

## مقایسه آسیب های اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیات علمی دانشگاه های

### دولتی و آزاد اسلامی

فرحناز مشایخ<sup>۱</sup>، فریبا کریمی<sup>۲\*</sup>، بدری شاه طالبی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۲/۲۴ صص ۲۸۰-۲۶۱ تاریخ پذیرش: ۹۸/۹/۲۹

### چکیده

هدف مقاله حاضر مقایسه آسیب های اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی و آزاد ایران بوده است. پژوهش به شیوه کمی و با استفاده از روش توصیفی- مقایسه ای انجام شد. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه آسیب های اخلاق حرفه‌ای ۱۱۹ گویه ای محقق ساخته، که دارای سه بعد فردی، سازمانی و فراسازمانی بود، استفاده شد. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرانباخ، ۰/۸۴ به دست آمد. جامعه آماری شامل همه اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی شامل پیام نور، علمی کاربردی و روزانه و هم چنین همه واحدهای دانشگاه های آزاد اسلامی سراسر کشور بود که از طریق نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای، تعداد ۴۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. اطلاعات به دست آمده با استفاده از آزمون t مستقل و نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ تجزیه و تحلیل شد. نتایج به دست آمده نشان داد بین دانشگاه آزاد و دولتی در زمینه آسیب ها در زمینه عوامل فردی در همه ابعاد شامل مفهوم شناسی اخلاق حرفه‌ای، شخصیت و مهارت ها تفاوت معنادار بود هم چنین در زمینه عوامل سازمانی در ابعاد ساختار سازمان، جذب و نگهداشت، اخلاق شغلی و نظارت و کنترل تفاوت معنادار و در ابعاد مدیریت و رهبری و عامل فرهنگ سازمان تفاوت معنادار نبود. هم چنین نتایج نشان داد بین دانشگاه آزاد و دولتی در زمینه آسیب های مربوط به اخلاق حرفه‌ای در بعد فرا سازمانی در ابعاد اقتصاد و فرهنگی- اجتماعی تفاوت معنادار و در بعد سیاست گذاری تفاوت معنادار وجود نداشت.

**کلمات کلیدی:** آسیبهای اخلاق حرفه‌ای، اعضای هیات علمی دانشگاه دولتی و آزاد، بعد فردی، بعد

سازمانی، بعد فراسازمان

<sup>۱</sup> - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).

<sup>۲</sup> - عضو هیات علمی دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).

\* نویسنده مسئول: [faribakarimi2005@yahoo.com](mailto:faribakarimi2005@yahoo.com)

<sup>۳</sup> - عضو هیات علمی دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).

## مقدمه

چالش اساسی در دنیای امروز برای حذف نشدن از دور رقابت های جهانی، درگیر شدن در فرآیند مستمر و مداوم پدیده تغییر است تا بتوان در برابر مشکلات ایستادگی و از فرصت های محیط پیچیده و متغیر به منظور رفع کاستی ها و کمبودها استفاده کرد. در شرایط متحول و پویای امروز، سازمان ها برای بقا ناچارند پیوسته قابلیت ها و شایستگی های خود را توسعه دهند تا بتوانند پاسخگوی شرایط متغیر و متفاوت محیطی باشند. برای ایجاد تغییر در سازمان از عوامل مختلفی مانند فناوری، ساختار و منابع انسانی استفاده می شود. یکی از راههای ایجاد تغییر در سازمان ها توانا کردن کارکنان است و باید در ابعاد مختلف دانش، نگرش و رفتار افراد ایجاد شود. انسان عامل بنیادی حرکت و تحول در سازمان است و توجه به این عامل استراتژیک در محیط کار و فعالیت، تعالی و رشد مجموعه را به دنبال خواهد داشت. از این رو، توجه به اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از عوامل تأثیر گذار بر منابع انسانی، همواره نقشی مهم داشته است و از آنجا که دانشگاه ها از نهادهای پیشتاز حرکت های فرهنگی و اجتماعی در جامعه بوده اند، باورها و اعتقادات آن به سرعت در جامعه نفوذ می کند و این امر به دلیل آن است که آموزش عالی از تأثیرگذارترین محیط ها برای نهادینه کردن اصول و ارزشهای اخلاقی در جامعه محسوب می گردد. بنابراین آموزش عالی در تغییر و تحولات جوامع انسانی نقش مهمی ایفا کرده است. به طوری که بدون در نظر گرفتن این نقش نمی توان مسیر توسعه جوامع را بررسی کرد. اخلاق در دانشگاه، تاملین کننده منافع و رفاه فردی و گروهی دانشجویان می باشد. بی توجهی به اخلاق در آموزش، به توانایی یادگیری دانشجویان آسیب می رساند. اعضای هیأت علمی، یکی از اجزای کلیدی مراکز آموزش عالی هستند. ارتقا و بهبود کیفیت آموزش و پژوهش، زیربنای توسعه پایدار انسانی است و ابزار اصلی برای تحقق اهداف توسعه به شمار می رود. لذا آموزش باید در جهت توسعه کامل شخصیت انسانی باشد و تحقق اهداف آموزشی نمی تواند بدون توجه به جنبه های اخلاقی صورت پذیرد، زیرا پیوند آموزش و اخلاق، پیوندی استوار و ناگسستنی است. تخطی از هنجارهای اخلاقی در آموزش می تواند به توانائی دانش آموزان و دانشجویان در رفع چالش های روزمره زندگی فردی و اجتماعی آسیب های جدی وارد سازد. هم چنین عدم توجه به اخلاق باعث هدر رفتن منابع اقتصادی، زوال اعتماد به نفس و تزلزل شخصیت فردی و اجتماعی فراگیران می شود. امروزه رعایت اخلاق آموزشی و علمی به عنوان یکی از اهداف متعالی آموزش عالی بوده و تلاش در زمینه رعایت اخلاق، از وظایف اصلی هر سیستم دانشگاهی می باشد. ارتقای مداوم کیفیت علم، دانشگاه و آموزش عالی، مستلزم توسعه درونزای اخلاق است که به نوبه

خود نیازمند روحیات و رفتارهای خودارزیابی و خودتنظیمی و التزام درونی به اخلاق در میان ذی نفعان آموزش عالی است (Mashayekh & karimi, 2019).

لذا با توجه به این نکته مهم ترین عنصر هر سازمان انسانی هایی است که درون آن سازمان هستند و هرکدام، دارای مجموعه ای از اعتقادات، باورها، ارزش ها و الگوی رفتارند که به هدایت کارها و نظارت بر سازمان می پردازند، سازمانها به منظور حفظ و جذب کارکنان واجد شرایط به طور فزاینده نیاز به حفظ انگیزه و رفاه آنها دارند. از این رو بیشترین توجه و تلاش خود را جهت تسهیل عملکرد کارکنان، صرف منابع مرتبط با جنبه های کاری که باعث رشد و ارتقای آن ها می شود، قرار می دهند. (Crawford, Lepin & Rich, 2010).

دانشگاه ها و مؤسسه های آموزش عالی مانند سایر سازمان ها در معرض نیروهای پیچیده تغییر هستند که آن ها را ناگزیر از سازگاری مداوم برای بقا کرده است، از آنجا که دانشگاه ها به عنوان سازمانی به شدت منبع محور، نیاز به توسعه منابع انسانی و هم چنین توجه به اخلاق حرفه‌ای دارد و هم چنین با توجه به ضرورت توجه به اخلاق در دانشگاه ها، لازم به ذکر است بیان شود که در سیستم های آموزشی و خصوصا دانشگاه ها، توجه به اخلاق و تلاش برای توسعه اخلاق همواره مد نظر بوده است. از آنجا که بهبود کیفیت فرآیند یاددهی-یادگیری، از جمله مهم ترین مسوولیت های نظام آموزش عالی است و در این فرآیند، اعضای هیات علمی عناصری کلیدی محسوب می شوند. زیرا قادرند عملکرد و موقعیت سایر متغیرهای آموزش عالی از جمله دانشجویان و برنامه های درسی را تحت الشعاع قرار دهند. بر این اساس همواره در بحث ارتقای کیفیت، تحلیل دقیق مسوولیت های اعضای هیات علمی اهمیتی ویژه داشته است (Forotan, 2015). اخلاق حرفه‌ای، یک فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه کرد. اصطلاح اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از ویژگی های سرمایه های انسانی و معنوی هر جامعه یا سازمان و به عنوان نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسوولیت. 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 مرام نامه، منشور و میثاق اخلاق حرفه‌ای و میثاق اصول اخلاقی و نوشته هایی شبیه به آن به صورت مکتوب و الزام آور در آمد (Radmard, 2017). اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع وظیفه و مسوولیت است (Arianpour, 2016). اخلاق حرفه‌ای یعنی موظف بودن و مسوولیت پذیری در قبال تمام تصمیمات (Akbarifar, 2017). مفهوم اخلاق حرفه‌ای، از علم اخلاق اتخاذ شده است. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که نخست از ماهیت حرفه یا شغل به دست

آمده است. اخلاقیات به عنوان مجموعه ای از معیارها و ضوابط، اغلب به عنوان منشوری برای راهنمایی افراد است و این مجموعه اصول، چارچویی برای اقدام ارائه می کند (Ahmadi, 2016).

hedayat, Karimi, Saave, 2016)

اخلاق قاعده نویسی است که می تواند نیرویی ژرف و قدرتمند را برای زندگی افراد به ارمغان آورد. این نیروی قدرتمند زمانی حاصل می شود که زندگی کاری با زندگی معنوی فرد پیوند یابد. یکپارچه سازی معنویت با زندگی کاری باعث می شود افراد رضایت بیشتری از کارشان داشته باشند اخلاق حرفه ای و توجه به اخلاق در محیط کار می تواند برای سازمان ها انسانیت و برای جامعه فعالیت و برای محیط مسوولیت به ارمغان آورد (Akcamete, Kayhan & Yildirim, 2017). اخلاق، کلمه ای یونانی است که هدف از آن احترام به ارزش وجودی انسان هاست. اخلاق حرفه ای عبارت است از یک روش سیستمی برای شناسایی و معرفی ارزش های انسانی و توجه به رفتار اجتماعی افراد (Pakdemirli & Koca, 2016). اخلاق نمایان کننده شخصیت فرد است و این اخلاق حرفه ای است که شخص را به شکل مطلوب مطرح می کند در چارچوب اخلاق حرفه ای است که نقش پذیری افراد در جامعه شکل گرفته و انسان ها را به هم معطوف تر می شوند، روابط اجتماعی بین اشخاص گسترش یافته و مجموعه ای از هنجارها و رفتارهای درونی اخلاقی، بین کارکنان سازمان به وجود می آید و در واقع به نوبه خود باعث تحریک بسیاری از محرک ها و رفع بسیاری از ناهنجاری ها می شود. (Bahrami & Mirtaheeri, 2016) اخلاق تأثیر چشمگیری بر روی فعالیتها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه ای بهره وری را افزایش داده، ارتباطات را بهبود بخشیده و درجه ریسک را کاهش می دهد (Jokar & et al, 2018). حوزه اخلاق یا فلسفه اخلاق متضمن نظام مند نمودن، تعریف و توسعه مفاهیمی از رفتار درست و نادرست است. در این میان کاربرد اصول اخلاقی در زندگی حرفه ای و مناسبات پیرامون آن را اخلاق حرفه ای می نامند. اخلاق حرفه ای به بررسی چالش های اخلاقی که توسط شاغلین حرفه های مختلف تجربه می شوند، پرداخته و به دنبال مطالعه و درک مبانی ارزش ها و الزامات حرفه ای است (Bahrami & Mirtaheeri, 2016).

اخلاق حرفه ای به عنوان شاخه ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می پردازد و درصد ارائه شیوه ها و دستورالعمل هایی است که این تکالیف را برای افراد و گروه های حرفه ای تعیین کند (Jokar, 2018). اخلاق حرفه ای همچنین به بررسی مسائل اخلاقی و نیز اصول و ارزش های اخلاقی یک نظام حرفه ای پرداخته و ناظر بر افعال ارادی حرفه ای ها در حیطه فعالیت های حرفه ای است (Othman.Zet al., 2017). اخلاق حرفه ای، مناسبات و روابط و پیوندهای اجتماعی افراد را

به طور مطلوب، شکل و گسترش می دهد. اخلاق حرفه‌ای، بخشی از اخلاق است؛ زیرا تعهدات حرفه‌ای در نهایت تعهداتی اخلاقی هستند، اما جدا از اخلاق، به صورت متداول، تعهدات حرفه‌ای، پیش فرض های خاص مربوط به عمل است (Jokar & et al, 2018). اصول و قواعد اخلاقی مانند چراغی مسیر و محدوده کار و وظایف صاحبان حرفه را روشن می کنند و راهنمای آن ها در پیمودن این مسیر هستند. صاحبان حرفه همواره در یک محیط انسانی کار می کنند و با افراد در آن محیط روابط متقابل دارند لذا، لازم است برای حفظ این روابط بکوشند و راهکارهای مناسب را در پیش بگیرند. تعامل صحیح و مناسب صاحبان حرفه با انسان هایی که با آن ها سر و کار دارند، نیازمند پیروی از آن دسته اصول اخلاقی است که رابطه متقابل آن ها را بدون هیچ قید و شرطی و به صورت صحیح تنظیم و هدایت می کند (Baei & rahmani, 2015). منشور اخلاق حرفه‌ای مجموعه راه حل هایی است که عملکرد صحیح کارکنان سازمان را به صورتی واضح و شفاف معین کرده و معیارهایی برای تصمیم گیری و انتخاب در اختیار افراد قرار می دهد (Akbari far, 2017). ضرورت توجه به اخلاق حرفه‌ای در سازمان های آموزشی و خصوصاً دانشگاه ها، بر همگان روشن است. لذا از آنجا که در فرهنگ دینی و اسلامی معلمی به منزله شغل انبیاست و آموزش و تدریس فرآیندی است که از طریق آن آدمی می تواند از جنبه های مختلف به کمال برسد، از این رو در دیرینه فرهنگ اسلامی، اساس فرآیند و فعل تدریس از یک بنیان اخلاقی محکمی برخوردار بوده است و معلمان و مدرسان می بایست از اصولی در ایفای نقش های حرفه‌ای خود تبعیت می کردند (Bahrami et al., 2016). همچنین اثربخشی کارکرد دانشگاه، به عنوان یک سازمان تعیین کننده و حساس، به مجموعه ای از عوامل فردی، حرفه ای و سازمانی بستگی دارد. در این میان برخورداری اعضای هیات علمی از قابلیت ها و صلاحیت های حرفه ای و الزام آنان به رعایت مجموعه ای از اصول و استانداردهای حرفه ای در دانشگاه نقش تعیین کننده ای در افزایش اثربخشی فعالیت های آموزشی دارد. اخلاق در آموزش عالی با مشخص کردن حدود رفتارهای مناسب و نامناسب و هدایت مدیران و هیات علمی در اجرای مسوولیت های حرفه ای سر و کار دارد (Pak demirli & Koca, 2016).

مطالعه کاربرد اخلاق، یک عنصر حیاتی در آماده کردن و توسعه آموزشگران حرفه‌ای است. برای به کارگیری اصول اخلاقی در معلمان و استادان باید این اصول در آموزش و بالندگی علمی آنها مدنظر قرار گیرد. این بالندگی در مدرسان شامل دانش درباره فرآیندهای تصمیم گیری و توانایی در به کار بردن اصول اخلاقی است (Crossman, 2010). به طور کلی اخلاق حرفه‌ای و آموزشی استادان، شاخه ای از کاربرد اخلاق است. الزام اعضای هیات علمی به رعایت مجموعه ای از اصول و استانداردهای حرفه‌ای تدوین شده در فرآیند تدریس،

نقش تعیین کننده ای در افزایش اثربخشی فعالیت های آموزشی دارد. لذا در صورت پیروی و رعایت استانداردهای اخلاقی در دانشگاه، ارزش هایی چون اعتماد، رفتار مناسب کاری، انصاف و مهربانی ارتقا می یابند. چنین استانداردهایی در حوزه آموزش به مفهوم پاسخگویی متقابل و پاسخگویی افرادی که متولی نیل به یک آموزش کیفی هستند، است. هدف کلی از تدوین این استانداردها بهبود تعهد، تلاش و کارآیی در خدمات افراد درگیر حرفه معلمی و ارائه راهنمایی های حرفه ای به آنان از طریق تدوین هنجارهای حرفه ای است (Jasson, 2015). هم چنین باید در نظر داشت که آموزش عالی نظامی حرفه ای است و مجموعه ای از رفتارهای انسانی را پوشش می دهد که باید مورد توجه قرار گیرد و از آنجا که رسالت آموزش به طور کلی ترویج اخلاق است و اخلاقیات متعالی مستلزم سطحی از کوشش ها برای تغییر ساختارها، بهبود مناسبات، ایجاد بسترهای مساعد است، توجه به نقش اخلاق در آموزش عالی را بیش از پیش نمایان می سازد. (Mesbahi et al, 2013)

اثربخشی فرآیند تدریس و آموزش های دانشگاهی به عنوان یک حوزه مهم حرفه ای به مجموعه ای از عوامل فردی، حرفه ای و سازمانی بستگی دارد. در این میان برخورداری اعضای هیات علمی از قابلیت ها و صلاحیت های حرفه ای و الزام آنان به رعایت مجموعه ای از اصول و استانداردهای حرفه ای در فعالیت ها و فرآیندهای دانشگاهی اعضای هیات علمی نقش تعیین کننده در افزایش اثربخشی فعالیتهای آموزشی دارد. در واقع رعایت استانداردهای اخلاق حرفه ای در فعالیت های اعضای هیات علمی اعم از آموزش و پژوهش به منزله یک منشور اخلاقی حرفه ای تلقی می گردد که اهتمام استادان به آن ها در تعامل با دانشجویان، همکاران و مجموعه سازمانی گروه آموزشی و دانشگاه می تواند علاوه بر افزایش کارآمدی در بازده تدریس، به سطح بالایی از رضامندی ذی نفعان چنین فرآیندی خصوصا دانشجویان بینجامد (Noh, 2016)

از آنجا که هر سازمانی متناسب با شرایط خود، در رشد خود با انواعی از مسائل و مشکلات روبه روست که مانع حرکت شده یا حرکت وی را کند می کند، شناخت چنین عواملی می تواند مسیر حرکت را هموار نموده و زمینه ترقی را فراهم سازد. شناسایی این نوع از مشکلات را آسیب شناسی گویند. آسیب شناسی به بررسی انواع مشکلات می پردازد و سعی می کند علل مختلف مشکل را شناسایی و بررسی کند. هدف از آسیب شناسی در کل شناسایی، تشخیص و پیشگیری و درمان آسیب های موجود در ارگانیزم یا سازمان است. آسیب شناسی طبعا به بررسی آفات و آسیب هایی می پردازد که یک سازمان و یا فرد و یا جامعه را تحت تأثیر قرار داده است. (Ramezani et al, 2017). نکته مهم و قابل توجه، در زمینه اخلاق حرفه ای، موضوع ضمانت اجرایی آن است که در حاله ای از ابهام است. فقدان

اخلاق حرفه‌ای یعنی محو زمینه و بستر شکوفایی انسان و جامعه در جهت کمال مطلق. زوال اخلاق حرفه‌ای یعنی ظهور احساس ناخوشنودی از خود و احساس بطالت، احساس سقوط و هلاکت که ظهور این احساس به صورت نمودهای برآشفتگی، کم تحملی، بد رفتاری، بی حوصلگی، سست پیمانی، کارگریزی و بیماری های روان تنی است. حضور اخلاق حرفه‌ای، کارکردن را از صورتی تکراری و خسته کننده و ملال آور، بیرون می برد و به انسان احساس تعالی می بخشد و همین احساس تعالی در نفس کارکردن و مناسبات انسانی با دیگران به شدت تأثیر می گذارد. (Hosseini, 2014)

لذا باتوجه به اهمیت اخلاق و خصوصا اخلاق حرفه‌ای و تأثیر آن بر بازدهی و سلامت سازمان و هم چنین تأثیر اخلاق بر افزایش اثربخشی آموزش، پژوهش حاضر به مقایسه آسیب های اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی در دانشگاه های دولتی و آزاد در ایران می پردازد. به طور کلی مراکز آموزش عالی فعال در ایران عبارتند از الف: بخش دولتی ب: بخش غیر دولتی.

بخش دولتی شامل همه دانشگاه های دولتی و علوم پزشکی است. امکانات این دسته از دانشگاه ها با توجه به حمایت مستقیم دولت از آن ها بالاتر از دیگر دانشگاه هاست که در سطح اول دانشگاه ها قرار می گیرند و بخش غیر دولتی که به منظور افزایش مشارکت عمومی در ارائه خدمات آموزش عالی و افزایش روزافزون تقاضای اجتماعی جهت ورود به آموزش عالی در ایران دانشگاه ها و مؤسساتی در بخش غیردولتی ایجاد گردیده است که شامل دانشگاه های آزاد اسلامی و دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی غیرانتفاعی می شود. دانشگاه آزاد اسلامی، یکی از دانشگاه های اصیلی است که پس از انقلاب شکوهمند اسلامی پا به پای دانشگاه های ملی جلو آمده است. این دانشگاه ها در سرتاسر کشور توانسته اند بیشترین تعداد دانشجو را در خود جای دهند. دانشگاه های آزاد کشور با توجه به توسعه شتابانی که داشته اند توانسته اند امکانات خود را تا مراتب بالایی ارتقا دهند (Roshan, 2018).

فرمهبینی فراهانی و همکاران، در پژوهشی که با عنوان مطالعه مولفه های اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیات علمی دانشگاه شاهد، انجام داده است، نتیجه می گیرد که جهت رشد و توسعه دانشگاه توجه به اخلاق حرفه‌ای لازم و ضروری است. هم چنین مولفه های اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی در دانشگاه عبارتند از احترام به دانشجو، صادق بودن، دارا بودن روحیه قوی اعتقادی، توجه به حفظ ایمنی و سلامت دانشجو، عدم توجه به مزایای شخصی در حین انجام وظیفه، اجتناب از بیان حرف های نامناسب و عدم دریافت هدایای مادی از دانشجویان است (Farmahini farahani, 2012)

در پژوهشی که توسط قنبری و همکاران با عنوان اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی انجام شد، اخلاق حرفه‌ای را شامل توانمندی حرفه‌ای، احترام و تعهد به دانشجویان، احترام و تعهد به همکاران، احترام و تعهد به سازمان، کیفیت خدمات، اداره، رفتار و روابط، تدریس و امکانات بیان می‌کند و در ادامه نتیجه می‌گیرد که دیدگاه دانشجویان در رابطه با اخلاق حرفه‌ای استادان تقریباً مطلوب است (Ghanbari et al, 2015).

در پژوهشی دیگر که توسط میرطاهری و همکاران با عنوان بررسی حیطة ها و مولفه های اصلی توسعه و بالندگی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه ها و مقایسه آن با وضع مطلوب، انجام شد نتیجه می‌گیرد که حیطة های اخلاق حرفه‌ای شامل حیطة فردی مشتمل بر چهار مولفه مسوولیت پذیری، نیکوکاری، صداقت و عدالت و حیطة سازمانی متشکل از سه مولفه مدیریت و رهبری سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی و حیطة محیطی متشکل از یک مولفه محیط است. هم چنین در وضع موجود بالاترین میانگین مربوط به مولفه صداقت و در وضع مطلوب بالاترین میانگین مربوط به مسوولیت پذیری بود (Mirtaheri et al, 2015).

گالچ مانوا، در تحقیق خود تحت عنوان اهمیت اخلاق در حرفه تدریس به این نتیجه دست یافت که اولین درس هر معلمی رفتار کریمانه و یکسانش با دانش آموزان است. هم چنین چگونگی انجام تعهدات حرفه‌ای توسط معلمان بیانگر توجه آنان به جایگاه دانش آموزان است. معلمان در تمام سطوح آموزش و پرورش باید پیشرفت شناختی و اخلاقی و فکری دانش آموزان خود را تضمین کنند و به آن ها احترام گذارند و از آن ها به شکل مناسبی قدردانی کنند (Glochmanova, 2015).

اندر فیل و دیهل و ژوس، در تحقیقی با عنوان اخلاق حرفه‌ای در دانشجویان، نتیجه گرفتند که بین ارزش های فردی دانشجویان و اخلاق آموزشی استادان و نگرش اخلاقی دانشجویان رابطه معناداری وجود دارد (Andre Feile , Dihel& Jose, 2017).

آکامت، کیهان، ساردوهان و ایلدیو، در تحقیق خود تحت عنوان شناسایی مقیاس اخلاق حرفه‌ای برای اعضا دانشگاه، نتیجه گرفتند که اخلاق حرفه‌ای برای افزایش کیفیت اقدامات حرفه‌ای و تضمین صحیح و صادقانه رفتار ایجاد شده است و شامل اصولی است که توسط انجمن های حرفه‌ای مطرح می‌شود، هم چنین عدم وجود اصول اخلاقی حرفه‌ای در زمینه آموزش، تأثیر منفی بر کیفیت خدمات می‌گذارد (Akamete, Kaihan, Sardohan & Yildio, 2017).



با توجه به این که اخلاق حرفه‌ای یکی از ارکان رشد و توسعه‌ی هر سازمانی محسوب می‌شود، لزوم توجه به آن در هر سازمانی لازم و ضروری است. یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسوولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. لازم به ذکر است که حساسیت مسایل اخلاقی در همه حرفه‌ها به یک اندازه نیست و از آنجا که محیط های آموزشی و بالخصوص دانشگاه‌ها وظیفه خطیر آموزش و تربیت نیروهای انسانی متخصص و متعهد به منظور پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه و کمک به توسعه همه جانبه کشور را به عهده دارند و در این میان اعضای هیات علمی و استادان به عنوان ارکان اصلی دانشگاه‌ها نقش شایان توجهی در ایفای رسالت آموزشی دانشگاه‌ها به عهده دارند و لذا اخلاق حرفه‌ای بطور عام و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی بطور خاص یکی از مؤلفه‌های مهم در ارتقای کیفیت آموزش و سطح علمی و تخصصی افراد محسوب می‌شود (Mashayekh, 2019). لذا علی‌رغم اهمیت زیادی که اخلاق حرفه‌ای در آموزش و خصوصاً در آموزش عالی دارد و از آن جایی که اساتید و اعضای هیات علمی دانشگاه به طور مستقیم به تربیت و پرورش نسل جوان جامعه پرداخته و عمل و رفتارشان به طور مستقیم تأثیر بسزایی بر جو داخلی و خارجی دانشگاه‌ها دارند، اهمیت رعایت اخلاق حرفه‌ای را برای آن‌ها دو چندان می‌کند. داشتن دانشجویان اخلاقی و متعاقب آن داشتن جامعه و متخصصان اخلاقی در گرو رعایت اصول اخلاقی و شناسایی دلایل عدم رعایت اخلاق در محیط‌های دانشگاهی است. برای رسیدن به این هدف باید از معلمان و اساتید و از دانشگاه‌ها آغاز کرد. قابل ذکر است که پیچیدگی‌های نظام‌های آموزش عالی در عصر حاضر، نهادینه گشتن تعهدات اخلاقی در عوامل دانشگاهی اعم از مدیران، استادان و دانشجویان را به شکل یک ضرورت درآورده تا بدین گونه افراد خود را ملزم به رعایت و پیروی از اصولی کنند که سلامت خود و جامعه‌ی علمی و نیز بالطبع آن کل اجتماع را می‌توانند تضمین کنند. با توجه به نقش و اهمیت این پارادایم جدید در دانشگاه‌های ایران، مهم‌ترین مسوولیت این پژوهش، بررسی و مقایسه آسیب‌های اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد و دولتی در سراسر ایران است.

### سوال های پژوهش

- ۱- آیا بین آسیب های اخلاق حرفه‌ای در زمینه عوامل فردی و ابعاد آن (مفهوم شناسی اخلاق حرفه‌ای، شخصیت و مهارت ها)، در اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی و آزاد ایران تفاوت وجود دارد؟
- ۲- آیا بین آسیب های اخلاق حرفه‌ای در زمینه عوامل سازمانی و ابعاد آن (ساختار سازمان، جذب و نگهداشت، فرهنگ سازمان، مدیریت و رهبری و اخلاق شغلی و نظارت و راهنمایی)، در اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی و آزاد ایران تفاوت وجود دارد؟
- ۳- آیا بین آسیب های اخلاق حرفه‌ای در زمینه عوامل فراسازمانی و ابعاد آن (عوامل اقتصادی، فرهنگ اجتماعی و سیاست گذاری)، در اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی و آزاد ایران تفاوت وجود دارد؟

### روش پژوهش

پژوهش حاضر به دنبال مقایسه آسیب های اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیات علمی در دانشگاه های دولتی و آزاد ایران بود، لذا این پژوهش کمی، از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده ها، از نوع توصیفی- مقایسه ای است. داده های پژوهش از روش مطالعه میدانی به دست آمده است. جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش را همه اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی شامل پیام نور، علمی کاربردی و روزانه و هم چنین همه واحدهای دانشگاه های آزاد سراسر ایران تشکیل می دهد. از آنجا که لیست همه اعضای هیات علمی، در دسترس نبود، لذا از طریق نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای، ابتدا کشور به پنج منطقه شمال، جنوب، شرق و غرب و مرکز تقسیم گردید و در مرحله بعد از هر منطقه دو استان و از هر استان دو شهرستان و از هر شهرستان یک دانشگاه آزاد و یک دانشگاه دولتی (شامل روزانه، پیام نور، علمی- کاربردی) انتخاب گردید و نهایتاً از هر دانشگاه ده عضو هیات علمی به صورت تصادفی انتخاب گردید. لذا در این پژوهش از منطقه شمال، استان های مازندران با شهرهای ساری و رامسر و تهران با شهرهای تهران و ورامین، جهت منطقه جنوب، استان هرمزگان با شهرهای قشم و بندرعباس و استان بوشهر با شهرهای گناوه و بوشهر، جهت شرق، از استان های خراسان جنوبی با شهرهای قاین و بیرجند و استان سیستان و بلوچستان با شهرهای زاهدان و زابل، جهت مرکز، استان های فارس با شهرهای کازرون و مرودشت و استان یزد با شهرهای یزد و تفت استفاده گردید. هم چنین به دلیل عدم دسترسی به منطقه غرب ایران، استان های کهگیلویه و بویر احمد با شهرهای یاسوج و دهدشت و هم چنین چهارمحال و بختیاری با شهرهای فارس و شهرکرد

به عنوان جنوب غرب ایران در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. جهت جمع آوری داده ها به کارگزینی دانشگاه مورد نظر مراجعه و لیست استادان آن دانشگاه اخذ و نهایتاً افراد از طریق قرعه کشی انتخاب گردید بعد از انتخاب افراد، پرسشنامه حضوراً به اعضا داده شد و یا از طریق پست برای اعضا ارسال گردید. در نهایت تعداد ۴۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه آسیب های اخلاق حرفه‌ای محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۱۹ سوال و سه بعد فردی، سازمانی و فراسازمانی بود و از افراد پرسیده شد که موارد ذکر شده، تا چه اندازه باعث عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه شما شده است؟ نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت می‌باشد. بعد فردی دارای ابعاد فرعی مفهوم شناسی اخلاق حرفه‌ای، شخصیت و مهارت ها بود. بعد سازمانی دارای ابعاد فرعی ساختار سازمان، جذب و نگهداشت، فرهنگ سازمان، مدیریت و رهبری و اخلاق شغلی و نظارت و راهنمایی و بعد فرا سازمانی شامل عوامل اقتصادی، فرهنگ اجتماعی و سیاست گذاری بود. روایی محتوایی پرسشنامه آسیب های اخلاق حرفه‌ای، از طریق محاسبه ضریب لاوشه برای همه گویه ها تأیید شد.

جهت تأیید پایایی پرسشنامه از ضریب الفای کرانباخ استفاده گردید. بدین نحو که پس از جمع آوری داده ها از نمونه اولیه (شامل ۳۰ نفر)، داده ها وارد نرم افزار اس پس اس اس نسخه ۲۱ گردید و ضریب الفای کرانباخ برابر با جدول شماره ۱ به دست آمد. پایایی کلی پرسشنامه برابر با ۰/۸۴ به دست آمده بود.

جدول (شماره ۱) جدول محاسبه پایایی ابعاد آسیبهای اخلاق حرفه‌ای

عوامل	بعد	مقدار الفای کرونباخ
فردی	مفهوم شناسی اخلاق	۰/۸۵
	شخصیتی	۰/۷۳
	مهارتها	۰/۷۱
سازمانی	ساختار سازمان	۰/۸۰
	جذب و نگهداشت	۰/۸۶
	فرهنگ سازمان	۰/۸۰
	مدیریت و رهبری	۰/۷۲
	اخلاق شغلی (آموزشی، پژوهشی و تدریس)	۰/۷۱
فرا سازمانی	نظارت و کنترل	۰/۷۶
	عوامل اقتصادی	۰/۸۶
	فرهنگ اجتماعی	۰/۸۲

سیاست گذاری	۰/۷۷
-------------	------

جهت دستیابی به جواب سوالات پژوهش از آمار توصیفی فراوانی، درصد و تدوین جدول و آمار استنباطی آزمون تی استفاده شد. بر حسب نتایج آمار توصیفی، ۳۹/۸ درصد از نمونه آماري پژوهش را زنان و ۶۰/۳ درصد را مردان تشکیل داده‌اند (تعداد زنان برابر با ۱۵۹ و مردان ۲۴۱ نفر بودند).

### یافته های پژوهش

سوال اول: آیا بین آسیب های اخلاق حرفه‌ای در زمینه عوامل فردی و ابعاد آن در اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی و آزاد ایران تفاوت وجود دارد؟ جهت آزمون این سوال از آزمون تی مستقل استفاده گردید، برآوردهای مربوط به این آزمون در جدول شماره ۲ و ۳ گزارش شده است:

**جدول (شماره ۲):** برآورد آزمون تی جهت مقایسه میانگین آسیب ها در زمینه عوامل فردی و ابعاد آن در بین دانشگاه دولتی و آزاد

سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t	همگنی واریانسی		انحراف معیار	میانگین	دانشگاه	آسیب در عوامل فردی
			آماره لوین	Sig				
۰/۰۰۱	۳۹۸	-۲۲/۸۴	۰/۳۴۸	۰/۱۸۸	۰/۳۵	۲/۶۷	دولتی	عوامل
					۰/۳۴	۳/۴۵	آزاد	فردی

بر حسب مقادیر مربوط به برآورد آزمون تی مستقل در جدول بالا، بین دانشگاه دولتی و آزاد به لحاظ میانگین آسیب های عوامل فردی و ابعاد آن تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر این که بین دانشگاه دولتی و آزاد به لحاظ میانگین آسیب های مرتبط با عوامل فردی و ابعاد آن تفاوت وجود دارد، تأیید می‌شود، به عبارت دیگر میانگین آسیب ها در زمینه عوامل فردی و ابعاد آن در بین دانشگاه آزاد به طور معناداری بالاتر از دانشگاه دولتی برآورد شده است.

**جدول (شماره ۳):** برآورد آزمون تی جهت مقایسه میانگین آسیب ها در زمینه ابعاد فردی در بین دانشگاه دولتی و آزاد

سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t	همگنی واریانس		انحراف معیار	میانگین	دانشگاه	آسیب در ابعاد عوامل فردی
			Sig	آماره لوین				
۰/۰۰۱	۳۹۸	-۷/۶۶	۰/۱۷۳	۱/۸۶	۰/۴۹	۲/۶۰	دولتی	مفهوم-شناسی اخلاقی
					۰/۵۶	۳	آزاد	
۰/۰۰۱	۳۸۸/۸۹	-۲۷/۶۴	۰/۰۴۹	۳/۹۱	۰/۴۰	۲/۶۸	دولتی	شخصیتی
					۰/۳۴	۳/۷۲	آزاد	
۰/۰۰۱	۳۹۴/۴۰	-۱۸/۳۷	۰/۰۳۳	۴/۵۶	۰/۴۴	۲/۷۲	دولتی	مهارت‌ها
					۰/۴۹	۳/۵۸	آزاد	

همچنین در هر سه مورد از ابعاد عوامل فردی یعنی ابعاد مفهوم شناسی اخلاق حرفه‌ای، شخصیتی و مهارت ها نیز در هر سه مورد بین دانشگاه آزاد و دولتی تفاوت معنادار وجود دارد و در هر سه مورد آسیب ها در دانشگاه آزاد به شکل معناداری بیشتر از دانشگاه دولتی است.

سوال دوم: آیا بین آسیب های اخلاق حرفه‌ای در زمینه عوامل سازمانی و ابعاد آن در اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی و آزاد ایران تفاوت وجود دارد؟ جهت آزمون این سوال از آزمون تی مستقل استفاده گردید، برآوردهای مربوط به این آزمون در جدول شماره ۴ و ۵ گزارش شده است:

**جدول (شماره ۴):** برآورد آزمون تی جهت مقایسه میانگین آسیب ها در زمینه عوامل سازمانی و ابعاد آن در بین دانشگاه دولتی و آزاد

سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t	همگنی واریانس		انحراف معیار	میانگین	دانشگاه	عوامل سازمانی
			Sig	آماره لوین				
۰/۰۰۱	۳۵۸/۸۲	-۷/۲۰	۰/۰۱۲	۶/۴۰	۰/۲۷	۳/۲۸	دولتی	
					۰/۱۹	۳/۴۵	آزاد	

**جدول (شماره ۵):** برآورد آزمون تی جهت مقایسه میانگین آسیب ها در زمینه ابعاد عوامل

سازمانی در بین دانشگاه دولتی و آزاد

سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t	همگنی واریانسی		انحراف معیار	میانگین	دانشگاه	آسیب در ابعاد عوامل سازمانی
			Sig	آماره لوین				
۰/۰۰۱	۳۹۸	-۵/۶۶	۰/۳۱۲	۱/۰۲	۰/۴۹	۲/۹۸	دولتی	ساختار سازمان
							آزاد	
۰/۰۰۵	۳۷۴/۱۵	-۲/۸۵	۰/۰۱۱	۶/۵۶	۰/۳۱	۳/۶۰	دولتی	جذب و نگهداشت
							آزاد	
۰/۱۶۸	۳۷۰/۵۵	-۱/۳۸	۰/۰۴۱	۴/۱۸	۰/۴۴	۳/۳۶	دولتی	فرهنگ سازمان
							آزاد	
۰/۱۱۷	۳۹۸	-۱/۵۷	۰/۵۰۳	۰/۴۵	۰/۷۴	۳/۱۰	دولتی	مدیریت و رهبری
							آزاد	
۰/۰۰۱	۳۹۸	-۶/۲۱	۰/۲۰۶	۱/۶۰	۰/۵۳	۳/۰۶	دولتی	اخلاق شغلی
							آزاد	
۰/۰۰۱	۳۸۹/۵۷	-۶/۶۴	۰/۰۱۲	۸/۳۹	۰/۸۹	۲/۹۰	دولتی	نظارت و کنترل
							آزاد	
					۰/۷۷	۳/۴۵	آزاد	

بر حسب مقادیر مربوط به برآورد آزمون تی مستقل در جدول شماره ۴ و ۵ بین دانشگاه دولتی و آزاد به لحاظ میانگین آسیب های عوامل سازمانی و ابعاد ساختار سازمان، جذب و نگهداشت، اخلاق شغلی و نظارت و کنترل تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر این که بین دانشگاه دولتی و آزاد به لحاظ میانگین آسیب ها در زمینه عوامل سازمانی و ابعاد فوق تفاوت وجود دارد، تأیید می شود، به عبارت دیگر میانگین آسیب ها در زمینه عوامل سازمانی و ابعاد ذکر شده آن در بین دانشگاه آزاد به طور معناداری بالاتر از دانشگاه دولتی برآورد شده است. اما بین دانشگاه آزاد و دولتی به لحاظ میانگین ابعاد فرهنگ سازمان و مدیریت و رهبری تفاوت معناداری وجود ندارد.

سوال سوم: آیا بین آسیب های اخلاق حرفه ای در زمینه عوامل فراسازمانی و ابعاد آن در اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی و آزاد ایران تفاوت وجود دارد؟ جهت بررسی این سوال نیز از آزمون تی مستقل استفاده گردید، برآوردهای مربوط به این آزمون در جدول شماره ۶ و ۷ گزارش شده است:

**جدول (شماره ۶):** برآورد آزمون تی جهت مقایسه میانگین آسیب ها در عوامل فراسازمانی و ابعاد آن در بین دانشگاه دولتی و آزاد

سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t	همگنی واریانسی		انحراف معیار	میانگین	دانشگاه	عوامل فراسازمانی
			Sig	آماره لوین				
۰/۰۰۱	۳۹۸	-۴/۱۴	۰/۳۳۲	۰/۹۴	۰/۲۰	۴/۱۳	دولتی	عوامل فراسازمانی
					۰/۱۹	۴/۲۲	آزاد	

**جدول (شماره ۷):** برآورد آزمون تی جهت مقایسه میانگین آسیب ها در ابعاد عوامل فراسازمانی در بین دانشگاه دولتی و آزاد

سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t	همگنی واریانسی		انحراف معیار	میانگین	دانشگاه	آسیب ابعاد عوامل فراسازمانی
			Sig	آماره لوین				
۰/۰۰۱	۳۹۰/۳۲	-۳/۴۰	۰/۰۴۸	۳/۹۴	۰/۳۰	۴/۲۱	دولتی	اقتصادی
					۰/۲۶	۴/۳۱	آزاد	
۰/۰۰۱	۳۹۰/۳۵	-۲/۸۳	۰/۰۱۵	۵/۹۱	۰/۵۹	۳/۷۱	دولتی	فرهنگی - اجتماعی
					۰/۴۸	۳/۸۶	آزاد	
۰/۳۹۸	۳۹۸	-۰/۸۴	۰/۱۰۴	۲/۶۵	۰/۲۳	۴/۳۴	دولتی	سیاست - گذاری
					۰/۲۰	۴/۳۶	آزاد	

بر حسب مقادیر مربوط به برآورد آزمون تی مستقل در جدول بالا، بین دانشگاه دولتی و آزاد به لحاظ میانگین متغیر عوامل فراسازمانی و ابعاد اقتصادی و فرهنگی - اجتماعی تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر این که بین دانشگاه دولتی و آزاد به لحاظ میانگین آسیبها در زمینه عوامل فراسازمانی و ابعاد بالا تفاوت وجود دارد، تأیید می - شود، به عبارت دیگر میانگین آسیب های فراسازمانی و ابعاد (اقتصادی و فرهنگی - اجتماعی) در بین دانشگاه آزاد به طور معناداری بالاتر از دانشگاه دولتی برآورد شده است. اما بین دانشگاه آزاد و دولتی به لحاظ میانگین بعد سیاست‌گذاری تفاوت معناداری وجود ندارد.

## بحث و نتیجه گیری

الف: با توجه به نتایج پژوهش و وجود تفاوت معنادار بین دانشگاه دولتی و آزاد به لحاظ میانگین آسیب ها در زمینه عوامل فردی و ابعاد آن و هم چنین تفاوت معنادار در هر سه مورد از ابعاد عوامل فردی یعنی ابعاد مفهوم شناسی اخلاق حرفه‌ای، شخصیتی و مهارت ها بین دانشگاه آزاد و دولتی و در توجیه این مطلب می‌توان به جوان بودن دانشگاه آزاد نسبت به دانشگاه دولتی و در نتیجه پایین تر بودن هرم سنی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد و برخورداری از مهارت کمتر در بین استادان جوان تر در مقایسه با دانشگاه دولتی و هم چنین دوره های آموزشی کمتر اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد در مقایسه با دانشگاه دولتی و هم چنین کاهش انگیزه در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد به دلایل مختلف اجتماعی، سیاسی و... و در نتیجه کاهش وفاداری سازمانی در بین تعداد اندکی از اعضای هیأت علمی در دانشگاه آزاد، تعدد وظایف و گرانباری شغلی در بین اساتید دانشگاه آزاد و در نتیجه فشار شغلی و بی توجهی برخی از اعضای هیأت علمی به برخی از مباحث اخلاق حرفه‌ای، عدم تفاوت بین مراعات کنندگان مباحث اخلاقی با متخلفان به اخلاق، عدم تناسب بین درخواست های شغلی و حجم زیاد وظایف کاری و در نتیجه مغفول ماندن برخی از مسائل اخلاق حرفه‌ای، تفاوت در دانشجویان دانشگاه آزاد و دولتی از منظر انگیزش، توانمندی و هرم سنی و در نتیجه احتمال اغماض از برخی مباحث اخلاق حرفه‌ای در بین تعداد کمی از استادان دانشگاه آزاد را می‌توان بر شمرد.

ب: هم چنین بر حسب مقادیر مربوط به برآورد آزمون تی مستقل، بین دانشگاه دولتی و آزاد به لحاظ میانگین آسیب ها در عوامل سازمانی و ابعاد آن شامل ساختار سازمان، جذب و نگهداشت، اخلاق شغلی و نظارت و کنترل تفاوت معناداری وجود دارد. اما بین دانشگاه آزاد و دولتی به لحاظ میانگین ابعاد فرهنگ سازمان و مدیریت و رهبری تفاوت معناداری وجود ندارد. در توجیه این مطلب نیز می‌توان چنین بیان کرد که به دلیل عدم حمایت دولت از دانشگاه آزاد و خصوصاً شرایط سخت دانشگاه آزاد، هم چنین به دلیل خصوصی بودن دانشگاه آزاد و بالطبع نظارت کمتر دولت بر دانشگاه آزاد، وجود قوانین بسیار سخت گیرانه و دست و پاگیر اداری در برخی حوزه ها و در نتیجه قانون گریزی تعداد اندکی از اعضای هیأت علمی، عدم تبیین مباحث اخلاقی و بایدها و نبایدهای اخلاقی و فقدان روشنگری لازم برخی از واحدهای جوان تر دانشگاه آزاد، تدوین منشور اخلاقی بدون مشارکت اعضای هیأت علمی و در نتیجه فقدان آگاهی برخی از اعضا از مباحث خلاف اخلاق، ساختارهای سازمانی نسبتاً منعطف در مقایسه با دانشگاه دولتی و در نتیجه کاهش منزلت اخلاقی و قانونی وظایف در بین تعداد اندکی از اعضای هیأت علمی عوامل اثر گذار می‌باشد. هم چنین نتیجه گرفته شد



که بین دانشگاه آزاد و دولتی به لحاظ میانگین آسیب ها در ابعاد فرهنگ سازمان و مدیریت و رهبری تفاوت معناداری وجود ندارد. علت این امر وجود فرهنگ حاکم مشترک بر همه دانشگاه های ایران اعم از دولتی و آزاد و هم چنین وجود مدیران مشترک درسیستم های دانشگاه آزاد و دولتی می توان عنوان کرد، به عبارتی می توان علت این امر را همسانی تقریبی دانشگاه های ایران از لحاظ فرهنگ و جو حاکم بر دانشگاه ها عنوان کرد.

ج: هم چنین بر حسب مقادیر مربوط به برآورد آزمون تی مستقل، بین دانشگاه دولتی و آزاد به لحاظ میانگین آسیب در عوامل فراسازمانی و ابعاد اقتصادی و فرهنگی- اجتماعی تفاوت معناداری وجود دارد. یکی از عوامل اثر گذار در این زمینه، نگاه نامناسب جامعه به دانشگاه آزاد در مقایسه با دانشگاه دولتی و تبعیض در زمینه انتخاب دانشگاه آزاد و دولتی توسط جامعه و هم چنین تحویلی نگری رایج در سطح جامعه و به تبع آن در بین تعداد اندکی از اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد و پایین بودن میزان حقوق و دستمزد و امتیازات در اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد نسبت به دانشگاه های دولتی را بیان کرد. عمده اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد، شرایط معیشتی ضعیفتری نسبت به اعضای هیئت علمی دانشگاه دولتی دارند، همچنین در این زمینه عدم حمایت مالی دولت و کاهش دانشجو و کاهش حقوق و دستمزد در دانشگاه های آزاد و تبعیض در میزان حقوق استادان دانشگاه های آزاد نسبت به دانشگاه دولتی و نبود شرایط اقتصادی مناسب در بین اعضای هیئت علمی در دانشگاه های آزاد را می توان بیان نمود. اما بین دانشگاه آزاد و دولتی به لحاظ میانگین بعد سیاست گذاری تفاوت معناداری وجود ندارد. یعنی آسیب ها در زمینه بعد سیاست گذاری در هر دو دانشگاه یکسان است و در این زمینه دو دانشگاه آزاد و دولتی با هم تفاوت ندارند. می توان علت این امر را جو سیاسی حاکم بر همه دانشگاه ها و نگاه تقریباً یکسان سیاست مداران نسبت به دانشگاهیان اعم از دولتی و آزاد عنوان کرد، دارا بودن سیاست کلان یکسان کشور در مورد همه دانشگاه ها باعث شده که آسیب ها در این زمینه در دو دانشگاه یکسان باشد. با توجه به یافته های تحقیق مبنی بر آسیب شناسی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی، پیشنهادهای زیر ارائه می گردد.

بر اساس یافته های این پژوهش، پیشنهاد های زیر جهت بهبود وضعیت اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیأت علمی ارائه می شود.

با توجه به نبود یک الگوی اسلامی برای سنجش اخلاق کاری و همچنین شناسایی آسیب های اخلاق حرفه‌ای که متناسب با فضای کسب و کار کشور باشد، پیشنهاد می گردد در پژوهشی جداگانه نسبت به استخراج آسیب های اخلاق حرفه‌ای با توجه به آموزه های دین مبین اسلام اقدام گردد. همچنین به استناد نتایج سؤال ۱ پژوهش، یکی از آسیب های

بسیار مهم که تبیین‌کننده‌ی میانگین بالایی از آسیب‌های اخلاق حرفه‌ای بوده است، آسیب در عوامل سازمانی با میانگین ۴/۳۸ است.

به استناد نتایج سوال اول و آسیب در بعد فردی به مسئولان دانشگاه آزاد توصیه می‌شود به انگیزه‌های اعضای هیأت علمی توجه نموده و هم‌چنین با برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه اخلاق حرفه‌ای، جهت اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد زمینه رشد اخلاق حرفه‌ای را فراهم کنند.

به استناد سوال سوم و تفاوت معنادار دانشگاه آزاد و دولتی در آسیب در بعد سازمانی، به مسئولان دانشگاه آزاد توصیه می‌شود از کمی‌گرایی به کیفی‌گرایی و توجه به کیفیت استفاده کنند و هم‌چنین زمینه‌های ارتقا افراد را منوط به انجام کارهای اخلاقی با ارزشیابی توسط دانشجویان از استادان قرار دهند. هم‌چنین به تعدیل و حذف قوانین و مقررات مازاد و دست و پاگیر که بستر را برای انجام کارهای خلاف اخلاق فراهم می‌سازد، پرداخته و زمینه‌های مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیمات سازمانی جهت افزایش اثربخشی و رشد اخلاق حرفه‌ای را فراهم سازند.

به استناد نتایج سوال سوم و تفاوت معنادار دانشگاه آزاد و دولتی در آسیب در بعد فراسازمانی به مسئولان و مدیران توصیه می‌شود، زمینه‌های اقتصادی یکسان در دانشگاه‌های دولتی و آزاد فراهم ساخته و به اوضاع معیشتی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد توجه بیشتری شده و زمینه‌های افزایش حقوق اعضای هیأت علمی را فراهم کنند. هم‌چنین با توجه کردن به زمینه‌های معیشتی اعضا، از پرداختن اعضا به چند شغلی و فشارهای شغلی در اعضا کاسته و به مباحث انگیزشی اعضای هیأت علمی در دانشگاه آزاد توجه شود.

هم‌چنین مدیران باید با گزینش و جذب و آموزش کارکنان و اعضای هیأت علمی بر اساس انطباق و همسوسازی ارزش‌های فرد با ارزشهای سازمان با توجه به آسیب عدم هماهنگی فرد با شغل و عدم انطباق ارزش‌های فرد با ارزش‌های سازمان زمینه کارهای اخلاق را فراهم کرده و با توجه به آسیب عدم برقراری ارتباط بین افراد و عدم همکاری و مشارکت پیشنهاد می‌شود به تقویت روابط افراد درون سازمان پرداخته، به گونه‌ای که، آن‌ها خود را عضوی از یک گروه احساس کرده و با هم همکاری و مشارکت کنند.

پیشنهاد می‌شود متولیان دانشگاه‌ها در شناسایی کدهای اخلاقی و عوامل تأثیرگذار بر عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان خود سعی نموده و از این طریق به رعایت اخلاق در سازمان و رضایتی که از این طریق در اعضای هیأت علمی حاصل می‌شود، به طور مقتضی برآیند. هم‌چنین با برقراری سیستم پاداش و تشویق جهت انجام کار اخلاقی، توجه به نظام

شایسته سالاری، رشد خود کنترلی کارکنان در جهت حمایت از اجرای اخلاق حرفه ای تلاش کنند.

## References

- ≠ Ahmadi heydat, H, Karimi, M., Saave. M. (2016). The components of professional ethics in universities. national university of higher education, 34-39. (in Persian).
- ≠ Akbari far, N. (2017). Professional Ethics. Tehran. Saco Press. (in Persian).
- ≠ Akcamete, G., Kayhan, N., & Yildirim, A. E. S. (2017). Scale of professional ethics for individuals working in the field of special education: validity and reliability study. Cypriot Journal of Educational Sciences, 12(4), 202-217.
- ≠ Arian pour, M., & Mehrabi, N. (2016). Requirements and professional ethics strategies in the higher education system, Journal of Ethics in Science and technology, 54-67. (in Persian).
- ≠ Baei, S. & Rahmani, z. (2015). The effect of unethical behavior on brand equity. Management science letters, 63-69. (in Persian).
- ≠ Bahrami, H. & Mir taheri, L. (2016). Professional Ethics. Adibaneroz Press. (in Persian).
- ≠ Crawford, L. P. (2010). The science of workplace spirituality. MSc Thesis. Chicago: Nelson-Hall, 61-80.
- ≠ Crossman, J. (2010). Conceptualizing spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership. leadership & organization development Journal, 31-40.
- ≠ Farmahinifarahani, M., & Frmahinifarahani, F. (2014). The study of professional ethics components among faculty members in engineering college. science direct, 26-39. (in Persian).
- ≠ Foroutan, M., & Reshadatjo, H. (2015). The effect of the professional identity among of faculty members of state universities. and provision of a qualitative model. Journal of Education and Learning studies. seven period. number on, 34-47. (in Persian).
- ≠ Gatling, A., Gatling, A., J. Kim., Milliman. J., & Milliman, J. (2016). The relationship between workplace spirituality and hospitality supervisors, work attitudes: a self determination theory perspective. international journal of contemporary hospitality management ,28,171-189.
- ≠ Ghanbari, S., Ardalan, M., Beheshtirad, R., & Soltanzadeh, V. (2015). Professional ethics of faculty members and its relationship with the quality of higher education. Journal of ethics in science and technology. year 10. number 20, 23-37. (in Persian).
- ≠ Glunchmanova, M. (2015). The Importance of ethics in the teaching professional. procedia- social and behavioral science, 76-94.

- ≠ Hosseini, J. (2014). Examination of the relationship between professional ethics and quality of work life faculty members of Tehran university. master thesis faculty of education and psychology. Tehran, 23-56. (in Persian).
- ≠ Jason, A.P., & Sudha, S. (2015). Workplace spirituality and toleration of employee expression –an exploratory study. journal of management ethics and spirituality, 7-11.
- ≠ Jokar, F., & Ghasemizad, A. (2018). Recognition of professional ethics components based on the teaching of Islam and Iran. Master thesis faculty of educational science. Kazeron. Iran, 9-34. (in Persian).
- ≠ Lawshe, CH. A. (1975). A Qualitative approach to content validity. Personality Psychology, 75-193.
- ≠ Mashayekh, F. & Karimi, F. (2019). Diagnose of professional ethics among faculty members of State Universities and Islamic Azad University. PHD Thesis Faculty of Educational Science. Isfahan (Khorasgan).Iran. (in Persian).
- ≠ Mesbahi, M., & Abbaszadeh, A. (2013). The system pattern of ethics is a professional in higher education (qualitative research). Journal of biological ethics. 3rd year. number 10, 23-34. (in Persian).
- ≠ Mirtahery, L., Jamali, A., & Arasteh, H. (2015). The study of dimension and main components of the development of professional ethics of faculty members and compare it with desirable status. the Quarterly review of education and development of the human resources. second year. number of Spring, 101-126. (in Persian).
- ≠ Motlagh, M., Jamali, A., & Ghoorchian, N. (2016). The role of spirituality and Ethics in higher education quality empowerment. Management science letters, 141-150. (in Persian).
- ≠ Noh, G.M., & Yoo, M. S. (2016). Effects of workplace spirituality and organization citizenship of faith and work association across Christian religious tradition. in hand book of faith and spirituality in workplace. Springer New york, 47-67.
- ≠ Othman, Z., Zakimi, F., Melville, R. (2017). fostering values: four stages towards developing professional ethics for future accountability. SHS web of conferences, 34-39.
- ≠ Pakdemirli, a. & Koca, B. (2016). The importance of vocational ethics in paramedic education, vocational ethic course for paramedics. Izmir turkey SHS web of conference, 26-32.
- ≠ Radmard, S. (2017). The effect professional ethics on protecting human rights. Journal of science, scientific quarterly, research of Government organization. the period 5. number 2. (in Persian).
- ≠ Ramezani, G., Mohammadi, A., Salimi., & J, Tebyani, H. (2017). relationship between professional ethics and administrative integrity among medical university staff. health research journal, 21-43. (in Persian).
- ≠ Sobhani Nejad, M., H., Jafari harandi, R., Farmahini Farahani, M. (2015). Teaching professional ethics components from the viewpoint of students Qom university of medical science. Educational Strategies in medical science. (7)12.399-4030 (in Persian).