

# Analysis of the Components of Professional Ethics of Faculty Members with a Model based on Quranic Principles in Islamic Azad University

## ARTICLE INFO

**Article Type**  
*Analytical Review*

### Authors

Seyed Karim Mousavi<sup>1</sup>,  
Ghodsi Ahghar<sup>2\*</sup>,  
Zahra Taleb<sup>3</sup>

### How to cite this article

Seyed Karim Mousavi, Ghodsi Ahghar, Zahra Taleb, Analysis of the Components of Professional Ethics of Faculty Members with a Model based on Quranic Principles in Islamic Azad University, *Journal of Quran and Medicine*. 2020;5(2):99-108.

1. PhD Student, Department of Higher Education Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2. Professor, Research and Planning Organization, University and Research Institute, Tehran, Iran (Corresponding Author).

3. Assistant Professor, Department of Higher Education Management, Faculty of Educational Sciences and Psychology, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

\* Correspondence:

Address:  
Phone:  
Email: ahghar2004@yahoo.com

### Article History

Received: 2020/06/25  
Accepted: 2020/09/11  
ePublished: 2020/09/21

## ABSTRACT

**Purpose:** The purpose of this study was to investigate and identify the dimensions and components of professional ethics of faculty members of Islamic Azad University by modeling on Quranic principles in Tehran province.

**Materials and Methods:** The method of conducting research is mixed (qualitative-quantitative). In order to conduct this research, in addition to studying the review documents based on Quranic principles, the content analysis technique with MAXQDA12 software was used to identify the dimensions and components. The statistical population in this study were all experts in the field of professional ethics, which was conducted after an interview with 17 theoretical saturations. Validity was obtained through 4 experts and by two colleagues and reliability of the Copa formula (0.533).

**Findings:** As a result, 5 dimensions, 20 components and 186 indicators were identified. Educational, organizational, personal, behavioral and socio-cultural dimensions were identified as the main dimensions of professional ethics and also in the first 3 rounds of Delphi 106 indicators were removed with 30 experts and finally in the fourth round 80 indicators with a Kendall coefficient of 0.768 it placed.

**Conclusion:** Based on the research findings, the results showed that professional ethics has 5 general dimensions: 1- education 2- organization 3- individual 4- behavioral 5- socio-cultural.

**Keywords:** Professional ethics, Faculty members, Content analysis, Quranic principles Islamic Azad University.

## واکاوی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی با الگوی گرفتن از مبانی قرآنی در دانشگاه آزاد

### اسلامی

سید کریم موسوی<sup>۱</sup>

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

قدسی احقر<sup>۲\*</sup>

استاد، سازمان پژوهش و برنامه ریزی، دانشگاه و پژوهشگاه مطالعات، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

زهرا طالب<sup>۳</sup>

استادیار، گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

### چکیده

**هدف:** هدف از این پژوهش واکاوی و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با الگوی گرفتن از مبانی قرآنی در استان تهران بود.

**مواد و روش‌ها:** روش انجام پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) است. برای انجام این پژوهش علاوه بر مطالعه اسنادی مروری بر مبانی قرآنی، از تکنیک تحلیل مضمون با نرم افزار MAXQDA12، برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌ها استفاده شد. جامعه آماری در این پژوهش تمام خبرگان در حوزه اخلاق حرفه‌ای بودند که بعد از انجام مصاحبه ۱۷ اشباع نظری صورت گرفت. روایی از طریق ۴ خبره و توسط دو همکار و پایایی از فرمول کویای (۰/۵۳۳) بدست آمد.

**یافته‌ها:** در نتیجه ۵ بعد، ۲۰ مولفه و ۱۸۶ شاخص شناسایی شد. بعد آموزشی، سازمانی، فردی، رفتاری و اجتماعی- فرهنگی به عنوان ابعاد اصلی اخلاق حرفه‌ای شناسایی شد و همچنین در ۳ راند اول دلفی ۱۰۶ شاخص با نظر ۳۰ خبره حذف گردید و در نهایت در راند چهارم ۸۰ شاخص با ضریب کندال ۰/۷۶۸ مورد تایید قرار گرفت.

**نتیجه‌گیری:** بر اساس یافته‌های پژوهش نتایج نشان داد اخلاق حرفه‌ای دارای ۵ بعد کلی ۱- آموزش ۲- سازمان ۳- فردی ۴- رفتاری ۵- اجتماعی فرهنگی است.

**کلید واژه‌ها:** اخلاق حرفه‌ای، اعضای هیأت علمی، تحلیل مضمون، مبانی قرآنی، دانشگاه آزاد اسلامی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۲۱

\*نویسنده مسئول: ahghar2004@yahoo.com

### مقدمه

از مطالعه حرفه‌ها و مشاغل مختلف و مراحل تکوین آن‌ها که از مرحله بدوی و ساده با پیشرفت علوم و تکنیک به سمت تکامل و پیچیدگی و هر چه تخصصی‌تر شدن سوق یافته‌اند، در می‌یابیم که هر شغل و حرفه به تناسب پیچیدگی و فنون مختص به خود نیازمند شاغلینی بوده که تسلط کافی بر حرفه داشته روحیات و خلقیات خویش را با حرفه مربوطه تطبیق داده‌اند (۱). هنجارها و ناهنجاری‌های رفتاری خاص هر حرفه به تدریج پدید آمده و تعاریف و اصطلاحات مختص به خود را در بین دست‌اندرکاران و مشتریان آن حرفه یافته است (۲). از این رو، هر چه حرفه‌ها و مشاغل، به سمت تخصصی شدن و پیچیدگی پیش رفته‌اند، درک عامه مردم از نحوه و چگونگی انجام مراحل کار محدودتر شده و به ناچار می‌بایست به صاحبان حرفه‌ها و مشاغلی که برای آن‌ها اقدام به فروش خدمات کالا می‌کنند، اعتماد داشته باشند. از همین رو، شاهد ظهور مبحثی به نام "اخلاق حرفه‌ای" در سطح جامعه هستیم (۳).

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است (۴).

در تمامی جوامع پایه اخلاق از مکتب و ایدئولوژی و نظام ارزشی حاکم بر جامعه تبعیت می‌نماید. در دین مبین اسلام با توجه به آیات و روایات قرآنی اخلاق بسیار مهم تلقی گردیده است و از تقدس و قداستی ویژه برخوردار است (۵).

جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد (۶). 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 (۴). از این رو، کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند؛ وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام می‌نهیم، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می‌آید؛ مانند: اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن. برای نمونه، چگونه ممکن است سیستم یک بیمارستان یا دانشگاه فاسد باشد، اما از پرستاران بخواهیم اخلاقی باشند (۷). امروزه اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در بنگاه‌ها دارد و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش‌شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب دانسته‌اند (۸).

هر مجموعه سازمانی دارای کدهای اخلاقی متناسب با ساختار حرفه‌ای خود است که اخلاق حرفه‌ای نام دارد. آموزش عالی نیز

تأثیر فراوان رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان، واکاوی همه‌ی جنبه‌های رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای و عوامل مؤثر بر آن در جهت نیل به عملکرد سازمانی بهتر و کیفیت بیشتر در زندگی کاری کارکنان ضروری است. از طرفی با توجه به اینکه در این مطالعه نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در رابطه‌ی بین متغیرهای فوق تأیید شد، نتایج مطالعه می‌تواند ضرورت توجه به یادگیری سازمانی را در ارتباط با رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری خاطر نشان سازد و در برنامه ریزی مسئولان بیمارستان کمک رسان باشد (۱۴).

یوگوئرو و همکاران در پژوهشی تحت عنوان اخلاق و همدلی: رابطه بین استدلال اخلاقی، حساسیت اخلاقی و همدلی در دانشجویان پزشکی به بررسی مولفه‌های اخلاق در بین دانشجویان پرداخت (۱۵).

استرلین و گس در پژوهشی تحت عنوان، بررسی مرزهای اخلاق تحقیق، ادراک اخلاق و رفتارهای اخلاقی در تحقیقات کاربردی زبان‌شناسی به این نتیجه رسیدند که بیشتر در زمینه اخلاق تحقیق، به ویژه در عناصر یکپارچگی تحصیلی و مناطق خاکستری ادراک اخلاق و رفتارهای اخلاقی مورد نیاز است. هدف کلی از این پژوهش واکاوی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بود (۱۶).

#### مواد و روش‌ها

این مطالعه یک مطالعه به روش آمیخته (کمی و کیفی) است. در مرحله کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته مولفه‌های اولیه از روش تحلیل مضمون شناسایی شد. مشارکت کنندگان در پژوهش را افراد خبره در زمینه مدیریت آموزشی، مدیریت آموزش عالی، اخلاق سازمانی و اخلاق حرفه‌ای که در زمینه اخلاق حرفه‌ای مقاله، کتاب و یا تالیفی داشته‌اند و همچنین در این زمینه مسائل اخلاق حرفه‌ای تدریس کرده باشند، تشکیل داده‌اند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از خبرگان با حداقل سه سال تجربه فعالیت در دانشگاه در زمینه آموزش عالی، متخصصین با حداقل تحصیلات دکتری در مدیریت آموزشی و مدیریت آموزش عالی. روش نمونه‌گیری نیز به صورت هدفمند بود. از نظر تشکری و تدلیه<sup>۱</sup> در این روش نمونه‌گیری، موارد بصورت غیرتصادفی و کاملاً هدفمند انتخاب می‌شوند (۱۷). که در بخش کیفی تعداد ۱۷ نفر از خبرگان در این پژوهش مشارک داشتند. فرایند تحلیل مضمون کیفی برای تعیین مهم‌ترین تعیین کننده‌های اخلاق حرفه‌ای استفاده شد. روش گردآوری داده‌ها برای جمع‌آوری داده‌های کمی، پرسشنامه دلفی با ۵ سوال طیف لیکرت از خیلی مناسب است تا اصلاً مناسب نیست طراحی گردید که بین ۳۰ خبره که ۱۷ نفر از بخش قبل که در مصاحبه شرکت نمودند استفاده شد و ۱۳ نفر دیگر نیز بنا به روش گلوله برفی انتخاب شدند.

نظامی حرفه‌ای است و اساتید دانشگاه‌ها به عنوان افرادی که مسئولیت تعلیم و تربیت دانشجویان را بر عهده دارند باید از اصول اخلاق حرفه‌ای معلمی آگاهی داشته و به آن پایبند باشند (۹). رعایت اخلاق آموزشی تضمین‌کننده‌ی سلامت فرایند یاددهی - یادگیری در دانشگاه است و موجب افزایش تعهد پاسخ‌گویی مدرسان نسبت به نیازهای دانشجویان می‌شود. بر اساس مبانی اخلاق حرفه‌ای معلمی، یک استاد در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند؛ اول، به جهت جایگاه تأثیرگذاری که بر رفتار و افکار فراگیران دارد، باید خود را آراسته به فضایل اخلاقی نماید و بداند مؤثرترین روش در انتقال ارزش‌های اخلاقی مثبت، آشکار شدن آن‌ها در رفتار واقعی مدرس است. دوم، به جهت 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. علی‌رغم علم به مسئله مذکور، در دانشگاه‌ها اللخصوص دانشگاه‌های آزاد اسلامی به اخلاق حرفه‌ای ارزش و بهای لازم داده نشده است (۱۰). هر چند معدود همایش‌هایی با محوریت اخلاق و اخلاق حرفه‌ای در مدیریت نشان‌دهنده اقبال به موضوع می‌باشد، اما همچنان جای پرداختن به تنگناهای اخلاقی خاص اعضای هیأت علمی خالی است. در مقابل در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و اخلاق حرفه‌ای یکی از الزامات است. نقش اخلاق در عملکردها، تصمیم‌گیری‌ها و ارتباطات تعیین‌کننده است، از این روست که امروزه بحث اخلاق حرفه‌ای یکی از مباحث عمده رشته علوم تربیتی گردیده است (۱۱). موضوعات اخلاق حرفه‌ای به طور مستمر با فعالیت‌های سازمانی، حرفه‌ای و زندگی روزمره افراد مرتبط هستند (۱۲). با توجه به اینکه مطالعه دقیق به منظور تعریف مصادیق و مولفه‌ها و ابعاد اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران انجام نشده سوال اصلی این پژوهش آن است که ابعاد مولفه‌ها و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران کدامند؟ در این زمینه پژوهش‌هایی نیز انجام شده که شباهتی با عنوان ندارند اما در حیطه شناسایی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای کار شده است.

#### پیشینه پژوهشی

خانی جزنی و همکاران در تحقیقی با عنوان «شناسایی و اولویت بندی شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای در پژوهش» به بررسی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در پژوهش پرداختند نتایج پژوهش نشان داد که مولفه‌های در نظر رفته جامعه، رعایت عدالت و حفظ و حد در سطح کلان و رعایت حقوق مالکیت فکری به ترتیب به عنوان مهم‌ترین شاخص‌های ارزیابی اخلاق حرفه‌ای در پژوهش می‌باشند (۱۳).

حسینی و عباسخانی در تحقیقی با عنوان «مدل یابی ساختاری ارتباط رهبری معنوی و اخلاق ی با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری با نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در بین کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) شهر ارومیه» دریافتند که با توجه به

<sup>1</sup> Tashakkori and Teddlie

خلقیات و خوی مدیری (۱۹)؛ با آمادگی کامل سر کلاس رفتن (۱۹)؛ معرفی منبع مناسب با توجه به سرفصل (۱۹)؛ استفاده مناسب از وقت کلاس (۱۷)؛ تمام کردن سرفصلها (۱۷)؛ اطمینان داشتن از انجام فرآیند تدریس- یادگیری (۱۵)؛ توانایی علمی در زمینه تخصص و انتقال مفاهیم رشته به دانشجویان (۱۴)؛ در نظر گرفتن توان علمی دانشجویان (۱۲)؛ زمان شروع و پایان کلاسها طبق چارت مدرسه (۱۲)؛ نظرخواهی از دانشجویان در ارتباط با شیوه مناسب تدریس و ارزشیابی (۱۱)؛ جابجا نکردن زمان کلاسها (۱۰)؛ آموزش مسائل اجتماعی و مهارت‌های زندگی به دانشجویان (۱۰)؛ داشتن تجربه تدریس (۱۰)؛ داشتن ثبات و آرامش در کلاس درس (۱۰)؛ اعتماد و اعتقاد به مطالب آموزشی که ارائه می‌دهند (۴).

#### مسئولیت‌پذیری و تعهد کاری (۳۰۶)

پاسخگویی دانشجویان بودن (۲۳)؛ ارتباط برقرار کردن با دانشجویان (۲۲)؛ تعامل سالم با دانشجو و همکاران (۲۲)؛ احترام به دانشجو (۲۱)؛ تبعیض قائل نشدن بین دانشجویان (۲۱)؛ توجه به دانشجو و نیازهایش (۲۰)؛ برقرار کردن رابطه دوستانه با دانشجویان و در جریان مسائل شخصی آنان بودن (۲۰)؛ احترام متقابل دانشجو و استاد (۱۹)؛ قرار دادن علاقه دانشجو در اولویت (۱۹)؛ باز بودن درب اتاق اساتید به روی دانشجو (۱۹)؛ ایجاد انگیزه در دانشجو (۱۹)؛ وقت گذاشتن برای دانشجو (۱۸)؛ ایجاد احساس تعلق نسبت به دانشجویان (۱۸)؛ حضور داشتن در محل کار (۱۶)؛ انجام وظایف حرفه‌ای به صورت متقابل بین دانشجو و هیأت علمی (۱۶)؛ لجاجت نکردن با دانشجو (۱۳).

#### اعتماد سازی و همدلی با دانشجو (۳۰۶)

احترام متقابل دانشجو و استاد (۱۹)؛ قرار دادن علاقه دانشجو در اولویت (۱۹)؛ باز بودن درب اتاق اساتید به روی دانشجو (۱۹)؛ ایجاد انگیزه در دانشجو (۱۹)؛ وقت گذاشتن برای دانشجو (۱۸)؛ ایجاد احساس تعلق نسبت به دانشجویان (۱۸)؛ حضور داشتن در محل کار (۱۶)؛ انجام وظایف حرفه‌ای به صورت متقابل بین دانشجو و هیأت علمی (۱۶)؛ لجاجت نکردن با دانشجو (۱۳).

#### ساز و کار مناسب دانشجو و استاد (۲۰۱)

نظرسنجی و ارزشیابی کار استاد (۲۳)؛ دانشجو انگیزه‌ای برای هیأت علمی است (۲۳)؛ وقتی دانشجوها تمایل نشان می‌دهند انگیزه استاد هم بیشتر می‌شود (۲۱)؛ حضور به موقع دانشجویان (۲۱)؛ تأثیرپذیری از ساعت کلاس و تعداد دانشجویان (۲۱)؛ دادن بازخور مناسب از یادگیری و کلاس درس (۱۹)؛ زمانی که دانشجو می‌خواهد و سؤال می‌پرسد استاد هم بیشتر مطالعه و تحقیق می‌کند (۱۸)؛ تعامل داشتن در جریان تدریس (۱۷)؛ هرچه دانشجویان تلاش بیشتری کنند استاد هم بیشتر وقت می‌گذارد (۱۶)؛ دانشجو باید حق و حقوقش را بداند و طالبش باشد (۱۵)؛ رفع ترس دانشجو از استاد بخاطر ارزیابی و ناراحت شدن استاد (۷).

#### فعالیت‌های پژوهشی (۱۱۱)

عدم سرقت علمی، تحریف داده و داده‌سازی (۲۳)؛ راهنمایی و مشاوره درست دانشجو (۲۲)؛ تشویق دانشجو به انجام کارهای

میانگین زمانی مصاحبه‌ها ۸۴ دقیقه بود. پس از پیاده سازی مصاحبه‌ها، به منظور تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون و همزمان با جمع آوری داده‌ها استفاده شد. بدین ترتیب که پس از انجام مصاحبه‌ها ابتدا متن نوارها پیاده شد. پس از آن یک نسخه از کدهای استخراج شده برای مصاحبه شونده ارسال و تایید شد. جهت آشنایی با داده‌ها و غرق شدن، داده‌ها چندین مرتبه بازخوانی گردید بدین ترتیب کدهای اولیه شناسایی و کدهای اولیه مشابه در یک طبقه کنار هم قرار گرفتند و طبقات اولیه شکل گرفت. این طبقات درهم ادغام شده و درون مایه‌ها را تشکیل دادند. همچنین جهت اطمینان از صحت داده‌های جمع آوری شده، درگیری طولانی مدت و عمیق داده‌ها وجود داشت. بعلاوه، دو پژوهشگر دیگر علاوه بر پژوهشگران اصلی، در تحلیل داده‌ها مشارکت داشتند. پژوهشگر دست نوشته‌ها را برای تایید کدگذاری و طبقات می‌خواندند. برای افزایش تاییدپذیری مجدداً به مشارکت کنندگان مراجعه می‌گردید. داشتن حداکثر تنوع در نمونه گیری و دیدارهای طولانی، راه‌های دیگر افزایش اعتبار داده‌ها بودند. از همان مصاحبه اولیه کدها و طبقات فرعی شکل گرفتند و سپس کاهش داده‌ها در تمام واحدهای تحلیل (کدها) ادامه یافت تا درون مایه‌ها ظهور یافتند. مصاحبه‌ها تا مرحله اشباع نظری داده‌ها ادامه یافت. تحلیل محتوای کیفی با نرم افزار MAXQDA12 انجام شد. برای روش دلفی از نرم افزار SPSS25 استفاده شد. در این پژوهش اخذ رضایت نامه آگاهانه، حفظ اطلاعات هویتی و رعایت امانت داری در پیاده سازی محتوای مصاحبه‌ها به عنوان ملاحظات اخلاقی مدنظر قرار گرفت.

#### یافته‌ها

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

#### جدول ۱. ابعاد و مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای

کدهای تفسیری	کدهای توصیفی ذیل آنها
اخلاق حرفه‌ای	
بعد آموزشی	
کلاس داری و تدریس (۳۴۶)	
قدرت انتقال مطالب (۲۳)؛ ارائه مطالب جامع و کامل به دانشجویان (۲۲)؛ انصاف در ارزشیابی و عدم قضاوت سوگیرانه (۲۲)؛ استفاده از روش تدریس مناسب (۲۱)؛ درست سر ساعت کلاس را شروع کردن و سراسعت تمام کردن (۲۰)؛ مسئولیت‌پذیر بار آوردن دانشجو (۲۰)؛ علمی صحبت کردن (۱۹)؛ حفظ کردن	

خود استاد باشد (۱۹)؛ تغییر زمان ارزشیابی اساتید (۱۵)؛ در اولویت قرار دادن عملکرد آموزشی استاد به جای عملکرد پژوهشی (۱۲)؛ نظارت مسئولین با هدف ارتقا (۱۱)؛ نظارت بر کار و حضور اساتید (۱۰)؛ در نظر گرفتن شایستگی‌های کسب شده برای بالا رفتن رتبه علمی (۹).

رشد فضا و سازه‌های آموزشی (۴۹)

افزایش ساختمان‌ها و کلاس‌های دارای بازدهی (۱۹)؛ توسعه امکانات و منابع آموزشی (۱۸)؛ تمیزی و نظافت محیط دانشگاه و کلاس (۸)؛ فضای سبز و امکانات دانشگاه (۴).

رفاه همسو با منزلت اساتید (۴۰)

تشویق اساتید نمونه به صورت شایسته (۱۸)؛ تلاش در جهت رفع مشکلات هیأت علمی (۱۲)؛ در نظر گرفتن رفاه هیأت علمی (۱۰).

بعد فردی (۵۷۴)

تقویت ارزش‌های فردی (۲۰۵)

داشتن وجدان کاری (۲۴)؛ تلاش استاد جهت رشد شخصی (۲۳)؛ تعهد اخلاقی در قبال مسئولیتی که بر عهده گرفته (۲۳)؛ پایبند بودن به حرفه و اصول کاری (۲۳)؛ ارتقای اندوخته‌ها و به‌روز شدن علمش (۲۲)؛ افزایش ظرفیت نقدپذیری (۲۰)؛ فرهنگ پذیرش اشتباه (۱۹)؛ خودارزیابی اساتید (۱۷)؛ موافق با اهداف سازمان عمل کردن (۱۵)؛ تلقی کردن دانشجویان به عنوان امانت (۱۱)؛ گذشتن از خواسته‌های خود برای پیشرفت کار دانشجویان (۵) برای خود یک وضعیت آرمانی در نظر بگیرند و سعی کنند به آن برسند (۳).

رشد نمود اخلاق فردی (۱۹۹)

مسئولیت‌پذیر بودن (۲۴)؛ داشتن برنامه‌ریزی (۲۲)؛ علاقه‌مند بودن به شغل (۲۱)؛ رعایت انضباط و دیسیپلین کاری (۲۰)؛ خوش‌اخلاقی و گشاده‌رویی (۲۰)؛ منظم بودن (۱۸)؛ داشتن عدالت و انصاف (۱۷)؛ هدفمند رفتار کردن (۱۷)؛ دلسوزی و مدارا کردن (۱۵)؛ امانت‌داری بودن (۹)؛ داشتن صداقت (۸)؛ وفاداری بودن (۸).

نهادینه سازی شعائر دینی و تعمیق فرهنگ (۱۰۲)

پاسخگویی اعمال خود بودن با توجه به قرآن و آموزش‌های دینی (۲۱)؛ فرهنگ دینی گذشته شخص (۲۰)؛ باورها و اعتقادات دینی و قرآنی خود فرد (۱۸)؛ نظام خانوادگی باثبات (۱۶)؛ تأکید دین بر خوش‌اخلاقی با تکیه بر مبانی قرآنی (۱۰)؛ قبول وظیفه و اینکه در قبالتش حقوق می‌گیریم (۱۰)؛ تقوای الهی (۷).

حفظ الگو و ارگانی استاد (۶۸)

الگوی مناسب بودن با رفتار و برخورد شایسته (۲۱)؛ دانشجو نظم را از استاد یاد می‌گیرد (۲۰)؛ استاد یک الگو است در زندگی اجتماعی دانشجو (۲۰)؛ عدم مسخره و تحقیر دیگران (۷).

بعد رفتاری (۲۳۷)

تاثیر و تأثر در میان اساتید (۹۳)

ایجاد روحیه همکاری و تعامل بین همکاران (۲۳)؛ اندیشیدن تدابیری که اساتید با هم در ارتباط باشند (۲۲)؛ ایجاد جلسات پرسش و پاسخ و تعامل برای هیأت علمی (۲۲)؛ تأثیرپذیری اساتید از یکدیگر (۲۱)؛ تجارب موفق خود را در اختیار دیگر اساتید قرار

علمی (۱۳)؛ زیر نظر گرفتن مقالات دانشجو (۱۳)؛ حمایت مالی از پژوهش‌های دانشجویان (۱۱)؛ رو آوردن به پژوهش‌هایی که منجر به رفع مشکلی در جامعه می‌شود (۷)؛ مجبور نکردن دانشجو به انجام کارهای پژوهشی (۶)؛ اینکه اسم دانشجو را می‌زنیم نفر دوم کار غیرحرفه‌ای است (۵)؛ معرفی سایت، مقالات و کتاب‌های مناسب برای پژوهش (۴)؛ ثبت مقالات دانشجو به نام خود دانشجو (۴)؛ برگزاری کارگاه‌هایی جهت آشنایی دانشجویان با پژوهش (۳).

بعد سازمانی (۷۱۴)

قوانین و مقررات (۸)

عمل کردن به قانون (۲۲)؛ آشنایی با قوانین و وظایف (۲۲)؛ بیان صریح و شفاف قوانین و انتظارات (۲۱)؛ قوانین و مقررات وزارت آموزش و پرورش (۲۰)؛ برنامه تفکیک شده پشت درب اتاق مدیران (۱۹)؛ ملزم کردن افراد به انجام وظیفه (۱۹)؛ دادن بروشور حاوی وظایف انتظارات به مدیر (۱۹)؛ برخورد مسئولین با افراد خاطی (۱۶)؛ قوانین باید جنبه تنبیه و تشویق داشته باشند (۱۶)؛ تجدید نظر در قوانین (۱۴)؛ تدوین منشور اخلاقی در مدرسه (۱۳)؛ تعیین مصادیق و شاخص‌های آموزشی (۹)؛ عدالت در اجرای قوانین (۹)؛ با راهکارهای اخلاقی قوانین را پیش بردن (۸)؛ قابل اجرا بودن قوانین (۷)؛ رعایت میانه‌روی و اعتدال در قوانین (۶)؛ تحت‌تأثیر قوانین و مقررات قرار گرفتن (۵)؛ دایر نمودن کمیته اخلاق در پژوهش‌های انسانی و حیوانی (۵)؛ گذاشتن قوانینی در خصوص حضور به موقع مدیر (۳).

آموزش اعضای هیأت علمی (۱۷۱)

آموزش شیوه‌های تدریس، کلاس‌داری و ارتباط با دانشجویان به هیأت علمی (۲۳)؛ برگزاری کارگاه‌های آموزشی با توجه به نیاز هیأت علمی (۲۳)؛ آموزش اخلاق حرفه‌ای و کاری به استادان (۲۲)؛ همکاری‌هایی که بین اساتید یک گروه است باید زیاد شود (۲۱)؛ برگزاری جلساتی که اعضای با تجربه‌تر روش‌ها و فنون حرفه را در اختیار دیگران قرار دهند (۱۹)؛ آموزش اخلاق حرفه‌ای به کارکنان و دانشجویان (۱۱)؛ آموزش سجایای اخلاقی (۱۰)؛ تشویق اساتید برای استفاده از تکنولوژی جدید (۹)؛ آموزش اخلاق حرفه‌ای به کارمندان (۹)؛ آموزش انجام کارهای پژوهشی و جلوگیری از سرقت ادبی (۹)؛ الگو قرار دادن استادان نمونه (۹)؛ آموزش‌ها دارای امتیازی باشند که اعضا با رغبت شرکت کنند (۶).

لایق پروری و بهینه سنجی (۱۰۶)

استخدام افراد بر اساس شایستگی‌ها (۲۱)؛ دقت به پتانسیل و توان علمی افراد در انتخاب و استخدام (۱۹)؛ پذیرش دانشجو بر اساس ظرفیت‌های واقعی دانشگاه و امکانات آموزشی و پژوهشی (۱۶)؛ تجدید نظر در شیوه‌های جذب هیأت علمی (۱۵)؛ جابجا نکردن مداوم فرد متخصص و هیأت علمی (۱۳)؛ گذاشتن حد نصاب برای گرفتن دانشجو (۱۰)؛ گرفتن دانشجو براساس نیازهای جامعه (۷)؛ استخدام نیروهای جدید که مسلط به روش‌های جدید پژوهش (۵).

ارزشیابی و نظارت (۹۵)

نظارت کلی بر اساتید (۱۹)؛ ارزشیابی توسط دانشجو، سازمان و

دادن (۲۰)؛ مشارکت دادن اساتید و دانشجویان در تصمیم‌گیری‌ها (۱۹)؛ فضای باز تفکر برای هیأت علمی (۱۲)؛ تشویق کردن ایده‌های خلاقانه (۵).

گسترش نقش محوری مدیران (۹۳)

نباید از دیگران انتظار رعایت داشت (۱۹)؛ ایجاد انگیزه در استادان (۱۸)؛ زمانی که مدیر رعایت نمی‌کند توجه به شایستگی‌ها جهت ارتقا (۱۸)؛ انتخاب بهترین و شایسته‌ترین افراد به عنوان مدیران (۱۵)؛ علمی عمل کردن مدیران (۱۲)؛ اگر مسئولین تلاش می‌کنند دیگران هم یاد می‌گیرند (۱۱).

بعد اجتماعی و فرهنگی

فرهنگ سازی (۹۳)

ایجاد فرهنگ تشکیل کامل و به‌موقع کلاس براساس قوانین وزارت علوم (۱۹)؛ آموزش فرهنگ صحیح دانشگاهی با استفاده از آموزه‌های دینی (۱۷)؛ برگزاری همایش و اردوهای مشترک برای

اساتید و دانشجویان (۱۵)؛ یاد دادن الگوهای اجتماعی به افراد (۱۱)؛ حفظ ارزش و اعتبار و مقام هیأت علمی نزد دیگران (۹)؛ فرهنگ شهری و دانشگاهی (۸)؛ باید از کودکی در شخص مسئولیت‌پذیری را نهادینه کرد (۶)؛ تعامل دانشجویان و اساتید با فرهنگ‌های مختلف (۵)؛ ایجاد پیوست‌نگار فرهنگی (۳).

شرایط محیطی (۵۰)

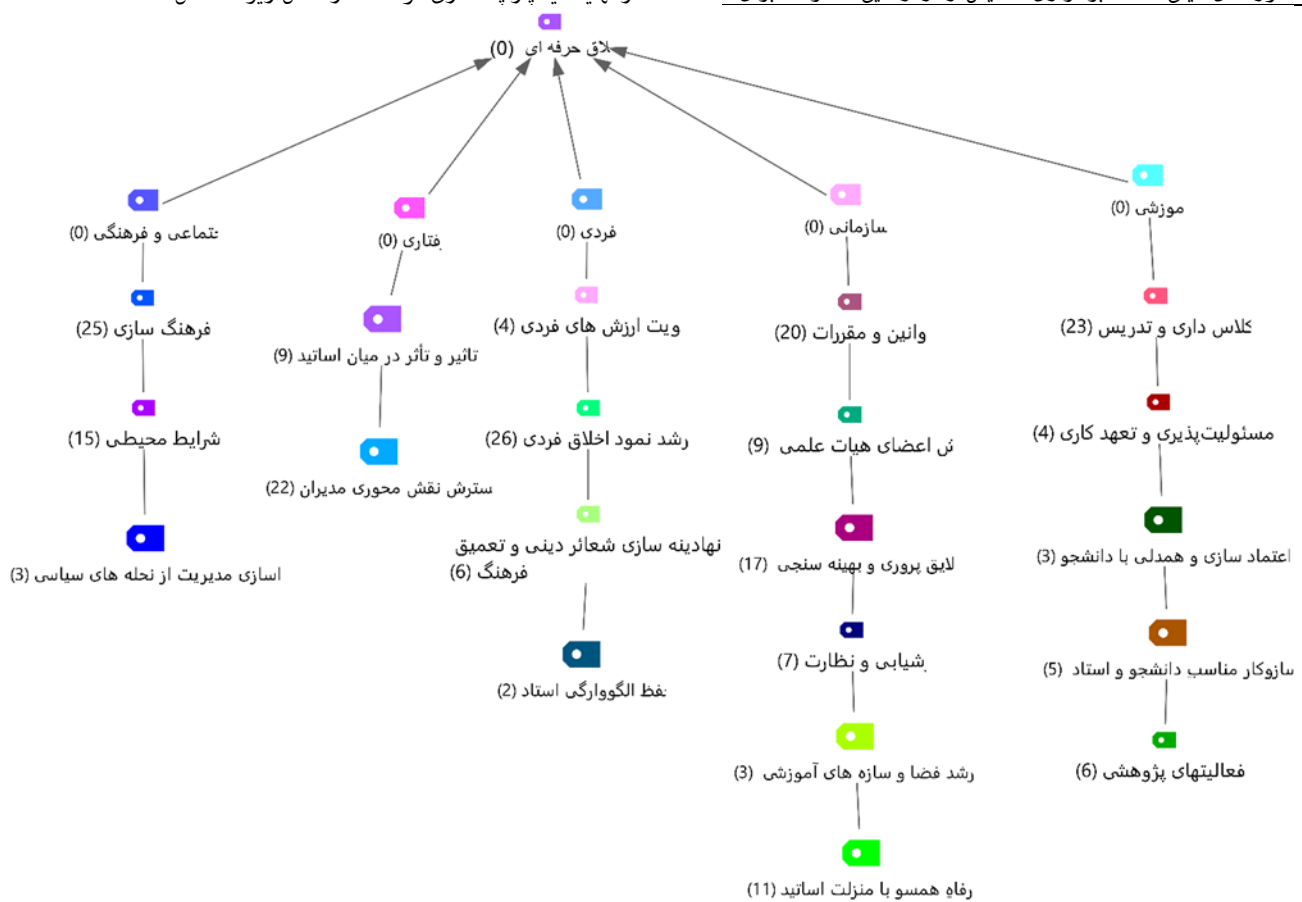
تأثیر مستقیم کار و محیط (۲۰)؛ ایجاد شرایط آموزشی و کاری استاندارد (۱۵)؛ جغرافیای شهر (۱۵).

جداسازی مدیریت از نخله‌های سیاسی (۱۹)

انتصاب بر اساس توانایی‌ها نه وابستگی‌های سیاسی (۸)؛ میانه‌روی در سیاست (۷)؛ آزادی سیاسی در بیان افکار (۴).

مجموع کد باز: ۲۳۰ و ۲۱ کد محوری و ۵ کد انتخابی

در نهایت بیکارچه سازی مولفه‌ها در شکل زیر مشخص شد.



شکل ۱. مدل مفهومی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی

۰/۶۱۲ بدست آمد که نشان از همبستگی متوسط شاخص‌ها دارد و در نهایت در راند چهارم ۸۰ شاخص تایید شدند و ضریب کندال برابر ۰/۷۶۸ بدست آمد که نشان از همبستگی بسیار بالای بین تمام شاخص‌ها دارد. در جدول ۲ خلاصه چهار راند آورده شده است.

در ادامه برای تایید روایی و پایایی مولفه‌ها از روش دلفی استفاده شد که این روش در ۴ راند انجام پذیرفت. در راند اول از ۱۸۶ شاخص ۷۱ شاخص حذف و ۱۱۵ شاخص تایید گردید و ضریب کندال در راند اول برابر ۰/۵۶۸ نشان از همبستگی پایین بین شاخص‌ها در راند اول از نظر ۳۰ خبره دارد. در راند دوم ۲۹ شاخص حذف و ۸۹ شاخص تایید شد و ضریب کندال برابر ۰/۶۷۴ بدست آمد که همبستگی متوسط را نشان می‌دهد. در راند سوم ۹ شاخص حذف و ۸۰ شاخص تایید شد و ضریب کندال برابر



اعضای هیأت علمی بوده است. الگوی پیشنهادی پژوهش در روش کیفی در زمینه اخلاق حرفه‌ای مشتمل بر ۲۵ مفهوم از مصاحبه با خبره‌گان فوق‌الذکر بدست آمد. در مرحله بعد در کد گذاری ثانویه بعد از پالایش در ۵ بعد، ۲۰ مولفه، ۱۸۶ شاخص تقسیم بندی گردید. در بخش دوم کیفی از روش دلفی در چهار راند استفاده شد. در راند اول ۵ بعد و ۲۰ مولفه تایید شدند و در مورد شاخص‌ها از ۱۸۶ شاخص که برای ۳۰ خبره ارسال شد ۱۱۵ شاخص تایید و ۷۲ شاخص از ضریب زیر ۰/۶ برخوردار بودند و از پرسشنامه اول حذف شدند و دلفی به راند دوم کشیده شد در این راند نیز از ۱۱۵ شاخص ۲۶ شاخص حذف شدند و مرحله سوم دلفی آغاز گردید و در راند سوم ۹ شاخص حذف شد و در نهایت ۸۰ شاخص در راند چهارم مورد تایید قرار گرفت. در نهایت ضرایب کندال برای هر راند برآورد گردید در راند اول با ۳۰ خبره ضریب کندال معادل ۰/۵۶۸ بدست آمد که چون از ضریب زیر ۰/۶ کمتر بود شاخص‌ها از همبستگی متوسط برخوردار بودند. در راند دوم ضریب کندال معادل ۰/۶۷۴ بدست آمد که بالای ۰/۶ است که نشان از همبستگی بالای شاخص‌ها دارد. در راند سوم ضریب کندال ۰/۶۱۲ بدست آمد که باز هم همبستگی بالای شاخص‌ها را نشان می‌دهد نتایج این پژوهش با پژوهش‌های خانی جزئی و همکاران (۱۳)، حسنی و عباسخانی (۱۴)، استرلین و گس (۱۶) و گول‌کان (۲۱) همسو بود. در نهایت در راند چهارم ضریب کندال ۰/۷۶۸ بدست آمد که ضریب همبستگی بالایی را نشان می‌دهد. در نهایت برای تقویت اخلاق حرفه‌ای با شناخت بدست آمده از مولفه‌ها می‌توان پیشنهاد کرد که:

- ۱- در انتخاب اعضای هیأت علمی، مدیران و کارکنان در نظام آموزش عالی با توجه به فرمایشات حضرت علی (علیه السلام) در نامه ۵۳ به مالک اشتر در سازمان خود از افرادی استفاده شود که مؤمن و متعهد و متخصص باشند.
- ۲- با ارائه پاداش و تنبیه در زمان مشخص اخلاق حرفه‌ای را در سازمان ترویج دهند.
- ۳- برنامه‌های ضمن خدمت برای آموزش اصول اخلاقی را در سازمان ترتیب دهند.
- ۴- تعدیل ساختار سازمانی و کاهش بوروکراسی و حذف قوانین دست و پا گیر یکی از عوامل مهم در توسعه کار تیمی است.

## References

1. Bahavernia, V., Poursadegh, N., Zolfaghari Zafarani, R. (2019). Identifying the factors affecting the development of professional ethics of the staff of international affairs of the National Iranian Oil Company based on the content analysis method. Social research. No. 44. 79-97. (In Persian).
2. Roshanai, P., Amidi Mazaheri, N & Emami, SM. (2018). the comprehensive

نتایج جدول ۲ نشان داد که در مرحله ۵ شاخص‌های احصایی برای هر مولفه در مرحله سوم مورد تایید قرار گرفت و کل شاخص‌های بدست آمده ۸۰ شاخص از ۱۸۶ شاخص است و ضریب کندال در مرحله چهارم بالای ۰/۶ بدست آمد که نشان از همبستگی بالای بین شاخص‌ها دارد.

## نتیجه‌گیری

از مطالعه حرفه‌ها و مشاغل مختلف و مراحل تکوین آن‌ها که از مرحله بدوی و ساده با پیشرفت علوم و تکنیک به سمت تکامل و پیچیدگی و هر چه تخصصی‌تر شدن سوق یافته‌اند (۱۸)، در می‌یابیم که هر شغل و حرفه به تناسب پیچیدگی و فنون مختص به خود نیازمند شاغلینی بوده که تسلط کافی بر حرفه داشته روحیات و خلیات خویش را با حرفه مربوطه تطبیق داده‌اند (۱۹). هنجارها و ناهنجاری‌های رفتاری خاص هر حرفه به تدریج پدید آمده و تعاریف و اصطلاحات مختص به خود را در بین دست‌اندرکاران و مشتریان آن حرفه یافته است. از این رو، هر چه حرفه‌ها و مشاغل، به سمت تخصصی شدن و پیچیدگی پیش رفته‌اند، درک عامه مردم از نحوه و چگونگی انجام مراحل کار محدودتر شده و به ناچار می‌بایست به صاحبان حرفه‌ها و مشاغل که برای آن‌ها اقدام به فروش خدمات کالا می‌کنند، اعتماد داشته باشند. از همین رو، شاهد ظهور مبحثی به نام "اخلاق حرفه‌ای" در سطح جامعه هستیم. (۳) اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است (۲۰).

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و مراکز آموزشی علی-الخصوص دانشگاه و پایبندی به آن مستلزم رعایت خصوصیات اخلاقی مورد توجه دین اسلام است (۵).

در این تحقیق ما یافته‌های علمی و همچنین الگوهای طراحی شده از تحقیقات غربی را می‌پذیریم و ضمن احترام به یافته‌های این پژوهشگران تنها به دلیل اینکه خاستگاه این نظریه‌ها، جهان بینی مبتنی بر ماده است قسمت‌هایی که در این نظریه‌ها منجر به سوء استفاده و بهره‌کشی از نیروی انسانی می‌گردد را رد کرده و آنهایی که بر مبنای آموزه‌ها و باورهای دینی و ارزشی باشد و تناقضاتی با این باورها نداشته را می‌پذیریم و اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر جهان بینی الهی بر گرفته از باورها و ارزش‌های حاکم بر جامعه را به آن می‌افزاییم.

بر این اساس در این پژوهش اخلاق حرفه‌ای دارای ۵ بعد کلی ۱- آموزش ۲- سازمان ۳- فردی ۴- رفتاری ۵- اجتماعی فرهنگی است. مهمترین نتایج پژوهش پس از مرور دقیق ادبیات و پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی و انجام مصاحبه با خبره‌گان و صاحب نظران حوزه‌های مدیریت آموزشی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت دولتی، مدیریت فرهنگی، جامعه‌شناسی و علوم سیاسی، تدوین مدلی مشتمل بر ابعاد و مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای برای

- evaluation. Training and evaluation. No. 47. 93-116. (In Persian).
10. Bustani, H. R., Banshi, A., Shakeri, A. (2017). Prioritization of organizational culture components from the perspective of Nahjul Balagha in Islamic University. Management in Islamic University, Sixth Spring and Summer 2017 No. 1 (13 consecutive) 61-78. (In Persian).
  11. Afzali, A. (2012), "Administrative Corruption and Its Impact on Development: Causes, Consequences and Strategies for Exit", International Legal Journal, Journal of the Presidential Center for International Legal Affairs, 28, No. 45, pp. 235-264. (In Persian).
  12. Indartono, S. (2020). Data on higher education student ethics model. Data in brief, 28, 1-8. (In Persian).
  13. Khani Jazani, J., Jafari, S., Arab, A., (2019). Identifying and prioritizing the indicators of professional ethics in research. Journal of Ethics in Science and Technology, 14 (3). 99-106. (In Persian).
  14. Hassani, M., Abbaskhani, A. (2018). Structural modeling of the relationship between spiritual leadership and professional ethics with organizational performance and quality of work life with the mediating role of organizational learning among the staff of Imam Reza (AS) Hospital in Urmia. Ethics and Medical History, 1397, Volume 11. 25-53. (In Persian).
  15. Yuguero, O., Esquerda, M., Viñas, J., Soler-Gonzalez, J., & Pifarré, J. (2019). Ethics and empathy: The relationship between moral reasoning, ethical sensitivity and empathy in medical students. Revista Clínica Española (English Edition), 219(2), 73-78.
  16. Sterling, S., & Gass, S. (2017). Exploring the boundaries of research ethics: Perceptions of ethics and ethical behaviors in applied linguistics research. System, 70, 50-62.
  - model of Quranic culture and explaining its role in the cultural changes of the Islamic society from the perspective of Ayatollah Khamenei (as). Studies of Quran and Hadith, Volume 11, Number 2, 42. 31-60. (In Persian).
  3. Muqtada'i, L. (2017). Study of the Relationship between Professional Ethics and Anti-Citizenship Behavior: A Case Study: Isfahan University Staff. Applied Sociology, 28(1), 145-158 (In Persian).
  4. Mashayekh, F., karimi, F., shahtalebi, B. (2020). Comparison of Professional ethics injuries among faculty members of public and Islamic Azad universities. Journal of New Approaches in Educational Administration, 11(43), 261-280. . (In Persian).
  5. Mohammadi, M., & Golvardi, M. (2013). Components of professional ethics in the organization modeled on religious principles, Biquarterly Journal of Islam and Management, 2(3), 161-180 (In Persian).
  6. Zare, M. H & Mahmi, Z. (2017). Organizational culture: characteristics and framework from the perspective of Islam. Management in Islam: Spring and summer 2016 - Nos. 29 and 3. 187-210. (In Persian).
  7. Amirkabiri, A. R & Darouian, S. (2011). Perceptions of professional ethics of managers in small and medium businesses. Journal of Ethics in Science and Technology, 6 (1), 85-94. (In Persian).
  8. Ashrafi, S., Najafi hezarjaribi, H. (2020). Educational Entrepreneurs Competencies. Journal of New Approaches in Educational Administration, 11(41), 95-116.
  9. Pourheidar, R., Samari, M., Hassani, M., Morteza Nejad, N. (2019). Structural relationships of organizational trust, professional ethics and organizational structure with school effectiveness with the mediating role of teacher performance

17. Tashakkori, A., and C. Teddlie (2003). Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research, First Edition, Sage Publication Inc.91-113
18. Matari, H., & Ali, R. (2019). Improving school culture to enhance academic achievement at Samad Islamic school: a change leadership plan.1-81.
19. Semradova, I., & Hubackova, S. (2016). Teacher responsibility in distance education. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 217, 544-550.
20. Gamayunova, O., & Vatin, N. (2015). Education in the field of construction of unique, high-rise and long-span buildings and constructions. In Advanced Materials Research (Vol. 1065, pp. 2459-2462). Trans Tech Publications Ltd.
21. Gülcan, N. Y. (2015). Discussing the importance of teaching ethics in education. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 174, 2622-2625.