

الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی (تحقیق کیفی)

مریم مصباحی^۱

عباس عباس‌زاده^۲

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

۱- استادیار گروه علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲- استاد گروه پرستاری داخلی و جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسؤول)

نشانی الکترونیک: aabaszadeh@hotmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۲/۱۱/۱

نوع مقاله: مروری تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۷/۱۲

داده‌ها انجام گرفت 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

مقدمه

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 می‌ابد، 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 موکول 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 (فراس‌خواه، 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.

روش

پدیدارهای پیچیده‌ای چون اخلاق حرفه‌ای اساساً چند عاملی‌اند و از این رو

باید از حصرگرایی روش‌شناختی و تحویل‌نگری اجتناب کرد. بدین‌جهت رویارویی با آن استفاده از رویکرد سیستمی را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. مطالعه حاضر مبتنی بر روش تحقیق کیفی «گرندد تئوری»^۸ است. گرندد تئوری ریشه در مکتب تفسیری تعامل‌گرایی سمبولیک از انسانها و واقعیات جاری بین آنها در تعاملات نمادهای اطراف دارد. کشف این نمادها، الگوها، فرایندها و چگونگی تعامل بین آنها در عرصه موقعیت طبیعی با هدف بررسی رفتارها، عقاید و طرز فکرهای افراد و گروه‌ها به همان نحوی که در زندگی واقعی آنها روی می‌دهد انجام می‌پذیرد (کات کلیف، ۲۰۰۰ م.). بنابراین سعی بر این شد تا با مراجعه به اطلاع رسان‌های تأثیرگذار (که تماس نزدیک نظری، تجربی و علمی با موضوع تحقیق در یک موقعیت خاص داشته‌اند) و با نفوذ به عمق نظام معانی و انتظارات آنها و همچنین با استفاده از نظریه موجود (نظریه چاوا) فرضیه‌ها و متغیرها را مشخص و تحلیل داده‌ها را انجام داد تا از این رهگذر بتوان به تعمیم نتایج حاصل از مشاهده‌ای خاص پرداخت و به نظریه‌ای جامع‌تر دست یافت.

در این روش از تحلیل درون مایه‌ای^۹ جهت شناسایی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای آموزش عالی استفاده شد و سؤال اصلی پژوهش این بود که «عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی چیست؟»

انجام فرایند این تحقیق بر اساس مراحل ارائه شده توسط استروبرت^{۱۰} و کارپنتر^{۱۱} پی‌گیری شد که شامل: ۱- جمع‌آوری داده‌های تجربی ۲- شکل‌دهی مفهومی ۳- توسعه مفهوم ۴- اصلاح و تکمیل مفهوم و ۵- تهیه گزارش می‌باشد (حاج باقری، ۱۳۸۶ ش.).

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 ذینفعان 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 مشارکت کنندگان 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 نواری پیاپی 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 ۰۴/۹۰ درصد محاسبه شد.

ملاحظات اخلاقی

در طی تحقیق کوشش شد تا راز داری و آزادی مشارکت‌کنندگان 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 رسانی‌های تاثیرگذار و ذینفعان

ردیف	گروه	تعداد
۱	اعضای هیأت 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 درون‌مایه‌های فرعی: نظام گزینش، سیستم ارزشیابی و شناسایی، فرهنگ سازمانی، ساختار و نظام توانمندسازی

عوامل فراسازمانی با درون‌مایه‌های 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 سیاست‌گذاران و Z برای صاحب‌نظران خبره.

جدول ۲: دسته‌بندی درون‌مایه‌های سایه‌بانی و فرعی

شماره	درون‌مایه‌های سایه‌بانی	درون‌مایه 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 فرا سازمانی	فرهنگ، شرایط سیاسی، اقتصادی، اعتماد عمومی

الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی (تحقیق کیفی)

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

مشارکت‌کنندگان 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، اگر 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 بزینیم. 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: نظام گزینش، 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 مهدکودک زده است یا کامپیوتر خوانده و حالا در شبکه هم دخالت می‌کند». A3

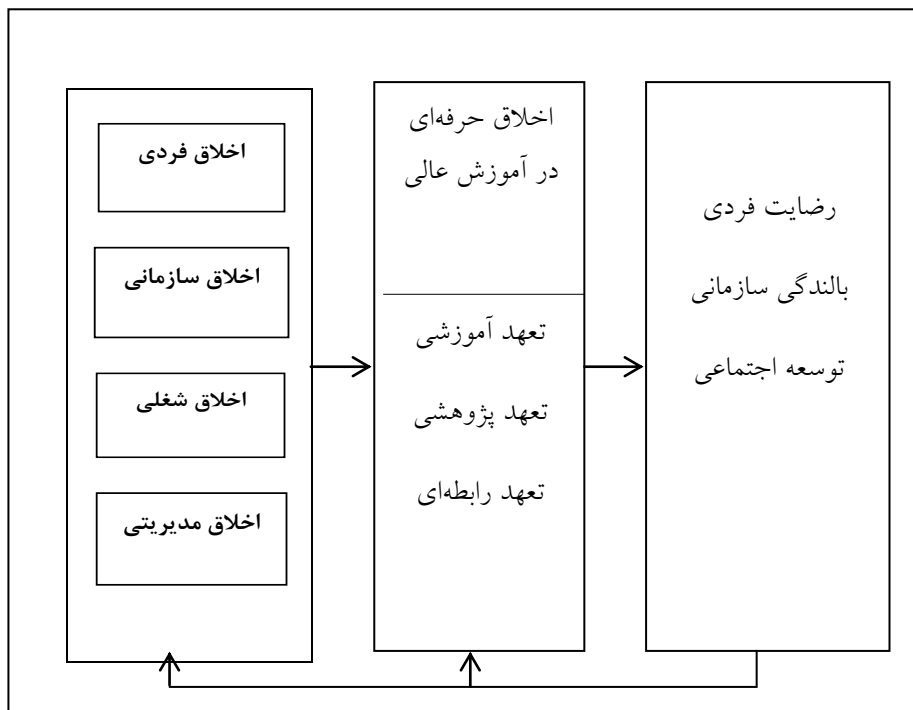
درون مایه سایه‌بانی عوامل فراسازمانی با درون مایه‌های فرعی: شرایط فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اعتماد عمومی تعیین گردیدند. «تحولات اجتماعی و سیاسی در دوره‌های اخیر به نظر من باعث شده خیلی از معیارهای صحیح و درست اخلاقی کم‌رنگ بشود». R3

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،

مسئولیت پذیری



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، ۲۰۱۱م).

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. (ممی زاده، ۱۳۷۳ش). 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، ۱۳۹۱ش) و دارای ویژگی‌هایی مانند خودکنترلی که برگرفته شده از مفاهیم انگیزشی است بود. (لارسن، ۲۰۰۸م). 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، ۱۳۶۸ش).

سبک‌های مدیریتی

سومین درون‌مایه سایه‌بانی به عوامل مدیریتی می‌پردازد که شامل: نقش الگویی مدیران، رفتار خیرخواهانه و مشارکت در فرایند تصمیم‌گیری است. لارسن^{۲۳} معتقد است رعایت اصول اخلاقی در ارتباط با دانشجویان مسائلی از قبیل آماده کردن دانشجویان برای جامعه، درک شرایط و اقتضائات 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 قانون چنان 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 خود کنترلی، سازوکارهای مسئولیت‌پذیری، 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 مسئولیت‌های 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، مسئول 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 حالی که اخلاق در پژوهش در دو حوزه حائز اهمیت

است: الف) آزمودنی انسانی و اخلاق ب) انسان پژوهشگر و اخلاق. (افتخار افضلی، 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 مطلوب گرایی حقیقی و منفعت طلبی معلم گردد. ولی حس منفعت طلبی که در سایر دانشجویان القا می شود به همان اندازه منفعت طلبی و بی عدالتی واقعی فاجعه آمیز است (روانبخش، ۱۳۸۳ ش.).

نتیجه گیری

اخلاق حرفه ای به مسائل، پرسش ها، اصول و ارزش های اخلاقی یک نظام حرفه ای می پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه ای ها در حیطه فعالیت های حرفه ای خودشان است. برای توسعه اخلاقیات در دانشگاه ها باید اخلاقیات در سطح فرد، شغل، سازمان و اجتماع گسترش یابد. قابل ذکر است که پژوهش حاضر به روش کیفی انجام پذیرفته است. داده های کیفی را نمی توان بصورت گسترده تعمیم داد. علیرغم این مطلب بر اساس یافته های این پژوهش می توان پیش بینی نمود در دسته عوامل فردی توجه به تجربیات، باورها و ارزش های افراد حائز اهمیت می باشد 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 سیاست های بالندگی اساتید در برنامه های راهبردی، توجه به ترویج فرهنگ اخلاق حرفه ای و جلب اعتماد عمومی نیز در ابعاد فراسازمانی موجبات توسعه اخلاق حرفه ای را در آموزش عالی مهیا می سازد.

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

- ایبلی، خدایار (۱۳۷۶ش). ارزشیابی ماهیت نظارت و ارزیابی جاری در آموزش عالی غیرپزشکی کشور، مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، جلد دوم، دانشگاه علامه طباطبائی.
- افتخار افضلی، مهدیه‌السادات. (۱۳۸۵ش)، بررسی رعایت اخلاق در پژوهش در طرح‌های تحقیقاتی مصوب دانشگاه علوم پزشکی کرمان طی سال‌های ۱۳۸۳-۱۳۷۴. مقطع دکترای پزشکی، دانشکده پزشکی، مهندس افضلی پور، دانشگاه علوم پزشکی کرمان.

بازرگان، عباس و همکاران. (۱۳۷۹ش.). رویکرد مناسب ارزیابی درونی برای ارتقاء مستمر کیفیت گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌های علوم پزشکی. *مجله روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران*، دوره جدید.

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 نچمیاس. روش‌های پژوهش در علوم اجتماعی، ترجمه فاضل لاریجانی و رضا فاضلی، ص ۴۶۹.

حاج باقری ادیب. محسن و همکاران. (۱۳۸۶). روش‌های تحقیق کیفی، *انتشارات بشری*، صص ۱۲۷-۱۳۵.

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 طباطبائی، ۱۳۷۶، صص ۸۴-۸۵.

دهخدا، علی اکبر. لغت نامه، دانشگاه تهران، مؤسسه دهخدا، ص ۸۸۶۰.
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. (۱۳۸۸ش.). اخلاق سازمانی، انتشارات سرآمد، چاپ اول، 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. (۱۳۶۸ش). فلسفه اخلاق، انتشارات صدرا، قم، ص ۱۳۲

ممی زاده، 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: Formulationg 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, Lawerence 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.

یادداشت شناسه مؤلفان

مریم مصباحی: استادیار گروه علوم اجتماعی و اقتصاد، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

عباس عباسزاده: استاد گروه پرستاری داخلی و جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

نشانی الکترونیک: aabaszadeh@hotmail.com

System model of professional behavior in supreme education (Qualitative research)

M. Mesbahi
A. Abbaszadeh

Abstract

Since the field of behavior in supreme education is a multi-dimensional concept and it is the source of effect in it, it has become the focus of attention in a lot of universities. The variety of research in the field of professional behavior has caused researchers and those in charge to face a lot of variables and aspects regarding it. But very rarely the employers' viewpoints and experiences about influential factors on professional behavior has been investigated. Hence, it is vital to carry out an investigation which clarifies the variables of professional behavior and the relationship among them alongside a comprehensive insight. The present study considers this issue in two parts. The first part comprises determining influential variables in professional behavior based upon experiences, viewpoints, and understandings of key informants; and the second part, employing a systematic model, indicates the relationship between the presented variables in supreme education policy. This research has been carried out in Shahid- Bahonar University, Medical Sciences, Payame Noor and Azad University of Kerman using a grounded theory method.

Method: In this research the content of the interviews of 37 key informants were analyzed theoretically and semi-structurally. The analysis of data was done in a thematic way in line with simultaneous and continuous comparison with data collection; afterwards 395 primary codes were extracted after plunging and analysis of data.

Findings: The findings of this study confirms the existence of 5 shading themes and 17 subordinate themes including: 1. Individual ethic factors (individual ethical standards, deep belief, self-control, conscience), 2. Management factors (model roles of managers, benevolent behavior, cooperation in making decisions), 3. Organizational factors (selection and implementation, strategic ethical plans, organizational culture), 4. Factors of occupational ethics (educational ethics, research ethics, and communication ethics) 5. Factors beyond organizations (culture, political conditions, public confidence, financial conditions); and at last, the relationships

between variables were indicated through system model which affects the process of professional behavior.

Conclusions: The results of this study specify the influential factors on professional ethics in supreme education. The point of high significance is that participants focus highly on individual themes such as job conscience and divine supervision. Considering the field of strategic factors, Institutional and public confidence are of considerable significance.

Keywords

Professional ethics, supreme education, qualitative