

بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید
چمران اهواز

The Status of HODs (heads of departments) Professional Ethics:
An Investigation at Shahid Chamran University of Ahvaz

تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۰۹/۱۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۵/۰۷/۰۵

Seyed Abbas Razavi
Hossein Elhampour
Ehsan Berkehad

سید عباس رضوی *
حسین الهام پور **
احسان برکه‌باد ***

Abstract: Nowadays, Professional ethics is one of the factors in the success of any organization and is known as a competitive advantage. The purpose of the present research is to investigate the status of heads of departments (HODs) in term of professional ethics. The population of the research was HODs (N=50), faculty members (N=554), and graduate students (N=2586). All HODs were involved in the research (n=50). But faculty members and graduate students were selected using stratified sampling method (n=234, n=335). The study was generally descriptive and specially survey. Cadozier questionnaire was used to collect data ($\alpha=0.83$). Descriptive and inferential statistics were used to analyze the collected data. Data analysis was performed in SPSS V.22 using on sample t-test and one-way Analysis of Variance (ANOVA). Results indicated that the status of professional ethics is desirable and above it. But differences were observed among HODs (Heads of Departments), faculty members, and students' point of view.

Keywords: Ethics, Professional ethics, Managers' ethics, Higher education, Heads of departments.

چکیده: اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از عوامل موفقیت سازمان، امروزه مورد توجه قرار گرفته است و یک مزیت رقابتی شناخته می‌شود. هدف این پژوهش آگاهی از وضعیت اخلاق حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید چمران اهواز است. جامعه آماری تمامی مدیران گروه (۵۰ نفر)، اعضای هیئت علمی (۵۵۴ نفر) و دانشجویان تحصیلات تکمیلی (۲۵۸۶ نفر) بود. از این تعداد، ۲۳۴ نفر از اعضای هیئت علمی و ۳۳۵ نفر از دانشجویان تحصیلات تکمیلی با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. تمامی مدیران گروه (۵۰ نفر) نیز به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی بود. از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد ($\alpha=0.83$). تحلیل داده‌ها با آزمون‌های تی تک گروهی و تحلیل واریانس یک‌راهه انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد وضعیت مدیران گروه‌های آموزشی در تمامی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای (صادق بودن، عدالت و انصاف، مسئولیت‌پذیری، وفاداری، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی و همچنین رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی)، بالاتر از حد مطلوب یا مطلوب است. البته بین دیدگاه سه گروه مورد مطالعه (خود مدیران گروه، دانشجویان تحصیلات و تکمیلی و اعضای هیئت علمی) در این خصوص در برخی از مؤلفه‌ها، تفاوت‌هایی مشاهده شد.

واژگان کلیدی: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، اخلاق مدیران، آموزش عالی، مدیران گروه

* استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول: abasraz@yahoo.com)

** عضو هیئت علمی گروه علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز

*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. هر حرفه‌ای رفتار و تعهدات مربوط به خود را دارد که برگرفته از اساسنامه آن حرفه است. حرفه‌های مختلف برحسب میزان حساسیت و وظیفه‌ای که در خدمت به جامعه دارند دارای معیارهای اخلاقی متفاوت هستند. دانشگاه‌ها نیز به‌عنوان مراکز پژوهشی و آموزشی در تعامل با دانشجو، استاد، کارکنان و محیط بیرونی ملزم به رعایت اخلاق حرفه‌ای در تمامی سطوح هستند. فراتر از این، توجه به نقش راهبردی دانشگاه در ترویج اخلاق حرفه‌ای در مشاغل و سازمان‌ها، ضرورت اخلاقی بودن سازمان دانشگاه را بیشتر نشان می‌دهد. از سوی دیگر، هیچ نهاد یا حرفه‌ای نیست که بتواند فارغ از اخلاق که مرزهای سلوک و رفتار بهنجار را معین می‌کند، به حیات مشروع خود ادامه دهد. در خلال ۱۵ سال گذشته، موضوعات مربوط به اخلاق حرفه‌ای پیشرفت قابل ملاحظه‌ای داشته و مطالعات منظم در این زمینه، رو به گسترش نهاده است (وایز^۱، ۲۰۰۷). همچنین در حرفه‌ها و مشاغل مختلف، حتی استانداردهایی نیز برای اخلاق حرفه‌ای تعریف شده است.

رعایت اخلاق حرفه‌ای تأثیر بسزایی در موفقیت سازمان‌ها دارد. نظام ارزش‌ها عامل مرجع برای رفتار مدیران است در حالی که ضعف اخلاقیات در مدیریت باعث کاهش ارتباطات و خسارت سازمان می‌شود (لاوتن^۲، ترجمه ربیعی و گیوریان، ۱۳۸۱). همچنین اعمال مدیران نشأت گرفته از اعتقادات و اعمالی هست که ترکیبی از اهداف کاری و اخلاق حرفه‌ای است. بر این اساس، اخلاقیات به‌عنوان نظام ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود و با اتکا به این اصول، مدیران می‌توانند تشخیص دهند که چه چیزی خوب و چه چیزی بد است (صمدی و مهدوی‌خو، ۱۳۸۸: ۴۸). در این رابطه نهادینه شدن اخلاق حرفه‌ای در مؤسسات آموزش عالی و رعایت هر چه بیشتر آن بین عوامل و کارکنان این نظام‌های آموزشی سبب ارتقای کیفیت نظام آموزشی و ترویج بیش از پیش اخلاق در محیط دانشگاه و متعاقباً جامعه می‌شود.

اخلاق در مدیریت آموزش عالی به دلیل ویژگی‌های عمده آن، اهمیت مضاعفی دارد. مهم‌ترین تفاوت مدیریت آموزش عالی با سایر سازمان‌ها، ویژگی‌های مراجعه‌کنندگان آن است. آموزش عالی با افرادی سروکار دارد که عموماً از نظر علمی، فرهنگی و توانایی در سطح بالایی قرار دارند. به‌علاوه در جوامع مختلف آموزش عالی مسئول توسعه نیروی انسانی نیز هست و این نیروی انسانی بعد از خروج از آموزش

1. Wise
2. Lawton

عالی می‌تواند همه سطوح جامعه را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین مدیران آموزش عالی کسانی هستند که رفاه دیگران به آنها سپرده می‌شود و مدیر آموزشی، مسئول رفاه استادان، کارکنان، دانشجویان، والدین، جامعه محاط بر آموزش در فضایی مبتنی بر مشارکت و تشریک مساعی است. پس لازم است مدیران آموزشی افرادی پایبند به اصول اخلاقی باشند زیرا این اصول اخلاقی است که همراهی و تشریک مساعی را ممکن می‌سازد. بر این اساس برای ایجاد اعتماد، رفتار مدیران باید با اصول اخلاقی سازگار باشد و این سازگاری از سوی افراد دیگر درک شود (شاپیرو و پیر، ۲۰۰۵).

از سوی دیگر، از مهم‌ترین مسئولیت‌های مدیران سازمان‌های آموزشی و پژوهشی، ترویج اخلاق در سازمان است. اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان مجموعه‌ای از معیارها و ضوابط، اغلب منشوری برای راهنمایی افراد قلمداد می‌شود و این مجموعه اصول، چهارچوبی برای اقدام ارائه می‌کند. اخلاق حرفه‌ای مانند شمشیر دولبه ای است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در نظام اخلاقیات به کاهش ارتباطها و افزایش زیانها در سازمان منجر می‌شود و مدیریت، بیشتر بر کنترل گذشته‌نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد به مدیران اطلاع‌رسانی واقعی نمی‌کنند و در این صورت، انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود. به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آنکه صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم‌کاری و ... خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشمگیری بر فعالیت‌ها، فرایندها و نتایج سازمان دارد و سبب بهبود ارتباطات و بهره‌وری سازمان می‌شود (بیک‌زاد، صادقی و ابراهیم‌پور، ۱۳۹۱، ۲). اعضای درون سازمان و اعضای اصلی دانشگاه‌ها عبارت از مدیران و مسئولان دانشگاه، اعضای هیئت علمی و دانشجویان هستند که مأموریت‌های آموزشی، پژوهشی، کارآفرینی، فرهنگی و خدمات اجتماعی دانشگاه را اجرا می‌کنند. وظیفه مدیران آموزش عالی، تدارک محیطی است که مأموریت‌های مذکور به بهترین وجه انجام پذیرد. مدیران آموزش عالی از جهات مختلف با مسئله اخلاق حرفه‌ای سروکار دارند. تصمیمات روزمره آنان در ارتباط با امور مختلف دانشگاه نظیر هماهنگی، سازمان‌دهی، ارتباط اثربخش با سایر دانشگاهیان و قضاوت درباره عملکرد آنان و غیره می‌تواند بر اعتقادات، باورها، افکار و رفتارهای دانشجویان و اعضای هیئت علمی تأثیرگذار باشد (نعمتی و محسنی، ۱۳۸۹، ۲۳). از سوی دیگر، نحوه رفتار مدیران بر سایر اعضای دانشگاهی نظیر اعضای هیئت علمی و دانشجویان تأثیر می‌گذارد. مدیران دانشگاهی با اعتقاد و باور قلبی به اخلاق حرفه‌ای دانشگاهی،

به نوعی که در تصمیمات و رفتارهایشان نمود عملی می یابد، می توانند با الگو شدن، نقش تأثیرگذاری در ترویج اخلاق حرفه ای در دانشگاه داشته باشند (همان، ۲۵).

حاکمیت اخلاق حرفه ای در سازمان، می تواند به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری کند و سازمان را پاسخگو سازد (نیازآذری، عنایتی، بهنام فر و کهرودی، ۱۳۹۳، ۳۸). اگر فرهنگ سازمانی دانشگاهی به بیماری مسئولیت گریزی یا مسئولیت ستیزی دچار شود به سرعت در جامعه تأثیر می گذارد و مبانی اخلاقی جامعه را تباہ می سازد. کم کاری، زیرآب زنی، دروغ، حسد، ارتشا و سایر مفاسد اداری و مالی و رفتاری، مسائل امنیتی، تخلف های اینترنتی، شهریه و کمک های مالی، تصمیم های مربوط به دانشجویان و استادان، مدیریت اسناد و مدارک، تخلف های مالی و قانونی، سوء استفاده از قدرت و از این قبیل، موضوع هایی هستند که با اخلاق مدیریتی مدیران آموزش عالی ارتباط دارند و چنانچه ضعف اخلاق حرفه ای در مدیران، فرهنگ سازمانی مراکز آموزشی را بیمار سازد، فرهنگ عمومی از آن مصون نخواهد ماند. این اصل نشان می دهد که پرداختن به اخلاق حرفه ای دانشگاهی در برنامه های کلان جامعه اولویت ویژه ای دارد و غفلت از آن، آثار زیان بار فراوانی به بار می آورد. این اصل، اهمیت و تقدم سلامت سازمانی دانشگاه بر سایر سازمان ها را نشان می دهد. مدیران آموزشی باید به رفتار مبتنی بر اخلاق و تصمیم گیری مبتنی بر اصول اخلاقی پایبند باشند و استانداردهای صداقت، احترام، مسئولیت، اعتماد و مراقبت را به طور مداوم برای دانشجویان، استادان، کارکنان و جامعه بزرگ تر الگودهی کنند (گرین، ۲۰۰۴). مدیران گروه های آموزشی با اقتشاری چون اعضای هیئت علمی (همکاران علمی) و دانشجویان سروکار دارند. رفتار و اخلاق حرفه ای مدیران گروه ها بر جو سازمانی گروه های آموزشی تأثیر می گذارد و می تواند بر نحوه تعامل آنها با یکدیگر مؤثر باشد.

در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه ای توجه می شود. در حالی که در غرب، در دانش های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه ای با عنوان اخلاق حرفه ای وجود دارد (امیری، همتی و مبینی، ۱۳۸۹، ۱۳۷). جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی های اخلاق حرفه ای مانند دل بستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر را تعریف و برای تحقق آن فرهنگ سازی کند. اهمیت این کار از آنجاست که اخلاق حرفه ای، بهره وری را افزایش می دهد، ارتباطها را بهبود می بخشد و درجه ریسک را کاهش می دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه ای در سازمان حاکم است، جریان داده ها به آسانی تسهیل می شود و مدیر پیش از

ایجاد حادثه از آن آگاه می‌شود. وجود برنامه اخلاقی و رعایت اخلاق حرفه‌ای به حفظ عملکرد اخلاقی سازمان، شکل‌گیری کار گروهی، افزایش بهره‌وری، رشد و بالندگی، جلوگیری از عمل مجرمانه، ایجاد تصویری مثبت از سازمان و برنامه‌ریزی استراتژیک کمک می‌کند (یاراحمدی، ۱۳۸۶). اخلاق در آموزش عالی با مشخص کردن حدود و ثغور رفتارهای مناسب و نامناسب و هدایت مدیران و هیئت علمی در اجرای مسئولیت‌های حرفه‌ای، ذی‌نفعان گوناگون آموزش عالی را حمایت می‌کند؛ بنابراین اجرای تحقیقاتی برای یافتن میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای در مراکز آموزشی عالی، ضروری به نظر می‌رسد. اخلاقی شدن سازمان‌ها به افزایش کارایی و اثربخشی منجر می‌شود که این دو، خود از پایه‌های اساسی بهره‌وری هستند. رعایت اصول اخلاقی در محیط کار، منافع عملکردی و اخلاقی بسیار زیادی برای رهبران و مدیران دارد. این مطلب به‌خصوص در عصر حاضر که مدیران، با ارزش‌های بسیار متنوعی در محیط کار سروکار دارند صادق است؛ اما تاکنون کسانی که به مباحث اخلاق کسب و کار پرداخته‌اند، فلاسفه، دانشگاهیان و منتقدان اجتماعی بوده‌اند و نه مدیران. در نتیجه بسیاری از مطالب که تا به امروز درباره اخلاق کسب و کار نوشته شده مطابق با نیازهای عملی مدیران و رهبران سازمان‌ها نیست (سلطانی، ۱۳۸۲). متأسفانه علی‌رغم اهمیت موضوع، پژوهشی در زمینه میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی در داخل کشور انجام نشده است؛ از این رو، در تحقیق حاضر تلاش می‌شود تا میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای در مدیران آموزشی دانشگاه شهید چمران بررسی و مشکلاتی و نقاط ضعف شناسایی شود. در پایان پژوهش نیز پیشنهادهایی ارائه خواهد شد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در علم اخلاق، انواع مختلفی از اخلاق مورد بحث قرار می‌گیرد که یکی از آنها اخلاق حرفه‌ای است. به بیانی ساده، اخلاق حرفه‌ای را می‌توان مسئولیت‌پذیری در زندگی شغلی دانست. پیوند اخلاق و عنصر مسئولیت، قدمتی طولانی دارد و از زمان واگذاری مقام‌ها و مدیریت به افراد، اندیشمندان و فیلسوفان و حکیمان بر آن صحنه گذاشته‌اند و بر وجود پیوندی ساختاری میان آن دو تأکید ورزیده‌اند (باقری، صالحی و حاجی‌زاد، ۱۳۸۹، ۱۳).

اخلاق حرفه‌ای، شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می‌پردازد و مفهومی بسیار وسیع‌تر از اخلاق کسب و کار دارد. اخلاق می‌تواند در زندگی فردی-شخصی باشد و می‌تواند در زندگی فردی-شغلی باشد. اخلاق کار و یا

اخلاق شغلی بخشی از اخلاق حرفه‌ای است. بخش بزرگی از اخلاق حرفه‌ای فراتر از زندگی فردی و شغلی با عملکرد اخلاقی سازمان‌ها سروکار دارد؛ بنابراین مفهوم اخلاق حرفه‌ای، اخلاق در زندگی فردی-شغلی و اخلاق سازمانی را نیز در برمی‌گیرد (صانعی و یاری، ۱۳۹۳). بر اساس یک تعریف، اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات قانونی دچار شوند (امیری و همکاران، ۱۳۸۹، ۱۳۹). بنابراین، منظور از اخلاق حرفه‌ای مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است و به بیانی ضوابط نانوشته‌ای است که باید بر روابط افراد در سازمان حاکم باشد (مرادزاده، پوراحمد و اسدی، ۱۳۹۳، ۴۳). البته فرامرز قراملکی (۱۳۹۳) فراتر از این تعریف اظهار می‌دارد که اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه در قبال محیط است و آن مسئولیت‌های اخلاقی فرد در شغل را نیز در برمی‌گیرد. اخلاق حرفه‌ای حوزه‌ای تخصصی در دانش اخلاق است که به بیان مسئولیت اخلاقی بنگاه‌ها و مشاغل و نیز تحلیل مسائل اخلاقی در کسب و کار می‌پردازد (ص ۱۳۷). از نظر کادوزیر، افرادی که دارای اخلاق حرفه‌ای هستند از این ویژگی‌های مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، احترام به دیگران، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری برخوردارند (امیری و همکاران، ۱۳۸۹، ۱۴۱).

نظام اخلاق اسلامی به‌گونه‌ای است که با اخلاق حرفه‌ای در هم آمیخته و تفکیک‌ناپذیر است؛ زیرا در این نظام، ملاک نهایی و نهایت سعادت بشری، خداوند است و انسان در مقام جانشین الهی در زمین، محور توجهات اخلاقی است. به این معنا که خشنودی انسان و خدمت به او موجب رضایت و تقرب به خداوند می‌شود؛ از این رو نظام اخلاق اسلامی با توجه به ملاک نهایی در صدد است زمینه سعادت و کمال حقیقی بشر را فراهم آورد. در اخلاق حرفه‌ای اسلامی، ملاک نهایی اخلاق همانا خواست خداوند (خیر مطلق) است. مهم‌ترین اصول راهبردی که می‌توانند منشأ شکل‌گیری مؤلفه‌های کاربردی اخلاق حرفه‌ای (اسلامی) شوند، عبارت از «کرامت انسانی»، «آزادی فردی»، «عدالت اجتماعی» در مفهوم عام قرار دادن هر امری در جایگاه شایسته آن و «امانت‌ورزی» است (امیری و همکاران، ۱۳۸۹، ۱۴۳). از منظر نهج‌البلاغه، مسئولیت‌های اخلاقی مبتنی بر نگرش کل‌گرایانه است بدین ترتیب که به دست آوردن حقوق، مساوی است با رعایت حقوق دیگران و انجام وظایف خود در قبال حقوق دیگران عین احقاق حق خود است (ایزدی‌فرد و کاویار، ۱۳۸۹، ۵). بدین

ترتیب، اصل اساسی در اخلاق حرفه‌ای آن است که «شما حق دارید و من تکلیف» و در این چهارچوب، اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری مدیران با ویژگی‌هایی از قبیل گشاده‌رویی و فروتنی با مردم، رعایت انصاف و عدالت، تقدم حقوق جمعی بر حقوق فردی شناخته می‌شود (همان، ۱۹). فرم‌هینی فراهانی و اشرفی (۱۳۹۳) نیز اصول اخلاق حرفه‌ای در نهج‌البلاغه را احترام و تکریم، آزادی، انصاف، وفای به عهد و پیمان، امانت، صداقت، مسئولیت‌پذیری، قانون‌مداری، مدارا و سعه صدر، نقادی و انتقادپذیری، اعتدال، فروتنی و مهربانی و رازداری برشمرده‌اند (ص ۸۴).

اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی دارای دو بعد است: الف. اخلاق درون‌فردی و ب. اخلاق میان‌فردی یا اجتماعی. جنبه اجتماعی اخلاق در آموزش عالی وزن و اهمیت بیشتری می‌یابد؛ چراکه پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای و تدارک زمینه مساعد به‌منظور توسعه و ترویج آن، بیشتر در بستر مناسب اجتماعی معنا و واقعیت پیدا می‌کند (نعمتی و محسنی، ۱۳۸۹، ۱۵). از سوی دیگر، نظام اخلاقی در آموزش عالی، منعکس‌کننده هنجارهای درونی علمی-حرفه‌ای و احساس تعهد اخلاقی از سوی خود حرفه‌ای‌ها و نهادهای تخصصی آنهاست و پایه و اساس آن، خودفهمی حرفه‌ای است. هنجارها، ارزش‌ها و منش‌های اخلاقیات حرفه‌ای علمی، نه بر اساس الگوی فرهنگ‌سازی از بالا بلکه با الگوی شیوع و انتشار درون‌زا در بستر فعالیت‌های خودجوش از سوی نهادهای حرفه‌ای دانشگاه‌ها توسعه می‌یابد و با ایجاد فرهنگ خودارزیابی و خودتنظیمی و التزام به کیفیت، به درونی شدن ارزش‌ها و استانداردهای اخلاقی می‌انجامد (فراستخواه، ۱۳۸۵، ۲۴).

درخصوص اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی پژوهش‌های مختلفی انجام شده است. برخی از پژوهش‌ها، اهمیت اخلاق حرفه‌ای و تأثیر آن بر سازمان را نشان می‌دهد. برای نمونه شیخ ذکریایی و آتش‌زاده (۱۳۹۴)، رهگذر، لطیفی‌نژاد و عباسی (۲۰۱۴)، موسوی (۱۳۹۱) و احمدی (۱۳۹۲) نشان داده‌اند که بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد. نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳) نیز به این نتیجه دست یافتند که اخلاق حرفه‌ای، قدرت پیش‌بینی تعهد سازمانی را دارد. پژوهشی دیگر نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بر کیفیت آموزش عالی اثر مثبت و معنی‌داری دارد (قنبری، اردلان، بهشتی راد و سلطان‌زاده، ۱۳۹۴). در پژوهشی دیگر، اله‌ویسی (۱۳۹۰) 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 آنان می‌داند و بر این باور است که رعایت جنبه‌های اخلاقی کار به

افزایش بهره‌وری در نیل به اهداف حرفه‌ای می‌انجامد. از سوی دیگر، در مطالعه‌ای، مطلبی فرد و آراسته (۱۳۹۰) نشان دادند که ضعف در رعایت اخلاق در آموزش عالی سبب گسترش نمودهایی از رفتار نامطلوب دانشگاهی شده است.

نتایج پژوهش فلاح تفتی و همکاران (۱۳۸۹) نیز نشان داد که هرچند بیشتر دانشجویان، استادان خود را در زمینه برخورد مناسب با دانشجویان و رعایت عدالت در برخورد و در دسترس بودن آنان خوب ارزیابی کرده‌اند اما از نظر آنان وضعیت استادان در زمینه انتقادپذیری کمتر قابل قبول است. این تحقیق همچنین نشان داد که بین اخلاق خوب و آموزش خوب رابطه مستقیم وجود دارد. همچنین نخودساز (۱۳۸۷) با بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مراکز تربیت معلم شهرهای یزد و اصفهان نشان داد که در وضعیت موجود و مطلوب بیشترین میزان کاربست به مؤلفه امانت‌داری؛ کمترین میزان کاربست در وضعیت موجود به مؤلفه رعایت آزادی؛ و در وضعیت مطلوب به مؤلفه برقراری عدالت تعلق داشت. جهان‌بخش (۱۳۸۸) دریافت که میزان آگاهی و به‌کارگیری اصول اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها و احترام به دانشجویان از سوی استادان دانشگاه شیراز در حد مطلوب نبوده است و استادان توانایی به‌کارگیری دانش اخلاقی در محیط واقعی کار را نداشته‌اند.

در پژوهشی، جانوسیک، کریمر و هامفری^۱ (۲۰۰۴) اخلاق مدیران در آموزش عالی را بررسی کردند و مسائلی همچون احترام به حریم دیگران، احترام به انتخاب شخصی، رفتار منصفانه، دوری از پارتی‌بازی، همسانی اجرای رویه‌ها، مسائل مربوط به دانش و پژوهش، دوری از امتیاز دادن، تعهد به عمل، تعاملات بین فردی نامناسب، بیان نادرست حقایق، سوء استفاده از منابع علمی، سوء استفاده از منابع غیرعلمی و نقض قرارداد را از مسائل اخلاقی می‌دانند که مدیران باید به آن توجه کنند. پینار^۲ (۲۰۰۲) نیز با بررسی اخلاق حرفه‌ای در استادان، موضوعاتی را که در فهرست رعایت نکردن اخلاق حرفه‌ای قرار دارد این‌گونه فهرست کرده‌اند: تأمین منابع مالی در قبال نمره، مغشوش کردن نتایج با تحریف داده‌های تحقیق، وانمود کردن مسافرت‌های شخصی به‌عنوان پژوهش علمی برای تأمین حمایت مالی، دریافت حمایت از طریق تحریف اسناد، استفاده از آثار دیگران بدون اجازه و ذکر منبع و همچنین بیش از حد نشان دادن هزینه مسافرت‌هایی که با حمایت دانشگاه انجام می‌می‌گیرد. والکر^۳ (۱۹۹۴) نیز بیان می‌کند که میزان اخلاقی بودن رفتار مدیران را می

1. Janosik, Creamer & Humphrey

2. Pinar

3. Walker

توان با استفاده از معیارهایی چون لحاظ کردن منافع مردم، پاک‌دامنی در رفتار با دیگران و تطابق با اخلاقیات جامعه و نوع دوستی ارزیابی کرد. یافته پژوهش والکر و شاکوتکو^۱ (۱۹۹۳) نشان داد که ملاک‌های تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران عبارت از: بیشترین منافع دانشجویان، یکپارچگی یا صداقت، شخصی، مشورت گرفتن از دیگران، منصفانه و عادلانه بودن، احترام به دیگران و دغدغه آنها را داشتن و توجه به حقایق و مستند بودن است. کمپل و ایونس^۲ (۱۹۹۶) نیز در پژوهش خود توجه به یادگیرندگان و دغدغه آنها، اثرات تصمیمات اتخاذ شده، همچنین میزان تعهد و پایبندی به آن را از جمله عوامل ارزشی و اخلاقی مؤثر بر تصمیم‌گیری مدیران می‌دانند. در پژوهشی تازه‌تر، پویو^۳ (۲۰۱۴) نشان می‌دهد که علی‌رغم ضرورت ترویج اخلاق در آموزش عالی، مدیران آموزش عالی نتوانسته‌اند ضوابط اخلاقی را در محیط دانشگاه‌های رومانی به خوبی اشاعه دهند.

در مجموع می‌توان گفت مبانی نظری و پژوهش‌های انجام شده در خصوص اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی بیانگر اهمیت و ضرورت توجه به آن از سوی مدیران و سایر دانشگاهیان است. همچنین پژوهش‌ها تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر ابعاد مختلف سازمانی نظیر کیفیت، بهره‌وری و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. با این حال برخی شواهد پژوهشی بیانگر نوعی شکاف بین وضعیت مطلوب و موجود در زمینه اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی است. از سوی دیگر نقش و اهمیت مدیران و تأثیرگذاری آنان بر عملکرد سایر افراد در آموزش عالی آشکار است و بنابراین رعایت اخلاق حرفه‌ای از سوی مدیران دانشگاه و به‌طور خاص مدیران گروه‌های آموزشی می‌تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد و اثربخشی آموزش عالی داشته باشد.

سؤال‌های پژوهش

- ۱- وضعیت اخلاق حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید چمران اهواز (در هر یک از ابعاد هشت‌گانه مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران، وفاداری) چگونه است؟
- ۲- آیا بین دیدگاه مدیران گروه‌ها با دانشجویان و اعضای هیئت علمی در خصوص اخلاق حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی تفاوتی وجود دارد؟

1. Shakotko
2. Campbell & Ivance
3. PUIU

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از منظر پارادایم، کمی و از منظر هدف، کاربردی است. از سوی دیگر روش انجام پژوهش به‌طور کلی توصیفی و به‌طور خاص زمینه‌یابی یا پیمایشی است. در این تحقیق، نظرات افراد مورد مطالعه (مدیران، استادان و دانشجویان) درباره متغیرهای مورد مطالعه، پیمایش و داده‌ها با پرسشنامه گردآوری شده است.

جامعه آماری این پژوهش مدیران گروه‌های آموزشی (۵۰ نفر)، اعضای هیئت علمی گروه‌های آموزشی (۵۵۴ نفر) و دانشجویان تحصیلات تکمیلی نوبت اول دانشگاه شهید چمران اهواز (۲۵۸۶ نفر) بود. لازم به ذکر است گرچه تعداد کل گروه‌های آموزشی در دانشگاه ۵۳ گروه بود ولی از این تعداد تنها ۵۰ گروه مجری رشته‌های تحصیلات تکمیلی بودند؛ بنابراین در این تحقیق تمامی ۵۰ مدیر گروه مورد مطالعه قرار گرفتند. از سوی دیگر، از بین تمامی اعضای هیئت علمی با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای (از همه دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی) تعداد ۲۳۴ نفر و از بین تمامی دانشجویان تحصیلات تکمیلی (مقطع ارشد و دکتری) به‌صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای تعداد ۳۳۵ دانشجو (بر اساس جدول مورگان) انتخاب شدند.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر^۱ است (در سه فرم برای مدیران گروه‌های آموزشی، اعضای هیئت علمی، دانشجویان تحصیلات تکمیلی) که ۸ مؤلفه دارد و به ترتیب این مؤلفه‌ها را شامل می‌شود: مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صداقت، احترام به دیگران، رعایت احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری. پرسشنامه مذکور ۱۶ سؤال دارد (جدول ۱). در پژوهش‌های قبلی پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش شده است (کادوزیر، ۲۰۰۲). به منظور سنجش میزان روایی پرسشنامه این پژوهش، از شیوه روایی محتوایی استفاده شد. بدین منظور، پرسشنامه این پژوهش در اختیار استادان گروه علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران قرار گرفت و محتوای پرسش‌های مندرج در آن بررسی شد. پیشنهادها و اصلاحات ارائه شده، در تنظیم پرسشنامه نهایی استفاده شد. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه پژوهش حاضر، پرسشنامه‌ها با انجام مطالعه مقدماتی روی ۳۰ نفر از مدیران، اعضای هیئت علمی و دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شهید چمران با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد. پایایی کل پرسشنامه ۰/۸۳ به دست آمد. همچنین در اجرای اصلی، ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای

1. Cadozier

کروناخ برای مدیران گروه، اعضای هیئت علمی و دانشجویان به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۹۵ و ۰/۹۲ محاسبه شد. ضرایب مذکور بیانگر پایایی قابل قبولی است.

جدول (۱) سؤال‌های هر یک از خرده مقیاس‌ها

سؤال‌های مربوطه	مؤلفه‌ها	سؤال‌های مربوطه	مؤلفه‌ها
۱۵-۱۶	احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	۱-۲	مسئولیت‌پذیری
۵-۶	عدالت و انصاف	۹-۱۰	برتری‌جویی و رقابت‌طلبی
۱۳-۱۴	همدردی با دیگران	۳-۴	صداقت
۷-۸	وفاداری	۱۱-۱۲	احترام به دیگران

برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تحلیل واریانس یک‌راهه، مقایسه پی‌گیری توکی و آزمون تی تک‌گروهی استفاده شد. برای انجام آزمون تی تک‌گروهی، نمره‌های پاسخگویان با شاخص مطلوب (در این پژوهش نمره ۸) مقایسه شد. تمامی تحلیل‌های آماری این پژوهش با کمک نرم‌افزار SPSS۲۲ انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: وضعیت اخلاق حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید چمران اهواز در هر یک از ابعاد هشت‌گانه (مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صداقت، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران، وفاداری) چگونه است؟

به منظور بررسی سؤال نخست، ابتدا پاسخ‌های مربوط به هر یک از ابعاد اخلاق حرفه‌ای با یکدیگر ترکیب شد و نمره‌ای حاصل شد که این نمره‌ها بین بازه ۲ تا ۱۰ قرار می‌گرفت. سپس برای شناسایی وضعیت اخلاق حرفه‌ای مدیران گروه‌ها، با استفاده از آزمون t تک‌گروهی، میانگین این نمره‌ها با وضعیت مطلوب (نمره ۸) مقایسه شد (جدول ۲).

جدول (۲) میانگین، انحراف معیار، مقدار t ، درجه آزادی و سطح معنی داری ابعاد هشت گانه اخلاق حرفه‌ای

ردیف	بعد اخلاق حرفه‌ای	گروه	میانگین	انحراف معیار	T	درجه آزادی	سطح معنی داری
۱	صادق بودن	مدیر گروه	۹/۴۳	۰/۷۹	۳۶/۰۱	۴۹	۰/۰۰۱
		اعضای هیئت علمی	۸/۷۸	۱/۸۸	۱۱/۶۸	۴۹	۰/۰۰۱
		دانشجویان	۸/۳۳	۱/۳۲	۳/۴۸	۴۹	۰/۰۰۱
۲	عدالت و انصاف	مدیر گروه	۹/۶۳	۰/۶۶	۴۸/۱۹	۴۹	۰/۰۰۱
		اعضای هیئت علمی	۸/۷۴	۱/۵۷	۱۰/۹۹	۴۹	۰/۰۰۱
		دانشجویان	۸/۵۳	۱/۳۳	۶/۶۱	۴۹	۰/۰۰۱
۳	مسئولیت پذیری	مدیر گروه	۹/۵۳	۰/۶۳	۴۸/۲۸	۴۹	۰/۰۰۱
		اعضای هیئت علمی	۸/۹۵	۱/۴۸	۱۴/۴۷	۴۹	۰/۰۰۱
		دانشجویان	۸/۷۲	۱/۴۸	۹/۶۳	۴۹	۰/۰۰۱
۴	وفاداری	مدیر گروه	۹/۵۲	۰/۶۸	۴۵/۲۱	۴۹	۰/۰۰۱
		اعضای هیئت علمی	۹/۰۹	۱/۴	۱۸/۷۰	۴۹	۰/۰۰۱
		دانشجویان	۸/۷۲	۱/۱۶	۱۰/۱۱	۴۹	۰/۰۰۱
۵	برتری جویی و رقابت طلبی	مدیر گروه	۸/۱۶	۱/۲۳	۲/۵۹	۴۹	۰/۰۰۱
		اعضای هیئت علمی	۸/۷۷	۱/۶۴	۱۰/۹۲	۴۹	۰/۰۰۱
		دانشجویان	۸/۴۱	۱/۳۴	۴/۹۴	۴۹	۰/۰۰۱
۶	احترام به دیگران	مدیر گروه	۹/۵۶	۰/۸۷	۳۵/۴۲	۴۹	۰/۰۰۱
		اعضای هیئت علمی	۸/۸۵	۱/۶۶	۱۲/۴۷	۴۹	۰/۰۰۱
		دانشجویان	۸/۵۸	۱/۲۶	۶/۸۶	۴۹	۰/۰۰۱
۷	همدردی با دیگران	مدیر گروه	۸/۵۳	۰/۹۱	۱۱/۶۱	۴۹	۰/۰۰۱
		اعضای هیئت علمی	۸/۱۹	۱/۷۱	۲/۱۹	۴۹	۰/۰۲
		دانشجویان	۷/۸۶	۱/۶۹	-۱/۵۷	۴۹	۰/۱۱
۸	رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	مدیر گروه	۹/۵۱	۰/۸۴	۳۵/۲۲	۴۹	۰/۰۰۱
		اعضای هیئت علمی	۸/۹۶	۱/۵۲	۱۴/۹۹	۴۹	۰/۰۰۱
		دانشجویان	۸/۸۸	۱/۲۶	۱۱/۴۳	۴۹	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، در تمامی مؤلفه‌ها وضعیت اخلاق حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی بالاتر از حد مطلوب است ($p < 0/05$). تنها در خصوص مؤلفه «همدردی با دیگران» از دیدگاه دانشجویان، مقدار p بیشتر از $0/05$ است و با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت از دیدگاه آنها، اخلاق حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی از بعد «همدردی با دیگران» در حد مطلوب است نه بالاتر یا پایین‌تر از آن. در مجموع می‌توان گفت از دیدگاه سه گروه: خود مدیران گروه، دانشجویان و اعضای هیئت علمی؛ از نظر تمامی ابعاد اخلاق حرفه‌ای، مدیران گروه‌های آموزشی مورد مطالعه در وضعیت مطلوب یا بالاتر از آن قرار دارند.

سؤال دوم: آیا بین دیدگاه مدیران گروه‌ها با دانشجویان و اعضای هیئت علمی در خصوص اخلاق حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی تفاوتی وجود دارد؟
برای مقایسه میانگین پاسخ‌های سه گروه مدیران گروه‌ها، اعضای هیئت علمی و دانشجویان در خصوص مؤلفه‌های مختلف اخلاق حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی از روش تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شد. در جدول (۳) نتایج این مقایسه ارائه شده است.

جدول (۳) نتایج مقایسه سه گروه دانشجویان، اعضای هیئت علمی و مدیران گروه‌ها بر اساس نمره مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

معنی داری	F	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مجموع مجذورات	منبع پراکندگی	بعد اخلاق حرفه‌ای	ردیف
۰/۰۰۱	۹۷/۵۷	۲	۹۷/۵۶	۱۹۵/۱	بین گروهی	صادق بودن	۱
-	-	۱۴۷	۱/۸۲	۲۱۱۴/۱	درون گروهی		
-	-	۱۴۹	-	۲۳۰۹/۱	کل		
۰/۰۰۱	۸۵/۳۳	۲	۱۳۸/۹۵	۲۷۷/۸۹	بین گروهی	عدالت و انصاف	۲
-	-	۱۴۷	۱/۶۳	۱۸۹۵/۲۶	درون گروهی		
-	-	۱۴۹	-	۲۱۷۳/۱۵	کل		
۰/۰۰۱	۶۶/۸۸	۲	۱۰۶/۴	۲۱۲/۷	بین گروهی	مسئولیت‌پذیری	۳
		۱۴۷	۱/۵۹	۱۸۵۱	درون گروهی		
		۱۴۹	-	۲۰۶۳/۸	کل		

معنی داری	F	درجه آزادی	میانگین مجزورات	مجموع مجزورات	منبع پراکندگی	بعد اخلاق حرفه‌ای	ردیف
۰/۰۰۱	۴۴/۳۵	۲	۵۲/۰۲	۱۰۴/۰۴	بین گروهی	وفاداری	۴
-	-	۱۴۷	۱/۱۷	۱۳۶۵/۳	درون گروهی		
-	-	۱۴۹	-	۱۴۶۹/۳۴	کل		
۰/۰۰۱	۱۷/۳۹	۲	۳۸/۲۱۲	۷۶/۴۱	بین گروهی	برتری جویی و رقابت طلبی	۵
-	-	۱۴۷	۲/۲	۲۵۵۷/۶	درون گروهی		
-	-	۱۴۹	-	۲۶۳۴/۰۱	کل		
۰/۰۰۱	۵۴/۵۵	۲	۸۹/۹۸	۱۷۹/۹۵	بین گروهی	احترام به دیگران	۶
-	-	۱۴۷	۱/۶۵	۱۹۱۹/۸۲	درون گروهی		
-	-	۱۴۹	-	۲۰۹۹/۷۸	کل		
۰/۰۰۱	۱۱/۲۱	۲	۲۵/۹۵	۵۱/۸۸	بین گروهی	همدردی با دیگران	۷
-	-	۴۷	۲/۳۱	۲۶۹۲/۵۵	درون گروهی		
-	-	۴۹	-	۲۷۴۴/۴۴	کل		
۰/۰۰۱	۳۴/۲۹	۲	۵۰/۷۹	۱۰۱/۵۹	بین گروهی	رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	۸
-	-	۴۷	۱/۴۸	۱۷۲۴/۴۱	درون گروهی		
-	-	۴۹	-	۱۸۲۶	کل		

همان‌گونه که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، بین میانگین نظر سه گروه در تمامی ابعاد هشت‌گانه اخلاق حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($p < ۰/۰۵$)؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت دیدگاه این سه گروه با یکدیگر متفاوت است. برای مقایسه تفاوت بین میانگین‌ها از آزمون تعقیبی توکی استفاده شده است که نتایج آن در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول (۴) نتایج آزمون توکی برای مقایسه سه گروه مدیران گروه‌های آموزشی، اعضای هیئت علمی و دانشجویان

مقایسه میانگین گروه‌ها				بعد اخلاق حرفه‌ای	ردیف
اعضای هیئت علمی	مدیران			صادق بودن	۱
۸/۷۸	۹/۴۳	میانگین			
*	*	۸/۷۸	اعضای هیئت علمی		
			۸/۳۳	دانشجویان	
اعضای هیئت علمی	مدیران			عدالت و انصاف	۲
۸/۷۴	۹/۶۳	میانگین			
*	*	۸/۷۴	اعضای هیئت علمی		
			۸/۵۳	دانشجویان	
اعضای هیئت علمی	مدیران			مسئولیت‌پذیری	۳
۸/۹۵	۹/۵۳	میانگین			
*	*	۸/۹۵	اعضای هیئت علمی		
			۸/۷۲	دانشجویان	
اعضای هیئت علمی	مدیران			وفاداری	۴
۹/۰۹	۹/۵۲	میانگین			
*	*	۹/۰۹	اعضای هیئت علمی		
			۸/۷۲	دانشجویان	
اعضای هیئت علمی	مدیران			برتری‌جویی و رقابت‌طلبی	۵
۸/۷۷	۸/۱۶	میانگین			
*	*	۸/۷۷	اعضای هیئت علمی		
			۸/۴۱	دانشجویان	
اعضای هیئت علمی	مدیران			احترام به دیگران	۶
۸/۸۵	۹/۵۶	میانگین			
*	*	۸/۸۵	اعضای هیئت علمی		
			۸/۵۸	دانشجویان	
اعضای هیئت علمی	مدیران			همدردی با دیگران	۷
۸/۱۹	۸/۵۳	میانگین			
*	*	۸/۱۹	اعضای هیئت علمی		
			۷/۸۶	دانشجویان	
اعضای هیئت علمی	مدیران			رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	۸
۸/۹۶	۹/۵۱	میانگین			
*	*	۸/۹۶	اعضای هیئت علمی		
			۸/۸۸	دانشجویان	

با بررسی دقیق جدول (۴) مشخص می‌شود که در مورد چهار بعد نخست (صادق بودن، عدالت و انصاف، مسئولیت‌پذیری و همچنین وفاداری)، به‌طور معنی‌داری مدیران گروه‌ها وضعیت خود را از اعضای هیئت علمی و دانشجویان بهتر ارزیابی کرده‌اند. از سوی دیگر، اعضای هیئت علمی نیز از این ابعاد، اخلاق حرفه‌ای مدیران گروه‌ها را بهتر از دانشجویان ذکر کرده‌اند. به عبارتی دیگر، بهترین ارزیابی به خود مدیران گروه و کمترین آن به دانشجویان تعلق دارد.

این در حالی است که در خصوص چهار بعد دیگر نتایج متفاوت است. در خصوص سه بعد آخر (احترام به دیگران، همدردی با دیگران و همچنین رعایت و احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی) یافته‌ها حاکی از آن است که به‌طور معنی‌داری مدیران گروه‌ها نسبت به اعضای هیئت علمی و دانشجویان، خود را مثبت‌تر ارزیابی کرده‌اند ولی بین نظر اعضای هیئت علمی و دانشجویان علی‌رغم بالاتر بودن نمره اعضای هیئت علمی، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. بالاخره در مورد یکی از ابعاد اخلاق حرفه‌ای (برتری‌جویی و رقابت‌طلبی) نتیجه منحصر به فردی حاصل شده است؛ بدین ترتیب که در این مورد، اعضای هیئت علمی به‌طور معنی‌داری نسبت به مدیران گروه‌ها و دانشجویان، مدیران گروه‌های آموزشی را در سطح بالاتری ارزیابی کرده‌اند. از سوی دیگر، هم مدیران گروه‌ها و هم دانشجویان ارزیابی یکسانی از این بعد داشته‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌ها رکن اصلی و مهم اجتماعات کنونی هستند. در این میان، سازمان‌های آموزشی به علت اهمیت در رشد و توسعه از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردارند. در همه این سازمان‌ها، مدیریت، عامل بسیار مهمی در رشد و بالندگی و یا مرگ سازمان‌هاست. مدیران با اتکا به نظام ارزش‌ها و باید و نبایدها که اخلاق نامیده می‌شود، می‌توانند تصمیم بگیرند که چه چیزی خوب و چه چیزی بد است. اکنون مدیریت سازمان‌ها دریافته‌اند که بدون وجود نظام اخلاقی یکپارچه که در آن نیازهای اخلاقی فرد، سازمان و جامعه از جهات و جنبه‌های مختلف اقتصادی، سیاسی و اعتقادی برآورده نشود قادر به ادامه حیات نیستند. رعایت ارزش‌های اخلاقی در سازمان باعث وفاداری فرد به ارزش‌های سازمان شده و تمایل خواهد داشت که با تمام تلاش و کوشش خود، فراتر از وظایف تعیین شده فعالیت کند. از این رو اخلاق سازمانی نقش مهمی بر میزان اثربخشی سازمانی دارد.

یکی از یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدیران و استادان و دانشجویان، مدیران گروه‌ها را «صادق» ارزیابی کرده‌اند. این یافته با نتایج پژوهش والکر و شاکوتکو (۱۹۹۳) و والکر (۱۹۹۴) همسو است. صداقت و درستکاری از اصول ارزشمند اخلاقی است؛ زیرا صادق و درستکار نبودن انسان باعث می‌شود که او از یک طرف، اعتماد و پشتیبانی دیگران را از دست بدهد و دیگران در موقع نیاز به او کمک نکنند؛ و از طرف دیگر، کرامت انسانی او به خاطر دروغ‌گویی و نادرستی‌اش تنزل پیدا کند. راست‌گویی از نشانه‌های بارز شخصیت انسان و عظمت فکر و پاکی روح اوست. افراد راست‌گو معمولاً افرادی شجاع، صریح، با اخلاص، کم‌طمع و خالی از تعصب‌های غلط و حبّ و بغض‌های افراطی هستند، زیرا راست‌گویی بدون این‌ها ممکن نیست. از طرف دیگر، افراد دروغ‌گو معمولاً ترسو، ریاکار، طماع، متعصب، لجاج و گرفتار حب و بغض‌های غلط هستند (مکارم، ۱۳۸۹). بر اساس آنچه گفته شد، لازم است هر صاحب حرفه‌ای در ارتباط با وظایفی که نسبت به انسان‌ها دارد و نیز کارهایی که باید یا نباید انجام دهد، صادق و درستکار باشد. امروزه در جامعه ما رایج شده است که برخی افراد رعایت کردن این اصل اخلاقی را در مقابل منافع شخصی خود می‌بینند و آن را بهانه و توجیهی برای زیر پا گذاشتن آن می‌دانند. در واقع، می‌توان گفت که این‌ها افرادی ناتوان، کوتاه‌فکر، حسود، سودجو و تک‌بُعدی هستند که همه چیز را بر اساس منافع مالی و آئی تفسیر می‌کنند و از درک کردن مزایای معنوی و درازمدت صداقت و درستکاری در زندگی انسان ناتوانند.

یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدیران، استادان و دانشجویان باور دارند که مدیران گروه‌ها «عدالت و انصاف» را رعایت می‌کنند. بر اساس نظریه عدالت سازمانی، هنگامی که بینش کارکنان سازمان از فضای موجود در سازمان، بینشی مبتنی بر عدالت و انصاف باشد؛ این امر موجب افزایش اثربخشی در آنها می‌شود. این یافته با نتایج تحقیقات فلاح تفتی و همکاران (۱۳۸۹) و نخودساز (۱۳۸۷) همسو است. یکی از ابعاد عدالت در مدیریت، نگاه یکسان به حقوق همه مردم است. مدیر باید به اندازه‌ای عادل و بر نفس خود مسلط و از محاسبه روز قیامت، ترسان باشد که در زیرمجموعه خود، بستگان و همشهریان را بر دیگران ترجیح ندهد؛ عملکرد مثبت خودی‌ها را چند برابر جلوه ندهد و به عملکرد دیگران نیز بی‌توجه نباشد. عدالت‌ورزی در محیط‌های اداری و در جایگاه‌های مدیریتی، زمینه‌ها و مصادیق بسیاری دارد. در یک تقسیم‌بندی می‌توان عدالت ورزی را در دو عرصه عدالت نسبت به مراجعین و عدالت نسبت به زیردستان برشمرد. مبحث عدل و انصاف هم در فلسفه اخلاق سکولار (غیردینی) و هم در اخلاق اسلامی جایگاه

والایی دارد و در قرآن بر آن تأکید فراوانی شده است. خداوند در قرآن این چنین همه را به عدل فرامی خواند که «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَابْتِئَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ: در حقیقت، خدا به دادگری، نیکوکاری و بخشش به خویشاوندان فرمان می دهد و از کار زشت و ناپسند و ستم باز می دارد. به شما اندرز می دهد، باشد که پند گیرید» (نحل، ۹۰). خطاب این آیه به همه مسلمانان است. قرآن در جای دیگری به طور خاص پیامبر را به رعایت عدل و انصاف در برابر مسلمانان دستور می دهد که «وَقُلْ آمَنَّا بِاللَّهِ مِمَّا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنْ كِتَابٍ وَأَمْرٌ لِأَعْدِلَ بَيْنَكُمْ: و بگو به هر کتابی که خدا نازل کرده است ایمان آوردم و مأمور شدم که میان شما عدالت کنم» (شورا، ۱۵). این آیه دلیل مهمی بر اهمیت عدالت است. زیرا پیامبر اسلام (ص) یکی از مأموریت های اصلی خود را اجرای عدالت در میان مسلمانان می داند. عدالت باید در مورد همه، خویش و بیگانه، غنی و فقیر، توانا و ناتوان یکسان انجام گیرد و در این زمینه، استثنایی نیست. در روایات نیز بر صفت عدل تأکید زیادی شده است. چنان که پیامبر اکرم (ص) خطاب به حضرت علی (ع) می فرماید: «ای علی! سرور رفتارها سه خصلت است: انصاف با مردم و مواسات با برادران دینی خود برای رضای خداوند و یاد خداوند در هر حال» (مجلسی، ۱۴۰۳ ه.ق، جلد ۷۲، ص ۲۷).

یافته دیگری از این پژوهش که در ارتباط با مسئولیت پذیری در سازمان است نشان داد که مدیران، استادان و دانشجویان مدیران گروه ها را «مسئولیت پذیر» ارزیابی کرده اند. اهمیت این بعد از آنجاست که انجام هر کار حرفه ای نیاز به دانش و مهارت هایی دارد که فرد حرفه ای باید آنها را داشته باشد و تا پایان مسئولیتش نه تنها آنها را حفظ کند بلکه در جهت تقویت و ارتقای آنها نیز بکوشد؛ زیرا هر حرفه ای برای برآورده کردن نیازهای بشر به وجود آمده است. از آنجا که نیازهای بشر تمام شدنی نیستند، پس هر صاحب حرفه ای باید مدام توانایی های حرفه ای اش را تقویت کند و بر آنها بیفزاید. همچنین، هر صاحب حرفه ای علاوه بر پایبندی به تعهدات حرفه ای اش، باید به حرفه و مخاطبانش علاقه، اشتیاق و دل بستگی داشته باشد. هر چه قدر تعلق و وابستگی فرد حرفه ای به مخاطبان و حرفه اش بیشتر شود، بهتر می تواند اهداف حرفه ای را برآورده کند و بر افرادی که با آنها سروکار دارد، بیشتر تأثیر بگذارد. نکته دیگر این است که هر صاحب حرفه ای باید وظایفش را بشناسد و حتی اگر نظارت بیرونی بر او نباشد، به خوبی و با انگیزه درونی آنها را انجام دهد. به علاوه، هر صاحب حرفه ای باید در راه کسب مهارت ها و تخصص های حرفه ای اش بکوشد و با صرف وقت و انرژی به کسب آنها اهتمام ورزد. بر این اساس، می توان پایبندی به تعهدات

حرفه‌ای (مسئولیت‌پذیری) را یک اصل اخلاقی به حساب آورد. این یافته با نتایج یافته سلیمانی، عباس‌زاده و نیازآذری (۱۳۹۱) همسو است. همان‌طور که قبلاً گفته شد، اخلاق و مسئولیت، پیوند دیرینه‌ای دارند (باقری و همکاران، ۱۳۸۹) به‌گونه‌ای که اخلاق حرفه‌ای نوعی مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای شناخته می‌شود و همان‌طور امیری و همکاران (۱۳۸۹) اظهار داشته‌اند این مفهوم ناظر بر آن است که فرد در حرفه خود نه بر اساس الزام خارجی، بلکه بر اساس احساس تعهد و التزام درونی، مسئولیت خویش را انجام می‌دهد. فرامرز قراملکی (۱۳۹۳)؛ فرمهینی فراهانی و اشرفی (۱۳۹۳)؛ و ایزدی‌فرد و کاویار (۱۳۸۹) نیز بر عنصر مسئولیت در اخلاق حرفه‌ای تأکید کرده‌اند.

یافته‌های این پژوهش در ارتباط با بعد «وفاداری» نشان داد که مدیران، استادان و دانشجویان دانشگاه شهید چمران، مدیران گروه‌ها را «وفادار» ارزیابی کرده‌اند. در این بعد دانشجویان هرچند با نمره کمتر ولی با استادان و مدیران گروه‌ها توافق داشته‌اند. در تبیین این یافته می‌توان گفت با توجه به اینکه وفاداری از دیدگاه کادوزیر (۲۰۰۲) شامل مواردی نظیر تعهد به وظایف خود، رازدار و معتمد دیگران بودن و نوعی تعهد و تلاش بر دستیابی به هدف‌های گروه است. بنابراین دانشجویان مدیران گروه را در ابعادی از وظایف که مرتبط با انجام امور و حل و فصل مسائل دانشجویی است قضاوت می‌کنند و غالباً وظایف مدیران گروه در این بخش دربردارنده تضاد بین منافع دانشجویان و الزامات قانونی است که خود نوعی موقعیت اخلاقی را پدید می‌آورد. در اینجاست که مدیران گروه باید بکوشند از قدرت خود و گروه به صورت ابزاری استفاده نکنند. در این رابطه، مایک^۱ (۲۰۰۱) بیان می‌کند استفاده از آموزش عالی به‌عنوان ابزار کنترل، از موارد نقض اخلاق حرفه‌ای است زیرا به‌زعم وی استفاده از این موقعیت، فرصتی برای القای ارزش‌هایی که تنها در راستای منافع و سیاست‌های کاری غیر اخلاقی است. از دیدگاه اسلامی، پست مدیریت گروه نیز نوعی امانت است و بدین ترتیب، مدیر گروه باید در مقابل امانت و تعهدهایی که به او سپرده شده است، وفادار و متعهد باشد و به وظایفش عمل کند. در قرآن در خصوص وفای به عهد آمده است که «یا ایهاالذین آمنوا أوفوا بالعقود: ای کسانی که ایمان آورده‌اید، به قراردادهای [خود] وفا کنید» (مائده، ۱). همچنین، در آیه دیگر آمده است که «وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا: و به پیمان [خود] وفا کنید، زیرا که از پیمان پرسش خواهد شد» (اسراء، ۳۴). از این رو، در اسلام همه انسان‌ها به وفای به عهد موظف شده‌اند؛ بنابراین، می‌توان گفت که وفاداری و ادای تعهدات یکی دیگر از اصول

1. Mike

پسندیده و ارزشمند اخلاق حرفه‌ای است که از آن با عنوان اصل مسئولیت نیز یاد شده است.

یافته دیگر این پژوهش در ارتباط با بعد «برتری‌جویی و رقابت‌طلبی» است. در این یافته مدیران در بعد برتری‌جویی و رقابت‌طلبی نمره کمتری به خود داده‌اند و این در حالی است که استادان و دانشجویان در این مقوله توافق بیشتری نسبت به مسئله برتری‌جویی و رقابت‌طلبی مدیران خود داشته‌اند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که شاید یکی از دلایلی که منجر شده است که مدیران در این بعد خود را رقابت‌طلب نشان ندهند به علت مسائل فرهنگی حاکم بر دیدگاه مردم در مخالفت با مسئله برتری‌جویی و رقابت‌طلبی است که عموماً آن را پسندیده نمی‌دانند و حتی اگر هم پسندیده باشد در فرهنگ ما تقویت نمی‌شود و آنچه که بیشتر به آن تأکید می‌شود نوع دوستی و تواضع است. برای مثال، در فرهنگ عمومی ما، قدرت‌طلبی یکی از خطرات و آسیب‌هایی است که مدیران جامعه را تهدید می‌کند. البته باید خاطر نشان کرد که برتری‌جویی و رقابت‌طلبی و همچنین کسب قدرت اگر با هدف خدمت به مردم باشد، نوعی عبادت است؛ در حالی که اگر هدف از کسب قدرت، برتری‌جویی و به دست آوردن منافع مادی باشد، بزرگ‌ترین وزر و بال برای انسان محسوب می‌شود. حضرت علی (ع) بیان چاره و درمان قدرت‌طلبی و برتری‌جویی را توجه به قدرت و عظمت و حکومت مقتدرانه خداوند بر انسان و جهان می‌داند (سید رضی، ۱۳۸۰). گفته فوق با نظریه کادوزیر نسبت به این مؤلفه مغایر است. کادوزیر در این رابطه نظر مثبتی دارد. وی برتری‌جویی و رقابت‌طلبی را این‌گونه توصیف می‌کند: «صفتی که در آن، فرد در تمام موارد سعی می‌کند ممتاز باشد؛ اعتماد به نفس دارد؛ به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کند؛ جدی و پرجار است؛ به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از راه شایسته دنبال ارتقای خود است؛ سعی نمی‌کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد» (کادوزیر، ۲۰۰۲).

از دیگر نتایج این پژوهش در ارتباط با بعد «احترام به دیگران» است. بر اساس این یافته، مدیران در بعد احترام به دیگران نمره بیشتری به خود داده‌اند، استادان و دانشجویان نیز به‌طور معنی‌داری همین باور را داشته‌اند البته نه آن‌گونه که مدیران گروه‌ها خود را ارزیابی کرده‌اند. به هر حال وضعیت مدیران از این بعد نیز در حد مطلوب است. این یافته با نتیجه پژوهش سلطان‌زاده، امراهی و اسم‌حسینی (۱۳۹۳) همسو است. بوذرجمهری و همکاران (۱۳۹۲) و سلطان‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) در بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه، مؤلفه احترام به دیگران (دانشجویان، همکاران، سازمان) را خوب گزارش کرده‌اند. از آنجا که مدیران

گروه‌های آموزشی با اعضای هیئت علمی سروکار دارند و در این محیط‌های کاری، مدیران تنها در صورتی موفق خواهند بود که فضایی توأم با احترام و مشارکت ایجاد کنند، چنین یافته‌ای دور از انتظار نیست. این وضعیت در خصوص ارتباط گروه‌ها با دانشجویان تحصیلات تکمیلی نیز تا حد زیادی صدق می‌کند. برای نمونه، یافته پژوهش الجزایری (۱۳۷۹) نشان می‌دهد مدیران گروه‌ها بیشتر از سبک رهبری مشارکتی استفاده می‌کنند و از سبک‌های دستوری پرهیز می‌کنند. چنین وضعیتی می‌تواند به ساختار و کارکرد گروه‌های آموزشی در دانشگاه نیز مرتبط باشد؛ چراکه غالباً گروه‌ها دارای اختیارات و قدرت تصمیم‌گیری در امور مختلف هستند و این امر می‌طلبد که روابط افراد همراه با احترام و همکاری و مشارکت باشد. حتی مطالعات انجام شده بیانگر رابطه مستقیم سبک رهبری مدیران گروه‌های آموزشی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی است (برای نمونه طاهری، اسدی و خوشرنگ، ۱۳۹۳). صانعی و یاری (۱۳۹۳) نیز احترام به دیگران را از مؤلفه‌های مهم اخلاق حرفه‌ای مدیران می‌دانند.

دیگر یافته پژوهش حاضر بیانگر آن است که مدیران گروه در بعد «همدردی» باور داشتند که خوب عمل کرده‌اند. استادان نیز مدیران گروه را از این منظر موفق ارزیابی کرده‌اند گرچه نمره کمتری به آنها داده‌اند. از سوی دیگر، دانشجویان به‌طور معنی‌داری در این مورد مدیران گروه را ناتوان ارزیابی کرده‌اند. شاید از دلایل چنین تفاوت دیدگاهی، ضعف مدیران در ویژگی همدردی باشد؛ آن هم به دلیل اختلاف طبقاتی و علمی که با دانشجویان دارند و ممکن است این جایگاه باعث شود به دانشجویان نوعی احساس خودبرتربینی داشته باشند و نسبت به این قشر و مشکلات و عواطف آنان توجه لازم را مبذول ندارند. یکی دیگر از دلایل احتمالی چنین یافته‌ای، مشغله کاری زیاد مدیران و نداشتن وقت کافی برای رسیدگی به مشکلات و همدردی با دانشجویان است. از دلایل دیگری که می‌توان مطرح کرد این است که مدیران از بعد کاری وظیفه خود را پرداختن به احساسات و عواطف دانشجویان نمی‌دانند چون در این مسئله از دانشگاه حق‌الزحمه‌ای دریافت نمی‌کنند و احتمالاً اساساً آنان وظیفه خود را حل و فصل مسائل آموزشی و تحصیلی دانشجویان قلمداد می‌کنند. این در حالی است که کمپل و ایوانس (۱۹۹۶) در پژوهش خود دریافته‌اند، مدیران آموزشی در تصمیم‌گیری‌های خود به یادگیرندگان و دغدغه آنها توجه داشتند. انسان‌ها موجودی اجتماعی‌اند و برای برآورده کردن نیازهایشان به همدیگر نیاز دارند و بدون کمک همدیگر زندگی برایشان غیرممکن است. از عوامل مهمی که باعث نزدیک شدن انسان‌ها به یکدیگر و برقراری ارتباط بین آنها می‌شود وجود حس

محبت و نوع دوستی در آنها است. مفاهیمی مثل برادر دینی و خواهر دینی که در متون اسلامی به کار رفته‌اند، بر این حس دلالت می‌کنند. چنان‌که در قرآن کریم بر این نکته تأکید شده و آمده است که «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ» در حقیقت مؤمنان با هم برادرند» (حجرات، ۱۰). محبت و نوع دوستی مصداق‌های زیادی دارد و شامل «خیرخواهی و راهنمایی مشفقانه، نادیده گرفتن کوتاهی‌های دیگران، همکاری با اطرافیان، خدمت و رسیدگی به ضعیفان، انجام کارهای بر زمین مانده، تذکر دادن کاستی‌ها و امثال این‌ها می‌شود» (اسلامی، دبیری و علیزاده، ۱۳۸۸).

یافته دیگری که از این پژوهش به دست آمد در ارتباط با بعد «رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها هنجارهای اجتماعی دیگران» است. با توجه به میانگین کلی به دست آمده از این بعد، مدیران گروه در این زمینه باور داشتند که خوب عمل کرده‌اند. البته استادان و دانشجویان نیز با اندکی تفاوت، همین نظر را تأیید کرده‌اند. در این رابطه، محمودی، عابدی و حیدری (۱۳۹۱) در پژوهش خود احترام به ارزش‌های فرهنگی و درک بنیادی از تنوع فرهنگی را از جمله شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی بر شمرده‌اند.

نتایج کلی پژوهش را می‌توان در چند گزاره اصلی خلاصه کرد. نخست؛ تحلیل یافته‌ها آشکار می‌سازد که از نظر پاسخگویان، رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در فعالیت‌های آموزشی در دانشگاه از مطلوبیت بالایی برخوردار است و این با یافته‌های سلطان‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، بوذرجمهری و همکاران (۱۳۹۲)، اله‌ویسی (۱۳۹۰)؛ ایازی و همکاران (۱۳۸۹)؛ جواهری (۱۳۸۹)؛ حسامی، خسروی و شاهدی (۱۳۸۹)؛ فلاح تفتی و همکاران (۱۳۸۹)؛ گودرزی (۱۳۸۸) و نخودساز (۱۳۷۸) همخوانی دارد. دوم؛ علی‌رغم اینکه مدیران خود را بهتر ارزیابی کرده‌اند ولی استادان گروه و دانشجویان، ارزیابی پایین‌تری از مدیران داشته‌اند. تحلیل تفاوت موجود میان نظرات مدیران؛ استادان و دانشجویان در خصوص برخی از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای حاکی از شکاف موجود میان بعضی از ابعاد و گویه‌های مورد مطالعه است؛ به عبارت دیگر لازم است مدیران گروه‌ها به ارزیابی استادان و دانشجویان در خصوص ویژگی‌های و عملکرد خود توجه داشته باشند تا وضعیت مطلوب‌تری در جامعه دانشگاهی برقرار شود.

به هر حال رعایت کردن اصول، ضوابط و الزامات حرفه‌ای از سوی افراد در محیط سازمانی و هنگام اشتغال به مسئولیت‌های کاری، هم به ارتقای کیفیت فرایندهای کاری می‌انجامد و هم خروجی و نتایج مناسب‌تری را در پی خواهد داشت. شاید به همین دلیل است که در بدو ورود نیروی انسانی تازه‌وارد به هر

سازمانی، آشنا کردن آنان با موازین، اصول و سطح مورد انتظار در عملکرد سازمانی و اجرای فرایند جامعه‌پذیری، یک الزام سازمانی است. مراکز دانشگاهی نیز از این قاعده مستثنا نیست. آسیب‌شناسی موضوعات اخلاقی در مراکز دانشگاهی کشورهای غربی ضرورت تمرکز و توجه هر چه بیشتر به اخلاق در آموزش عالی را نمایان می‌کند. برای نمونه، کاوچ و داد^۱ (۲۰۰۵) اظهار می‌دارند دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نه تنها باید به آنچه می‌گویند، بلکه به آنچه انجام می‌دهند توجه کنند؛ چراکه، خیلی مواقع بروز مشکلات اخلاقی در دانشگاه‌ها به سبب تعارض بین ارزش‌های آشکار و نهفته است (ص ۲۲). از این رو، تلاش برای شناختن سطح شناخت، باور و پایبندی مدیران، اعضای هیئت علمی و دانشجویان به اصول و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در فرایند آموزشی، رسالتی است که نیازمند ایجاد شرایط و بستر مناسب و اجرای پژوهش‌های متعدد درباره آن است.

نتایج حاصل از پژوهش حاضر حاکی از آن است که علیرغم اینکه انتظار می‌رود مدیران در خصوص رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در جنبه‌های مختلف مربوط به تعهدات شغلی و تخصصی، نحوه و کیفیت رسیدگی به نیاز و حقوق دانشجویان، نحوه تعامل با همکاران و همچنین نحوه پرداختن به مأموریت کلی دانشگاه در امر آموزش دانشجویان، در حد بسیار بالایی ظاهر شوند اما دیدگاه افراد ذی‌نفع به‌ویژه دانشجویان در برخی موارد حاکی از آن است که مدیران با وضعیت مطلوب فاصله دارند. از آنجا که دانشجویان از مهم‌ترین عناصر نظام آموزش عالی به شمار می‌روند، توجه به دیدگاه آنها و بازنگری در نظام آموزش عالی و ایجاد بستر بهبود اخلاق حرفه‌ای مدیران (و سایر عوامل مربوطه) ضرورت می‌یابد.

به‌طور خلاصه، بنا به پیشینه نظری و تجربی این مطالعه برای ارتقای وضعیت کمی و کیفی استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در مراکز دانشگاهی و فرایندهای آموزشی، پیشنهاد می‌شود که مسئولان ذی‌ربط در امر فرایندهای آموزشی (معاونان آموزشی، مدیران دفتر نظارت و ارزیابی آموزشی در دانشگاه و ...) در رعایت موارد ذیل اهتمام ورزند:

- از نظر همدردی، دانشجویان وضعیت مطلوبی را برای مدیران خود گزارش نکردند. بنابراین لازم است در خصوص وظایف مدیران گروه در قبال مسائل غیر آموزشی (مسائل عاطفی) بازاندیشی شود و مدیران به این مقوله حساس‌تر شوند و در این امور اهتمام بیشتری داشته باشند.

- به منظور آشنایی مدیران گروه‌ها و همچنین استادان (که مدیران آینده خواهند بود) با اخلاق حرفه‌ای، کارگاه‌های آموزشی برنامه‌ریزی و اجرا شود.
- چهارچوب سازمانی برای استانداردهای حرفه‌ای رفتار دانشگاهی در دانشگاه تدوین شود.
- برنامه‌ای تدوین شود که مشخص کند چگونه باید به این استانداردها توجه شود و چگونه از آنها برای ارتقای شایستگی حرفه‌ای استادان، دانشجویان و مدیران استفاده شود.
- بر انجام مطالعه و تحقیق در ارتباط موضوعات و مسائل اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه تأکید شود.
- ابعاد مختلف اخلاق حرفه‌ای در زمره معیارهای ارتقای مرتبه علمی و افزایش حقوق و مزایای شغلی مدیران گروه و استادان در نظر گرفته شود.
- محیطی برای ایجاد و توسعه گفت‌وگوهای گروهی میان ذی‌نفعان راجع به این موضوع در عرصه‌های سازمانی فراهم شود.



منابع

- احمدی، فریدون (۱۳۹۲). تأثیر عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای سازمان‌های خدماتی. *اخلاق در علم و فناوری*، ۸ (۳)، ۳۵ - ۴۲.
- اسلامی، محمدتقی؛ دبیری، احمد و علیزاده، مهدی (۱۳۸۸). *اخلاق کاربردی: چالش‌ها و کاوش‌های نوین در اخلاق عملی*. قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
- الجزایری، شیرین (۱۳۷۹). *بررسی سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه اصفهان و صنعتی اصفهان بر اساس نظرات اعضای هیئت علمی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- اله‌ویسی، گه‌شین (۱۳۹۰) تحلیل و بررسی جایگاه اخلاق حرفه‌ای در تدریس در مراکز دانشگاهی: تأملی بر آراء و دیدگاه‌های اساتید دانشگاه کردستان. *اولین همایش بین‌المللی مدیریت، آینده‌نگری، کارآفرینی و صنعت در آموزش عالی*. سنندج ۲۸ و ۲۹ اردیبهشت.
- امیری، علی‌نقی؛ همتی، محمد و مبینی، مهدی (۱۳۸۹). *اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان*. *معرفت/اخلاقی*، ۱ (۴)، ۱۳۷ - ۱۵۹.
- ایزدی‌فرد، علی‌اکبر و کاویار، حسین (۱۳۸۹). *مسئولیت‌پذیری کارگزاران و مدیران از دیدگاه امام علی (ع) با تأکید بر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای*. *پژوهش‌نامه علوی*، ۱ (۲)، ۱ - ۲۰.
- باقری، حسین؛ صالحی، محمد و حاجی‌زاد، محمد (۱۳۸۹). *اخلاق حرفه‌ای در مدیریت*. *پژوهش‌نامه اخلاقی*، ۳ (۷ و ۸)، ۹ - ۲۸.
- بوذرجمهری، فتح‌اله؛ منصوریان، مهسا؛ هرنیدی، یاسمن و بوذرجمهری، حسین (۱۳۹۲). *ارزیابی اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد از دیدگاه دانشجویان این دانشگاه*. *مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی*، ۸ (۳)، ۴۴ - ۵۲.
- بیک‌زاد، جعفر؛ صادقی، محمد و ابراهیم‌پور، داود (۱۳۹۱). *تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان*. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۷ (۲)، ۱ - ۹.
- جواهری، فروغ (۱۳۸۹). *بررسی و مقایسه نظرات اساتید و دانشجویان در مورد ویژگی یک استاد خوب دانشگاهی*. *سمینار سراسری توسعه آموزش علوم پزشکی سنندج*، ۱۱-۱۲ اسفند.
- جهانبخش، منیژه (۱۳۸۸) *بررسی مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران.

- سلطانزاده، وحید؛ امراهی، اکبر و اسمحسینی؛ غلامرضا (۱۳۹۳). وضعیت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه دانشجویان پرستاری. *راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*. ۷ (۱)، ۱۹-۲۳.
- سلطانی، مرتضی (۱۳۸۲). مدیریت اخلاق در سازمان. *ماهنامه تدبیر*، ۱۳۲، ۳۴-۳۶.
- سلیمانی، نادر؛ عباسزاده، ناصر و نیازآذری، بهروز (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۳ (۱)، ۲۱-۳۷.
- سیدرضی (۱۳۸۰). *نهج البلاغه؛ ترجمه محمد دشتی، قم: پارسایان*.
- شیخ ذکریایی، ندا و آتشزاده، فروزان (۱۳۹۴). رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان. *نشریه دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی*، ۲۵ (۹۱)، ۲۱-۳۰.
- صانعی، مهدی و یاری، مریم (۱۳۹۳). تحلیل مؤلفه‌های اصول اخلاق حرفه‌ای مدیران در حوزه مدیریت منابع انسانی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*. ۹ (۱)، ۱-۱۱.
- صمدی، عباس و مهدوی‌خو، رضا (۱۳۸۸). بررسی تأثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان (مطالعه موردی)، *فصلنامه تخصصی مالیات*، ۴ (۵۲)، ۴۵-۷۱.
- طاهری، ماهدخت؛ اسدی، عطاالله و خوشرننگ، حسین (۱۳۹۳). ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی. *مجله پرستاری و مامایی جامع‌نگر*. ۲۴ (۷۱)، ۵۶-۶۳.
- فراستخواه، مقصود (۱۳۸۵). اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی: جایگاه و سازوکارهای اخلاقیات حرفه‌ای علمی در تضمین کیفیت آموزشی عالی ایران. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۳۱-۲۷.
- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۹۳). *اخلاق حرفه‌ای*. تهران: مجنون.
- فرمهبینی فراهانی، محسن و اشرفی، فاطمه (۱۳۹۳). اصول اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه. *پژوهش‌نامه علوی*، ۵ (۱)، ۶۷-۸۶.
- فلاح تفتی، علی‌محمد؛ زندی، هنگامه؛ دهقان، حمیدرضا؛ کریمی، مهرا و دیگران (۱۳۸۹). بررسی خصوصیات اخلاقی اساتید از دیدگاه دانشجویان دانشگاه پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. *خلاصه مقالات یازدهمین همایش کشوری آموزش پزشکی*، ص ۲۵۱.

قنبری، سیروس؛ اردلان، محمدرضا؛ بهشتی‌راد، رقیه و سلطانزاده، وحید (۱۳۹۴). اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰ (۲)، ۳۹ - ۴۹.

لاوتن، آلن (۱۳۸۱). مدیریت اخلاقی در خدمات دولتی؛ ترجمه محمدرضا ربیعی و حسن گیوریان. تهران: یکان.

مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ ه.ق.). بحارالانوار. بیروت: دار احیاء التراث العربی.

محمودی، امیرحسین؛ عابدی، اکرم و حیدری، یونس (۱۳۹۱). بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی. فرایند مدیریت و توسعه، ۲۵ (۱)، ۶۹ - ۹۲.

مرادزاده، حمیدرضا؛ پوراحمد، علی‌اکبر و اسدی، سارا (۱۳۹۳). شرح ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای کتابداران در آیین اسلام. تهران: دبیزش.

مطلبی‌فرد، علیرضا و حمیدرضا آراسته (۱۳۹۰). بررسی تحلیلی و تئوریک اصول اخلاق و مؤلفه‌های اخلاقی تدریس در آموزش عالی با تأکید بر دیدگاه مورای و همکاران. مجموعه مقالات اولین همایش بین‌المللی مدیریت آینده‌نگری، کارآفرینی و صنعت در آموزش عالی. سندج ۲۸ و ۲۹ اردیبهشت.

مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۹). اخلاق در قرآن. قم: نشر امام علی (ع).

موسوی، مجتبی (۱۳۹۱). فلسفه اخلاق. قم: موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

نخودساز، محمدجواد (۱۳۸۷). بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مراکز تربیت معلم شهرهای یزد و اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

نعمتی، محمدعلی و محسنی، هدی‌سادات (۱۳۸۹). اخلاق در آموزش عالی: مؤلفه‌ها، الزامات و راهبردها. پژوهشنامه اخلاق در آموزش عالی، ۶۳، ۹ - ۴۶.

نیازآذری، کیومرث؛ عنایتی، ترانه؛ بهنام‌فر، رضا و کهرودی، زهرا (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی. نشریه پرستاری ایران، ۲۷ (۸۷)، ۳۴ - ۴۲.

یاراحمدی، محمد (۱۳۸۶). آرای دانشمندان مسلمان در تعلیم و تربیت و مبانی آن، جلد ۴. تهران: سمت.

Cadozier, V. (2002). *The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty*. Texas: University of Texas.

Campbell, R. L. & Ivance, J. C. (1996) *Moral Development theory*. London: Sage.

Couch, S. & Dodd, S. (2005). Doing the right things: ethical issues in higher education. *Journal of family and consumer sciences*. 97 (3), 20-26.

- Green, C. (2004). Is there an Australian idea of a University? *Journal of Higher Education Policy Management*, 26 (3), 297-314.
- Janosik, S. M.; Creamer, D. G. & Humphrey, E. (2004). An Analysis of Ethical Problems Facing Student Affairs Administrators. *NASPA Journal*, 41 (2), 356-374.
- Mike, B. (2001). *Education policy and ethics*. Continuum International Publishing.
- Pinar, I. (2002). Research for academician value ethics. Saint Louis University. *Journal of Business Ethics*, 43 (13), 23-32.
- PUIU, Silvia (2014). Students Perspective on Ethics Management of Higher Education System of Romania. *Management and Marketing*, 7 (2), 247-252.
- Rahgoozar, T.; Latifnejhad, R. & Abbasi, M. (2014). *Need to design a code of professional ethics of reproductive health*, retrieved from: www.proquest.com. pp:23-30
- Shapiro, J. & Pear, A. M. (2005). Managers' moral decision-making patterns over time: a multidimensional approach. *Journal of Business Ethics*, 100 (2), 191-207.
- Walker, K. D. (1994). Notions of "ethical" among senior educational leaders. *The Alberta Journal of Educational Research*, 40 (1), 21-34.
- Walker, K. & Shakotko, D. (1999). The Canadian superintendency: Valuebased challenges and pressures. In P. T. Begley (Ed.), *Values and educational leadership*. (pp. 273-288). Albany, NY: State University of New York Press.
- Wise, D. J. (2007). *The development of moral imagination*. *Bus Ethics Q*. 10 (4), 845-851.