

سلامت سازمانی دانشگاه‌ها در مسیر توجه به اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی

زهرا پاکباز^۱

چکیده

آموزش عالی، نظامی حرفه‌ای است که نقش تعیین‌کننده‌ای در پیشرفت جوامع مختلف دارد؛ به‌طوری‌که یکی از شاخص‌های توسعه‌یافتگی کشورهای مختلف، برتری عملکرد دانشگاه‌های آن کشور است. دانشگاه‌ها نیز مانند سایر سازمان‌ها در صورتی می‌توانند وظایف و کارکردهای خویش را به نحو مطلوب انجام دهند و رضایت ذینفعان خود را جلب کنند که از محیطی سالم و پویا برخوردار باشند. دستیابی به سلامت سازمانی این نهاد آموزشی مهم، مستلزم علل و عواملی است که مهم‌ترین آن اخلاق حرفه‌ای و رفتارهای منابع انسانی از جمله مدیران، کارمندان اداری و اعضای هیئت علمی است و از آنجاکه حرفه‌ی معلمی و تدریس به‌طور ذاتی تجلی‌گر اخلاق و منش انسانی است و به‌واسطه‌ی تعامل مداوم و مستقیم با دانشجویان از جایگاه اثرگذاری زیادی برخوردار است، در این پژوهش سعی شد که با بررسی و مرور منابع علمی مختلف در زمینه‌ی سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای، اهمیت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و نقش آن در بهبود سلامت سازمانی دانشگاه‌ها مورد بحث و بررسی قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: سلامت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، دانشگاه

^۱ نویسنده مسئول: کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه الزهراء (س)، تهران، رایانامه: z.pak313@yahoo.com

مقدمه

نقش با اهمیت آموزش در تعالی انسان‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری بر هیچ‌کس پوشیده نیست. در همین راستا، مراکز آموزشی جامعه به‌خصوص مراکز آموزش عالی، با توجه به نقش تعیین‌کننده‌ی خود در تربیت فارغ‌التحصیلانی که خود متولی آموزش نسل‌های بعدی می‌شوند، از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند. این جایگاه والا باعث می‌شود که مقوله‌ی اخلاق حرفه‌ای^۱ به‌خصوص در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در این سازمان‌ها مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران عرصه‌های دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع مختلف قرار گیرد (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۲). لزوم توجه به اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها از این جهت است که این نهاد آموزشی متولی ایفای نقش‌های مهمی در جامعه است که برخی از این نقش‌ها عبارت‌اند از: آموزش، پژوهش، خدمات، کارآفرینی و ارزش‌آفرینی که هر یک به‌نوبه‌ی خود برای اجرایی شدن بهتر، نیازمند اخلاق و به‌ویژه اخلاق حرفه‌ای هستند (بورنل و اسکنکنبرگ^۲، ۲۰۱۵). مطالعات نشان می‌دهند که نظام آموزشی برای اینکه از محیط سازمانی سالم برخوردار شود، محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در تمامی ارکان سازمان شامل مدیران، مدرسان، کارکنان اداری و دانشجویان است. اگر در سازمانی ارزش‌های اخلاقی رعایت شود، نیروی انسانی سازمان وفادار به ارزش‌های سازمانی و مشتاق به حفظ عضویت در سازمان بوده و با تمام تلاش و کوشش خود، فراتر از وضعیت تعیین‌شده در چارچوب شرح شغل فعالیت می‌نماید. در نتیجه، افزایش بهره‌وری^۳ و کارآیی^۴، بهبود کیفیت، سلامت سازمانی^۵ و جلوگیری از فساد از جمله مهم‌ترین آثار اخلاق حرفه‌ای است (عرفانی‌خواه، ۱۳۹۳). ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه محیطی سالم و پویا ایجاد می‌کند که بر کیفیت‌بخشی این نظام آموزشی اثرگذار است. در حقیقت سلامت سازمانی به‌عنوان یکی از موضوع‌های مطرح در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر عوامل مختلف درون‌سازمانی و برون‌سازمانی قرار دارد. شناسایی و تحت کنترل درآوردن این عوامل می‌تواند به ارتقای سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان و به‌تبع آن بهره‌وری کمک کند. از سویی با توجه به اینکه اخلاق حرفه‌ای از جمله سازه‌های تأثیرگذار و تعیین‌کننده

¹ Professional Ethics

² Burnell & Schnackenberg

³ Efficiency

⁴ Performance

⁵ Organizational Health

در رفتار کارکنان است و همچنین نظر به بافت مذهبی و اسلامی ایران، اخلاق نشاءت گرفته از قرآن و رهنمودهای پیامبر اکرم (ص) و ائمه‌ی اطهار (س)، از جمله متغیرهای مهم و تعیین‌کننده‌ی سلامت سازمانی است؛ بنابراین ضرورت دارد به تبیین سلامت سازمانی بر اساس نقش مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌های کشور توجه شود (میرکمالی و حاج‌خزیمه، ۱۳۹۶). اهمیت موضوع اخلاق حرفه‌ای به‌اندازه‌ای است که امروزه دانشگاه‌های مطرح دنیا تنها به دنبال تربیت فارغ‌التحصیلان با معلومات بالا نیستند؛ بلکه به دنبال تربیت شهروندانی ارزش‌مدار هستند که الگوی صفات اخلاقی عالی باشند. این امر نیز در صورتی تحقق پیدا می‌کند که توجه به اخلاق حرفه‌ای سرلوحه دانشگاه‌های ما و در نتیجه نیل به سلامت سازمانی باشد (عبداللهی، غیاثی ندوشن، طاهری، یادگارزاده و تقی‌زاده، ۱۳۹۸). با توجه به نقش پررنگ و متقابل اخلاق حرفه‌ای و سلامتی سازمانی دانشگاه‌ها و نظر به اهمیت محیط سالم و پویای مراکز آموزش عالی در انجام کارکردهای خود به نحو مطلوب، در این مقاله تلاش شده است تا ضمن بررسی مقوله‌ی سلامت سازمانی دانشگاه‌ها و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، به رابطه این دو مقوله‌ی مهم توجه شود.

سلامت سازمانی دانشگاه

مراکز آموزش عالی در صورتی خواهند توانست وظیفه‌ی خطیر خود در جوامع را به نحو مطلوب و قابل‌قبول انجام دهند که سازمان‌هایی سالم و پویا باشند. سازمان‌های سالم و انسان‌های سالم دو مفهوم مکمل هم هستند. انسان سالم کسی است که علاوه بر فقدان علائم بیماری، برای حرکت در مسیر شکوفایی سرمایه‌ها و نیروهای بالقوه خویش در تلاش باشد (حسینی بافرانی و مهدوی راد، ۱۳۹۰) و سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و افرادی سودمند و مؤثر باشند (هدایتی، ۱۳۹۶). سلامت سازمانی به‌عنوان مفهومی مهم، سازمان را همچون ارگانیزی می‌نگرد که مانند افراد بشری چرخه و سیر متنوعی از تعادل، سلامتی، بیماری و مرگ را طی می‌نماید. لذا همچون آدمی، سازمان‌ها می‌توانند بافرهنگ یا بی‌فرهنگ، سالم یا ناسالم باشند (گلیسون و جیمز^۱، ۲۰۰۲). پرسش اصلی این است که سازمان سالم دارای چه ویژگی‌ها یا مشخصه‌هایی است. بعضی پژوهشگران معتقدند که سازمانی سالم است که درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است، واقع‌بین بوده،

^۱ Glisson & James

قابلیت انعطاف داشته و قادر باشد برای مقابله با هر مشکلی، منابع خود را به بهترین وجه به کار گیرد (ساعتچی، ۱۳۸۵). در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند، بعلاوه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص و شخصیت ذی‌نفعان و رشد دادن قابلیت‌های آن‌ها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود، در اثربخشی رفتار هر سیستم تأثیر بسزایی دارد (جاهد، ۱۳۸۴). به‌زعم مایلز^۱ (۱۹۶۹) سازمان سالم، سازمانی است که علاوه بر دوام و بقاء خود در محیط، در درازمدت از عهده‌ی حفظ آن برآمده و همواره توانمندی‌های خود را توسعه بخشد (فروایف^۲، ۱۹۹۸). مایلز با توسعه‌ی توصیف سازمان‌های سالم، ویژگی‌های آن‌ها را شامل: سازگاری، شایستگی حل مسئله، تمرکز بر اهداف، شایستگی ارتباطات، حداکثر برابری قدرت، به‌کارگیری منابع، انسجام و یگانگی، روحیه، استقلال و نوآوری می‌داند. امروزه تبدیل مراکز آموزشی به یک مکان سالم، زنده، پویا و مهیج یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های علاقه‌مندان به حوزه‌ی آموزش است (هوی، تارتر و کاتکمپ^۳، ۱۹۹۱). هوی و تارتر (۱۹۹۷) محیط آموزشی سالم را یک مکان لذت‌بخش یادگیری معرفی می‌کنند، مکانی که عوامل آموزشی و فراگیران، یکدیگر را دوست داشته و نسبت به نیازهای اجتماعی و عاطفی افراد حساسیت نشان داده می‌شود (پری‌توریس و الساب^۴، ۲۰۰۹). اصطلاح سلامت سازمانی را نخستین بار در سال ۱۹۶۹، مایلز در مطالعه‌ی جوسازمانی مدارس به کار برده است. به‌زعم وی، سلامت سازمانی به سازمان سالمی اشاره دارد که با موانع درونی و بیرونی به‌طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده، نیروی خود را به‌طور اثربخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی خود، متمرکز می‌کند. مطالعه‌ی وضعیت سلامت سازمانی واحدهای آموزشی نه‌تنها از لحاظ فهم شرایط کار و پویایی‌های آن اهمیت دارد، بلکه پیش‌بینی‌کننده‌ی اثربخشی مراکز آموزشی، پیشرفت تحصیلی فراگیران، تعهدات سازمانی کارکنان، گرایش‌های انسانی اساتید، اعتماد کارکنان به همکاران و مدیران است. سلامت سازمانی به‌عنوان یکی از موضوع‌های مطرح در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر عوامل مختلف درون‌سازمانی و برون‌سازمانی قرار

² Miles³ Frueauff⁴ Hoy & Tarter & Kottkamp¹ Pretorius & Elsabe

دارد. شناسایی و تحت کنترل درآوردن این عوامل، می‌تواند به ارتقای سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان و به تبع آن بهره‌وری کمک کند. از سوی دیگر، اخلاق حرفه‌ای از جمله سازه‌های تأثیرگذار در رفتار کارکنان و در نتیجه، متغیر مهم و تعیین‌کننده‌ی سلامت سازمانی است (میرکمالی و حاج خزیمه، ۱۳۹۴).

اخلاق

درباره‌ی اخلاق تعاریف متفاوتی مطرح شده است. از دیدگاه شهید مطهری (۱۳۸۵)، فعل اخلاقی آن فعلی است که هدف از آن منافع مادی و فردی نباشد، خواه انسان آن را به خاطر احساس نوع‌دوستی انجام دهد، خواه به خاطر زیبایی فعل، خواه به خاطر زیبایی روح خود، خواه به خاطر استقلال روح و عدل خویش و خواه به خاطر هوشیاری؛ همین که منیت و منفعت فردی در کار نبوده، فعل، اخلاقی است. اخلاق عبارت است از معیار رفتار در یک‌زمان معین که سلوک و رفتار مردم با آن سنجیده و ارزیابی می‌شود، علاوه بر این، رفتار اخلاقی رفتاری است که در هر موقعیت خاص به‌عنوان خوب و درست (در مقابل بد و نادرست) پذیرفته می‌شود (علاقه‌بند، ۱۳۸۴). به‌زعم جاسکا و پریچارد^۱ (۱۹۹۴)؛ جانسن، والد و ودبی^۲ (۲۰۰۲)؛ کریستینا، دیمیتریو و دوکت^۳ (۲۰۱۸)، اخلاق تعیین‌کننده‌ی چگونگی رفتار در زندگی است و معیار سنجش اخلاق روی درجه‌ای از خوبی و بدی، فضیلت و رذیلت و تعهد و بی‌تعهدی در رفتارهای انسانی متمرکز است. برخی از اندیشمندان اخلاق را به مجموعه‌ای از فرایندهای عینی معنوی که دخالت تام در رشد خود واقعی دارد و فرایندی که طی آن، در کارکرد واحدهای صفاتی یا ارگانیزم معنوی، تعادل ایجاد می‌شود تعریف کرده‌اند و بین Ethic و Morality تفاوت قائل شده‌اند. اولی همان اخلاق عملی است که معنای علم عمل به اخلاقیات و تهذیب نفس دارد و دومی نیز همان اخلاق نظری است که به علم تشخیص خوب و بد مشهور است (ساکي، ۱۳۹۰؛ عربشاهی و رضانی، ۱۳۹۶). اخلاق در یک تقسیم‌بندی کلی به اخلاق نظری و کاربردی تقسیم می‌شود که باید فلسفه‌ی اخلاق را هم به آن افزود. اخلاق نظری تنها به مسائل کلی اخلاق می‌پردازد و تنها به بحث نظری از فضایل و رذایل و از بایدونباید در حوزه ارتباطی سخن می‌گوید بی‌آنکه توجهی به واقعیت خارجی داشته باشد اما در اخلاق کاربردی،

¹ Jasca & Prichard

² Johannesen & Valde & Whedbee

³ Christina & Dimitriou & Ducette

رفتار ارتباطی در بستر واقعیت‌های خارجی مورد توجه است و به معضلات عملی اخلاق می‌پردازد (پراکاشا و جیاما، ۲۰۱۲؛ اسکات، ۲۰۱۶). رویکرد اولی کلی و رویکرد دومی جزئی و عینی است.

اخلاق حرفه‌ای

زمانی که فاصله‌ی 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 رسیدن به چنین رشد و توسعه در کشورهای پیشرفته، شفاف‌سازی و ارائه‌ی تعاریف درست از اصول حاکم بر انجام کارها و مشاغل مختلف است، یعنی اصول اخلاق حرفه‌ای که همگی در تمام سطوح و حرفه‌ها باید به آن معتقد باشند و عمل کنند. هرچند که به نظر می‌رسد این مفهوم پدیده‌ای نسبتاً نو و محدود به حرفه‌هایی نظیر پزشکی باشد، اما به لحاظ تاریخی همه‌ی حرفه‌هایی که از پایداری و اقبال برخوردارند، دارای مجموعه‌ای - چه مدون و چه ضمنی - از اصول کاری و اخلاق حرفه‌ای بوده‌اند (باباصفیری، مرزوقی، فقیه، ترک زاده و یوسفی، ۱۳۹۲). علم اخلاق از قرن‌ها قبل از میلاد مسیح، در حرفه‌های گوناگون وارد شده است. اولین قانون تدوین شده در زمینه‌ی اخلاق حرفه‌ای به سوگندنامه‌ی پزشکی بقراط در یونان باستان برمی‌گردد که در آن وظایف و مسئولیت‌های اخلاقی پزشکان مشخص شده بود (باقریان‌فر، ۱۳۹۸). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از آیین‌نامه‌ها و مقرراتی است که عمل اخلاقی را برای آن حرفه‌ی مشخص و خاص تعریف می‌کند و هر شغل نیز اخلاق حرفه‌ای مختص به خود را دارد. حرفه‌های مختلف برحسب میزان حساسیت و وظیفه‌ای که در خدمت به جامعه دارند، دارای معیارهای اخلاقی متفاوتی هستند (بشیری، بازوبندی و قاسمی، ۱۳۹۸). اخلاق حرفه‌ای دارای دو رهیافت سنتی و نوین است. رویکرد سنتی مدیریت منابع انسانی که به جنبه‌ی فردگرایانه اخلاق صاحبان مشاغل توجه می‌کند و رویکرد نوین، مدیریت استراتژیک است که به جنبه‌ی سیستماتیک و کل‌گرایانه اخلاق سازمان تأکید می‌ورزد (کانگاسنیمی، پاکان و کورهون، ۲۰۱۵). به‌طور کلی، اخلاق حرفه‌ای مبنای هرگونه اخلاق در کسب‌وکار را «شما حق دارید و من

⁴ Prakasha & Jayamma

⁵ Scott

¹ Kangasniemi & Pakkanen & Korhonen

تکلیف» قرار داده و بر اصل حق مردم استوار است (فرامرز قراملکی، ۱۳۹۵) و به عنوان مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری، تعیین کننده‌ی رفتار افراد و گروه‌ها در مشاغل و حرفه‌ها است (کوین، ۲۰۱۴). زاینس^۲ (۲۰۰۶) عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای را به سه جنبه تقسیم می‌کند: نخست، جنبه‌ی فردی، ویژگی‌ها و خصلت‌های فردی، ارزش-های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبه‌ی فردی هستند. به احتمال زیاد، فردی که فاقد صلاحیت‌های اخلاقی شایسته از لحاظ فردی باشد، از معیارهای اخلاق حرفه‌ای متناسبی نیز برخوردار نخواهد بود. دوم، جنبه‌ی سازمانی؛ عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارهای همکاران، قوانین و مقررات و رویه‌ها، جو و فرهنگ سازمانی در این حیطه قرار می‌گیرند. بدیهی است که نامطلوب بودن عوامل مزبور، عامل تهدیدکننده‌ی اخلاق حرفه‌ای خواهد بود. سوم، جنبه‌ی محیطی؛ عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آن‌ها، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای هستند (صانعی و یاری، ۱۳۹۳). افراد حرفه‌ای در هر حرفه‌ای که مشغول خدمت هستند باید دارای ویژگی‌های خاصی باشند. در واقع حساسیتی که برخی مشاغل دارند و آن‌ها را به حرفه تعبیر می‌کنیم دارای ویژگی‌های خاصی هستند که به تبع آن کارکنان آن حرفه را نیز دارای ویژگی‌های خاصی می‌سازد. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: توکل، تعهد، تخصص، تعلق، تداوم، تحول، تکامل. ادگار شاین^۳ نیز معتقد است که حرفه-ای‌ها، بر اساس اصول و نظریه‌های قلمرو تخصصی خود تصمیم می‌گیرند، پایگاه و منزلت خود را از راه عملکرد حرفه‌ای و موفقیت در کار کسب می‌کنند، نه از راه وابستگی یا پارتی‌بازی و معمولاً خیر و صلاح مراجعان خود را بهتر از آنان تشخیص می‌دهند. از این رو حرفه‌ای‌ها باید مطابق با اصول و هنجارهای اخلاقی معینی که حافظ منافع مراجعان است، عمل کنند؛ زیرا برخورداری حرفه‌ای‌ها از دانش و اقتدار تخصصی، آن‌ها را در مقام و موضعی قرار می‌دهد که مراجعان در مقابل آن‌ها ضعیف و آسیب‌پذیر جلوه می‌کنند. علاوه بر سه ویژگی یاد شده، چهارمین ویژگی حرفه‌ای‌ها، وجود حس ایثار و تعهد در آن‌ها است. حرفه‌ای حقیقی در هر

² Quinn

³ Zajonc

¹ Edgar Shain

زمینه‌ای که فعالیت دارد، کسی است که با احساس ایثار و تعهد، زندگی و کار خود را در هم می‌آمیزد (علاقه‌بند، ۱۳۸۴). حاکمیت اخلاق حرفه‌ای منافع زیادی برای سازمان دارد. از بعد داخلی بر جنبه‌های بهبود در روابط، افزایش تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری برای کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل تأثیرگذار است و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز با افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، افزایش تعهد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی بر سازمان تأثیر می‌گذارد (سهرابی و کریمی، ۱۳۹۹). گذشته از تعاریف و مزایای مطرح‌شده، باید گفت که اخلاق در کنار سنت، آداب‌ورسوم، عادات و قوانین و حتی فراتر از این موارد، عنصری ضروری و بااهمیت در زندگی اجتماعی است و به قطعیت می‌توانیم بگوییم که جوامع نمی‌توانند بدون پذیرش و عمل به کدهای اخلاقی، زندگی سالم و دل‌نشینی داشته باشند (سahین، اوزترک و اونالمیس، ۲۰۰۹).

اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه

با توجه به تغییر و تحولات جهانی و ظهور دانشگاه‌های نسل چهارم که دانشگاه‌هایی با مسئولیت اجتماعی و نقش‌آفرین در تحولات جامعه‌ی خود هستند، دانشگاه‌ها به‌عنوان موتور محرکه و مغز متفکر کشورها در رسیدن به پیشرفت و توسعه‌ی پایدار محسوب می‌گردند. حقیقت این است که مراکز آموزش عالی به‌عنوان نهاد قدرتمندی که توانایی و پتانسیل تربیت رهبران و مدیران آینده‌ی جهان را دارند، با در پیش گرفتن رویکرد و سیاست‌های مناسب، می‌توانند تأثیری شگرف در بروز و ظهور ارزش‌های متعالی و پویا در جوامع داشته باشند (پاکباز، ۱۳۹۸). در همین راستا، امروزه فرهنگ دانشگاهی، انسان دانشگاهی و زندگی دانشگاهی مهم‌ترین عناصر زمینه‌ای برای ارزشیابی آموزش عالی هستند. در این سبک از زندگی، اخلاقیات و منش خاص حرفه‌ای و هنجارهای درونی شده علمی، دانشگاهیان را به تعهد مشترک نسبت به کیفیت سوق می‌دهد و کنش‌های ارتباطی و تعاملاتی را برقرار می‌سازد که از رهگذر آن، ارزشیابی کیفیت به‌صورت غیررسمی صورت می‌پذیرد. آموزش عالی دنیایی پویا، پیچیده، ناآرام و انتقادی دارد و بازی آشوبناکی است که قواعد خاص خود را در ارزشیابی و سازوکارهای انگیزشی لازم داشته و توجه به فرهنگ و اخلاق فردی و حرفه‌ای را طلب

می‌کند (فراستخواه، ۱۳۸۵). رشد روزافزون دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و پیچیده‌تر شدن روابط و مناسبات اجتماعی درون دانشگاهی و بین دانشگاهی، توجه به اخلاق حرفه‌ای را در دانشگاه ایجاب می‌کند. اخلاق دانشگاهی، شاخه‌ای از اخلاق حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای نیز شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به بحث از اخلاق در حرفه و مسئولیت‌های اخلاقی افراد در حرفه‌ی دانشگاهی می‌پردازد (زمانی و ترابیان، ۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی به مشخص کردن حدود و رفتارهای مناسب یا نامناسب و هدایت اعضاء در اجرای مسئولیت‌های حرفه‌ای می‌انجامد. تحقیق درباره‌ی اخلاق در آموزش عالی، به‌طور معمول بر موضوعاتی همچون تقلب، خشونت و بی‌تربیتی و گروهی دیگر از بدکرداری‌ها متمرکز است اما رویکرد دیگری وجود دارد که اخلاق در آموزش عالی را به‌عنوان ایجاد انسجام و یکپارچگی در زندگی کاری روزمره می‌داند. این رویکرد، در ابعاد مختلف اجتماعی و حرفه‌ای مانند مدیریت، کارمندان، اعضای هیئت علمی و دانشجویان صادق است (ریبلد و هالکس^۱، ۲۰۱۸). آموزش عالی همچون نظامی حرفه‌ای، مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی را پوشش می‌دهد و در همین راستا فعالیت اساتید و مدرسین در موفقیت یا شکست همکاران و دانشجویان و حتی سازمان و همچنین در رشد یا زوال شخصیت خود آنان تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین، شایسته است که این فعالیت‌ها از لحاظ اخلاقی مورد بررسی قرار گیرد (کوری، کوری و کالانان^۲، ۲۰۱۴). در حقیقت، یکی از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت آموزش عالی، اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بوده و شناسایی ابعاد آن از اهمیتی قابل توجه برخوردار است. توجه به اخلاق مدرسان آموزشی در دهه‌های اخیر افزون‌تر شده است. برخی صاحب‌نظران، مقوله‌ی تعلیم و تدریس را به‌عنوان حرفه‌ای مطرح کرده‌اند که ماهیتی اخلاقی دارد. به صورتی که اخلاق در همه‌ی اجزای آن جاری است (کر^۳، ۲۰۰۰) و در نتیجه، رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط اعضای هیئت علمی و رفتار آنان، در رشد اخلاقی دانشجویان و بهبود جو اخلاقی کل محیط دانشگاه مؤثر است (حیدری، ابوالقاسمی و محمدی چابکی، ۱۳۹۶). بر این اساس، برخورداری دانشگاه از اعضای هیئت علمی که هم از لحاظ علمی در سطح مطلوب باشند و هم از نظر اخلاقی توانایی ارائه‌ی الگوهای رفتاری علمی- فرهنگی را برای دانشجویان داشته باشند، بسیار حائز اهمیت است.

¹ Reybold & Halx

² Corey & Corey & Corey & Callanan

³ Carr

جذب دانشجوی توانمند از نظر علمی و فرهنگی مهم است ولی نگهداری پویای آن‌ها، به وجود مربیان آگاه و توانمند نیاز دارد (یمینی دوزی سرخابی، ۱۳۹۸). اهمیت اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاهی در جهان روزبه‌روز در حال افزایش است. به‌عنوان نمونه، کالج معلمان آنتاریو^۲، تعدادی استاندارد اخلاقی را برای مدرسان نام می‌برد که عبارت هستند از: مراقبت به معنای دلسوزی، پذیرش، علاقه‌مندی و بینش داشتن نسبت به تدارک و پرورش استعداد بالقوه‌ی فراگیران، اعتماد به معنای رعایت بی‌طرفی و انصاف، احترام به معنای رعایت ادب و احترام به کرامت انسانی، تمامیت به معنای رعایت صداقت، قابل‌اعتماد بودن و انجام عمل اخلاقی. انجمن استادان دانشگاه‌های ایالات متحده نیز اصولی همچون واقع‌بینی، عینیت‌گرایی و بی‌طرفی علمی را به‌شدت موردتوجه قرار داده است (رحمان سرشت، ۱۳۸۰). آپگار^۳ (۲۰۱۸) ضمن اذعان به اینکه اخلاق، ستون فقرات آموزش است، برای حرفه‌ی تدریس، سه دسته هنجارهای رفتاری اخلاقی را عنوان می‌کند. اول، مدرسان می‌بایست به هنجارهای فنی پایبند باشند. رفتارهایی که مشخص می‌کنند افراد در تدریس محتوا و گروه سنی که به آن‌ها واگذار شده، مؤثرند. دوم، مدرسان باید نسبت به هنجارهای برتر تعهد داشته باشند. هنجارهای برتر دسته‌ای از رفتارها هستند که اشتیاق مدرسان را برای داشتن تأثیر مثبت بر زندگی دیگران نشان می‌دهند و درنهایت، دسته‌ی سوم هنجارهای وظیفه‌ای هستند. به این معنا که مدرسان باید از کدهای توافق شده‌ای که توسط حرفه تجویز شده، حمایت کنند (پورکریمی، قموشی، احتشام و محسنی مهر، ۱۳۹۸). درمجموع باید گفت اخلاق حرفه‌ای به‌طور عام و اخلاق حرفه‌ای آموزش به‌طور خاص در بین اعضای هیئت علمی و دانشجویان منزلتی خاص دارد، اگر واقع-بینانه بنگریم، توجه به رشد اخلاقی در آموزش منجر به پرورش محیطی اخلاقی در کلاس درس خواهد شد. این‌که استادی به‌طور ذاتی استاد خوبی باشد، به‌تنهایی او را در شناسایی اهمیت اصول اخلاقی در محیط آموزشی و کلاس و ظرافت‌های موجود تجهیز نمی‌نماید بنابراین ضروری است که این استعداد بالقوه به بالفعل تبدیل شود (باقریان فر، ۱۳۹۸). بر اساس مبانی اخلاق حرفه‌ای معلمی، یک استاد در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند. اول، به جهت جایگاه تأثیرگذاری که بر رفتار و افکار فراگیران دارد، باید خود را آراسته به فضایل اخلاقی نماید و دوم، به جهت وظیفه‌ای که در قبال برآوردن نیازهای آموزشی

² Ontario College of Teachers³ Apgar

دانشجویان دارد باید با رعایت حداکثری اصول اخلاقی در انجام وظایف حرفه‌ای، مسؤولیت - های آموزشی خود را به بهترین نحو به انجام رساند (لوکوسکی^۱، ۱۹۹۶). مراد از اصول اخلاقی در اینجا عبارت است از دستورالعمل‌های کلی و ایده‌آل که باید در طراحی و تحلیل تدریس و تحقیق دانشگاهی مورد توجه قرار گیرد. از جمله‌ی این اصول تدوین شده می‌توان به اصول اخلاقی انجمن روان‌شناسان آمریکا^۲ برای تدریس اشاره کرد که عبارت‌اند از: مسؤولیت در برابر دانشجویان، توانایی و کفایت در تدریس، استانداردهای قانونی و اخلاقی، بیان عمومی آزادی، رازداری، آسایش و سعادت مشتری، ارتباطات حرفه‌ای، ارزیابی تکنیک‌ها، تحقیق با مشارکت انسانی و با رعایت استانداردهای تعیین‌شده و پرهیز از سرقت علمی (سلاجقه و صفری، ۱۳۹۴). بدیهی است که رفتار شرافتمندانه و توأم با احترام، حساس بودن به وقت و هزینه‌هایی که دانشجو برای یادگیری اختصاص می‌دهد، درستکاری در انجام تکلیف‌ها و تلاش‌های علمی، رعایت آئین‌نامه‌های انضباطی و فرهنگی دانشگاه، رفتار محترمانه با همکاران، حمایت از برنامه‌های دانشگاه و وفاداری نسبت به سازمان از جمله ضوابطی هستند که به حفظ سلامت انسانی - سازمانی و رشد اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها کمک می‌کند (قائمی و شریعتمداری، ۱۳۹۶). با در نظر گرفتن راهکارهایی مانند آموزش اخلاقیات، تنظیم نظام‌نامه‌ی رسمی اخلاقی، بهبود فرهنگ سازمانی و گسترش فرهنگ اخلاقی قوی، اعمال نظارت و کنترل مصوب و تقویت اطلاع‌رسانی می‌توان اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزشی را نهادینه کرد (سهرابی و کریمی، ۱۳۹۹).

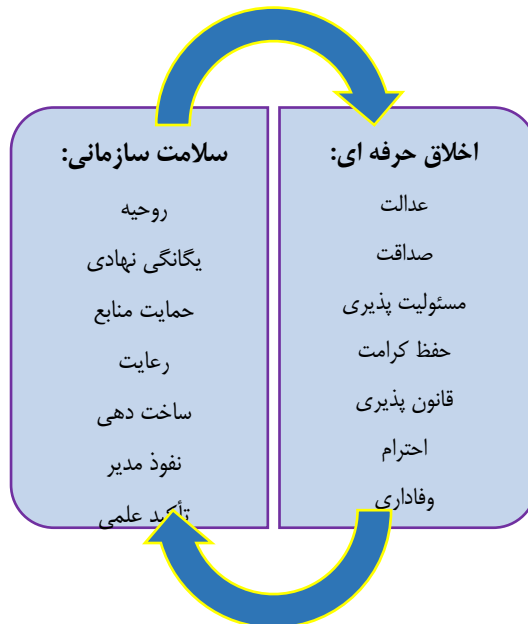
رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی

سلامت سازمانی در هر مجموعه‌ای محصول استقرار و نهادینه شدن اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آن مجموعه است. ورود قانون و اخلاق در زندگی افراد و تصمیم‌گیری‌های فردی بر اساس آن می‌تواند، زمینه‌های بروز هرگونه فساد اداری را تا حدودی از بین برد اما برای این که زمینه‌های دستیابی به فرصت‌های طلایی در چارچوب قانون و اخلاق گسترش داده شود باید با برنامه‌ریزی، پیش‌بینی و اجرای آموزش‌های مبتنی بر معنویت‌های مورد احترام و پذیرش جامعه به شناسایی و تربیت شخصیت‌های قوی پرداخت که آمادگی رویارویی با چالش‌های

¹ Luckowski

² American Psychological Association (APA)

اخلاقی و مقاومت در برابر وسوسه‌های پیمودن راه صدساله در یک آن و یک لحظه را در افراد فراهم نمود. کوچک‌ترین سوءاستفاده از موقعیت و شرایط شغلی، منجر به نابودی بزرگ‌ترین سرمایه‌ی بشر یعنی حیثیت و اخلاق حرفه‌ای می‌شود. هر تصمیم غلط زیربنای تصمیمات غلط بعدی است. فساد سازمانی می‌تواند گریبان گیر همه شود و دیر یا زود همه قربانی آن شوند. انسانیت را نباید فدای منافع دنیوی و زودگذر نمود. حیثیت و اعتبار و آبروی حرفه‌ای در هر شغلی سرمایه‌ی جمعی است که نباید با غیر اخلاقی‌ها آن را تهدید و از بین برد (عرفانی‌خواه، ۱۳۹۳). رابطه‌ی بین مؤلفه‌های دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی در دانشگاه، بیان‌گر این است که اخلاق حرفه‌ای به مقدار زیادی می‌تواند سلامت سازمانی دانشگاه‌ها را تحت‌الشعاع قرار دهد. در این باره می‌توان گفت با توجه به مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای که شامل صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری، احترام، قانون‌گرایی، حفظ کرامت انسانی و وفاداری است، هر اندازه اخلاق حرفه‌ای دانشگاهیان به‌ویژه مدرسان و اساتید بیشتر باشد، مراکز آموزش عالی از نظر سلامت سازمانی در وضعیت بهتری قرار خواهند گرفت. به‌طور کلی هر اندازه اخلاق حرفه‌ای دانشگاهیان افزایش یابد، دانشگاه‌ها از سلامت سازمانی بیشتری برخوردار خواهند بود، افراد از موقعیت خود رضایت خواهند داشت و احساس تعلق بیشتری به دانشگاه خود خواهند کرد (میرکمالی و حاج خزیمه، ۱۳۹۶).



شکل ۱) رابطه‌ی بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای (منبع: میرکمالی و حاج خزیمه، ۱۳۹۶)

نتیجه‌گیری

نظام‌های آموزشی در همه‌ی جهان، از مهم‌ترین نهادهای جوامع محسوب می‌شوند و یکی از شاخص‌های توسعه‌یافتگی کشورها، میزان موفقیت نظام آموزشی آن‌ها است. در همین راستا، نظام آموزش عالی به‌عنوان بالاترین نهاد آموزشی رسمی، از اهمیت مضاعفی برخوردار است که وظیفه‌ی تربیت نیروی انسانی متخصص در حوزه‌های مختلف جامعه را بر عهده دارد و نقش مؤثر و غیرقابل‌انکاری در توسعه و پیشرفت کشورها در ابعاد اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی ایفا می‌نماید. به جرأت می‌توان گفت که در تاریخ بشر هیچ عاملی همانند آموزش عالی، بانی و ناشر تحولات سازنده در جوامع انسانی نبوده است زیرا که پیش‌تازان تحولات علمی و اجتماعی، تربیت‌شدگان آموزش عالی هستند که کارکنان آگاه علمی جامعه را تشکیل می‌دهند (آرین پور و محرابی، ۱۳۹۵؛ پاکباز، ۱۳۹۸). علاوه بر نقش سنتی دانشگاه‌ها در زمینه‌ی آموزش و پژوهش، این نهاد مهم با داشتن مسئولیت اجتماعی و ارتقای فرهنگ جامعه، رسالت سنگینی را بر عهده دارد و موظف است با نقش‌آفرینی مؤثر خود، هدایت‌گر پر قدرت علمی، اجتماعی و فرهنگی افراد جامعه باشد اما انجام این رسالت و مأموریت مستلزم فراهم‌سازی ابزار و شرایطی است که در بستر سلامت سازمانی دانشگاه امکان‌پذیر است. هنگامی که دانشگاه سالم باشد، تمام عوامل انسانی با طیب خاطر و رضایت‌مندی مسئولیت خویش را انجام می‌دهند و در درون، احساس رشد و پیشرفت شخصیتی می‌کنند. دانشگاه سالم باعث شکوفایی و تحول اخلاق حرفه‌ای افراد اعم از کارکنان در تمام رده‌ها و دانشجویان و همچنین نشر ارزش‌های متعالی در جامعه می‌شود. در حقیقت سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رابطه‌ی دوسویه دارند که توجه به هر کدام رشد و تعالی عامل دیگر را به همراه دارد. در این میان نقش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها که در کسوت معلمی خدمت می‌کنند بسیار پررنگ و حائز اهمیت است. چراکه از طرفی به‌واسطه‌ی ارتباط گسترده و مستقیم با دانشجویان که موجب الگوگیری می‌شود، اخلاق حرفه‌ای اساتید موجب اثرگذاری بر ذهن و منش فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های کشور می‌شود و از طرف دیگر ارتباط با همکاران و هم‌قطاران و همچنین ارتباط با مدیران و افراد رده‌های پایین‌تر، بدون توجه و شناخت اخلاق حرفه‌ای، کمکی به ارتقای سلامت سازمانی دانشگاه نمی‌کند و حتی موجب افول و تنزل آن نیز می‌شود. زمانی که دانشگاه به‌عنوان یک سازمان معیوب از سلامت مناسبی برخوردار نباشد، کارکردهای خود را به‌درستی و مناسب شأن خود انجام نداده و همچنین با افت اخلاق حرفه‌ای اعضا، پویایی و نشاط خود را از دست داده و به یک محیط منفعل تبدیل می‌شود.

منابع

۱. آراین پور، مهلا و محرابی، ناهید (۱۳۹۵). الزامات و راهبردهای اخلاق حرفه‌ای در آموزشی عالی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۴)، ۲۴-۱۸.
۲. باباصفری، محبوبه؛ مرزوقی، رحمت‌الله؛ فقیه، نظام‌الدین؛ ترک‌زاده، جعفر و یوسفی، فریده (۱۳۹۲). ارزیابی اخلاق حرفه‌ای استادان دانشگاه شیراز از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد و دلالت‌های تربیتی آن در برنامه‌ریزی درسی. *پژوهش‌های برنامه‌درسی*، ۳(۱)، ۸۶-۶۷.
۳. باقریان‌فر، مصطفی (۱۳۹۸). کاربرد مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش در اعضای هیئت علمی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۴(۴)، ۱۳۰-۱۲۱.
۴. بشیری، زهره؛ بازوبندی، آریتا و قاسمی، پریش (۱۳۹۸). اخلاق حرفه‌ای معلمان. *مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی*، ۴(۱)، ۲۲۱-۲۱۱.
۵. پاکباز، زهرا (۱۳۹۸). تحلیل برنامه راهبردی دانشگاه‌ها بر اساس مؤلفه‌های توسعه پایدار. (پایان - نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی). دانشگاه الزهرا (س)، تهران.
۶. پورکریمی، جواد؛ قموشی، زهرا؛ احتشام، زهرا و محسنی مهر، زهرا (۱۳۹۸). رویکرد مقایسه‌ای به اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه اساتید و دانشجویان دانشگاه تهران. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۹(۲)، ۱۸۶-۱۵۱.
۷. جاهد، حسینعلی (۱۳۸۴). سلامت سازمانی، ماهنامه تدبیر، (۱۵۹)، ۲۱-۱۶.
۸. حسنی بافرانی، طلعت و مهدوی راد، محمدعلی (۱۳۹۰). منظومه باورهای بنیادین انسان سالم از دیدگاه قرآن. *فلسفه دین*، ۸(۱۱)، ۱۸۸-۱۶۱.
۹. حیدری، مهدی؛ ابوالقاسمی، محمود و محمدی چابکی، رضا (۱۳۹۶). ارزیابی اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضای هیئت علمی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲(۳)، ۷۵-۶۸.
۱۰. رحمان سرشت، حسین (۱۳۸۰). اخلاق: جزء نادیده گرفته‌شده سیاست‌های عالی آموزش عالی. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، (۲۰)، ۱۲۶-۱۰۳.
۱۱. رحیمی، حمید و آقابابایی، راضیه (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ‌سازمانی و اخلاق حرفه‌ای؛ اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان. *راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۶(۲)، ۶۷-۶۱.
۱۲. زمانی، اصغر و تریبان، نرگس (۱۳۹۵). *اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه*. نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روانشناسی برنامه‌ریزی و تحول نظام آموزشی.
۱۳. ساعتچی، محمود (۱۳۸۵). روانشناسی کاربردی برای مدیران، تهران: ویرایش
۱۴. ساکی، رضا (۱۳۹۰). اخلاق در پژوهش‌های آموزشی و مؤلفه‌های آن. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۶(۲)، ۱-۱۲.
۱۵. سلاجقه، آریتا و صفری، ثنا (۱۳۹۴). رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۳)، ۱۱۰-۱۰۳.

۱۶. سهرابی، سحر و کریمی، محمدصادق (۱۳۹۹). بهبود اخلاق حرفه‌ای معلمان در نظام آموزشی. *پژوهش و مطالعات اسلامی*، ۲ (۱۱)، ۱۹-۲۹.
۱۷. صانعی، مهدی و یاری، مریم (۱۳۹۳). تحلیل مؤلفه‌های اصول اخلاق حرفه‌ای مدیران در حوزه مدیریت منابع انسانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱ (۹)، ۱-۱۱.
۱۸. عبداللهی، حسین؛ غیائی ندوشن، سعید؛ طاهری، مرتضی؛ یادگارزاده، غلامرضا و تقی‌زاده، سعیده (۱۳۹۸). بررسی اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌های کشور و مقایسه آن با دانشگاه‌های برتر جهان با تأکید بر تدریس اثربخش. *پژوهش‌نامه اخلاق*، ۱۲ (۴۶)، ۷۱-۸۶.
۱۹. عربشاهی کریزی، احمد و رمضانی، اکرم (۱۳۹۵). بررسی تأثیر اخلاق سازمانی بر رفتار کارآفرینانه در سازمان و صنعت. *صنعت و دانشگاه*، ۹ (۳۱ و ۳۲)، ۴۹-۶۴.
۲۰. عرفانی‌خواه، محمد (۱۳۹۳). *بررسی رابطه رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری در سازمان*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی). دانشگاه تهران.
۲۱. علاقه‌بند، علی (۱۳۸۴). *مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی*. تهران: روان.
۲۲. فراستخواه، مقصود (۱۳۸۵). اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی، جایگاه و سازوکارهای اخلاقیات حرفه‌ای علمی در تضمین کیفیت آموزش عالی ایران. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱ (۱)، ۲۷-۱۳.
۲۳. فرامرزی فراملکی، احد (۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای. تهران: مجنون.
۲۴. قائمی، مهناز و شریعتمداری، مهدی (۱۳۹۶). رابطه اخلاق حرفه‌ای با اعتمادآفرینی در میان اعضای هیئت علمی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲ (۴)، ۴۱-۵۰.
۲۵. میرکمالی، محمد و حاج خزیمه، مجتبی (۱۳۹۶). تبیین سلامت سازمانی بر اساس نقش مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱ (۲۹)، ۲۳۱-۲۶۲.
۲۶. هدایتی، فرشته (۱۳۹۶). *تدوین و آزمون الگوی علمی مدرسه سالم با تأکید بر بعد سلامت سازمانی*. کنفرانس سالانه پژوهش در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی.
۲۷. یمنی دوزی سرخابی، محمد (۱۳۹۸). کیفیت در آموزش عالی. تهران: سمت.
28. Burnell B. A. & Schnackenberg, H.L. (2015). *The Ethics of Cultural Competence in Higher Education*, USA, Apple Academic Press.
29. Glisson, C. & James, L.R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams, *Journal of Organizational Behavior*, 23:767-794.
30. - Frueauff, R. (1998). *Organizational Health And The Influences That Enable And Constrain The Development Of Healthy Schools*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Arizona state
31. Hoy, W.K. & Tarter, C.J (1997). *The road to open and healthy schools: A handbook of change*. Thousand Oaks, CA: Sage

32. - Fanie Pretorius, Elsabe de Villiers (2009), Educators perceptions of school climate and health in selected primary schools. *SA Journal of Education*, Vol 29, No 1 (2009)
33. Jasca, J. A. & Prichard, M. S. (1994). *Communication Ethics*:
34. *Methods of Analysis*. Belmont, CA: Wadsworth 244.
35. Johannesen, R. L & Valde, K.S & Whedbee, K, E. (2002). *Ethics in*
36. *Human Communication*. Prospect Heights, IL: Waveland Press, 329.
37. Christina, K. Dimitriou, J. & Ducette, P. (2018). An analysis of the key determinants of hotel employees' ethical behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 66-74.
38. Prakasha, G.S. & H.R. Jayamma (2012). Professional Ethics of Teachers in Educational Institutions. *Artha-Journal of Social Sciences*, 11(4): 25-32.
39. Scott, E. (2016). Ethics and Human Resource Management. In *Practicing Professional Ethics in Economics and Public Policy* (pp. 215-221). Springer Netherlands.
40. Kangasniemi, M. Pakkanen, P. & Korhonen, A. (2015). Professional ethics in nursing: an integrative review. *Journal of advanced nursing*, 71(8), 1744-1757.
41. Quinn, M. J. (2014). *Ethics for the information age*. Pearson.
42. Şahin, R. Ş. Öztürk & M. Ünalmiş (2009). Professional Ethics and Moral Values in Akhi Institution. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1): 800-804.
43. Reybold, L.E. & M.D. Halx (2018). Staging Professional Ethics in Higher Education: a Dramaturgical Analysis of 'Doing the Right Thing' in Student Affairs. *Innovative Higher Education*, 1-15.
44. Corey G, Corey M, Corey C, Callanan P. (2014). *Issues and ethics in the helping professions*. US: Cengage Learning.
45. Carr D. (2000). *Professionalism and ethics in teaching*. London: Routledge.
46. Luckowski J. (1996). *Professional ethics among practicing educators*. Canada: York University.