

ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای برای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان

(یک پژوهش ترکیبی اکتشافی متوالی)

میرمجید محمدی فومنی^۱، اصغر شریفی^۲ و علاء الدین اعتماد اهری^۳

چکیده

بنا بر نقش مهم اخلاق در موفقیت اساتید دانشگاه فرهنگیان در برنامه‌ی آموزشی و برقراری رابطه مطلوب با دانشجویان، شناسایی و بهبود مؤلفه‌های اخلاقی اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان جهت بهبود و تقویت این ابعاد ضروری می‌نماید. لذا، هدف از پژوهش حاضر ارائه الگویی از اخلاق حرفه‌ای برای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان بود. پژوهش حاضر آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی بود. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی، ۲۳ نفر از خبرگان دانشگاهی و مسئولین دانشگاه فرهنگیان بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. همچنین، جامعه آماری بخش کمی پژوهش نیز شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان کل کشور بودند که با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای ۲۶۷ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به‌منظور گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته (بخش کیفی) و پرسشنامه محقق ساخته (بخش کمی) استفاده شد. برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از تحلیل محتوا استفاده شد. در بخش کمی نیز از روش‌های تحلیل عاملی (تأییدی) و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای Spss و Lisrel استفاده شد. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های صداقت، عدالت، احترام، مسئولیت‌پذیری، قانون‌مداری، وفاداری و حفظ کرامت انسانی به‌عنوان مؤلفه‌های تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان شناسایی شدند. یافته‌ها نشان داد که تمام مؤلفه‌های شناسایی‌شده، در بین اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان در حد مطلوب بود و مدل ارائه‌شده از برازش مطلوبی برخوردار است.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری، اعضای هیات علمی.

^۱ دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن (نویسنده مسئول)

^۲ استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

^۳ استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

مقدمه

اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد و ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزنند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تاثیر بگذارد (اردلان و نعمتی، ۱۳۹۴). یکی از جنبه‌های اخلاقی مورد توجه در سازمان‌های مختلف، اخلاق حرفه‌ای است که عبارت است از مجموعه‌ی استانداردها و قواعدی که بر نحوه رفتار تمام اعضای یک حرفه اعمال می‌شود و منظور از آن، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است (نوروزی و همکاران، ۲۰۱۸؛ پراکش تراپاتی^۱، ۲۰۱۴). محققان معتقدند که اگر در سازمانی ارزش‌های اخلاقی رعایت شود، نیروی انسانی آن سازمان وفادار به ارزشهای سازمانی و متمایل به حفظ عضویت در آن سازمان خواهد بود. نتیجه وفاداری به ارزشهای سازمانی، کوششی فراتر از وظایف تعیین شده و توسعه مشاغل است. افزایش بهره‌وری و کارایی، ایجاد خلاقیت و نوآوری، منجر شدن به یکپارچگی و همبستگی، بهبود کیفیت، توجه بیشتر به کارکنان، جلوگیری از فساد و سوءاستفاده از قدرت، از آثار اخلاق بر عملکرد مدیران است اخلاق حرفه‌ای در سازمان باعث کاهش عوامل ناخوشایند در کار گروهی و افزایش رضایت شغلی و روابط مناسب بین همکاران می‌شود (ساک، صدوق و حمیدی، ۱۳۹۵). از طرفی، بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد (رضایی، ۱۳۹۶). به طوری که برخی محققان اعتقاد دارند؛ بدون رعایت اخلاق، اجتماعات علمی شکل نمی‌گیرند و جریان تولید علم نیز دچار اختلال می‌شود (عرفان، نادى و ابراهیم‌زاده، ۱۳۹۷).

از آنجایی که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی می‌تواند سبب از بین رفتن بنگاه‌های اقتصادی و سازمانی شود، 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 (کلک^۲، ۲۰۱۶). از این رو، کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند (الیاس^۳، ۲۰۱۶). در این میان، یکی از حوزه‌هایی که رعایت الگوهای اخلاقی در

¹. Prakash Tripathi

². Kolk

³. Elias

آن از اهمیت خاصی برخوردار است، حوزه تعلیم و تربیت و به ویژه متصدیان فعال در حوزه آموزش و تربیت است. چراکه آموزش زیر بنای توسعه پایدار انسانی است و باید در جهت توسعه شخصیت انسانی باشد و تحقق اهداف آموزشی نمی‌تواند بدون توجه به جنبه‌های اخلاقی صورت پذیرد (موسوی، وشنی، حیدری، محمدی، سلیمانی و قیصرزاده، ۱۳۹۵). در اخلاق حرفه‌ای آموزشی، افراد تأثیرگذار، مدیران، سیاست‌گذاران، اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان هستند که در این میان، نقش اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها بسیار پررنگ‌تر از سایرین است (ایوج و برون، ۲۰۱۱). استادان دانشگاه‌ها به‌عنوان افرادی که مسئولیت تعلیم و تربیت دانشجویان را بر عهده دارند باید از اصول اخلاق حرفه‌ای معلمی آگاهی داشته و به آن پایبند باشند. بدین صورت که یک استاد در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند؛ اول، از نظر تأثیری که بر رفتار و افکار فراگیران دارد، باید خود را آراسته به فضایل اخلاقی کند و دوم، به فراخور وظیفه‌ای که در قبال برآوردن نیازهای آموزشی دانشجویان دارد، باید با رعایت حداکثری اصول اخلاقی در انجام وظایف حرفه‌ای، مسئولیت‌های آموزشی خود را به بهترین نحو به انجام رساند (سلیمی و خداپرست، ۱۳۹۶).

عوامل مختلفی اخلاق حرفه‌ای در اساتید دانشگاه‌ها را تسهیل می‌کنند که از آن جمله می‌توان به عوامل مدیریتی مانند اعتماد بین فردی بین اساتید و مدیریت دانشگاه است، آرورا^۲ (۲۰۱۷) بر این نکته اذعان می‌کند و می‌گوید، اعتماد و صداقت بین افراد یک سازمان موجب ایجاد اخلاق حرفه‌ای می‌گردد. همچنین در بعد فردی، توانایی تفکر انتقادی و تصمیم‌گیری صحیح از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای می‌باشد (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۶). عامل دیگر تأثیرگذار می‌تواند وجود رهبری اخلاقی باشد. کلی^۳ (۲۰۱۷) در پژوهش خود بر رابطه رهبری اخلاقی و ایجاد اخلاق حرفه‌ای در سازمان اشاره می‌کند. بانک^۴ (۲۰۱۶)، عنوان می‌کند که مسئولیت‌پذیری بر اخلاق‌گرایی افراد تأثیر دارد. میلر و همکاران^۵ (۲۰۱۹)، نیز در پژوهشی دریافتند که مؤلفه‌های رهبری اخلاقی و اخلاق‌مداری در استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای بوده و بر ایجاد هویت کاری تأثیرگذارند. همچنین، مارتا^۶ (۲۰۱۷) در پژوهشی، مدلی کاربردی بر اساس مطالعات نظری و عملی برای اخلاق حرفه‌ای در آموزش ارائه داد که ابعاد آموزشی و پژوهشی را در بر می‌گرفت. احمدی (۱۳۹۳) نیز در پژوهشی خاطر نشان ساخت که جهت ارتقای اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های حرفه‌مدار

1. Monroe
2. Arora
3. Kelly
4. Bank
5. Miller
6. Marta

۲۷۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

توجه به وضعیت اقتصادی کارکنان، عادلانه نمودن توزیع پاداش‌ها و بهبود انگیزش کارکنان از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. جعفریانی و یازرلو (۱۳۹۴) در تحقیقی که به بررسی عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران پرداختند، نشان دادند که بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و معنویت با اخلاق حرفه‌ای رابطه مستقیم و بین خودشیفتگی و تعارض نقش با اخلاق حرفه‌ای مدیران رابطه معکوسی وجود دارد.

با توجه به اینکه از میان دانشگاه‌های موجود در کشور، دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان دانشگاهی تخصصی در امر تربیت نیروی انسانی حوزه تعلیم و تربیت فعالیت می‌کند، نقش اساتید دانشگاه فرهنگیان در زمینه پرورش اخلاق در جامعه باید بیش از پیش موردتوجه قرار گیرد. این در حالی است که با وجود دورنمای روشن تاریخی و تمدنی ایرانیان در بحث آموزش و میراث فرهنگی و دینی، در حال حاضر، جامعه و به خصوص محیط‌های دانشگاهی، از فقدان دغدغه‌های اخلاقی در شغل‌های مختلف رنج می‌برد (فر مهبینی فراهانی و بهنام، ۱۳۹۱). براساس مطالب ذکرشده در خصوص اهمیت اخلاق حرفه‌ای در مشاغل مختلف و به ویژه اهمیت آن در سازمان‌های آموزشی مانند دانشگاه فرهنگیان، ارائه برنامه‌های منسجم برای بهبود اخلاق حرفه‌ای اساتید ضروری می‌نماید. به طوری که دانشگاه فرهنگیان بدون داشتن اساتیدی که از اخلاق حرفه‌ای آگاه و برخوردار باشند، نمی‌تواند به سرمنزل مقصود برسد. این مهم در صورتی می‌تواند تحقق پذیرد که با شناسایی مؤلفه‌های موثر بر اخلاق حرفه‌ای بتوان برنامه‌ها و آموزش‌های متناسب با مؤلفه‌های شناسایی‌شده تدارک دید. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر شناسایی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان و تدوین مدل اخلاق حرفه‌ای براساس مؤلفه‌های شناسایی‌شده است که به دنبال این هدف محققان درصدد پاسخگویی به این سوال هستند که مدل مناسب اخلاق حرفه‌ای برای اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان چه مدلی است؟

مرور مبانی نظری پژوهش

اخلاق حرفه‌ای: اخلاق، اصول اخلاقی و ارزش‌ها همگی اصطلاحاتی هستند که برای نشان دادن آنچه که درست و خوب است استفاده می‌شود (آراسته و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۲). مفاهیم اخلاقی نمایانگر اشکالی از زندگی بشر است و اعتقادات و ارزش‌های هدایتگر افراد در تصمیماتشان را توصیف می‌نماید، اخلاقمندی به‌عنوان سرمایه‌ای راهبردی برای مجموعه‌های انسانی مطرح است و پیش شرط زندگی اجتماعی کارآمد را تشکیل می‌دهد (بهشتی فر و اسماعیلی، ۱۳۹۰: ۴).

اخلاق به‌عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسان‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است چرا که به‌عنوان یک نظام درونی، بدون آنکه نیاز به اهرم‌های بیرونی داشته باشد قادر است تا عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و یک نظام اخلاقی به وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و در بر خوردها و ارتباطات مهم و تعیین‌کننده است. از این رو، بحث اخلاقیات در مدیریت و سازمان‌ها، امروزه به یکی از مباحث عمده رشته مدیریت مبدل شده است (الوانی، ۱۳۸۳: ۴۱). اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی به مشخص کردن حدود رفتارهای مناسب یا نامناسب و هدایت اعضای هیئت علمی در اجرای مسئولیت‌های حرفه‌ای می‌انجامد. از آنجایی که مسئولیتها و وظایف حرفه‌ای اساتید و اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها در سه مقوله آموزشی، پژوهشی و کارآفرینی جای می‌گیرد. از این رو اخلاق حرفه‌ای آنان نیز ناظر بر همین سه مقوله می‌باشد. در اخلاق حرفه‌ای آموزشی، افراد تأثیرگذار، مدیران، سیاست‌گذاران، اعضای هیئت علمی و دانشجویان هستند که در این میان، نقش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها بسیار پررنگ‌تر از سایرین است. اساتید دانشگاه‌ها جدا از رشته تخصصی خود که باید در آن مهارت کافی را داشته باشند، باید حرفه مدرسی را نیز بدانند و با اصول حرفه‌ای آن آشنا باشند. چراکه آموزش اولین کارکرد دانشگاه است (ایمانی پور، ۱۳۹۱: ۲۶).

اصول اخلاقی حرفه راجع به چگونگی بودن افراد و این که در سازمان متبوع خود چطور رفتار کنند، مطرح می‌شود (گباداموسی^۱، ۲۰۰۴: ۱۱۴۵). اخلاق حرفه‌ای می‌تواند از طریق تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض، افزایش جو تفاهم و همکاری و همچنین کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد. اخلاق و ارزش‌های اخلاقی می‌تواند سبب کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل و بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات شود (لئو و آدریس^۲، ۲۰۰۵: ۵۱). رعایت اخلاق در سازمان‌ها باعث تنظیم بهتر روابط در سازمان می‌شود که این به نوبه خود باعث افزایش جو تفاهم در سازمان و کاهش تعارضات بین افراد و گروه‌ها و بهبود عملکرد تیمی است (افالون^۳، ۲۰۰۵: ۴۱۲).

عدم رعایت ارزش‌های اخلاقی در اموری مانند جذب و گزینش، اقدامات خلاف اخلاق و خلاف قانون را در سازمان فراهم می‌کند. رعایت ملاحظات اخلاقی در گزینش و استخدام، ارزیابی عملکرد، نظام پاداش‌ها، اخراج و کوچک‌سازی سازمان، باعث کاهش بدبینی و پرخاشگری و تعارض،

¹ Gbadamosi

² Lau & Ldris

³ Ofallon

۲۷۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

مسئولیت‌پذیری بیشتر، افزایش تنوع‌طلبی و در نهایت افزایش ارزش و سود و درآمد شده، رفاه بیشتر سرمایه‌گذاران، مشتریان و کارمندان را موجب می‌شود. از این رو اخلاق حرفه‌ای نقش مهمی بر میزان اثربخشی سازمانی دارد. پس باید به نقش نظام ارزشی در بهبود عملکرد سازمان‌ها توجه داشت چرا که نظام ارزشی افراد در هنگام تصمیم‌گیری همچون نگرش ادراکی عمل می‌کند و از جمله عواملی است که به‌طور مستقیم بر رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد. لذا، هدایت و آموزش افراد در جهت به دست آوردن یک نظام ارزشی برتر می‌تواند موجب بروز عملکردهای مطلوب در آنان شده در نتیجه به اثربخشی سازمانی منجر می‌شود. کوهان (۲۰۰۲) اعتقاد دارد هر کاری که در محیط کار انجام می‌گیرد به نوعی بر باورهای اخلاقی مبتنی است؛ بنابراین، تدوین و توسعه یک مجموعه اخلاقیات مشترک در سازمان افراد را در برابر هم متعهد می‌کند و به خلق یک فرهنگ سازمانی که پذیرای اخلاق باشد کمک می‌کند و رفتارهای سازمانی مثبت را در سازمان تقویت می‌کند (قیومی، ۱۳۹۴: ۱۴).

روش‌شناسی تحقیق

روش پژوهش بر مبنای ماهیت داده‌ها آمیخته (کمی، کیفی) و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل خبرگان دانشگاهی و مسئولین دانشگاه فرهنگیان بود. ویژگی‌های خبرگان پژوهش که به تأیید اساتید خبره رسیده بود، افرادی بودند که از نظر آگاهی و اطلاعات در زمینه مهارت‌های برجسته بوده و این‌که بتوانند با ارائه اطلاعات دقیق نمادی از جامعه باشند. در بخش کیفی پژوهش با ۲۳ نفر از خبرگان دانشگاهی و مسئولین دانشگاه فرهنگیان مصاحبه شد. شامل ۴ نفر از مدیران دانشگاه فرهنگیان، ۴ نفر از اساتید برتر دانشگاه فرهنگیان، ۸ نفر از معاونت‌های آموزشی و پژوهش دانشگاه فرهنگیان، ۴ نفر از خبرگان تعلیم و تربیت در پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان و ۳ نفر از دفتر مطالعات و تدوین برنامه درسی در دانشگاه فرهنگیان کشور بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه بود. جامعه آماری بخش کمی پژوهش، شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان کل کشور بود که با توجه به اینکه در تحلیل عاملی حجم نمونه ۵ تا ۱۵ برابر تعداد سؤالات در نظر گرفته می‌شود، ۲۶۷ نفر به‌عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. همچنین با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای، ابتدا، کشور به ۵ منطقه شمل و جنوب، شرق، غرب و مرکز، تقسیم و از هر منطقه سه پردیس انتخاب شدند که پژوهشگر با توجه به نسبت نمونه به جامعه از هر دانشگاه به صورت تصادفی تعداد نمونه را انتخاب کرد و پرسشنامه‌ها را به‌صورت تصادفی در دسترس در بین اعضای هیئت‌علمی توزیع کرد.

در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه استفاده شد. در بخش کیفی این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. پژوهشگر در فرایند نمونه‌گیری از شرکت کنندگان داده‌ها را مورد تحلیل قرار داد تا مواردی که ناقص بوده با دریافت اطلاعات جدید از شرکت‌کننده جدید کامل گردد. بعد از انجام ۲۳ مصاحبه، عوامل اصلی و فرعی در مصاحبه‌های قبلی تکرار می‌شد و پژوهشگر به اشباع رسید. در حین مصاحبه به جمع‌آوری نظرات در مورد شاخص‌های مناسب برای تعیین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای پرداخته و عوامل اصلی و فرعی مورد نظر بررسی و نهایی شد. مدت زمان انجام مصاحبه بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه بود. برای حصول اطمینان از روایی بخش کیفی پژوهش از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان دانشگاه فرهنگیان که در این حوزه خبره و مطلع بودند استفاده شد. همچنین به‌طور هم‌زمان از مشارکت کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. همچنین برای محاسبه پایایی از روش پایایی بین دو کدگذار استفاده شد. در مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار^۱، از یکی از اساتید مدیریت آموزشی آشنا به کدگذاری درخواست شد تا به‌عنوان کدگذار ثانویه در پژوهش مشارکت کند در ادامه محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به‌عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود را محاسبه کرد (طباطبایی، جسنی، مرتضوی و طباطبایی چهر، ۱۳۹۲) که پایایی حاصل از دو کدگذار با توجه به محاسبات ۱/۷۵ درصد بدست آمد که بیانگر پایایی مناسب بود. در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته بر گرفته از کدهای حاصل از مصاحبه استفاده شد که با نظرسنجی از اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان، تکمیل شد. گویه‌های پرسشنامه‌های این پژوهش شامل دو قسمت است: الف) گویه‌های عمومی: در سؤال‌های عمومی هدف کسب اطلاعات کلی و جمعیت‌شناختی پاسخگویان است. این قسمت شامل چهار سؤال است و مواردی مانند جنسیت، سن، تحصیلات، رتبه علمی و سابقه کار در آن مطرح شده‌اند. ب) پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه‌ای: این پرسشنامه شامل ۶۱ گویه با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت می‌باشد که با مرور مبانی نظری و عملی و نیز نتایج مصاحبه‌های اکتشافی (با کدگذاری باز و محوری متون مصاحبه اکتشافی)، تدوین شده است. لازم به ذکر است، در زمان توزیع پرسشنامه پژوهش‌گر در محل حضور داشته و به‌صورت شفاهی جهت روشن شدن مطلب و گویه‌های پرسشنامه به رفع ابهام برای آزمودنی‌ها مبادرت ورزیده است. در این پژوهش به منظور محاسبه روایی از روایی صوری، محتوایی و سازه استفاده شد. روایی ظاهری پرسشنامه نهایی به دور از ایرادات ویرایشی، شکلی، املائی و ... به کمک پژوهش‌گر، چند

¹. Inter coder reliability (ICR)

۲۷۸ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

نفر از اعضای نمونه، استاد راهنما و مشاور تدوین گردید. برای بررسی روایی محتوایی^۱ از فرم‌های CVI و CVR استفاده شد. باید توجه داشت که بررسی روایی محتوایی قبل از توزیع پرسشنامه و از طریق خبرگان (اعضای مصاحبه شونده، اساتید راهنما و مشاور، دانشجویان دکتری متخصص در این حوزه، چند نفر از آزمودنی‌ها و ..) صورت می‌گیرد. بر اساس این نوع از روایی هیچ سوالی نیاز به حذف شدن نداشت و برخی سوالات اصلاح شد.

در این پژوهش برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۳ قابل مشاهده است میزان ضریب آلفای کرونباخ و ترکیبی برای همه مؤلفه‌های ابعاد رهبری خدمتگزار و تعالی سازمانی بالاتر از ۰,۷ است. البته باید توجه داشت که پیش تست آلفای کرونباخ بر روی ۳۰ آزمودنی جداگانه انجام شد و بعد از اینکه دریافتیم همبستگی درونی سوالات مناسب است پرسشنامه نهایی برای سایر آزمودنی‌ها توزیع شد.

یافته‌های تحقیق

با توجه به این که پژوهش حاضر از نوع آمیخته بود، داده‌های این تحقیق در دو بخش کیفی و کمی تجزیه و تحلیل خواهند شد که در ابتدا یافته‌های مربوط به بخش کیفی و در نهایت داده‌های مربوط به بخش کمی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

برای جمع‌آوری داده‌های بخش کیفی با ۲۳ نفر از خبرگان جامعه علمی دانشگاهی بودند که از سوابق اجرایی در سطوح تصمیم‌گیری برخوردار بوده‌اند، مصاحبه شد. در جدول زیر اطلاعات جمعیت‌شناختی این افراد آورده شده است.

جدول ۱. آمار جمعیت شناختی بخش کیفی

متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی
محل خدمت	مدیران دانشگاه فرهنگیان	۴	تحصیلات	لیسانس و پایین‌تر	۲	سن	پایین‌تر از ۳۹ سال	۲
	اساتید برتر دانشگاه فرهنگیان	۴		فوق لیسانس	۵		۴۰ تا ۴۵ سال	۸
	معاونت‌های آموزشی و پژوهش	۸		دکتری	۱۶		۴۶ تا ۵۰ سال	۷
	خبرگان تعلیم و تربیت در پردیسه‌ها	۴	جنسیت	زن	۸	سابقه کار	بالای ۵۰ سال	۶
	دفتر مطالعات و تدوین برنامه درسی	۳		مرد	۱۵		۱۰ تا ۱۵ سال	۶
							۱۶ تا ۲۰ سال	۸
بالای ۲۰			۹					

^۱ . Content Validity

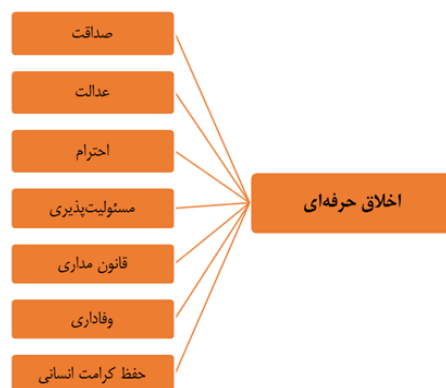
ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای برای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان (یک پژوهش ترکیبی اکتشافی متوالی) □ ۲۷۹

در این بخش قبل از تجزیه و تحلیل داده‌ها پیش پردازش داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد در برخی از گویه‌ها گم‌شدگی اتفاق افتاده است؛ بنابراین، برای رفع این مشکل از روش میانه برای جایگذاری مقادیر آن‌ها استفاده شد و تمام داده‌های مفقوده جایگزین شد. به‌منظور شناسایی داده‌های پرت از گراف باکس پلات استفاده شد که نتایج نشان داد هیچ داده پرتی وجود ندارد. علاوه بر این‌ها در نرم افزار اکسل برای حذف آزمودنی‌های بی‌تفاوت انحراف معیار هر آزمودنی در پاسخ به یک پرسشنامه محاسبه شد که نتایج نشان داد انحراف معیار پاسخ هر یک از آزمودنی‌ها به سوال‌های پژوهش کمتر از ۰/۳ نیست و بنابراین هیچ آزمودنی حذف نشد.

جدول ۲. مؤلفه‌های شناسایی شده

متغیر	بعد	تعداد گویه
اخلاق حرفه‌ای	صداقت	۴
	عدالت	۵
	احترام	۴
	مسئولیت‌پذیری	۷
	قانون‌مداری	۳
	وفاداری	۳
	حفظ کرامت انسانی	۴

بر اساس جدول شماره ۲ مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای شناسایی شده عبارتند از صداقت، عدالت، احترام، مسئولیت‌پذیری، قانون‌مداری، وفاداری و حفظ کرامت انسانی. این مؤلفه‌ها در شکل زیر نمایش داده شده است:



شکل ۱: مدل عوامل شناسایی شده حاصل از بخش کیفی

یافته‌های بخش کمی پژوهش: پس از شناسایی مدل اخلاق حرفه‌ای، ابتدا باید از این مسأله اطمینان یافت که می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل به کار برد یا به عبارتی، آیا تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شد. نتایج نشان داد، شاخص KMO بزرگتر از ۰٫۶ بوده و مقادیر تقریباً نزدیک به یک را نشان می‌دهد که حاکی از کفایت حجم نمونه بر اساس شاخص‌های شناسایی شده برای تحلیل عاملی می‌باشد. سطح معنی‌داری ۰٫۰۰۰ برای آزمون بارتلت نیز نشان دهنده مناسب بودن متغیر پژوهش برای تحلیل عاملی می‌باشد زیرا فرض یکه بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. سپس براساس شاخص‌های شناسایی شده آزمون تحلیل عاملی بر روی متغیر اخلاق حرفه‌ای انجام شد. برآوردهای پارامتر استاندارد شده در شکل زیر نشان می‌دهد که همه شاخص‌ها از لحاظ آماری معناداری هستند و بارهای عاملی آن در سطح بالایی قرار دارند. بررسی نتایج شاخص‌های برازش حاکی از برازش مناسب مدل می‌باشد.

جدول ۳. گویه‌های تایید شده اخلاق حرفه‌ای

مؤلفه	ضریب	مقدار t	گویه	بارهای عاملی	مقدار t	وضعیت
صداقت	۰٫۸۴	۱۲٫۳۸	گویه ۱	۰٫۷۷	-	تایید شد
			گویه ۲	۰٫۸۲	۱۴٫۰۸	تایید شد
			گویه ۳	۰٫۸۲	۱۴٫۱۰	تایید شد
			گویه ۴	۰٫۸۵	۱۴٫۸۰	تایید شد
عدالت	۰٫۸۳	۱۳٫۵۳	گویه ۵	۰٫۸۵	-	تایید شد
			گویه ۶	۰٫۸۳	۱۶٫۹۲	تایید شد
			گویه ۷	۰٫۹۰	۱۹٫۲۵	تایید شد
			گویه ۸	۰٫۷۵	۱۴٫۴۰	تایید شد
			گویه ۹	۰٫۷۴	۱۴٫۱۸	تایید شد
احترام	۰٫۸۵	۱۴٫۷۳	گویه ۱۰	۰٫۹۰	-	تایید شد
			گویه ۱۱	۰٫۸۹	۲۱٫۶۲	تایید شد
			گویه ۱۲	۰٫۸۸	۲۰٫۷۷	تایید شد
			گویه ۱۳	۰٫۷۳	۱۴٫۶۶	تایید شد
مسئولیت‌پذیری	۰٫۹۸	۱۵٫۷۱	گویه ۱۴	۰٫۸۲	-	تایید شد
			گویه ۱۵	۰٫۷۲	۱۳٫۳۲	تایید شد
			گویه ۱۶	۰٫۷۷	۱۴٫۵۹	تایید شد
			گویه ۱۷	۰٫۷۹	۱۵٫۲۰	تایید شد
			گویه ۱۸	۰٫۸۰	۱۵٫۴۲	تایید شد
			گویه ۱۹	۰٫۸۳	۱۶٫۳۴	تایید شد
			گویه ۲۰	۰٫۷۹	۱۵٫۰۵	تایید شد

ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای برای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان (یک پژوهش ترکیبی اکتشافی متوالی) □ ۲۸۱

مؤلفه	ضریب	مقدار t	گویه	بارهای عاملی	مقدار t	وضعیت
قانون‌مداری	۰,۹۲	۱۵,۹۳	گویه ۲۱	۰,۸۸	-	تایید شد
			گویه ۲۲	۰,۸۵	۱۸,۰۹	تایید شد
			گویه ۲۳	۰,۷۶	۱۴,۹۱	تایید شد
وفاداری	۰,۸۸	۱۵,۶۲	گویه ۲۴	۰,۹۱	-	تایید شد
			گویه ۲۵	۰,۹۲	۲۳,۰۱	تایید شد
			گویه ۲۶	۰,۷۸	۱۶,۴۸	تایید شد
حفظ کرامت انسانی	۰,۸۸	۱۱,۹۸	گویه ۲۷	۰,۷۲	-	تایید شد
			گویه ۲۸	۰,۸۶	۱۳,۷۰	تایید شد
			گویه ۲۹	۰,۸۸	۱۴,۰۶	تایید شد
			گویه ۳۰	۰,۸۵	۱۳,۶۰	تایید شد

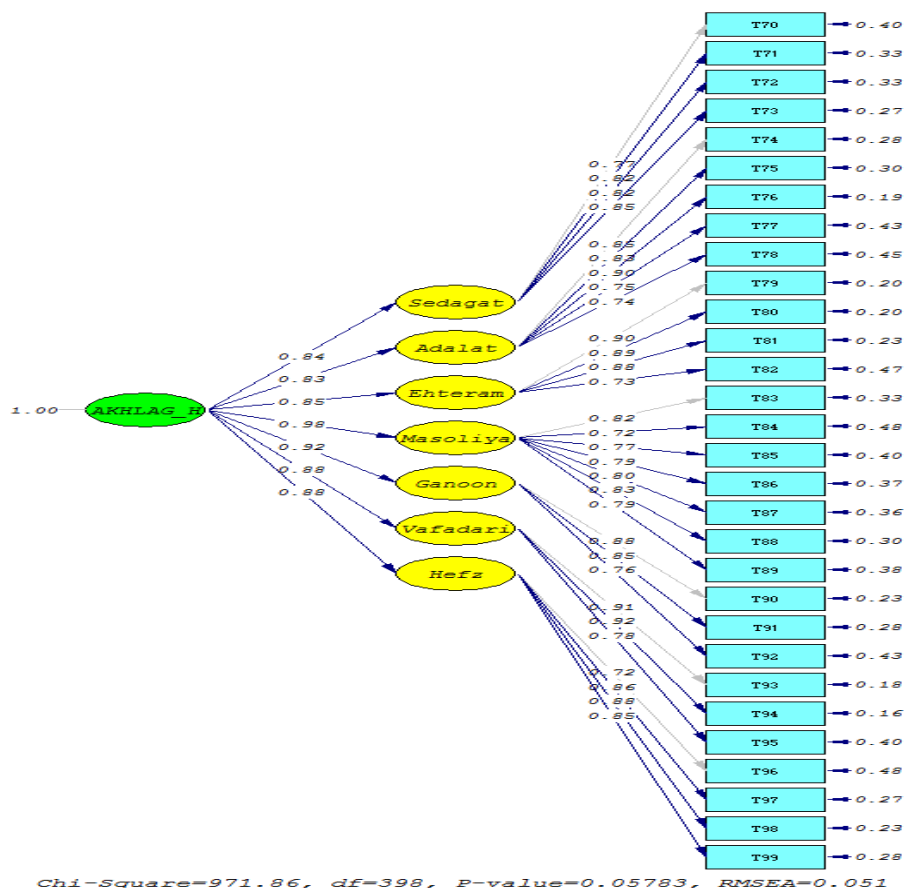
وضعیت درجه برازش مدل چگونه است؟

شکل زیر نمودار مسیر برازش شده به داده‌ها را نشان می‌دهد. همانگونه که شاخص‌های χ^2 -دو و RMSEA نشان می‌دهند، مدل اصلاح شده برازش مناسب‌تری را به داده‌ها ارائه می‌کند. خروجی‌های مدل در جدول زیر مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش تحلیل مسیر مدل

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوئر)	-	۹۷۱,۸۶	
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰,۹۵	بزرگتر از ۰,۹
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰,۹۳	بزرگتر از ۰,۹
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰,۹۸	بزرگتر از ۰,۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰,۰۵۱	کمتر از ۰,۱

همان‌گونه که مشاهده می‌شود شاخص‌های برازش مدل در وضعیت مطلوبی قرار گرفته است. کلیه مقادیر پارمترهای مربوط به ابعاد به همراه بارهای عاملی و ضرایب مسیر در جداول زیر به صورت خلاصه آورده شده است.



شکل ۲: مدل نهایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی و تبیین مدل پرورش اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان مورد بررسی قرار گرفته است. در این پژوهش به منظور شناخت بهتر موضوع در زمینه اخلاق حرفه‌ای و همچنین شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن، از طریق مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی به صورت انفرادی با خبرگان دانشگاهی و اساتید در دانشگاه فرهنگیان که به صورت هدفمند انتخاب شده بودند.

بر اساس مصاحبه‌هایی که در این حوزه صورت گرفت، مؤلفه‌های تشکیل دهنده اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان شامل صداقت (۴ گویه)، عدالت (۵ گویه)، احترام (۴ گویه)، مسئولیت‌پذیری (۷ گویه)، قانون‌مداری (۳ گویه)، وفاداری (۳ گویه) و حفظ کرامت انسانی (۴ گویه). در این خصوص، برخی یافته‌های حاصل از پژوهش‌های انجام شده با یافته پژوهش حاضر همخوانی

دارد، از آن جمله می‌توان به پژوهش حسینی (۱۳۹۵) اشاره کرد که در پژوهشی نشان داد که مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری، عدالت، ارتباطات اجتماعی و قانون مداری سهم معناداری در پیش‌بینی متغیر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران دارند. در پژوهش همسوی دیگر با تحقیق حاضر آرورا^۱ (۲۰۱۷) به این نتیجه رسید که اعتماد و صداقت بین افراد یک سازمان موجب ایجاد اخلاق حرفه‌ای می‌گردد. نیاز آذری، عنایتی، بهنام فر و کهرودی (۱۳۹۳) عنوان کردند که اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی همبستگی معنی‌دار و مثبت دارد. مصباحی و عباس زاده (۱۳۹۲)، در پژوهشی نشان داد که اخلاق حرفه‌ای از ۵ درون مایه اخلاق فردی، عوامل مدیریتی، عوامل سازمانی، عوامل اخلاق شغلی و عوامل فرا سازمانی تشکیل شده است.

زمانی که صحبت از اخلاق حرفه‌ای در بین اساتید می‌شود، مقوله‌هایی مانند صداقت، به نظر می‌آیند، صادق بودن و راستگویی در بین اساتید که خود آموزگار قشر زیادی از افراد هستند، بسیار حائز اهمیت است. درستی و صداقت اساتید به دانشجویان راه و منش انسان‌گرایانه را یاد می‌دهد. از طرف دیگر، مسئولیت‌پذیری نیز از ویژگی‌های دیگر یک استاد اخلاق مدار است. اساتیدی که از اخلاق حرفه‌ای برخوردارند، مسئولیت‌پذیر بوده و نسبت به اعمال خود پاسخگو هستند، آنها این مسئولیت‌پذیری را در همه مواقع حفظ می‌کنند. مسئولیت‌پذیری در تدریس، مسئولیت‌پذیری در اشتباه و مسئولیت‌پذیری در قدرت. علاوه بر مسئولیت‌پذیری، توجه به کرامت انسانی بدین معنی است که در وهله اول، خود را به‌عنوان یک انسان توسعه یافته پذیرفته‌اند و می‌دانند به‌عنوان یک انسان ارزشمند چگونه احترام خود و دیگران را حفظ کنند و در وهله دوم، این احساس کرامت و ارزشمندی را به دیگران انتقال می‌دهند. در تایید اهمیت یافته حاصل و نقش رعایت اصول اخلاقی توسط اساتید و نقش آن در افزایش انگیزه یادگیری و همچنین رعایت اصول اخلاقی توسط دانشجویان نتایج مطالعه روحی (۱۳۹۰) نشان داد که بیشترین عامل موثر بر انگیزه تحصیلی دانشجویان صلاحیت علمی و اخلاقی اساتید دانشکده‌ها است. محققان معتقدند که سازمان‌های آموزشی زمانی می‌توانند از نظری حرفه‌ای و اخلاقی رشد کنند که اعضای این سازمان‌ها رشد یافته باشند. بطوری که در این میان معلمان و اساتید به دلیل مسئولیت خطیر آنها در آموزش افراد مختلف مهمترین عامل ایجاد کننده تغییر در نظام آموزشی به حساب می‌آیند (غلامی نوقاب و همکاران، ۱۳۹۸)؛ بنابراین، با توجه به یافته‌های به دست آمده در این تحقیق و با توجه به ادبیات پژوهشی موجود در خصوص اهمیت اخلاق در همه‌ی ابعاد زندگی افراد جامعه، انجام پژوهش‌های هر چه بیشتر در زمینه شناسایی عوامل موثر بر مؤلفه‌های اخلاقی معلمان و اساتید ضروری به نظر می‌رسد و پیشنهاد می‌شود در تحقیقات بعدی در

¹. Arora

این زمینه روش‌ها و آموزش‌های لازم جهت تقویت و بهبود مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه فرهنگیان یا معلمان مورد بررسی قرار گیرد تا با افزایش اخلاق حرفه‌ای در معلمان و اساتید دانشگاه فرهنگیان شاهد دانش‌آموزان و دانشجویان و در نهایت جامعه‌ای اخلاقی شویم. با وجود کسب یافته‌های مطلوب در تحقیق حاضر این تحقیق نیز همچون سایر پژوهش‌های صورت گرفته دارای برخی محدودیت‌هایی در فرایند اجرای تحقیق بود که از مهمترین این محدودیت‌ها می‌توان به اختصاص نمونه به اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان اشاره کرد که ممکن است تعمیم نتایج تحقیق را به اساتید سایر دانشگاه‌ها و معلمان با مشکل مواجه سازد که برای رفع این مسئله پیشنهاد می‌شود در تحقیقات بعدی پژوهشی با عنوان حاضر بر روی اساتید سایر دانشگاه‌ها و معلمان نیز انجام شود.

نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر نشان داد که اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان شامل مؤلفه‌های همچون؛ صداقت، عدالت، احترام، مسئولیت‌پذیری، قانون‌مداری، وفاداری و حفظ کرامت انسانی بود؛ بنابراین، با توجه به نتایج بدست آمده در این تحقیق چنین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که ارائه آموزش‌های لازم به‌منظور بالا بردن صلاحیت اخلاقی اساتید دانشگاه فرهنگیان ضروری است چراکه صلاحیت اخلاقی، بر سایر فعالیت‌های این اساتید اثر مثبت می‌گذارد و باعث می‌شود دانشجویان دانشگاه فرهنگیان نیز نسبت به اساتید خود و موارد تدریسی آنها رغبت و اشتیاق زیادی داشته باشند که این عامل با الگو قرار دادن اساتید خود در هنگام احراز شغل معلمی از سوی دانشجویان آنها سبب گسترش اخلاق در کل جامعه می‌شود. لذا، توجه به اهمیت این مؤلفه‌های اخلاقی در اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان ضروری بوده و نیازمند بررسی و شناسایی تاثیر روش‌های آموزشی و مداخله‌ای لازم جهت بهبود و تقویت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در اساتید دانشگاه فرهنگیان می‌باشد؛ بنابراین، با توجه به نتایج حاصل از تحقیق حاضر پیشنهادات کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

- برگزاری آموزش‌هایی در قالب کارگاه‌های مختلف به‌منظور آموزش اخلاقی به اساتید می‌تواند در تحلیل و استدلال ورزی آنها در حیطه اخلاق مفید باشد.
- توجه به نیازها و علایق اساتید در زمینه اخلاقی و سوق دادن این علائق به سمت و سوی اخلاق مداری
- تدوین اصول تفکر اخلاقی در قالب چشم انداز و ماموریت دانشگاه و در دسترس قرار دادن این اصول برای همگان.
- مدل‌های رهبری مورد استفاده توسط اساتید مورد ارزیابی قرار گیرند و مسئولین دانشگاه نیز از مدل‌های نوین مانند رهبری اخلاق مدار استفاده کنند.
- برای ایجاد اشتیاق به کار در اساتید، از عوامل انگیزشی مانند دادن پاداش به اساتید اخلاق‌گرا استفاده شود.

ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای برای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان (یک پژوهش ترکیبی اکتشافی متوالی) □ ۲۸۵

- بر بهبود کیفیت زندگی کاری اساتید تاکید شود. این کار را می‌توان با ارائه تسهیلات بهتر انجام داد.
- توجه به نیازها و علایق اساتید در زمینه اخلاقی و سوق دادن این علائق به سمت و سوی اخلاق مداری.

منابع

- احمدی، فریدون (۱۳۹۲). ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای سازمان‌های خدماتی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۸ (۳): ۳۲-۴۰.
- آراسته، حمیدرضا و جاهد، حسینعلی (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی گزینه‌ای برای بهبود رفتار. *نشاء علم*، ۱ (۲): ۳۱-۲۱.
- اردلان، محمدرضا و نعمتی، لیلا (۱۳۹۴). *اخلاق سازمانی/ابزاری برای ارتقای عملکرد سازمانی*. کنفرانس بین‌المللی ابزار و تکنیک‌های مدیریت.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۳). اخلاقیات و مدیریت به سوی نظام اخلاقیات یکپارچه در سازمان. *مطالعات مدیریت*، ۱۱ (۴۲): ۱-۱۲.
- ایمانی پور، معصومه (۱۳۹۱). اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش، *مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی*، ۵ (۶): ۲۷-۴۱.
- جعفریانی، حسن و یازرلو، علی (۱۳۹۴). به بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران صنعتی، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۴ (۱): ۲۵-۵۰.
- حسینی، سیدجواد (۱۳۹۵). *بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران.
- دهقانی، علی؛ اسلامی اکبر، رسول؛ رحیمی، ابراهیم؛ عباس جهرمی، علی و خاکی، سوره (۱۳۹۶). بررسی عوامل تسهیل کننده رعایت اخلاق حرفه‌ای در عملکرد پرستاری. *مجله بالینی پرستاری و مامایی*، ۶ (۱): ۲۹-۱۹.
- رضایی، علیرضا (۱۳۹۶). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان. *نشریه صنعت حمل و نقل*، ۳ (۲): ۶۱-۶۵.
- روحی، قنبر؛ حسینی، سیدعابدین؛ بادله شמושکی، محمدتقی؛ رحمانی انارکی، حسین (۱۳۸۶). انگیزه تحصیلی و رابطه آن با برخی از عوامل در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی گلستان. *گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، ۴ (۲): ۷۷-۸۳.
- ساکی، رضا؛ صدوق، مریم السادات و حمیدی، فریده (۱۳۹۵). رابطه بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱ (۱): ۱۱۷-۱۲۷.

۲۸۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۹

- سلیمی، مهدی و خداپرست، محبوبه (۱۳۹۶). اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی. *فصلنامه پژوهش در ورزش تربیتی*، ۱۳: ۳۹-۵۸.
- طباطبایی، امیر؛ حسنی، پرخیده؛ مرتضوی، حامد و طباطبایی، چهر، محبوبه (۱۳۹۲). راهبردهایی برای ارتقاء دقت علمی در تحقیقات کیفی. *مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی*، ۵(۳): ۶۶۳-۶۷۰.
- عرفان، آرزو؛ نادی، محمد و ابراهیم‌زاده، رضا (۱۳۹۷). تحلیلی بر مؤلفه‌های اخلاقی تجاری‌سازی دانش در آموزش عالی. *مجله اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۳(۱): ۱۰۸-۱۱۵.
- غلامی نوقاب، محمدحسین؛ پورشافعی، هادی؛ شاه طالبی حسن ابادی، بدری (۱۳۹۸). بررسی مؤلفه‌های موثر بر رشد حرفه‌ای معلمان. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۳(۲): ۱۶۷-۱۸۱.
- فرمهبینی، محسن و بهنام، لیلا (۱۳۹۱). بررسی میزان رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزشی در اعضای هیئت علمی دانشگاه شاهد. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۷(۱): ۴۸-۵۷.
- قیومی، عباس علی و کاووسی، اسماعیل (۱۳۹۴). مهندسی فرهنگ در سطح سازمان‌های ایرانی. *مدیریت فرهنگی*، ۲(۱): ۳۱-۴۴.
- مصباحی، مریم و عباس‌زاده، عباس (۱۳۹۲). الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی (تحقیق کیفی). *مجله اخلاق زیستی*، ۳(۱۰): ۱۱-۳۴.
- موسوی، فرانک؛ وشنی، امیر؛ حیدری، فرهاد؛ محمدی، نوشین؛ سلیمانی، فرهاد و قیصرزاده، محمد (۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۴): ۱-۸.
- نیازآذری، کیومرث؛ عنایتی، ترانه؛ بهنام‌فر، رضا و کهوردی، زهرا (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی. *نشریه پرستاری ایران*، ۲۷(۸۷): ۳۴-۴۲.
- Arora, B. (2017). Integrity, Ethics and Professional Development. *International Education and Research Journal*, 3(5).12-23.
- Banks, S. (2016). Everyday ethics in professional life: social work as ethics work. *Ethics and Social Welfare*, 10(1), 35-52.
- Elias, R. (2016). The relationship between the protestant work ethic, empathy and business students' distrust of corporations. *Southern Journal of Business and Ethics*, 8: 109-119.
- Eweje, G., & Brunton, M. (2010). Ethical perceptions of business students in a New Zealand university: do gender, age and work experience matter?. *Business Ethics: A European Review*, 19(1), 95-111.
- Gbadamosi, G. (2004). Academic ethics: what has morality, culture and administration got to do with its measurement?. *Management Decision*, 42(9), 1145-1161.
- Kelly, P. T. (2017). Integrating Leadership Topics into an Accounting Ethics Course—Preparing Students for a Challenging Profession. In *Advances in Accounting Education: Teaching and Curriculum Innovations* (pp. 141-180). Emerald Publishing Limited.

- Kolk, A. (2016). The social responsibility of international business: From ethics and the environment to CSR and sustainable development. *Journal of World Business*, 51(1), 23-34.
- Lau, H.C. and M. A. Idris (2005), “The soft foundations of the critical success factors on TQM implementation in Malaysia”, *The TQM Magazine*, 13(1): 51-62.
- Marta, Gluchmanová (2017). Theoretical and practical aspects of a professional ethics of teaching, *Human Affairs* 27 (1)
- Miller, Y., Kark, R., & Zohar, N. (2019). Her/his ethics? Managerial ethics in moral decision-making from a contextual, gendered, and relational perspective. *Sex Roles*, 80(3-4), 218-233.
- Norouzi, R., Dargahi, S., Aeyadi, N., & Sarhaddi, M. (2018). The association between workplace spirituality and Job Stress with occupational ethics through mediating role of Job Enthusiasm among nurses in Zahedan City, 2017. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 7(1), 3-10.
- O’Fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996–2003. *Journal of business ethics*, 59(4), 375-413.
- Phalen, R. F. (2017). Professional Ethics. In *Core Ethics for Health Professionals* (pp. 75-86). Springer, Cham.
- Prakash Tripathi, S (2014). Impact of Work Ethics on Organizational Commitment and Employee Satisfaction at HDFC Bank Indore India, *Global Journal for Research Analysis*, 3 (5): 1-5.