(مقاله پژوهشی)

تأثیر متغیرهای جمعیت شناختی بر امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس در دانشگاه‌ها

دکتر محمد نوریان[1*]، دکتر محمد آتشک[2]، صدیقه سالم[3]، معصومه جمشیدزاده کیاسرائی[4]

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 ازجمله عواملی هستند که اخلاق حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار می‌دهند. ازاین‌رو پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی مدرسان بر نظر آنها درخصوص 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 درصورتی‌که استخدام و ارتقاء اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها علاوه‌بر ملاک‌های علمی، منشور 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

اخلاق حرفه‌ای[1] شامل مسئولیت‌پذیری[2] یک فرد، به مثابه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی، در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود می‌باشد (1) و عبارت است از مجموعه آیین اخلاقی[3] که در وهله اول از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است. بهره وری را افزایش می‌دهد، ارتباط ها 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 مهم ترین رسالت

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

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.9.7]

آنها ترویج و توسعه دانش و آموزش افراد برای به دست گرفتن مشاغل در جامعه است(3).از این رواثرگذاری والایی در جوامع دارند و باید اخلاقی باشند. اگر فرهنگ سازمانی[4] دانشگاهی دچار بیماری مسئولیت گریزی یا مسئولیت ستیزی گردد، به سرعت در جامعه تأثیر می‌گذارد و مبانی اخلاقی جامعه را تباه 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، آیین نامه‌ها، 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 تضمین کننده 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 علم آموزی 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 حرفه ها 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 ممیزه و ویژگی برجسته انسانی به دانشجویان و در نتیجه اشاعه آن در جامعه، بسیار حائز اهمیت است. اصول اخلاقی استادان دانشگاهها شامل کارامدی 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 به‌عنوان عوامل اثرگذار بر رفتار یا نگرش‌های اخلاقی حرفه‌ای شناسایی شده و مورد بررسی قرار گرفته‌اند. یکی از مهمترین این عوامل، مؤلفه‌های جمعیت شناختی[5] است. جنسیت، سن، سطح تحصیلات، محل خدمت، تجربه کاری، وضعیت تاهل، مرتبه علمی و وضعیت استخدامی از جمله مؤلفه های جمعیت شناختی هستند که در پژوهشهای مختلف مورد بررسی واقع شده‌اند. به‌عنوان مثال برخی از پژوهشها نقش جنسیت را به عنوان یک مؤلفه اثرگذار بررفتار و نگرش اخلاقی افراد تأیید می‌کنند(8 - 11). در اکثر موارد پژوهش ها به این نتیجه رسیده‌اند که زنان سطوح اخلاقی بالاتری را رعایت می‌کنند (12- 15). در مقابل برخی پژوهشها نیز بر این تفاوت ها صحه 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

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.9.7]

تجربه بالا بر رعایت اخلاقیات تاکید دارنـد (21 و 22). برخـی پژوهش‌ها نیز تجربه پایین را با درجات بالاتر اخلاقـی همـسو دیده‌اند (23). عده‌ای از پژوهشگران نیز به این نتیجه رسیده‌اند که سابقه خدمت با اخلاق کاری همبستگی نـدارد (20). نـوع محل خدمت نیز از مؤلفه‌هایی است که در برخی پژوهش‌ها به آن توجه شده است. به‌عنوان مثال بررسی رابطه بین ابعاد جـو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاههای اصفهان و علوم پزشکی اصفهان مشخص کرد کـه بـین سـطح رفتـار اخلاقی کارکنان دانشگاه و محل خدمت(دانشگاه‌های اصفهان با علوم پزشـکی) تفـاوتی نـسیت(3). بررسـی پیـشینه نـشان می‌دهد که نتایج حاصل از پژوهـشهای انجـام شـده در حـوزه مؤلفه‌های جمعیت شناختی مؤثر بر اخلاق حرفـه‌ای هنـوز بـه همسویی و همگرایی لازم دسـت نیافتـه‌انـد. عـلاوه بـر ایـن تحقیقات انجام شده در حوزه مؤلفه‌های جمعیت شناختی مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای دانشگاهی و علل خصوص اعـضای هیـأت علمی بسیار ناچیز بوده و از همه پژوهـشهایی کـه محقـق در پیشینه پژوهش به آن دست یافتـه اسـت تـن‌هـا در دو مـورد رابطه اخلاق حرفه‌ای با برخی مؤلفـه‌هـای جمعیـت شـناختی اعضای هیأت علمی دانـشگاه آزاد مـورد بررسـی قـرار گرفتـه است(24 و 25). ازاین‌رو پژوهش حاضر با هدف بررسـی تـأثیر متغیرهای جمعیت شناختی مدرسان بر نظر آن‌ها در خـصوص امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفـه‌ای تـدریس در دانـشگاه‌هـا انجام شده است.

روش

پژوهش حاضر از نظر رویکرد زیربنـایی یـک پـژوهش کمـی است، از منظر هدف از جمله تحقیقات کاربردی و از نظر شیوه جمع آوری اطلاعات در زمره تحقیقات توصیفی اسـت کـه در آن از روش زمینه یابی استفاده شده است. جامعه آماری شامل مدرسان دانشگاه‌های دولتی و آزاد شهر تهران بوده است، کـه با استفاده از روش نمونه گیری خوشه‌ای تصادفی ابتدا از بـین دانشگاه‌های دولتی مدرسـان دانـشگاه‌هـای شـهید بهـشتی و فرهنگیان و از بین دانـشگاههای آزاد، دانـشگاه آزاد اسـلامی واحد تهران جنوب و دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهـران مرکـز انتخاب شدند و از بین مدرسان این چهار دانـشگاه تعـداد 131 نفر بطور تصادفی به‌عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. ابـزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق سـاخته «امکـان‌پـذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضای هیأت علمی» بوده، که جهت سنجش روایی این پرسشنامه از روایی محتـوایی (تأییـد توسط صاحبنظران) استفاده شده است. جهت سـنجش اعتبـار

جدول 1: مقایسه میانگین نمره متغیرهای تحقیق برحسب جنسیت مدرسان

مولفه	زن		مرد		F
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
کارآمدی آموزشی (صلاحیت تدریس)	4/06	0/62	3/76	0/76	*6/12
کارآمدی محتوای درسی	4/1	0/53	3/82	0/7	*7/22
پرداختن به موضوعات حساس، مهم و چالش برانگیز	3/78	0/72	3/68	0/82	n.s0/475
ارزشیابی صحیح و منصفانه از دانشجویان	4/32	0/61	4/11	0/68	n.s3/4
رازداری	4/39	0/6	4/39	0/53	n.s0/00
رشد دادن دانشجو	4/59	0/4	4/19	0/55	*23/0
سئوالات رابطه تعاملی با دانشجویان	4/48	0/46	4/24	0/67	*6/08
احترام به همکاران	4/69	0/37	4/32	0/7	*14/45
احترام به موسسه آموزشی	4/22	0/72	3/69	0/84	*14/99

* وn.s به ترتیب نشان دهنده معنی‌داری درسطح پنج درصد و عدم معنی‌داری می‌باشد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.9.7]

پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج حاکی از آن است کـه آلفـای کرانبـاخ مؤلفـه‌هـای کارآمـدی آموزشی (صـلاحیت تـدریس) [6]، کارآمـدی محتـوای درسـی [7]، پـرداختن بـه موضـوعات حـساس، مهـم و چـالش برانگیـز [8]، ارزشیابی صحیح و منصفانه از دانـشجویان [9]، رازداری [10]، رشـد دادن [11] دانشجو، رابطـه تعـاملی بـا دانـشجویان [12]، احتـرام بـه همکاران [13]، احترام به موسسه آموزشی [14] بـه ترتیـب برابـر بـا 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 حـاکی از اعتبـار بـالای ابـزارانـدازه‌گیـری مـی باشـد. بعـد از توزیـع پرسشنامه‌ها و فراهم شدن داده‌های مورد نیاز از طریق آزمون مقایسه میانگین‌ها (F) داده‌ها تحلیل شد.

یافته‌های

آیا جنسیت مدرسان بر نظـر آن هـا در خـصوص امکانپـذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس در دانشگاه‌ها اثر دارد؟

نتایج حاصل نشان می‌دهد که جنسیت افراد پاسـخ دهنـده بـر روی نظر آن‌ها در مورد درجه امکان‌پذیری فاکتورهای مختلف رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضاء هیـات علمـی در مـورد فاکتورهای کارآمـدی محتـوای درسـی، رشـد دادن دانـشجو، احترام به همکاران و احترام به موسسه آموزشی در سطح یک درصد معنی‌دار بوده و در مورد کارآمـدی آموزشـی (صـلاحیت تدریس) و سئوالات رابطه تعاملی با دانشجویان در سطح پـنج درصد معنی دار بوده است و در واقع در این دو مورد می‌تـوان گفت که جنسیت افراد پاسخ دهنده بر روی پاسخ به سـؤالات این دو بخش به ترتیب با درجه اطمینان 99 و 95 درصد تأثیر گذار بوده است. و در واقع با توجه به میانگین‌هـای بـه دسـت آمده زن‌ها امکان‌پذیری عوامل ذکر شده را بالاتر از مردان در نظر گرفته‌اند.

آیـا سـنوات تـدریس مدرسـان بـر نظـر آن‌هـا در خـصوص امکانپذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها اثر دارد؟

نتایج حاصل نشان می‌دهد که سنوات تدریس پاسخ دهنده هـا بر روی نظر آن‌ها در مـورد درجـه امکـان‌پـذیری فاکتورهـای مختلف رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضاء هیات علمـی در مورد فاکتور کارآمدی محتوای درسـی در سـطح یـک درصـد معنی‌دار بوده با توجه به میانگین های به دست آمده اساتید بـا سنوات تدریس در دهه سوم میانگین امکان‌پذیری این فـاکتور را بالاتر از سایرین در نظـر گرفتـه انـد و در مـورد رشـد دادن دانشجو در سطح پنج درصد معنی دار بوده است و با توجه بـه میانگین های به دست آمده اساتید با سنوات تـدریس در دهـه دوم میانگین امکان‌پذیری این فـاکتور را بـالاتر از سـایرین در نظر گرفته‌اند و در واقع در این دو مـورد مـی‌تـوان گفـت کـه

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

مولفه	دهه اول		دهه دوم		دهه سوم		بازنشستگی		مقدار F
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
کارآمدی آموزشی (صلاحیت تدریس)	3/81	0/77	3/98	0/65	4/05	0/66	3/17	0/87	n.s1/93
کارآمدی محتوای درسی	3/89	0/63	4/01	0/57	4/14	0/53	2/75	1/15	*5/21
پرداختن به موضوعات حساس، مهم و چالش برانگیز	3/72	0/67	3/71	0/78	3/83	0/93	3/42	0/59	n.s0/33
ارزشیابی صحیح و منـصفانه از دانشجویان	4/13	0/7	4/24	0/62	4/36	0/56	3/83	1/18	n.s1/04
رازداری	4/47	0/55	4/43	0/55	4/18	0/6	4/39	0/59	n.s1/54
رشد دادن دانشجو	4/43	0/49	4/45	0/48	4/37	0/54	3/47	0/78	*3/67
سـئوالات رابطـه تعـاملی بـا دانشجویان	4/33	0/56	4/45	0/51	4/26	0/78	4/29	0/19	n.s0/688
احترام به همکاران	4/57	0/47	4/54	0/51	4/41	0/85	4/07	0/46	n.s1/05
احترام به موسسه آموزشی	3/81	0/93	4/13	0/71	3/95	0/81	3/44	0/77	n.s1/68

* وn.s به ترتیب نشان دهنده معنی‌داری درسطح پنج درصد و عدم معنی‌داری می‌باشد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.9.7]

جدول3: مقایسه میانگین نمره متغیرهای تحقیق برحسب نوع استخدام مدرسان

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

* وn.s به ترتیب نشان دهنده معنی‌داری درسطح پنج درصد و عدم معنی‌داری می‌باشد.

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

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

* وn.s به ترتیب نشان دهنده معنی‌داری درسطح پنج درصد و عدم معنی‌داری می‌باشد.

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

آیا نوع استخدام مدرسان بر نظر آن‌ها در خصوص امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها اثر دارد؟

نتایج حاصل نشان می‌دهد که نوع استخدام پاسخ دهنده‌ها بر روی نظر آن‌ها در مورد درجه امکان‌پذیری فاکتور رازداری مربوط به رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضاء هیات علمی در سطح پنج درصد معنی‌دار بوده است و با توجه به میانگین‌های به‌دست آمده اساتید هئیت علمی میانگین امکان‌پذیری این فاکتور را بالاتر از اساتید مدعو در نظر گرفته‌اند و در واقع در این مورد می‌توان 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 آن‌ها در خصوص امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها اثر دارد؟

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.9.7]

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

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

* وn.s به ترتیب نشان دهنده معنی‌داری درسطح پنج درصد و عدم معنی‌داری می‌باشد.

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 دهنده ها 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 گرفته اند و در مورد احترام به موسسه آموزشی در سطح پنج درصد معنی دار 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 سؤالات این دو بخش به ترتیب با درجه اطمینان 99 و 95 درصد تأثیر گذار بوده است.

بحث

نتایج تحقیق حاکی از آن بود که از میان متغیرهای جمعیت شناختی 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 سؤالات در فاکتورهای کارآمدی آموزشی، کارآمدی محتوای درسی، رشد دادن دانشجو، رابطه تعاملی با دانشجویان، احترام به همکاران و احترام به موسسه 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

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.9.7]

استنباط کرد که درموقعیت‌هایی 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 پاسخ گوی 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 جامعه پذیری جنسیتی[15] یا نظریه یادگیری اجتماعی را مطرح می‌سازد. در تئوری جامعه پذیری 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 امکان پذیری 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 تاکید دارند(21 و 22)، برخی تجربه پایین را با درجات بالاتر اخلاقی همسو دیده‌اند(23) و برخی پژوهشگران نیز به این نتیجه رسیده اند 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 حرفه ای 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 پاسخ دهنده 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

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.9.7]

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. به‌عنوان 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 درصورتی‌که منشور اخلاق حرفه‌ای برای دانشگاه به خوبی تعریف شود و استخدام و ارتقاء اعضای هیأت علمی علاوه‌بر ملاک‌های علمی، اخلاق را نیز در برگیرد، منجر به تقویت و پیشرفت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها خواهد شد.

ملاحظه‌های اخلاقی

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

واژه‌نامه

اخلاق حرفه‌ای	1. Professional Ethics
مسئولیت‌پذیری	2. Responsibility
آیین اخلاقی	3. Code of Ethics
فرهنگ سازمانی	4. Organizational Culture
مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی	5. Demographic Variables
	6. Pedagogical Competence
کارآمدی آموزشی (صلاحیت تدریس)	
کارآمدی محتوای درسی	7. Content Competence
	8. Dealing With Sensitive Topics
پرداختن به موضوعات حساس، مهم و چالش برانگیز	
ارزشیابی صحیح و منصفانه	9. Valid Assessment
رازداری	10. Confidentiality
تحول، رشد	11. Development
	12. Dual Relationships With Students
رابطه تعاملی با دانشجویان	
احترام به همکاران	13. Respect For Colleagues
احترام به مؤسسه آموزشی	14. Respect for Institution
جامعه پذیری جنسیتی	15. Gender Socialization

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. 6thed. 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. Pourezzat 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).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.9.7]

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 thy differentiation 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? Plagiary: 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. Onybuchi VN. (2013). Are women more ethical then men or are men more ethical then women. Universal Journal of Management and Social Sciences; 3(5): 34-38.

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).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.9.7]

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

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.1.9.7]