.
- Yaghobi, A., & Ozrudi, M. F. (2018). *Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management with Professional Ethic in Physical Education Administrative Staff*. (1), 191-195.
- Zarghami Hamrah, S. (2011). *Investigating the Relationship between Virtual Education and Social Aims of Education from the Viewpoint of Existence Philosophy with an Emphasis on Jaspers thoughts*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1750-1758.

## پی نوشت:

- ۱ Khademian  
۲ Yaghoubi & Azroudi  
۳ Amiri  
۴ Khan, Abbas, Gul, Raja  
۵ Hartog & Winstanley  
۶ Michel  
۷ Blobel  
۸ Li  
۹ Nair  
۱۰ Robinson & Bennett  
۱۱ Gillikin  
۱۲ Singh & staker burger  
۱۳ Singh & staker burger  
۱۴ Zarghami Hamrah  
۱۵ Kilne  
۱۶ Alhassan & Asare  
۱۷ Awan & Tahir  
۱۸ Catz  
۱۹ Pierce  
۲۰ Murray  
۲۱ Jana Nadoh Bergoč  
۲۲ *Ethical Infrastructure: The Road to Moral Management*  
۲۳ Baporikar, Neeta



---

۲۴ *Alhassan & Asare*  
۲۵ *Awan & Tahir*  
۲۶ *Delery & Gupta*  
۲۷ *De Jorge & Suárez*  
۲۸ *Pinprayong & Siengtai*