

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: فاطمه مرزبان در تاریخ: ۱۳۸۹/۱۱/۳۰ رشته: مدیریت آموزشی

از پایان نامه خود با عنوان: **رابطه اخلاق حرفه ای و بالندگی با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت**

با درجه	و نمره	دفاع نموده است.
نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری	سمت	امضاء هیات داوری
۱- جناب آقای دکتر عبادالله احمدی	استاد راهنما	
۲- جناب آقای دکتر مسلم صالحی	استاد مشاور	
۳- سرکار خانم دکتر مژگان امیریان زاده	استاد داور	
۴- سرکار خانم دکتر زهرا خدادادی	استاد داور	

مدیر /معاون ژوهرشی
مهر و امضاء

مراتب فوق مورد تایید است



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان:

**رابطه اخلاق حرفه ای و بالندگی با تعهد سازمانی اعضای هیأت
علمی**

استاد راهنما:

آقای دکتر عبادالله احمدی

استاد مشاور:

آقای دکتر مسلم صالحی

نگارش:

فاطمه مرزبان

زمستان ۸۹

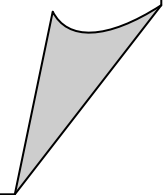
تقدیم به

مادر مهربانم

که زلال مهر و صفاست

و پدر عزیزم

که نمونه ایثار و فداکاری است



سپاسگزاری

بار الٰه! مهربانی بیکرانت را سپاس می گویم که بار دیگر توفیق آموختن و علم اندوزی را برابم مقدر فرمودی، هر چند آنچه تا کنون آموخته ام قطره ناچیزی است از دریای بیکران معرفت وجودت. اما یاری ام کن تا همین اندک در مسیر رضای تو باشم.

اکنون که به یاری خداوند مهربان این دوره تحصیلی را به پایان می رسانم، دوست دارم صمیمانه از عزیزانی تشکر و قدردانی نمایم که به هر نحوی در انجام این امر مرا یاری نمودند.

از یکایک اساتید محترم دانشگاه در رشته مدیریت آموزشی سپاسگزارم که به من آموختند و فرصت دوباره آموختن به من بخشیدند که از دنیای معرفت وجودشان بهره مند شوم.

از استادان ارجمند و گرامیم، آقای دکتر عبداللہ احمدی و آقای دکتر مسلم صالحی که با راهنماییها و مشاوره خود من را در مسیر پایان نامه همراهی نمودند سپاسگزارم.

استادان داور فرزانه و بزرگواریم سرکار خانم دکتر مژگان امیریان زاده و استاد مهربان و بزرگواریم سرکار خانم زهرا خدادادی که در این پژوهش، با کمال بزرگواری مرا همراهی نمودند و به من درس گذشت آموختند، کمال قدردانی را داشته باشم.

از اساتید ارجمند و بزرگواریم آقای دکتر سیامک سامانی که در هر زمان با نگاهی ژرف اندیش دلسوزانه و بی دریغ من را هدایت و راهنمایی نمودند سپاسگزارم.

از استاد بزرگواریم آقای دکتر احد فرامرزی قرا ملکی، که با سعه صدر و راهنماییهای ارزنده اش همواره روشنگر مسیر من بودند سپاسگزارم. انجام این پایان نامه فرصت ارزشمندی بود تا در زمانی هر چند کوتاه از دنیای معرفت وجودشان بهره مند شوم.

از استادان بزرگواریم و مهربان، آقای دکتر محسن خادمی و آقای دکتر محمدی از اساتید برجسته دانشگاه شیراز سپاسگزارم. که در طی این دوره از محضرشان و از لحظه لحظه کلام نغز شان بسیار آموختم.

از همه اساتید محترم و بزرگواری که در طی این دوره از محضرشان بهره مند شدم تشکر می کنم و برای همه ایشان آرزوی سلامتی دارم. باشد که سالیان سال عرصه مقدس دانشگاه از نوای پر مهرشان آکنده باشد.

از خواهر عزیزم مریم که در طی این مسیر همواره با دلسوزی ها و مهربانیهای خود مرا همیاری نمود، سپاسگزارم. پیروزی و موفقیت و سربلندی را برایش آرزومندم.

در محضر تک تک اساتید رویشی سبز را تجربه کردم و در این مسیر دوستانی شفیق همراه بودند که زلال وجودشان خا طرات این مسیر سبز را ماندگار کرد. از همه عزیزان سپاسگزارم.

چکیده:

رسالت و کارکرد اساسی دانشگاه شامل آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه و فراهم نمودن زمینه مساعد برای رشد و توسعه پایدار کشور است و اعضای هیأت علمی به مثابه مهمترین عامل تأثیرگذار در دستیابی به این هدف مهم محسوب می شوند. به عبارت دیگر، اعضای هیأت علمی متخصص و با انگیزه، قادرند دانشجویانی توانمند و دانشگاهی موفق را پدید آورند. بنابراین مطلوب است دانشگاه ها در راستای توسعه اخلاق حرفه ای و بالندگی همه جانبه اعضای هیأت علمی خود گام های اساسی برداشته و به گونه ای برنامه ریزی شده، رشد و ارتقای همه جانبه اعضای هیأت علمی خود را فراهم آورند که این به نوبه خود در تعهد سازمانی افراد تأثیر گذار است. تحقیق حاضر با هدف تبیین رابطه اخلاق حرفه ای و بالندگی با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت انجام شده است. در این تحقیق ۷ سؤال پژوهشی مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. جامعه تحقیق فوق شامل کلیه اعضای هیأت علمی رسمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، مشتمل بر ۱۸۳ نفر بوده است که بر اساس نمونه گیری تصادفی ساده، نمونه ای بالغ بر ۱۲۵ نفر از این جامعه انتخاب شده است که پرسشنامه تحقیق را تکمیل و تحویل دادند.

ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق شامل پرسشنامه اخلاق حرفه ای، بالندگی و تعهد سازمانی می باشد. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات، از روشهای آماری ضریب همبستگی، رگرسیون، نتایج زیر حاصل گردیده است:

اخلاق حرفه ای و همه مؤلفه های آن رابطه مثبت و معنی دار با تعهد سازمانی و ابعاد آن دارند. همچنین مؤلفه تکامل در اخلاق قوی ترین رابطه را با تعهد سازمانی و ابعاد تعهد عاطفی، تعهد مستمر دارد. بنابراین برای افزایش تعهد سازمانی بیشتر باید بر این مؤلفه از اخلاق تأکید و آن را تقویت نمود. رابطه مثبت بین مؤلفه های اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی بیانگر این است که افزایش مؤلفه های اخلاق حرفه ای موجب افزایش تعهد سازمانی و ابعاد آن می گردد.

بررسی رابطه بین بالندگی و مؤلفه های آن با تعهد سازمانی و ابعاد آن نشان می دهد که از میان مؤلفه های بالندگی تنها مؤلفه بالندگی حرفه ای با تعهد هنجاری رابطه معنی دار ندارد. و سایر مؤلفه ها با سایر ابعاد تعهد سازمانی رابطه معنی دار مثبت دارند و این بدان معنی است که با افزایش در بالندگی و ابعاد آن، تعهد سازمانی و مؤلفه های آن افزایش می یابد. از میان مؤلفه های بالندگی، بالندگی سازمانی قوی ترین رابطه را با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت و ابعاد آن دارد. این بدان معنی است که این بستر فرهنگ سازمانی است که زمینه ساز رفتار افراد می باشد.

مفاهیم کلیدی: اخلاق حرفه ای، بالندگی، تعهد سازمانی

فصل یکم: طرح تحقیق

مقدمه.....	۱
بیان مساله.....	۳
اهمیت و ضرورت انجام تحقیق.....	۸
هدف تحقیق.....	۱۰
هدف کلی.....	۱۰
اهداف جزئی.....	۱۰
سؤالات تحقیق.....	۱۱
تعریف واژه‌ها و اصطلاحات فنی و تخصصی (به صورت مفهومی و عملیاتی).....	۱۲
تعریف مفهومی.....	۱۲
تعاریف عملیاتی.....	۱۵

فصل دوم: ادبیات تحقیق

مقدمه.....	۱۷
تاریخچه مختصری از تعهد سازمانی.....	۱۷
تعاریف و مفاهیم تعهد سازمانی.....	۱۸
فرایند ایجاد انواع تعهد سازمانی.....	۲۴
فرد- ارزشهای حاکم بر سازمان - خود سازمان - هدف سازمان.....	۲۶
تقسیم بندی تعهد.....	۲۷
۱- تعهد عاطفی.....	۲۷
۲- تعهد مستمر.....	۲۸
۳- تعهد هنجاری.....	۲۸
اهمیت تعهد سازمانی.....	۲۹
ضرورت توجه به تعهدسازمانی.....	۲۹
تعهد سازمانی مفهوم یک بعدی یا چندبعدی.....	۳۰
ابعاد تعهد.....	۳۰
ابعاد تعهد از دید اترزیونی.....	۳۲

۳۵	انواع تعهد
37	عوامل موثر بر تعهد سازمانی
40	وضعیت نقش و تعهد سازمانی
40	انواع مدل های تعهد سازمانی
43	دیدگاههایی درمورد کانونهای تعهدسازمانی
45	مطالعه بارن و همکاران
46	مطالعه کری و همکاران
47	مطالعه باتمن و همکاران
48	راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی
۴۹	اخلاق چیست؟
50	تحلیل اخلاق حرفه ای
۵۱	تعاریف اخلاق حرفه ای
۵۷	اخلاق حرفه ای چیست؟
۵۸	تاریخچه اخلاق حرفه ای
۵۹	ویژگی های اخلاق حرفه ای
۶۰	انواع اخلاق
۶۲	اصول ومبانی اخلاق حرفه ای
۶۳	ارزشهای اصول اخلاق حرفه ای
۶۴	اصول اخلاق حرفه ای
۶۴	مبانی اخلاق حرفه ای
۶۶	زیرساختهای اخلاق حرفه ای
68	اصول اخلاق حرفه ای در دانشگاه
۷۰	ارتباط اخلاق حرفه ای و توسعه
۷۰	اخلاق و تکنولوژی
72	جایگاه اخلاق در برنامه توسعه ای کشور
72	مدلهای اخلاق
۷۵	نقش اخلاق حرفه ای در توسعه دانشگاه
۷۶	آثار فراسازمانی اخلاق حرفه ای
۷۶	در سطح دانشگاه ها
۸۱	عوامل رشد وترویج اخلاق حرفه ای
۸۱	عوامل رشد و توسعه اخلاق حرفه ای
۸۱	جایگاه اخلاق حرفه ای

82	هویت معرفتی اخلاق حرفه ای
۸۲	آرمان اخلاق حرفه ای
۸۳	اخلاق حرفه ای و سازمان
۸۳	تحلیل مفهوم اخلاق حرفه ای در سازمان
۸۴	سطوح فرهنگی اخلاق حرفه ای در سازمان ها
85	انواع فرهنگ اخلاقی در سازمان ها
86	اخلاق حرفه ای و موفقیت سازمانی
۸۶	سه گام در نهادینه سازی اخلاق
۸۷	جایگاه راهبردی اخلاق در سازمان
89	رابطه اخلاق حرفه ای و مدیریت اخلاق در سازمانها
90	وظایف اخلاقی اعضا هیئت علمی در سازمان
92	موانع واسیبهای اخلاق حرفه ای در سازمان
90	از موانع عمده ترویج اخلاق حرفه ای در سازمانها
94	بالندگی منابع انسانی
97	نقش اعضای هیأت علمی در دانشگاه ها
100	بالندگی اعضای هیأت علمی
108	تاریخچه بالندگی اعضای هیأت علمی
110	الگوهای بالندگی اعضای هیأت علمی
114	برنامه ریزی به منظور بالندگی اعضای هیأت علمی
121	راهبردهای بالندگی اعضای هیأت علمی
126	ارزیابی برنامه های بالندگی اعضای هیأت علمی
128	ویژگی های متخصصین بالندگی اعضای هیأت علمی
129	اساس بالندگی اعضای هیأت علمی
130	جمع بندی نهایی
۱۳۶	پیشینه تحقیق
134	تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
138	تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۱۵۲	نتیجه گیری

فصل سوم: روش تحقیق

154.....	مقدمه.....
154.....	روش تحقیق.....
155.....	جامعه آماری.....
155.....	نمونه آماری، روش نمونه گیری و حجم نمونه.....
155.....	نوع تحقیق.....
155.....	ابزار جمع آوری اطلاعات.....
158.....	تعیین روایی و پایایی پرسشنامه.....
158.....	روایی پرسشنامه های تحقیق.....
158.....	پایایی پرسشنامه ی تحقیق.....
۱۶۰.....	یافته های توصیفی.....
۱۶۲.....	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات.....
۱۶۳.....	قسمت اول: ویژگی های دموگرافیک اعضای هیئت علمی.....
166.....	قسمت دوم: اخلاق حرفه ای.....
167.....	قسمت سوم: با لندگی.....
168.....	بالندگی سازمانی.....
169.....	بالندگی حرفه ای.....
170.....	بالندگی آموزشی.....
171.....	بالندگی فردی.....
172.....	قسمت چهارم: تعهد سازمانی.....

فصل چهارم: نتایج و یافته ها

۱۷۵.....	مقدمه.....
۱۷۶.....	آزمون سؤال اول تحقیق.....
177.....	آزمون سؤال دوم تحقیق.....
۱۸۰.....	آزمون سؤال سوم تحقیق.....
۱۸۵.....	آزمون سؤال چهارم تحقیق.....
۱۸۸.....	آزمون سؤال پنجم تحقیق.....

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۹۳	مقدمه.....
۱۹۳	تفسیر نتایج.....
۱۹۴	تفسیر و تحلیل سؤالات پژوهشی.....
۱۹۴	سؤال اول تحقیق.....
۱۹۵	سؤال دوم تحقیق.....
۱۹۷	سؤال سوم تحقیق.....
۲۰۰	سؤال چهارم تحقیق.....
۲۰۴	نتیجه گیری.....
۲۰۸	محدودیت های تحقیق.....
۲۰۹	پیشنهادات.....
۲۰۹	پیشنهادات اجرایی.....
۲۱۲	پیشنهادات پژوهشی.....
۲۱۴	منابع فارسی.....
۲۳۶	منابع انگلیسی.....

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول شماره ۱-۳: ضریب اعتبار پرسشنامه تحقیق براساس تحقیق آلفای کرونباخ.....	160
جدول شماره ۲-۳: ضرایب آلفای کرونباخ حاصل از آزمون پایایی طیف‌های ابعاد اخلاق حرفه‌ای، بالندگی و تعهد سازمان.....	159
جدول شماره ۳-۳: میانگین و انحراف معیار متغیر اخلاق حرفه‌ای.....	161
جدول شماره ۳-۴: میانگین و انحراف معیار متغیر بالندگی.....	161
جدول شماره ۳-۵: میانگین و انحراف معیار متغیر تعهد سازمانی.....	161
جدول شماره ۳-۶: توزیع نمونه آماری به تفکیک جنسیت.....	۱۶۳
جدول شماره ۳-۷: توزیع نمونه آماری به تفکیک رشته تحصیلی.....	164
جدول شماره ۳-۸: توزیع نمونه آماری به تفکیک درجه علمی.....	165
جدول شماره ۳-۹: توزیع فراوانی اخلاق حرفه‌ای.....	۱۶۶
جدول شماره ۳-۱۰: توزیع فراوانی بالندگی.....	۱۶۷
جدول شماره ۳-۱۱: توزیع فراوانی بالندگی سازمانی.....	۱۶۸
جدول شماره ۳-۱۲: توزیع فراوانی بالندگی حرفه‌ای.....	۱۶۹
جدول شماره ۳-۱۳: توزیع فراوانی بالندگی آموزشی.....	۱۷۰
جدول شماره ۳-۱۴: توزیع فراوانی بالندگی فردی.....	۱۷۱
جدول شماره ۳-۱۵: توزیع فراوانی تعهد سازمانی.....	۱۷۲

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار شماره ۱-۳: نمودار دایره‌ای اعضای هیئت علمی بر حسب جنس.....	۱۶۴
نمودار شماره ۲-۳: نمودار میله‌ای رشته تحصیلی اعضای هیئت علمی.....	۱۶۵
نمودار شماره ۳-۳: نمودار میله‌ای درجه علمی اعضای هیئت علمی.....	۱۶۶
نمودار شماره ۳-۴: نمودار میله‌ای میزان اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی.....	۱۶۷
نمودار شماره ۳-۵: نمودار میله‌ای میزان بالندگی اعضای هیئت علمی.....	۱۶۸
نمودار شماره ۳-۶: نمودار میله‌ای میزان بالندگی سازمانی اعضای هیئت علمی.....	۱۶۹
نمودار شماره ۳-۷: نمودار میله‌ای میزان بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی.....	۱۷۰
نمودار شماره ۳-۸: نمودار میله‌ای میزان بالندگی آموزشی اعضای هیئت علمی.....	۱۷۱
نمودار شماره ۳-۹: نمودار میله‌ای میزان بالندگی فردی اعضای هیئت علمی.....	۱۷۲
نمودار شماره ۳-۱۰: نمودار میله‌ای میزان تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی.....	۱۷۳

فصل یکم

طرح تحقیق

مقدمه

بیان مسأله

ضرورت و اهمیت تحقیق

اهداف، سؤالات و فرضیات

تعریف متغیرها و واژه ها

مقدمه:

آموزش عالی در کشور ما نه تنها رسالت تجهیز نیروی انسانی کشور به سلاح علوم، فنون، معارف و تربیت محققان و دانش پژوهان را بر عهده دارد، بلکه به دلیل توجه خاص به مسائل ارزشی و معنوی، تدارک نیروهای متخصص واجد صلاحیت فکری و اخلاقی و جذب انسان های شایسته نیز برای آنها اهمیت حیاتی دارد. نظام آموزش عالی به عنوان پدیده ای هدفمند دارای دو بعد کمی و کیفی است که رشد متعادل و موزون آن نیز باید در هر دو بعد کمی و کیفی به موازات یکدیگر مد نظر قرار گیرد. اعضای هیأت علمی از جمله عوامل مهم و اصلی ساختار آموزش عالی کشور هستند و افت کمی و کیفی آنان تأثیر مستقیم بر عملکرد نظام آموزش عالی دارد. از آنجا که جایگاه و نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تعیین کننده است و نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش های مختلف، توسط بخش آموزش عالی تربیت می شوند، تقویت و توسعه این بخش و بالاخص اعضای هیأت علمی به مثابه روح و جان آموزش عالی، زیربنای توسعه سایر بخش ها می باشد (قارون، ۱۳۷۳، ص ۱۰۷). اهداف عمده نظام آموزش عالی در هر کشور را می توان بر چهار محور زیر متصور شد:

الف) کمک به تحقق اهداف اجتماعی از طریق فراهم آوردن برابری در فرصت های

آموزش عالی؛

ب) برآوردن تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی متناسب با ویژگی ها، انگیزه ها،

انتظارات و تحصیلات افراد، پرورش توانایی های بالقوه شهروندان و تسهیل فرآیند یادگیری

مستمر؛

ج) پرورش نیروی انسانی متخصص مورد نیاز توسعه کشور و کمک به حل مسائل جامعه؛

د) تولید علم و گسترش و پیشبرد مرزهای دانش (بازرگان، ۱۳۷۴، ص ۵۰).

دوام و بقای جوامع، ارتباط مستقیم با نحوه و میزان تربیت نیروی انسانی متخصص دارد، چرا که توسعه علمی کشور در گرو تأمین نیروی انسانی متخصص در زمینه های مختلف و مورد نیاز است. تربیت نیروهای انسانی متخصص و مورد نیاز نیز عمدتاً از طریق آموزش عالی انجام می گیرد. لذا نقش آموزش عالی در تربیت نیروهای متخصص اهمیت ویژه ای دارد. بدین ترتیب آموزش عالی از طریق تربیت نیروهای انسانی، بر تمامی ابعاد توسعه شامل معرفی و استفاده از دانش و فناوری، فرهنگ و هویت افراد جامعه، اقتصاد و گسترش روابط اجتماعی ملی و فراملی تأثیری عمیق دارد. اعضای هیأت علمی نقش اصلی را در انجام تعهدات آموزش عالی دارند و مسئولیت گسترش دانش و فناوری را بر عهده داشته و به عنوان مربی در تربیت و آموزش نیروهای متخصص جامعه و به طور کلی جهت دهندگان توسعه در ابعاد کلی آن در مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه ها به حساب می آیند (باقریان، ۱۳۸۳، ص ۲).

به اعتقاد بالدوین^۱ (۱۹۸۵) «دانشگاه یا دانشکده در واقع، در اعضای هیأت علمی آن خلاصه می شود و اعتلای توان و دانش اعضای هیأت علمی مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است». میلر و ویلسون^۲ (۱۹۶۳) اظهار نموده اند که «قلب هر دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی، اعضای هیأت علمی آن است، یک دانشگاه یا دانشکده دقیقاً به خاطر نوع اعضای هیأت علمی آن است که خوب یا بد، اثربخش یا غیر اثربخش می باشد». بنابراین کیفیت یک مؤسسه آموزش عالی، در گرو کیفیت و توان علمی اعضای هیأت علمی آن می

^۱ . Baldwin

^۲ . Miller & Wilson

باشد و یک مؤسسه آموزش عالی، بدون برخورداری از اعضای هیأت علمی مجهز به علم و دانش، توان، قابلیت حرفه ای، تعهد و انگیزه واقعی، غیرممکن است که بتواند آموزش و پژوهش کیفی ارائه نماید (حسینی، ۱۳۷۶، ص ۴۶). لذا دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی ناگزیرند در راستای بالندگی همه جانبه اعضای هیأت علمی خود کمر همت بسته و از این وظیفه خطیر غفلت ننمایند.

در تحقیق حاضر تلاش شده است به بررسی رابطه اخلاق حرفه ای با بالندگی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت با نظرخواهی از اعضای هیأت علمی این دانشگاه پرداخته شود و در واقع از این طریق رابطه اخلاق حرفه ای و بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت در چهار بعد بالندگی سازمانی، بالندگی حرفه ای، بالندگی آموزشی و بالندگی فردی بررسی شده است و ارتباط آن با تعهد سازمانی بررسی شده است. طبق این بررسی با رعایت اخلاق حرفه ای زمینه برای توسعه و بالندگی ایجاد می شود، وقتی که افراد دارای اخلاق حرفه ای باشند به توسعه و بالندگی خود کمک می کنند و تعهد آنها نیز در سازمان نسبت به خود و دیگر افراد سازمان و سازمان بیشتر می شود.

بیان مساله:

اعضای هیأت علمی مجموعه نیروی انسانی متخصصی هستند که مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش را در دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی بر عهده دارند. کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به نحوه عملکرد این اعضا وابسته است. با توجه به اینکه یکی از با اهمیت ترین و ارزشمند ترین منابع هر دانشگاه و مؤسسه آموزش عالی، اعضای هیأت علمی آن می باشند، ضروری است که هر گونه برنامه ریزی و اقدام عملی جدیدی در

راستای بهبود کیفیت نظام آموزش عالی، با اولویت و توجه خاص به برنامه های مربوط به ارتقای سطح دانش، مهارت ها و قابلیت های علمی - حرفه ای آنان همراه باشد. یکی از عمده ترین چالش هایی که آموزش عالی در حال حاضر در سطح جهانی با آن روبرو است، توسعه و رشد کیفی و همه جانبه اعضای هیأت علمی می باشد.

دانش اخلاق در زمانه ما چالشی عمومی و ماندگار است و از این رو گرایش به اخلاق حرفه ای ضرورت انکار ناپذیر است. رعایت اخلاق حرفه ای به دو محدوده درونی و بیرونی وابسته است، اخلاق حرفه ای به عنوان یک مفهوم علمی در سطوح فردی و سازمانی توجه پژوهشگران را به خود جلب نموده است. عامل موفقیت سازمان های امروزی به اخلاق حرفه ای آن ها می باشد، یک رویکرد جامعه در زمینه اشاعه فرهنگ اخلاق حرفه ای می باشد که رعایت ملاحظات اخلاقی در تصمیم گیری، عملکرد، سود آوری، و سایر موضوعات استراتژیک لازمه آن می باشد. (کندو کاوی در آئین اخلاق حرفه ای فصلنامه مهندس مشاور/زمستان ۸۷)

اخلاق حرفه ای عبارت است از مقررات، استانداردها، کدها و یا اصولی که که دستورالعمل های لازم را برای رفتار درست اخلاقی و وجدانی و همچنین درستکاری در شرایط خاص فراهم می سازد. اخلاق حرفه ای برای همه افراد اهمیت دارد، اما برای اعضا هیئت علمی به چند دلیل اهمیت ویژه ای دارد: (مقیم ۱۳۸۷)

۱. یک دلیل آشکار این است که رفتار آن ها معیار با ارزشی برای دیگر کارکنان سازمان محسوب می شود.

۲. این که رفتار این افراد به شدت زیر نگاه های موشکافانه کارکنان قرار می گیرد و چون امروزه مردم به اطلاعات دسترسی بیشتری دارند بنابراین رفتار نامناسب به سرعت

منتشر خواهد شد در نتیجه شهرتی که یک سازمان یا یک فرد ممکن است سال ها طول بکشد تا بدست آورده شود امکان دارد طی چند دقیقه از بین برود.

معمولاً قوانین و اصولی که رفتارهای صحیح و غلط را تعریف میکنند اخلاق حرفه ای نامیده می شوند امروزه تمایل به رعایت اخلاق حرفه ای رو به پیشرفت است .
(مقیمی ۱۳۸۷).

اخلاق حرفه ای بهینه به چند عامل بستگی دارد :

۱- ویژگی فردی و فرهنگ سازمانی

۲- ساختار سازمانی

۳- فرهنگ ملی عمومی و اجتماعی که فرد در آن فعالیت می کند (مقیمی ۱۳۸۷)

بدین سان بالندگی افراد درون سازمان وسیله ای برای بهنگشت و پیشرفت سازمان است، برای بهتر کار کردن افراد و سازمان از رویکردی بنام اخلاق حرفه ای یاری می گیریم. از یک دیدگاه بالندگی افراد سازمان را می توان عمل، فراگرد، پی آمد، یا حالتی دانست که پدید می آید و این به نوبه خود به معنی پیش بردن، روان سازی رشد، معقول کردن فرصت ها، کامل کردن، برتری بخشیدن یا بالا بردن سازمان است، در نتیجه افراد با داشتن اخلاق حرفه ایی متناسب با سازمان می توانند به رشد و بالندگی سازمان کمک کرده و با کوشش برنامه ریزی شده و سراسری و کارگردانی شده به اثر بخشی و تندرستی سازمان با بهره گرفتن از دانش علوم رفتاری کمک کرد. بی گمان انسان بالنده که دارای اخلاق حرفه ای می باشد نسبت به سازمان موجود تعهد یافته و به بالنده کردن سازمان یاری می رساند که سازمان بالنده نیز مانند انسان بالنده دارای ویژگی های است. (طوسی ۱۳۸۰).

توسعه و بالندگی منابع و سرمایه انسانی، امروزه بسیار با اهمیت تر از گذشته می باشد. از نظر تاریخی، در گذشته جوامع از نظر فنی و اجتماعی در طول چندین دهه نسبتاً ثابت

می ماندند. بنابراین دانش و مهارت های آموخته شده در زمان تحصیلات دانشگاهی و جوانی، برای یک عمر کار و فعالیت کافی بود. اما این شرایط دیگر وجود ندارد، اکنون دیگر تصور محدود نمودن کسب آموزش های حرفه ای و تخصصی، به یک دوره معین از زندگی نیز، عملی نیست (حسینی، ۱۳۷۶، ص ۴۵).

در گذشته، اعتقاد بر این بود که افراد تحصیلکرده و دانشگاهی می توانند مهارت های خود را از طریق مطالعه منابع و متون و انجام تحقیقات و مطالعه مستقل روزآمد نموده و ارتقا دهند. امروزه در نتیجه آهنگ شتابان تغییر و تحولات، این تصور شاید درباره قشرهای وسیعی از جامعه به خصوص اعضای هیأت علمی، مصداق نداشته باشد. انفجار دانش، شمار فزاینده دانشجویان با سوابق و انتظارات مختلف در مقاطع مختلف دانشگاهی، نیاز اعضای هیأت علمی به ایفای نقش های متنوع، تحولات تکنولوژیکی و نوآوری های سودمند در روش های تدریس و فنون پژوهش و نیز ضرورت به هنگام ماندن علمی افراد، از جمله عواملی هستند که ضرورت آموزش و فراگیری مستمر اعضای هیأت علمی را واضح تر می نمایند. به این دلیل که اعضای هیأت علمی، یکی از ارزشمندترین و اساسی ترین منابع هر دانشگاه می باشند، اقدام در جهت افزایش کیفیت علمی و توان آنها بهترین معیار برای تشخیص توجه نظام آموزش عالی، به امر کیفیت است. این وظیفه خطیر بر عهده دانشگاه ها و نظام آموزش عالی می باشد که با برنامه ریزی های نظام مند و منطقی در راستای بالنده نمودن باارزش ترین منابع موجود خود گام بردارند.

تعهدسازمانی نوعی ارتباط روحی و عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت های سازمان است و از نمود های نگرش محسوب گشته و از نظام ارزشی فرد ناشی می شود، ایجاد تعهد مستلزم یک فرآیند نظام مند است که تحول جنبه های مختلف سازمان از جمله طرح مشاغل، شیوه رهبری ساختار سازمان را ایجاب می کند از طرفی چنانچه فرهنگ

تعهدپذیری در سازمان غالب گردد فرد مسئولیت پذیری مستمری از خود نشان داده و در قبال تعهدات از وظایف و تعلق خاطر افزونتری برخوردار خواهد بود. مسئولیت پذیری و متعهد بودن به کار به لحاظ تقویت ایمان، وجدان کاری را همواره بیدار نگه می دارد در نتیجه انجام بهینه امور و منطق گرایی را میسر خواهد کرد. (جعفری ۱۳۸۵).

با توجه به مطالب ذکر شده، با در نظر گرفتن این تغییرات شگرف و گسترده در دنیای کنونی تمام سیاست گذاران، برنامه ریزان، دست اندر کاران و به خصوص صاحب نظران تعلیم و تربیت اذعان می دارند که نظام تربیتی آموزشی کشور، تنها راه حل یا لا اقل بهترین راه حل مسائل دشوار و بغرنج جوامع بشری است و شرط بقایای هر سازمان در آن است که هدف ها، ساختارها، روش ها و الگوی های رفتاری خود را به نحوی هماهنگ با تغییرات و تحولات کنند و این امر از طریق رشد، کارایی، اثر بخشی، توانمندی و رعایت اصول اخلاق حرفه ای و تخصصی شدن امکان پذیر است.

امروزه یک عضو هیأت علمی باید در نقش حرفه ای خود ظاهر شود و برای انجام هرچه بهتر شدن این حرفه لازم است شایستگی و توانایی های لازم را کسب کند و با رعایت اصول اخلاق حرفه ای به رشد و بالندگی فردی و سازمانی کمک شایانی کند.

در تمام شرایط، این امتیاز موجب می شود که تعهد افراد نسبت به سازمان افزایش یابد و محقق معتقد است که، زمانی این عنصر مهم و اساسی بتواند اخلاق را رعایت کنند و در زمینه هرچه بهتر تخصصی شدن پیش روند به اخلاق حرفه ای نزدیک تر شده و در نتیجه افراد بالنده ای خواهند شد که نسبت به سازمان، افراد سازمان، نیروی انسانی درونی و بیرونی سازمان تعهد بیشتری خواهند داشت و در سازمانی که افراد دارای اخلاق حرفه ای در سطح بالایی باشند و بالنده نیز باشند در نتیجه تعهد آنها در سطح بالایی قرار خواهد گرفت.