

طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

سید کریم موسوی^۱

قدسی احقر^{۲*}

زهرا طالب^۳

تاریخ پذیرش: ۹۹/۹/۱۴

تاریخ وصول: ۹۹/۰۸/۱۲

چکیده

هدف از این پژوهش طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران بود. روش انجام پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) است. برای انجام این پژوهش علاوه بر مطالعه اسنادی، از تکنیک تحلیل مضمون با نرم افزار MAXQDA12، برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌ها استفاده شد. جامعه آماری در این پژوهش تمام خبرگان در حوزه اخلاق حرفه‌ای بودند که بعد از انجام ۱۷ مصاحبه اشباع نظری صورت گرفت. در نهایت ۵ بعد، ۲۰ مولفه و ۸۰ شاخص شناسایی شد. برای ترسیم الگو روش معادلات ساختاری در نرم افزار Smartpls3 استفاده شد. نتایج نشان داد که بعد آموزش (۰.۶۶۹)، رفتاری (۰.۵۵۹)، سازمانی (۰.۵۵۸)، فردی (۰.۴۱۴) و اجتماعی - فرهنگی (۰.۳۵۳) به ترتیب بیشترین اهمیت را در الگوی اخلاق حرفه‌ای داشتند. اعتبار الگو نیز با ۴ بعد (فهم، تطبیق، تعمیم و کنترل) مورد ارزیابی قرار گرفت که نشان از اعتباربخشی بالای الگو داشتند.

واژگان کلیدی: الگوی اخلاق حرفه‌ای، اعضای هیأت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران،

k.mousavy48@gmail.com

^۲ استاد، عضو هیئت علمی پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)، ahghar2004yahoo.com

^۳ استادیار، گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. zatab@yaho.com

مقدمه

از اوایل قرن اخیر و به خصوص از زمان افتتاح و گسترش دانشگاه‌ها، به مرور زمان و با سرعتی شتابنده تخصصی شدن مشاغل مطابق با رشته‌های دانشگاهی قطعیت پیدا کرد. رویهم رفته، در اکثر نقاط جهان، امروزه مشاغل به عنوان حرفه مطرح هستند و برای ورود به آن‌ها باید شرایط، زمینه‌ها، ویژگی‌ها، تربیت‌ها، تجربیات و گواهینامه‌هایی خاص فراهم و صادر شود. در یک نگاه دیگر دنیای امروز دنیای حرفه‌گرایی است و افراد فقط با داشتن مدارج و مدارک تخصصی، تحصیلی و تجربی تعریف شده وارد مشاغل می‌شوند. افراد حرفه‌ای، ضمن داشتن دانش، توانایی و مهارت‌های لازم از گواهی‌های معتبر علمی و دانشگاهی برخوردارند. به همین دلیل، سازمان‌ها و افرادی که به حرفه و تخصصی خاصی نیاز دارند، به حرفه‌ای‌ها مراجعه می‌کنند (سمرادوا و هوکادوا^۱، ۲۰۱۶: ۵۴۶).

هدف مهم از فعالیت‌های آموزشی شکوفا ساختن و به ثمر رساندن استعدادها و هدف مدار نمودن رفتارها و تایید افراد می‌باشد در این زمینه هر سازمان آموزشی موظف به تعیین اهداف اخلاقی با توجه به تشخیص متغیرهای اخلاقی در زندگی می‌باشد تا بدین وسیله افراد را در جهت نیل به آن اهداف یاری نماید در این میان احتیاج به افرادی با کارآمدی و اثر بخشی بالا دارد. استادان و به خصوص مدیرانی که به علم رفتار و علم اخلاق مسلط بوده تا بتوانند دانشجویان را در داخل و خارج از دانشگاه فعال نمایند (هالینگر و لی^۲، ۲۰۱۴: ۹).

نقش با اهمیت آموزش در تعالی انسان‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری، بر هیچ کس پوشیده نیست. در این بین، مراکز آموزشی جامعه به خصوص مراکز دانشگاهی با توجه به اینکه خود تربیت‌یافتگان متولی آموزش و تربیت نسل‌های بعدی می‌شوند، از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند. این جایگاه والا باعث می‌شود که مقوله «اخلاق حرفه‌ای» به خصوص در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در این سازمان‌ها مرکز توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع مختلف قرار گیرد. در ایران نیز با توجه به برخورداری از دین مبین اسلام، اخلاق حرفه‌ای و مباحث پیرامون آن مورد عنایت خاصی قرار گرفته است. (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۸: ۸۱)

مبانی نظری

امروزه بر نقش راهبردی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها تأکید می‌شود. متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته را در سازمان از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب دانسته‌اند. (مقتدایی، ۱۳۹۶: ۱۴۷) آموزش عالی نیز نظامی حرفه‌ای است که مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی شاغلان آن در شکل‌دهی فضای اخلاقی آن نقش دارد (گاماپونوا و واتین، ۲۰۱۵: ۲۴۵۹). اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی به مشخص کردن حدود رفتارهای مناسب یا نامناسب و هدایت اعضای هیئت علمی در اجرای مسئولیت‌های حرفه‌ای می‌انجامد. (نعمتی و محسنی، ۱۳۹۳: ۱۷۹) رعایت اخلاق در آموزش تضمین‌کننده سلامت فرایند یاددهی - یادگیری در دانشگاه است و موجب افزایش تعهد پاسخگویی مدرسان نسبت به نیازهای دانشجویان می‌شود (اکبری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۶۳).

¹ Semradova & Hubackova

² Hallinger

سه گروه اصلی تأثیرگذار و تأثیرپذیر مرتبط با کارکرد آموزشی دانشگاه عبارتند از مدیران و سیاستگذاران، اعضای هیأت علمی و دانشجویان. در این میان، اعضای هیأت علمی نقش اصلی را در اداره و هدایت امر آموزش بر عهده دارند. پابندی اعضای هیأت علمی به اصول و ارزش های اخلاق حرفه ای، هم از منظر توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاقیات و هم از منظر انتقال صفات متمایز و ویژگی های برجسته انسانی به دانشجویان و در نتیجه اشاعه آن ها در جامعه، بسیار حائز اهمیت است. (افضلی، ۱۳۹۱: ۲۳۸) اعضای هیأت علمی دانشگاه ها صرف نظر از رشته تخصصی خود که باید در آن مهارت داشته باشند، از آنجا که وظیفه تدریس و آموزش را به عهده دارند، باید در حرفه استادی هم مهارت داشته و با اصول حرفه ای آن آشنا باشند؛ چرا که آموزش نخستین کارکرد و مأموریت دانشگاه محسوب می شود (بوستانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۴).

بررسی جایگاه و وضعیت استانداردهای اخلاق حرفه ای در نظام دانشگاهی کشور نیز می تواند به سیاست گذاران، مدیران و برنامه ریزان آموزشی عالی کشور در اتخاذ راهبردهای مناسب برای کاهش شکاف بین وضع موجود و مطلوب در این زمینه و ارتقای وضعیت چنین استانداردهایی مدد رساند. (پورحیدر و همکاران، ۱۳۹۸: ۹۷) در مجموع، باید گفت که اخلاق حرفه ای به طور عام و اخلاق حرفه ای آموزش به طور خاص، در بین اعضای هیأت علمی و دانشجویان منزلتی خاص دارد. در بسیاری از دانشگاه ها در سطح جهان، آیین نامه هایی با عنوان کدهای اخلاق حرفه ای تدوین شده است که در این بیانیه ها بسیاری از ارزش های اخلاقی قابل احترام درج شده است. اگر خوش بینانه بنگریم توجه به رشد اخلاق حرفه ای در دانشگاه، محیطی اخلاقی در کلاس درس منجر خواهد شد. اینکه استادی به طور ذاتی استاد خوبی باشد، به تنهایی او را در شناسایی اهمیت اصول اخلاقی در محیط آموزشی و کلاس و ظرافت های موجود تجهیز نمی کند؛ بنابراین ضروری است که این استعداد بالقوه به بالفعل تبدیل شود. اعضای هیأت علمی از مهم ترین ارکان دانشگاه ها هستند و بقای امر تدریس در دانشگاه ها علاوه بر تخصص علمی در رشته های مورد نظر هر دانشگاه، به نحوه رفتار حرفه ای و شخصی اساتید در مؤسسات بستگی دارد (فردین و یعقوبی، ۱۳۹۶: ۷۳۸). لذا اگر عضو هیات علمی به اصول اخلاق حرفه ای در شغل خود پایبند نباشد پایداری و زشتی را برای همه جامعه به همراه می آورد (حبیبی و همکاران، ۲۰۲۰: ۷۲).

در اکثر کشورهای پیشرفته جهان اعضاء هیات علمی از اخلاق حرفه ای بالایی برخوردارند. اگر چنین شخصی مدیریت سازمان آموزشی را به عهده بگیرد آن سازمان از کارایی و بهره وری بالاتری برخوردار است در نتیجه عواید آن شامل کارمندان شامل کارمندان و دانشجویان او می گردد (استرلینگ و گاس^۱، ۲۰۱۷: ۵۳).

اخلاق حرفه ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه ای توجه می شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه ای با عنوان اخلاق حرفه ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است (خاکپور، ۱۳۹۵). جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی های اخلاق حرفه ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده اند که

¹ Sterling & Gass

بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این رو، کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند؛ وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام می‌نهیم، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می‌آید؛ مانند: اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن (مشیخی و پور ملک محمود آباد، ۱۳۹۶). کمایستانی در نتیجه تحقیقات خود ذکر نمود پنیو اعتقاد دارد که اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که ضمن مطالعه ارتباط شغل‌ها، به بیان مسئولیت‌های اخلاقی سازمان، تشخیص و حل مسائل اخلاقی در حرفه‌های گوناگون می‌پردازد. او وظایف مدیران را در اخلاقی کردن سازمان این‌گونه برمی‌شمارد: الف) ارزشیابی عملکردهای اخلاقی کارکنان؛ ب) اخلاقی کردن هدف‌های سازمان؛ ج) اشاعه ارزش‌ها و مسائل اخلاقی در سازمان؛ د) اخلاق‌ورزی در زندگی شخصی؛ ذ) اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای در شغل؛ و) برخورد عقلانی و هوشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش‌آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها؛ ه) عنایت خاص به آموزش اخلاق حرفه‌ای ی) تهیه و تدوین منشور اخلاقی مربوط به سازمان با مشارکت همه اعضای سازمان (کمایستانی^۱، ۲۰۱۵: ۲۹۲۵).

عوامل روان‌شناختی مرتبط با اخلاق کار بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند از خودبیبگانگی افراد می‌تواند تأثیر مستقیمی بر میزان علاقه، دقت، مسئولیت، ابتکار و مولد بودن داشته باشد. اخلاق کار قواعد و زمینه‌های برانگیزاننده و فعال‌شده تعهد ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه است. بدیهی است که یک ذهن از خودبیبگانگی نمی‌تواند زمینه‌ای مناسب برای انگیزه و تعهدات اخلاق و فیزیکی از خود بروز دهد. کاهش اخلاق کار، منجر به کاهش مسئولیت‌پذیری می‌شود (گلکان^۲، ۲۰۱۵: ۲۶۲۳).

پنیو عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای را به سه جنبه تقسیم می‌کند:

۱. جنبه فردی: یعنی ویژگی‌ها و خصوصیات فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبه فردی هستند. مسلماً فردی که فاقد صلاحیت‌های اخلاقی شایسته از لحاظ فردی باشد، از معیارهای اخلاق حرفه‌ای متناسبی نیز برخوردار نخواهد بود.
۲. جنبه سازمانی: عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و رویه‌ها، جو و فرهنگ سازمانی در این حیطه قرار می‌گیرند. بدیهی است که نا مطلوب بودن عوامل مزبور، عامل تهدیدکننده اخلاق حرفه‌ای خواهد بود و بالعکس.
۳. جنبه محیطی: عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آنها، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ایست (پنیو^۳ و همکاران، ۲۰۱۷: ۱۳۴۵۱).

¹ Kamayestani

² Gülcan

³ Pennino

با توجه به مطالب ارائه شده می توان نتیجه گرفت سر منشأ موفقیت در هر کاری مخصوصا پیرامون دانشگاه اخلاق در حرفه تاثیرگذارترین و مهم ترین متغیر است در نهایت بر اساس اطلاعات حاصله خلاء فعالیت و پژوهش در این جنبه در بین اعضای هیأت علمی آشکار بود. به همین دلیل محقق بر آن شد تا الگوی برای اخلاق حرفه ای اعضای هیأت علمی طراحی کند. برای این امر سوالاتی به ذهن پژوهشگر رسید که در پی پاسخ آن برآمد.

الف: ابعاد، مولفه ها و شاخص های اخلاق حرفه ای کدامند؟

ب: الگوی اخلاق حرفه ای اعضای هیأت علمی چگونه است؟

ج: آیا الگوی اخلاق حرفه ای اعضای هیأت علمی از اعتبار مناسبی برخوردار است؟

روش پژوهش

این مطالعه یک مطالعه به روش آمیخته (کمی و کیفی) است. در مرحله کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته مولفه های اولیه از روش تحلیل مضمون شناسایی شد. مشارکت کنندگان در پژوهش را افراد خبره در زمینه مدیریت آموزشی، مدیریت آموزش عالی، اخلاق سازمانی و اخلاق حرفه ای که در زمینه اخلاق حرفه ای مقاله، کتاب و یا تالیفی داشته اند و همچنین در این زمینه مسائل اخلاق حرفه ای تدریس کرده باشند، تشکیل داده اند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از خبرگان با حداقل سه سال تجربه فعالیت در دانشگاه در زمینه آموزش عالی، متخصصین با حداقل تحصیلات دکتری در مدیریت آموزشی و مدیریت آموزش عالی. روش نمونه گیری نیز به صورت هدفمند بود. از نظر تشکری و تدلیه^۱ در این روش نمونه گیری، موارد بصورت غیر تصادفی و کاملا هدفمند انتخاب می شوند (تشکری و تدلیه، ۲۰۰۳، ۹۳). که در بخش کیفی تعداد ۱۷ نفر از خبرگان در این پژوهش مشارک داشتند. فرایند تحلیل مضمون کیفی برای تعیین مهم ترین تعیین کننده های اخلاق حرفه ای استفاده شد. روش گردآوری داده ها برای جمع آوری داده های کمی، پرسشنامه دلفی با ۵ سوال طیف لیکرت از خیلی مناسب است تا اصلا مناسب نیست طراحی گردید که بین ۳۰ خبره که ۱۷ نفر از بخش قبل که در مصاحبه شرکت نمودند استفاده شد و ۱۳ نفر دیگر نیز بنا به روش گلوله برفی انتخاب شدند.

میانگین زمانی مصاحبه ها ۸۴ دقیقه بود. پس از پیاده سازی مصاحبه ها، به منظور تحلیل داده ها از روش تحلیل مضمون و همزمان با جمع آوری داده ها استفاده شد. بدین ترتیب که پس از انجام مصاحبه ها ابتدا متن نوارها پیاده شد. پس از آن یک نسخه از کدهای استخراج شده برای مصاحبه شونده ارسال و تایید شد. جهت آشنایی با داده ها و غرق شدن، داده ها چندین مرتبه بازخوانی گردید بدین ترتیب کدهای اولیه شناسایی و کدهای اولیه مشابه در یک طبقه کنار هم قرار گرفتند و طبقات اولیه شکل گرفت. این طبقات درهم ادغام شده و درون مایه ها را تشکیل دادند. همچنین جهت اطمینان از صحت داده های جمع آوری شده، درگیری طولانی مدت و عمیق داده ها وجود داشت. بعلاوه، دو پژوهشگر دیگر علاوه بر پژوهشگران اصلی، در تحلیل داده ها مشارکت داشتند. پژوهشگر دست نوشته ها را برای تایید کدگذاری و طبقات می خواندند. برای

¹ tashakkori and teddlie

افزایش تاییدپذیری مجدداً به مشارکت کنندگان مراجعه میگردید. داشتن حداکثر تنوع در نمونه گیری و دیدارهای طولانی، راه های دیگر افزایش اعتبار داده‌ها بودند. از همان مصاحبه اولیه کدها و طبقات فرعی شکل گرفتند و سپس کاهش داده‌ها در تمام واحدهای تحلیل (کدها) ادامه یافت تا درون مایه‌ها ظهور یافتند. مصاحبه‌ها تا مرحله اشباع نظری داده‌ها ادامه یافت. تحلیل محتوای کیفی با نرم افزار MAXQDA12 انجام شد. برای روش دلفی از نرم افزار SPSS25 استفاده شد. در این پژوهش اخذ رضایت نامه آگاهانه، حفظ اطلاعات هویتی و رعایت امانت داری در پیاده سازی محتوای مصاحبه‌ها به عنوان ملاحظات اخلاقی مد نظر قرار گرفت.

یافته‌ها

سوال اول: ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای کدامند؟

برای پاسخ به این سوال ۱۷ مصاحبه از خبرگان امر اخلاق حرفه‌ای و سازمانی و مدیریت آموزشی و آموزش عالی با سوالات نیمه ساختار یافته انجام پذیرفت. در نهایت در این فرایند ۲۳۰ کد اولیه استخراج گردید. با بازبینی متعدد و ادغام کدها بر اساس تشابه و طی چندین مرحله، ۲۰ مولفه برای اخلاق حرفه‌ای و ۵ درون مایه اصلی (که بسیاری در بخش ادبیات پژوهش بدست آمده بودند) و در نهایت ۸۰ شاخص (مطابق جدول شماره ۱) استخراج گردید.

جدول ۱) ابعاد و مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای

شاخص‌های ارتقاء اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی	مولفه	بعد
اطمینان از قدرت انتقال مطالب توسط اساتید	کلاس داری و تدریس	آموزشی
انصاف در ارزشیابی و عدم قضاوت سوگیرانه		
استفاده از روش تدریس مناسب توسط اساتید		
اطمینان از استفاده مناسب از وقت کلاس		
اطمینان داشتن از انجام فرآیند تدریس - یادگیری		
پاسخگویی دانشجویان بودن	مسئولیت‌پذیری و تعهد کاری	
ارتباط برقرار کردن با دانشجویان		
تبعیض قائل نشدن بین دانشجویان		
انجام وظایف حرفه‌ای به صورت متقابل بین دانشجو و هیأت علمی		
احترام متقابل دانشجو و استاد	اعتماد سازی و همدلی با دانشجو	
قرار دادن علاقه دانشجو در اولویت		
باز بودن درب اتاق اساتید به روی دانشجو		
ایجاد احساس تعلق نسبت به دانشجویان		

سازوکار مناسب دانشجو و استاد	نظرسنجی و ارزشیابی کار استاد
	دادن بازخور مناسب از یادگیری و کلاس درس
	تعامل داشتن در جریان تدریس
	هرچه دانشجویان تلاش بیشتری کنند استاد هم بیشتر وقت می گذارد
	دانشجو باید حق و حقوقش را بداند و طالبش باشد
	عدم سرقت علمی، تحریف داده و داده سازی
	تشویق دانشجو به انجام کارهای علمی
	حمایت مالی از پژوهش های دانشجویان
	رو آوردن به پژوهش هایی که منجر به رفع مشکلی در جامعه می شود
	معرفی سایت، مقالات و کتاب های مناسب برای پژوهش
	ثبت مقالات دانشجو به نام خود دانشجو
	آشنایی با قوانین و وظایف
فعالیت های پژوهشی	بیان صریح و شفاف قوانین و انتظارات
	قوانین باید جنبه تنبیه و تشویق داشته باشند
	تدوین منشور اخلاقی در دانشگاه
	تعیین مصادیق و شاخص های آموزشی
	دایر نمودن کمیته اخلاق در پژوهش های انسانی
	آموزش شیوه های تدریس، کلاس داری و ارتباط با دانشجویان به هیأت علمی
آموزش اعضای هیات علمی	آموزش اخلاق حرفه ای و کاری به استادان
	آموزش سجایای اخلاقی
	توجه به پتانسیل و توان علمی افراد در انتخاب و استخدام
لایق پروری و بهینه سنجی	تجدید نظر در شیوه های جذب هیات علمی
	استخدام نیروهای جدید که مسلط به روش های جدید پژوهش
	ارزشیابی توسط دانشجو، سازمان و خود استاد باشد
ارزشیابی و نظارت	در اولویت قرار دادن عملکرد آموزشی استاد به جای عملکرد پژوهشی
	در نظر گرفتن شایستگی های کسب شده برای بالا رفتن رتبه علمی
	افزایش ساختمان ها و کلاس های دارای بازدهی
رشد فضا و سازه های آموزشی	توسعه امکانات و منابع آموزشی

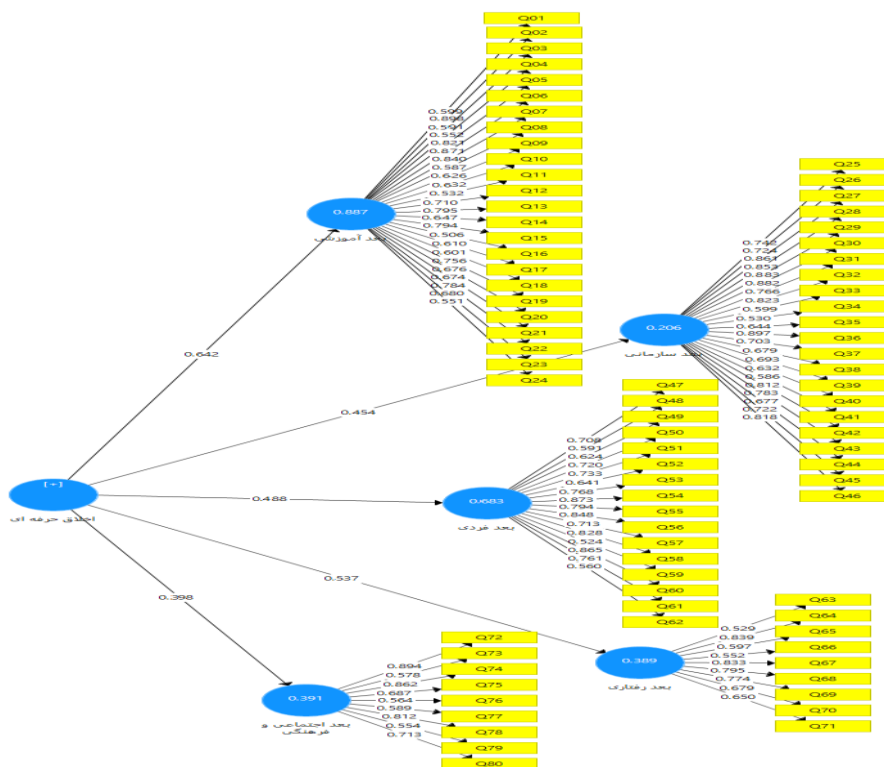
تمیزی و نظافت محیط دانشگاه و کلاس		
فضای سبز و امکانات دانشگاه		
تشویق اساتید نمونه به صورت شایسته	رفاه همسو با منزلت اساتید	
تلاش در جهت رفع مشکلات هیأت علمی		
در نظر گرفتن رفاه هیأت علمی	رفاه همسو با منزلت اساتید	
داشتن وجدان کاری		
افزایش ظرفیت نقدپذیری		
فرهنگ پذیرش اشتباه		
تلقی کردن دانشجویان به عنوان امانت	تقویت ارزش‌های فردی	
علاقه‌مند بودن به شغل		
رعایت انضباط و دیسپلین کاری		
خوش اخلاقی و گشاده‌رویی		
داشتن عدالت و انصاف	رشد نمود اخلاق فردی	
پاسخگویی اعمال خود بودن با توجه به آموزش‌های دینی		
فرهنگ دینی گذشته شخص		
باورها و اعتقادات دینی خود فرد		
تقوای الهی	تعمیق فرهنگ نهادینه سازی شعائر دینی و تعمیق فرهنگ	
الگوی مناسب بودن با رفتار و برخورد شایسته		
دانشجو نظم را از استاد یاد می‌گیرد		
استاد یک الگوست در زندگی اجتماعی دانشجو		
عدم مسخره و تحقیر دیگران	حفظ الگو راگی استاد	
اندیشیدن تدابیری که اساتید با هم در ارتباط باشند		
ایجاد جلسات پرسش و پاسخ و تعامل برای هیأت علمی		
تأثیرپذیری اساتید از یکدیگر		
تجارب موفق خود را در اختیار دیگر اساتید قرار دادن	تأثیر و تأثر در میان اساتید	
فضای باز تفکر برای هیأت علمی		
ایجاد انگیزه در استادان		
انتخاب بهترین و شایسته‌ترین افراد به عنوان مدیران		
	گسترش نقش محوری مدیران	

علمی عمل کردن مدیران		
اگر مسئولین تلاش می کنند دیگران هم یاد می گیرند		
آموزش فرهنگ صحیح دانشگاهی با استفاده از آموزه های دینی	فرهنگ سازی	اجتماعی - فرهنگی
حفظ ارزش و اعتبار و مقام هیأت علمی نزد دیگران		
ایجاد پیوست نگار فرهنگی		
تأثیر مستقیم کار و محیط	شرایط محیطی	
ایجاد شرایط آموزشی و کاری استاندارد		
جغرافیای شهر		
انتصاب بر اساس توانایی ها نه وابستگی های سیاسی	جداسازی مدیریت از نحله های سیاسی	
میانروی در سیاست		
آزادی سیاسی در بیان افکار		

در ادامه برای تایید روایی و پایایی مولفه ها همچنین ترسیم الگوی مناسب از معادلات ساختاری (درونی و بیرونی) استفاده گردید که نشان داد الگوی نهایی با ۵ بعد و ۲۰ مولفه و ۸۰ شاخص مورد تایید است در زیر به بحث و تفسیر هر یک به شکل جداگانه پرداخته می شود. با توجه به تحقیقات پیشماری که بر روی این متغیر (اخلاق حرفه ای) کار شده است اما این تحقیق به دنبال مولفه هایی از جنس امروز جامعه و نیاز سازمان های آموزشی بود که مولفه هایی همچون نهادینه سازی شعائر دینی و جداسازی مدیریت از نحله های سیاسی از جمله مولفه هایی هستند که تا کنون در هیچ مقاله ای مستقیماً به آن اشاره نشده است. این مورد یکی از جنبه های مهم در اثبات نوآوری این تحقیق است.

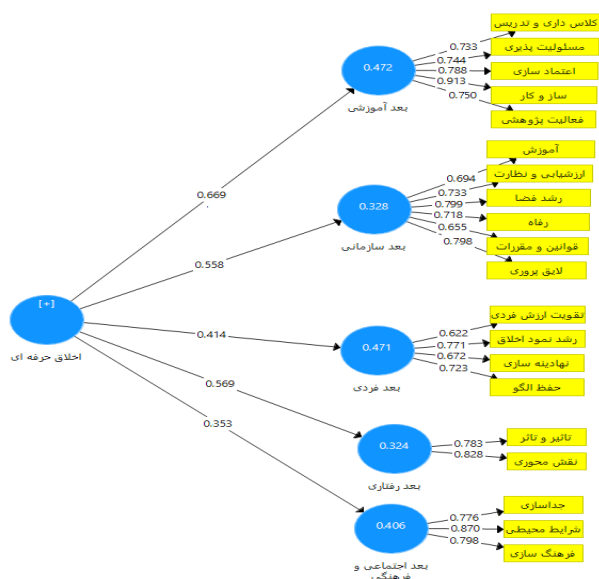
سوال دوم: الگوی اخلاق حرفه ای اعضای هیأت علمی چگونه است؟

برای پاسخ به این سوال در بخش نخست پرسشنامه ای که از بخش کیفی حاصل شد با ۵ بعد و ۲۰ مولفه و ۸۰ شاخص بین اعضای هیأت علمی توزیع گردید و نتایج در راستای دستیابی به یک الگو برای اخلاق حرفه ای اعضای هیأت علمی استفاده شد. همچنین برای ترسیم ضرایب مسیر و میزان اهمیت و اولویت مولفه ها از روش معادلات ساختاری (نرم افزار smart pls3) استفاده شد. که در ذیل به نتایج آن اشاره شده است. سپس از روی آن الگوی نهایی ترسیم گردید. مدل درونی (مدل اندازه گیری اخلاق حرفه ای)

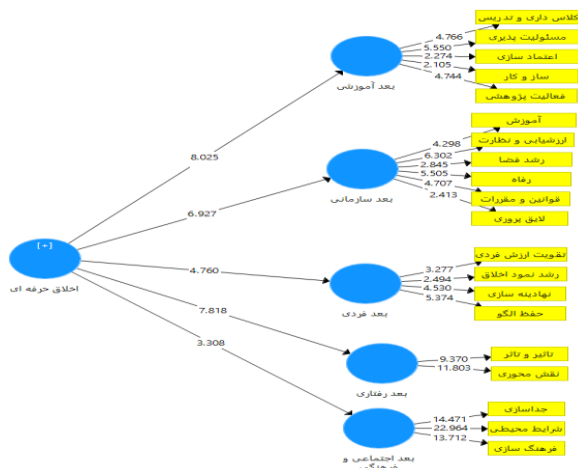


نمودار ۱- مدل درونی حداقل مربعات جزئی (مدل اندازه‌گیری اخلاق حرفه ای)

براساس نتایج مدل اندازه‌گیری مندرج در نمودار ۱ بار عاملی مشاهده در تمامی موارد مقداری بزرگتر ۰/۳ دارد که نشان می‌دهد همبستگی مناسبی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود وجود دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت هر متغیر اصلی به درستی مورد سنجش قرار گرفته است و با عنایت به یافته‌های حاصل از این مقیاس می‌توان به آزمون فرضیه اصلی پژوهش پرداخت.



نمودار ۲- مدل بیرونی حداقل مربعات جزئی (مدل اندازه گیری اخلاق حرفه ای)



نمودار ۳- مقدار بوت استرپینگ حداقل مربعات جزئی (مدل اندازه گیری اخلاق حرفه ای)

با توجه به نمودار ۲ و ۳ می توان نتیجه گرفت که الگوی نهایی با بارهای عاملی بالای ۰.۳ و آزمون تی بالای ۱.۹۶ مورد تایید است. نتایج و رتبه هریک از ابعاد در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲- خلاصه نتایج جداول تحلیل عاملی تاییدی متغیر اخلاق حرفه ای

رتبه بندی	آماره تی	بار عاملی	متغیرهای اخلاق حرفه ای
۱	۸.۰۲۵	۰.۶۶۹	بعد آموزشی

۳	۶.۹۲۷	۰.۵۵۸	بعد سازمانی
۴	۴.۷۶۰	۰.۴۱۴	بعد فردی
۲	۷.۸۱۸	۰.۵۶۹	بعد رفتاری
۵	۳.۳۰۸	۰.۳۵۳	بعد اجتماعی و فرهنگی

نتایج نشان داد که بعد آموزش (۰.۶۶۹)، رفتاری (۰.۵۵۹)، سازمانی (۰.۵۵۸)، فردی (۰.۴۱۴) و اجتماعی - فرهنگی (۰.۳۵۳) به ترتیب بیشترین اهمیت را در الگوی اخلاق حرفه‌ای دارند. در نهایت برای ترسیم مدل به دلیل همپوشانی و نزدیکی ضرایب و همچنین در علوم انسانی ترتیب تعریف ندارد و تمام مولفه‌ها به نسبت تاثیرشان از اهمیت برخوردارند الگوی زیر ترسیم گردید.



شکل ۱: الگوی مفهومی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی

سوال دوم: آیا الگوی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی از اعتبار مناسبی برخوردار است ؟

برای پاسخ به این سوال از پرسشنامه استاندارد ۶ سواله با ۴ بعد (فهم، تطبیق، تعمیم و کنترل) گلیسر و اشتراوس استفاده شد که به ۲۳ خبره ارائه گردید تا در نهایت الگوی اخلاق حرفه ای را مورد ارزیابی قرار دهند. نتایج این بخش در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳-آزمون تی تک نمونه بر آورد اعتبار الگوی اخلاق حرفه ای

میانگین جامعه = ۳					
مؤلفه	اختلاف میانگین	انحراف استاندارد	t	df	Sig
تطبیق	۴.۲۶	۰.۸۰۹	۶.۹۶	۲۲	۰.۰۰۰
قابلیت فهم	۴.۵۳	۰.۷۵۷	۷.۲۳	۲۲	۰.۰۰۰
قابلیت تعمیم	۴.۳۳	۰.۶۸۴	۴.۲۱	۲۲	۰.۰۰۰
کنترل	۴.۱۶	۰.۴۴۶	۵.۴۱	۲۲	۰.۰۰۰

با توجه به نتایج آمده در جدول ۳ که تمام میانگین ها بالای میانگین جامعه (۳) قرار دارند و عدد تی بدست آمده بالای ۱.۹۶ است در نتیجه می توان دریافت که الگو از لحاظ اعتبار در حد مطلوب قرار دارد.

بحث و نتیجه گیری

اخلاق حرفه ای به عنوان شاخه ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می پردازد و درصدد ارائه شیوه ها و دستورالعمل هایی است که این تکالیف را برای افراد گروه های حرفه ای تعیین نماید. اخلاق حرفه ای در سنت با محوریت انسان و انگیزه خدمت به دیگران بوده که در طول تاریخ متحول گردیده است (شریف زاده و همکاران، ۱۳۹۲). اخلاق حرفه ای شاخه ای از اخلاق کاربردی است، در تعریف اخلاق حرفه ای دو رهیافت یا رویکرد عمده وجود دارد:

در رهیافت اول که رهیافت سنتی است، اخلاق حرفه ای را همان اخلاق کار یا مشاغل می دانند. یعنی اخلاق حرفه ای عبارت است از بیان اصول، قواعد و قوانین اخلاقی که هر فرد به مقتضای شغلی که دارد باید آنها را رعایت کند و در اخلاق حرفه ای، کار و شغل معادل یکدیگر دانسته می شود. البته امروزه هم برخی از نویسندگان همین تعریف را از اخلاق حرفه ای دارند و آن را صرفاً بیان قواعد و اصولی می دانند که به مقتضای هر شغلی، افراد وارد در آن شغل باید آنها را رعایت کنند. اما رهیافت دوم و جدید که در دهه های اخیر رواج یافته، رویکرد مدیریت استراتژیک به اخلاق حرفه ای است. در این رهیافت به مسئولیت پذیری سازمان با نگرش سیستمی توجه می شود. بنابراین آنچه در این رهیافت مورد توجه است، صرفاً مسئولیت های اخلاقی افراد شاغل در یک شغل یا حرفه خاص نیست بلکه علاوه بر آن مسئولیت های اخلاقی نهاد یا سازمانی که افراد مختلف زیر پوشش آن مشغول به کارند نیز مدنظر است (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۹).

ساده ترین انگاره در تعریف اخلاق حرفه ای این است که آن را مسئولیت پذیری در زندگی شغلی بدانیم؛ در اخلاق حرفه ای برحسب اینکه در مسئولیت پذیری عضو مسئول دارای شخصیت حقیقی یا حقوقی باشد، دو مرتبه پیدا می کند:

الف. مسئولیت اخلاقی فرد در زندگی

ب. مسئولیت اخلاقی سازمان ها در قبال عناصر محیط داخلی و محیط خارجی (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۵).

بر این اساس در این پژوهش اخلاق حرفه‌ای دارای ۵ بعد کلی الف- آموزش ب- سازمان ج- فردی د- رفتاری ه- اجتماعی فرهنگی است. مهمترین نتایج پژوهش پس از مرور دقیق ادبیات و پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی و انجام مصاحبه با خبرگان و صاحب نظران حوزه‌های مدیریت آموزشی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت دولتی، مدیریت فرهنگی، جامعه‌شناسی و علوم سیاسی، تدوین الگوی اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیأت علمی بوده است. الگوی پیشنهادی پژوهش در روش کیفی در زمینه اخلاق حرفه‌ای مشتمل بر ۵ بعد، ۲۰ مولفه و ۸۰ شاخص بود که با روش معادلات ساختاری مورد بررسی (دورنی و بیرونی) قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشان داد که بعد آموزشی با ضریب ۰.۶۶۹، بعد رفتاری ۰.۵۶۹، بعد سازمانی ۰.۵۵۸، بعد فردی ۰.۴۱۴ و اجتماعی - فرهنگی ۰.۳۵۳ به ترتیب از بیشترین اهمیت برخوردارند. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های اکبری و همکاران (۱۳۹۹)، حسنی و عباسخانی (۱۳۹۷)، حبیبی و همکاران (۲۰۲۰)، دربابیگان و همکاران (۱۳۹۵)، استرلین و گس^۱ (۲۰۱۷) و گول‌کان^۲ (۲۰۱۵) همسو بود. در نهایت در راند چهارم ضریب کندال ۷۶۸/۰ بدست آمد که ضریب همستگی بالایی را نشان می‌دهد. در نهایت برای تقویت اخلاق حرفه‌ای با شناخت بدست آمده از مولفه‌ها می‌توان پیشنهاد کرد که:

- الف- برگذاری دوره‌هایی با محوریت اخلاق حرفه‌ای برای اعضای هیأت علمی
- ب- طراحی منشور ارزیابی و ارزشیابی از اعضای هیأت علمی بدون سوگیری و با مشارکت اعضای هیأت علمی
- ج- تدوین قوانین و مقررات به صورت مدون و مشخص برای اعضای هیأت علمی
- د- تعدیل ساختار سازمانی و کاهش بورکراسی و حذف قوانین دست و پاگیر یکی از عوامل مهم در توسعه کار تیمی است.

منابع فارسی

- اکبری، علی اکبر. موسوی خطیر، سید جلال. اسمعیلی گیوی، حمیدرضا. (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت بندی مؤلفه‌های دانشگاه کارآفرین ایرانی با استفاده از روش فراترکیب و تحلیل سلسه مراتبی گروهی. فصلنامه پژوهش در نظامهای آموزشی. ۱۴(۴۸). ص ۱۶۱-۱۸۲.
- افضل، عبدالرحمن (۱۳۹۱)، "فساد اداری و تأثیر آن بر توسعه: علل، پیامدها و راهکارهای برونرفت"، مجله حقوقی بین‌المللی، نشریه مرکز امور حقوقی بین‌المللی ریاست جمهوری، سال بیست و هشتم، شماره ۴۵، صص: ۲۳۵-۲۶۴.
- امیرکبیری، علی رضا و داروئیان، سهیلا. (۱۳۹۰). برداشتهای اخلاق حرفه‌ای مدیران در کسب و کارهای کوچک و متوسط. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۱)، ۸۵-۹۴.

¹ Sterling & Gass

² Gülcan

- بوستانی، حمیدرضا. بانسی، عبدالله. شاکری، احمد. (۱۳۹۶). اولویت بندی مؤلفه های فرهنگ سازمانی از منظر نهج البلاغه در دانشگاه اسلامی. مدیریت در دانشگاه اسلامی سال ششم بهار و تابستان ۱۳۹۶ شماره ۱ (پیاپی ۱۳) ۶۱-۷۸.
- بهاورنیا، وحیده؛ پورصادق، ناصر؛ ذوالفقاری زعفرانی، رشید. (۱۳۹۸). شناسایی عوامل موثر بر توسعه اخلاق حرفه ای کارکنان امور بین الملل شرکت ملی نفت ایران بر اساس روش تحلیل محتوا. پژوهش اجتماعی. شماره ۴۴. ۷۹-۹۷.
- پورحیدر، رحیم؛ سامری، مریم؛ حسنی، محمد؛ مرتضی نژاد، نیلوفر. (۱۳۹۸). روابط ساختاری اعتماد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و ساختار سازمانی با اثربخشی مدرسه با نقش میانجی ارزشیابی عملکرد معلمان. آموزش و ارزشیابی. شماره ۴۷. ۹۳-۱۱۶.
- خانی جزنی، جمال؛ جعفری، سحر؛ عرب، علیرضا. (۱۳۹۸). شناسایی و اولوی‌ت‌بندی شاخصهای اخلاق حرفه‌ای در پژوهش. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴(۳). ۹۹-۱۰۶.
- حسنی، محمد؛ عباسخانی، افسانه. (۱۳۹۷). مدل یابی ساختاری ارتباط رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری با نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در بین کارکنان بیمارستان امام رضا(ع) شهر ارومیه. خلاق و تاریخ پزشکی، سال ۱۳۹۷، دوره ۱۱. ۲۵-۵۳.
- حسنی، علی و شمس، عبدالحمید (۱۳۹۱)، "راهکارهای مبارزه با فساد اداری براساس ارزش‌های اسلامی"، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال دوم، شماره اول، صص: ۸۱-۱۰۴.
- دریا بیگیان، آرزو، کرم‌زاده، صمد؛ اعظم، فتاح (۱۳۹۵). شناسایی عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران مدارس متوسطه استان فارس. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره ۲، زمستان ۱۳۹۵، صص ۴۹-۲۹.
- رحیمی، حمید، آقابابایی، راضیه. (۱۳۹۸). تأثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان: نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سازمانی. مطالعات منابع انسانی 102-77, 9(4),
- روشنایی، پرهام. عمیدی مظاهری، نوید و امامی، سیدمجید. (۱۳۹۷). الگوی جامع فرهنگ قرآنی و تبیین نقش آن در تغییرات فرهنگی جامعه اسلامی از منظر آیت اله خامنه‌ای (مدظله العالی). مطالعات قرآن و حدیث، دوره ۱۱ شماره ۲، ۴۲. ۳۱-۶۰.
- زارع، محمدحسن و مهمی، زهرا. (۱۳۹۶). فرهنگ سازمانی: ویژگی‌ها و چارچوب از دیدگاه اسلام. مدیریت در اسلام: بهار و تابستان - 1395 شماره 29 و 3. ۱۸۷-۲۱۰.
- عبدی، علی؛ بابایی، بهاره. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین خودکارآمدی و میزان خلاقیت دانشجویان دانشگاه پیام‌نور. اولین همایش ملی مدیریت و آموزش.

- عوقی، وحید (۱۳۹۳). بررسی تأثیر فرهنگ اسلامی بر ارتقای سلامت اداری"، فصلنامه علمی ترویجی نظارت و بازرسی، شماره ۲۷، دوره هشتم، صص: ۷۷-۱۰۴.
- فراومرز قراملکی، احد. (۱۳۸۲). اخلاق حرفه ای. تهران: احد فرامرز قراملکی. جلد ۱
- فردین نور، مرضیه و یعقوبی، محمد. (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت بندی شیوه های نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه های انسانی (مورد مطالعه: دانشگاه سیستان و بلوچستان)، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال پانزدهم زمستان ۱۳۹۶ شماره ۴ (پیاپی ۴۶). ۷۶۵-۷۳۵.
- گیدنز، آنتونی. (۱۳۹۵). جامعه‌شناسی، ترجمه حسن چاووشیان، تهران، نشر نی.
- مقتدایی، لیلا. (۱۳۹۶). مطالعه رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضد شهروندی: مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان. جامعه‌شناسی کاربردی 28(1), 145-158.
- نعمتی، محمد علی، محسنی، هدی السادات. (۱۳۹۳). شناسایی و تحلیل مؤلفه‌های تأثیرگذار بر تحقق فرایند تبدیل دانش به فناوری در دانشگاهها: نشریه پژوهش در نظام‌های آموزشی. 8(24). 177-194.
- هادوی نژاد، مصطفی؛ نقی پورفر، ولی‌الله؛ دانایی فرد، حسن (۱۳۹۰)، "پیش فرض‌ها و ارزش‌های فرهنگ سازمانی اسلامی: پژوهشی در چارچوب مدل فرهنگ سازمانی شاین"، دانشور رفتار / مدیریت و پیشرفت، سال هجدهم، شماره ۲، صص: ۹۳-۱۲۰.

منابع انگلیسی

- Indartono, S. (2020). Data on higher education student ethics model. Data in brief, 28, ۷-۱
- Gamayunova, O., & Vatin, N. (2015). Education in the field of construction of unique, high-rise and long-span buildings and constructions. In Advanced Materials Research (Vol. 1065, pp. 2459-2462). Trans Tech Publications Ltd.
- Gülcan, N. Y. (2015). Discussing the importance of teaching ethics in education. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 174, 2622-2625.
- Habibi reyhan abadi S, Mohammad Davoudi A H, Mohammad Khani K. Identifying the factors promoting the professional ethics of school principals with Dematel approach and content analysis. Iranian Journal of Educational Sociology. 2020; 3 (2):70-80.
- Hallinger, P., & Lee, M. (2014). Mapping instructional leadership in Thailand: Has education reform impacted principal practice?. Educational Management Administration & Leadership, 42(1), 6-29.
- Kamayestani, M. (2015). Investigating the Effects of Professional Ethical Components on Organizational Culture. Case study (sugar refinery of Jovein,

Sabzevar). Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Fen Bilimleri Dergisi, 36(3), 2923-2934.

- Kannan, G., Haq, A. N., Sasikumar, P., & Arunachalam, S. (2008). Analysis and selection of green suppliers using interpretative structural modelling and analytic hierarchy process. *International Journal of Management and Decision Making*, 9(2), 163-182.
- Matari, H., & Ali, R. (2019). Improving school culture to enhance academic achievement at Samad Islamic school: a change leadership plan. 1-81.
- Pennino, M. J., Compton, J. E., & Leibowitz, S. G. (2017). Trends in drinking water nitrate violations across the United States. *Environmental science & technology*, 51(22), 13450-13460.
- Semradova, I., & Hubackova, S. (2016). Teacher responsibility in distance education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 217, 544-550.
- Sterling, S., & Gass, S. (2017). Exploring the boundaries of research ethics: Perceptions of ethics and ethical behaviors in applied linguistics research. *System*, 70, 50-62.
- Tashakkori, A., and C. Teddlie (2003). *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research*, First Edition, Sage Publication Inc. 91-113.
- Yuguero, O., Esquerda, M., Viñas, J., Soler-Gonzalez, J., & Pifarré, J. (2019). Ethics and empathy: The relationship between moral reasoning, ethical sensitivity and empathy in medical students. *Revista Clínica Española (English Edition)*, 219(2), 73-78.