

The Identification of the Components of Professional Ethics in University Education

Ali Akbar Zamandi¹, Mohammad Hasani², Hasan Ghalavandi³

¹ Graduated Ph.D. of Higher Education Management, Tehran University, Tehran, Iran (**Corresponding author**). zmndi1372@ut.ac.ir

² Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran. n.hassani@urmia.ac.ir

³ Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran. hghalavandi@urmia.ac.ir

Abstract

The rule of professional ethics can significantly help the organization to reduce organizational tensions and to success in achieving goals. Faculty members play a critical ethical role as role models for students in addition to their academic role. The aim of this study was to identify the professional components in education at Shahid Beheshti University in Tehran. This study is theoretical; regarding research objectives, its approach is based on qualitative thematic analysis method. Two methods of library and field studies were used to collect data. In order to take advantage of experts and their opinions, the purposeful sampling method was used. 20 professionals who had the required information to study, were selected. The required information was collected through semi - structured interviews. The interviews continued until the information reached the point of saturation. The questions of this interview were prepared based on the literature review; they were analyzed to be suitable and competent by some professors and experts. To ensure the validity of the research, the review by the members (interviewees), the triangulation of data sources and the peer review method were considered. Also, to calculate the reliability of this study, the inter-coder reliability (the agreement between two coders) was used. Three themes of personal ethics, human relationships and professional capabilities were identified as the components of professional ethics.

Keywords: professional ethics, education, university.



شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در آموزش دانشگاهی

علی اکبر زمندی^۱، محمد حسنی^۲، حسن قلاوندی^۳

^۱ دانش آموخته دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول). znmndi1372@ut.ac.ir
^۲ استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. n.hassani@urmia.ac.ir
^۳ استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. hghalavandi@urmia.ac.ir

چکیده

حاکمیت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به میزان قابل توجهی، به سازمان در جهت کاهش تنش‌های سازمانی و توفیق در تحقق اهداف یاری رساند. اعضای هیئت علمی به‌عنوان الگو و نمونه برای دانشجویان در کنار نقش علمی خود، نقش اخلاقی حساسی نیز ایفا می‌نمایند. هدف این تحقیق، شناسایی مؤلفه‌های حرفه‌ای در آموزش، در دانشگاه شهید بهشتی تهران بود. این پژوهش از نوع تحقیقات، نظری و رویکرد آن با توجه به اهداف پژوهش، کیفی از نوع تحلیل مضمون بود. جهت جمع‌آوری داده‌ها از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده گردید. جهت بهره‌گیری از نظرات متخصصان و خبرگان، با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ۲۰ نفر از متخصصانی که اطلاعات لازم جهت پژوهش را در اختیار داشتند، انتخاب، و از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، اطلاعات مورد نیاز پژوهش جمع‌آوری گردید. مصاحبه تا رسیدن اطلاعات به حد اشباع نظری ادامه پیدا کرد. سؤالات این مصاحبه بر اساس مرور ادبیات تحقیق تهیه شد و به‌منظور مناسب بودن و کفایت توسط چند نفر از استادان و صاحب‌نظران مورد بررسی قرار گرفت. جهت اطمینان از روایی پژوهش: از بررسی توسط اعضا (مصاحبه شونده‌گان)، روش چندسویه‌نگری منابع داده‌ها و بررسی توسط همکار همچنین برای محاسبه پایایی از روش پایایی توافق‌درون‌موضوعی (توافق بین دو کدگذار) استفاده گردید. بر اساس نتایج، سه مضمون اخلاق فردی، روابط انسانی و توانمندی‌های حرفه‌ای به‌عنوان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای شناسایی شد.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، آموزش، دانشگاه.

مقدمه

اخلاقیات در سازمان به‌عنوان 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. به‌طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار تنها 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 بزند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد (احمدی، ۱۳۹۶). رعایت اخلاق در تمام شئون سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی، مورد توافق محققان بوده و رفتار اخلاقی تأثیر چشمگیری بر فعالیت و نتایج سازمان به همراه دارد، زیرا بهره‌وری را افزایش داده، ارتباطات را بهبود بخشیده و میزان خطرپذیری را کاهش می‌دهد (اردلان و نعمتی، ۱۳۹۴). 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 (بهشتی‌فر و همکاران، ۱۳۸۹). 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 (جعفریانی و یارزلو، ۱۳۹۴) به طوری که برخی محققان اعتقاد دارند؛ بدون رعایت اخلاق، اجتماعات علمی شکل نمی‌گیرند و جریان تولید علم نیز دچار اختلال می‌شود (حسینی، ۱۳۹۵).

یکی از جنبه‌های اخلاقی مورد توجه در سازمان‌های مختلف، اخلاق حرفه‌ای است که عبارت است از مجموعه‌ای استانداردها و قواعدی که بر نحوه رفتار تمام اعضای یک حرفه اعمال می‌شود و منظور از آن، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است (حیدری و همکاران، ۱۳۹۶؛ دهقانی، و همکاران، ۱۳۹۶). اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از آیین‌نامه‌ها و مقرراتی است که عمل اخلاقی را برای آن حرفه مشخص و خاص تعریف می‌کند و چارچوبی برای عمل و قضاوت اخلاقی یا غیراخلاقی هر حرفه محسوب می‌شود. مسئولیت اخلاقی فرد در زندگی شغلی و محیط شغلی، مناسبات جدیدی را به میان می‌آورد که شامل ارتباط با مدیران بالادست، همکاران هم‌سطح، مدیران و دیگر منابع انسانی زیردست، محیط‌زیست، جامعه و سایر افراد و نهادها و مستلزم مناسبات گوناگونی است که آن را اخلاق کار می‌نامیم. اخلاق حرفه‌ای، مفهومی بسیار وسیع‌تر از اخلاق کسب و کار دارد. اخلاق حرفه‌ای مفهوم، اخلاق در زندگی فردی- شغلی

و اخلاق سازمانی را نیز در بر می‌گیرد. هر کس که به کار مشغول است، با سه حوزه اخلاق مرتبط است: اخلاق شخصی، اخلاق شغلی و اخلاق سازمان، که هر سه این‌ها زمینه‌های مشترکی دارند (رضایی، ۱۳۹۶). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ی کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده می‌باشد که از سوی سازمان‌ها برای مجامع حرفه‌ای مقرر می‌گردد تا مطلوب‌ترین، روابط ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (ساکی و همکاران، ۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف از آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و گسترش داد (سرکارآرانی، 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 (سلاجقه، و صفری، ۱۳۹۴). از این رو، کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند (سلیمی و خداپرست، ۱۳۹۶).

در این میان، یکی از حوزه‌هایی که رعایت الگوهای اخلاقی در آن از اهمیت خاصی برخوردار است، حوزه تعلیم و تربیت و به‌ویژه متصدیان فعال در حوزه آموزش و تربیت است، چراکه آموزش زیربنای توسعه پایدار انسانی است و باید در جهت توسعه شخصیت انسانی باشد و تحقق اهداف آموزشی نمی‌تواند بدون توجه به جنبه‌های اخلاقی صورت پذیرد (عرفان، و همکاران، ۱۳۹۲). 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 (غلامی نوقاب و همکاران، ۱۳۹۲). آموزش عالی نیز به‌عنوان یک نظام حرفه‌ای نیازمند برخورداری و تبعیت از معیارهای اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق در آموزش عالی مفهومی چند بعدی است و منشأ اثربخشی در آن می‌باشد، به همین دلیل مورد توجه بسیاری از دانشگاه‌ها قرار گرفته است (فراستخواه، ۱۳۹۷). 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 (فرحبخش و همکاران، ۱۳۹۵).

اخلاق در آموزش عالی عموماً در چهار بعد آموزشی، پژوهشی، دانشجویی و مدیریتی بررسی می‌شود که بی‌شک، یکی از مهم‌ترین زمینه‌های آن مربوط به تدریس و رعایت ملزومات اخلاقی و حرفه‌ای در آن است (قراملکی، ۱۳۹۷). در واقع رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در تدریس به‌منزله یک منشور اخلاق حرفه‌ای تلقی می‌گردد. چنین استانداردهای در حوزه آموزش به مفهوم پاسخگویی

متقابل و پاسخگویی افرادی که متولی نیل یک آموزش کیفی هستند، می‌باشد و نقش تعیین‌کننده در افزایش اثربخشی فعالیت‌های آموزشی دارد (کاظمی، ۱۳۹۵). پیوند آموزش و اخلاق، پیوندی استوار و ناگسسته است. تخطی از هنجارهای اخلاقی در آموزش می‌تواند به توانایی دانشجویان در رفع چالش‌های روزمره زندگی فردی و اجتماعی آسیب‌های جدی وارد سازد. امروزه رعایت اخلاق آموزشی و علمی به‌عنوان یکی از اهداف متعالی آموزش عالی تعریف می‌شود (گال و همکاران، ۱۳۸۳).

عوامل مختلفی اخلاق حرفه‌ای در اساتید دانشگاه‌ها را تسهیل می‌کنند که از آن جمله می‌توان به عوامل مدیریتی مانند اعتماد بین فردی و بین استادان و مدیریت دانشگاه اشاره نمود، آرورا بر این نکته اذعان می‌کند و می‌گوید، اعتماد و صداقت بین افراد یک سازمان موجب ایجاد اخلاق حرفه‌ای می‌گردد (گال و همکاران، ۱۳۸۳). همچنین در بعد فردی، توانایی تفکر انتقادی و تصمیم‌گیری صحیح از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای می‌باشد (مصباحی و عباس‌زاده، ۱۳۹۵). عامل دیگر تأثیرگذار می‌تواند وجود رهبری اخلاقی باشد. کلی در پژوهش خود بر رابطه رهبری اخلاقی و ایجاد اخلاق حرفه‌ای در سازمان اشاره می‌کند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۵). میلر، کارک و ظهیر^۱ (۲۰۱۹) نیز در پژوهشی دریافته‌اند که مؤلفه‌های اخلاقی و اخلاق‌مداری در استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای بوده و بر ایجاد هویت کاری تأثیرگذارند (نجاتی حسینی، ۱۳۹۷). همچنین، گلاچمانووا^۲ (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 (نیازآذری، همکاران، ۱۳۹۳). احمدی (۱۳۹۶) نیز در پژوهشی خاطر نشان ساخت که جهت ارتقای اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های حرفه‌مدار توجه به وضعیت اقتصادی کارکنان، عادلانه نمودن توزیع پاداش‌ها و بهبود انگیزش کارکنان از اهمیت قابل توجهی برخوردار است (نوروزی^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). جعفریانی و یازرلو (۱۳۹۴) در تحقیقی که به بررسی عوامل مؤثر 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 (پرکاش^۴، ۲۰۱۴).

در باب اهمیت مسأله، باید گفت که، تصور دانشگاه در ایران، به موجودیت‌های مالی و بنگاه‌های اقتصادی و رانتهی شکل مخرب‌تری پیدا کرده است که حداقل‌های استانداردهای آموزش علم را نمی‌توان در کلاس‌ها و گروه‌های آموزشی دید (رحمانی، ۱۳۹۸) و دانشگاه و کلاس درس با شدت زیادی به

1. Miller, Kark & Zohar

2. Gluchmanová

3. Norouzi

4. Prakash

سمت روزمرگی پیش رفته (کاظمی، ۱۳۹۷) و کلاس‌های درس، به ضد کلاس تبدیل شده‌اند (نجاتی حسینی، ۱۳۹۷). ما در مدارس، دچار حیران و سرگشتگی هستیم، ولی در دانشگاه با زیرکی مواجهیم، بزرگ‌های اجتماعی جلوه می‌فروشند و احساس دانایی که خطرناک‌تر از نادانی است، همه جا را پر کرده است. آموزش مدرسه‌ای ما هنوز، باید‌ها و نیاید‌های تربیتی را در گوش دارد، ولی آموزش دانشگاهی، از این منظر نیازمند نقد بیشتری است و بدتر از آن هنوز، دانشگاه‌های ما، خود، به احساس نیازی که در متن برخی به آن رسیده‌اند، به آن نرسیده‌اند (سرکارآرانی، ۱۳۹۷).

آموزش و یادگیری که از فعالیت‌های اصلی دانشگاه‌ها هستند، باید در کلیه سیستم‌های رتبه‌بندی دانشگاهی، به عنوان عنصر اساسی رتبه‌بندی دانشگاهی مورد توجه قرار گیرند، اما این موضوع همیشه صادق نیست. به‌عنوان مثال از سیستم‌های رتبه‌بندی اصلی دانشگاه‌ها در سطح جهانی، رتبه‌بندی‌های محدودی مانند: تایمز^۱، کیو اس^۲ و یو مولتی رنک^۳ تلاش‌هایی در جهت اندازه‌گیری جنبه‌های آموزش و یادگیری انجام می‌دهند، در سطح ملی، گنجاندن شاخص‌های آموزش و یادگیری در محاسبات رتبه‌بندی بسیار شایع است، اما تمرکز به‌شدت بر شاخص‌های پژوهشی اس (الیاس^۴، ۲۰۱۶) و از آموزش که نخستین مأموریت و کارکرد دانشگاه محسوب می‌شود و همچنین اخلاق آموزشی که حافظ امنیت، رفاه و تعالی فردی و گروهی دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی است (ایوج و برانتون^۵، ۲۰۱۰) غافل مانده‌اند. تاکنون به مفهوم اخلاق حرفه‌ای در آموزش دانشگاهی به‌طور جامع پرداخته نشده است؛ لذا در پژوهش حاضر سعی شده این مقوله تحلیل مفهومی شود و ابعاد و مؤلفه‌های آن مورد مذاقه قرار گیرد. علیرغم اهمیت آموزش دانشگاهی، که جریان اصلی پیشرو و مهمی برای تجدد و تحول توسعه جامعه ایران بوده و هست. اما با همه این احوال می‌بینیم که از سرشت ساختی کارکردی خود بازمانده است؛ بنابراین باید علائم این ناخوشی‌ها را خوب شناخت و تحلیل کرد (فراستخواه، ۱۳۹۷). تدریس و آموزش، بخش مهمی از نظام آموزش دانشگاهی را تشکیل داده، نیازمند ملاحظات اخلاقی خاص می‌باشد، چون اساساً اخلاق و تدریس به‌طور ذاتی در هم تنیده هستند؛ بنابراین با توجه به عدم کفایت پژوهش‌های انجام شده جهت شناخت، سازماندهی و راهبری اخلاق حرفه‌ای در آموزش - آن دسته از فعالیت‌ها و اقداماتی که باعث رشد و توسعه اخلاق حرفه‌ای اعضا هیئت‌علمی در حوزه آموزش می‌شود - نیاز به یک الگوی اخلاق حرفه‌ای در زمینه آموزش عالی ضرورت می‌یابد، از این رو هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در آموزش دانشگاهی می‌باشد. برای دستیابی به این هدف، یک سوال پژوهشی

-
1. Times
 2. QS
 3. U-Multirank
 4. Elias
 - 5 Eweje & Brunton

مطرح می‌شود؛ مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در آموزش دانشگاهی کدامند؟

روش

این پژوهش بر اساس گام‌های پیاپی پژوهش (ساندرز^۱، ۲۰۰۷) از مبنای فلسفی تفسیری، رویکرد استقرایی، روش انجام کیفی، استراتژی مطالعه موردی و ابزار مصاحبه تبعیت می‌کند. مشارکت کنندگان پژوهش حاضر اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی بودند. انتخاب مشارکت کنندگان، با استفاده از رویکرد نمونه‌گیری هدفمند و با روش صاحب‌نظران کلیدی و استفاده از معیار اشباع نظری، انجام شد. در این پژوهش از مصاحبه نیمه ساختاریافته، استفاده شد. انجام مصاحبه با تعداد ۲۰ نفر، اشباع حاصل شد. خصوصیات مورد نظر برای خیره بودن افراد مواردی چون دارای تسلط نظری، اشراف بر مباحث آموزش عالی و مسائل اجتماعی، راهنمایی پایان‌نامه و رساله و تألیفات در زمینه پژوهش، در دسترس بودن، و همچنین تمایل به مشارکت در پژوهش بود. ابزار پژوهش حاضر مصاحبه نیمه ساختار یافته بود که زمان مصاحبه‌ها بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه متغیر بود و کلیه مصاحبه‌ها ضبط شدند. سؤال‌های مصاحبه از مبانی نظری پژوهش استخراج شدند. در پژوهش حاضر، از روش توافق درون موضوعی (پایایی بین دو کدگذار) برای محاسبه پایایی تحلیل و کدگذاری مصاحبه‌ها، استفاده شد. برای محاسبه پایایی از طریق روش توافق دو کدگذار^۲ (ارزیاب)، از یک دانشجوی دکتری، که بر موضوع این تحقیق اشراف داشت، درخواست شد تا به‌عنوان همکار (کدگذار) در این پژوهش مشارکت کند؛ سپس محقق به همراه این همکار پژوهش، ۳ مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به‌عنوان شاخص پایایی تحقیق به کار می‌رود با استفاده از فرمول زیر محاسبه شد:

$$۱۰۰ \times \text{تعداد کل کدها} \div \text{تعداد توافقات} \times ۲ = \text{درصد توافق درون موضوعی}$$

جدول ۱- محاسبه پایایی بین دو کدگذار

ردیف	کد مصاحبه	تعداد کدها	تعداد توافقات	درصد توافق
	P2	۲۳	۱۰	۸۷
	P6	۳۰	۱۱	۷۳
	P11	۲۲	۹	۸۱
	جمع	۷۵	۳۰	۸۰

همان‌طور که از جدول فوق پیداست پایایی بین دو کدگذار ۷۹ درصد می‌باشد که چون از ۶۰ درصد (۳۳) بیشتر است قابلیت اعتماد کدگذاری تأیید می‌شود.

1. Saunders
2. inter-coder reliability

مصاحبه‌ها به صورت رو در رو و تلفنی انجام شد. و با استفاده از روش تحلیل مضمون و تشکیل شبکه مضامین به احصای مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه‌ای مربوط به شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش پرداخته شد. تجزیه و تحلیل پاسخ‌های حاصل از مصاحبه‌های نیم‌ساختمند از طریق مقوله‌بندی یا دسته‌بندی انجام می‌گیرد (گال و همکاران، ۱۳۸۳)؛ لذا تحلیل داده‌های کیفی مصاحبه‌های نیم‌ساختمند با استفاده از تحلیل مضمون (به روش شبکه مضامین^۱ انجام شد. برای روایی پژوهش حاضر، محقق از روش‌های چندسویه نگری منابع داده‌ها^۲، بازبینی توسط همکاران^۳ و بررسی توسط اعضاء^۴ استفاده کرده است. چند سویه نگری منابع داده‌ها، به این نکته اشاره دارد که یک سؤال مشخص را از منابع مختلف و با روش‌های مختلف تحقیق کنیم. به عبارت ساده‌تر، یافته‌های خود را از مجراهای مختلف کسب کنیم تا بهتر بتوانیم قضاوت کنیم که آیا یافته‌های به دست آمده صحیح هستند یا خیر؟ لذا در پژوهش حاضر علاوه بر مصاحبه با اعضای هیئت علمی متخصص در حوزه پژوهش، با مطالعه مبانی نظری و پژوهشی، از جمله مقالات و متون تخصصی، داده‌های عمیق‌تر و بعضاً متنوع‌تری در خصوص موضوع پژوهش به دست آمد. با عنایت به اقدامات صورت گرفته می‌توان بیان نمود که یافته‌های پژوهش به میزان قابل توجهی منعکس‌کننده واقعیات موجود در خصوص مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش دانشگاهی هست. در خصوص بازبینی توسط همکاران، تحلیل داده‌ها و نتایج به دست آمده در اختیار متخصصان و همکارانی که در طول پژوهش مشارکت داشتند قرار گرفت تا نسبت به صحت و سقم فرایند و نتایج نظرات خود را ارائه دهند. که با توجه به رضایت آن‌ها از فرایند و نتایج به دست آمده، نسبت به روایی تحلیل و نتایج اطمینان حاصل شد. در خصوص بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان؛ با توجه به اینکه، هدف محقق افزایش دقت پژوهش به وسیله چک کردن اطلاعات توسط مشارکت‌کنندگان در پژوهش است. در این پژوهش به همین منظور، پژوهشگران، بعد از انجام مصاحبه‌ها با مراجعه مجدد به مصاحبه‌شوندگان کدهای استخراج شده از متون مصاحبه را مورد بررسی و بازبینی مجدد آن‌ها قرار داده و از آنان خواسته شد که در مورد کدهای استخراجی و میزان تطابق آن‌ها با مصاحبه‌های صورت گرفته نظرات خود را بیان نمایند. در این مرحله بخشی از کدهای استخراج شده در خصوص مؤلفه‌های موضوع اخلاق حرفه‌ای در آموزش، مورد تجدیدنظر قرار گرفت. با تصریح موارد ذکر شده از سوی مصاحبه‌شوندگان نظر نهایی آنان بر تناسب یافته‌ها با نظرات آن‌ها صحه می‌گذارد و همچنین منطقی بودن یافته‌های حاصل شده، روایی قابل قبول یافته‌های پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

-
1. template network
 2. data source triangulation
 3. peer debriefing
 4. member checking



شکل ۱: مراحل انجام پژوهش

یافته‌ها

در خصوص نیل به پاسخ سؤال پژوهش با متخصصان و صاحب‌نظران، جهت پاسخگویی به سؤال پژوهش مصاحبه به عمل آمد. در مرحله کدگذاری اولیه تعداد ۸۹ کد معنادار استخراج شد. در گام اول، متن مصاحبه‌های نوشتاری، تبدیل به متن تاپی شد. در گام بعدی، با مطالعه عمیق و چند باره، متن مصاحبه‌ها، قسمت‌های کلیدی و مهم و مرتبط با موضوع پژوهش استخراج شد و در گام بعدی، با توجه به سؤالات پژوهش، به دسته‌بندی و طبقه‌بندی کدها اقدام شد. بنابراین با مطالعه و مقایسه مکرر کدها، مضامین پایه که متشکل از چند کد معنادار مشابه بود، ایجاد شد. با توجه به این‌که شناسایی و کشف مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مرجع در نظر گرفته شده، در این مرحله در ارتباط با مضامین پایه، مؤلفه‌های دسته‌بندی شده به‌عنوان مضمون سازمان‌دهنده، سازماندهی شد و با ترکیب عوامل سازمان‌دهنده، مضامین فراگیر به دست آمد. مضمون فراگیر، برگرفته از مضامین سازمان‌دهنده مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش دانشگاه می‌باشد.

در مرحله کشف شبکه مضامین، مؤلفه‌های مذکور، با توجه به نتایج حاصل از شبکه مضامین به دست آمد. داده‌های به دست آمده از روش تحلیل مضمون نشان‌دهنده آن است که: مضامین در قالب ۴۲ مضمون پایه و ۹ مضمون سازمان‌دهنده و ۳ مضمون فراگیر هستند. این موارد در جدول شماره ۲ شرح گردیده است.

جدول ۲- تحلیل مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش برآمده از مصاحبه

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
توانمندی‌های حرفه‌ای	شایستگی طراحی آموزشی	نیازسنجی و استفاده از ارزشیابی تشخیصی
		توجه به بهبود مهارت‌های عمومی (حل مساله، افزایش خودآگاهی) و ارتقای سطح تخصص
		برخورداری از دانش و تخصص مناسب در حوزه تخصصی
		توانمندی در طراحی اثربخش آموزشی و پایبندی به آن
		پشتیبانی از تشکلهای و گروه‌های یادگیری و هدایت آن‌ها، برای انتقال آموخته‌های جدید
	شایستگی اجرا	استفاده از روش‌های تدریس و مناسب با اهداف آموزشی
		استفاده از استراتژی‌های آموزشی مناسب در مورد دانشجویان دارای نیازهای ویژه
		تقویت مهارت تفکر خلاق و یادگیری به‌عنوان چارچوب منطبق وجودی دانشگاه
		خلق انرژی‌های عاطفی، لازمه اندیشیدن و یادگیری
	شایستگی ارزشیابی	استفاده از ظرفیت کلاس درس به‌مثابه مکانی برای هرس شدن مدل‌های ذهنی
		درک ماهیت ارزشیابی و ضرورت استفاده از روش‌های متناسب و مرتبط با واحدهای درسی
		توجه به اهمیت و جایگاه پرسش در فرایند آموزش
انجام ارزشیابی‌های منصفانه، معتبر و مستمر در فرایند آموزش		
روابط انسانی	احترام نسب به دانشجویان	ارائه بازخوردهای سازنده و به‌موقع به دانشجویان در طول فعالیت‌های آموزشی
		ایجاد روابط انسانی مناسب، در کلاس‌های درسی و توسعه حرفه‌ای دانشجویان
		توجه به زمینه‌ها و توانمندی‌های متفاوت دانشجویان در فعالیت‌های کلاسی
		حمایت فکری و معنوی، اجتماعی- فرهنگی، و ارائه مشاوره‌های سودمند برای رشد فکری و شخصیتی دانشجویان
		به رسمیت‌شناسی دیدگاه‌های متفاوت دانشجویان
	احترام به همکاران	حفظ اسرار و سوابق و اطلاعات خصوصی و تحصیلی دانشجویان
		تقویت روحیه همکاری و همدلی با همکاران در انجام وظایف حرفه‌ای
		رعایت شأن و حرمت همکاران و برخورد محترمانه با تنها
	احترام به سازمان	پرهیز از شایعه‌سازی و تهمت پراکنی
		آگاهی از فلسفه، اهداف، مأموریت‌ها، شیوه‌ها و انتظارات دانشگاه و رعایت تنها در عمل
		ارائه پیشنهادات سازنده برای بهبود فعالیت‌های دانشگاه
	تعامل با جامعه	تعهد و پایبندی به قوانین و استانداردهای دانشگاه و تبعیت از تنها
		برقراری اتصال جهان آزمایشگاه و جهان واقعی جامعه در آموزش‌های دانشگاهی
		توجه به دانش بومی- محلی توأم با تحلیل‌های آزمایشگاهی
		استفاده از ظرفیت‌های غنی شخصیت‌های اجتماعی- فرهنگی در راستای تقویت یادگیری
		استفاده از متخصصان تجربی در جهت تعمیق یادگیری

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
اخلاق فردی	مسئولیت‌پذیری	توجه به تخصص در پذیرش دروس پیشنهادی جهت تدریس
		مسئولیت‌پذیری و انتقادپذیری
		وظیفه‌شناسی و پشتکار
		آمادگی مؤثر هنگام حضور در کلاس درس
		تعهد به نظم تعلیم و تربیت
		نظم‌پذیری
		عدالت محوری در رفتار
	عمل حرفه‌ای	صداقت
		انضباط حرفه‌ای
		پرهیز از هرگونه رفتار غیرمتعارف و مغایر با شأن استادی
		توانایی تصمیم‌گیری مقتضی در برخورد با تعارضات و دوراهی‌های اخلاقی
		پایبندی به حق مالکیت معنوی آثار مشترک با سایر همکاران و دانشجویان
		آمادگی لازم برای پاسخگویی
		عدم اشتغال به فعالیت‌هایی مغایر مسئولیت‌های آموزشی خارج از دانشگاه

نتیجه‌گیری

اخلاق حرفه‌ای به مسائل، پرسش‌ها، اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ای‌ها در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای خودشان است. برای توسعه اخلاقیات در دانشگاه‌ها باید اخلاقیات در سطح فرد، شغل، سازمان و اجتماع گسترش یابد. هدف پژوهش حاضر شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در آموزش بود. نتایج تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد که سه مضمون اخلاق فردی (مسئولیت‌پذیری، عمل حرفه‌ای)، روابط انسانی (احترام به سازمان، احترام به همکاران، تعامل با جامعه، احترام به دانشجویان) و توانمندی‌های حرفه‌ای (شایستگی ارزشیابی، آموزش پژوهش‌محور، شایستگی اجرا و شایستگی طراحی آموزشی) به‌عنوان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای شناسایی شد. پژوهش‌های گذشته نیز یافته‌های پژوهش حاضر را تأیید می‌کنند که از آن جمله می‌توان به پژوهش حسینی اشاره کرد که نشان داد: مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری، عدالت، ارتباطات اجتماعی و قانون‌مداری سهم معناداری در پیش‌بینی متغیر کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تهران دارند (حسینی، ۱۳۹۵). در پژوهش همسوی دیگر با تحقیق حاضر آرورا^۱ به این نتیجه رسید که: اعتماد و

صداقت بین افراد یک سازمان موجب ایجاد اخلاق حرفه‌ای می‌گردد (Arora, 2017). نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳) عنوان کردند که: اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی همبستگی معنی‌دار و مثبت دارد. مصباحی و عباس‌زاده (۱۳۹۲) در پژوهشی نشان دادند که: اخلاق حرفه‌ای از ۵ درون‌مایه اخلاق فردی، عوامل مدیریتی، عوامل سازمانی، عوامل اخلاق شغلی و عوامل فراسازمانی تشکیل شده است. در مطالعه سلاجقه و صفری (۱۳۹۴) که به ارتباط میان تمام مؤلفه‌های اخلاق آموزشی و عملکرد علمی استادان پرداخته بودند به این نتیجه رسیدند که به جز پرداختن به موضوعات حساس و احترام به محل آموزش، بین بقیه مؤلفه‌های اخلاق آموزشی با عملکرد علمی استادان رابطه معناداری وجود دارد.

در ارتباط با مؤلفه توانمندی‌های حرفه‌ای می‌توان گفت که، اگر از تعلیم، تربیت و آموزش به عنوان امر حرفه‌ای نام برده می‌شود، باید توجه کرد، که امر حرفه‌ای، نیازمند ملزومات متعددی است. از جمله این ملزومات که هر فرد حرفه‌ای در آموزش باید دارا باشد: شایستگی طراحی آموزشی، شایستگی اجرا، آموزش پژوهش‌محور و شایستگی ارزشیابی است. نیازسنجی اولین گام شروع هر آموزشی است که نشان‌دهنده وضعیت و جایگاه فرد در امر یاددهی - یادگیری است و این امر مهم از طریق کاربست ارزشیابی تشخیصی، برای تشخیص نقاط قوت و ضعف یادگیرنده است که یک معلم حرفه‌ای بدان سخت پایبند است. پس از ارزشیابی تشخیصی و شروع آموزش، توجه به تقویت مهارت‌های عمومی از قبیل: حل مساله، افزایش خودآگاهی و ارتقای سطح تخصص، برخورداری از دانش و تخصص مناسب روز متناسب با جدیدترین یافته‌های آن حوزه تخصصی با رعایت اصول طراحی آموزشی و توجه جدی به تشکیل گروه‌های یادگیری و سوق‌دادن آن به سمت یادگیری‌های جدید، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. در مرحله اجرای آموزش نیز از روش‌های آموزشی مناسب در مورد دانشجویان دارای نیازهای ویژه استفاده شود و تقویت مهارت تفکر خلاق و یادگیری به‌عنوان چارچوب منطق وجودی دانشگاه، خلق انرژی‌های عاطفی به عنوان مرکز ثقل آموزش‌های دانشگاهی مدنظر باشد و از ظرفیت کلاس درس به‌مثابه مکانی برای هرس کردن مدل‌های ذهنی، در آموزش حداکثر بهره‌برداری شود.

در ارتباط با مؤلفه روابط انسانی باید گفت که، از شاخص‌های یک معلم حرفه‌ای و به تبع آن آموزش در دانشگاه، رعایت حرمت عناصر درگیر در آموزش، از سازمان، همکاران، دانشجویان و جامعه است. لذا در یک آموزش اثربخش، صحنه کلاس درس و یادگیری که از آن به عنوان هارت لند یاد می‌شود، مکانی برای برقراری دیالوگ و پرهیز از مونولوگ‌سالاری و سخنرانی‌های یک‌طرفه غالب کلاس‌های درسی موجود باشد که در آن، تأکید خاصی به برقراری روابط انسانی بین تمامی عناصر کلاس در جریان است و توسعه حرفه‌ای دانشجویان، با رعایت زمینه‌ها و توانمندی‌های متفاوت دانشجویان در فعالیت‌های کلاسی از ویژگی‌های بارز آن است. البته همه این شرایط با آگاهی از فلسفه، اهداف، مأموریت‌ها، شیوه‌ها و انتظارات دانشگاه و تعهد و پایبندی به قوانین و استانداردهای دانشگاه و تبعیت از

آن‌ها و برقراری ارتباط جهان آزمایشگاه و جهان واقعی جامعه در آموزش‌های دانشگاهی و توجه به دانش بومی - محلی توأم با تحلیل‌های آزمایشگاهی مورد توجه خاص قرار می‌گیرد.

در ارتباط با اولین مؤلفه اخلاق فردی در قبال آموزش صحیح به دانشجویان باید گفت، احساس مسئولیت در امر آموزش از سوی اساتید، از مهم‌ترین جنبه‌های موفقیت تعلیم و تربیت است. تعهد به مسئولیت، ارتباط مستقیم با فطرت نیک انسانی دارد و امری مقدس است. استاد در قبال پروردگار، مؤسسه آموزشی که به آن تعهد سپرده و دانشجویان مسئولیت‌هایی به عهده دارد که اگر فرد مفهوم آن را به خوبی دریابد و از آن پاسداری کند، اجر و پاداش بی حساب را از آن خود ساخته 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 انسان گرایانه 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، تنها 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. محققان معتقدند که سازمان‌های آموزشی زمانی می‌توانند از نظری حرفه‌ای و اخلاقی رشد کنند که اعضای این سازمان‌ها رشد یافته باشند. به طوری که در این میان معلمان و اساتید به دلیل مسئولیت خطیر تنها در آموزش افراد مختلف مهم‌ترین عامل ایجادکننده تغییر در نظام آموزشی به حساب می‌آیند (غلامی نوقاب و همکاران، ۱۳۹۲).

پیشنهادها

بر مبنای یافته‌ها و نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود، در خصوص هر یک از مؤلفه‌های شناسایی شده، پژوهش‌های تکمیلی برای تدوین شاخص‌های ارزیابی این مؤلفه‌ها صورت گیرد. همچنین هر یک از مؤلفه‌های شناسایی شده در این پژوهش می‌تواند روی یکی از گروه‌های ذی‌نفع آموزش دانشگاهی بررسی شود. در تحقیقات بعدی پژوهش نیز، با عنوان حاضر بر روی استادان دیگر دانشگاه‌ها هم انجام شود. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، چند راهکار اجرایی جهت ایجاد و توسعه اخلاق حرفه‌ای در آموزش دانشگاهی ارائه می‌شود:

۱) ارائه آموزش‌های لازم به‌منظور بالا بردن صلاحیت اخلاقی استادان به دلیل تأثیر صلاحیت اخلاقی، بر سایر فعالیت‌های آنان؛

۲) استفاده از شاخص‌های شناسایی شده این پژوهش در ارزشیابی‌های سالیانه و رویدادهای مناسبی مانند: انتخاب استاد نمونه، انتخاب سرآمدان آموزشی، ترفیع اعضای هیئت علمی و از محدودیت‌های پژوهش حاضر 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 آنها، محدودیت دسترسی به خبرگان برای مصاحبه، کم بودن پیشینه پژوهش، و تعداد محدود پژوهش‌های صورت گرفته در خصوص شناسایی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در آموزش دانشگاهی بود. همچنین محدودیت اختصاص نمونه به اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی از محدودیت‌های دیگر پژوهش بود که ممکن است تعمیم نتایج تحقیق را به اساتید سایر دانشگاه‌ها و با مشکل مواجه سازد.

تقدیر و تشکر

از تمامی عزیزانی که در این پژوهش مشارکت داشتند، به ویژه اعضای محترم هیئت علمی و خبرگان دانشگاه شهید بهشتی که در فرایند جمع‌آوری داده‌ها از طریق مصاحبه همکاری نمودند، بسیار ممنون و متشکریم.

فهرست منابع

- احمدی، فریدون (۱۳۹۶). ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای سازمان‌های خدماتی. اخلاق در علوم و فناوری، (۳)، ۴۰-۳۲.
- اردلان، محمدرضا و نعمتی، لیلا (۱۳۹۴). اخلاق سازمانی ابزاری برای ارتقای عملکرد سازمانی. کنفرانس بین‌المللی ابزار و تکنیک‌های مدیریت.
- بهشتی‌فر، ملیکه و نکویی‌مقدم، محمود (۱۳۸۹). رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان. مجله اخلاق در علوم و فناوری، ۱ و ۲ (۲)، ۱۳-۱.
- جعفریانی، حسن و یازرلو، علی (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران صنعتی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۴ (۱)، ۵۰-۲۵.
- حسینی، سیدجواد (۱۳۹۵). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- حیدری، شعبان و ایزدی، صمد و صالحی‌عمران، ابراهیم (۱۳۹۶). شناسایی، تدوین و اعتباریابی شاخص‌های آموزش و یادگیری در رتبه‌بندی دانشگاه‌ها. فصلنامه علمی پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی ۵۶-۷۴، (۲)، ۵.
- دهقانی، علی و اسلامی‌اکبر، رسول و رحیمی، ابراهیم و عباس‌جهرمی، علی و خاکی، سوره (۱۳۹۶). بررسی عوامل تسهیل‌کننده رعایت اخلاق حرفه‌ای در عملکرد پرستاری. مجله بالینی پرستاری و مامایی، ۶ (۱)، ۲۹-۱۹.
- رحمانی، جبار (۱۳۹۸). نگاهی به مسئولیت اجتماعی دانشگاه در ایران امروز. جستارهایی در مسئولیت اجتماعی دانشگاه ایرانی و بحران‌های زیست محیطی (تجربه سیلاب‌های ۱۳۹۸)، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی با همکاری هیئت ویژه گزارش ملی سیلاب‌ها و دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران، ۳۱-۹۰.
- 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)، ۶۵-۶۱.
- ساکي، رضا و صدوق، مریم السادات و حمیدی، فریده (۱۳۹۵). رابطه بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱ (۱)، ۱۲۷-۱۱۷.
- سرکارآرانی، محمدرضا (۱۳۹۷). در تمناي یادگیری جلوه‌هایی از زندگی محمدرضا سرکارآرانی. تهران، شرکت سهامی افست.
- سلاجقه، آریتا و صفری، ثنا (۱۳۹۴). رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه. اخلاق در علوم و فناوری، (۳)، ۱۰۳-۱۱۰.
- سلیمی، مهدی و خداپرست، محبوبه (۱۳۹۶). اثر فرهنگ‌سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی. فصلنامه پژوهش در ورزش تربیتی، ۱۳، ۵۸-۳۹.
- عرفان، آرزو و نادى، محمد و ابراهیم‌زاده، رضا (۱۳۹۲). تحلیلی بر مؤلفه‌های اخلاقی تجاری‌سازی دانش در آموزش

- عالی. مجله اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۱)، ۱۱۵-۱۰۸.
- غلامی نوباب، محمدحسین و پورشافعی، هادی و شاه طالبی حسن‌آبادی، بدری (۱۳۹۲). بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر رشد حرفه‌ای معلمان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۳(۲)، ۱۸۱-۱۶۷.
- فراستخواه، مقصود (۱۳۹۷). زخم‌ها و ناخوشی‌ها در آموزش دانشگاهی ایران، در تمنای یادگیری جلوه‌هایی از زندگی محمدرضا سرکارآرانی. تهران، شرکت سهامی افست.
- فرحبخش، فاطمه و نوحی، عصمت و ذوالعلی، فرزانه (۱۳۹۵). اهمیت اخلاق در آموزش و میزان رعایت آن از دیدگاه دانشجویان پرستاری دانشگاه علوم پزشکی کرمان. آموزش و اخلاق در پرستاری، ۵(۱): ۷-۱.
- قراملکی، احدفرامرزی (۱۳۹۷). درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- کاظمی، عباس (۱۳۹۵). روزمره‌شدن دانشگاه و زندگی روزمره کلاس درس در ایران: نگاه استادان و دانشجویان در مطالعات فرهنگی و اجتماعی کلاس درس دانشگاهی. پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۵۰-۳۴۵.
- گال، م و بورک، و و وگال، ج (۱۳۸۳). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی. ترجمه احمدرضا نصر و همکاران، تهران: سمت.
- مصباحی، مریم و عباس‌زاده، عباس (۱۳۹۲). الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی (تحقیق کیفی). مجله اخلاق زیستی، ۳(۱۰)، ۳۴-۱۱.
- موسوی، فرانک و وشنی، امیر و حیدری، فرهاد و محمدی، نوشین و سلیمانی، فرهاد و قیصرزاده، محمد (۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۴)، ۸-۱.
- نجاتی حسینی، سید. محمود (۱۳۹۷). تبارشناسی کلاس درس در ایران تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- نیازآذری، کیومرث و عنایتی، ترانه و بهنام فر، رضا و کهرودی، زهرا (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی. نشریه پرستاری ایران، ۲۷(۸۷)، ۴۲-۳۴.

References

- Ahmadi, F. (2016). Evaluation of factors affecting the professional ethics of service organizations. *Ethics in Science and Technology*, 8(3), 32-40. (In Persian).
- Ardalan, M. R & Nemati, L. (2014). Organizational ethics as a tool to improve organizational performance. *Conference on management tools and techniques*. (In Persian).
- Arora, B. (2017). Integrity, Ethics and Professional Development. *International Education and Research Journal*, 3(5), 12-23.
- Beheshtifar, M & Nekui Moghadam, M. (2012). The relationship between ethical behavior of managers and job satisfaction of employees. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 1 and 2(2), 1-13. (In Persian).
- Dehghani A, Eslamiakbar R, Rahimi E, Abbasi Jahromi A & Khaki S. Evaluation of the facilitating factors of professional ethics compliance in nursing practice. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery* 2017; 6(1): 19-29.

- URL: <http://78.39.35.47/article-1-511-fa.html>. (In Persian).
- 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.
- Farah Bakhsh, F, Nohi E, & Zul Ali, F (2015). The importance of ethics in education and the extent of its compliance from the point of view of nursing students of Kerman University of Medical Sciences. *Education and ethics in nursing*. 5(1): 1-7. (In Persian).
- Farstakhah, M. (2017). Wounds and unhappiness, in Iran's university education in the desire to learn, manifestations of the life of Mohammad Reza Sarkar Arani, Tehran: Sohami Offset. (In Persian).
- Gal, M.; Burke, & Gal, J. (2014) Quantitative and qualitative research methods in educational sciences and psychology. Translation: Ahmadreza Nasr and colleagues. Tehran: Side. (In Persian).
- Gholami Nougab, M. H; Pourshefahi, H; Shah Talebi, & Hasan Abadi, B. (2012). Examining the factors affecting the professional growth of teachers. *Educational Leadership and Management Quarterly*, 13(2), 181-167. (In Persian).
- Gluchmanová, M. (2017). Theoretical and practical aspects of a professional ethics of teaching. *Human Affairs*, 27(1), 75-81.
- Heidari. Sh , Izadi, S & Salehi Omran E, (2018). Identifying, Compiling, and Validating the Teaching and Learning Indicators in Rankings of Universities, *Research in School and Virtual Learning*, 5(18), 47-56. Magiran.com/p1782893. (In Persian).
- Hosseini, S. J. (2015). Investigating the relationship between professional ethics and the quality of work life of Tehran University academic staff members. Master's Thesis, Department of Management and Educational Planning, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran. (In Persian).
- Irfan, desire; Nadi, M & Ebrahimzadeh, R. (2012). An analysis of the ethical components of knowledge commercialization in higher education. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 13(1), 115-108. (In Persian).
- Karamelki, A. (2017). An introduction to professional ethics. Tehran: Publications of Industrial Management Organization. (In Persian).
- Kazemi, A. (2015). The daily life of the university and the daily life of the classroom in Iran: the view of professors and students. In *cultural and social studies in the university classroom*. Cultural and Social Studies Research Institute, pp. 345-50. (In Persian).
- 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.
- Kopar, P. K., & Johnson, D. C. (2020). Limits of Modeling Professional Ethics in Surgical Training. *Journal of the American College of Surgeons*, 231(4), e117.
- Kvale, S. (1996). The 1,000-page question. *Qualitative inquiry*, 2(3), 275-284.
- Mesbahi, M & Abbaszadeh, A. (2012). Systematic model of professional ethics in higher education (qualitative research). *Journal of Bioethics*, 3(10), 11-34. (In Persian).
- 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), 218-233.
- Mousavi, F; Vashni, A; Heydari, F; Mohammadi, N; Soleimani, F & Qaisarzadeh, M. (2015). Professional ethics of educational managers. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 11(4), 1-8. (In Persian).
- Nejati Hosseini, S. M. (2017). Genealogy of the classroom in Iran Tehran: Institute of Cultural and Social Studies of the Ministry of Science, Research and Technology. (In Persian).
- Niazaziri, K; Enayati, s; Behnamfar, R & Kahrvardi, Z. (2013). The relationship between professional ethics and organizational commitment. *Iranian Journal of Nursing*, 27(87), 42034. (In Persian).
- 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.
- 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.
- Rahmani, J. (2018). "Looking at the social responsibility of the university in today's Iran", Essays on the social responsibility of the Iranian university and environmental crises (the experience of floods in 2018), Tehran: Research School of Cultural and Social Studies. With the cooperation of the Special Board of the National Report of Floods, and the Faculty of Social Sciences of the University of Tehran. pp. 90-31. (In Persian).
- Rezaei, A. (2015). Investigating the relationship between professional ethics and human resource productivity in the General Administration of Ports and Maritime Affairs of Khuzestan province. *Maritime Transport Industry*, 3(2), 61-65. (In Persian).
- Rodríguez, J. V., & Juričić, Ž. (2018). Perceptions and attitudes of community pharmacists toward professional ethics and ethical dilemmas in the workplace. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 14(5), 441-450.
- Saki, R; Sadouq, M, Al-Sadat & Hamidi, F. (2015). The relationship between organizational ethics and managers' job performance. *The Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 11(1), 117-127. (In Persian).

- Salimi, M., & Khodaparast, M. (2017). The Effect of Organizational Culture on Professional Ethics and Job Performance in Physical Education and Sport Sciences Faculty Members. *Research on Educational Sport*, 5(13), 39-58.
doi: 10.22089/res.2017.3025.1190. (In Persian).
- Sarkararani, M, R (2017). In the desire to learn, manifestations of the life of Mohammad Reza Sarkar Arani Tehran: Sohami Offset Company. (In Persian).
- Saunders, M., Lewis, P. H. I. L. I. P., & Thornhill, A. D. R. I. A. N. (2007). *Research methods. Business Students 4th edition* Pearson Education Limited, England.
- Selajgeh, A. & Safari, S (2014). The relationship between professional ethics and the performance of university professors. *Ethics in Science and Technology*, 10(3), 103-110. (In Persian).
- Yazerloo, A. (2015). Investigating the Influential Factors on Professional Ethics of Industrial and Privet Managers. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 4(1), 50-25. (in Persian).