(مقالۀ پژوهشی)

رابطۀ اخلاق حرفه‌ای با اعتماد آفرینی در میان اعضای هیات علمی

مهناز قائمی، دکتر مهدی شریعتمداری*

گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

(تاریخ دریافت: 95/10/14، تاریخ پذیرش: 95/12/16)

چکیده

زمینه: برخورداری و رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای از سوی اعضاء هیأت علمی می‌تواند در افزایش اعتماد آفرینی ایشان نقش مهمی داشته باشد. برهمین اساس پژوهش حاضر با هدف بررسی دیدگاه اساتید نسبت به نوع و میزان رابطه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و اعتماد آفرینی اعضاء هیات علمی دانشگاه انجام گردیده است.

روش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل 410 نفر اساتید دانشگاه علم و صنعت ایران بوده که از این تعداد، 196 نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه‌ای و اعتماد آفرینی استفاده شد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم افزار spss و آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج بررسی دیدگاه‌های اساتید در این تحقیق نشان داده است که بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن، با اعتمادآفرینی اعضاء هیأت علمی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: توجه به استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اعضاء هیات علمی می‌تواند یکی از راهبردهای اساسی جهت افزایش اعتماد آفرینی آنان در محیط‌های دانشگاهی باشد.

کلید واژگان: *اخلاق حرفه‌ای، اعتماد، اعتماد آفرینی، اعضاء هیات علمی*

سرآغاز

زندگی بشری‌اند، به وضع و ایجاد یکسری قوانین و دستورالعمل‌های اخلاقی می‌پردازد(1). اخلاق حرفه‌ای علم ارزشی است و این امر موجب تعادل و توافق دو بعد مادی و غیرمادی انسان می‌گردد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در هر سازمانی قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری آن سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش اهداف آن یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان‌ها مطرح می‌باشد(2).

آموزش و نقش با اهمیت آن در تعالی انسان‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری بر هیچ کس پوشیده نیست. در این بین مراکز آموزشی جامعه با توجه به اینکه تربیت یافتگان آن، خود متولی آموزش نسل‌های بعدی می‌شوند از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردارند. این جایگاه والا باعث می‌شود که مقوله اخلاق حرفه‌ای در این سازمان‌ها مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران عرصه‌های دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع مختلف قرار گیرد(3).

یکی از سازمان‌هایی که در هر جامعه‌ای از اهمیت و جایگاه خاصی برخوردارند، سازمان‌های وابسته به آموزش عالی[2] و به‌خصوص دانشگاهها می‌باشند که خود از زیر مجموعه‌های این حوزه‌اند. این حوزه شرایط مناسبی برای بروز مشکلات اخلاقی دارد. در سال‌های اخیر رویه‌های پذیرش دانشجو و موضوعات اخلاقی پیش آمده از جمله عدم توجه به دانشجویان و مادی

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: mehdishariatmadari@ yahoo.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.5.6]

شدن بیش از اندازه آموزش عالی باعث شده قوانین تدوین شده نتواند پاسخگوی مشکلات باشد(3). نظام آموزش عالی پدیده‌ای است هدفمند که می‌بایست در دو بعد کمی و کیفی و به موازات هم دارای رشد متعادل و موزون باشد. یکی از عوامل مهم و اصلی ساختار آموزش عالی هر کشوری اعضاء هیات علمی[3] دانشگاه‌های آن کشور است و هرگونه افت در عملکرد این قشر از اعضاء جامعه به صورت مستقیم بر عملکرد نظام آموزش عالی تاثیرگذار خواهد بود (4). با توجه به این مسأله که رسالت و کارکرد اساسی دانشگاه شامل آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه و فراهم نمودن زمینه مساعد برای رشد و توسعه پایدار کشور است، اعضای هیات علمی به مثابه مهم‌ترین عامل تأثیرگذار در دستیابی به این هدف مهم محسوب می‌شوند(5). به عبارت دیگر اعضای هیات علمی متخصص و با انگیزه قادرند دانشجویانی توانمند و دانشگاهی موفق را پدید آورند و بنابراین مطلوب است دانشگاهها در راستای توسعه اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی خود گام‌های اساسی برداشته و به صورت برنامه‌ریزی شده‌ای رشد و ارتقاء همه جانبه ایشان را فراهم آورند(5) و به این ترتیب باعث ایجاد حس اعتماد[4] نسبت به آنها گردند. اعتماد انتظاری است مبنی بر این که کارکنان دیگر به خود اجازه ندهند در زمانی که دیگران آسیب پذیر هستند ضرر و زیانی به آنها وارد نمایند. این مفهوم یکی از پایه‌ها و عناصر کلیدی است که می‌تواند با توسعه فرهنگ یادگیری، خلق و تسهیم دانش، باعث موفقیت و پیشرفت یک سازمان یا موسسه علمی و به دنبال آن رشد و توسعه یک کشور گردد. توجه به مفهوم اعتماد در خلال سالهای 1980 شروع به رشد کرد. با گسترش پدیده جهانی سازی، اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی به‌طور چشمگیری افزایش یافته، به‌طوری‌که اکثر صاحب‌نظران در علوم مختلف به اهمیت نقش اعتماد در سازمان‌ها اشاره کرده‌اند که این مورد برای موفقیت سازمانی، انجام تغییرات مداوم در نقشها و تکنولوژی‌ها و همچنین طراحی مشاغل و مسئولیت‌ها ضروری می‌باشد(6). احساس اعتماد در سازمان، روابط بین اعضاء و سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. افول اعتماد در سازمان‌های دولتی یکی از مسائلی است که باعث ایجاد کارکنانی بی‌انگیزه و بی‌تفاوت می‌شود و اجرای کند برنامه‌ها را سبب می‌گردد(7). روابط اعتماد در هر سازمانی براساس وابستگی متقابل افراد به یکدیگر ساخته می‌شود. اعتماد عهد و پیمانی ظریف میان اعضاء سازمانی است که رفتارهای فردی، علایق و نظم گروهی خود را در صحنه‌های اجتماعی هماهنگ می‌کنند. افرادی که با تشریک مساعی کار می‌کنند تک روی‌های خود را کاهش داده، جو سازمانی را برای ایجاد یک رویکرد تیمی تغییر می‌دهند و موجبات توسعه اعتماد به یکدیگر را فراهم می‌آورند(8).

در دنیای معاصر انتظار می‌رود علم، مشکلات پیش رو و آینده انسان‌ها و جوامع را حل و فصل نماید. اجتماعات علمی با داوری در مورد هنجارهای حرفه‌ای[5] و اخلاق علمی[6] در بین اعضای خود تلاش می‌کنند تا علم را در مسیر خدمت رسانی به بشریت تقویت نمایند. بر این اساس در محیطهای علمی اصول اخلاقی زندگی علمی مورد توجه قرار گرفته و رعایت فضائل اخلاقی به‌عنوان معیار کنش علمی بیش از پیش مورد تأکید قرار می‌گیرد(9). براین‌اساس ضروری است افرادی که در تعلیم و آموزش افراد جامعه نقش دارند، ابتدا وظایف اخلاقی مرتبط با حرفه خود را بشناسند تا مسئولیت‌های شغلی خود را بدون نیاز به هرگونه ناظر خارجی به خوبی انجام دهند، سپس متوجه باشند که در جایگاه شغلی خود وظیفهٔ تربیت اخلاقی افراد را هم به عهده دارند و لذا برای انجام این وظیفه، خود باید ملتزم به اخلاق عملی باشند. ارتباط صحیح و اخلاقی بین اساتید و دانشجویان، اساتید و دیگر همکاران، اساتید و جامعه خارج دانشگاه و حتی رفتار ایشان نسبت به خود موجب می‌گردد که دانشجویان الگویی شایسته و قابل اعتماد در برابر خود داشته و بدین‌ترتیب نظام آموزش عالی به هدف اصلی خود که همانا تربیت انسان‌های متعهد و متخصص برای رشد و توسعه آینده جامعه می‌باشد نائل شود. این افراد باید به رؤسای خود، همکاران و دانشجویان اعتماد کنند. اعتماد باور استادان به قابلیت‌های جمعی را در پی خواهد داشت و موجب خودکارآمدی آنان خواهد شد. در هرحال تحولات گستردهٔ عصر حاضر واقعیتی غیرقابل انکار است و همسویی با این دگرگونی‌ها برای سازمان‌ها راهی جز تغییر در شیوه اندیشیدن، نگرش، ادراک و عملکرد باقی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.5.6]

نگذاشته است. در این میان اعضاء هیات علمی می‌توانند با تکیه بر باورها و ادراکات اعتماد در پیشبرد علم و دانش و به‌طورکلی حصول اهداف علمی مؤثر واقع گردند(10).

اخلاق در آموزش عالی با مشخص کردن حدود و ثغور رفتارهای مناسب و نامناسب و هدایت مدیران و هیات علمی در اجرای مسئولیت‌های حرفه‌ای، ذینفع‌های گوناگون آموزش عالی را حمایت می‌کند. به‌طورکلی، بازیگران اصلی دانشگاهها عبارت از مدیران و مسئولان دانشگاه، اعضای هیات علمی و دانشجویان هستند، و مأموریت‌های آموزشی، پژوهشی، کارآفرینی، فرهنگی و خدمات اجتماعی دانشگاه توسط این اعضا به انجام می‌رسد. اساس اخلاق در آموزش عالی، ادراک جمعی دانشگاهیان از مسئولیت حرفه‌ای شان است. به عبارت دیگر، جامعه دانشگاهی تنها با ادراک صحیح فعالیت‌های حرفه‌ای خویش، فلسفه وجودی این فعالیت‌ها و مسئولیت‌های حرفه‌ای در قبال مردم و جامعه است که به ادراک اخلاقی عمیق در حوزه آموزش عالی نایل می‌شود و در ارتباط با رسالت‌های اصلی خود و دانشگاه خویش، آموزش، پژوهش و کارآفرینی و همچنین در مناسبات شان با همکاران، دانشجویان و سایر ذی نفعان اجتماعی، به نوعی احساس درونی از تعهد و پایبندی به اصول و ارزش‌های اخلاقی حاکم بر حوزه آموزش عالی دست می‌یابد(11). با توجه به نظرات مطرح شده در ضابطهای اخلاقی دانشگاه‌های برتر، می‌توان ضوابط اخلاقی در آموزش عالی را به چهار دسته مدیریتی، آموزشی، پژوهشی و دانشجویی تقسیم کرد.

اخلاق مدیریتی[7] مدیران آموزش عالی به این موضوع می‌پردازد که مدیران نه تنها مسئولیت رفتار خود را برعهده دارند، بلکه پاسخگوی چگونگی برخورد با تخلّفات اخلاقی دیگران درسازمان نیز هستند(12).

ضوابط و ارزش‌های اخلاق آموزشی[8] 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. این ارزش‌ها و معیارهای اخلاقی مرتبط با آنها به طور معمول مورد توجه اعضای هیات علمی علاقه مند به علم، آموزش و یادگیری قرار گرفته و از سوی آنها مورد حمایت قرار می‌گیرد(11).

حیطه اخلاق پژوهشی[9] شامل رعایت هنجارها و ارزش‌هایی است که باید در فرآیند طراحی و اجرای پژوهش و بهره‌مندی از نتیجه‌های پژوهش رعایت شوند(12).

معیارها و ضوابط اخلاق دانشجویی[10] حافظ حقوق فردی و گروهی و شأن فراگیران علم و دانش پژوهی است. رفتار شرافتمندانه و توأم با احترام، حساس بودن به وقت و هزینه‌هایی که دانشجو برای یادگیری اختصاص می‌دهد، درستکاری در انجام تکلیف‌ها و تلاش‌های علمی، رعایت آئین نامه‌های انضباطی[11] و فرهنگی دانشگاه از جمله ضوابطی هستند که به حفظ سلامت انسانی و رشد اخلاق حرفه‌ای دانشجویان کمک می‌کنند(12).

اعتماد مفهومی پیچیده و چندوجهی است و در واقع، بیشتر هنر است تا علم؛ و ایجاد آن بسیار دشوار و از دست دادن آن آسان است. اعتمادسازی نیز امر کم اهمیتی نیست و آن را باید به‌صورت رفتاری مستمر و مداوم تقویت کرد. برای اعتمادسازی هیچ فرمول ساده‌ای وجود ندارد. این امر به رفتار اخلاقی مداوم ومستمر نیاز دارد؛ درحالی‌که با یک اشتباه ممکن است تخریب شود. یک حادثهٔ منفی می‌تواند بیشتر تخریب کننده باشد تا حادثهٔ مثبت که بتواند آن را ایجاد کند. یافته‌های مطالعات نشان می‌دهد که فرایندهای مرتبط با بحث اعتماد نیاز به بسط و بررسی دارد. افراد ممکن است به آسانی به اعتماد طرف مقابل صدمه بزنند. اعتماد باید به دست آید و در طول زمان توسعه پیدا کند. پس ایجاد و نگهداری اعتماد خیلی ساده یا سریع نیست بلکه نیازمند یک فرایند رو به رشد است. برای ایجاد اعتماد باید مراحل زیر انجام شوند(13):

گام اول: فرهنگسازی ایجاد و توسعهٔ اعتماد در سازمان، این مرحله، نیازمند ایجاد یک فرهنگ بر مبنای ارزش‌های مشترک در بین کارکنان است که به آن معتقد باشند. اعتماد دو طرفه[13] در محیطی میتواند توسعه پیدا کند که درآن ارزش‌های مشترک، صداقت و انسجام، پایه و اساس اعتماد در بین افراد قلمداد می‌شوند. اگر فرهنگ سازمان با ارزش‌های سازمان در تعارض باشد اعتماد در آن به سمت نابودی خواهد رفت(13).

گام دوم: رهبری، رهبری یک مفهوم اعتماد دوطرفه برمبنای ارزش‌ها و دید مشترک است. اگر ارزش‌ها و دید مشترک نباشند،

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.5.6]

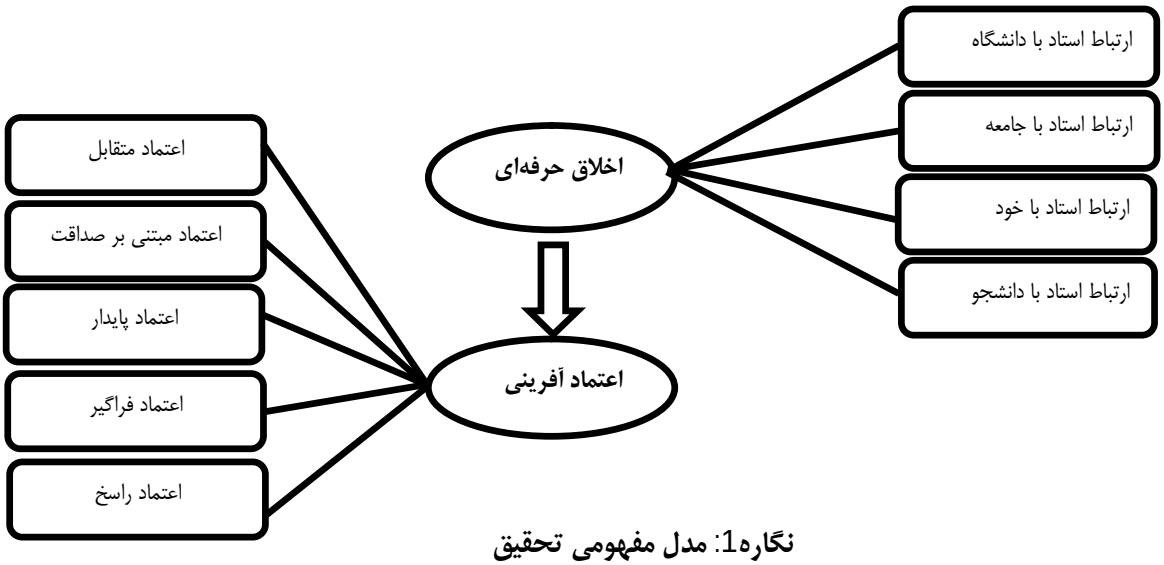
رهبر باید از کنترل تحمیلی خارجی، قوانین محدودکننده و دست و پاگیر و رسمیت زیاد استفاده کند. اگر یک سازمان برمبنای ارزش‌های مشترک ایجاد شده باشد، کارکنان بیشتر به آن متعهد خواهند شد؛ تا جایی که معتقد می‌شوند که اهداف سازمان راهی برای رسیدن به اهداف خودشان است. مدیریت در اینجا به کنترل نیازی ندارد؛ بلکه نیازمند رهبری از طریق راهنمایی، حمایت و هدایت است(13).

گام سوم: ایجاد ارتباطات مدیریت و کارکنان، در رابطه با ایجاد یک فرهنگ بر مبنای ارزش‌های مشترک و توانمند کردن کارکنان، به ایجاد ارتباطات با زیر بنای صداقت، انسجام و توجه واقعی به افراد و دیگران متعهد می‌شوند. برای ایجاد اعتماد درون سازمان، اعضاء باید در برقراری ارتباطات صادقانه با همکاران و مدیریت در محیط سازمان، احساس امنیت کنند، به هر حال توسعهٔ اعتماد نیازمند این است که مدیریت و کارکنان هر دو، از انتظارات یکدیگر آگاه باشند و خود را برای ساختن محیط آکنده از اعتماد مسئول بدانند(13).

شیوه‌های اعتمادسازی: الف) اعتماد مبتنی بر خصیصه‌های شخصی: از راه ویژگی‌های شخصی، مانند نژاد، جنسیت و پیشینهٔ خانوادگی ایجاد می‌شود. ب) اعتماد مبتنی برفرایند: از طریق مبادله‌های مکرر ایجاد می‌شود و بدین‌ترتیب در گذر زمان ظهور می‌کند. ج) اعتماد نهادی: از راه نهادهایی ایجاد می‌شود که به واقعیت‌های اجتماعی پذیرفته شده‌اند و بنابراین، به‌ندرت زیر سؤال می‌روند (14).

براین‌اساس، از آنجایی که مبحث اعتماد و بی‌اعتمادی از اساسی‌ترین اصول اخلاق حرفه‌ای است و نیز با توجه به اینکه رفتار سازمانی نوین با پیچیدگی‌هایی روز افزون مواجه است، آشنایی بیشتر مدیران و کارکنان سازمان‌ها با این پیچیدگی‌ها و شناختن راهکارهای مناسب برای مقابله با آنها ضروری است. پی‌ریزی، حفظ و ارتقای سطح اعتماد در روابط کاری و تجاری امروز سنگ بنای موفقیت سازمانها و شرکت‌ها در قرن بیست و یکم به حساب می‌آید. مدیریت بر مبنای اعتماد راهکارهایی را به‌دست می‌دهند که می‌توان با کمک آن جایگاه شایسته‌ای را در بازار رقابتی امروز برای جلب، جذب و نگهداری مشتری به‌دست آورد. در تمام حوزه‌های کاری درجه‌ای از اعتماد در روابط بین طرفین به چشم می‌خورد و اعتماد نقشی کلیدی را در توسعه همکاری‌های اثربخش ایفا می‌کند و این امر در محیط‌های آموزشی توجه مضاعفی را می‌طلبد. برهمین اساس این مقاله در صدد است طی پژوهشی به عمل آمده رابطه میان دو متغیر اخلاق حرفه‌ای با اعتماد آفرینی را مورد بحث و بررسی قرار دهد.

در این تحقیق اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان متغیر مستقل و اعتماد آفرینی به‌عنوان متغیر وابسته مورد مطالعه قرار گرفته است. از آنجا که محیط‌های آموزشی و بالاخص دانشگاه‌ها، وظیفه خطیر در جهت تربیت افراد و رشد و توسعه جامعه ایفا می‌کنند، ضرورت رعایت اخلاق حرفه‌ای هیات علمی به خاطر تأثیرگذاری



نگاره1: مدل مفهومی تحقیق

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.5.6]

شگرف برروی دانشجویان که اداره امور کشور را در ابعاد مختلف به‌دست خواهند گرفت مضاعف است. بنابر پژوهشی که در این زمینه در رابطه با مشخص کردن مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای[14] اساتید توسط فرزانه صورت گرفته است(15)، مهم‌ترین مؤلفه‌ها «ارتباط استاد با دانشجو، ارتباط استاد با جامعه، ارتباط استاد با خود، ارتباط استاد با دانشگاه» مشخص گردیده است که در این تحقیق نیز بدان استناد می‌گردد. همچنین از عوامل مهمی که می‌تواند به برقراری یک ارتباط خوب و سازنده کمک کند اعتماد آفرینی است. خلق اعتماد در محیط سازمان‌ها ایجاد اطمینان و احساس امنیت است. سازمان محتاج اعتماد آفرینی در همه عناصر محیط است و شامل پنج مؤلفه اعتماد راسخ، اعتماد مبتنی بر صداقت، اعتماد فراگیر، اعتماد پایدار و اعتماد متقابل است (16). براین‌اساس مدل مفهومی تحقیق به صورت نگاره 1 مشخص می‌گردد.

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. نحوه گردآوری اطلاعات، کمی و از نوع میدانی است که از طریق پرسشنامه انجام می‌گیرد. جامعه آماری در نظر گرفته شده شامل کلیه اعضاء هیات علمی دانشگاه علم و صنعت ایران در سال تحصیلی 95-1394 می‌باشد که شامل 410 نفر می‌باشد. براساس جدول کرجسی مورگان حجم نمونه برای جامعه مذکور 196 نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده است.

روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده می‌باشد. از کل جمعیت 196 نفری نمونه آماری مورد مطالعه، اعضای هیات علمی مرد در تکمیل پرسشنامه با 86/2 درصد در مقایسه با 13/3 درصد پاسخ دهندگان زن، مشارکت بیشتری داشته اند . 20/9 درصد از اعضای هیات علمی دارای سابقه کار تا 5 سال، 24/5 درصد دارای سابقه 5 تا 10 سال، 11/2درصد دارای سابقه 10 تا 15 سال، 11/7 درصد دارای سابقه 15 تا 20 سال، 9/7 درصد دارای سابقه 20 تا 25 سال، و 21/4 درصد دارای سابقه بیش از 25 سال بوده اند. از نمونه بررسی شده 40/3 درصد از اعضای هیات علمی در گروه سنی 30 تا 40 سال، 24/5 درصد گروه سنی 40 تا 50 سال و 34/7 درصد در گروه سنی بیشتر از 50 سال قرار دارند. 19/4 درصد از اعضای هیات علمی دارای مرتبه علمی مربی، 51 درصد استادیار، 18/4 درصد دانشیار و 9/7 درصد استاد بوده اند. 77 درصد اعضای هیات علمی دانشگاه علم و صنعت از نمونه آماری مورد مطالعه دارای مدرک تحصیلی دکترا، 18/4 درصد کارشناسی ارشد و 2/6 درصد کارشناسی بوده‌اند.

ابزار مورد استفاده پرسشنامه‌ای محقق ساخته در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت، بود. به این منظور جهت سنجش متغیر اخلاق حرفه‌ای و نیز متغیر اعتمادآفرینی از پرسشنامه‌های محقق ساخته استفاده گردید که روایی و پایایی آنها بررسی و اثبات گردید. میزان ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای 0/968 و پرسشنامه اعتمادآفرینی 0/974 و کل پرسشنامه 983/ به‌دست آمد.

برای تجزیه و تحلیل و توصیف داده‌ها و تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌ها از نرم افزارهای Excel 2010 وSpss 22 و با استفاده از جدول‌های فراوانی و نمودارهای ستونی و روش‌های آماری شامل: فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و چولگی، توصیفی از وضعیت شاخص‌های دموگرافیک و فرضیات تحقیق ارائه شده است. جهت مشاهده وضعیت هر کدام از متغیرهای تحقیق از نظر توزیع، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف (K-S) و برای سنجش روابط موجود در فرضیه‌های اصلی و فرعی از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید. شرط استفاده از این ضریب که زیر مجموعه‌ای از آماره‌های ناپارامتریک است این است که توزیع همه متغیرهای مستقل و وابسته غیرنرمال باشد و در نهایت یافته‌های جانبی حاصل از اطلاعات جمعیت شناختی پرسشنامه‌ها با آزمون‌های من ویتنی و کروسکال والیس مورد بررسی واقع گردید.

یافته‌ها

متغیرهای مورد نظر در اخلاق حرفه‌ای که براساس شاخص‌های آمار توصیفی مورد بررسی قرار گرفته اند در جدول1 نشان داده شده است. با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای تمامی متغیرها کمتر از 0/05 می‌باشد بنابراین

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.5.6]

فرض صفر که نرمال بودن متغیرهاست رد می‌شود و بـه دنبـال اثبات غیرنرمال بـودن متغیرهـا از آزمـون همبـستگی اسـپیرمن استفاده می‌گردد. (جدول2)

جدول1: آمارتوصیفی متغیرهای پژوهش

	متغیر	کمترین داده	بیشترین داده	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی
اخلاق حرفه ای	ارتباط استاد با دانشجو	0/75	5	2/09	1/24	1/535	1/285	0/141
	ارتباط استاد با دانشگاه	1	5	2/08	1/35	1/834	1/225	-0/066
	ارتباط استاد با خود	0/75	5	2/02	1/45	2/097	1/275	-0/096
	ارتباط استاد با جامعه	1	5	2/17	1/20	1/448	1/167	0/074
	اخلاق حرفه ای	1	5	2/09	1/28	1/638	1/288	0/021
اعتمادآفرینی	اعتماد راسخ	0	5	2/16	1/27	1/610	1/009	-0/329
	اعتماد مبتنی بر صداقت	0	5	2/13	1/35	1/817	1/117	-0/222
	اعتماد فراگیر	0	5	2/09	1/24	1/544	1/171	0/073
	اعتماد پایدار	0	5	2/10	1/38	1/915	1/175	-0/165
	اعتماد متقابل	0	5	2/08	1/29	1/671	1/090	-0/091
	اعتمادآفرینی	0	5	2/11	1/27	1/622	1/201	-0/088

جدول 2: آزمون کلموگروف اسمیرنف برای بررسی نرمالیتی متغیرهای پژوهش

متغیرها	کلموگروف اسمیرنف	سطح معناداری
ارتباط استاد با دانشجو	3/891	0/000
ارتباط استاد با دانشگاه	3/831	0/000
ارتباط استاد با خود	3/850	0/000
ارتباط استاد با جامعه	3/767	0/000
اخلاق حرفه ای	3/810	0/000
اعتمادآفرینی	3/563	0/000

جدول 3: آزمون همبستگی اسپیرمن برای بررسی فرضیه‌های پژوهش

متغیرمستقل	متغیر وابسته	sig	ضریب همبستگی
ارتباط استاد با دانشجو	اعتمادآفرینی	0/000	0/785
ارتباط استاد با دانشگاه	اعتمادآفرینی	0/000	0/761
ارتباط استاد با خود	اعتمادآفرینی	0/000	0/775
ارتباط استاد با جامعه	اعتمادآفرینی	0/000	0/788
اخلاق حرفه ای	اعتمادآفرینی	0/000	0/834

میزان سطح معناداری کمتر از 0/01، فرضیه صفر را رد و فـرض محقق را تایید می‌کند. بنابر جدول شماره3 این میزان برای کلیه مؤلفه‌های مربوط به متغیر مستقل کمتر از مقدار ذکر شده است، بنابراین در ارتباط با رابطه بین متغیرهـا، کلیـه فرضـیه‌هـا تاییـد می‌گردد و بالا بودن میزان ضریب همبستگی نشان دهنده رابطه مطلوب بین دو متغیر می‌باشد و نیز مثبت بودن آن نشان دهنـده

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.5.6]

رابطه مستقیم دو متغیر است، یعنی با افـزایش ارتبـاط اسـتاد بـا دانشجو، ارتباط استاد با دانشگاه، ارتباط اسـتاد بـا خـود، ارتبـاط استاد با جامعه میزان اعتماد آفرینی نیز افزایش می‌یابد و در کـل با ارتقاء اخلاق حرفه‌ای در میـان اعـضاء هیـات علمـی اعتمـاد آفرینی نیز بهبود مـی‌یابـد. همچنـین طبـق برآوردهـای آمـاری بالاترین میزان همبستگی بین متغیرها در رابطه اخلاق حرفه‌ای و اعتماد آفرینی، مربوط به ارتباط استاد با جامعه و اعتماد آفرینی و کمترین آن مربوط به ارتباط استاد با دانشجو و اعتماد آفرینـی می‌باشد.

بحث

طبق برآوردهای آماری بالاترین میزان همبستگی بـین متغیرهـا در رابطه اخلاق حرفه‌ای و اعتماد آفرینی مربوط به ارتباط اسـتاد با جامعه و اعتماد آفرینی و کمترین آن مربوط به ارتباط استاد بـا دانشجو و اعتماد آفرینی می‌باشد. این فرضیه با دیـدگاه برخـی محققان همخوانی دارد (17). به اعتقاد آنها اعتمادآفرینی، موانع، عوامل و روش‌های مختلف دارد. همچنین آنها اعتماد آفرینی را مرهون پیش‌بینی‌پذیری[15] فرد یا سازمان در مفهـوم اخلاقـی آن می‌دانند. پیش‌بینی‌پذیری خصلتی در سازمان است که محیط را بر پیش‌بینی عملکرد آن در خصوص استیفای کلیهٔ حقوق خـود توانا می‌سازد و نیز مسؤولیت‌پذیری و در پی آن قـانون پـذیری سبب پیش‌بینی‌پذیری می‌گردد و پیش‌بینـی پـذیری، اعتمـاد را ایجاد می‌کند. در پژوهش‌های دیگری نیز ارتباط ایـن دو متغیـر با یکدیگر در رشته‌های پزشکی و شرکت‌هـای بیمـه بـه اثبـات رسیده است(18) (19).

از آنجایی‌که داشتن روحیه انتقاد پذیری، توجه به رشـد و تعـالی روحی، توجه به آراستگی ظاهر به هنگام تـدریس، داشـتن سـعه صدر، یادگیری روش‌های نوین تدریس، داشتن وجـدان کـاری و آمـادگی کامـل جهـت تـدریس از الزامـات لازم جهـت ارتقـای شخصیت علمی و رشد تهذیب نفس در اسـاتید مـی‌باشـد، ایـن مسائل موجب می‌گردند که اعتماد مجموعه دانشگاهی نسبت به اساتید جلب گشته و با افزایش موارد فوق این اعتماد نیز فزونـی یابد. همچنین با افزایش ارتباط اعضا هیات علمـی بـا دانـشگاه، اعتماد آفرینی نیز بهبود مـی‌یابـد. کارآمـدی آموزشـی و تعامـل کاری حرفه ای[17] دو مقوله مهمی است که اساتید می‌بایـست در یک محیط آموزشی مدنظر داشته باشند و ایـن دو حاصـل نمـی شود مگر اینکـه جـوی سرشـار از اعتمـاد چـه مـابین اسـاتید و دانشجویان و چه اساتید و دیگر همکاران در یک محیط آموزشی حاکم باشد و در یک اعتماد متقابل و دو طرفـه اسـت کـه یـک محیط آموزشی می‌تواند به اهداف خود دست پیدا کند.

افزایش ارتباط اعضا هیات علمـی بـا جامعـه، نیـز باعـث بهبـود اعتماد آفرینی می‌گـردد. اسـاتید بـا قانونمـداری و پایبنـدی بـه وظایف شهروندی و هنجارهای جامعه می‌توانند دید مثبت جامعه را نسبت به خود برانگیزند. برای کمک به آفرینش اعتماد جامعه، باید با آن هماهنگ بوده و با به روز رسانی خود همراه با تغییرات آن و نیز کمک به حـل مـشکلات و نیازمنـدی‌هـای جامعـه در جهت مستحکم تر کردن این ارتباط تلاش نمود.

در برخی پژوهش‌ها نیز بر دانش استاد، ایجاد اعتماد، اطمینان و احترام متقابل برای ارتقای برقراری ارتباطات تأکیـد شـده اسـت (20). محققان دیگری نیز طی پژوهش‌های خود تمایل متوسـط دانشجویان را مبنی بر اعتماد اسـتاد بـه دانـشجو و همـین طـور نگرش متوسط آنان را در خصوص متغیر حمایت استاد از دانشجو به اثبات رسانده اند. هچمنین روابط دانشجویان با اساتید خود در چند دانشگاه مورد بررسی قرار گرفته و با توجه بـه پـایین بـودن میزان این ارتباط، وجود تفاوت معنادار موجود در ایـن ارتبـاط در دانشگاه‌های مختلف تایید گردید(21). در این رابطه بایـد اذعـان داشت که اگر استاد شناخت کـافی از دانـشجو نداشـته باشـد در انتقال دروس موفق نخواهد بود همان‌طورکـه اگـر دانـشجو بـه استاد اعتمـاد کـافی نداشـته باشـد اهـداف تحـصیلی او محقـق نخواهد شد. رابطه خوب بین استاد و دانشجو یک مهـارت اسـت که طرفین باید این مهارت را کسب نمایند در غیر ایـن صـورت رابطه‌ای به‌وجود نمی‌آید و یا رابطه‌ای بسیار ضعیف ایجاد خواهد شد.

به دنبال تکمیل بحث فوق و نیز در جهت ارتقاء اعتمـاد آفرینـی در جامعه دانشگاهی می‌توان با برگزاری کارگـاه‌هـا و دوره‌هـای علمی جهت رشد و توسعه توانایی‌هـای علمـی و بـه روز سـازی دانش اساتید جهت افزایش و ارتقاء رشد شخصیتی و علمی آنهـا

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.5.6]

و به دنبال آن کسب اعتماد مجموعه دانشگاهی تلاش نمود، همچنین قوانین و آیین نامه‌ها را در جهت منطقی سازی ارتقاء اعضاء هیات علمی اصلاح نموده و ملاک‌های گزینش و جذب اعضاء هیات علمی در دانشگاه‌ها را به سمت شایسته سالاری تصحیح نمود، این امر باعث می‌گردد دانشجویان به‌عنوان مؤثرترین مؤلفه‌های فعالیت اساتید، ترغیب گردند تا تلاش بیشتری در جهت انجام امور خود داشته باشند. بسترسازی مناسب جهت انجام فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی اساتید از سوی دانشگاه و وزارت علوم انجام گردیده و با ایجاد محیط رقابتی سالم و بدون تنش در دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی و نیز معرفی متخصصان زبده به دیگر اساتید در مجموعه دانشکده‌ها به تقویت ارتباط اساتید با دانشگاه پرداخت. از طرفی با برگزاری کرسی‌های آزاد اندیشی و تشویق اساتید جهت افزایش اطلاعات سیاسی و اقتصادی آنها و دادن مجوز بیان عقاید و دیدگاه‌های آنها بدون مقابله از سوی برخی گروه‌ها، ایجاد ساختارهای مناسب و حمایت از ارتباطات مؤثرتر دانشگاه با صنعت کشور و کوشش در جهت رفع موانع پیش‌رو در این زمینه و نیز تسهیل حضور اساتید در مجامع و انجمن‌های علمی، کنفرانس‌ها و همایش‌های ملی و بین المللی، باعث افزایش ارتباط استاد با جامعه و به دنبال آن افزایش اعتماد آفرینی دراعضاء هیات علمی دانشگاه گردید.

نتیجه‌گیری

در سال‌های اخیر اخلاق حرفه‌ای یکی از موضوعات مهم و ضروری برای تمامی سازمان‌هاست. اخلاق سازمانی[18] بر پایه اعتماد آفرینی است. ضعف در سیستم اخلاق و گرایش به سمت عدم اعتماد منجر به کاهش ارتباط و افزایش خسارات سازمانی می‌گردد و مدیریت به سمت کنترل گذشته نگر سوق پیدا خواهد کرد. به این ترتیب انرژی سازمان به منفی تبدیل می‌شود. از این رو، معرفتی که می‌تواند به‌عنوان کاتالیزوری برای عقلانی کردن سازمان مبتنی بر نگرش انسان گرایانه عمل کند، اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای در حقیقت یک فرایند تفکر عقلایی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را، چه موقع، باید حفظ و اشاعه نمود و نسبت به آن پای بند بود. در دنیای امروز توجه به ارزشهای انسانی و تکیه بر مدیریت اخلاقی، یک نوع برتری رقابتی محسوب می‌شود (22). در مجموع از نتایج این تحقیق می‌توان استدلال نمود که اعضاء هیات علمی دانشگاه‌ها می‌توانند در یک فضای اخلاقی مثبت با ارتقای شخصیت علمی و رشد و تهذیب نفس خویش، کارآمدی آموزشی، تعامل کاری حرفه‌ای، تعامل حرفه‌ای با دانشجو، کمک به رشد فردی دانشجویان و قانون‌مداری و پایبندی به وظایف شهروندی خویش باعث ایجاد و ارتقاء حس اعتماد نسبت به خود و سازمان خود گشته و در نتیجه با آفرینش و افزایش اعتماد، دانشگاه‌ها را به سوی موفقیت هرچه بیشتر در داخل و خارج کشور سوق دهند.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این مقاله ملاحظات اخلاقی مانند سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، انتشار چندگانه و ... مورد توجه قرار گرفته اند.

واژنامه

اخلاق حرفه‌ای	1. Professional Ethics
آموزش عالی	2. Higher Education
اعضاء هیات علمی	3. Faculty Members
اعتماد	4. Trust
هنجارهای حرفه‌ای	5. Professional norms
اخلاق علمی	6. Scientific Ethics
اخلاق مدیریتی	7. Management Ethics
اخلاق آموزشی	8. Educational Ethics
اخلاق پژوهشی	9. Research Ethics
اخلاق دانشجویی	10. Student Ethics
آئین‌نامه‌های انضباطی	11. Disciplinary Regulations
اعتماد آفرینی	12. Restore Confidence
اعتماد دوطرفه	13. Mutual Trust
مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای	14. Components of Professional Ethics

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.5.6]

15. Predictability پیش‌بینی‌پذیری
16. Islamic Ethics اخلاق اسلامی کار
17. Professional Interaction تعامل کاری حرفه‌ای
18. Organizational Ethics اخلاق سازمانی

References:

1. Ameli M. (2009). Theoretical approach to professional ethics. The Journal of Research Ethics; 1(4): 115-152. (In Persian).
2. Baykzad J, Sadeghi M, Kazemi Ghaleh R. (2010). Professional ethics inevitable necessity for today's organizations. Age Management; 4(16): 58-63. (In Persian).
3. Ghanbari S, Ardalan MR, Beheshtirad R, Soltanzadeh V. (2015). University staff members' ethics and relationship with quality in high education . Ethics in Science and Technolog; 10(2): 39-49. (In Persian).
4. Alavi Langroodi K, Mardanian R. (2014). Model concepts and curriculum qualitative approaches in higher education. Tehran: First National Conference on Psychology and Educational Sciences. (In Persian).
5. Marzban F. (2011). The relationship between professional ethics and development with organizational commitment faculty members of Islamic Azad University of Marvdasht. [M.A thesis]. Marvdasht: Islamic Azad University, Faculty of Literature and Human Sciences.
6. Danayeifard H, Rajabzadeh A, Hasiri A. (2009). Promoting organizational trust in the government section. Management Researches; 2(4): 59-90. (In Persian).
7. Avatefimonfared E, Mehdad A, Mirjafari SA. (2012). The relationship between ethical leadership, psychological healthy workplace and organizational trust. Ethics in Science and Technology; 7(3),1-9. (In Persian).
8. Bagheri M, Tavallaei R. (2011). The effect of organizational commitment on organizational performance. The Journal of Police Human Development; 7(30): 73-96. (In Persian).
9. Salajegheh A, Safari S. (2015). The relationship between professional ethics and function of professor. Ethics in Science and Technology; 10(3): 103-110. (In Persian).
10. Shavaran SHR, Rajaeipoor S, Kazemi E, Zamani E, (2012). Multiple relationships between trust and individual and collective faculty members. The Journal of Research and Planning in Higher Education; 64: 19-44. (In Persian).
11. Emanipoor M. (2012). Principles of professional ethics in education. The Journal of Ethics and History of Medicine; 5(6): 25-38. (In Persian).
12. Arasteh H R, Jahed H A. (2011). Observe ethics in universities and centers of higher education. Science Cultivation Journal;1(2): 31-40. (In Persian).
13. Panahi B. (1998). Trust and confidence in the organization. Pnh Journal, 7(4): 88-103. (In Persian).
14. Alvani SM, Danaeifar H. (2001). Trust and the effects of confidence in the organization. Management Knowledge;14(55):5-28. (In Persian).
15. Farzaneh S. (2014). The most important components of professional ethics of professors from the perspective of faculty members, postgraduate students, and department heads of faculty of humanities, University of Guilan. International Journal of Economy, Management and Social Sciences; 3(12): 81-86. (In Persian).
16. Faramarz Gharamaleki A. (2009). The fundamental of professional ethics promoting at the university. The Journal of Research Ethics; 3: 9-24. (In Persian).
17. Hemati S. (2013). The relationship between Islamic ethics and the organizational trust and organizational commitment of Shiraz's exceptional education directors. [M.A thesis], Shiraz: Islamic Azad University, Department of Education and Psychology.
18. Shojaee AA, Abolhasani Anaraki F. (2012). Trust realization in physician-patient relationship. Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine; 5(5): 76-91. (In Persian).
19. Vazifeh-Doost H, Memarian SH. (2014). Examining the relationship between salespersons' ethical behavior with satisfaction, trust and loyalty of policyholders in life insurance. Insurance Journal; 29(1):127-151. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.5.6]

20.Ghadami A, Salehi B, Sajjadi SH, Naji H. (2007) . Students' points of view regarding effective factors in establishing communication between students and faculty members. Iranian Journal of Medical Education;7(1): 149-154. (In Persian).

21.Ghaneirad MA. (2006). Interactive role of university students and professors in the development of social academic capital. The Journal of Iranian Sociology; 7(1): 3-29. (In Persian).

22.Sarmadi M R, Shalbaf O (2007). Professional ethics in TQM. Ethics in Science and Technology; 3(4): 99-110. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.4.5.6]