



فرا تحلیل عوامل سازمانی موثر بر اخلاق حرفه ای در سازمان های آموزشی

فاطمه سادات یوسفی^{۱*}، دکتر علی یزدخواستی^۲، دکتر زهرا صادقی آرنای^۳

چکیده

تصمیم گیری اخلاقی و اخلاق حرفه ای، از مفاهیم نسبتاً جدید در حوزه سازمان ها، به ویژه سازمان های آموزشی به حساب می آید. اهمیت این موضوع تا جایی است که در صورت عدم پرداختن و بی توجهی به آن، سازمان از جنبه های مختلف، متضرر می شود و به جای قدم گذاشتن در مسیر پیشرفت، مسیری معکوس را طی خواهد کرد. بنابراین به دلیل اهمیت این موضوع، هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل سازمانی اثرگذار بر تصمیم گیری اخلاقی در سازمان های آموزشی به روش فرا تحلیل است، تا از این طریق بتواند به یک جمع بندی کلی در این زمینه برسد. مکانیسم اجرای پژوهش حاضر فرا تحلیل- کمی است. برای این منظور از نرم افزار Cma2 استفاده شده است. هدف این روش، انسجام بخشی، مرور نظام مند و یکدست سازی مطالعات صورت گرفته در یک حوزه معین پژوهشی است. جامعه آماری از میان ۶۳ پژوهش بود که ۲۲ نمونه سند پژوهشی با هدف ترکیب و شناسایی میزان تأثیر آن انتخاب شدند که پژوهش های منتخب به روش پیمایشی در جوامع آماری متفاوت و برحسب سنجه های پایا به انجام رسیده اند. یافته های تحقیق نشان می دهد که بین متغیرهای فرهنگ سازمانی (۰.۳۵۹)، سبک رهبری تحول آفرین (۰.۳۰۱)، سرمایه فکری (۰.۴۴۶)، معنویت در محیط کار (۰.۵۷۱)، عدالت سازمانی (۰.۴۲۸)، بلوغ سازمانی (۰.۷۱۰)، سرمایه ساختاری (۰.۳۴۳)، سرمایه رابطه ای (۰.۳۳۳) و نظام اخلاقی رابطه معنی داری وجود دارد و هریک توانسته اند بخشی از تغییرات اخلاق حرفه ای را تبیین نمایند اما بین سرمایه انسانی با اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود ندارد.

کلید واژه ها: تصمیم گیری اخلاقی، اخلاق، اخلاق حرفه ای، نهاد آموزش، فرا تحلیل

۱ - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه کاشان، hosseinsoloki@yahoo.com

۲ - دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده انسانی، دانشگاه کاشان.

۳ - استادیار گروه مدیریت و کارآفرینی، دانشکده انسانی، دانشگاه کاشان.

مقدمه

رعایت اخلاق در تصمیم گیری های سازمانی یکی از مسائل چالش برانگیزی است که مدیران و کارکنان هر روز در محیط سازمان با آن روبه رو هستند، تصمیم هایی که سازمان، سهامداران و همه ی طرف های درگیر را تحت تاثیر قرار می دهد. هدایت تصمیم گیری های سازمانی و به عبارتی دیگر، رفتارهای سازمانی کارکنان به روش اخلاق مدارانه و گسترش اخلاق حرفه ای در سازمان امری مهم است که غفلت از آن می تواند سازمان ها را از جنبه های مختلف متضرر سازد.

اخلاق غالباً به یک مجموعه اصول اخلاقی یا ارزش هایی اطلاق می شود که رفتار را هدایت می کند (نادریان جهرمی، ۱۳۹۰). هر حرفه و شغلی اصول و معیارهای اخلاقی خاص خود را، دارا است که آگاهی افراد از این اصول، جهت انجام مسئولیت خود در حرفه ی مورد نظر به نحو احسن ضروری است (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰). در دایره المعارف بین المللی علوم اطلاعات و کتابداری، اخلاق حرفه ای مجموعه ای از کنش ها و واکنش های اخلاقی پذیرفته شده تعریف شده است که از سوی سازمان ها یا مجامع حرفه ای مقرر می شود تا مطلوب ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه ای فراهم آورد (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۱). در واقع، 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 و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به طور کلی، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، اخلاق حرفه ای نام دارد (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰). مدیران و کارکنان سازمان های دولتی برای انجام امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه ای از رهنمودهای اخلاقی دارند که آنان را در رفتارها و اعمال سازمانی یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی را برایشان میسر کند (عظیمی، علیدخت، جلیلود، ۱۳۹۱). به باور برخی از صاحب نظران، اخلاق حرفه ای یکی از مهم ترین متغیرها در موفقیت سازمانی بوده و وجود آن، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۲). حاکمیت اخلاق حرفه ای در سازمان ها می تواند پیامدهای متعددی به همراه داشته باشد چنان که پژوهش های مختلف نیز معیّد تاثیر اخلاق حرفه ای بر مواردی همچون بهره وری (مکوندی و نامور، ۱۳۹۸؛ عزیزی نژاد، ۱۳۹۷)، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی (عزیزی نژاد، ۱۳۹۸)، اشتیاق شغلی و تعالی سازمانی (زاهدبابلان و همکاران، ۱۳۹۵)، عملکرد سازمانی (رحمانی و رجب دری، ۱۳۹۵)، انگیزش کارکنان (طالب نیا و رجب دری، ۱۳۹۶)، رضایت شغلی (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱) و

اثربخشی کارکنان (امیریان زاده، ۱۳۹۵) است. بنابراین پرداختن به موضوع رفتارهای اخلاقی و تصمیم گیری های اخلاقی در سازمان و به طور کلی اخلاق حرفه ای و اخلاق کاری بسیار حائز اهمیت است. همچنین این ضرورت، در سازمان ها و مراکز آموزشی که بستری برای شکل گیری رفتارهای انسانی و ترویج اصول و ارزش های اخلاقی ست بیشتر احساس می شود. اخلاق حرفه ای در مراکز آموزشی می تواند بر عواملی همچون باورهای خودکارآمدی معلمان (اسدیان و همکاران، ۱۳۹۶)، تقویت انگیزش پیشرفت تحصیلی دانش آموزان (خاکپور، ۱۳۹۵)، عملکرد استادان (سلاجقه و صفری، ۱۳۹۴) و کیفیت آموزش عالی (قنبری و همکاران، ۱۳۹۴)، تاثیرگذار باشد. با توجه به اهمیت موضوع اخلاق حرفه ای، مطالعات و پژوهش های گوناگونی در این حوزه صورت گرفته و پژوهشگران در بررسی های خود پیرامون عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای، موارد متعددی را شناسایی کرده اند. با توجه به حجم فزاینده ی این پژوهش ها و عوامل موثر شناسایی شده و نیاز به تلخیص و ترکیب نتایج آن ها و همچنین وجود تعارض و تناقضاتی بین نتایج پژوهش های انجام شده، استفاده از روش فراتحلیل ضرورت پیدا می کند.

گلاس (۱۹۷۶) فراتحلیل را تحلیل آماری مجموعه بزرگی از یافته های پژوهشی به منظور یکپارچه سازی این یافته ها تعریف کرده است (دلاور، ۱۳۹۰). هنگامی که درباره یک موضوع خاص، پژوهش های متعددی صورت گرفته باشد می توان همه آن پژوهش ها را مجدداً مورد بررسی قرار داد و با یکدیگر مقایسه نمود و در واقع با استفاده از فنون آماری خاص، نتایج همه آن پژوهش ها را با یکدیگر تلفیق و ترکیب نموده و به یک نتیجه واحد رسید. چنین کاری، خود یک پژوهش مستقل محسوب می شود (زاهدی و محمدی، ۱۳۸۴). هدف از انجام فراتحلیل عبارت است از اولاً اندازه گیری تغییرپذیری موجود در نتایج مطالعات و پژوهش های انجام شده تا بر اساس اطلاعات حاصله بتوان خلاصه ای کلی و آماری از نتایج پژوهش ها را ارائه داد، ثانياً متغیرهای موجود در پژوهش را مشخص نمود و تغییرات موجود در بین یافته های پژوهش های متعدد را تبیین کرد (دانشگاه یو.سی.ال.آ، ۲۰۰۰).

در این مقاله سعی بر این است که با استفاده از روش فراتحلیل به ترکیب و یکپارچه سازی پژوهش های مجزای انجام شده در زمینه اخلاق حرفه ای در سازمان ها و مراکز آموزشی بپردازیم و عوامل سازمانی موثر بر آن را شناسایی و اندازه اثر هر یک از عوامل را مشخص کنیم.

مبانی و دیدگاه نظری

در فرهنگ معین اخلاق به معنی خلق و خوها، طبیعت باطنی، سرشت درونی و نیز به عنوان یکی از شعب حکمت عملی خوانده شده و اخلاق دانش بد و نیک خوی ها و تدبیر انسان است برای نقش خود یا یک من خاص (معین، ۱۳۶۴: ۱۷۴).

اخلاق را مجموعه ای از صفات روحی و باطنی انسان دانسته اند که به صورت اعمالی از خلیقات درونی انسان ناشی می شود و بروز ظاهری پیدا می کند، لذا گفته می شود اخلاق را از راه آثارش می توان تعریف کرد (تولایی، ۲۰۱۰ به نقل از نصیری و حسینی، ۱۳۹۲). در فرهنگ لغت، ethics، مترادف با علم اخلاق و واژه moral به معنای اخلاقی و morality به معنای اخلاق به کار رفته است. شناخت و آگاهی از واژه شناسی و شکل گیری اخلاق، ارتباط تنگاتنگی با تحقیقات روان پزشکان و حقوق دانان و به ویژه روانشناسان دارد. خواجه نصیر الدین طوسی می گوید: اخلاق، علمی است که هدفش ایجاد یک منش است که انسان را از بد باز می دارد و سبب می شود که هرکاری از روی اراده سر می زند، آن کار مطلوب باشد، به طور کلی اخلاق با اعمال آزادی سر و کار دارد. اخلاق عین حال که قواعد ثابتی دارد، در سنتی ترین جوامع تحول آرامی را نیز می پیماید (محمدی زاویه، ۱۳۹۴).

تصمیم اخلاقی

تصمیمی است که هم از نظر قانونی و هم اخلاقی در یک اجتماع بزرگتر قابل پذیرش باشد یا پیامدهایی که بر رفاه همکاران اثرگذار است (مهدوی و موسوی نژاد، ۱۳۹۰).

تصمیم گیری اخلاقی

عبارت است از فرایندی که افراد از مبنای اخلاقی برای تعیین درستی یا غلط بودن یک موضوع استفاده می کنند (کارلسون^۱، ۲۰۰۲).

رست^۲ یک توالی چهار مرحله ای برای تصمیم گیری اخلاقی به منظور توصیف مراحل ادراکی افراد هنگام مواجه شدن با معضلات اخلاق پیشنهاد کرد:

- ۱- شناسایی موضوع اخلاقی: توانایی شناسایی موقعیت به عنوان اخلاقی یا غیر اخلاقی؛
- ۲- داوری اخلاقی: تصمیم گیری در مورد اینکه چه عملی از نظر اخلاقی درست است؛
- ۳- قصد اخلاقی: اولویت بندی راه کارهای اخلاقی؛
- ۴- رفتار اخلاقی: درگیر شدن در رفتارهای اخلاقی؛

1 - Carlson

2 - Rest

به بیان رست هر چهار مرحله از نظر مفهومی متفاوت است و موفقیت در یکی از مراحل به معنی موفقیت در مراحل دیگر نیست (رست، ۱۹۸۶، به نقل از رحمان سرشت، شاکری، آذری راد، ۱۳۹۷).

رفتار اخلاقی

رفتار اخلاقی، انعکاس ارزش‌های فرد است. ارزش‌ها شامل دامنه‌ای از باورها و تمایلات است که رفتار را برمی‌انگیزد (پیف^۱ و همکاران، ۲۰۱۲، به نقل از رحیمی، ۱۳۹۶). برخی صاحب‌نظران با رویکرد ساختارگرایانه، رفتار اخلاقی را به عنوان آنچه سازمان تجویز می‌کند، تعریف می‌کنند. در این رویکرد، سازمان به عنوان مبنایی برای تعیین رفتار اخلاقی درست و غلط است و هر گونه انحراف از هنجارهای سازمانی، غیر اخلاقی تلقی می‌شود (بکر^۲ و همکاران، ۲۰۰۶).

لاک و روسو^۳ در بحث اخلاق به محیط اجتماعی و سازمانی، نقش فعال داده‌اند. فروید رفتارهای سال‌های اولیه زندگی را منشاء اخلاق می‌شناسد. پیازه رسیدن به بلوغ فکری، یعنی تفکر انتزاعی را نشانه شناخت اخلاق واقعی می‌داند که فرد پس از طی مراحل به یک اخلاق اجتماعی معتقد می‌شود که عدالت و صلح جهانی را در پی دارد. در هر دو دیدگاه، اخلاق منشاء روابط اجتماعی، به ویژه روابطی که در سازمان‌های آموزشی جریان دارد به شمار می‌رود (تقه الاسلام و همکاران، ۱۳۸۷).

اخلاق حرفه ای

اخلاق حرفه ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه ای یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود. اخلاق حرفه ای را می‌توان مسئولیت‌های اخلاقی سازمان تعریف کرد که شامل همه اضلاع و ابعاد سازمان می‌شود و اخلاقیات شغلی را هم دربر می‌گیرد. به عبارت دیگر اخلاق حرفه ای مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال محیط مستقیم و غیرمستقیم است و بر اصل حق مردم استوار است و اعتقاد دارد «محیط حق دارد و سازمان، وظیفه». اخلاق حرفه ای، رفتار ارتباطی سازمان با محیط بر اساس حقوق و تعهدات و وظایف است (قراملکی، ۱۳۸۲).

1. Piff

2. Baker

3. Locke & Rousseau

نقطه آغازین اخلاق حرفه ای با نخستین نظریه های اصلاح طلبانه ای درباره مفهوم حرفه که توسط کسانی چون لوتر^۱ بیان شد، شکل گرفت. حرفه در همان بدو پیدایش اش با ترویج لزوم تعهد انسان به انجام تکالیفی اخلاقی در قالب فعالیت های مادی و این جهانی اش عجین گشت. از این رو پیشینه اخلاق حرفه ای که گونه ای از اخلاق کاربردی و ثمره ای از ثمرات دوران اصلاح طلبی دینی و بعد از انقلاب کپرنیکی در اخلاق است به دوران بعد از قرون وسطی باز می گردد و ریشه در قرون باستان و وسطی ندارد. می توان گفت که بر خلاف نظام های اخلاقی دیرپایی چون نظام ارسطویی که در آن ها اخلاق امری درونی قلمداد شده، امروزه مسئولیت های اخلاقی به حیطة مناسبات بین شخصی و سازمانی و گروهی نیز کشیده شده است: نتیجه چنین نظرگاه هایی پیدایش مفهوم اخلاق کاربردی است که اخلاق حرفه ای یکی از اقسام آن است. بنابراین خواستگاه مفهوم اخلاق حرفه ای دیدگاه هایی است که اخلاق را فراتر از مجموعه ای از مسئولیت های فردی و شخصی می بیند (محمدی زاویه، ۱۳۹۴).

پیشینه تجربی

در جدول شماره ۱، پیشینه تجربی پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱- پیشینه تجربی پژوهش

کد	عنوان	نویسنده و سال
۱	تبیین نقش واسطه ای اخلاق حرفه ای در رابطه بین سیستم اطلاعات مدیریت و جانشین پروری در سازمان ها	بذرافشان و همکاران (۱۳۹۷)
۲	تحلیل فرهنگ سازمانی و رابطه آن با اخلاق حرفه ای معلمان	مودب نیا (۱۳۹۲)
۳	بررسی رابطه ی سبک رهبری تحولی با اخلاق حرفه ای مدیران مدارس شهرستان طبرس	غلامی (۱۳۹۵)
۴	نقش فرهنگ و سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه ای معلمان	غلام پور و همکاران (۱۳۹۶)
۵	اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی	سلیمی و خداپرست (۱۳۹۶)
۶	رابطه سرمایه فکری و مسئولیت پذیری اجتماعی با رفتار اخلاقی اعضای هیئت علمی	پیران (۱۳۹۵)
۷	تأثیر سبک رهبری مربیان بر جو اخلاقی و تصمیم گیری اخلاقی ورزشکاران مرد باشگاه های ووشو شهر اهواز	آبتین (۱۳۹۵)
۸	تحلیل نقش معنویت در محیط کار در رشد رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه	ابراهیم پور و همکاران (۱۳۹۶)
۹	تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه کاشان	رحیمی (۱۳۹۶)
۱۰	اثر میانجی اخلاق حرفه ای در رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و تسهیم دانش	قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۶)
۱۱	شناسایی عوامل موثر در توسعه اخلاق حرفه ای در میان مدیران مدارس متوسطه استان فارس	دریابگیان و همکاران (۱۳۹۵)
۱۲	تحلیل رابطه وجدان کاری بر مسئولیت اجتماعی: نقش میانجی اخلاق حرفه ای	رحیمی کلور و همکاران (۱۳۹۷)
۱۳	رابطه متغیرهای سازمانی با اخلاق حرفه ای: نقش میانجی اعتماد سازمانی	کاظم پور و همکاران (۱۳۹۷)

¹. Luther

۱۴	ارتباط اخلاق حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی در رسانه های ورزشی دبیران مرد تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری	اسماعیل زاده و درزیانی (۱۳۹۶)
۱۵	رابطه استراتژی های منابع انسانی با اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران	صالحی و همکاران (۱۳۹۶)
۱۶	بررسی رابطه ابعاد بلوغ سازمانی و اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد	بزرگی (۱۳۹۵)
۱۷	ارتباط سنجی نگرش حرفه ای با اخلاق حرفه ای و عملکرد حرفه ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان	صادقی (۱۳۹۴)
۱۸	رابطه درگیری شغلی و تناسب شغلی با اخلاق حرفه ای و تمایل به ترک خدمت	زبانی شادباد و همکاران (۱۳۹۶)
۱۹	تحلیل رابطه سرمایه فکری با اخلاق حرفه ای، تسهیم دانش و آموزش اثربخش اساتید	قاسم زاده عیشاهی و همکاران (۱۳۹۷)
۲۰	ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی	عبدالمی و همکاران (۱۳۹۳)
۲۱	بررسی نقش واسطه ای اخلاق کاری با فرهنگ سازمانی و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه شهرستان مرودشت	اقسامی (۱۳۹۳)
۲۲	بررسی رابطه رهبری معنوی و سرمایه فکری با اخلاق حرفه ای مدیران مدارس منطبقه آذرشهر	عباسپور قاضی جهانی و حسین زاده (۱۳۹۸)

روش شناسی

پژوهش حاضر از نوع فرا تحلیل (کمی) است. فراتحلیل، ترکیب، انسجام بخشی و یکدست سازی مطالعات صورت گرفته در یک زمینه مشخص است. تکنیک آماری است که برای مرور نظام مندی استفاده می شود که نتایج حاصل از تعداد زیادی از مطالعات را به صورت کمی ترکیب می کند تا متوسط اثر یک تکنیک خاص را تعیین کند که دارای ۵ مرحله ۱. تنظیم سؤال، ۲. جست و جوی ادبیات، ۳. انتخاب تحقیقات واجد شرایط، ۴. استخراج داده ها و ارزیابی کیفیت و اعتبار آن و ۵. ترکیب، تعبیر و تفسیر گزارش است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه پژوهش های انجام شده در ایران با موضوع عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای در سازمان های آموزشی است که در پایگاه های اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی sid، پایگاه مجلات تخصصی نورمگز Noormags، بانک اطلاعات نشریات کشور Magiran ثبت شده است. از میان ۶۳ مطالعات پژوهشی در باب " اخلاق حرفه ای در نظام آموزشی " شناسایی و در نهایت ۲۲ سند پژوهشی متناسب با ملاک های فراتحلیل کمی (ضریب همبستگی، حجم نمونه، سطح معنی داری، کیفیت پژوهش، اعتبار و ورایی پژوهش، پیمایش) انتخاب شدند. بعد از دسته بندی اولیه مطالعات، سنخ شناسی و توصیف آن، در نهایت متغیرهای پژوهش که بیش از ۲ بار در مطالعات تکرار شده اند، برای تعیین اندازه اثر و ضریب همبستگی آن وارد ۲CMA شدند. هدف فراتحلیل، که به عنوان روشی معتبر در حوزه مطالعاتی عصر نوین شناخته شده است، دستیابی به اندازه اثر است. شاخص اندازه اثر به نوعی، نسبت آزمون معنی داری به حجم نمونه هست و از طریق محاسبه اندازه اثر، محقق در می یابد که متغیرهای مستقل تا چه اندازه ای بر متغیر وابسته اثر گذاشته است. در واقع، اندازه اثر همان محاسبه نمره استاندارد

است که وضعیت متغیر اثرگذار بر متغیر وابسته را نشان می دهد. برای اندازه اثر دو خانواده عمده d و I وجود دارد در خانواده (d) سه عنصر مهم و نسبتاً مشابه یعنی (d) (کوهن (۱۹۷۷)، (g) هدگز (۱۹۸۷) و دلتای گلاس وجود دارد. در این پژوهش برای تحلیل اطلاعات از شاخص I ، که در آن اندازه اثرهای بین ۰.۱ تا ۰.۳ کوچک، ۰.۳ تا ۰.۵ متوسط، بالاتر از ۰.۵ بزرگ، تفسیر می شوند، استفاده شده است.

یافته ها

-روش شناختی

در جدول شماره ۲ ویژگی های روش شناختی پژوهش های موردبررسی ذکر شده است.

جدول ۲- خلاصه ویژگی های روش شناختی پژوهش های انتخابی

کد	جامعه آماری	حجم جامعه	حجم نمونه	شیوه نمونه گیری
۱	مدیران، معاونان و معلمان مدارس	۸۵۰	۲۰۰	طبقه ای
۲	مدیران مدارس	۱۴۹	۱۳۶	سرشماری
۳	معلمان مدارس	۶۰۸	۱۷۵	تصادفی طبقه ای متناسب با حجم
۴	معلمان مدارس	۳۶۲	۱۸۷	خوشه ای چندمرحله ای
۵	اعضای هیئت علمی	۷۰۹	۲۵۶	تصادفی طبقه ای
۶	اعضای هیئت علمی	۳۶۰	۱۸۳	تصادفی طبقه ای
۷	اعضای تیم ووشو	۱۹۰	۱۳۲	سرشماری
۸	کارکنان دانشگاه	۲۷۴	۱۶۰	تصادفی ساده
۹	کارکنان دانشگاه	۵۱۲	۱۵۸	طبقه ای متناسب با حجم
۱۰	اعضا هیات علمی	۱۷۱	۱۲۵	طبقه ای نسبتی
۱۱	مدیران مدارس	۷۶۰	۲۶۴	خوشه ای تک مرحله ای
۱۲	کارکنان دانشگاه	۳۸۰	۱۹۰	تصادفی ساده
۱۳	کارکنان اداره آپ	۷۶۵	۲۵۶	تصادفی ساده
۱۴	دبیران مدارس	۵۳۲	۱۹۵	طبقه ای
۱۵	کارکنان دانشگاه	۱۷۵۰	۳۱۵	تصادفی ساده
۱۶	کارکنان دانشگاه	۱۱۵۱	۲۸۸	تصادفی ساده
۱۷	کارکنان دانشگاه	۱۱۰۰	۲۸۰	طبقه ای بر حسب جنس
۱۸	کارکنان دانشگاه	۳۱۶۸	۳۵۰	تصادفی طبقه ای نسبی

۱۹	اساتید دانشگاه	۱۷۱	۱۲۵	طبقه ای نسبی
۲۰	کارکنان دانشگاه	۷۰۰	۲۵۰	تصادفی ساده
۲۱	دبیران مدارس	۲۸۰	۱۶۲	تصادفی ساده
۲۲	مدیران و معاونان مدارس	۲۷۳	۱۶۰	تصادفی طبقه ای

-اطلاعات زمینه‌ای پژوهش

جدول ۳- ویژگی‌های زمینه‌ای پژوهش

متغیر	موارد	فراوانی	درصد فراوانی
نوع پژوهش	مقاله	۱۵	۶۸.۱۸
	پایان‌نامه	۷	۳۱.۱۸
روش پژوهش	کمی	۲۱	۹۵.۴۲
	کیفی	۰	۰
	ترکیبی	۱	۴.۵۴

مطابق با یافته‌های جدول فوق، ۶۳.۴ درصد پژوهش‌های منتخب مقاله بودند، ۳۶.۶ درصد، پایان‌نامه و همچنین ۹۷.۶ درصد به روش کمی و ۲.۴ درصد به روش ترکیبی انجام شده‌اند.

-ضریب همبستگی پژوهش

ضریب همبستگی و سطح معنی‌داری متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۴ آمده است.

جدول ۴- بررسی ضریب و مقدار پیوستگی عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای در نظام آموزشی

سطح اثرگذاری	گزارش آماری			فراوانی متغیر	متغیر
	sig	Z	Effect size		
متوسط	۰.۰۰۰	۴.۳۵۸	۰.۳۵۹	۵	فرهنگ سازمانی
متوسط	۰.۰۰۵	۲.۸۰۸	۰.۳۰۱	۲	سبک رهبری تحول آفرین
متوسط	۰.۰۰۰	۱۱.۵۵۷	۰.۴۴۶	۴	سرمایه فکری
بالا	۰.۰۰۰	۷.۴۰۰	۰.۵۷۱	۵	معنویت در محیط کار
متوسط	۰.۰۱۲	۲.۵۰۸	۰.۴۲۸	۳	عدالت سازمانی
بالا	۰.۰۰۰	۲۱.۷۵۴	۰.۷۱۰	۲	بلوغ سازمانی
عدم رابطه	۰.۱۳۳	۱.۵۰۱	۰.۷۲۴	۲	سرمایه انسانی
متوسط	۰.۰۰۰	۶.۵۵۴	۰.۳۴۳	۲	سرمایه ساختاری
متوسط	۰.۰۰۰	۶.۳۴۶	۰.۳۳۳	۲	سرمایه رابطه ای

نتایج حاصل از جدول فوق نشان می‌دهد که

- متغیر فرهنگ سازمانی در سطح $P\text{-Value} = 0/000$ دارای تأثیر معناداری بر اخلاق حرفه‌ای بوده و توانسته ۰.۳۵۹ درصد از تغییرات اخلاق را تبیین نماید.
- متغیر سبک رهبری تحول‌آفرین در سطح $P\text{-Value} = 0/005$ دارای تأثیر معناداری بر اخلاق حرفه‌ای بوده و توانسته ۰.۳۰۱ درصد از تغییرات اخلاق را تبیین نماید.
- متغیر سرمایه‌فکری در سطح $P\text{-Value} = 0/000$ دارای تأثیر معناداری بر اخلاق حرفه‌ای بوده و توانسته ۰.۴۴۶ درصد از تغییرات اخلاق را تبیین نماید.
- متغیر معنویت در محیط کار در سطح $P\text{-Value} = 0/000$ دارای تأثیر معناداری بر اخلاق حرفه‌ای بوده و توانسته ۰.۵۷۱ درصد از تغییرات اخلاق را تبیین نماید.
- متغیر عدالت سازمانی در سطح $P\text{-Value} = 0/012$ دارای تأثیر معناداری بر اخلاق حرفه‌ای بوده و توانسته ۰.۴۲۸ درصد از تغییرات اخلاق را تبیین نماید.
- متغیر بلوغ سازمانی در سطح $P\text{-Value} = 0/000$ دارای تأثیر معناداری بر اخلاق حرفه‌ای بوده و توانسته ۰.۷۱۰ درصد از تغییرات اخلاق را تبیین نماید.
- بین متغیر سرمایه‌انسانی و اخلاق حرفه‌ای رابطه معنی‌داری وجود ندارد.
- متغیر سرمایه‌ساختاری در سطح $P\text{-Value} = 0/000$ دارای تأثیر معناداری بر اخلاق حرفه‌ای بوده و توانسته ۰.۳۴۳ درصد از تغییرات اخلاق را تبیین نماید.
- متغیر سرمایه‌رابطه‌ای در سطح $P\text{-Value} = 0/000$ دارای تأثیر معناداری بر اخلاق حرفه‌ای بوده و توانسته ۰.۳۳۳ درصد از تغییرات اخلاق را تبیین نماید.

نتیجه‌گیری

موضوع اخلاق حرفه‌ای و یا تصمیم‌گیری حرفه‌ای مدتی است در کشورها و گروه‌های مختلف شغلی، از جمله سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی مورد توجه قرار گرفته و همچنین تلاش‌هایی نیز در جهت تدوین کدها و استانداردهای اخلاقی صورت گرفته است. دانشگاه‌ها و نهادهای آموزشی که به عنوان پیش‌تازان حرکت‌های فرهنگی-اجتماعی شناخته می‌شود و اعتقادات و باورهای حاکم بر آن‌ها، دیر یا زود به کل جامعه تسری یافته و عرصه‌های تازه‌ای به سوی عموم مردم می‌گشاید، ناچار هستند به اخلاق حرفه‌ای توجه خاصی را معطوف نمایند. به طور کلی، در دنیای مدرن، نظام‌های آموزش عالی به این نتیجه رسیده‌اند که بی‌اعتنایی و بی‌توجهی به مسائل اخلاقی و دوری کردن از مسئولیت‌ها و تعهدات آموزشی، باعث از بین رفتن نظام می‌شود. در نتیجه به دنبال اهمیت چنین مسئله‌ای، اکثر

دانشگاه‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی برنامه ریزی می‌کنند و به این باور دست یافته‌اند که در چنین سازمانی، باید فرهنگی مبتنی بر اخلاق ایجاد کنند. به همین دلیل محققان در تلاش بوده‌اند تا تحقیقاتی را در حیطه اخلاق حرفه‌ای انجام دهند، زیرا انجام چنین پژوهش‌هایی می‌تواند به نظام آموزش عالی در سیاست‌گذاری، برنامه ریزی و اتخاذ تدابیر مناسب کمک کند. پژوهش حاضر که به دنبال جمع‌بندی پژوهش‌های صورت گرفته در حیطه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی است، مهم‌ترین عوامل سازمانی اثرگذار بر اخلاق حرفه‌ای در چنین سازمان‌هایی را شناسایی کرده، یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بین متغیرهای فرهنگ سازمانی (۰.۳۵۹)، سبک رهبری تحول‌آفرین (۰.۳۰۱)، سرمایه فکری (۰.۴۴۶)، معنویت (۰.۵۷۱)، عدالت سازمانی (۰.۴۲۸)، بلوغ سازمانی (۰.۷۱۰)، سرمایه ساختاری (۰.۳۴۳)، گذشت (۰.۳۱۲)، دلسوزی (۰.۲۹۹)، سرمایه رابطه‌ای (۰.۳۳۳)، همدلی (۰.۳۲۵)، خودآگاهی (۰.۴۰۵) و نظام اخلاقی رابطه معنی‌داری وجود دارد و هر یک توانسته‌اند بخشی از تغییرات اخلاق حرفه‌ای را تبیین نمایند اما بین سرمایه انسانی با اخلاق حرفه‌ای رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

منابع

- ابراهیم پور، حبیب؛ روشندل اربطانی، طاهر؛ سخندان، الناز. (۱۳۹۶). تحلیل نقش معنویت در محیط کار در رشد رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۴، ۶، ۲: ۱۹۲-۱۷۷.
- ابراهیمی، زهرا. (۱۳۹۳). بررسی میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مشاوران مدارس با توجه به ویژگی‌های شخصیتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره مدرسه، دانشگاه علامه طباطبائی.
- آراسته، حمیدرضا؛ جاهد، حسینعلی. (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها. فصلنامه نشاء علم، ۱، ۲: ۴۰-۳۱.
- اسدیان، سیروس؛ قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ قلی‌زاده، حمزه. (۱۳۹۶). نقش اخلاق و صلاحیت‌های حرفه‌ای بر باورهای خودکارآمدی معلمان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲، ۳: ۴۴-۳۲.
- اسماعیل‌زاده، روح‌الله؛ درزیانی، معصومه. (۱۳۹۶). ارتباط اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی در رسانه‌های ورزشی دبیران مرد تربیت‌بدنی استان چهارمحال و بختیاری. مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی، ۴، ۱۵: ۴۲-۳۷.
- افشار، معصومه. (۱۳۹۳). بررسی نقش کیفیت هویت بر رفتار اخلاقی به واسطه ادراکات زیبایی‌شناختی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تبریز.
- اقسامی، مجتبی. (۱۳۹۳). بررسی نقش واسطه‌ای اخلاق کاری با فرهنگ سازمانی و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه شهرستان مرودشت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

امیریان زاده، مژگان؛ محمدپور، حسین. (۱۳۹۵). رابطه اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش فارس. نوآوری های مدیریت آموزشی، ۱۱، ۳: ۲۴-۷. آبتین، محمد. (۱۳۹۵). تاثیر سبک رهبری مربیان بر جو اخلاقی و تصمیم گیری اخلاقی ورزشکاران مرد باشگاه های ووشو شهر اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

بختیاری، زبیده. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سبک های تفکر و سبک های انضباطی با رفتار اخلاقی. پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان بذرافشان، عباس علی؛ شهامت، نادر؛ اکبرپور، مریم؛ علیمحمدی، سعیده. (۱۳۹۷). تبیین نقش واسطه ای اخلاق حرفه ای در رابطه بین سیستم اطلاعات مدیریت و جانشین پروری در سازمان ها. فصلنامه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۸، ۳: ۱۱۴-۹۱.

بزرگی، مجتبی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ابعاد بلوغ سازمانی و اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش مالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات شاهرود.

پیران، منیره. (۱۳۹۵). رابطه سرمایه فکری و مسئولیت پذیری اجتماعی با رفتار اخلاقی اعضای هیئت علمی. پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

ثقه الاسلام، طاهره؛ رضایی، امید، خوشکار، علی و موسوی، مریم اسادات (۱۳۸۷)، رشد اخلاق در انسان از دیدگاه دانشمندان اسلامی و روانشناسی جدید.

حجازی، رضوان. مسافری، جنت. (۱۳۹۱). رابطه جنسیت با اخلاق حرفه ای در جامعه دانشگاهی و حرفه حسابداری. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۷، ۱.

خاکپور، عباس. (۱۳۹۵). نقش اخلاق حرفه ای معلمان در تقویت انگیزش پیشرفت تحصیلی دانش آموزان. فصلنامه علمی پژوهشی تدریس پژوهی، ۴، ۳: ۶۱-۴۷.

دریابگیان، آرزو؛ کریم زاده، صمد؛ ناظم، فتاح. (۱۳۹۵). شناسایی عوامل موثر در توسعه اخلاق حرفه ای در میان مدیران مدارس متوسطه استان فارس. فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، ۸، ۲: ۴۸-۲۹.

دلاور، علی. (۱۳۹۰). احتمالات و آمار کاربردی در روان شناسی و علوم تربیتی (با تجدیدنظر و اضافات). انتشارات رشد.

رحمان سرشت، حسین؛ شاکری، المیرا؛ آذری راد، شهرام. (۱۳۹۷). اثر ویژگی های دموگرافیک فردی، متغیرهای سازمانی و اخلاقی در تصمیم گیری های اخلاقی. پژوهش های مدیریت در ایران، ۲۲، ۲: ۲۹-۱.

رحمانی، حلیمه؛ رجب دری، حسین. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس. فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۱، ۱: ۵۳-۷۶.

رحیمی، حمید. (۱۳۹۶). تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه کاشان. فصلنامه علمی-ترویجی در حوزه اخلاق، ۷، ۲۷: ۹۱-۱۱۵.

رحیمی کلور، حسدین؛ گل زرد، امین؛ غفاری مجلج، هدی. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه وجدان کاری بر مسئولیت اجتماعی: نقش میانجی اخلاق حرفه ای. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳، ۱: ۱۰۷-۱۰۱.

زاهدبابلان، عادل؛ غریب زاده، رامین؛ مرتضی زاده، علی اکبر؛ دادجو، آزاده. (۱۳۹۵). نقش اخلاق حرفه ای مدیران در تعالی سازمانی؛ با میانجی گری اشتیاق شغلی. مجله اخلاق زیستی، ۶، ۲۲: ۶۰-۷۰.

زاهدی، شمس السادات؛ محمدی، ابوالفضل. (۱۳۸۴). فراتحلیل راهی به سوی شناسایی ارزشیابی ترکیب و تلهخیص پژوهش های گذشته. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۱۲، ۴۷: ۷۹-۵۱. زبانی شادباد، محمدعلی؛ حسنی، محمد؛ قاسم زاده، ابوالفضل. (۱۳۹۶). رابطه درگیری شغلی و تناسب شغلی با اخلاق حرفه ای و تمایل به ترک خدمت. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲، ۲: ۷۷-۸۴.

سلاجقه، آریتا؛ صفری، ثنا. (۱۳۹۴). رابطه اخلاق حرفه ای با عملکرد استادان دانشگاه. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰، ۳: ۱۱۰-۱۰۲.

سلیمی، مهدی؛ خدایپرست، محبوبه. (۱۳۹۶). اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی. پژوهش در ورزش تربیتی، ۱۳: ۵۸-۳۹. سلیمانی، نادر؛ عباس زاده، ناصر؛ نیازآذری، بهروز. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳، ۱: ۳۸-۲۱.

صادقی، محمدحسین. (۱۳۹۴). ارتباط سنجی نگرش حرفه ای با اخلاق حرفه ای و عملکرد حرفه ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید باهنر کرمان.

صالحی، محمد؛ حسدین درونکالایی، سیده زهرا؛ محمدی، شهربانو. رابطه استراتژی های منابع انسانی با اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران. مجله اخلاق زیستی، ۷، ۲۴: ۳۷-۴۵.

طالب نیا، قدرت الله؛ رجب دری، حسین. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر انگیزش کارکنان. فصلنامه علمی ترویجی در حوزه اخلاق، ۷، ۲۵: ۷۷-۱۰۱.

عباسپور قاضی جهانی، زهرا و حسین زاده، امیدعلی. (۱۳۹۸). بررسی رابطه رهبری معنوی و سرمایه فکری با اخلاق حرفه ای مدیران مدارس منطقه آذرشهر. مطالعات جامعه شناسی. ۱۱ (۴۳): ۱۲۷-۱۰۹.

- عبداللهی، بیژن؛ کریمیان، حیدر و نامداری پژمان، مهدی. (۱۳۹۳). ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۹(۴): ۱۰-۱.
- عزیزی نژاد، بهاره. (۱۳۹۸). تحلیل رابطه یسن اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی با توجه به اثر میانجی عدالت سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴، ۲: ۱۴۴-۱۴۸.
- عزیزی نژاد، بهاره. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه اخلاق حرفه ای و بهره وری، با خلاقیت. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳، ۳: ۷۸-۸۴.
- غلام پور، میثم؛ پورشافعی، هادی؛ واشقانی فراهانی، احمد. (۱۳۹۶). نقش فرهنگ و سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه ای معلمان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴، ۱: ۸۱-۷۵.
- غلامی، علی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ی سبک رهبری تحولی با اخلاق حرفه ای مدیران مدارس شهرستان طبس. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی گروه علوم تربیتی، دانشگاه کاشان.
- فاضلی، زینب، فاضلی باوند پور، فاطمه سادات، رضایی طاویرانی، مصطفی، مظفری، مصیب، حیدری مقدم، رشید (۱۳۹۱). اخلاق حرفه ای و نقش آن در حرفه پزشکی. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ۲۰، ۴: ۱۳-۱۸.
- فتاح پور مرنندی، مرتضی (۱۳۹۱)، ارتباط فلسفه اخلاق فردی با فرایند تصمیم گیری اخلاقی در مربیان ورزشی و ارائه الگو، پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه.
- فرامرزی قراملکی، احد. (۱۳۸۲). اخلاق حرفه ای. انتشارات مجنون.
- قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ کاظم زاده بیطالی، مهدی و شریفی، لیلی. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه سرمایه فکری با اخلاق حرفه ای، تسهیم دانش و آموزش اثربخش اساتید. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳(۲): ۱۱۸-۱۰۸.
- قاسم زاده، ابوالفضل؛ ملکی، شیوا؛ شریفی، لیلی. (۱۳۹۵). اثر میانجی اخلاق حرفه ای در رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و تسهیم دانش. مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی، ۹، ۲: ۷۶-۸۶.
- قهرمانی، جعفر. (۱۳۹۰). بررسی اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی استان آذربایجان شرقی به منظور ارائه یک مدل. فصلنامه علمی- پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی. ۳(۲): ۹۲-۷۱.
- کاظم پور، مریم؛ چوپانی، حیدر؛ رنجبر، مجید؛ هاشمی، سمیه. (۱۳۹۷). رابطه متغیرهای سازمانی با اخلاق حرفه ای: نقش میانجی اعتماد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳، ۱: ۱۶۶-۱۵۹.
- محمدی زاویه، سیده عزیزه (۱۳۹۴)، شناسایی مولفه های اخلاق حرفه ای تدریس بین اساتید دانشگاه مازندران، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه مازندران.

مقیمی، سید محمد (۱۳۸۷)، اخلاق سازمانی، جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد، فرهنگ مدیریت، سال ششم، شماره هفدهم، ص ۸۷-۶۳.

مکوندی، فؤاد؛ نامور، احسان. (۱۳۹۸). تاثیر اخلاق حرفه ای بر بهره وری سازمانی با نقش واسطه ای تعارض شغلی در فرماندهی انتظامی استان خوزستان. فصلنامه علمی پژوهش های مدیریت انتظامی، ۱۴، ۲: ۳۲۱-۳۴۰.

مودب نیا، مطهره. (۱۳۹۲). تحلیل فرهنگ سازمانی و رابطه آن با اخلاق حرفه ای معلمان. پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی گرایش تحقیقات آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان. مهدوی، غلامحسین، روح الله موسوی نژاد، (۱۳۹۰). تاثیر میزان و شرایط اخلاقی بر تصمیم گیری مدیران مالی دستگاه های اجرایی دولتی استان فارس. اخلاق در علوم و فناوری، ۶، ۴: ۵۳-۴۱. میرکمالی، سیدمحمد. (۱۳۸۹). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: نشر یسپرون.

نادریان جهرمی، مسعود. (۱۳۹۰). اخلاق در ورزش. تهران: پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی. نصیری، عزت اله؛ حسینی، نجمه. (۱۳۹۲). ارزش های اخلاقی موثر در سلامت سازمان از منظر کلام معصومان. اسلام و پژوهش های مدیریتی، ۳، ۱: ۱۱۵-۱۳۶.

Baker, T.L.; T.G. Hunt & M.C. Andrews (2006). Promoting Ethical Behavior and Organizational citizenship Behaviors: The Influence of Corporate ethical Values. Journal of Business Research. 59: 489-857.
Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wadsworth, L. L. (2002). The impact of moral intensity dimensions on ethical decision making: Assessing the relevance of orientation". Journal of Managerial Issues, 14(1), 15-30.