

(مقاله پژوهشی)

## تأثیر متغیرهای جمعیت شناختی بر امکان‌پذیری

### رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس در دانشگاه‌ها

دکتر محمد نوریان<sup>1\*</sup>، دکتر محمد آتشک<sup>2</sup>، صدیقه سالم<sup>3</sup>، معصومه جمشیدزاده کیاسرائی<sup>4</sup>

1. گروه برنامه ریزی درسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

2. باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

3. گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، کرج

4. دفتر پژوهش، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

(تاریخ دریافت: 93/11/25 تاریخ پذیرش: 94/2/22)

#### چکیده

**زمینه:** اعضای هیأت علمی از ارکان اصلی دانشگاه‌ها هستند که نقش اصلی را در اداره و هدایت دانشگاه‌ها به‌عهده دارند، بنابراین باید اخلاق حرفه‌ای را رعایت کنند. متغیرهای جمعیت‌شناختی از جمله عواملی هستند که اخلاق حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار می‌دهند. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی مدرسان بر نظر آنها در خصوص امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس در دانشگاه‌ها انجام شده است.

**روش:** پژوهش حاضر با رویکرد کمی و با استفاده از روش زمینه‌یابی انجام شده است. جامعه آماری شامل مدرسان دانشگاه‌های دولتی و آزاد شهر تهران بوده که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای 131 نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بوده است و از طریق آزمون مقایسه میانگین‌ها (F) داده‌ها تحلیل شد.

**یافته‌ها:** جنسیت بیشترین تفاوت را در پاسخگویی به مؤلفه‌های امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس از نظر مدرسان ایجاد کرده است. سابقه کاری، نوع استخدام و نوع دانشگاه به‌ترتیب بر مؤلفه‌های کمتری اثر داشته‌اند. مرتبه علمی مدرسان هیچ تفاوتی در نظر آنها نسبت به مؤلفه‌های رعایت اخلاق حرفه‌ای ایجاد نکرده است.

**نتیجه‌گیری:** دیدگاه‌های جنستی موجود و نوع تربیت حاصل از آن، می‌تواند بر اخلاق حرفه‌ای حتی در سطح دانشگاه نیز مؤثر باشد. به‌علاوه در صورتی که استخدام و ارتقاء اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها علاوه بر ملاک‌های علمی، مشور اخلاق حرفه‌ای را نیز در برگیرد، منجر به تقویت و بهبود اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها خواهد شد.

**کلید واژگان:** اخلاق حرفه‌ای، تدریس، متغیرهای جمعیت‌شناختی

#### سرآغاز

آمده است. بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباط‌ها را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد (2). دانشگاه‌ها از جمله سازمان‌های دولتی هستند که به‌عنوان یک محیط فرهنگی و علمی فعالیت می‌کنند و مهم‌ترین رسالت

اخلاق حرفه‌ای<sup>1</sup> شامل مسئولیت‌پذیری<sup>2</sup> یک فرد، به‌مثابه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی، در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود می‌باشد (1) و عبارت است از مجموعه آیین اخلاقی<sup>3</sup> که در وهله اول از ماهیت حرفه یا شغل به دست

\* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: mnourian 2001 @ yahoo.com

آنها ترویج و توسعه دانش و آموزش افراد برای به دست گرفتن مشاغل در جامعه است (3). از این روال‌گذاری والایی در جوامع دارند و باید اخلاقی باشند. اگر فرهنگ سازمانی<sup>4</sup> دانشگاهی دچار بیماری مسئولیت‌گریزی یا مسئولیت‌ستیزی گردد، به سرعت در جامعه تأثیر می‌گذارد و مبانی اخلاقی جامعه را تباہ می‌سازد. دانشگاه برای اینکه اخلاق را در فرهنگ سازمانی خود نهادینه سازد، محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان (استادان، مدیران، دانشجویان، کارکنان، شرح وظایف، آیین‌نامه‌ها، ساختار و ...) است (4).

اعضای هیأت علمی یکی از ارکان اصلی دانشگاه‌ها می‌باشند که نقش اصلی را در اداره و هدایت دانشگاه‌ها به عهده دارند. اعضای هیأت علمی افرادی آگاه و فکوری هستند که قادرند به اقدامات و عملکرد سایر ارکان سازمان از جمله دانشجویان و مدیران دانشگاهی جهت دهند، و به دلیل برخورداری از دانش و آگاهی بالا و همچنین بهره‌گیری از نقش تأثیرگذارشان بر دانشجویان و سایر کنشگران اجتماع علمی، می‌توانند دانشگاه را به سمت پاسخگویی در برابر نیازها و انتظارات جامعه، و افزایش اعتبار و جایگاه آن از طریق رعایت حداکثری اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای سوق دهند. بنابراین می‌توان گفت در مرحله نخست، اعضای هیأت علمی هستند که یک دانشگاه خوب و مبتنی بر اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای را می‌سازند و رعایت اخلاق آموزشی توسط آنها تضمین‌کننده سلامت فرایند یاددهی و یادگیری در دانشگاه است. در حقیقت، ضوابط و ارزش‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری به این امر کمک می‌کند که حقوق دانشجویان در برخورداری از بهترین آموزش‌ها و شأن یادگیری از یک طرف و شأن و جایگاه علم و علم‌آموزی از طرف دیگر رعایت شود (5). اساتید به عنوان الگوی عملی دانشجویان می‌توانند بر تفکرات و رفتار آنها در محیط کار و اجتماع تأثیر بسزایی داشته باشند و باید در مقایسه با سایر حرفه‌ها به سطوح والای اخلاقی دست یافته باشند. بروز رفتارهای غیردانشگاهی از قبیل سوءاستفاده از دانشجویان، رفتارهای ناعادلانه و تبعیض آمیز، روابط ناسالم مالی، کم

کاری، به روز نبودن در موضوعات درسی از سوی اساتید دانشگاهی نه تنها بر عملکرد دانشگاه اثر می‌گذارد، بلکه با تأثیرگذاری بر دانشجویان و فضای آموزش و تربیت، اعتماد جامعه و سایر نهادها را نسبت به دانشگاهیان خدشه دار می‌کند (6). همچنین این مسائل تأثیر ژرف و پردامنه‌ای در تخریب مبانی اخلاقی جامعه (ملی و جهانی) خواهد داشت (4). باور و اعتقاد درونی اعضای هیأت علمی به اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای، هم از منظر توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاقیات در دانشگاه و هم از منظر انتقال این صفت متمیزه و ویژگی برجسته انسانی به دانشجویان و در نتیجه اشاعه آن در جامعه، بسیار حائز اهمیت است. اصول اخلاقی استادان دانشگاهها شامل کارآمدی محتوای درسی و به روز بودن آن، کارآمدی آموزشی، پرداختن به موضوعات حساس، رشد دادن دانشجو، داشتن رابطه با دانشجویان، راز داری، احترام به همکاران، ارزیابی درست از دانشجویان و احترام به موسسه آموزشی است (7).

اخلاق حرفه‌ای خود تحت تأثیر متغیرهای مختلفی قرار دارد و عوامل متعددی به عنوان عوامل اثرگذار بر رفتار یا نگرش‌های اخلاقی حرفه‌ای شناسایی شده و مورد بررسی قرار گرفته‌اند. یکی از مهمترین این عوامل، مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی<sup>5</sup> است. جنسیت، سن، سطح تحصیلات، محل خدمت، تجربه کاری، وضعیت تاهل، مرتبه علمی و وضعیت استخدامی از جمله مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی هستند که در پژوهشهای مختلف مورد بررسی واقع شده‌اند. به عنوان مثال برخی از پژوهشها نقش جنسیت را به عنوان یک مؤلفه اثرگذار بر رفتار و نگرش اخلاقی افراد تأیید می‌کنند (8 - 11). در اکثر موارد پژوهش‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که زنان سطوح اخلاقی بالاتری را رعایت می‌کنند (12 - 15). در مقابل برخی پژوهشها نیز بر این تفاوت‌ها صحنه نمی‌گذارند و وجود تفاوت‌های اخلاقی بین زن و مرد را تأیید نمی‌کنند (16 - 19). در برخی پژوهش‌ها رابطه سطح تحصیلات با اخلاق بررسی شده و نتایج تأیید می‌کند که افراد با سطوح مختلف تحصیلی دارای اخلاق کاری متفاوتی هستند (20). در مورد تجربه کاری نیز یافته‌ها متفاوت است. برخی پژوهش‌ها بر اثربخشی

متغیرهای جمعیت شناختی مدرسان بر نظر آن‌ها در خصوص امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس در دانشگاه‌ها انجام شده است.

### روش

پژوهش حاضر از نظر رویکرد زیربنایی یک پژوهش کمی است، از منظر هدف از جمله تحقیقات کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری اطلاعات در زمره تحقیقات توصیفی است که در آن از روش زمینه‌یابی استفاده شده است. جامعه آماری شامل مدرسان دانشگاه‌های دولتی و آزاد شهر تهران بوده است، که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی ابتدا از بین دانشگاه‌های دولتی مدرسان دانشگاه‌های شهید بهشتی و فرهنگیان و از بین دانشگاه‌های آزاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب و دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز انتخاب شدند و از بین مدرسان این چهار دانشگاه تعداد 131 نفر بطور تصادفی به‌عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته «امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضای هیأت علمی» بوده، که جهت سنجش روایی این پرسشنامه از روایی محتوایی (تأیید توسط صاحب‌نظران) استفاده شده است. جهت سنجش اعتبار

تجربه بالا بر رعایت اخلاقیات تاکید دارند (21 و 22). برخی پژوهش‌ها نیز تجربه پایین را با درجات بالاتر اخلاقی همسو دیده‌اند (23). عده‌ای از پژوهشگران نیز به این نتیجه رسیده‌اند که سابقه خدمت با اخلاق کاری همبستگی ندارد (20). نوع محل خدمت نیز از مؤلفه‌هایی است که در برخی پژوهش‌ها به آن توجه شده است. به‌عنوان مثال بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان مشخص کرد که بین سطح رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه و محل خدمت (دانشگاه‌های اصفهان با علوم پزشکی) تفاوتی نسبی (3). بررسی پیشینه نشان می‌دهد که نتایج حاصل از پژوهش‌های انجام شده در حوزه مؤلفه‌های جمعیت شناختی مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای هنوز به همسویی و همگرایی لازم دست نیافته‌اند. علاوه بر این تحقیقات انجام شده در حوزه مؤلفه‌های جمعیت شناختی مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای دانشگاهی و علل خصوص اعضای هیأت علمی بسیار ناچیز بوده و از همه پژوهش‌هایی که محقق در پیشینه پژوهش به آن دست یافته است تن‌ها در دو مورد رابطه اخلاق حرفه‌ای با برخی مؤلفه‌های جمعیت شناختی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد مورد بررسی قرار گرفته است (24 و 25). از این‌رو پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر

جدول 1: مقایسه میانگین نمره متغیرهای تحقیق برحسب جنسیت مدرسان

F	مرد		زن		مؤلفه
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
*6/12	0/76	3/76	0/62	4/06	کارآمدی آموزشی (صلاحیت تدریس)
*7/22	0/7	3/82	0/53	4/1	کارآمدی محتوای درسی
n.s 0/475	0/82	3/68	0/72	3/78	پرداختن به موضوعات حساس، مهم و چالش برانگیز
n.s 3/4	0/68	4/11	0/61	4/32	ارزشیابی صحیح و منصفانه از دانشجویان
n.s 0/00	0/53	4/39	0/6	4/39	رازداری
*23/0	0/55	4/19	0/4	4/59	رشد دادن دانشجو
*6/08	0/67	4/24	0/46	4/48	سئوالات رابطه تعاملی با دانشجویان
*14/45	0/7	4/32	0/37	4/69	احترام به همکاران
*14/99	0/84	3/69	0/72	4/22	احترام به موسسه آموزشی

\* و n.s به ترتیب نشان دهنده معنی‌داری در سطح پنج درصد و عدم معنی‌داری می‌باشد.

درصد معنی‌دار بوده و در مورد کارآمدی آموزشی (صلاحیت تدریس) و سئوالات رابطه تعاملی با دانشجویان در سطح پنج درصد معنی دار بوده است و در واقع در این دو مورد می‌توان گفت که جنسیت افراد پاسخ دهنده بر روی پاسخ به سئوالات این دو بخش به ترتیب با درجه اطمینان 99 و 95 درصد تأثیر گذار بوده است. و در واقع با توجه به میانگین‌های به دست آمده زن‌ها امکان‌پذیری عوامل ذکر شده را بالاتر از مردان در نظر گرفته‌اند.

آیا سنوات تدریس مدرسان بر نظر آن‌ها در خصوص امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها اثر دارد؟  
نتایج حاصل نشان می‌دهد که سنوات تدریس پاسخ دهنده‌ها بر روی نظر آن‌ها در مورد درجه امکان‌پذیری فاکتورهای مختلف رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضای هیات علمی در مورد فاکتور کارآمدی محتوای درسی در سطح یک درصد معنی‌دار بوده با توجه به میانگین‌های به دست آمده اساتید با سنوات تدریس در دهه سوم میانگین امکان‌پذیری این فاکتور را بالاتر از سایرین در نظر گرفته‌اند و در مورد رشد دادن دانشجو در سطح پنج درصد معنی دار بوده است و با توجه به میانگین‌های به دست آمده اساتید با سنوات تدریس در دهه دوم میانگین امکان‌پذیری این فاکتور را بالاتر از سایرین در نظر گرفته‌اند و در واقع در این دو مورد می‌توان گفت که

پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج حاکی از آن است که آلفای کرانباخ مؤلفه‌های کارآمدی آموزشی (صلاحیت تدریس)<sup>6</sup>، کارآمدی محتوای درسی<sup>7</sup>، پرداختن به موضوعات حساس، مهم و چالش برانگیز<sup>8</sup>، ارزشیابی صحیح و منصفانه از دانشجویان<sup>9</sup>، رازداری<sup>10</sup>، رشد دادن<sup>11</sup> دانشجو، رابطه تعاملی با دانشجویان<sup>12</sup>، احترام به همکاران<sup>13</sup>، احترام به موسسه آموزشی<sup>14</sup> به ترتیب برابر با 0/804، 0/829، 0/904، 0/762، 0/746، 0/844، 0/792، 0/816، 0/56 و کل مقیاس برابر با 0/945 بوده که حاکی از اعتبار بالای ابزاراندازه‌گیری می‌باشد. بعد از توزیع پرسشنامه‌ها و فراهم شدن داده‌های مورد نیاز از طریق آزمون مقایسه میانگین‌ها (F) داده‌ها تحلیل شد.

### یافته‌های

آیا جنسیت مدرسان بر نظر آن‌ها در خصوص امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس در دانشگاه‌ها اثر دارد؟  
نتایج حاصل نشان می‌دهد که جنسیت افراد پاسخ دهنده بر روی نظر آن‌ها در مورد درجه امکان‌پذیری فاکتورهای مختلف رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضای هیات علمی در مورد فاکتورهای کارآمدی محتوای درسی، رشد دادن دانشجو، احترام به همکاران و احترام به موسسه آموزشی در سطح یک

جدول 2: مقایسه میانگین نمره متغیرهای تحقیق برحسب سنوات تدریس مدرسان

مقدار F	بازنشستگی		دهه سوم		دهه دوم		دهه اول		مؤلفه
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
n.s <sup>1</sup> /93	3/17	0/87	4/05	0/66	3/98	0/65	3/81	0/77	کارآمدی آموزشی (صلاحیت تدریس)
*5/21	2/75	1/15	4/14	0/53	4/01	0/57	3/89	0/63	کارآمدی محتوای درسی
n.s <sup>0</sup> /33	3/42	0/59	3/83	0/93	3/71	0/78	3/72	0/67	پرداختن به موضوعات حساس، مهم و چالش برانگیز
n.s <sup>1</sup> /04	3/83	1/18	4/36	0/56	4/24	0/62	4/13	0/7	ارزشیابی صحیح و منصفانه از دانشجویان
n.s <sup>1</sup> /54	4/39	0/59	4/18	0/6	4/43	0/55	4/47	0/55	رازداری
*3/67	3/47	0/78	4/37	0/54	4/45	0/48	4/43	0/49	رشد دادن دانشجو
n.s <sup>0</sup> /688	4/29	0/19	4/26	0/78	4/45	0/51	4/33	0/56	سئوالات رابطه تعاملی با دانشجویان
n.s <sup>1</sup> /05	4/07	0/46	4/41	0/85	4/54	0/51	4/57	0/47	احترام به همکاران
n.s <sup>1</sup> /68	3/44	0/77	3/95	0/81	4/13	0/71	3/81	0/93	احترام به موسسه آموزشی

\* و n.s به ترتیب نشان دهنده معنی‌داری در سطح پنج درصد و عدم معنی‌داری می‌باشد.

جدول 3: مقایسه میانگین نمره متغیرهای تحقیق برحسب نوع استخدام مدرسان

F	مدعو		هیئت علمی		مولفه
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
n.s/3/23	0/73	3/78	0/69	4/01	کارآمدی آموزشی (صلاحیت تدریس)
n.s/0/546	0/66	3/91	0/61	4/0	کارآمدی محتوای درسی
n.s/0/00	0/64	3/74	0/81	3/75	پرداختن به موضوعات حساس، مهم و چالش برانگیز
n.s/1/64	0/72	4/13	0/6	4/28	ارزشیابی صحیح و منصفانه از دانشجویان
*5/0	0/65	4/27	0/47	4/49	رازداری
n.s/0/965	0/51	4/35	0/52	4/44	رشد دادن دانشجو
n.s/0/462	0/56	4/32	0/61	4/39	سؤالات رابطه تعاملی با دانشجویان
n.s/0/095	0/48	4/53	0/66	4/49	احترام به همکاران
n.s/1/98	0/79	3/85	0/84	4/06	احترام به موسسه آموزشی

\* و n.s به ترتیب نشان دهنده معنی داری در سطح پنج درصد و عدم معنی داری می باشد.

جدول 4: مقایسه میانگین نمره متغیرهای تحقیق برحسب مرتبه علمی مدرسان

مقدار F	استاد		دانشیار		استادیار		مربی		مولفه
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
n.s/0/209	0	4/17	0/61	4/11	0/77	3/92	0/68	3/9	کارآمدی آموزشی (صلاحیت تدریس)
n.s/0/112	.	4/0	0/56	4/12	0/62	3/98	0/63	3/96	کارآمدی محتوای درسی
n.s/0/262	0	3/88	0/55	4/0	0/92	3/72	0/69	3/72	پرداختن به موضوعات حساس، مهم و چالش برانگیز
n.s/0/492	0	4/75	0/74	4/42	0/57	4/24	7/0	4/18	ارزشیابی صحیح و منصفانه از دانشجویان
n.s/0/794	0	5/0	0/4	4/44	0/46	4/47	0/6	4/36	رازداری
n.s/1/05	0	4/09	0/51	4/19	0/56	4/35	0/47	4/47	رشد دادن دانشجو
n.s/0/734	0	4/5	0/31	4/52	0/71	4/29	0/47	4/43	سؤالات رابطه تعاملی با دانشجویان
n.s/1/29	0	4/6	0/4	4/68	0/72	4/4	0/45	4/6	احترام به همکاران
n.s/0/09	0	4/33	0/84	4/0	0/94	4/03	0/71	3/98	احترام به موسسه آموزشی

\* و n.s به ترتیب نشان دهنده معنی داری در سطح پنج درصد و عدم معنی داری می باشد.

میانگین های به دست آمده اساتید هیئت علمی میانگین امکان پذیری این فاکتور را بالاتر از اساتید مدعو در نظر گرفته اند و در واقع در این مورد می توان گفت که نوع استخدام پاسخ دهنده بر روی پاسخ به سؤالات این بخش با درجه اطمینان 95 درصد تأثیرگذار بوده است.

آیا مرتبه علمی مدرسان بر نظر آن ها در خصوص امکان پذیری رعایت اخلاق حرفه ای در دانشگاه ها اثر دارد؟

سنوات تدریس پاسخ دهنده بر روی پاسخ به سؤالات این دو بخش به ترتیب با درجه اطمینان 99 و 95 درصد تأثیرگذار بوده است.

آیا نوع استخدام مدرسان بر نظر آن ها در خصوص امکان پذیری رعایت اخلاق حرفه ای در دانشگاه ها اثر دارد؟ نتایج حاصل نشان می دهد که نوع استخدام پاسخ دهنده ها بر روی نظر آن ها در مورد درجه امکان پذیری فاکتور رازداری مربوط به رعایت اخلاق حرفه ای تدریس اعضاء هیات علمی در سطح پنج درصد معنی دار بوده است و با توجه به

جدول 5: مقایسه میانگین نمره متغیرهای تحقیق برحسب نوع دانشگاه مدرسان

F	دانشگاه آزاد		دانشگاه دولتی		مولفه
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
<sup>n.s</sup> 3/46	0/71	3/81	0/69	4/04	کارآمدی آموزشی (صلاحیت تدریس)
<sup>n.s</sup> 0/742	0/64	3/92	0/61	4/02	کارآمدی محتوای درسی
*8/13	0/79	3/57	0/7	3/94	پرداختن به موضوعات حساس، مهم و چالش برانگیز
<sup>n.s</sup> 1/27	0/65	4/16	0/65	4/29	ارزشیابی صحیح و منصفانه از دانشجویان
<sup>n.s</sup> 0/00	0/58	4/39	0/55	4/39	رازداری
<sup>n.s</sup> 0/77	0/46	4/44	0/58	4/35	رشد دادن دانشجو
<sup>n.s</sup> 0/287	0/62	4/34	0/52	4/4	سئوالات رابطه تعاملی با دانشجویان
<sup>n.s</sup> 0/027	0/66	4/51	0/46	4/52	احترام به همکاران
*5/82	0/87	3/82	0/71	4/17	احترام به مؤسسه آموزشی

\* و n.s به ترتیب نشان دهنده معنی‌داری در سطح پنج درصد و عدم معنی‌داری می‌باشد.

### بحث

نتایج تحقیق حاکی از آن بود که از میان متغیرهای جمعیت‌شناختی مورد بررسی در پژوهش حاضر جنسیت بیشترین تفاوت را در پاسخ‌گویی به مؤلفه‌های امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس از نظر اساتید ایجاد کرده است. سابقه کاری، نوع استخدام و نوع دانشگاه نیز به‌ترتیب بر مؤلفه‌های کمتری اثر داشته‌اند. مرتبه علمی اساتید هیچ تفاوتی در نظر آن‌ها نسبت به مؤلفه‌های رعایت اخلاق حرفه‌ای ایجاد نکرده است.

جنسیت اساتید بر روی پاسخ به سئوالات در فاکتورهای کارآمدی آموزشی، کارآمدی محتوای درسی، رشد دادن دانشجو، رابطه تعاملی با دانشجویان، احترام به همکاران و احترام به مؤسسه آموزشی مؤثر است و این اثربخشی به نفع زنان بوده است. زن‌ها امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای را در مؤلفه‌های مذکور، بالاتر از مردان در نظر گرفته‌اند. این یافته‌ها با نتایج برخی پژوهش‌ها که زنان را در اخلاق حرفه‌ای بالاتر از مردان برآورد کرده‌اند همخوانی دارد (12-15). اما ملاحظه می‌شود که در مؤلفه‌های پرداختن به موضوعات چالش برانگیز، ارزشیابی منصفانه از دانشجو و رازداری، تفاوتی بین زنان و مردان دیده نشده است. بنابراین می‌توان چنین

نتایج حاصل نشان می‌دهد که وضعیت مرتبه علمی افراد پاسخ دهنده بر روی نظر آن‌ها در مورد درجه امکان‌پذیری فاکتورهای مختلف مربوط به رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضاء هیات علمی معنی‌دار نبوده است. آیا نوع دانشگاه مدرسان بر نظر آن‌ها در خصوص امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها اثر دارد؟ نتایج حاصل نشان می‌دهد که نوع دانشگاه پاسخ دهنده‌ها بر روی نظر آن‌ها در مورد درجه امکان‌پذیری فاکتورهای مختلف رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضاء هیات علمی در مورد فاکتور پرداختن به موضوعات حساس، مهم و چالش برانگیز در سطح یک درصد معنی‌دار بوده و با توجه به میانگین‌های به دست آمده اساتید دانشگاه دولتی میانگین امکان‌پذیری این فاکتور را بالاتر از اساتید دانشگاه آزاد در نظر گرفته‌اند و در مورد احترام به مؤسسه آموزشی در سطح پنج درصد معنی‌دار بوده است و با توجه به میانگین‌های به دست آمده اساتید دانشگاه دولتی میانگین امکان‌پذیری این فاکتور را بالاتر از اساتید دانشگاه آزاد در نظر گرفته‌اند و در واقع در این دو مورد می‌توان گفت که نوع دانشگاه پاسخ دهنده بر روی پاسخ به سئوالات این دو بخش به ترتیب با درجه اطمینان 99 و 95 درصد تأثیر گذار بوده است.

با درجات بالاتر اخلاقی همسو دیده‌اند (23) و برخی پژوهشگران نیز به این نتیجه رسیده‌اند که سابقه خدمت با اخلاق کاری همبستگی ندارد (20). از نتایج پژوهش حاضر نیز می‌توان این استنباط را داشت که رابطه بین تجربه کاری بالا و اخلاق حرفه‌ای برای هر فاکتوری مثبت و یا مستقیم نخواهد بود.

در پاسخ به سؤال سوم یافته‌ها نشان داد که تن‌ها در فاکتور رازداری بین اساتید هیأت علمی و مدعو در امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای تفاوت وجود دارد. درحالی‌که برخی منابع استخدام رسمی اساتید دانشگاهی را عاملی برای تعلق خاطر و وفاداری به دانشگاه می‌دانند زیرا معتقدند که دانشگاه برای گزینش و جذب آنان دقت‌نظر بیشتری اعمال می‌کند (27).

در پاسخ به سؤال چهارم یافته‌ها نشان داد که وضعیت مرتبه علمی افراد پاسخ‌دهنده بر روی نظر آن‌ها در مورد درجه امکان‌پذیری فاکتورهای مختلف مربوط به رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس اثری نداشته است. سطح تحصیلات یکی از معیارهای ارتقاء مرتبه اعضای هیأت علمی است که رابطه آن با رعایت اخلاقیات در پژوهش‌های در دسترس مثبت برآورد شده بود (20، 21، 23 و 26). در اغلب موارد رابطه مثبت و مستقیمی بین سطح تحصیلات و اخلاق کاری وجود داشته است (23). برای مثال سطح تحصیلات مدیران بر ارزیابی آن‌ها از عواملی که موجب رفتارهای غیراخلاقی می‌شوند تأثیر مستقیمی دارد و با افزایش سطح تحصیلات مدیران، نمره ارزیابی عواملی که موجب رفتارهای غیراخلاقی در بین کارکنان می‌شود افزایش می‌یابد (26). همچنین بررسی عوامل مؤثر بر نگرش اخلاقی دانشجویان مدیریت نشان داده است که سطح تحصیلات (کارشناسی، ارشد و دکتری) بر نگرش اخلاقی دانشجویان مدیریت مؤثر است (21). در این پژوهش از آنجا که در اعضای هیأت علمی دانشگاه در مرتبه‌های علمی مختلف سطح تحصیلات اغلب به هم نزدیک است از این رو می‌توان یکی از عوامل عدم تفاوت در میانگین‌ها را این نکته دانست. اگرچه ارتقاء اعضای هیأت علمی معیارهای دیگری

استنباط کرد که در موقعیت‌هایی که موضوع مشخص و واقعیت تعریف شده‌تر است و به‌علاوه در شرایطی که روابط اجتماعی موضوع زمینه‌ای است زن‌ها امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای را بهتر ارزیابی می‌کنند و در برخی از شرایط که ممکن است نیاز به رفتارهای محتاطانه بیشتر باشد زنان مانند مردان عمل کرده‌اند. از این رو می‌توان این استنباط را داشت که زنان با توجه به شرایط، دیدگاه‌های مختلفی از نظر اخلاقی بروز می‌دهند و بنابراین در پژوهش‌های مختلف بنا بر شرایط متفاوتی که پیش روی آنهاست پاسخ می‌دهند و از این رو نتایج تحقیقات درباره آن‌ها متفاوت خواهد بود. اما مردها بدون توجه به شرایط و نوع سؤالات مطرح شده با توجه به شرایط درونی خود و میزان توانایی‌های خود پاسخ‌گوی سؤالات هستند. از این رو تناقض در نتایج برای مردان کمتر است. نتایج پژوهش حاضر دیدگاه تحول اخلاقی کلبرگ را، که رشد قضاوت اخلاقی را مبتنی بر رشد شناختی می‌داند، به چالش می‌کشد و تئوری جامعه‌پذیری جنسیتی<sup>15</sup> یا نظریه یادگیری اجتماعی را مطرح می‌سازد. در تئوری جامعه‌پذیری جنسیتی زنان بیشتر به روابط اجتماعی توجه دارند و علاقمندند وظایف محوله را مؤثرتر انجام دهند و با احتمال بیشتری از قوانین پیروی کنند، اما مردها پیگیر موقعیت‌های رقابتی هستند. در حالی که در تئوری رشد اخلاقی کلبرگ اخلاقیات با رشد شناختی افراد توسعه می‌یابند و با گذر از مراحل شناختی بالاتر قضاوت اخلاقی نیز توسعه خواهد یافت. در پاسخ به سؤال دوم یافته‌ها نشان داد که تن‌ها در دو فاکتور کارآمدی محتوای درسی در دهه سوم تدریس و رشد دادن دانشجو در دهه دوم تدریس تفاوت در امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای از نظر اساتید دیده شده است. از این رو می‌توان گفت اساتید در سال‌های بالاتر تدریس اعتماد بیشتری به کارایی محتوای درسی خود دارند. اما در بقیه فاکتورها رابطه‌ای بین سنوات تدریس و اعتقاد به امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای دیده نشده است. در بررسی پیشینه نیز مشخص شد که برخی پژوهش‌ها بر اثربخشی تجربه بالا بر رعایت اخلاقیات تأکید دارند (21 و 22)، برخی تجربه پایین را

6. Pedagogical Competence	مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی
7. Content Competence	کارآمدی آموزشی (صلاحیت تدریس)
8. Dealing With Sensitive Topics	کارآمدی محتوای درسی
9. Valid Assessment	پردازش به موضوعات حساس، مهم و چالش برانگیز
10. Confidentiality	ارزشیابی صحیح و منصفانه
11. Development	رازداری
12. Dual Relationships With Students	تحول، رشد
13. Respect For Colleagues	رابطه تعاملی با دانشجویان
14. Respect for Institution	احترام به همکاران
15. Gender Socialization	احترام به مؤسسه آموزشی
	جامعه‌پذیری جنسیتی

نیز دارد که قابل بررسی از نظر اثربخشی بر اخلاق حرفه‌ای می‌باشد.

در پاسخ به سؤال پنجم نیز مشاهده شد که نوع دانشگاه در مورد فاکتور پرداختن به موضوعات حساس، مهم و چالش برانگیز به نفع دانشگاه دولتی مؤثر بوده است. این مساله می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی در دو دانشگاه قرار گیرد. به عنوان مثال ممکن است ویژگی‌های دانشجویان، اساتید و فضای مدیریتی حاکم بر دانشگاه‌های دولتی احساس آرامش خاطر و امنیت بیشتری در اساتید این دانشگاه‌ها برای امکان مطرح کردن موضوعات حساس و چالش برانگیز و توان جمع‌بندی چنین موضوعاتی فراهم کرده باشد.

### نتیجه‌گیری

براساس یافته‌های پژوهش باید توجه داشت که دیدگاه‌های جنستی موجود و نوع تربیت حاصل شده از آن، می‌تواند بر اخلاق حرفه‌ای حتی در سطح دانشگاه نیز مؤثر باشد. به‌علاوه در صورتی که منشور اخلاق حرفه‌ای برای دانشگاه به خوبی تعریف شود و استخدام و ارتقاء اعضای هیأت علمی علاوه بر ملاک‌های علمی، اخلاق را نیز در برگیرد، منجر به تقویت و پیشرفت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها خواهد شد.

### ملاحظه‌های اخلاقی

در مقاله حاضر، با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده است.

### واژه‌نامه

1. Professional Ethics	اخلاق حرفه‌ای
2. Responsibility	مسئولیت‌پذیری
3. Code of Ethics	آیین اخلاقی
4. Organizational Culture	فرهنگ سازمانی
5. Demographic Variables	

### منابع

1. Moberg DJ, Seabright MA. (2000). The development of moral imagination. *Business Ethics Quarterly*; 10(4): 845-884.
2. Faramarz.-Gharamaleki A. (2012). Introduction to ethics. 6<sup>th</sup>ed. Tehran: Saramad (In Persian).
3. Karimi M, Rajaeepur S, Hovida R. (2010). A study of the relationship between organizational climate and ethical behaviors among the administrative personnel of Isfahan University and Isfahan Medical Sciences University. *Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration*; 4(1): 83-102 (In Persian).
4. Faramarz-Gharamaleki A. (2009). Promote the principles of professional ethics at the university. *Quarterly of Research Ethics*; 1(3): 9-24 (In Persian).
5. Arasteh H, Jahed H. (2011). Observing ethics in universities and higher education centers: an alternative for improving behaviors. *Science Cultivation Journal*; 2: 31-40. (In Persian).
6. Pourezat AA, Gholipour A, Heydari E, Nadirkhanlou S, Saeidinejad M. (2012). Antecedents and outcomes of non-academic behaviors among university professors. *Ethics in Science and Technology*; 7(2): 1-13 (In Persian).

17. Gangwani S. (2012). The impact of demographic variables on ethical behavior of employees at their workplace. *BAUDDHIK*; 3(1): 44-53.
18. Sidani Y, Zbib I, Rawwas M, Moussawer T. (2009). Gender, age, and ethical sensitivity: the case of Lebanese workers. *Gender in Management: an International Journal*; 24(3): 211-227.
19. Peterson D, Rhoads A, Vaught B. (2001). Ethical beliefs of business professionals: a study of gender, age, and external factors. *Journal of Business Ethics*; 31(3): 225-232.
20. Sharifzadeh F. (2012). Analysis of the impact of effective organizational factors on work ethics in public organizations. *Ethics in Science and Technology*; 7(1): 28-39. (In Persian).
21. Hasan-Gholipour T, Dehghan-Nayeri M, Mir-Mehdi SM. (2012). Affecting factors on ethical attitudes of business students. *Ethics in Science and Technology*; 6(4): 63-47. (In Persian).
22. Calabretta G, Durisin B, Ogliengo M. (2011). Uncovering the intellectual structure of research in business ethics: A journey through the history, the classics, and the pillars of journal of business ethics. *Journal of Business Ethics*; 104(4): 499-524.
23. Castleberry S. (2007). Prison field trips: can white collar criminals positively affect the ethical and legal behavior of marketing and MBA students? *Journal of Marketing Education*; 29(1): 5-17.
24. Hejazi R, Mosaferi J. (2012). Relationship between gender and ethics in accounting profession. *Ethics in Science and Technology*; 7(1): 40-47. (In Persian).
25. Narimani S, Fallah Z, Nariman M. (2012). Work ethic and its relationship with selected demographic characteristics in faculties and employees of Islamic Azad University. *Archive of Applied Science Research*; 4(1): 632-637. (In Persian).
26. Ahmadi AA, Ashrafjahani A. (2012). The impact of demographic variables and code of ethics on ethical perceptions and attitudes of managers. *Ethics in Science and Technology*; 7(2): 43-54. (In Persian).
7. Rahimi H, Aghababaei R. (2013). Relationship between organizational culture and professional ethics; faculty members of Kashan. *Quarterly of Education Strategies in Medical Sciences*; 6(2): 61-67 (In Persian).
8. Kray LJ, Haselhuhn MP. (2012). Male pragmatism in negotiators ethical reasoning. *Journal of Experimental Social Psychology*; 48(5): 1124-1131.
9. Safakli OW. (2011). Ethical perceptions: do they differentiate in respect to demographics, impact satisfaction and subsequent word of mouth? *African Journal of Business Management*; 5(2): 285-293.
10. Bateman CR, Valentine SR. (2010). Investigating the effects of gender on consumer's moral philosophies and ethical intentions. *Journal of Business Ethics*; 95(3): 393-414.
11. Valentine S, Godkin L, Page K, Rittenburg T. (2009). Gender & ethics: ethical judgment, ethical intentions and altruism among healthcare professionals. *Gender in Management: An International Journal*; 24(2): 112-130.
12. Atakan S, Burnaz S, Topcu Y I. (2008). An empirical investigation of the ethical perceptions of future managers with a special on gender Turkish case. *Journal of Business Ethics*; 82(3): 573-586.
13. Becker DA, Ulsted I. (2007). Gender differences in student ethics: are females really more ethical? *Plagiarism: cross-disciplinary studies in Plagiarism. Fabrication and Falsification*; 2(3):77-91.
14. Zamani BE, Azimi SA, Soleimani N. (2012). Differences in students viewpoints about effective factors on plagiarism according to their gender and academic disciplines. *Ethics in Science and Technology*; 7(3): 24-36. (In Persian).
15. Khamesan A, Amiri M. (2011). Evaluation of academic cheating among students. *Ethics in Science and Technology*; 6(1): 53-61. (In Persian).
16. Onybuchu VN. (2013). Are women more ethical than men or are men more ethical than women. *Universal Journal of Management and Social Sciences*; 3(5): 34-38.

27. Farasatkah M. (2008). Code of ethics promoting higher education. *Ethics in Science and Technology*; 1(1): 13-28 (In Persian).