

آسیب شناسی اخلاق حرفه ای اعضای هیئت علمی

^۱ فرحناز مشایخ

^۲ فریبا کریمی

^۳ بدری شاه طالبی

چکیده

هدف مقاله حاضر آسیب شناسی اخلاق حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های سراسر ایران بوده است. پژوهش به شیوه کیفی و با استفاده از تحلیل محتوای کیفی مصاحبه ها انجام شد. داده ها با استفاده از تکنیک مصاحبه عمیق و معیار اشباع نظری در بین ۱۲ نفر از متخصصان اخلاق حرفه ای که دارای کتاب، مقاله و یا پژوهشی در این زمینه بودند، انجام شد. همه مصاحبه ها هم زمان ضبط و دست نویس شد و در پایان با استفاده از روش تحلیل محتوا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. استحکام داده ها توسط مشارکت کنندگان و محققان مورد تایید قرار گرفت. بدین نحو که جهت تعیین روایی، از روایی ممیزی یا بازبینی توسط مصاحبه شوندگان استفاده گردید. همچنین جهت تعیین پایایی متن مصاحبه ها به ۵ نفر از متخصصان مدیریت آموزشی با مدرک دکتری داده شد تا متن مصاحبه ها را کد گذاری نمایند و در آخر نتایج حاصله با هم مقایسه گردید. یافته های بدست آمده شامل، ۱۱۹ کد مفهومی بود که در ۳ مفهوم اصلی با مفاهیم فرعی متفاوت دسته بندی گردید. مفهوم اصلی شامل الف: عوامل فردی با (چهار مفهوم فرعی شامل مفهوم شناسی اخلاق با ۸ کد مفهومی شخصیت با ۹ کد مفهومی و مهارتها با ۱۰ کد مفهومی بدست آمد). ب: عوامل سازمانی (با مفاهیم فرعی ساختار سازمانی شامل ۱۳ کد مفهومی، جذب و نگذاشت با ۱۹ کد مفهومی، فرهنگ سازمان شامل ۱۶ کد مفهومی، مدیریت و رهبری با ۴ کد مفهومی، اخلاق شغلی با ۸ کد مفهومی و نظارت و کنترل با ۴ کد مفهومی بدست آمد). ج: عوامل فرا سازمانی (با مفاهیم فرعی عوامل اقتصادی با ۱۱ کد مفهومی و فرهنگ اجتماعی با ۷ کد مفهومی و سیاستگذاری با ۱۰ کد مفهومی بوده است).

واژگان کلیدی

اخلاق، حرفه، اخلاق حرفه ای، دانشگاه.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.
Email: alireza.montaseri57@gmail.com

۲. دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).
Email: faribakarimi2005@yahoo.com

۳. دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان، (خوراسگان)، اصفهان، ایران.
Email: b-shahtalebi2005@yahoo.com

پذیرش نهایی: ۱۳۹۷/۱۰/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۶/۱۴

طرح مسأله

چالش اساسی در دنیای امروز برای حذف نشدن از دور رقابتهای جهانی، درگیر شدن در فرایند مستمر و مداوم پدیده تغییر است تا بتوان در برابر مشکلات ایستادگی و از فرصتهای محیط پیچیده و متغیر به منظور رفع کاستیها و کمبودها استفاده کرد. در شرایط متحول و پویای امروز، سازمانها برای بقا ناچارند پیوسته قابلیتها و شایستگیهای خود را توسعه دهند تا بتوانند پاسخگوی شرایط متغیر و متفاوت محیطی باشند. دانشگاهها و مؤسسه های آموزش عالی نیز مانند سایر سازمانها در معرض نیروهای پیچیده تغییر هستند که آنها را ناگزیر از سازگاری مداوم برای بقا کرده است (محب زادگان و همکاران، ۱۳۹۲).

نقش راهبردی اخلاق حرفه ای در موفقیت معطوف به آینده سازمان غیر قابل انکار است و دوری از آن سازمانها را سخت آسیب پذیر و متضرر می سازد (احمدی هدایت و همکاران، ۱۳۹۵). اخلاق حرفه ای در هر بخشی از زندگی بشر نظیر آموزش، سیاست، اقتصاد و سلامت دارای اهمیت می باشد. نگاه به اخلاق و اخلاق حرفه ای در هر جامعه ای به فرهنگ حاکم بر جامعه، فلسفه، عقاید مذهبی و شخصیت فرد بستگی دارد (پاک دمیرلی و کوکا، ۲۰۱۶). از آنجا که شناسایی اصول توسعه اخلاق حرفه ای نیازمند توجه به ارزش انسانیت در حرفه و توجه به اهداف سازمان و همچنین هماهنگ کردن منافع فرد و سازمان در یک راستا می باشد، برخورداری اعضا سازمان از توانایی و شایستگی متناسب با شغل خود و همچنین تعهد نسبت به رشد و توسعه سازمان از اصول اخلاق حرفه ای می باشد (سچینا و همکاران، ۲۰۱۶). در کل، اخلاق بر اساس چکیده ای از مفاهیم تعریف می شود ولیکن نگاه تک بعدی به اخلاق صحیح نمی باشد. به عبارتی اخلاق یک مفهوم چند بعدی می باشد که به عوامل متعددی مربوط می شود. لذا نگاه تک بعدی به اخلاق و جستجوی صرفا یک یا چند عامل تاثیر گذار بر اخلاق نگاه ناصحیحی می باشد. اخلاق حرفه ای هر سازمانی فراتر از اصول نوشته شده ی آن سازمان است. به عبارتی در هر سازمانی باید متناسب با شخصیت و شأن افراد در جهت رشد و توسعه اخلاق کوشید. اخلاق حرفه ای نتیجه کار گروهی افراد در سازمان است و به نحوه ی کارکرد افراد و چگونگی زندگی سازمانی آنها اشاره دارد. در هر سازمانی اخلاق به عنوان مجموعه ای از کدهای و دستورالعملهای مشخص تعریف شده است که جهت حرکت و رشد سازمان را نشان می دهد. جهت رشد اخلاق در سازمان یکی از عوامل آموزش مداوم به افراد در زمینه اخلاق است به عبارتی اخلاق و آموزش مکمل همدیگر هستند. یعنی از طریق آموزش های مناسب و مرتب و در ارتباط با اهداف سازمان می توان اخلاق حرفه ای افراد را تقویت نمود. همچنین در آموزش و در محیطهای آموزشی ضرورت توجه به اخلاق بیشتر از هر سازمان دیگری احساس می شود. لذا

ایندو مفهوم لازم و ملزوم یکدیگرند (پاک دمیرلی و کوکا، ۲۰۱۶). در بین محیط‌های آموزشی توجه به اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه به عنوان یکی از ارگان‌های اصلی هر جامعه که وظیفه آموزش را برعهده دارد، بر همگان روشن و مبرهن است. اخلاق حرفه‌ای از جمله عواملی است که در کنار سایر متغیرهای دیگر می‌تواند سبب رشد و توسعه‌ی عملکرد سیستم‌های دانشگاهی و آموزش عالی گردد. رشد و توسعه‌ی علمی نیازمند بستری حمایتگر است که تمامی افراد دانشگاهی در آن احساس امنیت کرده و بتوانند تلاش‌های خود را در این راستا هدایت کنند و لازمه‌ی چنین شرایطی حاکم شدن اخلاق بر اجتماع علمی و دانشگاهی است. توجه به اخلاق حرفه‌ای کارکنان، در هر سازمانی، از راه‌های موفقیت سازمان در شرایط متحول می‌باشد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان‌ها مطرح می‌شود (فروتن، ۱۳۹۴). لازم به ذکر است که دانشگاه در هر کشوری منبع رشد و توسعه‌ی آن کشور می‌باشد، لذا توجه به دانشگاه و کارکنان آن و همچنین توجه به اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه می‌تواند به عنوان موتور رشد و توسعه و حرکت دانشگاه باشد. چالش‌های پیشروی دانشگاه‌ها باعث پیدایش این انگیزه در ذینفعان مختلف شده که به فکر توجه به موضوعات اخلاقی در کلاس درس و به طور کلی در مدیریت آموزش عالی شود. زیرا شکل‌گیری اخلاق در مؤسسات، سازمانها و آموزش عالی و مسائل مربوط به ارتباط با کارکنان، ارتباط با دانشجویان، نگرانیهای ذینفعان، ارتباط بین دانشگاه‌های مختلف و مسئله تامین منابع برای دانشگاه، رویه‌های مربوط به پذیرش دانشجو، شرایط محیط، بازار کار و موضوعات اخلاقی پیش آمده در دانشگاه شامل سرقت علمی و سایر فسادهای اخلاقی باعث می‌شود قوانین تدوین شده در آموزش عالی نتواند پاسخگوی مشکلات باشد. در این حالت راهنمای اخلاقی در دانشگاه راهگشای عمل در برابر این تنشها خواهد بود. اخلاق در همه زمینه‌ها و فعالیتهای آموزش عالی از مدیریت گرفته تا فعالیتهای تحقیقی و تدریس کاربرد دارد. به طور کلی اخلاق از وظایف قانونی و مسئولیتهای حرفه‌ای مؤسسات فراتر می‌رود و مسائلی را مورد توجه قرار می‌دهد که ضرورتاً جواب راحتی برای آنها وجود ندارد. نبود اخلاق در سازمان و دانشگاه باعث سوءرفتار مدیران، افسردگی دانشجویان، لذت نبردن از زندگی شغلی، فرسوده شدن استادان و معلمان، لطمه به زندگی فردی افراد، ایجاد طبقات اجتماعی، ترجیح منافع فردی بر منافع اجتماعی و زیر پا گذاشتن حقوق دانشجویان در محیط دانشگاهی می‌گردد (آراسته و همکاران، ۱۳۹۱).

اکبری فر (۱۳۹۶)، اخلاق را احترام به ارزشها و انجام وظایف محوله و همچنین کمک به محکم کردن باورهای خود و دیگران و رفتار قابل قبول برای به کمال رساندن انسانیت می‌داند. همچنین او حرفه را کسب آموزش و تجربه، یعنی فعالیت آباد گرانه با میل و اراده دانسته و از آن به معنای خدمت محوری، مفید بودن، مطلوبیت اجتماعی داشتن تعریف می‌کند. همچنین در

جایی دیگر اخلاق حرفه ای را موظف بودن و مسئولیت پذیری در قبال تمام تصمیمات می داند. پاک دمیرلی و همکاران (۲۰۱۶)، اخلاق را کلمه ای یونانی تعریف می کند که هدف از آن احترام به ارزش وجودی انسانها می باشد. از دید وی اخلاق عبارت است از یک روش سیستمی برای شناسایی و معرفی ارزشهای انسانی و توجه به رفتار اجتماعی افراد. همچنین از دید ایشان اخلاق حرفه ای یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزشهایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود و نسبت به آن پای بند بود. به نظر آراین پور (۱۳۹۵)، اخلاق حرفه ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع وظیفه و مسئولیت است.

اخلاق در آموزش عالی دارای ابعاد و چارچوب های مختلفی است. چهار بعد اساسی برای اخلاق در آموزش عالی بیان شده است که عبارت اند از: اخلاق در مدیریت دانشگاه، اخلاق پژوهشی، اخلاق دانشجویی و اخلاق در تدریس.

اخلاق در مدیریت دانشگاه: اخلاق در مدیریت مسائل دانشگاهی رویکردی مشتری محور دارد و به مسائل و تنشهای طبیعی در فرایند تصمیم گیری، در سطوح مؤسسات و در ارتباط با مسائلی از قبیل آزادی علمی، مدیریت مشارکتی، امانتداری در استخدام، فرایندهای حفظ و نگهداری کارمندان و استادان در آموزش عالی مربوط می شود، به علاوه کمک به کارمندان و استادان را در مواقعی که با تنشها و معضلات اخلاقی مواجه می شوند در نظر دارد. امروزه عوامل مختلفی چون رقابت بین سازمانها و دانشگاهها، فشار برای موفق بودن و کمبود آمادگی برای تصمیم گیری اخلاقی باعث می شود انگیزه برای تصمیم گیری غیر اخلاقی افزایش پیدا کند. از این رو لزوم آماده سازی مدیران برای مدیریت اخلاقی مورد توجه قرار می گیرد. مدیریت اخلاقی باعث پاسخگویی مدیر و سازمان به مشتریها و موفق بودن در رقابت و موفقیت سازمان می شود. اخلاق در پژوهش: اخلاق در پژوهش به عنوان یکی از مباحث مهم اخلاق کاربردی به معنای بررسی امکان و شرایط رعایت قواعد و اصول اخلاقی در پژوهشهای نظری و عملی است. به طور کلی در زمینه اخلاق در پژوهش دو حوزه وجود دارد:

الف: آزمودنیهای انسانی و اخلاق

ب: انسان پژوهشگر و اخلاق.

الف: در ارتباط با آزمودنیهای انسانی توجه به چهار اصل رضایت داوطلبان، عدم آسیب رسانی به افراد، محرمانه بودن اطلاعات و پرهیز از فریبکاری به عنوان اصول اساسی مطرح می شود.

ب: در بعد دوم، انسان پژوهشگر در انجام تحقیق ممکن است دچار مشکلات اخلاقی شود که بروز تخلفهای پژوهشی چون جعل، دستکاری یا سرقت متون در اجرای تحقیق یا موقع

گزارش یافته‌های پژوهشی نمونه‌هایی از آن است.

اخلاق دانشجویی: از جمله مسائل اخلاقی مربوط به دانشجویان می‌توان به حضور به موقع در کلاس، عدم اختلال در کار کلاس، توجه به درس، انجام تکالیف و وظایف درسی اشاره کرد. در بیانی دیگر دانشجویان باید از تقلب در امتحانات، پروژه‌ها و سایر تکالیف دوری کنند. تقلبهایی مثل نوشتن از روی ورقه فردی دیگر، نوشتن از روی کتاب و ارائه آن به عنوان تحقیق شخصی، کار دیگران را به نام خود تحویل دادن، کمک گرفتن‌های غیرمجاز از دیگران و کار باهم کلاسی در انجام تکلیفی که مدرس انجام انفرادی آن را خواسته است. اصول اخلاق حرفه‌ای درباره رفتار دانشجویان در ابتدا برای اصلاح رفتار از احترام و در مرحله دوم از نظم و ترتیب و در نهایت از زور و فشار استفاده می‌کند.

اخلاق آموزشی: در حال حاضر با وجود وجود روشهای مختلف برای توسعه حرفه‌ای دانشجویان، تدریس استادان همچنان یکی از روشهای بسیار مفید برای یادگیری دانشجویان می‌باشد. مطالعه کاربرد اخلاق، یک عنصر حیاتی درآماده کردن و توسعه آموزشگران حرفه‌ای است. برای به کارگیری اصول اخلاقی در معلمان و استادان باید این اصول در آموزش و بالندگی علمی آنها مدنظر قرار بگیرد. این بالندگی در مدرسان شامل دانش درباره فرایندهای تصمیم‌گیری و توانایی در به کار بردن اصول اخلاقی است (آراسته و همکاران، ۱۳۸۹).

اثربخشی فرایند تدریس و آموزشهای دانشگاهی به عنوان یک حوزه مهم حرفه‌ای به مجموعه‌ای از عوامل فردی، حرفه‌ای و سازمانی بستگی دارد. در این میان برخورداری اعضای هیئت علمی از قابلیت‌ها و صلاحیتهای حرفه‌ای و الزام آنان به رعایت مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای حرفه‌ای، در فرایند تدریس نقش تعیین‌کننده و در افزایش اثربخشی فعالیتهای آموزشی نقش وافی دارد. در واقع رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در تدریس به منزله یک منشور اخلاق حرفه‌ای تلقی می‌گردد که اهتمام اساتید به آن در تعامل با دانشجویان، همکاران و مجموعه سازمانی گروه آموزشی و دانشگاه می‌تواند علاوه بر افزایش کارآمدی در بازده تدریس، به سطح بلایی از رضامندی ذینفعان، خصوصا دانشجویان بینجامد. استانداردهای اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از اصول اطلاق می‌شوند که در صورت پیروی از آن، ارزشهایی چون اعتماد، رفتار مناسب کاری، انصاف و مهربانی ارتقا می‌یابند. چنین استانداردهایی در حوزه آموزش به مفهوم پاسخگویی متقابل و پاسخگویی افرادی که متولی نیل به یک آموزش کیفی هستند، می‌باشد. هدف کلی این استانداردها بهبود تعهد، تلاش و کارایی در خدمات افراد درگیر در حرفه معلمی و ارائه راهنماییهای حرفه‌ای به آنان از طریق تدوین هنجارهای رفتار حرفه‌ای می‌باشد (احمدی هدایت و همکاران، ۱۳۹۵).

اخلاق حرفه‌ای در حوزه آموزش عالی حداقل مبتنی بر پنج اصل عمده است. این اصول

به اساتید و دانشجویان کمک می‌کند تا در چارچوب اخلاق حرفه‌ای در حوزه‌های آموزش، تحقیقات و جهاد علمی به فعالیت بپردازند. این اصول عبارتند از:

(الف) اصل احترام به شأن و آزادی انسانها

این اصل اشاره به احترام اساتید و دانشجویان به تمامی انسانها صرفنظر از رنگ، نژاد، قومیت، جنسیت و مذهب دارد. این اصل به آنها کمک می‌کند صرفنظر از هرگونه جناح بندی سیاسی به وظیفه علمی خود عمل نمایند.

(ب) اصل وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری

اساتید و دانشجویان در قبال رفاه و امور مربوط به افراد جامعه احساس مسئولیت دارند. آنها باید ضمن دغدغه و مسئولیت پذیری، تلاش خود را برای رفع مشکلات آنها انجام دهند.

(ج) اصل سودمندی و عدم آسیب رسانی

این اصل به تلاش آموزش عالی برای رساندن منفعت به بشریت اشاره دارد. علاوه بر این، آنها تلاش می‌کنند تا دستاوردهایشان به این افراد آسیبی وارد ننماید و در مواقعی که اجتناب از این آسیب امکان پذیر نیست، سطح آن را به حداقل برسانند.

(د) اصل عدم تبعیض

این اصل اشاره به این باور ذهنی و عملی اساتید و دانشجویان دارد که تمامی افراد جامعه حق استفاده از دانش و تحقیقات آنها را دارند و از این لحاظ نباید تفاوتی بین افراد قایل شد.

(ه) اصل توجه به نظام ارزشهای جامعه

اساتید و محققین همواره در چهارچوب ارزشها و معیارهای اجتماعی قدم برداشته و به آنها پایبند هستند و نباید نتیجه فعالیتهای آنها، مفاهیم ارزشی جامعه را مورد لطمه قرار دهد (میر طاهری و همکاران، ۱۳۹۴).

با توجه به بررسی‌های بعمل آمده، پژوهشی در زمینه آسیب شناسی اخلاق حرفه‌ای اساتید عضو هیئت علمی در ایران انجام نشده است. لذا پیشینه پژوهش در این زمینه غنی نمی‌باشد. بنابراین در این جا تحقیقاتی که تا حدی مرتبط می‌باشند، ارائه می‌گردد. در پژوهشی توصیفی که توسط رادمرد (۱۳۹۶)، با عنوان تاثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران بر صیانت از حقوق انسانی در دانشگاههای دولتی مناطق شمال غرب کشور انجام شد، نتیجه گرفت که اخلاق حرفه‌ای با ابعاد مسئولیت پذیری، برتری جویی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت ارزشها، رعایت عدالت و انصاف، تعهد، احساس همدردی با دیگران، و وفاداری بر صیانت از حقوق انسانی تاثیر دارد. در پژوهشی دیگر که توسط میرطاهری و همکاران (۱۳۹۴)، با عنوان بررسی حیطه‌ها و مولفه‌های اصلی توسعه و بالندگی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مقایسه آن با وضع مطلوب انجام شد، این پژوهش که با استفاده از روش آمیخته انجام شد است، در بخش

کیفی از روش تحلیل محتوا و مصاحبه و در بخش کمی از تحلیل عاملی استفاده شده است، محقق نتیجه می‌گیرد که حیطه‌های اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها شامل حیطه فردی مشتمل بر چهار مولفه مسئولیت‌پذیری، نیکوکاری، صداقت و عدالت و حیطه سازمانی متشکل از سه مولفه مدیریت و رهبری سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی و حیطه محیطی متشکل از یک مولفه محیط می‌باشد. همچنین در وضع موجود بالاترین میانگین مربوط به مولفه صداقت و در وضع مطلوب بالاترین میانگین مربوط به مسئولیت‌پذیری می‌باشد. در پژوهش دیگری که توسط قنبری و همکاران (۱۳۹۴)، با عنوان اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی انجام شد، از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی انجام شده که در این پژوهش ابتدا اخلاق حرفه‌ای را شامل توانمندی حرفه‌ای، احترام و تعهد به دانشجویان، احترام و تعهد به همکاران، احترام و تعهد به سازمان، کیفیت خدمات، اداره، رفتار و روابط، تدریس و امکانات بیان می‌کند و در ادامه نتیجه می‌گیرد که دیدگاه دانشجویان در رابطه با اخلاق حرفه‌ای اساتید تقریباً مطلوب است. در پژوهشی با عنوان الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی (تحقیق کیفی) که توسط مصباحی و همکاران (۱۳۹۲)، انجام شده است، از روش مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاری، بوده که تحلیل داده‌ها از طریق درون مایه‌ای و مقایسه مداوم همزمان با جمع‌آوری داده‌ها انجام گرفت. نهایتاً ۳۹۵ کد اولیه استخراج و تعامل نمادین بین کدها مشخص گردیده است. که نتایجاً عوامل موثر را به ۵ عامل شامل عوامل اخلاق فردی (با زیر مجموعه‌های استانداردهای اخلاق فردی، اعتقاد قلبی، خودکنترلی و وجدان)، عوامل مدیریتی (نقش‌الگویی مدیران، رفتار خیرخواهانه و مشارکت در تصمیم‌گیری)، عوامل سازمانی (گزینش و بکارگیری، برنامه‌های راهبردی اخلاق و فرهنگ سازمانی)، عوامل اخلاق شغلی (اخلاق آموزشی، اخلاق پژوهشی و اخلاق ارتباطی)، عوامل فراسازمانی (فرهنگ، شرایط سیاسی، اعتماد عمومی و شرایط اقتصادی)، دسته‌بندی می‌نماید. همچنین در بین عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی تأکید زیادی بر وجدان کاری و نظارت الهی داشته و توجه به عوامل راهبردی، نهادینه‌سازی و اعتماد عمومی از اهمیت زیادی برخوردار بودند. ایمانی‌پور (۱۳۹۱)، در مطالعه خود، به بررسی اصول اخلاق حرفه‌ای آموزش می‌پردازد. در این پژوهش که به روش مروری انجام شد، محقق اساتید دانشگاه‌ها و استاندارد‌های اخلاقی اساتید را در دو بخش آموزشی و تربیتی مورد بررسی قرار می‌دهد. نتایج این مطالعه نشان داد در حوزه آموزش که پررنگ‌ترین کارکرد دانشگاه‌ها و اصلی‌ترین نقش اساتید است، اخلاق حرفه‌ای در قبال فراگیران جنبه‌های مختلفی دارد. در این پژوهش مشخص گردید التزام اساتید و رعایت استاندارد‌های آموزشی، آشنایی با اصول تدریس و کلاس‌داری، تقید و مسئولیت حرفه‌ای، رعایت انصاف و عدالت، احترام، ادب و دلسوزی و صداقت در برخورد با دانشجویان و همکاران

ازجمله اصول اخلاق حرفه ای معلم در قبال فراگیران است. همچنین این تحقیق، آموزش عالی را یک نظام حرفه ای معرفی می کند که اساتید دانشگاه ها به عنوان افرادی که مسئولیت تعلیم و تربیت دانشجویان را برعهده دارند، باید از اصول اخلاق حرفه ای معلمی آگاهی داشته و به آن پایبند باشند. رعایت اخلاق آموزشی تضمین کننده سلامت فرایند یاددهی - یادگیری در دانشگاه است و موجب افزایش تعهد پاسخگویی مدرسان نسبت به نیازهای دانشجویان می شود. رضانی و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهشی با موضوع رابطه بین اخلاق حرفه ای و سلامت اداری در بین کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه و کردستان که به روش توصیفی انجام گرفت، نتیجه گرفتند که سلامت اداری با برخی از مولفه های اخلاق حرفه ای نظیر مسئولیت پذیری، صداقت و وفاداری به عهد، احترام به ارزشهای اجتماعی و عدالت و انصاف رابطه داشته و با مولفه هایی نظیر برتری جویی، رقابت طلبی و احترام و تکریم دیگران رابطه ندارد. جنابادی^۱ (۲۰۱۵)، در تحقیقی با موضوع مقایسه وضع مطلوب و موجود اخلاق حرفه ای در دانشگاههای سیستان و بلوچستان نتیجه می گیرد که اخلاق حرفه ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه سیستان و بلوچستان از متوسط جامعه بالاتر است. فرمehنی فراهانی و همکاران (۲۰۱۴)، در پژوهشی با عنوان مطالعه مولفه های اخلاق حرفه ای در بین اعضای هیئت علمی دانشکده مهندسی دانشگاه آزاد اسلامشهر و غرب تهران که بر روی ۳۶۰ نفر از افراد انجام داده است، نتیجه می گیرد که جهت رشد و توسعه دانشگاه توجه به اخلاق حرفه ای لازم و ضروری است. همچنین مولفه های اخلاق حرفه ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه عبارتند از احترام به دانشجو، صادق بودن، دارا بودن روحیه قوی اعتقادی، توجه به حفظ ایمنی و سلامت دانشجو، عدم توجه به مزایای شخصی در حین انجام وظیفه، اجتناب از بیان حرفهای نامناسب و عدم دریافت هدایای مادی از دانشجویان می باشد.

علیرغم اهمیت زیادی که اخلاق حرفه ای در آموزش و خصوصا در آموزش عالی دارد و از آن جایی که اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه به طور مستقیم به تربیت و پرورش نسل جوان جامعه پرداخته و عمل و رفتارشان به طور مستقیم تأثیر بسزایی بر جو داخلی و خارجی دانشگاهها دارند، اهمیت رعایت اخلاق حرفه ای را برای آن ها دوچندان می کند. داشتن دانشجویان اخلاقی و متعاقب آن داشتن جامعه و متخصصان اخلاقی درگرو داشتن معلمان و اساتید اخلاقی است. درواقع نمی توان از جامعه انتظار اخلاقی بودن داشت، مگر اینکه محیط آموزشی خود آن جامعه را اصلاح کرد. برای رسیدن به این هدف باید از معلمان و اساتید و از دانشگاهها آغاز کرد. لذا با توجه به اینکه در زمینه اخلاق حرفه ای در حوزه آموزشی تحقیقات

اندکی صورت گرفته و در زمینه آسیب‌شناسی اخلاق حرفه‌ای، تحقیقی انجام نشده است، بر این اساس هدف پژوهش حاضر، شناسایی آسیب‌های اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های سراسر ایران می‌باشد.

روش پژوهش

از آنجا که رویکرد اصلی این پژوهش کیفی بوده، لذا نوع استراتژی تحقیق مناسب برای بررسی و تحقیق در این پژوهش، استراتژی تحقیق کیفی است. جستجو بر اساس مسأله اصلی تحقیق صورت گرفت. در این راستا داده‌ها با استفاده از تکنیک مصاحبه عمیق و معیار اشباع نظری در بین ۱۲ نفر از متخصصان اخلاق حرفه‌ای که دارای کتاب، مقاله و یا پژوهشی در این زمینه بودند، با استفاده از نمونه‌گیری نظری (مبتنی بر هدف) انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها، از مصاحبه عمیق و نیمه ساختار یافته استفاده گردید. قبل از انجام مصاحبه، و در یک ملاقات قبلی، شرکت‌کنندگان در مورد چگونگی انجام مطالعه و محرمانه بودن اطلاعات و همچنین هدف از انجام آن توجیه شدند. سپس مصاحبه‌کننده و مصاحبه‌شونده بر روی روز و زمان و مکان انجام مصاحبه به توافق رسیدند. لازم به ذکر است که کار نمونه‌گیری تا اشباع نظری یعنی تا زمانی که اطلاعات جدیدی بدست نیامد ادامه یافت. از مصاحبه‌شونده‌ها در مورد آسیب‌های اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه سوال شد. زمان انجام هر مصاحبه بین ۳۰-۴۵ دقیقه بود. تمامی پاسخها به وسیله ضبط صوت، جمع‌آوری و در نهایت تحلیل شد. به منظور تجزیه و تحلیل پاسخهای مصاحبه‌شوندگان از روش تحلیل محتوا استفاده گردید. بلافاصله بعد از اتمام هر مصاحبه، متن مصاحبه یادداشت و کلمه به کلمه مورد بررسی قرار گرفت. سپس مفاهیم اولیه به تعداد ۵۱۵ مفهوم در مرحله اول استخراج گردید. در مرحله بعد مفاهیم دسته‌بندی شده، نکات اضافی حذف و موارد تکراری ادغام گردید که در این مرحله و بعد از حذف مفاهیم تکراری و مشابه تعداد ۱۱۹ مفهوم به عنوان کد مفهوم‌های نهایی شناسایی گردید. در مرحله بعد با مقایسه مفاهیم و بررسی شباهت‌ها و تفاوت‌های موجود در آنها و با دسته‌بندی مفاهیم مشابه، محقق به تعداد ۳ مفهوم اصلی دست یافت. همچنین در پژوهش حاضر جهت تعیین روایی از روایی ممیزی یا بازبینی توسط مصاحبه‌شوندگان استفاده گردید. روش ممیزی عبارت است از بررسی صحت یافته‌های پژوهش توسط مصاحبه‌شوندگان، به منظور تعیین اینکه آیا این پژوهش به شکل صحیح دیدگاه‌های آنان را درباره موضوع پژوهش تحت پوشش قرار می‌دهد یا نه؟ (رضاپور نصرآباد، ۱۳۹۶). محقق برای تأمین این اعتبار، از روش بازبینی یا ارجاع نظرات افراد به خود آنها استفاده نمود. بدین شرح که بعد از کدگذاری و دسته‌بندی داده‌ها، مفاهیم استخراج شده، به اساتید مصاحبه‌شده عودت داده شد و از آنها درباره اینکه آیا مفاهیم استخراج شده توانسته است به شکل صحیح نظر آنها را در مورد موضوع پژوهش تحت پوشش قرار دهد، سوال گردید.

در این مرحله عمده مفاهیم مورد تایید قرار گرفت و چند مورد محدود نیز با توجه به نظر اساتید مورد نظر، تغییر و یا اصلاح گردید. همچنین جهت تعیین پایایی در این بخش از روش توافق بین کدگذاران^۱ استفاده شد. بدین نحو که متن مصاحبه ها به ۵ نفر از متخصصان مدیریت آموزشی با مدرک دکتری داده شد تا متن مصاحبه ها را کد گذاری نمایند و در آخر نتایج حاصله با هم مقایسه گردید. و از آنجا که همه افراد کد گذاری های مشابهی انجام داده بودند، نتیجه گرفته شد که پژوهش از پایایی لازم برخوردار است.

یافته ها

از ۱۲ نفر شرکت کننده در مصاحبه، ۸ نفر مرد و ۴ نفر زن می باشد. در اطلاعات بدست آمده از نظرات شرکت کنندگان در پژوهش، ۱۱۹ کد مفهومی بدست آمد که در ۳ مفهوم اصلی با مفاهیم فرعی متفاوت دسته بندی گردید. مفهوم اصلی شامل الف: عوامل فردی با (چهار مفهوم فرعی شامل مفهوم شناسی اخلاق با ۸ کد مفهومی شخصیت با ۹ کد مفهومی و مهارتها با ۱۰ کد مفهومی بدست آمد). ب: عوامل سازمانی (با مفاهیم فرعی ساختار سازمانی شامل ۱۳ کد مفهومی، جذب و نگذاشت با ۱۹ کد مفهومی، فرهنگ سازمان شامل ۱۶ کد مفهومی، مدیریت و رهبری با ۴ کد مفهومی، اخلاق شغلی با ۸ کد مفهومی و نظارت و کنترل با ۴ کد مفهومی بدست آمد). ج: عوامل فرا سازمانی (با مفاهیم فرعی عوامل اقتصادی با ۱۱ کد مفهومی و فرهنگ اجتماعی با ۷ کد مفهومی و سیاستگذاری با ۱۰ کد مفهومی بدست آمد).

شماره	کدهای مفهومی	مفهوم فرعی	مفهوم اصلی
۱	نگرش چند وجهی به اخلاق	مفهوم شناسی اخلاق	عوامل فردی
۲	ابهام در مفهوم اخلاق		
۳	مشخص نبودن حد و مرز امور اخلاقی و غیر اخلاقی		
۴	مشخص نبودن قلمرو اخلاق		
۵	تضاد مفهومی در حوزه های اخلاق		
۶	سختی آموزش امور اخلاقی		
۷	پیچیدگی مفاهیم اخلاقی		
۸	ذهنی بودن برخی مباحث اخلاقی		

1. intercoder agreement

عوامل سازمانی	شخصیتی	۹ برخورداری از احساسات و عاطفه منفی (حالات عصبی، برانگیزشی و...) ۱۰ منفعت گرایی شخصی ۱۱ تمایل به رقابت گرایی ۱۲ عدم تمایل به ارزشهای اجتماعی و بازبینی ارزشهای فردی ۱۳ وجود نگرشهای غیر متعهدانه ۱۴ برخورداری از روحیه خود نگر و وجود روحیه خود محوری ۱۵ ضعف صداقت در افراد ۱۶ تعارض خانواده کار ۱۷ مشکلات اصلاح اخلاق در افراد بدلیل شکل گرفتن شخصیت	۱۸ ۱۹ ۲۰ ۲۱ ۲۲ ۲۳ ۲۴ ۲۵ ۲۶ ۲۷
	مهارت‌ها	فقدان آگاهی از اصول اخلاقی عدم توانمندی در برقراری ارتباط موثر با دیگران فقدان روحیه مسئولیت پذیری عدم آشنایی با آموزه های اخلاق فردی فقدان شجاعت اخلاقی در برخورد با امور عدم آشنایی با مولفه های شایستگی اخلاقی اعتقاد به ناکارآمدی رشد شخصی در نظام آموزشی بی توجهی به کیفیت گرایی در وظایف محوله عدم آشنایی با استانداردهای اخلاقی سختی و دشواری دسترسی به اهداف	۲۸ ۲۹ ۳۰ ۳۱ ۳۲ ۳۳ ۳۴ ۳۵ ۳۶ ۳۷ ۳۸ ۳۹ ۴۰
	ساختار سازمان	تمرکز گرایی در ساختار دانشگاه بالا بودن میزان رسمیت تضاد ساختار سازمانی با برخی از اصول اخلاقی (مانند آزادی و) بی توجهی به جریانهای ارتباطی در ساختار سازمان فقدان شفافیت در ساختار سازمان ضعف در طراحی ساختارهای مشارکت جو تاکید بر ساختار وظیفه گرا وجود قوانین خشک و رسمی نامشخص بودن مصادیق اخلاق حرفه ای در دانشگاه خلاهای قانونی و امکان سو استفاده از آن ضعف سرمایه اجتماعی در سازمان سخت بودن شرایط ارتقا در نظر گرفتن استانداردهای سخت گیرانه برای اساتید	۲۸ ۲۹ ۳۰ ۳۱ ۳۲ ۳۳ ۳۴ ۳۵ ۳۶ ۳۷ ۳۸ ۳۹ ۴۰

ب. ارزش و اهمیت:	عدم استفاده از قوانین بازدارنده برای استخدام افراد فاقد صلاحیت	۴۱
	وجود شاخصهای گزینش نامناسب	۴۲
	عدم توجه به معیارهای هوش اخلاقی	۴۳
	کم توجهی به معیارهای هوش عاطفی و اجتماعی	۴۴
	تناسب نداشتن شغل و شاغل	۴۵
	بی توجهی به سلامت اخلاقی افراد در گزینش	۴۶
	ضعف در تدوین و آموزش منشور اخلاقی در سازمان	۴۷
	بی توجهی به معیار وجدان کار	۴۸
	فقدان برگزاری دوره های آموزش اخلاق حرفه ای	۴۹
	نا کارآمدی کمیته های اخلاقی	۵۰
	بی توجهی با اصل شایسته سالاری در فرایند گزینش	۵۱
	بکارگیری قضاوت‌های سطحی و شخصی در گزینش افراد	۵۲
	بی توجهی به مهارت آموزی های اخلاقی	۵۳
	به روز نبودن آئین نامه های گزینش اخلاقی	۵۴
	جذب نیروهای نامتجانس با نیاز سازمان	۵۵
	متعهد نبودن به اجرای منشور اخلاق	۵۶
	بی توجهی به انگیزه های درونی اعضای هیئت علمی	۵۷
	توجه صرف به مسائل مذهبی در فرایند گزینش	۵۸
	ناتوانی در شناخت افراد کارآمد در فرایند گزینش	۵۹

فرهنگ سازمان	تضاد فرهنگ فردگرایی با جمع گرایی و تیم محوری	۶۰
	عدم شفافیت در هنجارهای سازمانی مورد قبول و مطابق با منشور اخلاقی	۶۱
	فقدان فرهنگ مشوق اصول اخلاقی	۶۲
	بی توجهی به فرهنگ تعهد اجتماعی	۶۳
	رشد فرهنگ رقابت منفی در بین اعضا	۶۴
	رواج فرهنگ تملق و چاپلوسی	۶۵
	رشد فرهنگ محافظه کاری	۶۶
	عدم اشتراک در مفروضات و ارزشهای اساسی	۶۷
	رشد فرهنگ بازرسی به جای نظارت و راهنمایی	۶۸
	حمایت نکردن از ریسک و مخاطره در سازمان	۶۹
	رشد فرهنگ تسهیم پاداش شخصی به جای تیمی	۷۰
	عدم توجه به نقش هنجارهای سازمان	۷۱
	گسترش فرهنگ تبعیض در روابط	۷۲
	رشد فرهنگ عدم پذیرش تعارض	۷۳
	ضعف در جامعه پذیری سازمانی افراد	۷۴
	بی توجهی به فرهنگ همکاری و مشارکت	۷۵
مدیریت و رهبری	توانایی ضعیف مدیر برای نفوذ بر زیر دستان	۷۶
	توجه ناکافی به تعهد و تخصص توانان در بکارگیری مدیران	۷۷
	الهام بخش نبودن شخصیت مدیریت	۷۸
	ضعف نقش الگویی مدیر	۷۹
اخلاق شفاهی (آموزشی، پژوهشی و تدریس)	عدم آشنایی با شیوه های سنجش و ارزشیابی	۸۰
	آگاهی ناکافی از شرح وظایف و مسئولیتها	۸۱
	عدم آشنایی با اصول محرمانگی در تدریس و آموزش	۸۲
	دانش ناکافی درباره روان شناسی و رفتار	۸۳
	نداشتن مهارت تعیین تکلیف	۸۴
	فقدان مهارت تدریس	۸۵
	تسلط ضعیف بر موضوع مورد مطالعه	۸۶
	آشنایی ناکافی از اصول و فنون تدریس	۸۷
نظارت و کنترل	ارزشیابی ضعیف از عملکرد اخلاقی استاد	۸۸
	نبود تنبیه و بازخورد مناسب در زمینه رفتار غیر اخلاقی	۸۹
	در نظر گرفتن کمیت به جای کیفیت در ارزیابی های اساتید	۹۰
	دخالت ندادن نتایج ارزیابی دانشجویان از اساتید در تصمیم گیریها	۹۱

عوامل فرا سازمانی	عوامل اقتصادی	شرایط نامناسب اقتصادی موجود در جامعه	۹۲
		نگاه مادی داشتن به شغل استادی	۹۳
		مشکلات معیشتی اعضای هیئت علمی	۹۴
		نارضایتی اعضای هیئت علمی از میزان حقوق و دستمزد	۹۵
		عدم هماهنگی حقوق و دستمزد در دانشگاه‌های مختلف	۹۶
		عدم بهره‌مندی اعضای هیئت علمی در منافع و سود دانشگاه	۹۷
		مشخص نبودن چارچوب منافع و درآمدها	۹۸
		فقدان مدیریت اقتصادی در دانشگاه	۹۹
		عدم مبارزه با مظاهر فساد اقتصادی	۱۰۰
		دست نیافتن به هدف اقتصادی موردنظر	۱۰۱
		اولویت دادن افراد به انگیزه‌های مادی	۱۰۲
	فرهنگ اجتماعی	کاهش منزلت استاد و ارزش و اهمیت علم در جامعه	۱۰۳
		وجود بیکاری در جامعه و تأثیر بر اخلاق	۱۰۴
		بی‌توجهی به نقش رسانه‌ها در ترویج اخلاق	۱۰۵
		رعایت نشدن اخلاق در جامعه و تأثیر بر اعضای هیئت علمی (بی‌توجهی عمومی به مسائل اخلاق کاری در جامعه)	۱۰۶
		بی‌توجهی عمومی به هنجارهای اجتماعی و اخلاقی	۱۰۷
		بی‌توجهی به ضرورت اخلاق در شرع و عرف	۱۰۸
		توجه ناکافی به دستور اسلام در زمینه اخلاق	۱۰۹
	سیاست‌گذاری	تسلط نظام رابطه‌های سالیاری بر دانشگاه	۱۱۰
		غلبه سیاست‌گذاری فردی	۱۱۱
		تضاد برخی از سیاست‌ها با ارزش‌ها و اصول پایدار اخلاقی	۱۱۲
		سیطره نظام سیاسی بر دانشگاه (تأثیر محیط سیاسی بر دانشگاه)	۱۱۳
		بی‌اعتمادی اساتید به سیاست‌گذاران جامعه	۱۱۴
		عدم آشنایی سیاست‌گذاران با شرح وظایف شغلی اساتید	۱۱۵
		مشارکت ندادن اساتید در سیاست و سیاست‌گذاریها	۱۱۶
		سیاست‌گذاریهای ناعادلانه	۱۱۷
		بی‌توجهی به تدوین قوانین حمایتی ویژه اعضای هیئت علمی	۱۱۸
		عدم استفاده از علم و تجارب اساتید در سیاست‌گذاریهای کشور	۱۱۹

بحث و نتیجه گیری

بررسی جایگاه و وضعیت استانداردهای اخلاق در نظام دانشگاهی می‌تواند به سیاست‌گذاران، مدیران و برنامه ریزان آموزشی در اتخاذ راهبردهای مناسب برای کاهش شکاف بین وضع موجود و مطلوب در دانشگاه و ارتقای وضعیت چنین استانداردهایی مدد رساند. اخلاق حرفه‌ای همچون نقشه راهنمایی است که به اعضای یک سازمان کمک می‌کند تا نقش‌های خود را به روشنی و وضوح کاملی ایفاء نمایند. اساساً میزان توسعه و رشد اخلاق حرفه‌ای بستگی به میزان کارکرد موفق سازمان، فرهنگ حاکم بر سازمان، شخصیت متفاوت افراد، مدیریت سازمان، جامعه، درک درست از مفهوم اخلاق حرفه‌ای، اقتصاد حاکم بر جامعه و در نهایت سیاست حاکم بر کشور دارد. هر قدر مزایای حاصل از رعایت اخلاق حرفه‌ای فراگیرتر باشد میزان تعهد به اصول آن از درجه بالاتری برخوردار است. هر قدر محدودیت‌های اعمال شده ناشی از اصول اخلاق حرفه‌ای منطقی‌تر و در رشد سازمان موثرتر باشد، پایبندی به آن محکم‌تر خواهد بود. تعمیق و گسترش ارزشهای حاکم بر رفتار علمی و حرفه‌ای در همه سطوح دانشگاهی می‌تواند موجب افزایش التزام اجتماعی استادان و دانشجویان و اعتماد بیشتر جامعه به دانشگاهیان و سلامت ارتباطات علمی و فعالیتهای پژوهشی گردد. نظام اخلاقی در آموزش عالی، منعکس‌کننده هنجارهای درونی علمی-حرفه‌ای و احساس تعهد اخلاقی از سوی اساتید و کارکنان دانشگاه است و پایه و اساس آن، خودفهمی حرفه‌ای و عبور از مفهوم معیشتی کسب و کار علمی است. این نظام اخلاقی، نه قابل تقلیل به سطح پند و اندرز است و نه موضوع نظارتها و مراقبتهای بیرونی و دستورالعملهای رسمی به ویژه از سوی دولت است. کاهش ارزش اخلاق در جامعه به مسائل معیشتی و اقتصادی، می‌تواند زمینه ساز نزول اخلاق در جامعه گردد. توسعه اخلاق در علم و پژوهش و در آموزش عالی، مستلزم رویکردی سامان‌مند و ایجاد زمینه‌ها و بسترهای مساعد ساختاری و سازوکارهای مناسب انگیزشی است. با شناسایی و بکارگیری افراد مستعد و علاقه‌مند به حرفه معلمی و ایجاد زمینه و بستر برای رشد و بالندگی این افراد توسط سازمان و شناسایی و تشویق این افراد توسط مدیریت سازمان و مستعد ساختن فرهنگ حاکم بر سازمان می‌توان گامی در جهت اعتلای سازمان از لحاظ اخلاق حرفه‌ای برداشت. همچنین با مدیریت هنجارها، ارزشها و منشهای اخلاقیات حرفه‌ای علمی، نه براساس الگوی فرهنگ سازی از بالا، بلکه با الگوی شیوع و انتشار درونزا در بستر فعالیتهای خودجوش از سوی افراد در جهت رشد و توسعه اخلاق می‌توان گامهای موثری برداشت. این عمل باعث می‌شود که با اعتلای احساس اخلاقی کنشگران علم و آموزش عالی، پشته‌ای برای فرهنگ خودارزیابی و خودتنظیمی و التزام به کیفیت به وجود آورد و با درونی شدن ارزشها و استانداردهای اخلاقی، امکان توسعه درونزای فرهنگ ارزشیابی و ارتقای مداوم کیفیت علم و آموزش عالی تسهیل و

فراهم شود. نتایج بدست آمده در پژوهش حاضر به عنوان آسیب شناسی اخلاق حرفه ای به ۳ مفهوم اصلی شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل فرا سازمانی بر می گردد. اولین یافته ها موید این واقعیت است که عدم رعایت اخلاق حرفه ای در آموزش عالی متاثر از برخی ویژگی های فردی نظیر مفهوم شناسی اخلاق حرفه ای، شخصیت افراد و مهارت های مورد نیاز جهت شغل مورد نظر آنها می باشد. این نتایج نشان می دهد که عدم هماهنگی همه افراد در شناسایی مفهوم اخلاق حرفه ای و داشتن برداشت های متفاوت از مفهوم اخلاق به دلیل ماهیت متفاوت مفهوم اخلاق حرفه ای در دانشگاه زمینه ساز عدم رعایت اخلاق می شود. لذا داشتن یک تعریف جامع و مانع برای اخلاق حرفه ای، که مانع از برداشت های متفاوت در افراد شود، لازم و ضروری است. شخصیت و ویژگی های فردی نیز از عوامل اثر گذار دیگر در این مفهوم می باشد. شخصیت و ویژگی های فردی به تمامی عواملی که به نحوی به شخصیت و ویژگی های درونی افراد مرتبط است اشاره دارد. دارا بودن شخصیت اخلاقی در محیط کار جهت اخلاق حرفه ای لازم و ضروری است. افراد با شخصیت اخلاقی حتی با وجود نبود سایر عوامل تاثیر گذار بر اخلاق و صرفا با تکیه بر شخصیت اخلاقی می توانند افرادی اثر گذار باشند. لذا توجه به شخصیت اخلاقی افراد و شناسایی افراد اخلاق مدار در فرایند جذب نیرو لازم و ضروری است. توجه به مهارت های مورد نیاز برای اتخاذ شغل و عدم توجه به علایق و شایستگی فردی افراد به عنوان عامل دیگر در عدم رعایت اخلاق حرفه ای در دانشگاه شناسایی گردید. عدم آگاهی به نیاز و شرایط شغل همچنین نبود علاقه کافی به شغل مورد نظر و یا عدم شایستگی برای شغل مورد نظر نیز در عدم رعایت اخلاق حرفه ای در اعضای هیئت علمی تاثیر دارد.

مفهوم اصلی دوم عوامل سازمانی می باشد. که خود به مفاهیم فرعی ساختار سازمان، جذب و نگهداشت نیرو در سازمان، فرهنگ سازمان، مدیریت و رهبری، اخلاق آموزشی، پژوهشی و تدریس و در نهایت نظارت و کنترل دسته بندی می شود. سازمان های اخلاق مدار، مروج و مشوق اخلاق و رشد و توسعه اخلاق در سازمان می باشند. عدم توجه سازمان به رشد اخلاق و نامناسب بودن ساختار و ضعف های موجود در ساختار به عنوان عوامل تاثیر گذار بر عدم رعایت اخلاق در دانشگاه شناسایی گردید. همچنین جذب نامناسب و عدم توجه به شاخص های مناسب در فرایند جذب و به کار گماری افراد نیز به عنوان عامل تاثیر گذار دیگر در عدم رعایت اخلاق حرفه ای در بین اعضای هیئت علمی مطرح می شود. در زمینه فرهنگ به فرهنگ حاکم بر سازمان، از لحاظ توجه و رعایت اخلاق اشاره شده است. همچنین ضعف فرهنگ حاکم بر دانشگاه از لحاظ ترویج و آموزش و اهمیت دادن به اخلاق به عنوان عوامل تاثیر گذار بر عدم رعایت اخلاق حرفه ای شناسایی گردیده است. مدیریت سازمان به عنوان عامل اثر گذار دیگر در عدم رعایت اخلاق در سازمان شناسایی گردید. مدیریت سازمان شامل توانایی ضعیف مدیر برای

نفوذ بر زیر دستان، عدم توجه توأمان به تعهد و تخصص در بکارگیری مدیران، الهام بخش نبودن شخصیت مدیریت سازمان، تشویق و تقویت ناکافی از جانب مدیریت، ضعف نقش الگویی مدیر در این زمینه موثر می باشد. نقش مدیریت سازمان و الزام وی به رعایت اخلاق در سازمان نقش بارزی در اخلاقی بودن اعضای سازمان دارد. حمایت و تشویق از افراد اخلاق مدار توسط مدیریت سازمان، توانایی نفوذ بر زیردستان و غیره در این زمینه اثر گذار است. با مدیریت راهبردی و همچنین با افزایش توانمندی استدلال اخلاقی و تعبیه کدهای اخلاقی استاندارد و از سوی دیگر با ایجاد فرصت جهت یادگیری و تشویق رفتارهای اخلاقی در سازمان می توان به عنوان مدیریت در زمینه اخلاق موثر بود. اخلاق آموزشی، پژوهشی و تدریس به عنوان عامل اثر گذار دیگر در زمینه رعایت اخلاق حرفه ای در سازمان شناسایی گردید. آشنایی و آگاهی به فنون تدریس و علاقه مندی نسبت به آن، دارا بودن مهارت تدریس و تسلط بر موضوع مورد تدریس از جمله عوامل اثر گذار بر رعایت اخلاق حرفه ای در شغل هیئت علمی شناسایی گردید. نهایتاً نظارت و کنترل به عنوان آخرین عامل سازمانی در رعایت و یا عدم رعایت اخلاق حرفه ای شناسایی گردید.

مفهوم اصلی چهارم عوامل فرا سازمانی می باشد. این مفهوم که خود به ۳ مفهوم فرعی عوامل اقتصادی، فرهنگ اجتماعی و سیاست گذاری دسته بندی می شود. در زمینه عوامل اقتصادی، شرایط مادی حاکم بر سازمان و میزان رضایت اعضای هیئت علمی از میزان حقوق و دستمزد و سایر عوامل اقتصادی دیگر به عنوان عوامل اثر گذار شناسایی شده است. نبود ثبات اقتصادی در هر جامعه ای می تواند زمینه ساز مسائل غیراخلاقی در سازمانها باشد. در زمینه اجتماع، به نقش جامعه و نگاه جامعه به اخلاق و همچنین به ضرورت اخلاق در جامعه اشاره می شود و اینکه در جامعه ای که به اخلاق توجه نمی شود زمینه را برای بروز مسائل غیر اخلاقی در سایر سازمانها و از جمله دانشگاه که به نوعی تاثیر مستقیم از جامعه می پذیرد، فراهم می سازد. در نهایت سیاستگذاری و شرایط سیاسی حاکم بر جامعه نیز به عنوان عامل دیگر در عدم رعایت اخلاق در دانشگاه شناسایی گردید.

فهرست منابع

۱. احمدی هدایت، حمید، کریمی، مصطفی، سعوه، مولود (۱۳۹۵). مولفه های اخلاق حرفه ای در دانشگاهها. کنگره ملی آموزش عالی ایران. ۱-۱۱.
۲. آراسته، حمید رضا، مطلبی فرد، علیرضا، محبت، هدیه، دستا، مهدی (۱۳۹۱). اخلاق پژوهش در آموزش عالی: ویژگی های فردی و مسئولیت های حرفه ای پژوهشگران. مجله دانش شناسی (علوم کتابداری و اطلاع رسانی و فناوری اطلاعات). ۵ (۱۹)، ۹۸-۱۱۷.
۳. آراسته، حمیدرضا، نوه ابراهیم، عبدالرحیم، مطلبی فرد، علیرضا (۱۳۸۹). بررسی وضعیت رعایت اخلاق آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی شهر تهران. فصلنامه راهبرد فرهنگ، سال دوم و سوم، ۸ و ۹، ۲۱۹-۲۰۴.
۴. آراین پور، مهلا، محرابی، ناهید (۱۳۹۵). الزامات و راهبردهای اخلاق حرفه ای در نظام آموزش عالی. فصلنامه اخلاق در علم و فناوری. ۴ (۱۱)، ۱۷-۲۳.
۵. اکبری فر، نزهت (۱۳۹۶). اخلاق حرفه ای. تهران. انتشارات ساکو.
۶. ایمانی پور، معصومه (۱۳۹۱). اصول اخلاق حرفه ای در آموزش. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ۵ (۶)، ۴۱-۲۷.
۷. رادمرد، سعید (۱۳۹۶). تاثیر اخلاق حرفه ای مدیران بر صیانت از حقوق انسانی. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سازمانهای دولتی. دوره ۵ شماره ۲، ۱۲۹-۱۴۲.
۸. رضاپور نصرآباد، رفعت (۱۳۹۶). معیارهای اعتبار و پایایی در پژوهش های کیفی، مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت. سال ۶ شماره ۴، ۴۹۹-۴۹۳.
۹. فرمehینی فراهانی، محسن، اشرفی، فاطمه (۱۳۹۳). اصول اخلاق حرفه ای در نهج البلاغه. پژوهش نامه علوی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی. دوره پنجم، شماره ۹، ۸۶-۶۷.
۱۰. فروتن، معین، رشادت جو، حمیده (۱۳۹۴). مفهوم پردازی هویت حرفه ای اعضای هیئت علمی و ارائه مدل کیفی. مجله مطالعات آموزش و یادگیری، دوره هفتم، شماره اول، ۱۲۳-۱۰۰.
۱۱. قنبری، سیروس، اردلان، محمد رضا و بهشتی راد، رقیه و سلطانزاده، وحید (۱۳۹۴). اخلاق حرفه ای اعضای هیئت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال دهم. شماره دو، ۵۰-۴۰.
۱۲. محب زادگان، یوسف (۱۳۹۲). تدوین الگویی برای بالندگی اعضای هیئت علمی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۷۰، ۲۵-۱.
۱۳. محب زادگان، یوسف، پرداختچی، محمد حسن، قهرمانی، محمد، فراستخواه، مقصود (۱۳۹۶). اعتبارسنجی الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه های شهر تهران. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی. شماره ۱۰، ۷۳.

۱۴. مصباحی، مریم، عباس زاده، عباس.(۱۳۹۲). الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای ایی در آموزش عالی (تحقیق کیفی). فصلنامه اخلاق زیستی، سال سوم، شماره دهم، ص ۱۱.
۱۵. میرطاهری، لیلا، جمالی، اختر، آراسته، حمیدرضا(۱۳۹۴). بررسی حیطه‌ها و مؤلفه‌های اصلی توسعه و بالندگی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مقایسه آن با وضع مطلوب، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی سال دوم، شماره اول، ۱۲۶-۱۰۱.

منابع انگلیسی

16. Al Arkoubi. K.(2013).The Islamic faith:Implication for business management.in handbook of faith and spirituality in the workplace.(pp.103-118).springer new york.
17. Ayoun. B, Rowe.L &Yassine,F.(2015).is workplace spirituality associated with bussines ethic. international journal of contemporary hospitality management.27(5).pp.938-957.
18. Baguerio. A. H. (2011). Etical Stucture: A Proposal Concept For Ethics Management In Mexican Public Service And Non-Profit Organization. Humanities And Socialscience Journal, 56(8).pp. 1-15.
19. Baei.S &Rahmani.z.(2015).the effect of unethical behavior on brand equity. Management science letters,5(6).pp.603-610.
20. Baker. A.B, Albrecht, S.L & leiter,M.P.(2011).key questions regarding work engagement
21. European Journal of work and organizational psychology,20(1).pp.4-28.
22. Bergenhenegouwen .G.J. (2012). Professional Code and Ethics For Training Amsterdam.
23. Journal of European Industrial Training, 20(4).pp. 22-30.
24. Boyle .P, Boyle. P, Pettigrove. M& Atkinson.C. (2001). Australian national University student evaluation of teaching ANUSET:a guide for academic staff. 3rd ed. Canbera: Australian National University.
25. Chawla.V.(2016).workplace spirituality governance:impact on customer orientation and salesperson performace.journal of bussines &industrial marketing,31(4).p.1-3
26. Chikering .A.W, Dalton J.C& Stamm.L.(2015).encouraging authenticity and spirituality in higher education.john wiley &sons.
27. Conrinus. E. T.(2011).teacher,s sense of their proffesion identity psychology of intergroup relations. Chicago :nelson-hall. (pp.7.24).
28. Compbell. E. (2012). The Ethical Teacher. Boukinghm: Open Univesity Press.

29. Compbell. E. (2008). The ethics of teaching as a moral profession. Curriculum
30. Inquiry, 38(4), 357-385..
31. Creswell. J.W, Plano. C, Gutmann. V.L & Hanson. W.E. (2003). Advance
32. in mixed methods research designs. In A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds).
33. Corner.P.D.& Pavlovich.K.(2016).shared value through inner knowledge creation,journal of business ethics.pp.1-13.
34. -Crossman.J.(2010).conceptualising spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational,servant and environmental leadership.leadership,leadership&organization development Journal,31(7).p.596.
35. Farmahini.F.M ,Frmahini. F.F(2014).the study of profethional ethics components among faculty members I engineering.science direct.vollume116.p.2085,2086.
36. Gatling. A,J.Kim &Milliman.J.(2016).the relationship between workplace spirituality and hospitality supervisors,work attitudes:a self determination theory perspective.international journal of contemporary hospitality management,28(3).p.471-489.
37. -Jason.A.P.,&Sudha.S.(2015).Workplace spirituality and toleration of employee expression –an exploratory study.purushartha:a journal of management ethics and spirituality.7(1).pp.12-18.
38. Jenaabadi.h ,Nastiezaie.n.(2015).comparing the current and desired state of teaching professional ethics among faculty members.bimontly of education strategies in medical science.pp.32-40.
39. Klerk,S.,& Stander,M.W.(2015).leadership empowerment behavior,work engagement and turnover intention :the role of psychological empowerment.journal of positive management.5(3).pp.28-45.
40. Lurie.A.(2013).faith and spiritualiy in the work place:a jewish perspective.in hand book of faith and spirituality in workplace springer new york.pp.(85-101).
41. Lozano.R, Lukman.R,Lozano.F ,Huising.D.&Lambrechts,W.(2013).Declaration for sustainability in higher education :becoming better leaders, through addressing the university system.juornal of cleaner production,48.pp.10-19

42. Mooghali .A , Rahimi Kasskoli .M , Eizadpanah.S.(2014).The relationship among spirituality at workplace with Psychological Empowerment and Organizational Commitment. International Journal of Basic Science & Applied research.vol.3.pp.65-68.
43. Motlagh, M.Jamali,A& Ghoorchian ,N.(2016). The role of spirituality and ethics in higher education quality empowerment.management science letters.6(5).pp.341-350.
44. Noh,G.M.&Yoo,M,S.(2016).effects of workplace spirituality and organization citizenship of faith and work association across Christian religious tradition .in hand book of faith and spirituality in workplace. Springer new york .pp.47-67.
45. Oldenburg, Ch., (2013). Student's Perceptions of Ethical Dilemmas Involving
46. Professor. College Student Journal, 39(5).pp. 129- 141.
47. Othman . Z , Zakimi.F,Melville.R(2017).fostering values:four stages towards developing professional ethics for future accountans.SHSweb of conferences34.pp.8-13.
48. Pakdemirli.a ,Koca.B(2016).the importance of vocational ethics in paramedic education,vocational ethic course for paramedics.izmir turkey SHSweb of conference26.pp.1-3
49. Ramezani .G ,Mohammadi.A,Salimi.J,Tebyani.H(2017).relationship between professional ethics and administrative integrity among medical university staff .health research journal .vulome2.issue 2.pp.1-3.
50. Sechina.A, Fedenkova.A ,Pokrovskaya.A,Kropova.A(2016).corporate social responsibility as a tool to ensure sustainability and competetivness of the montowns.SHS web of confernce28.pp.2-4.
51. Shachaf . P.(2005). A global perspective on library association codes of ethics, PORLibrary & Information Science Research, 27 (4), pp. 513-533.
52. Siegel.B.L &Watson.S.C.(2013).Terms of the contract: the role of ethics in higher education .juornal of executive education ,2(1).p.7.
53. -Sulaiman,Hamidah., Megat Daud, Megat Ahmad Kamaluddin.(2013). The Application of Information Technology among Trainee Counselors, Procedia - Social and Behavioral Sciences 103.pp. 963 – 969..

