



Components and Characteristics of Professional Ethics of the Professors and Faculty Members of Organizational Universities Case Study: Imam Hussein Comprehensive University

Mahdi Safian *

Mahdi Mohammadi **

Sayyed Ali Moosavi ***

Sayyed Abdullah Salehnezhad Amaraei ****

Abstract

The dominance of professional ethics can significantly help organizations reduce organizational challenges and succeed in achieving their goals. Faculty members who play their academic roles at universities, can also play a critical ethical role as models for their students. For this reason, codes of ethics have been developed in many universities and higher educational institutes. In the meantime, organizational universities, having special aims and missions, hold specific status with regard to ethical principles. This research is aimed at proposing a comprehensive model for conceptualizing professional ethics of the professors of the organizational universities through qualitative approach and thematic analysis using Atlas T software. Having reviewed the literature on professional ethics and organizational universities, the researchers interviewed some experts including professors and managers of selected organizational universities. Analysis of the data resulted in the professional ethics model of faculty members of organizational universities containing six dimensions of educational competence, research competence, cultural-educational competence, administrative competence, commitment competence and advisory competence. These six dimensions are categorized and described under twelve components and 53 indicators. Finally the thematic network is designed.

Keywords: *professional ethics of the professors of Imam Hussein Comprehensive University, faculty members of Imam Hussein Comprehensive University, organizational universities, the professional components and characteristics of professors.*

* Assistant professor at Imam Hussein Comprehensive University safian.mehdi@gmail.com

** Assistant professor at Imam Hussein Comprehensive University
kpmahmohamadi@ihu.ac.ir

*** Assistant professor at Imam Hussein Comprehensive University
alimoosavi_7@yahoo.com

**** Researcher at Imam Hussein Comprehensive University a.salehnezhad@gmail.com

شاپا چاپی: ۶۹۸۰ - ۲۲۵۱
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴ - ۲۶۴۵

نشریه علمی
«مدیریت اسلامی»

(زمستان ۱۳۹۸، سال ۲۷، شماره ۴: ۴۹ - ۲۱)



مؤلفه‌ها و ویژگیهای اخلاق حرفه‌ای استادان و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های سازمانی (مورد مطالعه: یک دانشگاه نظامی)

مهدی محمدی **
سیدعبدالله صالح نژاد امرئی ****
پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۱۰/۰۱

مهدی صفیان*
سید علی موسوی ***
دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۴/۲۸

چکیده

حاکمیت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به‌میزان چشمگیری 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 می‌کنند. به‌همین دلیل در بسیاری از دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، آیین‌نامه‌هایی با عنوان شناسه‌های اخلاقی تدوین شده است. در این میان دانشگاه‌های سازمانی با توجه به اهداف و رسالت خاصی که بر دوش دارند، وضعیت ویژه‌ای نیز در زمینه اصول اخلاقی خویش خواهند داشت. این پژوهش با هدف دستیابی به الگویی جامع برای مفهوم اخلاق حرفه‌ای استادان در دانشگاه‌های سازمانی با رویکرد کیفی و روش تحلیل مضمون و با استفاده از نرم‌افزار اطلس تی. انجام شده است. برای تحقق هدف پژوهش، پس از مطالعه ادبیات حوزه‌های اخلاق حرفه‌ای و دانشگاه‌های سازمانی، مصاحبه با خبرگان از جمله استادان و مدیران دانشگاه‌های سازمانی منتخب صورت گرفته است. با تحلیل داده‌ها، الگوی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های سازمانی در شش بعد شایستگی آموزشی، شایستگی پژوهشی، شایستگی تربیتی فرهنگی، شایستگی اجرایی، شایستگی تعهدی و شایستگی خدمات مستشاری ارائه شده است. این شش بعد در ذیل دوازده مؤلفه و ۵۳ شاخص دسته‌بندی و تشریح، و در نهایت، شبکه مضمونها ترسیم شده است.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای استادان دانشگاه نظامی، اعضای هیئت علمی دانشگاه نظامی، دانشگاه سازمانی و عوامل و ویژگیهای حرفه‌ای استادان.

safian.mehdi@gmail.com
kpmahmohamadi@ihu.ac.ir
alimoosavi_7@yahoo.com
a.salehnezhad@gmail.com

* استادیار دانشگاه جامع امام حسین علیه‌السلام
** استادیار دانشگاه جامع امام حسین علیه‌السلام
*** استادیار دانشگاه جامع امام حسین علیه‌السلام
**** پژوهشگر دانشگاه جامع امام حسین علیه‌السلام

مقدمه

در فرهنگ دینی و اسلامی معلمی، شغل انبیا، و آموزش و تدریس فرایندی است که از طریق آن آدمی می‌تواند از جنبه‌های مختلف به کمال برسد. از این رو در دیرینه فرهنگ اسلامی، اساس فرایند و تدریس از بنیان اخلاقی محکمی برخوردار است و معلمان و مدرسان می‌باید از اصولی در ایفای نقشهای حرفه‌ای خود پیروی کنند. در این میان برخورداری اعضای هیئت علمی از توان و صلاحیتهای حرفه‌ای و الزام آنان به رعایت مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای حرفه‌ای در فرایند تدریس در افزایش اثربخشی فعالیتهای آموزشی نقش تعیین‌کننده دارد. یکی از مسائل مهمی که امروزه در نظام حرفه‌ای مطرح است، اخلاق و مؤلفه‌های آن است. امروزه اخلاق یکی از مهمترین متغیرها در موفقیت سازمانها شناخته شده و حاکمیت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به میزان بسیار چشمگیری به سازمان در جهت کاهش تنشها و توفیق در تحقق اهداف یاری رساند و لذا داشتن اخلاق حرفه‌ای در سازمانها مزیتی رقابتی است (صالحی، ۱۳۸۹). در واقع رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در تدریس منشور اخلاقی حرفه‌ای تلقی می‌شود که اهتمام استادان به آنها در تعامل با دانشجویان، همکاران و مجموعه سازمانی گروه آموزشی و دانشگاه می‌تواند علاوه بر افزایش کارآمدی در بازده تدریس به سطح بالایی از رضایتمندی ذی‌نفعان چنین فرایندی بویژه دانشجویان بینجامد (عزیزی، ۱۳۸۹: ۱۷۴). 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 می‌یابد. چنین استانداردهایی در حوزه آموزش به مفهوم پاسخگویی متقابل و پاسخگویی افرادی است که متولی رسیدن به آموزش کیفی هستند. 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 است (مؤسسه بین‌المللی برنامه‌ریزی آموزشی^۱، ۲۰۰۹).

در این میان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به عنوان حساسترین سازمانهای جهان کنونی (و شاید اعصار و قرون بعدی) بیش از دیگران نیازمند پرداختن به اصول اخلاقی در حوزه حرفه و رسالت خود هستند. به‌طور کلی می‌توان گفت که در سالهای اخیر، اخلاق حرفه‌ای به‌طور عام و

اخلاق حرفه‌ای آموزش به‌طور خاص بین اعضای هیئت علمی و دانشجویان و نیز صاحب‌نظران و پژوهشگران مدیریت آموزشی مورد توجه خاص واقع شده است. در بسیاری از دانشگاه‌ها در سطح جهان آیین‌نامه‌هایی با عنوان شناسه‌های اخلاق حرفه‌ای تدوین شده است که در آنها اعضای هیئت علمی به رعایت بسیاری از ارزشهای اخلاقی موظف شده‌اند (فرمینی و بهنام، ۱۳۹۱). با توجه به اینکه اخلاق حرفه‌ای به مسائل و رفتار اخلاقی یک نظام حرفه‌ای مانند حرفه پزشکی، وکالت، مهندسی و... می‌پردازد و ناظر بر رفتار ارادی افراد آن حرفه در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای خودشان است، آموزش عالی نیز نظامی حرفه‌ای است که مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی شاغلان آن در شکل‌دهی فضای اخلاقی آن نقش دارد. اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی به مشخص کردن حدود و ثغور رفتارهای مناسب و نامناسب و هدایت اعضای هیئت علمی در اجرای مسئولیت‌های حرفه‌ای می‌انجامد. بنابراین پایداری اعضای هیئت علمی به اصول و ارزشهای اخلاق حرفه‌ای، تضمین‌کننده کیفیت تدریس و آسان‌کننده فرایند یاددهی - یادگیری در دانشگاه‌ها است و موجب افزایش تعهد پاسخگویی نسبت به نیازهای دانشجویان و هم‌چنین توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاقیات خواهد شد (ایمانی‌پور، ۱۳۹۱: ۲۹). با توجه به اینکه اهمیت مسائل اخلاقی در همه حرفه‌ها یک‌اندازه نیست و از آنجا که محیط‌های آموزشی و بویژه دانشگاه‌ها وظیفه خطیر آموزش و تربیت نیروهای انسانی متخصص و متعهد به‌منظور پاسخگویی به نیازهای جامعه و کمک به توسعه همه‌جانبه کشور را به عهده دارند و در این میان اعضای هیئت علمی و استادان به‌عنوان ارکان اصلی دانشگاه‌ها نقش شایان توجهی در ایفای رسالت آموزشی دانشگاه‌ها به عهده‌دارند، اخلاق حرفه‌ای به‌طور عام و اخلاق حرفه‌ای آموزش به‌طور خاص یکی از مؤلفه‌های مهم در ارتقای کیفیت آموزش و سطح علمی و تخصصی افراد به‌شمار می‌رود.

اکنون مسئله بسیار مهم این است که به‌رغم اهمیت موضوع و پژوهش‌های گوناگونی که در این زمینه صورت گرفته هنوز یک الگوی بومی برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها به‌طور عام و در بعد آموزش به‌طور خاص معرفی نشده است که برگرفته از فرایند پژوهش علمی باشد. به همین دلیل، این پژوهش با بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون، پس از بررسی اسناد و مدارک در زمینه اخلاق حرفه‌ای و دانشگاه سازمانی و سپس مصاحبه با خبرگان موضوع به انجام رسیده است.

ادبیات موضوع

اخلاق

اخلاق جمع خلق و در لغت به معنای خوی‌ها و علم اخلاق یا تهذیب اخلاق یا تهذیب نفس، یکی از شعبه‌های حکمت عملی، و آن دانش بد و نیکِ خوی‌ها و تدبیر انسان است برای نفس خود یا یک تن خاص (معین، ۱۳۷۷: ۱۷۴). این اصطلاح هم‌چنین به معنای صفت نفسانی یا هیئت راسخه‌ای است که در نفس انسان شکل می‌گیرد و در برخوردهای فردی و اجتماعی و در موقعیت‌های متفاوت به صورت رفتار و واکنش‌های مختلف بروز می‌کند. از نظر علمی، اخلاق معرفتی است که از رفتار اختیاری انسان بر اساس سیر عقلایی شکل می‌گیرد (مظاهری، ۱۳۸۲). از دیدگاه دینی چنانچه این خلق و خوی با ارزشهای والای نفسانی و اسلامی منطبق باشد، فضیلت است و اگر در تقابل با آن قرار بگیرد، رذیلت نامیده می‌شود (احمدی، ۱۳۸۷: ۱۷).

حوزه‌های اخلاق

فلاسفه معاصر معمولاً نظریه‌های اخلاقی را در سه حوزه موضوعی کلی دسته‌بندی می‌کنند:

۱. اخلاق توصیفی (فرا اخلاق)^۱: این حوزه به توصیف و معرفی اخلاقیات افراد، گروه‌ها و جوامع مختلف می‌پردازد. در پژوهش‌های توصیفی صرفاً در پی توصیف و گزارش‌دهی اخلاق هستیم. این حوزه، تحقیقات تجربی - توصیفی و علمی و تاریخی انسان‌شناسان و جامعه‌شناسان در زمینه‌های اخلاقی را در بر می‌گیرد و به نوعی به فلسفه وجودی و باورمندانانه افراد در جوامع می‌پردازد.

۲. اخلاق هنجاری^۲: به بررسی رفتار اختیاری انسان و صفات حاصل شده از آنها از جنبه خوبی یا بدی و بایستگی و نبایستگی می‌پردازد (شالباف، ۱۳۸۸؛ سعیدی گراغانی، ۱۳۹۰).

۳. اخلاق کاربردی^۳: زیر شاخه‌ای از اخلاق هنجاری است که با هدف ارائه توصیه‌های مفید در مورد موقعیت‌های مختلف اخلاقی پایه‌گذاری شده است. اخلاق کاربردی به بررسی موضوعات خاص و مهم نظری مسائل زیست محیطی، نسل‌کشی و جنگ‌افزارهای کشتار جمعی می‌پردازد (اولدنبورگ^۴، ۲۰۱۳). اخلاق کاربردی شامل اخلاق حرفه‌ای هم می‌شود. اخلاق حرفه‌ای به بررسی

1. Meta-Ethics
2. Normative Ethics
3. Applied Ethics
4. Oldenburg

چالشهای اخلاقی‌ای می‌پردازد که توسط شاغلان حرفه‌ها، نظیر پزشکان، پرستاران، وکلا و کارگران تجربه می‌شود، و به دنبال مطالعه و فهم مبانی ارزشها و الزامات حرفه‌ای است.

اخلاق حرفه‌ای

مفهوم اخلاق حرفه‌ای از علم اخلاق مشتق شده، و مجموعه قوانین اخلاق حرفه‌ای است که اصولاً از ماهیت هر حرفه یا شغل به دست آمده است؛ لذا اولین وظیفه اخلاق حرفه‌ای، رشد و توسعه قوانینی بر پایه اخلاق در شغل مورد نظر است. بر این اساس به مجموعه‌ای از کنشها و واکنشهای اخلاقی پذیرفته‌شده که از سوی سازمانها یا مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوبترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد، اخلاق حرفه‌ای گویند. این اخلاق در برگیرنده مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف رفتار و سلوک و دستورهایی برای اجرای آنهاست (فرامرزی، ۱۳۸۲؛ ژکس، ۱۳۵۵). در واقع اخلاق حرفه‌ای، فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزشهایی را چه موقع باید حفظ کرد و گسترش داد. علم اخلاق قرن‌ها قبل از میلاد مسیح در مشاغل و حرفه‌های گوناگون وارد شده است. اولین قانون تدوین شده در زمینه اخلاق حرفه‌ای به سوگندنامه پزشکی بقراط در یونان باستان برمی‌گردد که در آن وظایف و مسئولیتهای اخلاقی پزشکان مشخص شده بود (حسینیان، ۱۳۸۵: ۱۲).

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در واقع اخلاق حرفه‌ای، فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزشهای سازمان است و بی‌توجهی سازمانها به این مسئله می‌تواند مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰). شناسه‌های اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنشها و واکنشهای پذیرفته شده است که از سوی سازمانها و جوامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوبترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضا در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (پینی و پیریزلی، ۲۰۱۳) و به پذیرفتن مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل ختم می‌شود.

اخلاق حرفه‌ای قواعدی است که افراد در حرفه خود باید رعایت کنند. میزان توسعه و رشد اخلاق حرفه‌ای به میزان کارکرد موفق و توان تغییرپذیری آن بستگی دارد. هر قدر رعایت اخلاق حرفه‌ای فراگیرتر باشد، میزان تعهد به اصول آن از درجه بیشتری برخوردار است و هر قدر

محدودیت‌های اعمال شده ناشی از اصول اخلاق حرفه‌ای منطقی‌تر و در رشد سازمان مؤثرتر باشد، پایبندی به آن محکم‌تر خواهد بود (شیخ ذکریایی و آتش زاده، ۱۳۹۴: ۲۲).

اعضای هیئت علمی به عنوان الگو و نمونه برای دانشجویان نه تنها به تخصص در مسائل علمی و آموزشی، بلکه به صمیمی بودن، احترام گذاشتن به دانشجو، توانایی برقراری رابطه، ارتباط‌های میان فردی، مسئولیت‌های حرفه‌ای، آداب و معاشرت خوب، ایجاد انگیزه، مدیریت مؤثر و غیره نیازمند هستند. در نتیجه رعایت اصول اخلاقی در دانشگاه‌ها نه تنها در رعایت استانداردهای تدریس به استادان کمک خواهد کرد، بلکه در شکل دادن به روابط دو طرفه و مؤثر بین دانشجویان و اعضای گروه نیز می‌تواند نقش ایفا کند. هم‌چنین می‌تواند تضمین‌کننده فرایندهای یاددهی - یادگیری در دانشگاه باشد و موجب افزایش تعهد پاسخگویی اعضای هیئت علمی نسبت به نیازهای دانشجویان شود.

اصطلاح اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از ویژگی‌های سرمایه‌های انسانی و معنوی هر جامعه یا سازمان و به عنوان نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت از قرن ۱۸ و ۱۹ میلادی در ادبیات سیاسی، اقتصادی و اجتماعی نویسندگان غربی رایج شد؛ به زبان دیگر، صداقت در رفتار، گفتار و کردار در هر صنف و شغل به عنوان نمادی از احترام به اخلاق حرفه‌ای مورد توجه قرار گرفت و به مرور زمان در هر شغل و حرفه‌ای در قالب مرامنامه، منشور و میثاق اخلاق حرفه‌ای و میثاق اصول اخلاقی و نوشته‌هایی شبیه به آن به صورت مکتوب و الزام‌آور درآمد. نکته مهمی که در باب اخلاق حرفه‌ای هنوز در حاله‌ای از ابهام است، ضمانت اجرایی و التزام افراد و سازمانها نسبت به رعایت مفاد آن است. البته ذکر این نکته ضروری است که به دلیل تعدد وظایف و مسئولیت‌های مراکز دانشگاهی در حوزه‌های آموزشی، پژوهشی و علمی، بسترهای متفاوتی برای تدوین استانداردهای اخلاق حرفه‌ای و همین‌طور برای مطالعه آنها وجود دارد.

بسترهای اخلاقی تدریس

از نظر کامپبل^۱ (۲۰۰۸) قلمرو اخلاق در تدریس به‌عنوان حرفه اخلاقی در زمره ابعاد مثبت و غیر قابل انکار آن حرفه است. این بعد به دلیل اهمیت بسیار و به دلیل اینکه با دنیای آموزش و پرورش پیوند ناگسستنی دارد، علاقه و ذهن اندیشمندان، پژوهشگران و کارشناسان این حوزه را به خود معطوف کرده است؛ لذا اغلب در تبیین علل سوگیریهای هنجاری استادان دانشگاه،

1. Compbell

مفروضاتی وجود دارد. بر پایه چنین برآوردهایی در فرایندهای دانشگاهی صفات و ویژگیهایی چون آزادگی، خود جهت‌یابی، خود تنظیمی، عزت نفس، نوع دوستی و... را به دانشگاهیان و اهل علم نسبت می‌دهند (قاضی طباطبایی و دادهیر، ۱۳۸۰). بر این اساس است که جامعه به استادان و علما به دلیل اینکه وجود خود را وقف تحصیل معرفت و کشف حقیقت کرده‌اند، اعتماد می‌کند. از نظر آندرسون و لويس^۱ (۱۹۹۴) چنین برداشتی سبب می‌شود که استادان دانشگاه، دانشمندان و پژوهشگران به عنوان افرادی متفکر، تودار و قانع تصور شوند. شاید به این دلیل است که از این گروه انتظار می‌رود که علاوه بر توانایی در تفکر انتقادی، حل مسائل پیچیده و عمل در چارچوبی اصولی و منطقی و حفظ و ارتقای کارایی حرفه‌ای برای دیگران احترام قائل شوند بتوانند خود را با تغییرات جاری تطبیق دهند و در فرایند یادگیری درگیر شوند (گاردنر^۲، ۱۹۹۸). وان منن^۳ از واژه هنجاری برای نشان دادن این مطلب استفاده می‌کند که تدریس همانند نقش والدین همیشه با سؤالاتی درباره ارزش، ترجیح و اخلاقیات سروکار دارد و بر این باور است که معلمان باید از مجموعه‌ای از استانداردهایی برخوردار باشند که راهنمای آنان در رسیدن به خوبی است. او بیان می‌کند که صفات و ویژگیهایی هست که اساساً برای هر معلم مهم، و برای هر شیوه تربیتی خوب، ضروری است. این صفات شامل درک درست از حرفه معلمی، عشق و محبت به بچه‌ها، درک عمیق از مسئولیت، حساسیت اخلاقی، روشنفکری خودانتقادانه، بلوغ اندیشمندانه، حساسیت مدبرانه نسبت به ذهنیت بچه‌ها، هوش تفسیری، درک پداگوژیک از نیازهای کودکان، پایداری آشکار در برخورد با جوانان، اشتیاق زیاد به یادگیری رموز جهان، شیوه اخلاقی برای طلب چیزی، فهم مشخصی از جهان، امیدواری هنگام رویارویی با بحرانهای موجود و نهایتاً شوخ طبعی و نشاط است (وان منن، ۱۹۹۱: ۹).

در همین راستا، بانر و کانن^۴ (۱۹۹۷) اعتقاد دارند که تدریس هنر است. آنها ویژگیهای معلمان موفق را تحلیل کرده‌اند و این نکته که چنین ویژگیهایی سبب ارتقای سطح یادگیری و فهم می‌شود. از نظر آنان از ویژگیهای هر تدریس بسیار موفق، یادگیری، اقتدار، اخلاق، نظم، خلاقیت، محبت، صبر، روحیه و نشاط است که بخش زیادی از آن، ماهیتی اخلاقی دارد. در بحث راجع به

1. Anderson and Lewis
2. Gardiner
3. Van Manen
4. Banner and Cannon

اینکه چگونه می‌توان تدریس را از نظر شیوه عمل قابل تجسم ساخت، فالونا^۱ (۲۰۰۰) نیز بر پایه ویژگیهای اخلاقی ارسطویی تدریس، چارچوبی را تدوین کرد که هر کدام از این ویژگیها را بتوان در حوزه اعمال و اقدامات معلمان زمینه‌یابی کرد. او نتیجه گرفت که شجاعت، صمیمیت، صداقت، شوخ‌طبعی، محبت، پذیرش و انبساط روحی، بزرگی، سخاوت، کنترل و عدالت از صفات اخلاقی است که می‌توان در تدریس به کار گرفت. اصول اخلاق حرفه‌ای راهنماهایی برای قضاوت درباره دوره‌هایی از عمل و اقدام است تا قواعدی که از سر اجبار باید پیروی شود (کیلورن^۲، ۱۹۹۸: ۳۷). جامعه کانادایی تدریس و یادگیری در آموزش عالی^۳ از رعایت نه اصل اخلاقی در آموزشهای دانشگاهی حمایت می‌کند (جدول ۱). این اصول مسئولیتهای حرفه‌ای استادان دانشگاه را تعریف می‌کند. منظور از اصول و استانداردهای اخلاقی، دستورالعمل‌ها، مطلوبها و یا انتظاراتی است که باید همراه با دیگر موقعیت‌ها و شرایط مرتبط در طراحی و تحلیل آموزش دانشگاهی مورد توجه قرار بگیرد. بر این اساس، سند اصول و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در آموزشهای دانشگاهی، غذای اندیشه به‌شمار می‌رود و الزاماً به منزله محصول نهایی در نظر گرفته نمی‌شود.

جدول ۱. توصیف اصول اخلاق حرفه‌ای و مصداقهای نقض آن (مورای^۴ و همکاران، ۱۹۹۶)

نام اصل	توصیف موارد شمول	مصداقهای نقض این اصل
شایستگی تخصصی (اشراف بر محتوای دروس)	دانش موضوعی استاد دانشگاه در سطح بالایی قرار دارد و تضمین می‌کند که محتوای واحد درسی جدید، معتبر، جامع و متناسب با جایگاه واحد درسی در درون رشته مورد مطالعه دانشجو است.	تدریس دروسی که مدرس در آن حوزه دانش کافی و یا تخصص ندارد. تفسیر نادرست شواهد پژوهشی برای تبیین مواضع تئوری استاد تدریس فقط بخشی از مطالب و موضوعات درسی که مورد علاقه مدرس است.
شایستگی پداگوژیکی (تربیتی)	استادی که از نظر پداگوژیکی دارای شایستگی است، دانشجویان را با اهداف درسی آشنا می‌سازد؛ از راهبردهای آموزشی گوناگون آگاه است و بر پایه نتایج پژوهشها از آن دسته از روشهای آموزشی استفاده می‌کند که در کمک به دانشجویان در رسیدن به اهداف آموزشی اثربخش است.	استفاده از روش تدریس یا روش ارزشیابی ناهماهنگ با اهداف آموزشی ناتوانی در فراهم کردن فرصت کافی برای دانشجو که مهارت‌های ضروری در اهداف آموزشی را، که در آزمون پایانی نیز طرح خواهد شد، تمرین کنند و یا یاد بگیرند.

1. Fallona
2. Kilbourn
3. The Canadian Society for Teaching and Learning in Higher Education (CSTLHE)
4. Murray

ادامه جدول ۱. توصیف اصول اخلاق حرفه‌ای و مصداقهای نقض آن (مورای و همکاران، ۱۹۹۶)

نام اصل	توصیف موارد شمول	مصداقهای نقض این اصل
چگونگی برخورد با موضوعات مهم	موضوعاتی که احتمالاً برای دانشجویان مهم است یا دانشجویان با چنین موضوعاتی راحت نیستند، توسط استاد به شکلی باز، صادقانه و مثبت مطرح خواهد شد.	عدم طرح دلایل و ضرورت تبیین این موضوعات و زمینه‌ها در کلاس بی‌توجهی به زمینه‌های متفاوت اجتماعی، فرهنگی و مذهبی دانشجویان هنگام طرح چنین موضوعاتی ندادن فرصت برای طرح دیگر مواضع و تفاسیر از موضوع بیان مباحث به شکل توهین‌آمیز در کلاس
رشد و توسعه دانشجویان	مسئولیت اصلی مدرس مشارکت در توسعه فکری و عقلی دانشجو حتی‌المقدور در حوزه تخصصی استاد و پرهیز از رفتارهای نامناسب و تبعیض‌آمیز است که باعث کاهش رشد دانشجو می‌شود.	عدم آمادگی مدرس هنگام حضور در کلاس ناتوانی در طراحی اثربخش آموزشی واداشتن دانشجویان به پذیرش ارزش و یا نظریات خاص ناتوانی در ارائه تفاسیر نظری جایگزین اعمال تبعیض جنسیتی یا نژادی نسبت دادن عبارات موهن به دانشجویان انتفاع کلی و انحصاری استاد از حق مالکیت معنوی آثاری که توسط و یا با همکاری دانشجویان طراحی و اجرا شده است کوتاهی استاد در ابلاغ دیون علمی و فکری خود به دانشجویان تعیین تکالیفی که به اهداف آموزشی درس مرتبط نیست.
روابط دوگانه با دانشجویان	برای پرهیز از تضاد منافع، استاد وارد نقش روابط دوگانه با دانشجویان نمی‌شود که احتمالاً مانع رشد دانشجو می‌گردد یا به تمایلات واقعی و فرضی از جانب استاد منجر می‌گردد. این اصل به معنای آن است که مسئولیت استاد برای حفظ روابط با دانشجویان بر اهداف پداگوژیکی و شرایط علمی متمرکز است.	پذیرش نقش آموزش و یا ارزیابی تحصیلی یکی از اعضای خانواده استاد، دوست نزدیک و یا افرادی که مشتری، مراجع و یا همکار تجاری استاد هستند. روابط اجتماعی گسترده بیرون از کلاس با دانشجو، خواه به صورت فردی خواه به صورت گروهی، قرض‌دادن به دانشجو یا قرض گرفتن از او دادن هدیه به دانشجو و یا پذیرش هدیه از سوی او

ادامه جدول ۱. توصیف اصول اخلاق حرفه‌ای و مصداقهای نقض آن (مورای و همکاران، ۱۹۹۶)

نام اصل	توصیف موارد شمول	مصداقهای نقض این اصل
حفظ اسرار دانشجو و محرمانه نگهداشتن آنها	با نمره‌های دانشجویان، سوابق حضور و اطلاعات خصوصی آنان به عنوان ابعادی محرمانه و شخصی رفتار می‌شود و فقط در صورت اجازه دانشجویان برای مقاصد علمی قانونی و یا اگر در صورت وجود زمینه‌های قابل قبولی مبنی بر اینکه نشر چنین اطلاعاتی به نفع دانشجو خواهد بود و یا مانع صدمه رساندن به دیگران خواهد گردید، نشر می‌یابند.	ارائه سوابق علمی دانشجو به کارفرما، محقق یا کاوشگر خصوصی بالقوه بحث و گفتگو درباره نمره و یا مسائل علمی دانشجو با هیئت علمی دیگر استفاده‌کردن آموزشی و یا پژوهشی استاد از تجربه دانشجو که به صورت خصوصی در اختیار استاد قرار گرفته است.
رعایت حرمت و احترام همکاران	استاد دانشگاه احترام همکارانش را رعایت و با آنان در جهت تقویت رشد دانشجویان به‌طور گروهی تلاش می‌کند.	بیان نسبت‌های ناصواب در کلاس درس درباره صلاحیت استاد دیگر (غیبت دیگر استادان در کلاس درس) زیر سؤال بردن عملکرد استادان در دروس قبلی رد درخواست دانشجویان برای گرفتن واحد درسی با استادان دیگر گروه‌های آموزشی صرفاً به دلیل اغراض شخصی
ارزیابی صحیح از دانشجویان	استادان نظر به اهمیت ارزشیابی عملکرد دانشجو در آموزشهای دانشگاهی و در حیات فردی و شغلی دانشجویان، نسبت به اقدامات لازم برای تضمین اینکه ارزشیابی از دانشجویان معتبر، آگاهانه، منصفانه و هماهنگ با اهداف آموزشی است، مسئولیت دارند.	ارزیابی دانشجویان در مهارتهایی که جزء اهداف اعلام شده واحد درسی نبوده است. ارزیابی دانشجویان در مهارتهایی که برای فراگیری آن فرصت کافی داده نشده است. استفاده استاد از روش ارزیابی و نمره‌گذاری متفاوت در مورد دانشجویان دو کلاس که واحد درسی آنها یکسان است.
احترام نهادن به مؤسسه و سازمان محل کار	استاد دانشگاه در راستای رشد و توسعه دانشجو از اهداف، سیاستها و استانداردهای آموزشی مؤسسه‌ای که در آن به تدریس اشتغال دارد، آگاهی دارد و آنها را مراعات می‌کند.	اشتغال به فعالیتهای خارج از مؤسسه که با مسئولیتهای آموزشی استاد در تقابل است. ناآگاهی و یا غفلت از قوانین و مقررات دانشگاه مربوط به محتوای رشته یا واحد، برنامه‌ریزی امتحانات و یا رفتارهای غیر علمی

اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی

اخلاق در آموزش عالی با مشخص کردن حدود رفتارهای مناسب و نامناسب و هدایت مدیران و هیئت علمی در اجرای مسئولیتهای حرفه‌ای سر و کار دارد (ایوج و برانتون، ۲۰۱۰). به‌طور کلی

با در نظر گرفتن بازیگران درون سازمان و هسته دانشگاه‌ها، که مدیران و مسئولان دانشگاه، اعضای هیئت علمی و دانشجویان هستند و مأموریت‌های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و خدمات اجتماعی دانشگاه که توسط این اعضا به انجام می‌رسد، هم‌چنین با توجه به گفتگوهای مطرح شده در ضابطه‌های اخلاقی دانشگاه‌های برتر، می‌توان ضوابط اخلاق در آموزش عالی را به چهار دسته مدیریتی، آموزشی، پژوهشی و دانشجویی تقسیم کرد (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰). قوانین و دستورالعمل‌های اخلاقی به تنهایی زمینه شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی در دانشگاه‌ها نیست؛ با این حال مدیران آموزش عالی در دانشگاه‌ها نقش تدوین معیارهای اخلاقی را دارند و هنجارهای مورد استفاده آنها و رفتارهای برخاسته از این هنجارها، الگوهایی را به وجود می‌آورد که نشان می‌دهد چه چیزی ارزشمند و قابل قبول است (برگنهنگوئن^۱، ۲۰۱۲). برخی از ضوابط اخلاقی آموزش دانشگاهی که مدیران آموزش عالی باید خود عامل به آنها باشند و بر اجرای درست آنها نظارت و همت گمارند، عبارت است از (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰):

- تلاش برای شناسایی و رفع نیازها و مسائل مرتبط با فراگیران و مدرسان
- تشویق و راهنمایی مدرسان و فراگیران در پیروی از قوانین و ارزش‌های دانشگاهی
- احترام به استادان و دانشجویان در مقام انسانی آنها
- حفظ ارتباط با فراگیران و مدرسان و تبعیض قائل نشدن بین آنها در برخورداری از آموزش و آسان‌سازی یادگیری
- ارزش‌گذاری مناسب نسبت به حقوق، دستاوردها و نظرها و مشارکت هیئت علمی در فرایند یاددهی و یادگیری
- حمایت و دفاع از استادان و دانشجویانی که مورد آزار، غرض‌ورزی، مزاحمت، تهدید، تبعیض و اعمال غیر اخلاقی در ضمن آموزش، یادگیری و ارزشیابی قرار می‌گیرند.
- محرمانه تلقی کردن اطلاعات فردی و ارزشیابی دانشجویان

اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی

اخلاق حرفه‌ای در حوزه آموزش عالی حداقل بر پنج اصل عمده مبتنی است. این اصول به استادان و دانشجویان کمک می‌کند تا در چارچوب اخلاق حرفه‌ای در حوزه‌های آموزش،

تحقیقات و جهاد علمی به فعالیت پردازند. این اصول عبارت است از (اورز، ۲۰۰۰):

الف. اصل احترام به شأن و آزادی انسانها: این اصل به احترام استادان و دانشجویان به تمامی انسانها صرف نظر از رنگ، نژاد، قومیت، جنسیت و دین اشاره دارد. این اصل به آنها کمک می‌کند صرف نظر از هرگونه جناح‌بندی سیاسی به وظیفه علمی خود عمل کنند.

ب. اصل وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری: استادان و دانشجویان در برابر رفاه و امور مربوط به افراد جامعه احساس مسئولیت می‌کنند. آنها باید ضمن دغدغه و مسئولیت‌پذیری، تلاش خود را برای رفع مشکلات آنها انجام دهند.

ج. اصل سودمندی و عدم آسیب‌رسانی: 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 نکند و در مواقعی که پرهیز از این آسیب امکانپذیر نیست، سطح آن را به حداقل برسانند. باعث تأسف است که دستاورد یک عمر تلاش انیشتین در جهت کشتار میلیونها انسان در ژاپن به کار گرفته شد.

د. اصل عدم تبعیض: این اصل به این باور ذهنی و عملی استادان و دانشجویان اشاره دارد که تمامی افراد جامعه حق استفاده از دانش و تحقیقات آنها را دارند و از این لحاظ نباید تفاوتی بین افراد قائل شد.

هـ. اصل توجه به نظام ارزشهای جامعه: استادان و پژوهشگران همواره در چهارچوب ارزشها و معیارهای اجتماعی قدم بر می‌دارند و به آنها پایبند هستند و نباید نتیجه فعالیت‌های آنها، مفاهیم ارزشی جامعه را مورد لطمه قرار دهد.

اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی

سه گروه اصلی تأثیرگذار و تأثیرپذیر مرتبط با کارکرد آموزشی عبارت‌اند از: مدیران و سیاستگذاران، اعضای هیئت علمی و دانشجویان. در این میان، اعضای هیئت علمی نقش اصلی را در اداره و هدایت آموزش بر عهده دارند. پایبندی اعضای هیئت علمی به اصول و ارزشها یا اخلاق حرفه‌ای، هم از دید توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق و هم از دید انتقال صفات ممیز و ویژگیهای برجسته انسانی به دانشجویان و در نتیجه گسترش آنها در جامعه، بسیار حائز اهمیت

است. استادان دانشگاه‌ها صرف نظر از رشته تخصصی خود که باید در آن مهارت داشته باشند از آنجا که وظیفه تدریس و آموزش را به عهده دارند، باید در حرفه معلمی هم مهارت داشته و با اصول حرفه‌ای آن آشنا باشند؛ چراکه آموزش نخستین کارکرد و مأموریت دانشگاه به شمار می‌رود. اصول اخلاق حرفه‌ای آموزش از دو بعد قابل بحث است: اول، استانداردهای اخلاقی که باید در آموزش رعایت شود و به فرایند یاددهی - یادگیری مربوط است. دوم، اصول اخلاق فردی که فرد باید خود را به رعایت آنها در هر زمان و مکانی ملزم بداند (نعمتی و محسنی، ۱۳۸۹).

دانشگاه سازمانی

دانشگاه‌های سازمانی، امکانات آموزشی و پژوهشی درون سازمانی هستند که به دلیل شکست و ناکامی سازمانها در دست یافتن به محتوای غنی آموزشهای دانشگاهی و آموزشهای کوتاه مدت و ازسوی دیگر به دلیل نیاز فراوان به یادگیری مادام‌العمر به وجود آمدند و از طریق ایجاد یکپارچگی راهبردی بین یادگیری و کار سازمانی بر افزایش مهارتها و دانش کارکنان تأکید می‌کنند. دانشگاه سازمانی یک واحد آموزشی و ابزاری راهبردی برای یاری رساندن به سازمانها در دستیابی به اهداف خود از راه هدایت فعالیتهای مربوط به دانش و یادگیری فردی و سازمانی در شرکتها است (آلن^۱، ۲۰۰۲). دانشگاه سازمانی می‌تواند در قالب یک واحد سازمانی ساده، که به ارائه آموزشهای میان مدت و بلندمدت با اعطای مدرک معتبر می‌پردازد، یک واحد کوچک که وظیفه برون‌سپاری و یا استفاده مؤثر از منابع آموزشی خارج سازمانی را عهده‌دار است و یا تشکیل یک گروه حرفه‌ای قوی در داخل سازمانی عمل کند که بتواند فرایند یادگیری را در سازمان هدایت کند. مهم است که حاصل هر روش، یادگیری مستمر کارکنان در جهت توسعه فردی، گروهی و سازمانی باشد (بلاس^۲، ۲۰۰۵).

رویکرد ایجاد دانشگاه سازمانی با هدف ارتباط دادن برنامه‌های آموزشی به راهبرد و مأموریت‌های سازمانی معطوف است. دلیل آن، انتقاد صاحب‌نظران از دور بودن برنامه‌های مؤسسات آموزش عالی از کسب و کار امروزی است، از این رو مؤسسان دانشگاه سازمانی امیدوارند بتوانند نگرشهای آموزش سازمانی را به دنیای واقعی کسب و کار نزدیک کنند (نقوی و همکاران، ۱۳۹۶: ۴). در تعاریف متعددی که از دانشگاه سازمانی ارائه شده است، دو رویکرد وجود دارد: اولین

1. Allen
2. Blass

رویکرد، کارکردی است و به این موضوع می‌پردازد که دانشگاه‌های سازمانی بر آموزش‌های بهنگام و تازه تأکید می‌کنند؛ لذا دانشگاه‌های سازمانی امکانات آموزشی درون سازمان است. این رویکرد بر مهارت‌های اساسی و نیاز به توسعه مداوم و یکپارچه دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های سراسر سازمان و شبکه‌های مشتریان و تأمین‌کنندگان و تضمین کیفیت خدمات یا محصولات تأکید می‌کند. رویکرد دوم، راهبردی است که به توسعه بلندمدت سرمایه انسانی سازمان مربوط می‌شود. وقتی دانشگاه‌های سازمانی تعریف می‌شود بر راهبردهای خلق دانش و مدیریت در سراسر سازمان تأکید می‌شود. عقاید مربوط به هر دانشگاه سازمانی به‌طور فزاینده‌ای به عنوان طرح فراگیر برای یادگیری رسمی و فرایندها و فعالیتهای خلق دانش در سازمان رایج است (والتون، ۲۰۱۲).

فکر اصلی دانشگاه‌های سازمانی، نظام‌مند کردن وظیفه آموزش و حداکثر ساختن بازگشت سرمایه‌گذاری در آموزش و تربیت نیروی انسانی است. دانشگاه‌های سازمانی با واحدهای آموزش در شرکتها به دلیل اینکه فعالتر، راهبردیتر، متمرکزتر بر ارائه دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی مبتنی بر نیازهای شرکت‌کنندگان است، تفاوت دارد. با توجه به بررسیها، این مهم در کشور ما مورد کم‌توجهی قرار گرفته است به گونه‌ای که هرگاه از آموزش‌های ضمن خدمت یاد می‌شود، بلافاصله واحدهای آموزش شرکت‌های مختلف - به عنوان متولیان آموزش کارکنان - با آموزش‌های کلاسیک و دانش‌محور، مشابه آموزش‌های دانشگاهی، مقایسه می‌شود. در صورتی که هدف دانشگاه‌های سازمانی مسئله‌ای فراتر از این عرصه‌ها و تلاش در جهت تقویت مهارت‌هایی است که در دوره‌های زمانی مختلف، بسته به جهت‌گیری‌های راهبردی سازمان، محتوایی شناور و متغیر دارد. با تغییر محتوای آموزش‌های سنتی و با گرایش به آموزش‌های مهارت‌محور در راستای اهداف و جهت‌گیری‌های راهبردی سازمانی، نگرش‌های آموزش سازمانی به دنیای واقعی کسب و کار نزدیک می‌شود و زمینه ایجاد و رشد دانشگاه‌های سازمانی را با هدف تقویت بعد پرورشی علاوه بر بعد آموزشی با بهره‌گیری از ساختارهای غیر کلاسیک در آموزش مانند مباحث توانمندسازی و خودآموزی و... فراهم می‌سازد و در نهایت حرکت به سمت سازمانی یادگیرنده و تعالی سازمانی فراهم می‌شود. تنها در صورت اجرای دانشگاه‌های سازمانی در سازمان، که هدف آن ایجاد یکپارچگی راهبردی بین آموزش و کار سازمانی و هم‌چنین توانمندسازی اعضا و افزایش دانش و مهارت‌های آنها است، سازمان دارای کارایی و اثربخشی لازم خواهد بود و رسالت اصلی خود را، که

سازگاری و انطباق با اوضاع متغیر محیطی، حفظ مزیت رقابتی و دستیابی به اهداف سازمانی است، تحقق خواهد بخشید.

از جمله مهمترین دانشگاه‌های سازمانی در خارج از کشور می‌توان دانشگاه سازمانی موتورلا، دانشگاه مک دونالدز، دانشگاه‌های سازمانی دیسنی و دانشکده سازمانی جنرال الکتریک تحت عنوان کورتین ویل را نام برد که جک ولس^۱ بنیانگذار آن بود. هم‌چنین در عرصه‌های نظامی نیز دانشگاه‌های سازمانی بسیاری هست که می‌توان به دانشگاه وست پوینت^۲ اشاره کرد. در داخل هم می‌توان دانشگاه نفت، دانشگاه صنعت آب و برق شهید عباسپور و مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وزارت نیرو را نام برد. در بعد نظامی نیز می‌توان دانشگاه جامع امام حسین علیه‌السلام وابسته به سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی و دانشگاه مالک اشتر را نام برد.

اهداف دانشگاه سازمانی

دانشگاه سازمانی در راستای اهداف مختلفی ایجاد می‌شود؛ اما بیشتر سازمانها نیازهای پایه‌ای مشترکی دارند. این اهداف عبارت است از: آموزش سازمانی، ایجاد تغییرات سازمانی و حمایت از این تغییرات، سرمایه‌گذاری در آموزش، ایجاد فرهنگ سازمانی مشترک، وظیفه‌شناسی و ایجاد حس تعلق به سازمان، رقابتی ماندن در عرصه اقتصاد امروزی و کمک به حفظ و نگهداشت کارمندان (رجب‌بیگی و حمیدی، ۱۳۹۳: ۳۴). بنابراین فرایند آموزش سازمانی و سازگاری با تغییرات در درون طرح دانشگاه سازمانی قرار دارد که این نشان از روزآمد بودن و هم‌چنین آینده‌محور بودن دانشگاه سازمانی است. با دقت نظر در این اهداف می‌توان چنین نتیجه گرفت که تمام مؤسسات و دانشگاه‌های عمومی بیش از هر چیز در چارچوب آموزشی خود، دانش‌محور عمل کرده‌اند تا مهارت‌محور؛ ولی آنچه در دانشگاه سازمانی ضروری و اساسی به نظر می‌رسد و گویای وجه تمایز آن با دیگر سازمانهای آموزشی است، مهارت‌آموزی به کارکنان با توجه به جهتگیری راهبردی سازمان است نه فقط ارائه آموزشهای ثابت و علمی مشابه آموزشهای دانشگاه‌های رایج و عدم توجه به اینکه جهتگیری راهبردی سازمان در این سالها ممکن است بارها

1. Jack Welch

۲. مرکز علمی نظامی امریکا معروف به وست پوینت (West Point) نام معتبرترین و کهن‌ترین دانشگاه افسری در امریکا است.

متحول و اولویتها دستخوش تغییر واقع شده باشد.

ویژگیهای دانشگاه سازمانی

برای دانشگاه سازمانی مطلوب ویژگیهای نظیر نظام آموزشی مستمر و فراگیر، یادگیری همه‌جانبه و فراگیر، تغییر و تحول پیوسته، انعطاف‌پذیری، خلاقیت و نوآوری فردی و سازمانی و خود توانمندسازی اعضا را برشمرده‌اند (مولایی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۸).

پیشینه پژوهش

جستجو در منابع نشان می‌دهد که پژوهشهای مدون علمی در زمینه اخلاق حرفه‌ای استادان و اعضای هیئت علمی در کشور، سابقه چندان طولانی ندارد و نهایتاً به دو دهه قبل باز می‌گردد؛ اما در سالیان اخیر حجم این مطالعات با سرعت بسیاری گسترش یافته است. اگرچه تاکنون تحقیقی در زمینه مشخص کردن مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه سازمانی به انجام نرسیده است؛ با این حال مهمترین تحقیقات در این زمینه به این شرح است:

مطلبی فرد و آراسته (۱۳۹۰) به بررسی ابعاد اخلاقی آموزش عالی و واکاوی مؤلفه‌های اخلاقی مربوط به تدریس در آموزش عالی پرداخته‌اند. از نظر آنان ضعف رعایت اخلاق در آموزش عالی سبب گسترش نمودهایی از رفتار نامطلوب دانشگاهی شده است. اله ویسی (۱۳۹۰) نیز با بررسی دیدگاه استادان دانشگاه کردستان درباره جایگاه اخلاق حرفه‌ای تدریس در مراکز دانشگاهی، رفع خطر سوء استفاده از قدرت ناشی از دانش استادان را در گرو تدوین ضوابط و قواعد اخلاقی حاکم بر کار استادان می‌داند و بر این باور است که رعایت جنبه‌های اخلاقی کار به افزایش بهره‌وری در دستیابی به اهداف حرفه‌ای می‌انجامد. گودرزی (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان بررسی مبانی دینی اخلاق حرفه‌ای معلمان از دیدگاه اندیشمندان مسلمان به محبت و احساس مسئولیت، حفظ حرمت و شخصیت، صداقت و گذشت، عدالت، واقع‌گرایی، اخلاص، صبر، جدیت، هدفمندی و ثبات به‌عنوان اصول مهم اخلاق حرفه‌ای اشاره می‌کند. نتایج مطالعه جواهری (۱۳۸۹) درباره بررسی و مقایسه نظر استادان و دانشجویان در مورد ویژگی استاد خوب دانشگاهی نشان داد که استادان و دانشجویان از میان چهار حیطه از ویژگیهای استاد خوب، اولویت اول را به حیطه شخصیت فردی استادان داده‌اند. از نظر آنان توجه به حیطه دانش‌پژوهی، روش تدریس و توانایی استادان در ایجاد

ارتباط در مراتب بعدی اهمیت قرار دارد. بر اساس پژوهش حسامی و همکاران (۱۳۸۹) از نظر دانشجویان در حیطه مقررات آموزشی، در دسترس بودن استاد در حیطه علمی آموزشی، تسلط علمی استادان، در حیطه نظارت و ارزیابی طرح سؤال امتحانی متناسب با کیفیت کلاس و در حیطه اخلاقی رفتاری احترام گذاشتن به دانشجو به‌عنوان مهمترین ویژگی استاد ارزیابی شده است. کلارک^۱ بیان کرده است که تدریس بیش از اینکه تلاشی شیوه‌مند و فنی باشد، مهارت و شیوه‌ای اخلاقی است. او اضافه می‌کند که موضوعات اخلاقی در تدریس همیشه مطرح بوده و از ارزش ذاتی برخوردار است. از نظر کلارک تدریسی که متضمن مسئولیت اخلاقی است، کاری مشکل، پیچیده و گاهی اوقات نیز پر زحمت است که کسی هم قدر آن را نمی‌داند. در واقع تدریس اساساً بنگاهی اخلاقی است که در آن بزرگسالان از بچه‌ها می‌خواهند در جهتی تغییر کنند که توسط آنها انتخاب شده است (کلارک، ۱۹۹۰: ۲۵۲-۲۶۳).

روش تحقیق

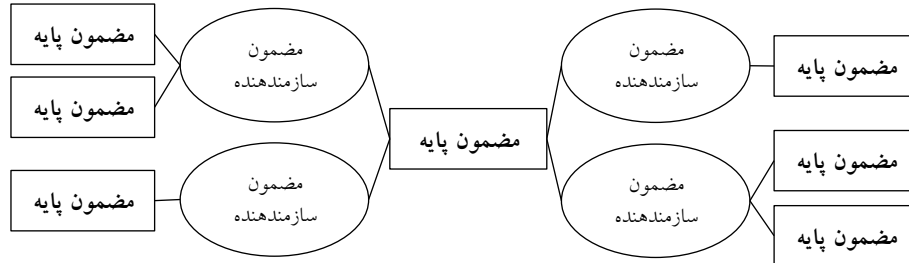
اولین بار در سال ۱۹۶۷ میلادی دیوید مک کلند و همکارانش برای آزمون درک مضمون، فنون مشابه تحلیل مضمون را به کار بردند. به نظر بویاتزیس^۲ تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده، روشی برای شناخت و تحلیل مضمون‌های کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و گوناگون را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. تحلیل مضمون صرفاً روش کیفی خاصی نیست بلکه فرایندی است که می‌تواند در بیشتر روشهای کیفی به کار رود. به‌طور کلی تحلیل مضمون، روشی است برای: دیدن متن، برداشت و درک مناسب از اطلاعات ظاهراً نامرتبط، تحلیل اطلاعات کیفی، مشاهده نظام‌مند شخص، تعامل، گروه، موقعیت، سازمان و یا فرهنگ و تبدیل داده‌های کیفی به داده (بویاتزیس، ۱۹۹۸).

1. Clrak
2. Boyatzis

جدول ۲. مراحل تحلیل مضمون (اقتباس از خنیفر و مسلمی، ۱۳۹۶: ۶۶)

گام	شرح روش	خلاصه گزارش اجرا
۱	طراحی پژوهش تحلیل مضمون	انتخاب موضوع پژوهش و بیان مسئله بیان اهداف و سؤالات پژوهش انتخاب طرح پژوهش (استقرایی یا قیاسی) و توجیه آن تمرکز بر قلمرو ویژه، جامعه و ویژگیهای مورد مطالعه در پژوهش نمونه‌گیری از افراد، رفتارها یا وقایع در پژوهش
۲	گردآوری داده‌ها	تعیین چگونگی مشارکت پژوهشگر تعیین روش گردآوری اطلاعات آماده‌سازی ابزار و گردآوری اطلاعات بازنگری اسناد و رونویسی
۳	تجزیه و تحلیل داده‌ها (تجزیه و توصیف، تفسیر، ادغام)	آشنا شدن با داده‌ها (غوطه‌وری در داده و بازخوانی مکرر) ایجاد شناسه‌های اولیه و شناسه‌گذاری جست و جو و شناخت مضمونها ترسیم شبکه مضمونها تحلیل شبکه مضمونها
۴	ارائه نتایج، تهیه گزارش و ارزیابی پژوهش	نوشتن یافته‌ها و تجزیه و تحلیل نوشتن نتیجه‌گیریها و مفاهیم تهیه پیش‌نویس، پرداخت متن و انتشار ارزیابی کیفیت پژوهش (شناسه‌گذاران مستقل، دریافت بازخورد پاسخ‌دهندگان، به‌کارگیری تطابق همگونی، عرضه توصیفی غنی و ثبت سوابق ممیزی)

شبکه مضمونها بر اساس روندی مشخص، مضمونهای پایه (شناسه و نکات کلیدی متن)، مضمونهای سازماندهنده (مضمونهای به‌دست‌آمده از ترکیب و تلخیص مضمونهای پایه) و مضمونهای فراگیر (مضمونهای عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به‌مثابه کل) را نظام‌مند می‌کند؛ سپس این مضمونها به‌صورت نقشه‌های شبکه تارنما، رسم و مضمونهای برجسته هر یک از این سه سطح، همراه با روابط میان آنها نشان داده می‌شود (دانایی‌فرد، باقری‌کنی و حجازی‌فرد، ۱۳۹۴).



شکل ۱. شبکه مضمونها (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۴)

در این پژوهش روش اصلی تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از خبرگان با ابزار مصاحبه، تحلیل مضمون^۱ است که با استفاده از نرم‌افزار اطلس. تی^۲ انجام شد. از تحلیل مضمون می‌توان بخوبی برای شناخت الگوهای داده‌های کیفی استفاده کرد. تحلیل قالب مضمونها و تحلیل شبکه مضمونها نیز از ابزارهایی است که معمولاً در تحلیل مضمون به کار می‌رود. قالب مضمونها، فهرستی از مضمونها را به صورت سلسله مراتبی نشان می‌دهد. شبکه مضمونها نیز ارتباط میان مضمونها را در نگاره‌هایی شبیه تارنما نشان می‌دهد (عابدی جعفری، تسلیمی، فقیهی و شیخزاده، ۱۳۹۰).

یافته‌های پژوهش

پس از تحلیل و جمع‌بندی داده‌های مصاحبه‌ها، شش بعد اصلی برای شایستگی اخلاق حرفه‌ای استادان دانشگاه‌های سازمانی مشخص شد که عبارت است از:

۱. شایستگی آموزشی
۲. شایستگی پژوهشی
۳. شایستگی اجرایی
۴. شایستگی فرهنگی تربیتی
۵. شایستگی تعهدی

۶. شایستگی خدمات مستشاری

در ادامه و در ذیل این شش شایستگی، دوازده مؤلفه که شامل ۵۳ شاخص است، دسته‌بندی شده است. تشریح ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهای الگوی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های سازمانی در ادامه و در جدول ۳ و نمودار ذیل ارائه شده است:

جدول ۳. مفاهیم تشکیل دهنده الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه سازمانی

مضمونهای فراگیر	مضمونهای سازماندهنده	مضمونهای پایه	
شایستگی آموزشی	تدریس	فن بیان	
		استفاده از ابزارها و روشهای مناسب تدریس	
		توانمندی مدیریت کلاس	
		روحیه معلمی و تدریس	
	دانش تخصصی	ارائه طرح درس بومی و متناسب سازی محتوا با سطح مخاطب	
		تسلط بر محتوای آموزشی	
		تسلط بر دانش سازمانی	
		پیوستگی و انسجام مطالب	
		روحیه نقادی علمی	
		به روز بودن دانش	
شایستگی پژوهشی	کمیت پژوهش	تولید تعداد و تنوع قابل قبول محتوای علمی بومی	
	کیفیت پژوهش	کیفیت آثار پژوهشی مبتنی بر نتایج داورها	
شایستگی فرهنگی تربیتی	مربیگری	توان جلب مشارکت دانشجویان	
		توان ایجاد انگیزه و روحیه کار علمی در دانشجویان	
		در دسترس بودن و برقراری ارتباط مستمر با دانشجویان و پیگیری تکریم دانشجویان	
		ارائه مشاوره مفید به دانشجو	
	فرهنگی و فوق برنامه	ارائه بازخوردهای رفتاری مؤثر	
شایستگی اجرایی		ایفای نقش فرهنگی	
		نقش آفرینی اجرایی در دانشکده	
		مشارکت فعال در گروه	
شایستگی تعهدی	عدم استفاده شخصی از جایگاه هیئت علمی عدم	مشارکت در برگزاری سمینارهای تخصصی، کرسی های آزاد اندیشی و ...	
		سوء استفاده نکردن از دانشجویان برای ارتقای علمی خود	
		نگرفتن طرح پژوهشی خارج از فرایند دانشگاه	
		به کار نرفتن گزنت در فعالیتهای غیر اولویت دار	
	پرهیز از نگاه شغلی به علم و جایگاه هیئت علمی		استفاده نکردن بیش از حد از مزایا و امکانات رفاهی سازمان
			نگرفتن طرح به هر قیمت و در هر موضوعی
			فخر فروشی نکردن و کسب وجهه نامشروع از جایگاه هیئت علمی (در جلسات)
			دنبال کارهای شخصی نبودن
		پیگیری نکردن بیش از حد ترفیعات و تبدیلات	

ادامه جدول ۳. مفاهیم تشکیل دهنده الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه سازمانی

مضمونهای فراگیر	مضمونهای سازماندهنده	مضمونهای پایه
روحیه جهادی	روحیه جهادی	پرهیز از اخلاق کارمندی و اکتفا نکردن به حداقل‌ها
		در دسترس بودن
		زودرنج نبودن (سعه صدر، صبوری)
		پرکاری و خستگی‌ناپذیری
		عدم غلبه نگاه هزینه فایده در رابطه خود با سازمان
		پیشگامی در پذیرش مأموریت و مسئولیتها
شایستگی تعهدی	رفتار حرفه‌ای	پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری
		حضور بموقع در کلاس و جلسات دانشکده
		آراستگی و نظم ظاهری
		ثبت بموقع حضور و غیاب، نمره و سوابق آموزشی و پژوهشی در سامانه آموزش
		میزان پایبندی به ضوابط و مقررات آموزشی و پژوهشی (غیبت مجاز، تصحیح بموقع، حضور در آزمون و...)
		تأکید بر کیفیت‌گرایی به‌جای کمیت‌گرایی و گزارش‌محوری
احساس تعلق به دانشگاه	احساس تعلق به دانشگاه	رفتار مبادی آداب و حسن خلق با دیگران
		انتقادپذیری
		ترجیح فعالیت علمی و پژوهشی (تدریس، پروژه و...) در دانشگاه نسبت به دانشگاه‌های دیگر
شایستگی خدمات مشاوره سازمانی (مستشاری)	روحیه حل مسئله	تمایل به ابراز وابستگی و علاقه به دانشگاه سازمان مربوط
		اهتمام به حفظ ارتباط مستمر با سازمان مادر
		همراستا بودن فعالیتهای علمی با نیازهای سازمان مادر
		مشارکت در دوره‌های توانمندسازی سازمان مادر
		انعطاف‌پذیری در رویارویی با مسائل و مشکلات حضور در سازمان مادر
		تلاش در راستای حل مسئله (مشورت دهی و ارائه راهکارهای مؤثر)
کاربردی بودن نتایج پژوهشها (مقالات و پایان‌نامه و طرح)		

نتیجه‌گیری

برای پاسخ به سؤال پژوهش، که الگوی اخلاق حرفه‌ای استادان دانشگاه‌های سازمانی شامل چه ابعاد و مؤلفه‌هایی است، الگویی با شش بعد، دوازده مؤلفه و ۵۳ شاخص به دست آمد. برخی از مؤلفه‌های این الگو در دیگر پژوهشها و در مورد عموم دانشگاه‌های دیگر نیز مصداق دارد؛ از جمله

مواردی چون مسئولیت‌پذیری و صبوری که در پژوهش (گودرزی، ۱۳۸۹) نیز بدان اشاره شده است یا احترام و حسن خلق با دانشجو که در پژوهش (حامی و همکاران، ۱۳۸۹) آمده است؛ با این حال، الگوی به‌دست‌آمده جامع‌تر است و دیگر شاخصهای الگوی این پژوهش ویژه دانشگاه سازمانی مورد مطالعه است.

ابعاد الگوی یادشده به این شرح است:

الف. شایستگی آموزشی

مطابق نتایج الگو انتظار می‌رود استادان دانشگاه‌های سازمانی هنگام تدریس از فن بیان قابل قبولی برخوردار باشند و مواردی چون بیان شیوا و شفاف در کنار استفاده از زبان بدن در ایشان مشاهده شود و این امر موجب تفهیم بهتر مطالب آموزشی به دانشجویان شود. علاوه بر این، توانمندیهای اداره کلاس و استفاده از ابزارهای گونه‌گون تدریس از جمله پرده‌نگار، نرم‌افزار چندرسانه‌ای و... نیز در تدریس یار ایشان باشد.

مؤلفه دیگر در ذیل بعد آموزشی، دانش تخصصی اعضای هیئت علمی است که در مورد استادان دانشگاه‌های سازمانی و ممزوج کردن دانش به‌روز علمی با اطلاعات و دانش ضمنی سازمانی نکته بسیار حساسی است؛ به‌عنوان مثال انتظار می‌رود استاد بتواند در جریان آموزش از موردکاویهای واقعی سازمان بخوبی بهره‌برد. هم‌چنین اهتمام به بازبینی طرح درس مرسوم علمی بر اساس نیازهای راهبردی و حتی کوتاه مدت سازمان را نیز داشته باشد.

ب. شایستگی پژوهشی

در مورد پژوهشهای عضو هیئت علمی دانشگاه سازمانی انتظار می‌رود وی بر مبنای پژوهشهای خود (به‌عنوان مثال پژوهش برای حل مسئله سازمان یا پژوهش با هدف مستندسازی تجربیات و مدیریت دانش ضمنی سازمان) به تولید گونه‌گون و پرتعداد انواع محتواهای علمی مختلف چون مقاله، طرح، کتاب، سیاستنامه مختص سازمان و مستخرج از بوم سازمان موفق شود. ضمناً بدیهی است که کیفیت آثار پژوهشی تولید شده باید متناسب با استانداردهای مرسوم علمی و دانشگاهی و حتی بهتر از آن باشد؛ چرا که قرار است دانش تولید شده از پژوهش با واسطه کمتری در سازمان واقعی به کار گرفته شود.

ج. شایستگی فرهنگی تربیتی

اهتمام به ایفای نقش فرهنگی و تربیتی برای دانشجویان و اثرگذاری رفتاری بر آنها یکی از ابعاد مهم در مورد استادان است. حضور در جلسات فرهنگی، در دسترس بودن برای پاسخ به سؤالات دانشجویان و ارائه مشاوره صحیح و مؤثر به ایشان از جمله مواردی است که از استادان انتظار می‌رود. علاوه بر این استاد باید با استفاده از بروز شایستگی‌های مطلوب و انگیزاننده علمی از خویش، روحیه علم‌جویی و علاقه به حوزه علم را در دانشجویان تحریک کند.

د. شایستگی اجرایی

با توجه به پیوندی که دانشگاه سازمانی با نهاد اجرایی و عملیاتی دارد، انتظار می‌رود روحیه پرهیز از کارهای اجرایی در اعضای هیئت علمی دانشگاه سازمانی دیده نشود و این اعضا به صورت تک بعدی و صرفاً علمی رشد نکرده باشند. بنابراین مشارکت در کارهای اجرایی دانشگاه، دانشکده و گروه از ایشان انتظار می‌رود.

ه. شایستگی تعهدی

مؤلفه‌های این بعد به مفهوم اخلاق نزدیکی بیشتری دارد و شامل مواردی چون عدم استفاده شخصی از جایگاه علمی، پرهیز از نگاه شغلی به استاد بودن، برخورداری از روحیه جهادی، رعایت رفتار حرفه‌ای و احساس تعلق به سازمان را شامل می‌شود.

در این راستا از عضو هیئت علمی دانشگاه سازمانی توقع می‌رود که در تعامل با سازمان و اعضای سازمان در راستای حل مسائل آنان، سختکوشی و مسئولیت‌پذیری ویژه‌ای نشان دهد و به دلیل تفاوت در پارادایم فکری حوزه صنعت و حوزه دانشگاه با پافشاری و تعهد بیشتر از زودرنجی پرهیز، و صبوری پیشه کند. عضو هیئت علمی در فعالیتهای خویش باید کیفیت‌محور باشد و از کمیت‌گرایی پرهیزد. با توجه به پابندی دوجانبه‌ای که اعضای هیئت علمی به دانشگاه از یک سو و سازمان از سوی دیگر دارند، انتظار می‌رود حتی‌الامکان همیشه برای پاسخگویی و رفع مشکلات علمی و اجرایی در دسترس باشند و فقط خود را به بازه ساعت کاری رسمی محدود نکنند؛ به عنوان مثال در بیرون از ساعات کاری و دفتر خویش نیز از طریق ارتباطات مجازی یا تلفن و پیامک آماده ارتباط با دانشجویان یا مدیران سازمان باشند.

مواردی از قبیل حضور بموقع در کلاس و پیگیری حضور بموقع دانشجویان نیز بدیهی به نظر

می‌رسد با این تفاوت که در دانشگاه‌های سازمانی با توجه به اینکه بیشتر مخاطبان و دانشجویان افراد شاغل و دارای مشغله کاری و زمان کم هستند، این امر خطیرتر و مهمتر نیز هست. در رعایت مسائل اخلاق مالی از جمله پرهیز از لابی‌گری با مسئولان سازمان مادر در راستای گرفتن و بستن قرارداد با سازمان به هر قیمتی نیز باید بسیار محتاط عمل کرد؛ چرا که چنین مواردی علاوه بر تخلف و تخریب چهره استاد، موجبات کاهش اعتبار دانشگاه در دید مدیران سازمان مادر نیز می‌شود.

و. شایستگی خدمات مستشاری

عضو هیئت علمی دانشگاه سازمانی در حفظ و توسعه روابط خویش با سازمان مادر باید تلاش منظم و کافی کند. از اینکه فقط در دفتر خود در دانشگاه حضور پیدا کند پرهیز کند و ضمناً بذری روحیه و دغدغه حل مشکلات سازمانی را در راستای دستیابی سازمان به کارایی و اثربخشی بیشتر در دل خویش کاشته باشد. انعطاف‌پذیری و تلاش برای درک دیدگاه افراد اجرایی سازمان به مسائل سازمان و هدایت پژوهشها و آثار علمی در راستای کاربردی بودن برای سازمان مادر، دو شاخص کمک‌کننده به شایسته بودن عضو هیئت علمی در حوزه خدمات مشاوره‌ای به سازمان خواهد بود.

منابع فارسی

- آراسته، حمیدرضا؛ جاهد، حسینعلی (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها. فصلنامه نشاء علم، س اول، ش ۲: ۳۱ - ۳۴.
- احمدی، خدابخش (۱۳۸۷). مبحث اخلاقی در مشاوره و روان درمانی. تهران: نشر دانژه.
- اله ویسی، گه شین (۱۳۹۰). تحلیل و بررسی جایگاه اخلاق حرفه‌ای تدریس در مراکز دانشگاهی: تأملی بر آراء و دیدگاه‌های استادان دانشگاه کردستان. اولین همایش بین‌المللی مدیریت، آینده‌نگری، کارآفرینی و صنعت در آموزش عالی. سنندج. ۲۸ و ۲۹ اردیبهشت.
- ایمانی‌پور، معصومه (۱۳۹۱). اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره پنجم، ش ۶: ۲۷ - ۴۱.
- جوهری، فروغ (۱۳۸۹). بررسی و مقایسه نظر استادان و دانشجویان در مورد ویژگی استاد خوب دانشگاهی. سمینار سراسری توسعه آموزش علوم پزشکی سنندج. ۱۲ - ۱۱ اسفند.
- حسامی، کژال؛ خسروی، فرنگیس؛ شاهی، روناک (۱۳۸۹). بررسی خصوصیات یک مدرس خوب از دیدگاه

دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کردستان. سمینار سراسری توسعه آموزش علوم پزشکی سنندج، ۱۲ - ۱۱ اسفند.

حسینیان، سیمین (۱۳۸۵). *اخلاق در مشاوره و روان‌شناسی*. تهران: انتشارات کمال تربیت.

خنیفر، حسین؛ مسلمی، ناهید (۱۳۹۶). *اصول و مبانی روش‌های پژوهش کیفی*. تهران: انتشارات نگاه دانش.

دانایی‌فرد، حسن؛ باقری‌کنی، مصباح‌الهدی؛ حجازی‌فر، سعید. (۱۳۹۴). شناسایی مؤلفه‌های سازمان‌های فضیلت‌محور و جهادی؛ مورد پژوهش: کمیته انقلاب اسلامی و جهاد سازندگی. *مدیریت اسلامی*، س ۲۳، ش ۴: ۴۵ - ۷۲.

رجب‌بیگی، مجتبی؛ حمیدی، لیلا (۱۳۹۳). دانشگاه سازمانی. *ماهنامه پژوهش‌های مدیریت و حسابداری*، ش نهم: ۳۱ - ۴۶.

سعیدی گراغانی، مسلم (۱۳۹۰). *اخلاق حرفه‌ای در کسب و کار*. *مجله حسابرس*، ش ۵۶: ۹۰ - ۹۴. شالباف، عدرا (۱۳۸۸). *نگاهی به معضلات و الگوی راهبردی ترویج اخلاق در سازمان‌های آموزشی*. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، س چهارم، ش ۱ و ۲: ۹۵ - ۱۲۰.

شیخ ذکریایی، ندا؛ آتش‌زاده شوریده، فروزان (۱۳۹۴). رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان. *نشریه علمی - پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی*، دوره ۲۵، ش ۹۱: ۲۱ - ۳۰. صالحی، محمد (۱۳۸۹). *اخلاق حرفه‌ای در مدیریت*. *مجموعه مقالات حسابداری و مدیریت*، دبیرخانه همایش، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا.

عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخ‌زاده، محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. *اندیشه مدیریت راهبردی*، ۱۰(۵): ۱۵۱ - ۱۹۸.

عزیزی، نعمت‌اله (۱۳۸۹). *اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی (تأملی بر راهبردهای بهبود استانداردهای اخلاقی در آموزش‌های دانشگاهی)*. *راهبرد فرهنگ*، ش هشتم و نهم: ۱۷۳ - ۲۰۱.

فرامرزی قراملکی، احد (۱۳۸۳). *اخلاق حرفه‌ای*. قم: نشر مجنون.

فرمینی فراهانی، محسن؛ بهنام جام، لیلا (۱۳۹۱). بررسی میزان رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت علمی دانشگاه شاهد. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، س هفتم، ش ۱: ۱ - ۱۰.

قاضی طباطبایی، محمود؛ دادهیر، ابوعلی (۱۳۸۰). سوگیری هنجاری و اخلاقی در پژوهش‌های دانشگاهی: مطالعه تطبیقی امور مربوط به دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های ایران. *نشریه دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تبریز*. سال ۴۴. ش ۱۸۱ - ۱۸۰: ۲۲۶ - ۱۸۷.

گودرزی، مصطفی (۱۳۸۸). *بررسی مبانی دینی اخلاق حرفه‌ای معلمان از دیدگاه اندیشمندان مسلمان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه کردستان.

مطلبی‌فرد، علیرضا؛ آراسته، حمیدرضا (۱۳۹۰). *بررسی تحلیلی و تئوریک اصول و مؤلفه‌های اخلاقی تدریس*

در آموزش عالی با تأکید بر دیدگاه مورای و همکاران. اولین همایش بین‌المللی مدیریت، آینده‌نگری، کارآفرینی و صنعت در آموزش عالی. سنندج. ۲۸ و ۲۹ اردیبهشت.

مظاهری، حسن (۱۳۸۲). اخلاق در اداره. قم: انتشارات بوستان کتاب.

معین، محمد (۱۳۷۷). فرهنگ فارسی. چاپ دوم، تهران: امیر کبیر.

مولایی، زهرا؛ اصیلی، غلامرضا؛ قدیریان، عباسعلی (۱۳۸۸). دانشگاه سازمانی، آموزشگاه استراتژی سازمان. تدبیر، ش ۲۰۴: ۱۶ - ۲۱.

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، س دوم، ش ۴: ۱۰۱ - ۱۲۶.

نعمتی، محمدعلی؛ محسنی، هدی سادات (۱۳۸۹). اخلاق در آموزش عالی: مؤلفه‌ها، الزامات و راهبردها. پژوهشنامه مرکز تحقیقات استراتژیک، ش ۶۳: ۹ - ۴۶.

نقوی، رشید؛ مصدق‌خواه، مسعود؛ حسنی آهنگر، محمدرضا؛ احمدوند، علی محمد (۱۳۹۶). ارائه مدل مفهومی سنجش عملکرد دانشگاه سازمانی با رویکرد ترکیبی کارت امتیازی توسعه یافته. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، س نهم، ش ۲۷: ۱ - ۲۰.

منابع انگلیسی

- Allen, M. (2002). **The corporate university**. New York: Amacom
- Banner J.M. & H.C. Cannon. (1997). **The Elements of Teaching**. New Haven and London: Yale University Press.
- Boyatzis, R. E. (1998). **Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development**, Sage.
- Eddie Blass(2005).the rise and rise of the university. **journal of European industrial training**. Vol.29 no. pp.58-74
- Evers, K. (2000). Formulating International Ethics Guidelines for Science: Standing Committee on Responsibility and Ethics in Science. **International Councilfor Science** [Unions.]: ICSU, 2000.
- Eweje, G., & Brunton, M. (2010). Ethical Perception Of Teachers in New Zealand University. **Journal of Business Ethics**, 19(4), 95-111.
- Fallona, C. (2000). Manner in Teaching: A Study in Observing and Interpreting Teachers' Moral Virtues. **Teaching and Teacher Education**. 16 (2000). 681-695.
- Gardiner, L. F. (1998). Why We Must Change: The Research Evidence. Thought and Action: **The NEA Higher Education Journal**. 14. 71-88.
- IIEP. (2009). Ethics and Corruption in Education. Retrieved from: <http://www.Iiep.Unesco.Org/Research/Highlights/Ethics-Corruption/Flagships/Design-of-Ethical-Standards/Codes-of-Conduct-Definitions.Html>. Available at 22.06.2011.
- Kilbourn, B. (1998). **For the Love of Teaching**. Toronto. Ontario: The Althouse Press.
- Kilbourn, B. (1998). **For the Love of Teaching**. Toronto. Ontario: The Althouse Press.
- Murray, H. et al. (1996). **Ethical Principles in University Teaching**. North York. Ontario: Society for Teaching and Learning in Higher Education (STLHE).
- Oldenburg, Ch., (2013). Student's Perceptions of Ethical Dilemmas Involving Professor. **College Student Journal**, 39(5), 129- 141.

- Payne D and Pressley M (2013) A transcendent code of ethics for marketing professionals. **International Journal of Law and Management**. 55 (1) 55-73.
- Van Manen, M. (1991). *The Tact of Teaching: The Meaning of Pedagogical Thoughtfulness*. Albany, NY: State University of New York Press.
- Walton. John (2012), «Strategic human resource development, pitman, London.

