

الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی (تحقیق کیفی)

مریم مصباحی

عباس عباس‌زاده^۱

چکیده

اخلاق در آموزش عالی مفهومی چند بعدی است و منشاء اثر بخشی در آن می‌باشد، به همین دلیل مورد توجه بسیاری از دانشگاه‌ها قرار گرفته است. تنوع تحقیقات در زمینه اخلاق حرفه‌ای پژوهشگران و مسئولین را با متغیرها و ابعاد بسیاری در این خصوص مواجه کرده، ولی به ندرت دیدگاه‌ها و تجارب کارکنان در مورد عوامل اثرگذار بر اخلاق حرفه‌ای مورد بررسی و توصیف قرار گرفته است. لذا انجام پژوهشی که با نگرشی جامع مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، متغیرها و روابط آنها را روشن نماید ضروری به نظر می‌رسد. مقاله حاضر در دو بخش به این مهم می‌پردازد: بخش اول به تبیین مؤلفه‌های مؤثر در اخلاق حرفه‌ای بر اساس تجارب، دیدگاه‌ها و ادراکات اطلاع‌رسان‌های تاثیرگذار اختصاص دارد و بخش دوم با بهره‌گیری از مدل سیستمی، رابطه بین متغیرهای ارائه شده در نظام آموزش عالی را نشان می‌دهد. این پژوهش به روش کیفی گرند تئوری^۱ در دانشگاه‌های شهید باهنر، علوم پزشکی، پیام نور و آزاد کرمان انجام شده است.

روش اجرا: در این پژوهش به تحلیل محتوای مصاحبه‌های ۳۷ اطلاع‌رسان تأثیرگذار که به شکل تئوریک^۲ و مورد مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاری قرار گرفتند پرداخته شد. تحلیل داده‌ها از طریق درون مایه‌ای و مقایسه مداوم همزمان با جمع‌آوری داده‌ها انجام گرفت

۱. استاد گروه پرستاری داخلی و جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید

Email: aabaszadeh@hotmail.com

بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسؤل)

و پس از غوطه‌وری و تحلیل داده‌ها حدود ۳۹۵ کد اولیه استخراج و نهایتاً تعامل نمادین بین عوامل مشخص شد.

یافته‌ها: یافته‌های این مطالعه مؤید وجود ۵ درون مایه سایه‌بانی شامل: ۱- عوامل اخلاق فردی (استانداردهای اخلاق فردی، اعتقاد قلبی، خودکنترلی و وجدان) ۲- عوامل مدیریتی (نقش الگویی مدیران، رفتار خیرخواهانه و مشارکت در تصمیم‌گیری) ۳- عوامل سازمانی (گزینش و بکارگیری، برنامه‌های راهبردی اخلاق و فرهنگ سازمانی) ۴- عوامل اخلاق شغلی (اخلاق آموزشی، اخلاق پژوهشی و اخلاق ارتباطی) ۵- عوامل فرا سازمانی (فرهنگ، شرایط سیاسی، اعتماد عمومی و شرایط اقتصادی) و ۱۷ درون مایه فرعی بود و در آخر روابط بین متغیرها از طریق مدل سیستمی که فرایند اخلاق حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار می‌دهد نشان داده شد.

نتیجه‌گیری: نتایج این تحقیق عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی را مشخص می‌نماید. نکته قابل توجه اینکه مشارکت کنندگان تأکید زیادی بر درون مایه‌های فردی مانند وجدان کاری و نظارت الهی داشتند. همچنین مشخص شد توجه به عوامل راهبردی، نهادینه سازی و اعتماد عمومی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

واژگان کلیدی

اخلاق حرفه‌ای، آموزش عالی، کیفی

الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی (تحقیق کیفی)

امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌شود. تحلیل اخلاق حرفه‌ای نیازمند تحلیل اخلاق و حرفه است. اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند. استمرار یک نوع رفتار خاص دلیل بر آن است که این رفتار ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد دارد که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. واژه حرفه^۳ کاربردهای فراوان دارد و عام‌ترین کاربرد آن به معنای پیشه، شغل و کسب و کار است. (دهخدا) حرفه‌ای کسی است که توانمندی خود را در پایبندی به قانون و نظام‌مندی حرفه می‌داند، می‌سازد، تقویت می‌کند و حفظ می‌کند. او خودشناسی، خودسازی و خود باوری را لازمه حرفه‌ای شدن و حرفه‌ای ماندن می‌داند (قراملکی، ۱۳۸۹ ش.) و به محیط حرفه‌ای آموزش احترام می‌گذارد. (سنت، ۲۰۰۶ م.) تأکید روزافزون بر اخلاق حرفه‌ای، نیازهای پژوهشی و مطالعاتی فراوانی را مطرح کرده است. در جوامعی چون کشور ما، اخلاق حرفه‌ای نه در سطح بنگاه‌ها و سازمان‌های تولدیافته و نه در مراکز دانشگاهی و حوزوی توسعه پیدا کرده است. (قراملکی، ۱۳۸۹ ش.) اخلاق حرفه‌ای^۴ به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و نیز اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ای‌ها در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای خودشان است. (خان، ۲۰۰۷ م.)

آموزش عالی نظامی حرفه‌ای است و مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی^۵ را پوشش می‌دهد. بنابراین می‌تواند به لحاظ اخلاقی مورد بحث قرار گیرد. محدودیت منابع همراه با افزایش شرایط رقابتی به ویژه در عصر یکپارچگی بازارها و جهانی شدن موجب می‌شود که به هر اندازه "آموزش عالی" اهمیت کانونی در زندگی، اقتصاد

و توسعه جوامع می‌یابد، به همان میزان نیز حساسیت شدیدی نسبت به "کیفیت" آن پدید آید. (برینان، ۲۰۰۰ م.) محققین زیادی در این زمینه به بحث پرداخته‌اند. (بهرامی و همکاران)

اعتماد عمومی^۶ به کیفیت نظام حرفه‌ای علمی، به یک لحاظ موكول به پاسخ این پرسش است که آیا ما در فعالیت‌های علمی و فن‌آوری خود متعهد به کیفیتی مبتنی بر منطق اخلاقی و خیر جمعی هستیم؟ (ایلی، ۱۳۷۶ ش.) با توجه به فرایند جهانی شدن و بین‌المللی شدن علم و آموزش عالی، نیاز به زبان مشترک در اخلاق، آن هم در مقیاس جهانی احساس می‌شود. (اورس، ۲۰۰۰ م.) محور بحث ما در این پژوهش، چنان که گفته شد، اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی است و پژوهشگران عوامل زیادی همچون عوامل سازمانی (فراست‌خواه، ۱۳۸۵ ش.)، فردی، فرهنگی و شغلی (قراملکی، ۱۳۸۸ ش.) را در رفتار غیراخلاقی حرفه‌ای دخیل می‌دانند.

با توجه به اینکه رسالت آموزش به طور کلی ترویج اخلاق است و اهمیت این موضوع برای همگان آشکار و مبرهن می‌باشد و اخلاقیات متعالی مستلزم سطحی از کوشش‌ها برای تغییر ساختارها، بهبود مناسبات، ایجاد بسترهای مساعد قانونی، حقوقی و سازماندهی سازوکارهای مناسب انگیزشی است، لذا هدف از پژوهش حاضر استفاده از تجارب، دیدگاه‌ها و ادراکات اطلاع‌رسان‌های تاثیرگذار^۷ در تبیین عوامل مؤثر در اخلاق حرفه‌ای آموزش عالی است و در این خصوص از مدل سیستمی جهت شناخت روابط بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی استفاده گردیده است.

۱- جمع‌آوری داده‌ها

برای جمع‌آوری داده‌ها از روش ترکیبی (مصاحبه، مشاهده و مراجعه به اسناد و یادداشت‌های روزانه) استفاده شد. در این تحقیق از هر دو نمونه‌گیری مبتنی بر هدف و نمونه‌گیری تئوریک از مطلعین کلیدی تا اشباع داده‌ها استفاده گردید. در نمونه‌گیری تئوریک انتخاب هر نمونه بستگی به داده‌های جمع‌آوری شده از همان نمونه و نمونه‌های قبلی دارد (استروبرت، ۲۰۰۳ م.) در ابتدا پژوهشگر ضمن بیان هدف و سؤالات تحقیق، وقت مناسبی برای انجام مصاحبه به هر یک از مشارکت‌کنندگان اختصاص داد. جمع‌آوری داده‌های تحقیقی که این مقاله از آن استخراج شده طی تابستان و پاییز سال ۱۳۹۲ در دفتر کار پژوهشگر و یا مشارکت‌کنندگان در ساعات فراغت توسط یک مصاحبه‌گر انجام شد.

۲- رفتار با داده‌ها

متن مصاحبه‌ها بر روی نوار ضبط و در همان روز برگردان شد و به عنوان داده اصلی پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. مدت جلسات با هر نفر بطور متوسط در حدود ۱ ساعت بود. برای گردآوری اطلاعات از مصاحبه‌های اکتشافی نیمه‌ساختارمند^{۱۲} استفاده شد. همچنین به منظور رعایت اخلاق حرفه‌ای، ضبط مصاحبه‌ها با کسب اجازه صورت گرفت و فقط دو نفر از مشارکت‌کنندگان با ضبط گفتگو موافقت نکردند. مشارکت‌کنندگان شامل ۳۷ نفر از ۵ گروه از دینفعان آموزش عالی به شرح جدول ۱ به روش نمونه‌گیری هدفمند^{۱۳} انتخاب شدند. اینها همه افرادی بودند که به صورت‌های مختلف و بر اساس اهداف خاص تحقیق و تجربه، تماس نظری، علمی و حرفه‌ای با امر اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی داشتند. در طول تحقیق و بر حسب محتویات مصاحبه‌های اکتشافی، مراجعه به مشارکت‌کنندگان دیگری نیز به روش گلوله برفی ضرورت می‌یافت.

نمونه‌گیری و گردآوری اطلاعات تا زمانی ادامه پیدا نمود که فرایند تجزیه و تحلیل و اکتشاف به اشباع نظری^{۱۴} رسید.

در ابتدای هر مصاحبه از مشارکت‌کنندگان خواسته شد تا واژه اخلاق حرفه‌ای را توصیف و سپس تجربیات و ادراکات خود در رابطه با عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی را بیان نمایند. به عنوان مثال، از آنها خواسته شد تا از تجارب خود مثال‌هایی را ذکر کنند که در محیط آموزشی بر اخلاق حرفه‌ای مؤثر بوده است. سپس پرسیده شد چه عواملی در اخلاق حرفه‌ای مؤثر بوده و یا نقش تسهیل‌کننده یا مانع را ایفا نموده‌اند؟

۳- تحلیل داده‌ها

جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به صورت هم‌زمان انجام شد. مصاحبه‌ها از نوار پیاده و به روش تحلیل مقایسه‌ای مداوم و مطابق با روش استراس^{۱۵} و کوربین^{۱۶} مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. (استراس، ۱۹۹۸ م.)

۴- توسعه مفهوم

در مرحله کاستن^{۱۷} سعی در کاهش طبقات شد و خوشه‌هایی که با یکدیگر ارتباط و تناسب داشتند در یک طبقه بزرگتر قرار گرفتند. هر مصاحبه قبل از انجام مصاحبه بعدی کدگذاری و تجزیه و تحلیل شد. به این منظور سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی^{۱۸} انجام شد. در کدگذاری باز متن هر مصاحبه چند بار خوانده و جملات اصلی آن استخراج و به صورت کدهایی ثبت شد. سپس کدهایی که به لحاظ مفهومی با یکدیگر مشابه بودند، به صورت دسته‌هایی درآمدند. در کدگذاری محوری، کدها و دسته‌های اولیه که در کدگذاری باز

ایجاد شده بودند با یکدیگر مقایسه و ضمن ادغام موارد مشابه، دسته‌هایی که به یکدیگر مربوط می‌شدند حول محور مشترکی قرار گرفتند.

۵- اصلاح و تکمیل مفهوم

تمرکز این مرحله در شرایطی بود که به پدیده مورد نظر منجر می‌شد. آنگاه کدگذاری انتخابی انجام و متغیر اصلی^{۱۹} مشخص گردید. در این مرحله، پژوهشگران توجه خود را به این امر معطوف نمودند که کدام مقوله یا متغیر بیش از همه در داده‌ها تکرار شده است. (حاج باقری، ۱۳۸۶ ش.) در طول مطالعه روش‌هایی برای اطمینان از صحت و پایایی تحقیق مورد استفاده قرار گرفت و برای بازنگری متن برخی از مصاحبه‌ها، کدها و طبقات استخراج شده علاوه بر محققان از پنج تن از صاحب نظران استفاده شد و حدود ۹۰ تا ۹۵ درصد توافق در میان نتایج استخراج گردیده وجود داشت. برای محاسبه توافق از روش پیشنهادشده توسط پولیت^{۲۰} و هانگلر^{۲۱} از طریق تحلیل مقایسه‌ای مداوم داده‌ها^{۲۲} (CCDA) استفاده و (دنيس، ۲۰۰۸ م.) میزان توافق ۹۰/۰۴ درصد محاسبه شد.

ملاحظات اخلاقی

در طی تحقیق کوشش شد تا راز داری و آزادی مشارکت کنندگان برای شرکت در پژوهش یا خروج از آن رعایت شود. این پژوهش در کمیته پژوهشی دانشگاه پیام نور مرکز کرمان مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۱: اطلاع رسان‌های تاثیرگذار و ذینفعان

ردیف	گروه	تعداد
۱	اعضای هیئت علمی	۹
۲	دانشجویان	۱۲
۳	مدیران و معاونین دانشگاه‌ها	۵
۴	مشاوران و سیاست‌گزاران	۷
۵	صاحب‌نظران خبره	۴
	جمع	۳۷

یافته‌ها

در این مقاله متغیرهای اصلی استخراج شده از داده‌ها و زیر شاخه‌های آنها مورد بررسی قرار گرفتند. تحلیل محتوای داده‌ها به استخراج ۵ درون‌مایه سایه‌بانی و ۲۳ درون‌مایه فرعی اخلاق حرفه‌ای به شرح ذیل انجامید.

عوامل اخلاق فردی با درون‌مایه‌های فرعی: تجربیات فرد، اعتقاد قلبی، خود

کنترلی، رقابت سالم، وجدان

عوامل اخلاق شغلی با درون‌مایه‌های فرعی: رضایت شغلی و تعارض نقش،

تعهد شغلی، مهارت‌های شغلی، نهادینه‌سازی

عوامل اخلاق مدیریتی با درون‌مایه‌های فرعی: رفتار خیرخواهانه، منافع

غیرشخصی، نقش الگو بودن و مشارکت

عوامل اخلاق سازمانی با درون مایه‌های فرعی: نظام‌گزینش، سیستم ارزشیابی و شناسایی، فرهنگ سازمانی، ساختار و نظام توانمندسازی عوامل فراسازمانی با درون مایه‌های فرهنگی، شرایط سیاسی، اقتصادی، اعتماد عمومی.

به منظور رعایت اصل ناشناس ماندن مصاحبه‌شوندگان و تفکیک آنان از یکدیگر، هر گروه از مصاحبه‌شوندگان با یک علامت اختصاری (حرف لاتین) نمایش داده می‌شوند. علامت A برای اعضای هیئت علمی، J دانشجویان، R مدیران و معاونین، S مشاوران و سیاست‌گزاران و Z برای صاحب‌نظران خبره.

جدول ۲: دسته‌بندی درون مایه‌های سایه‌بانی و فرعی

شماره	درون مایه‌های سایه‌بانی	درون مایه فرعی
۱	عوامل فردی	تجربیات فرد، اعتقاد قلبی، خودکنترلی، رقابت سالم، وجدان
۲	عوامل شغلی	رضایت شغلی و تعارض نقش، تعهد شغلی، مهارت‌های شغلی، نهادینه‌سازی
۳	عوامل مدیریتی	رفتار خیرخواهانه، منافع غیر شخصی، نقش الگو بودن و مشارکت
۴	عوامل سازمانی	نظام‌گزینش، سیستم ارزشیابی و شناسایی، فرهنگ سازمانی، ساختار و نظام توانمندسازی
۵	عوامل فراسازمانی	فرهنگ، شرایط سیاسی، اقتصادی، اعتماد عمومی

در خصوص درون مایه‌های سایه‌بانی فردی، گذشته فرد دارای اهمیت بود. مشارکت‌کننده‌ای در توصیف نمونه‌ای از تجارب خود در زمینه اعتقاد قلبی گفت: «همه ما باید حضور ناظر عالی را بالای سرمان داشته باشیم. بدون این اعتقاد همه تلاش‌ها ابتر است و ممکن است به خطا منجر شود». R5

مشارکت کنندگان بر نقش کلیدی رقابت سالم تأکید کردند. «رقابت ناسالم در جهت کسب موفقیت بعضی وقتها نه تنها بیمار بلکه پزشک را نیز دچار مشکل و درگیر سازمان‌های قانونی مثل نظام پزشکی، پزشکی قانونی و دادگاه می‌کند».

A9

وجدان یکی از عوامل مهم در این زمینه بود. یکی از مشارکت‌کنندگان در توصیف نمونه‌ای از تجارب خود در این خصوص گفت: «بعضی از پزشکی بهره اخلاقی لازم را نگرفته‌اند و فکر می‌کنند مریض مثل یک سینه گاو است که باید دوشیده شود». A4

درون‌مایه سایه‌بانی عوامل مدیریتی با درون‌مایه‌های فرعی: رفتار خیرخواهانه، نقش الگو بودن، منافع غیر شخصی و مشارکت تعیین گردیدند.

مشارکت‌کنندگان رفتار خیرخواهانه را حایز اهمیت می‌پنداشتند: «بهتر است ارتباط خیرخواهانه و دلسوزانه با دانشجو داشته باشیم و فکر کنیم او فرزند خود ماست». A2

در خصوص مشارکت در فرایند تصمیم‌گیری و نقش الگو بودن گفته شد: «وقتی تصمیمات به دور از خود رأیی و حول مدار اخلاق و مشارکت باشد، مجموعه نیز با من تعاملی به دور از تنش خواهد داشت». R5

«استاد یا دانشجوی جوانی که پیش من می‌آید و روحش مثل یک لوح پاک است، اگه من که مدیرم الگوی خوبی نباشم می‌شود رطب خورده و منع رطب».

Z4

درون‌مایه سایه‌بانی عوامل شغلی با درون‌مایه‌های فرعی: رضایت شغلی و تعارض نقش، تعهد شغلی، مهارت‌های شغلی و نهادینه‌شدن وظائف تعیین گردیدند. بعضی‌ها از شغلشان راضی نیستند. یکی به من گفت: «من دکترای فیزیک

هستم، می‌خواهم مدیریت جایی را قبول کنم». J8

در خصوص تعارض نقش گفته شد: «ما هم مسئولیت اجرایی داریم و هم مسئولیت علمی. بعضی وقت‌ها که بار مسئولیت اجرایی زیاد می‌شود مجبوریم که یک سری امور را دور بزنیم. مثلاً چون فرصت‌مان برای انجام امور آموزش و پژوهش کمتر می‌شود در انجام این وظایف مسائل اخلاقی کم‌رنگ‌تر می‌شوند». A8

مشارکت‌کننده‌ای در زمینه تعهد شغلی بیان داشت: «من همیشه به شاگردانم می‌گویم هیچ هدیه‌ای را قبول نکنید. بارها گفته‌ام امضای خود را نفروشید. این گواهی یک سند قانونی است، می‌نویسی فلانی ۳ روز مرخصی نیاز دارد، در صورتی که هیچ مشکلی ندارد». A10

درون مایه سایه‌بانی عوامل سازمانی با درون مایه‌های فرعی: نظام‌گزینش، سیستم ارزشیابی و شناسایی اخلاقی، فرهنگ سازمانی، توانمندسازی، ساختار سازمانی، تخصیص منابع مشخص گردیدند.

سیستم ارزشیابی و شناسایی اخلاقی: «اگر من ۸ شب ماندم و پژوهش‌هایم را بر اساس اصول اخلاقی انجام دادم، باید توسط سیستم شناسایی شوم و سیستم باید نشان دهد که برای ما ارزش قائل است». A1

یکی از مشارکت‌کنندگان در توصیف نمونه‌ای از تجارب خود در زمینه توانمندسازی کامل گفت: «خوب است که افراد دانششان را بیشتر کنند. بعضی وقتها این کار را می‌کنند تا پولی بگیرند. کسی را سراغ دارم که پزشکی خوانده و حالا مهد کودک زده است یا کامپیوتر خوانده و حالا در شبکه هم دخالت می‌کند». A3

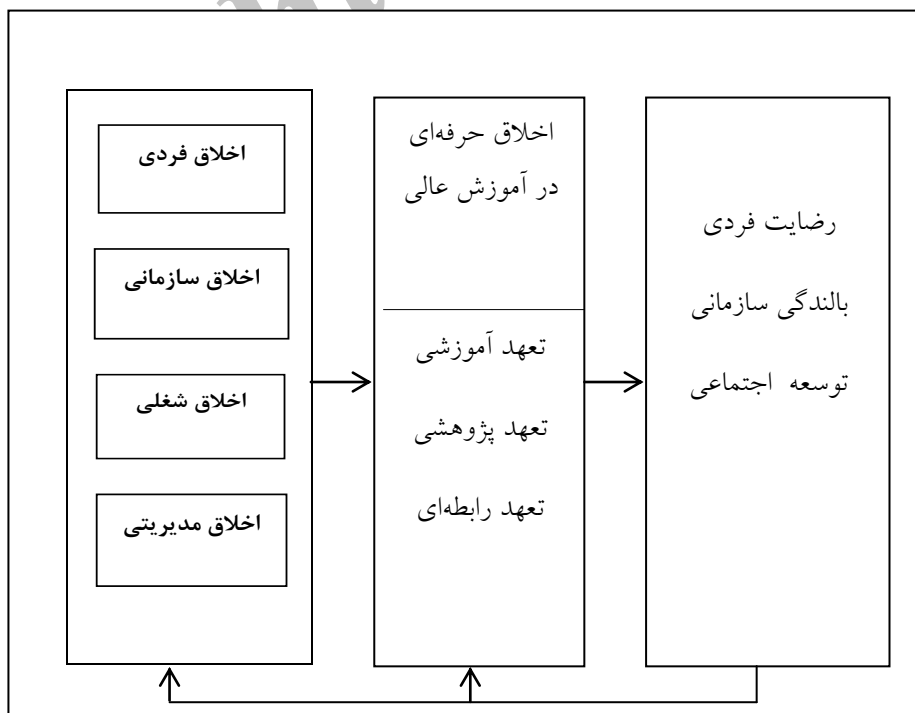
درون مایه سایه‌بانی عوامل فراسازمانی با درون مایه‌های فرعی: شرایط فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اعتماد عمومی تعیین گردیدند. «تحولات اجتماعی و سیاسی در

دوره‌های اخیر به نظر من باعث شده خیلی از معیارهای صحیح و درست اخلاقی کم رنگ بشود». R3

اعتماد عمومی: اعتماد خیلی مهم است و نباید از بین برود. پزشکان را افرادی پول دوست و کسانی که به حرف بیمار اهمیت نمی‌دهند می‌شناسند. یکی می‌گفت: «فلان پزشکی با یک شرکت دارویی قرارداد دارد! این شرکت پزشک را دو بار به خارج از کشور فرستاده و حالا تمام نسخه‌های وی از آن شرکت است». S4

مدل سیستمی برخاسته از داده‌های این پژوهش در نمودار ۱ نشان داده شده که با بهره‌گیری از متغیرهای گردآوری شده توسط پژوهشگران، به دنبال یافتن ارتباط منظم و متوالی میان این متغیرها در ساختار "ورودی - فرایند - خروجی" ترسیم گردیده است.

نمودار ۱: عوامل فراسازمانی: فرهنگ، شرایط سیاسی، شرایط اقتصادی، اعتماد عمومی، مسؤولیت پذیری



بحث

اخلاق حرفه‌ای هر سازمان نشان‌دهنده ارزش‌ها و باورهای آن سازمان و در مجموع گویای فرهنگ سازمانی آن مجموعه است.

اولین یافته‌ها مؤید این واقعیت است که اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی متأثر از برخی عوامل فردی است که در برگیرنده تجربیات شخصی، اعتقاد قلبی، خودکنترلی و وجدان می‌باشد. "تجربیات شخصی" که برگرفته از سوابق زندگی گذشته فرد، بخصوص در محیطی است که رشد و نمو پیدا کرده است. این یافته با گزارش زرغامی مطابقت دارد: «استانداردهای اخلاقی برخاسته از تجربیات گذشته همچون زمینه‌ای برای اصالت فراگیر، اگر در سطحی پایین باشند، محدودیت‌های قانونی نیز کمتر می‌تواند رفتار اخلاقی را در آنها توسعه دهد». (زرغامی، ۲۰۱۱ م.)

از جنبه‌های دیگر مؤلفه‌های فردی، می‌توان به خودکنترلی و وجدان اشاره کرد. به هر میزان که فرد بتواند بر رفتارهای خود کنترل لازم را داشته باشد می‌توان از او انتظار رفتار اخلاقی را نیز داشت. (ممسی زاده، ۱۳۷۳ ش.) هرچند که ضمانت اجرایی قانون را دولت تعیین می‌کند، اما ضمانت اجرایی اخلاق را وجدان فرد تعیین می‌کند. بنابراین باید فردی کوشا، مسئولیت‌پذیر و به دور از روزمره‌گی (مطلبی‌فرد، ۱۳۹۱ ش.) و دارای ویژگی‌هایی مانند خودکنترلی که برگرفته شده از مفاهیم انگیزشی است بود. (لارسن، ۲۰۰۸ م.) استانداردهای رفتار شغلی و حرفه‌ای نیز بر ارتقای اخلاق کاری مؤثرند. استاد مطهری در خصوص عوامل شغلی بیان می‌کند: «شکل‌گیری سازمان‌ها و مراکز حرفه‌ای جمعی موجب تدوین آیین‌نامه‌ها و کدهای اخلاقی سازمانی گردید، به طوری که هر یک از افراد و اعضای سازمان موظف به اجرای تکالیف حرفه‌ای خویش بوده و سازمان‌ها

نیز در قبال اعضای خود موظف به انجام قوانین و دستورالعمل‌ها می‌باشند». (مطهری، ۱۳۶۸ ش.)

سبک‌های مدیریتی

سومین درون‌مایه سایه‌بانی به عوامل مدیریتی می‌پردازد که شامل: نقش الگویی مدیران، رفتار خیرخواهانه و مشارکت در فرایند تصمیم‌گیری است. لارسن^{۳۳} معتقد است رعایت اصول اخلاقی در ارتباط با دانشجویان مسائلی از قبیل آماده کردن دانشجویان برای جامعه، درک شرایط و اقتضات سنی، مشارکت دادن دانشجویان در تصمیم‌گیری‌ها، پاسخگو بودن و احترام به دانشجویان در این حوزه قرار می‌گیرند. (لارسن، ۲۰۰۸ م.)

چهارمین دسته از درون‌مایه‌ها به عوامل سازمانی و تدوین و کاربرد اخلاقیات سازمانی می‌پردازد و شامل: نظام‌گزینش، برنامه‌راهبردی و فرهنگ سازمانی می‌شود. بینش در تحقیق خود به این امر اذعان داشته و معتقد است فقدان نظام‌های جامع و اخلاقی در زمینه‌های مختلف نظیر جذب و استخدام، پرداخت حقوق و مزایا و پاداش و تشویق، انتصاب و ارتقاء، اطلاع‌رسانی، نظارت و ارزیابی از جمله موانع رشد اخلاقی در سازمان‌هاست. نظام‌مند ساختن سبب می‌شود قانون‌چنان تقویت شود که امکان دور زدن آن کاهش یابد. (بینش، ۱۳۹۰ ش.)

توجه به اصول اخلاقی در تدوین "برنامه‌های راهبردی سازمان" در اجرای آنها نیز مؤثر است. با مدیریت راهبردی و افزایش توانمندی استدلال اخلاقی و تعبیه کدهای اخلاقی استاندارد (استفان، ۲۰۱۱ م.) و از سویی دیگر ایجاد فرصت‌های مساوی "یادگیری و بالندگی" از جمله خودکنترلی، سازوکارهای مسؤولیت‌پذیری، جامعه‌پذیری و آموزش‌های ضمن خدمت، می‌توان نسبت به

انتقال ارزش‌های اخلاقی به کارکنان - به ویژه کارکنان تازه وارد اطمینان حاصل کرد. (دراکوپولو، ۱۹۹۸ م.) اگر اخلاق در "فرهنگ سازمانی" وجود و حضور داشته باشد، کارکردن شیرین و توأم با رضایت شغلی، احساس رضایتمندی و خودشکوفایی می‌شود. خطرناک‌ترین رویداد انسانی انحطاط اخلاقی و شکسته شدن مرزهای اخلاقی است (چادویک، ۲۰۱۰ م.).

بر مبنای یافته‌های پژوهش می‌توان اینگونه استدلال کرد که از دیگر عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی عوامل فراسازمانی یا عمومی است. محیط هر سازمانی بر حسب ماهیت و کارکردش مشخص می‌شود. قراملکی در پژوهش خود با عنوان "مبانی ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه" بیان می‌کند: «تدوین مسؤولیت‌های اخلاقی دانشگاه در گرو استقصاء و طبقه‌بندی عناصر محیط آن است. دانشجویان، استادان، مدیران، کارکنان، همسایگان، شهروندان، جامعه (ملی و جهانی)، سایر مراکز آموزشی و پژوهشی عالی، حوزه‌های علمیه، تولیدکنندگان، بانک‌ها و مؤسسات مالی و اعتباری مرتبط، نهادهای دانش بنیان، سازمان‌های مردم‌نهاد و انجمن‌های علمی و صنفی، رسانه‌های گروهی، دولت و نظام مقدس جمهوری اسلامی مهم‌ترین عناصر محیط دانشگاه هستند».

مدیریت آموزشی، مسؤول رفاه استادان، کارکنان، دانشجویان، والدین، جامعه محاط بر دانشگاه و همچنین جامعه بزرگتر است. بر این اساس برای ایجاد اعتماد عمومی رفتارها باید با اصول اخلاقی سازگار باشد (شاپیرو، ۲۰۰۵ م.) و هر قدر سبک‌های مدیریتی با فضای فرهنگی و ارزشی حاکم بر سازمان هم‌خوانی بیشتری داشته باشد، بیشتر می‌تواند به تقویت باورها و ارزش‌های کاری و اخلاق حرفه‌ای منجر گردد. (قربانی زاده، ۱۳۸۸ ش.)

صاحب‌نظران اخلاق حرفه‌ای را در آموزش عالی به سه عامل اساسی اخلاق آموزشی، پژوهشی و ارتباطی مرتبط می‌دانند. اخلاق آموزشی در مدرسان شامل دانش فرایندهای تصمیم‌گیری و توانایی در به کار بردن اصول اخلاقی است. (روانبخش، ۱۳۸۳ ش.). در حالیکه اخلاق در پژوهش در دو حوزه حائز اهمیت است: الف) آزمودنی انسانی و اخلاق ب) انسان پژوهشگر و اخلاق. (افتخار افزلی، ۱۳۸۵ ش.). به منظور اجتناب از تضاد منافع، یک معلم نباید وارد روابط دوجانبه با دانشجویان شود، چرا که ممکن است از پیشرفت دانشجو بکاهد یا منجر به مطلوب‌گرایی حقیقی و منفعت‌طلبی معلم گردد. ولی حس منفعت‌طلبی که در سایر دانشجویان القا می‌شود به همان اندازه منفعت‌طلبی و بی‌عدالتی واقعی فاجعه‌آمیز است. (روانبخش، ۱۳۸۳ ش.).

نتیجه

اخلاق حرفه‌ای به مسائل، پرسش‌ها، اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ای‌ها در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای خودشان است. برای توسعه اخلاقیات در دانشگاه‌ها باید اخلاقیات در سطح فرد، شغل، سازمان و اجتماع گسترش یابد. قابل ذکر است که پژوهش حاضر به روش کیفی انجام پذیرفته است. داده‌های کیفی را نمی‌توان بصورت گسترده تعمیم داد. علیرغم این مطلب بر اساس یافته‌های این پژوهش می‌توان پیش بینی نمود در دسته عوامل فردی توجه به تجربیات، باورها و ارزش‌های افراد حائز اهمیت می‌باشد که در این خصوص جهت برقراری تناسب بین حرفه مقدس آموزش با ویژگی شاغلین توجه به امر گزینش و نهادینه سازی قابل تأمل است. گنجاندن سیاست‌های بالندگی اساتید در برنامه‌های راهبردی، توجه به ترویج فرهنگ اخلاق حرفه‌ای و جلب اعتماد عمومی نیز در ابعاد فراسازمانی موجبات توسعه اخلاق حرفه‌ای را در آموزش عالی مهیا می‌سازد.

سپاسگزاری

شایسته است از اعضای هیئت علمی، مدیران، مسئولین، مشاوران و دانشجویان دانشگاه‌های پیام نور، علوم پزشکی، آزاد و شهید باهنر کرمان که با همکاری در انجام مصاحبه‌ها و ارائه نظرات مشورتی نویسندگان را یاری نمودند سپاسگزاری شود.

این مقاله مستخرج از پژوهشی است که با حمایت دانشگاه انجام شده است. بدین‌وسیله نویسندگان مقاله مراتب تقدیر و تشکر خود را از مسئولین دانشگاه پیام نور مرکز کرمان ابراز می‌دارند.

پی‌نوشت‌ها

1. Grounded theory
2. Theoretical
3. Profession
4. Professional Ethics
5. Human Behavior
6. Public Trust
7. Key informants
8. Grounded theory
9. Thematic Analysis
10. Streubert
11. Carpenter
12. Explorative and semi-structured interviews.
13. Purposive sampling
14. Theoretical saturation analysis
15. Strauss
16. Corbin
17. Reduction
18. Open, Axial and Selective coding
19. Core variable
20. Polit
21. Hungler
22. Constant comparative data
23. Larsen

فهرست منابع

- ابیلی، خدایار. ارزشیابی ماهیت نظارت و ارزیابی جاری در آموزش عالی غیرپزشکی کشور، مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، جلد دوم، دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۷۶.
- افتخار افضل، مهدیه‌السادات. (۱۳۸۵)، بررسی رعایت اخلاق در پژوهش در طرح‌های تحقیقاتی مصوب دانشگاه علوم پزشکی کرمان طی سال‌های ۱۳۸۳-۱۳۷۴. مقطع دکترای پزشکی، دانشکده پزشکی، مهندس افضل‌پور، دانشگاه علوم پزشکی کرمان.
- بازرگان، عباس و همکاران. رویکرد مناسب ارزیابی درونی برای ارتقاء مستمر کیفیت گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌های علوم پزشکی. *مجله روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران*، دوره جدید، سال ۱۳۷۹، صص ۳۷-۱.
- بهرامی، محسن. ضرورت تجدیدنظر در رسالت‌ها و ساختارهای آموزش عالی، *مجله رهیافت*، ش ۱۱، ۱۳۷۴.
- بینش، مسعود. موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها. *نشریه صنعت خودرو*، سال پانزدهم، شماره ۱۶۱، سال ۱۳۹۰.
- چاوا فرانکفورد. دیدید نجمیاس. روش‌های پژوهش در علوم اجتماعی، ترجمه فاضل لاریجانی و رضا فاضلی، ص ۴۶۹.
- حاج باقری ادیب. محسن و همکاران، روش‌های تحقیق کیفی، *انتشارات بشری*، ۱۳۸۶، صص ۱۳۵-۱۲۷ خلیجی، محسن. نگاهی به نظام آموزش عالی ایران؛ گذشته، حال، آینده، مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی ایران، خلیجی، محسن، فرقانی، محمد مهدی (ویراستاران)، دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۷۶، صص ۸۵-۸۴.
- دهخدا، علی اکبر. لغت نامه، دانشگاه تهران، مؤسسه دهخدا، ص ۸۶۰.
- روان‌بخش، حمید. اصول اخلاقی در تدریس دانشگاهی، *نشریه دانشگاه اسلامی*، سال نهم، شماره ۲۷، پاییز ۱۳۸۳.
- فراست‌خواه، مقصود. اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی؛ جایگاه و سازوکارهای اخلاقیات حرفه‌ای علمی در تضمین کیفیت آموزشی عالی ایران، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، شماره ۱، زمستان ۸۵.
- قراملکی، احد فرامرز. اخلاق سازمانی، *انتشارات سرآمد*، چاپ اول، ۱۳۸۸، ص ۷۸.
- قراملکی، احد فرامرز. مبانی ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه، *پرتال جامع علوم انسانی*

<http://www.ensani.ir>

قربانی‌زاده، وجه‌اله. کریمان، مریم. عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال اول، شماره ۴، پاییز ۱۳۸۸- شماره پیاپی ۴
 مطلبی فرد، علیرضا. نشانگرهای اخلاقی مدیران آموزش عالی با رویکرد کیفی مبتنی بر تحلیل محتوی، رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۳۹۱- شماره ۲۰، ص ۸۷-۱۱۰
 مطهری، مرتضی. فلسفه اخلاق، انتشارات صدرا، ۱۳۶۸، قم، ص ۱۳۲
 ممی‌زاده، جعفر. مسئولیت سازمان‌ها و اخلاق در مدیریت. اقتصاد در مدیریت، شماره‌های ۲۱-۲۰، بهار و تابستان ۱۳۷۳. ص ۸۲

- Brennan, John, Managing quality in higher education, An international perspective on institutional assessment and chang. Buckingham, OECD, SRHE and Open, University Press, 2000, p 20-24
- Chadwick, Ruth, Professional Ethics, Encyclopedia of Rutledge, London and New York, 2010, p 732
- Cutcliffe j, Methodological issues in grounded theory. Journal of Advanced Nursing, 2000, 31 (6):1476-1484.
- Denise F, Polit, Bernadette P, Hungler, Nursing research: principles and methods, Aug 21, 2008, 6, illustrated, Page 436,
- Dracopoulou, Souzy, Ethics and Healthcare management, London and New York, 1998
- Evers, Kathinka: Formulating International Ethics Guidelines for Science: Standing Committee on Responsibility and Ethics in Science. International Council for Science [Unions]:ICSU,2000
- Khan, B. H. & Smith, H. L. (2007). Student evaluation instrument for online programs In B. H. Khan Ed, Flexible Learning. Englewood Chiffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Larsen, K. (2008). Assessment of higher education performance: International trends and examples. Conference on Accountability and Autonomy in Engineering Education.
- Saeid Zarghami Hamrah, Investigating the Relationship Between Virtual Education and Social Aims of Education from the Viewpoint of Existence Philosophy with an Emphasis on Jaspers Thoughts Cannatella, Procedia-Social and Behavioral Sciences Volume 29, 2011, Pages 1750-1758
- Shapiro, J. P. Stifkovich, J. (2005), Ethical Leadership and Decision Making in Education, Applying Complex Dilemmas, New York, Lawrence Erlbaum.
- Stent Amanda. Professional Ethics and Computer Science/Information Systems. Stony Brook University, New York,2006

Stephan P. Robbins & Mary Coulter, Management , February 6, 2011 (11th Edition, England,p:56

Strauss A, Corbin J. Basic of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory.2th ed. London: Sage Co.1998

Streubert HJ, Carpenter DR. Qualitative research in nursing, advancing the humanistic imperative.3th ed. Philadelphia: Lippincott Co.2003

Archive of SID

مریم مصباحی: استادیار گروه علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
صندوق پستی ۳۶۹۷-۱۹۳۹۵، شماره تماس: ۰۹۱۳۳۴۳۲۴۲۸

عباس عباسزاده: دانشیار گروه پرستاری داخلی و جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم
پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسؤل)
نشانی الکترونیک: aabaszadeh@hotmail.com

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۷/۱۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۱۱/۱