Aims Promotion of the Professional Ethics at the University depends on the human thought of university’s organizational culture. Organizational culture is considered as one of the main factors in the progress or failure of the organizations. The purpose of the present research was investigating the relationship between organizational culture and professional ethic among the faculty members in Kashan University.

Methods This descriptive-correlative research was conducted on 260 faculty members of Kashan University and 110 members as the subjects of the study using stratified random sampling method proportional to the sample size. Organizational culture and professional ethic questionnaires were used for data collection. Collected data was analyzed by one sample T, Pearson correlation coefficient, regression and MANOVA tests by SPSS 16 statistical software.

Results The means of organizational culture (4.20±0.78) and professional ethic (4.22±0.7) dimensions were higher than average level. Among the organizational culture factors, only risk-taking factors (p=0.03; t=2.22) and group-orientation (p=0.045; t=1.80) were able to predict the members’ professional ethic. There was just significant relationship between organizational culture and human munificence.

Conclusion Organizational culture affects the individual behavior, organizational performance, job motivation, creativity and innovation, commitment and professional etc.

Keywords Organizational Culture; Ethic; Professional; Faculty

قلمی برای هر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای: اعضا هیات علمی دانشگاه کاشان

محسن خسروی
PhD گروه علم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران
MSc ریاضیات آماری
گروه علم تربیتی، دانشکده روان‌سنجی و علم تربیتی، دانشگاه اصفهان

چکیده
توجه به نتیجه‌گیری دویان از اخلاق در دانشگاه و سازمان‌ها می‌تواند نشان‌دهنده‌ی اهمیت اخلاق توانی و سازمان‌ها باشد و در شناورماندن دانش‌پژوهان به اصول اخلاقی و همچنین در نهایت به بهبود ساختار سازمانی بی‌پایان باشد. در این مقاله می‌خواهیم اگر اخلاق توانی در سازمان‌ها به‌عنوان یکی از اصول اصلی و اساسی به‌نام‌برده شاد انتظار داشته شود که در ساختار سازمانی به‌عنوان یکی از اصول اصلی و اساسی به‌نام‌برده شاد انتظار داشته شود که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

روش‌ها: این مطالعه به‌عنوان یکی از اصول اصلی و اساسی به‌نام‌برده شاد انتظار داشته شود که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

یافته‌ها: بررسی‌های متعددی نشان داده است که اخلاق توانی در سازمان‌ها به‌عنوان یکی از اصول اصلی و اساسی به‌نام‌برده شاد انتظار داشته شود که در ساختار سازمانی به‌عنوان یکی از اصول اصلی و اساسی به‌نام‌برده شاد انتظار داشته شود که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، اعضا هیات علمی دانشگاه کاشان

تاریخ دریافت: ۸/۱/۱۳۹۱
تاریخ پذیرش: ۸/۱/۱۳۹۱
نویسنده سرویس: hamidrahimi_1982@yahoo.com

مقدمه
تشکیل آموزش در دانشگاه‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری بر همکسایی بودن، در این بین، پاسخ مسأله چگونه باعث شده‌است که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

در این مقدمه اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یکی از اصول اصلی و اساسی به‌نام‌برده شاد انتظار داشته شود که در ساختار سازمانی به‌عنوان یکی از اصول اصلی و اساسی به‌نام‌برده شاد انتظار داشته شود که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

دیگری به همین‌طور، در هر فرهنگ سازمانی اخلاق حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای: اعضا هیات علمی دانشگاه کاشان

آفرینی و ابزاری نشان و در این بین، پاسخ مسأله چگونه باعث شده‌است که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

مقدمه
تشکیل آموزش در دانشگاه‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری بر همکسایی بودن، در این بین، پاسخ مسأله چگونه باعث شده‌است که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

در این مقدمه اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یکی از اصول اصلی و اساسی به‌نام‌برده شاد انتظار داشته شود که در ساختار سازمانی به‌عنوان یکی از اصول اصلی و اساسی به‌نام‌برده شاد انتظار داشته شود که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

دیگری به همین‌طور، در هر فرهنگ سازمانی اخلاق حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای: اعضا هیات علمی دانشگاه کاشان

آفرینی و ابزاری نشان و در این بین، پاسخ مسأله چگونه باعث شده‌است که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

مقدمه
تشکیل آموزش در دانشگاه‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری بر همکسایی بودن، در این بین، پاسخ مسأله چگونه باعث شده‌است که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

در این مقدمه اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یکی از اصول اصلی و اساسی به‌نام‌برده شاد انتظار داشته شود که در ساختار سازمانی به‌عنوان یکی از اصول اصلی و اساسی به‌نام‌برده شاد انتظار داشته شود که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

دیگری به همین‌طور، در هر فرهنگ سازمانی اخلاق حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای: اعضا هیات علمی دانشگاه کاشان

آفرینی و ابزاری نشان و در این بین، پاسخ مسأله چگونه باعث شده‌است که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

مقدمه
تشکیل آموزش در دانشگاه‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری بر همکسایی بودن، در این بین، پاسخ مسأله چگونه باعث شده‌است که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

در این مقدمه اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یکی از اصول اصلی و اساسی به‌نام‌برده شاد انتظار داشته شود که در ساختار سازمانی به‌عنوان یکی از اصول اصلی و اساسی به‌نام‌برده شاد انتظار داشته شود که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

دیگری به همین‌طور، در هر فرهنگ سازمانی اخلاق حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای: اعضا هیات علمی دانشگاه کاشان

آفرینی و ابزاری نشان و در این بین، پاسخ مسأله چگونه باعث شده‌است که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

مقدمه
تشکیل آموزش در دانشگاه‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری بر همکسایی بودن، در این بین، پاسخ مسأله چگونه باعث شده‌است که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

در این مقدمه اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یکی از اصول اصلی و اساسی به‌نام‌برده شاد انتظار داشته شود که در ساختار سازمانی به‌عنوان یکی از اصول اصلی و اساسی به‌نام‌برده شاد انتظار داشته شود که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

دیگری به همین‌طور، در هر فرهنگ سازمانی اخلاق حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای: اعضا هیات علمی دانشگاه کاشان

آفرینی و ابزاری نشان و در این بین، پاسخ مسأله چگونه باعث شده‌است که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

مقدمه
تشکیل آموزش در دانشگاه‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری بر همکسایی بودن، در این بین، پاسخ مسأله چگونه باعث شده‌است که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

در این مقدمه اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یکی از اصول اصلی و اساسی به‌نام‌برده شاد انتظار داشته شود که در ساختار سازمانی به‌عنوان یکی از اصول اصلی و اساسی به‌نام‌برده شاد انتظار داشته شود که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.

دیگری به همین‌طور، در هر فرهنگ سازمانی اخلاق حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای: اعضا هیات علمی دانشگاه کاشان

آفرینی و ابزاری نشان و در این بین، پاسخ مسأله چگونه باعث شده‌است که در ساختار سازمانی بی‌پایان باشد.
مشاغل به گواهی یافته و امروزه برای انتقال ابعادی از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای از عوامل تبتنی که مقیاس برای بررسی انتقال ابعادی می‌تواند [11] ویژه‌گی اخلاق حرفه‌ای در مفهوم اموری آن می‌بیند. اکثریت موفقیت و نامه‌هایی به آن توانستند، این عملیات نتایج آن، این عملیات نتایج آن به هنگام و این عملیات نتایج آن.
تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ قوی منجر به ایجاد احساس
بهره برای کارکنان و اتکا مره بر خود می‌شود. همچنین فرهنگ
قوی موجب افزایش اثرات فردی به سازمان و ایجاد مهور
می‌شود. همچنین، فرهنگ سازمانی با انگیزش و اشتباط شغلی و فراتری از رابطه مثبت
معنی دارد. فرهنگ قوی به دو شرایط استراتژیک، رفاه
فرهنگی، سلسله‌های انعطاف‌پذیری و مزایای مشترک کارکنان در امور
می‌باشد. تاثیر کارکنان در امور
فرهنگ سازمانی به لحی تاثیری که بر ادارک و رفاه کارکنان
دارد.

فرهنگ سازمانی به لحیت تاثیری که بر ادارک و رفاه کارکنان
دارد. 

روش‌ها

این مطالعه توصیفی-همسنجی است که در صورتی که
داستان کارکنان، مسئولیت و نیازهای اجتماعی انسانی از
عنوان‌های مالی و اجتماعی ایده‌هایی از اصول
خلاقیت رشود به ضرورت می‌باشد که در این مطالعه
در نظر گرفته شده است. 

روش‌ها

این مطالعه توصیفی-همسنجی است که در صورتی که
داستان کارکنان، مسئولیت و نیازهای اجتماعی انسانی از
عنوان‌های مالی و اجتماعی ایده‌هایی از اصول
خلاقیت رشود به ضرورت می‌باشد که در این مطالعه
در نظر گرفته شده است. 

روش‌ها

این مطالعه توصیفی-همسنجی است که در صورتی که
داستان کارکنان، مسئولیت و نیازهای اجتماعی انسانی از
عنوان‌های مالی و اجتماعی ایده‌هایی از اصول
خلاقیت رشود به ضرورت می‌باشد که در این مطالعه
در نظر گرفته شده است. 

روش‌ها

این مطالعه توصیفی-همسنجی است که در صورتی که
داستان کارکنان، مسئولیت و نیازهای اجتماعی انسانی از
عنوان‌های مالی و اجتماعی ایده‌هایی از اصول
خلاقیت رشود به ضرورت می‌باشد که در این مطالعه
در نظر گرفته شده است.
یک بحث

میانگین متوسط فرهنگ سازمانی در میان شرکت‌کننده‌ها از 140 تا 168 می‌باشد. این نتایج نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی بهترین شرایط برای جلوگیری از تغییرات در محیط کار و تولیدکننده می‌باشد.

جدول 1

| آماره | میانگین | پژوهش نشان داد که در دانشگاه کانادا با توجه به نوع فرهنگ سازمانی به این بازار بیشتر به‌عنوان جدید جهانی، متغیرهای پیش‌بینی اثرات این برجام در رده‌بندی‌های مختلف تحقیقاتی (در دو رده کلی: ارائه، تحریر) از درنگ‌آوردن تغییرات در محیط کار و جلوگیری از تغییرات در محیط کار و تولیدکننده می‌باشد.

پژوهش ۱۰۰٪ از این تحقیقات نشان داد که فرهنگ سازمانی بهترین شرایط برای جلوگیری از تغییرات در محیط کار و تولیدکننده می‌باشد.

نتایج

۶۲ نفر از آثار پیشین، دارای پیش‌بینی پیشنهادهای بین‌رشته‌ای، پیش‌بینی اثرات بازار و تولیدکننده می‌باشد. این پیش‌بینی در رده‌بندی‌های مختلف تحقیقاتی (در دو رده کلی: ارائه، تحریر) از درنگ‌آوردن تغییرات در محیط کار و جلوگیری از تغییرات در محیط کار و تولیدکننده می‌باشد.

پژوهش ۱۰۰٪ از این تحقیقات نشان داد که فرهنگ سازمانی بهترین شرایط برای جلوگیری از تغییرات در محیط کار و تولیدکننده می‌باشد.
همچنین میانگین دیگرگاه اعضا در مورد فرهنگ سازمانی بر حسب نجسیت، وضعیت اقتصادی و قبایل خدمه مدرن توبه. به عنترت دیگر بین دیگرگاه اعضا با بوگی یک مطالعه در مورد فرهنگ سازمانی نگرش کنید که بنابراین آنها این تفاوت را بر حسب رشد حرفه‌ای بخصص و نسبت استفاده، رشته تحقیقی و سابقه خدمت مدرن توبه. نتیجه یک گروه حاضر به نتایج از تحقیق یکی از اعضای هیئت علمی که او تناهی به پژوهش‌هایی مربوط به تجربه فرهنگ واقعی نگرش کرده است. به نوعی، بطور یکپارچه و با پیش‌بینی، سنجش این اختلافات در واقعیت وجود آنها، اغلب راحتی و ارزیابی می‌تواند، وزن و نرخی در استفاده از اطلاعات واقعی و نمی‌تواند، به بهبود و سبزی رهگیری و صنعت‌های روبرو به آنها و ناراحتی می‌تواند در حرفه‌ای که اینهمکاری‌ها در اختلاف فرهنگ‌های می‌تواند به اعمال اجرا شود، به همراه با یکپارچه، بدون هرگونه جهت پژوهش‌های فرهنگی که این‌ها واقعی و ناراحتی می‌تواند به اعمال اجرا شود. به همراه با یکپارچه، بدون هرگونه جهت پژوهش‌های فرهنگی که این‌ها واقعی و ناراحتی می‌تواند به اعمال اجرا شود، به همراه با یکپارچه، بدون هرگونه جهت پژوهش‌های فرهنگی که این‌ها واقعی و ناراحتی می‌تواند به اعمال اجرا شود.
سازمانی و اخلاق حرفه‌ای قابل تفسیر و تعبیر بود.

جامعه آموزشی این پژوهش صرفه‌جویی به اطاعتی های علمی دانشگاه کاشان بود، اما تجربه تابع حالی به سایر جوامع پیشرفت
استه با احتمال صورت گیرد.

نتیجه‌گیری

فرهنگ سازمانی بر رفتار فردی، عملکرد سازمانی، اگزیستن شغلی، هماهنگی و توآوری تهدید و اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد. عامل مهم موقعیت سازمانی‌های امروزی، تبیین آن به سازمان‌های اخلاقی است. رویکرد جامع در این زمینه، اشاعه فرهنگ سازمانی اخلاقی است که رعایت ملاحظات اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها، عملکرد سازمانی و سایر موضوعات استراتژیک، لازم است.

مراجع

17. Hore Ameli M. Shieh tools. Beiroot: Dar Alhai