

پدیدارشناسی اخلاق محوری در دانشگاه: تسهیل‌گرها و موانع

محمد خدایاری فرد^۱؛ کیوان صالحی^۲؛ روح‌الله شهبابی^۳؛ مسعود آذربایجانی^۴؛
محمدحسن آسایش^۵؛ اعظم آصف‌نیا^۶؛ حمیدرضا آیت‌اللهی^۷؛ خدایار ایلی^۸؛
غلامعلی افروز^۹؛ سعید اکبری زردخانه^{۱۰}؛ خسرو باقری نوع‌پرست^{۱۱}؛ رضا پورحسین^{۱۲}؛

۱. استاد گروه روان‌شناسی تربیتی و مشاوره، دانشگاه تهران. (نویسنده مسئول) khodayar@ut.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۳/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۶/۱۷

۲. استادیار بخش تخصصی پژوهش و سنجش، دانشگاه تهران ۲؛ دانشیار گروه روان‌شناسی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی ۳؛ استاد گروه روان‌شناسی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه ۴؛ استادیار گروه روان‌شناسی تربیتی و مشاوره دانشگاه تهران ۵؛ دانش‌آموخته دکتری رشته علوم تربیتی دانشگاه تهران ۶؛ استاد گروه فلسفه دانشگاه علامه طباطبایی ۷؛ استاد گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه تهران ۸؛ استاد ممتاز گروه روان‌شناسی و آموزش کودکان استثنائی دانشگاه تهران ۹؛ استادیار گروه روان‌شناسی تربیتی تحولی دانشگاه شهید بهشتی ۱۰؛ استاد گروه مبانی فلسفی و اجتماعی آموزش و پرورش دانشگاه تهران ۱۱؛ دانشیار گروه روان‌شناسی دانشگاه تهران ۱۲؛ رئیس مرکز مشاوره دانشگاه علوم پزشکی ایران ۱۳؛ استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران ۱۴؛ استادیار گروه روان‌شناسی تربیتی و مشاوره دانشگاه تهران ۱۵؛ دانشیار گروه روان‌شناسی تربیتی دانشگاه تهران ۱۶؛ دانش‌آموخته دکتری روان‌شناسی دانشگاه تهران ۱۷؛ استاد گروه علوم تربیتی دانشگاه تهران ۱۸؛ استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه تهران ۱۹؛ دانش‌آموخته دکتری مشاوره دانشگاه علامه طباطبایی ۲۰؛ دانش‌آموخته دکتری روان‌شناسی و آموزش کودکان استثنائی دانشگاه تهران ۲۱؛ دانشیار گروه مبانی فلسفی و اجتماعی آموزش و پرورش دانشگاه تهران ۲۲؛ دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه تربیت مدرس ۲۳؛ استادیار گروه روان‌شناسی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه ۲۴؛ استاد گروه روان‌شناسی و آموزش کودکان استثنائی دانشگاه تهران ۲۵؛ دانش‌آموخته دکتری مدیریت راهبردی، سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی ۲۶؛ دانش‌آموخته دکتری روان‌شناسی و آموزش کودکان استثنائی دانشگاه تهران ۲۷؛ استاد گروه روان‌شناسی و آموزش کودکان استثنائی دانشگاه تهران ۲۸؛ دانشیار گروه روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد ۲۹؛ استاد گروه کلام و فلسفه اسلامی دانشگاه تهران ۳۰؛ دانش‌آموخته دکتری روان‌شناسی و آموزش کودکان استثنائی دانشگاه تهران ۳۱؛ دانشیار گروه روان‌شناسی تربیتی دانشگاه خوارزمی ۳۲؛ دانشیار گروه فقه و حقوق خصوصی دانشگاه شهید مطهری ۳۳؛ دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه قم ۳۴؛ کاندیدای دکتری مشاوره توانبخشی دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی ۳۵؛ استادیار گروه دین‌شناسی تطبیقی مرکز پژوهش ادیان جهان ۳۶؛ دانشیار گروه کلام و فلسفه اسلامی دانشگاه تهران ۳۷؛ استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان ۳۸؛ استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه تهران ۳۹؛ استاد گروه روان‌شناسی دانشگاه خوارزمی ۴۰؛ استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه تهران ۴۱؛ دانشیار گروه روان‌شناسی تربیتی دانشگاه تهران ۴۲؛ دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه تهران ۴۳.

حمید پیروی ۱۳؛ سعیده تقی‌زاده ۱۴؛ منصوره حاج حسینی ۱۵؛ الهه حجازی ۱۶؛
مرجان حسنی راد ۱۷؛ سید کمال خرازی ۱۸؛ مرضیه دهقانی ۱۹؛ سعید زندی ۲۰؛
سیدسعید سجادی اناری ۲۱؛ نرگس سادات سجادی ۲۲؛ علیرضا شجاعی‌زند ۲۳؛
محمدحسین شریفی‌نیا ۲۴؛ محسن شکوهی‌یکتا ۲۵؛ بهروز طهماسب کاظمی ۲۶؛
ثریا علوی‌نژاد ۲۷؛ باقر غباری‌بناب ۲۸؛ سید محسن فاطمی ۲۹؛ احد فرامرز قراملکی ۳۰؛
ندا فراهینی ۳۱؛ ولی‌الله فرزاد ۳۲؛ علیرضا فروغی ۳۳؛ علی‌نقی فقیهی ۳۴؛ میلاد قربانی
وناجمی ۳۵؛ عبدالرحیم گواهی ۳۶؛ مسلم محمدی ۳۷؛ اسدالله مرادی ۳۸؛ علی مقدم‌زاده ۳۹؛
مرتضی منطقی ۴۰؛ فاطمه نارنجی ثانی ۴۱؛ زهرا نقش ۴۲؛ یونس نوربخش ۴۳

چکیده

هدف از این مطالعه، شناسایی عوامل تسهیل‌گر و بازدارنده گرایش دانشجویان به اخلاق‌محوری بود. مطالعه با رویکردی کیفی و به روش پدیدارشناسی توصیفی انجام شد. داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختارمند با ۹۸ نفر از اعضای هیئت علمی، مدیران دانشگاهی، صاحب‌نظران، کارکنان و دانشجویان که با استفاده از نمونه‌گیری ملاکی انتخاب شده بودند، گردآوری شد. یافته‌ها درباره عوامل تسهیل‌گر به شناسایی هشت عامل شامل عوامل «ساختاری، کارکردی، اجتماعی، فرهنگی، فردی، دینی، مطالعاتی - پژوهشی، آموزشی پرورشی» و در عوامل بازدارنده (موانع) به شناسایی ۹ مورد شامل موانع «ساختاری، اجتماعی، عملکردی، سیاسی، فردی، کارکردی، مفهومی، اطلاع‌رسانی - شناختی و فرهنگی» منجر شد. نتایج این مطالعه که برآمده از ادراک دامنه وسیعی از کُنشگران دانشگاهی بود به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های جدید و کامل‌تری از عوامل مرتبط در گرایش یا عدم گرایش به اخلاق‌محوری دانشجویان در محیط دانشگاهی منتج می‌شود و می‌توان براساس آن در توسعه اخلاق‌محوری در دانشگاه موفق‌تر عمل کرد.

واژگان کلیدی

اخلاق‌محوری، اخلاق دانشگاهی، دانشگاه اخلاق‌محور، پدیدارشناسی، عوامل تسهیل‌گر، عوامل بازدارنده.

طرح مسئله

در دوره‌های مختلف بر اساس نیاز و شرایط جوامع، نقش آموزش عالی تغییر یافته است؛ به گونه‌ای که آموزش به‌عنوان هدف دانشگاه نسل نخست، به آموزش، تحقیق و استفاده از دانش در دانشگاه نسل سوم تبدیل شده است و امروزه از ایجاد ارزش افزوده به‌عنوان نقش، و از تربیت حرفه‌ای‌ها و کارآفرینان به‌منزله خروجی دانشگاه نسل چهارم سخن به‌میان می‌آید. به عبارت دیگر، در دانشگاه امروزی رقابت افزایش یافته و بهره‌برداری از دانش در کنار آموزش و تحقیق اهمیت پیدا کرده است (گودرزوند چگینی، ۱۳۹۷: ۷ - ۸). این تغییر در کارکرد دانشگاه و تبدیل آن به بنگاه اقتصادی برای جوامع، چالش‌هایی برای رفتار اخلاقی در ارکان آن (دانشجو، استاد، کارمند و مدیر) فراهم کرده است؛ به گونه‌ای که اصول اخلاقی تحت فشارهای مالی قرار گرفته و تصمیم‌گیری اخلاقی یا اخلاق‌محوری را دشوار کرده است. برای مثال، درآمد پژوهشی دانشگاه به‌طور فزاینده‌ای به همکاری میان دانشگاه و نهادهای صنعتی یا کارفرمایان بیرونی بسته شده است. این امر این سؤال را پیش می‌کشد که ترتیبات سازمانی را چگونه می‌توان طراحی کرد تا تضاد منافع احتمالی را پیش‌بینی و با تأثیرات آن بر استقلال در قضاوت علمی مقابله کرد (Taebi & et al., 2019: 1629).

دانشگاه‌های ایران، اگرچه در سال‌های اخیر با طرح ایده دانشگاه کارآفرین و توسعه پارک‌های علم و فناوری و مراکز رشد (انکوباتورها) و تأکید بر مقوله ثبت اختراعات و مانند آن، تلاش کردند همسو با روندهای جهانی، الگوی دانشگاه شرکتی و بازارگرا [دانشگاه نسل چهارم] را به عاریت گیرند (ذاکر صالحی، ۱۳۹۶: ۷ / ۳۸ - ۳۹)، اما همچنان اهداف ابتدایی یا شاید اصلی‌تر و مهم‌تر دانشگاه را همچنان - دست‌کم در شعار - بیان می‌کنند. اهدافی مانند دانشگاه به‌مثابه محیطی سازمانی برای شکوفایی فعالیت‌های معینی مانند پژوهش و تدریس، دانشگاه به‌مثابه مکانی برای یادگیری یا به‌عنوان فضایی که در آن افراد با عقاید و باورهای مختلف دور هم جمع می‌شوند تا از یکدیگر بیاموزند، دانشگاه به‌مثابه محیطی برای اندیشیدن به امور گوناگون از چشم‌اندازهای متفاوت و بر اساس دانش‌ها و بینش‌های موجود، یا به عبارتی دیگر، دانشگاه به‌مثابه فضایی تأملی، همچنان از اهداف اصلی نهاد دانشگاه در هر جامعه‌ای است. آنچه موضوع را پیچیده ساخته، این است که از یک سو به‌موازات تلاش برای انطباق رسالت دانشگاه با ویژگی‌های دانشگاه قرن بیست‌ودوم، برخی مسائل مرتبط با اخلاق نیز در محیط‌های دانشگاهی ایران به‌تدریج آشکار شده است و از سوی دیگر، دستیابی به اهداف اصلی و اولیه دانشگاه مستلزم قابلیت‌هایی مانند صداقت، احترام، اصالت و در یک کلام،

«اخلاق محوری» است. فارغ از اینکه تغییر مأموریت تا چه اندازه بستری برای بی‌اخلاقی دانشگاهی فراهم کرده است، پرداختن به اخلاق در نظام آموزش دانشگاهی، هم از آن حیث که تربیت نیروی متخصص را بر عهده دارد، هم به دلیل روشن نبودن اصول یا مرام‌نامه اخلاقی در آموزش عالی (قاراخانی و میرزایی، ۱۳۹۵: ۲ / ۳۸ - ۲۹) و هم از جهت تسهیل دسترسی به اهداف ماهوی دانشگاه، امری ضروری و شایسته اهمیت است. ابهام در شناسایی عمیق، جامع و بافتارمند عوامل مؤثر بر اخلاق، در واقع زمینه‌های عدم تبعیت از هنجارهای اخلاقی را آشکار و دستیابی به شیوه‌های نظارت و پیشگیری از ناراستی‌های اخلاقی را فراهم می‌کند.

تعیین‌کننده‌ها یا عوامل مرتبط با اخلاق محوری، هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ پژوهشی، مورد توجه قرار گرفته است. در دیدگاه اسلامی با نگاه به آیه ۷۰ سوره مبارکه اسراء «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ»، بر فطری بودن کرامت و بایدها و نبایدهای اخلاقی تأکید شده است که با درک کرامت و شرافت ذاتی، انسان خود را برتر از پستی‌ها و اسارت‌ها می‌داند و می‌کوشد با پرهیز از ردالت‌ها و نبایدها و رعایت بایدهای اخلاقی، احساس کرامت را در مسیر تکامل هرچه بیشتر هدایت کند (سجادی، ۱۳۹۲: ۷۳ - ۸۰). نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده^۱ (Ajzen, 1991) سه عامل «نگرش به رفتار»^۲ «هنجارهای ذهنی»^۳ و کنترل رفتاری ادراک‌شده^۴ و «قصد»^۵ انجام رفتار و در نتیجه بروز آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این سه عامل، خود بر پس‌زمینه شخصیتی (خلق و خوی، احساسات، ارزش‌ها، کلیشه‌ها، نگرش‌های کلی، خطر ادراک‌شده و رفتار گذشته)، اجتماعی (تحصیلات، جنسیت، درآمد، مذهب، قومیت و فرهنگ) و اطلاعاتی فرد (مانند رسانه‌ها) استوارند (Asikhia & et al., 2021: 150). در کنار الگوهای نظری، پژوهش‌های بسیاری نیز عوامل مرتبط با رفتار اخلاقی را بررسی کرده‌اند. از جمله مهم‌ترین این عوامل می‌توان به جافتادگی سازمانی^۶ (Lee & et al., 2022: 118)، ارزش‌های شخصی سطح بالا، شامل تعالی خود،^۷ خودسازی^۸ و حفاظت^۹ (Mubako & et al., 2021: 161)، متغیرهای روان‌شناختی مانند توانایی تنظیم هیجان (Keiper & et al., 2020: 189)، ارزش‌های

1. Planned Behaviour Theory.
2. Attitude Toward The Behavior.
3. Subjective Norms.
4. Perceived Behavioural Control.
5. Intention.
6. Organizational Embeddedness.
7. Self Transcendence.
8. Self Enhancement.
9. Conservation.

اخلاقی مشترک،^۱ تعهد حرفه‌ای،^۲ جو قانونی و اخلاقی مستقل^۳ و ایدئولوژی اخلاقی ایدئالیسم و نسبی‌گرایی^۴ [حسابرسان بخش دولتی] (Ismail, & Yuhani, 2018: 21)، ادراک اخلاقی^۵ و ادراک از قانون^۶ [گروه مطالعه نمایشگاه‌داران خودرو، رفتار اخلاقی] (Honeycutt & et al., 2001: 69)، برخورداری سازمان از ملاک‌ها یا گد‌های اخلاقی قوی (Cadogan & et al., 2009: 907)، نگرش، هنجارهای ذهنی^۷ و کنترل رفتار ادراک‌شده^۸ (Ferdous & et al., 2013: 655)، عدالت سازمانی، فرهنگ سازمانی، تعهد و انگیزش، برنامه‌های آموزشی، استقلال و مشارکت و شناخت اجتماعی و سازمانی (کاملی و همکاران، ۱۳۹۳: ۴۷)، عوامل فراسازمانی (محیط سیاسی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی و فرهنگی و عوامل قانونی)، عوامل مربوط به محیط سازمان (رقابت، نظام پاداش، خصوصیات شغلی و رفتار مدیر) و عوامل فردی (مکان کنترل افراد، نگرش و عزت نفس) (احمدی، ۱۳۹۲: ۸ / ۳۲)، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی (میرمحمدتبار و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۸۷) اشاره کرد.

پژوهش‌های یادشده در بالا، اخلاق در سازمان دانشگاه را بررسی نکرده‌اند؛ بلکه تعیین‌کننده‌های تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی را در جوامعی مانند فروشندگان خودرو، حسابرسان بخش دولتی، دانشجویان حسابداری و سازمان‌های خدماتی بررسی کرده‌اند. در مورد سازمان‌های آموزشی از جمله دانشگاه و دانشجو نیز پژوهش‌هایی دربارهٔ عوامل مؤثر بر اخلاق انجام شده است که با استناد به آنها می‌توان به ناآگاهی از موازین و قواعد اخلاق پژوهش، راحت‌طلبی و تمایل به دستیابی سریع به نتیجه، مدرک‌گرایی، باورهای دینی، محدودیت‌های زمانی، اثرپذیری از محیط و اطرافیان (اسمعیلی آبدر و همکاران، ۱۴۰۰ق: ۲۷۱)، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک‌شده (نورمحمدی و رستمی، ۱۴۰۰ق: ۹۳)، نحوهٔ سرمایه‌گذاری و تخصیص منابع مالی، ارزیابی، مدیریت مجله‌ها، ساختار اداری تصویب و پرداخت مالی، نحوهٔ نظارت و برخورد با سوءرفتارها (قاسمی و صالحی، ۱۳۹۷: ۳۵؛ مردانی و همکاران، ۱۴۰۰ق: ۲۰)، ویژگی‌های شخصیتی کنشگران فضای آموزش (استادان، دانشجویان و مدیران) در سطح فردی و نظام تخصیص منابع و قواعد تنظیم‌کننده در سطح ساختاری (قاراخانی و میرزایی، ۱۳۹۵: ۲۹)، نگرش مذهبی (حسنقلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۰: ۱)، انجام رفتار اخلاقی توسط

-
1. Corporate Ethical Values.
 2. Professional Commitment.
 3. Law And Independence Ethical Climate.
 4. Idealism And Relativism Ethical Ideology.
 5. Ethical Perception.
 6. Legal Perception.
 7. Subjective Norms.
 8. Perceived Behaviour Control.

همکلاسی‌ها، سطح تمرکز بر حقوق استادان و دانشجویان، نیاز رقابتی دانشجویان، فناوری‌های جدید و گران‌قیمت، هزینه‌های آموزش و ارزش‌های اجتماعی متضاد (Joseph & et al., 2010, 27) اشاره کرد. همچنین قاسمی و صالحی (۱۳۹۷: ۳۵) در مطالعه‌ای پدیدارشناسانه، ضمن بررسی عوامل مرتبط با یکی از بداخلاقی‌های متداول برخی از افراد در گرایش به استفاده از مؤسسات تولید مقاله و پایان‌نامه، پنج عامل درون‌سازمانی اصلی، شامل عوامل مدیریتی، فرهنگی، نظارتی، آموزشی و فردی را معرفی کرده‌اند که هر یک می‌تواند در تبیین این قبیل ناهنجارهای پژوهشی کمک‌کننده باشد.

سازمان دانشگاه ویژگی‌های انحصاری‌ای مانند رابطه‌ی استاد و دانشجو، سنجش آموخته‌های دانشجویان، ارتقای مرتبه‌ی علمی و ایفای وظایف پژوهشی دارد که متفاوت با سازمان‌های دیگر، می‌توانند محملی برای رفتارهای سوء اخلاقی باشند. از این رو واکاوی و شناسایی عوامل مرتبط با اخلاق در دانشگاه به‌طور اختصاصی و متمایز از سازمان‌های دیگر، امری ضروری است. باین‌حال پژوهش‌هایی که در نمونه‌ی دانشگاهی اجرا شدند:

الف) اغلب با رویکرد کمی، به روش پیمایشی انجام شده‌اند (برای مثال اسمعیلی آبدر و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۷۱؛ حسنقلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۰: ۱؛ قاراخانی و میرزایی، ۱۳۹۵: ۲۹). انجام پژوهشی به روشی کیفی می‌تواند توصیف عمیق و دقیق‌تری از پدیده‌ی مورد مطالعه در یک بافت بخصوص ارائه کند؛

ب) تعریف محدود و باریکی از مفاهیم مرتبط با اخلاق مانند اخلاق پژوهش را مدنظر داشتند (برای مثال، نورمحمدی و رستمی، ۱۴۰۰ق: ۸۹؛ مردانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۰)؛

ج) گروه نمونه‌ی پژوهش، محدود به دانشجویان و آن‌هم دانشجویان رشته‌ی خاصی بود یا این پژوهش‌ها در فضای یک رشته‌ی خاصی انجام شدند (برای مثال، نورمحمدی و رستمی، ۱۴۰۰ق: ۹۳؛ حسنقلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۰: ۱)؛

د) در این پژوهش‌ها، گروه نمونه ترکیبی متنوع شامل اعضای هیئت علمی، کارکنان بخش‌های مربوطه، مدیران فرهنگی، دانشجویان و صاحب‌نظران بوده که برای اولین بار در ایران صورت گرفته است.

۱. هدف و سؤال پژوهش

بنا بر آنچه گفته شد، هدف از پژوهش حاضر آن است که به فهمی پدیدارشناختی از اخلاق در معنای عام آن در نمونه‌ی دانشگاهی (اعم از استاد، کارمند و دانشجو) و از منظر متخصصان حوزوی و دانشگاهی، مدیران، کارکنان و دانشجویان دست پیدا کند. بنابراین سؤال اصلی پژوهش این است که تعیین‌کننده‌های اصلی اخلاق محوری در دانشگاه چه عواملی است؟ در همین راستا به دو سؤال پاسخ

داده خواهد شد: چه عواملی موجب ارتقای اخلاق محوری در دانشگاه می‌شود؟ چه عواملی مانع اخلاق محوری در دانشگاه می‌شود؟

۲. پیشینه پژوهش

با مرور شواهد پژوهشی، فهرستی از عوامل مرتبط با اخلاق را می‌توان نام برد. در مورد نشانه‌های دانشگاه اخلاق محور به‌طور مشخص می‌توان به مطالعه خدایاری فرد و همکاران (۱۳۹۹: ۱۹۶) و لطفی جلال‌آبادی و روایی (۱۳۹۹: ۲۱) اشاره کرد. در مطالعه لطفی جلال‌آبادی و روایی مؤلفه‌های دانشگاه اخلاق محور ذیل چهار بعد، شامل مؤلفه‌های دانشگاه اخلاق محور در اسناد بالادستی، فرهنگ اخلاق مدار، رهبری اخلاقی و پژوهش اخلاق مدار تقسیم شده است. در مطالعه خدایاری فرد و همکاران نیز به ویژگی‌هایی مانند شناخت و پایداری به اصول اخلاق محوری در دانشگاه، وجود افراد اخلاق محور در دانشگاه، پرورش خودکنترلی، فرهنگ خودنقادی، احساس آرامش، پرورش مهارت‌های حرفه‌ای، وجود اخلاق در روابط دانشجو - استادی، رعایت اخلاق اداری و مانند اینها اشاره شده است.

۳. چهارچوب مفهومی

الگوهای نظری متعددی درباره اخلاق، به‌ویژه اخلاق در محیط‌های علمی، ارائه شده است. از جمله این الگوها می‌توان به Albrecht & et al. (2006) در مطالعات غیراسلامی و (Aldulaimi, 2016) آیت‌اللهی (۱۳۸۸: ۱)، کلانتری قزوینی و همکاران (۱۳۹۶: ۲۴۱)، فاکر میبیدی (۱۳۸۹) و فرمهبینی فراهانی و اشرفی (۱۳۹۳: ۶۷) از منظر اسلامی اشاره کرد. در پژوهش حاضر، اخلاق به‌عنوان امری نهادینه در انسان، مجموعه فضایل و رفتارهای متناسب با آن فضایل و حالتی در انسان است که موجب می‌شود انسان به‌سهولت از ردایل و رفتارهای متناظر با آنها اجتناب کند. همچنین علم اخلاق را می‌توان علمی دانست که صفات نفسانی خوب و بد و اعمال و رفتار اختیاری متناسب با آنها را معرفی می‌کند و شیوه تحصیل صفات نفسانی خوب و انجام اعمال پسندیده و دوری از صفات نفسانی بد و اعمال ناپسند را نشان می‌دهد (دیلمی و آذربایجانی، ۱۳۹۲).

۴. روش

این پژوهش، با توجه به اینکه یافته‌های آن در شناخت عوامل تسهیل‌گر و بازدارنده گرایش دانشجویان به اخلاق محوری استفاده می‌شود، از نوع پژوهش‌های بنیادی است. از آنجاکه در این تحقیق

پژوهشگران در پی کشف، توصیف و تبیین داده‌ها بدون اعمال استنباط‌های شخصی خود و صرفاً استفاده از روایت‌های مشارکت‌کنندگان بوده‌اند، این تحقیق با رویکرد پدیدارشناسی توصیفی انجام شد. میدان پژوهش حاضر دانشگاه تهران، دانشگاه علامه طباطبایی و دانشگاه صنعتی شریف بوده است. در مجموع از تجربه زیسته ۹۸ نفر از مطلعان به تفکیک پنج خوشه دانشجویی (سی نفر)، اعضای هیئت علمی (چهارده نفر)، مدیران فرهنگی (شانزده نفر)، کارکنان (بیست نفر) و صاحب‌نظران (هجده نفر) بهره گرفته شد که به شیوه‌ای هدفمند از نوع ملاکی شناسایی و واکاوی شدند.

- روش اجرا

به منظور گردآوری داده‌ها، از فن مصاحبه نیمه‌ساختارمند استفاده شد. ابتدا و با حضور گروه‌های منتخب متخصصان موضوعی و روشی، پروتکل مصاحبه و دستورالعمل اجرای آن تدوین و نهایی گردید. برای رواسازی پروتکل مصاحبه و پرسش‌های آن، با تعدادی از استادان مرتبط در حوزه‌های محتوای اخلاق محوری و نیز صاحب‌نظران حوزه پژوهش‌های کیفی مشورت شد و پس از اعمال نظرهای اصلاحی ایشان و اجرای نمونه مقدماتی، نسخه نهایی برای انجام مصاحبه‌ها آماده گشت. مصاحبه‌ها طبق جدول زمانی و به شیوه نیمه‌ساختارمند به صورت رودررو یا تلفنی انجام گرفت. ضمن هماهنگی با مصاحبه‌شوندگان، فایل صوتی مصاحبه‌ها ضبط شد. پس از هر مصاحبه، متن گفت‌وگو، در نرم‌افزار ورد پیاده‌سازی و بازبینی می‌شد. برای محرمانه ماندن اطلاعات مشارکت‌کنندگان، به هر کدام از ایشان یک کد اختصاص یافت. از مشارکت‌کنندگان در تحقیق خواسته شد بر اساس تجارب خود به این پرسش پاسخ دهند که عوامل مرتبط با افزایش و کاهش گرایش دانشجویان به اخلاق محوری چیست. زمان انجام هر مصاحبه، ۵۵ تا ۱۲۵ دقیقه بود. پس از گردآوری پروتکل هر مصاحبه، پالایش، بازخوانی، دسته‌بندی و ارائه یافته‌ها با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA انجام شد.

پایایی داده‌ها به شیوه بازرسی و بازبینی در زمان کدگذاری^۱، استفاده از نظرهای همکاران پژوهشی و تأیید آنها (ممیز بیرونی)^۲ و درگیری طولانی‌مدت^۳ انجام شد. برای جلوگیری از بدفهمی محققان، اطلاعات کسب‌شده دوباره به مصاحبه‌شوندگان ارائه و نظر ایشان درباره صحت و دقت آنها دریافت شد. در روش استفاده از نظرهای همکاران پژوهشی و تأیید آنها، کسی که به روش کار محققان نظارت داشت، روش کار را بازبینی کرد که در پژوهش حاضر از نظرهای جمعی از استادان

1. Membercheck.

2. External Audit.

3. Prolonged Engagement.

بهره گرفته شد. علاوه بر این، محققان مدت زمان طولانی (حدود دوازده ماه) درگیر موضوع پژوهش بودند و بخشی از این زمان به حضور در میدان پژوهش و تعامل با استادان و مدرسان در فضای دانشگاهی اختصاص یافت.

برای ارتقای اعتبارپذیری^۱ یافته‌ها، از فنون و راهبردهایی مانند حضور طولانی مدت در محیط پژوهش و صرف زمان طولانی با شرکت‌کنندگان، تبادل نظر با هم‌تایان^۲ و کنترل از سوی اعضا^۳ استفاده شد. همچنین از سه‌سویه‌نگری^۴ مبتنی بر تنوع بخشی در تعداد سؤال‌ها، تحلیل موارد منفی و متناقض^۵ تفسیرشده در داده‌ها و نظرهای چهار نفر از استادان و متخصصان حوزه اخلاق، به منظور اعمال نظر نهایی، بهره گرفته شد. به منظور ایجاد قابلیت اطمینان^۶، تلاش شد تا با تشریح جزئیات مربوط به چگونگی گردآوری داده‌ها، نحوه تصمیم‌گیری‌ها، تفسیر و تحلیل‌های طی شده در فرایند، زمینه‌ای برای انجام «مسیرنمای حسابرسی»^۷ فراهم شود. همچنین برای ارتقای تأییدپذیری^۸ یافته‌ها، تلاش شد تا با استفاده از یادداشت میدانی و در فرایند تحلیل و تفسیرهای انجام‌گرفته، تا حد امکان اندیشه‌ها، باورها و انتظارات ذهنی پژوهشگران در جریان گردآوری و تحلیل داده‌ها کنترل شود.

۵. یافته‌ها

یک. عوامل تسهیل‌گر

تحلیل روایت‌های مشارکت‌کنندگان درباره عوامل تسهیل‌گر در گرایش دانشجویان به اخلاق محوری، به شناسایی هفت عامل شامل عوامل ساختاری، فردی، دینی، آموزشی - پرورشی، فرهنگی، کارکردی، و مطالعاتی - پژوهشی، و همچنین ۳۵ نشانگر انجامید.

الف) عوامل ساختاری

منظور از عوامل ساختاری آن دسته از عوامل بنیادین است که می‌توانند زمینه اساسی برای شکل‌گیری و ارتقای رفتارهای اخلاقی در فضای دانشگاهی را رقم بزنند. این عامل از مؤلفه‌هایی شامل بسترسازی برای رعایت موازین اخلاقی، استقرار نظام مشوق‌های درون‌دانشگاهی، بهبود وضعیت معیشتی

1. Credibility.
2. Peer Debriefing.
3. Member Check.
4. Triangulation.
5. Negative Case Analysis.
6. Dependability.
7. Auditing Trail.
8. Confirmability.

دانشگاهیان و ارتقای استقلال دانشگاه‌ها تشکیل شده است. این عامل به‌عنوان پرتکرارترین عامل، حدود یک‌سوم از کل گزاره‌های مفهومی شرکت‌کنندگان را به خود اختصاص داده است.

در این خصوص پیشنهادها و راهکارهای ذیل می‌تواند تسهیل‌گر و اثرگذار باشد: تدوین و اعطای سالانه جایزه اخلاق در سطوح دانشکده، دانشگاه و وزارتخانه به استادان، دانشجویان و کارکنان اخلاق‌محور؛ ترسیم چشم‌انداز بلندمدت برای نهادهای اخلاق‌محوری در دانشگاه؛ بازنگری و اصلاح مقررات و آیین‌نامه‌های زمینه‌ساز بروز یا تشدید بی‌اخلاقی؛ ایجاد نظام پویا و یکپارچه مشوق دانشگاهی بر پایه عملکرد کنشگران انسانی در دانشگاه؛ زمینه‌سازی برای کاهش تضاد منافع اعضای هیئت علمی، دانشجویان و کارکنان؛ و تدوین و اجرایی‌سازی منشور اخلاقی دانشگاه و ایجاد سازوکارهای تحقق آن.

ب) عوامل فردی

منظور از عوامل فردی آن دسته از عوامل است که در حیطه ویژگی‌هایی مانند وجدان شخصی، انگیزه‌های فردی و از خودگذشتی بدون توقع قرار می‌گیرند. مبتنی بر گزاره‌های مفهومی برآمده از روایت‌های شرکت‌کنندگان، به‌لحاظ میزان، این عامل دومین عامل تسهیل‌گر در گرایش به رفتارهای اخلاق‌محورانه است که با استفاده از رویه‌هایی مانند انتخاب افراد دارای زمینه‌های رفتار اخلاقی، تقویت باورهای فردی، و احساس مسئولیت درباره جایگاهی که فرد در آن مشغول فعالیت است، می‌توان زمینه لازم را برای شکل‌دهی و تقویت رفتارهای اخلاق‌محورانه در نظام دانشگاهی تسهیل کرد. بر اساس این عامل، که بیشتر مبتنی بر روایت‌های اعضای هیئت علمی، مدیران و کارکنان نمود یافته، بر ضرورت توجه به تعیین ملاک‌ها و معیارهای انتخاب و انتصاب نیروی انسانی اخلاق‌مدار در فضای دانشگاهی، شامل اعضای هیئت علمی، دانشجویان، کارکنان، مدیران و سایر عناصر انسانی فعال در محیط دانشگاهی، بیش‌ازپیش تأکید شده است.

ج) عوامل دینی

عوامل دینی آن دسته از عواملی را دربرمی‌گیرد که در حوزه کیفیت اعتقادات و نگاه توحیدی کنشگران انسانی مطرح می‌شوند. بر پایه یافته‌های برآمده از روایت‌های شرکت‌کنندگان، می‌توان با زمینه‌سازی برای ارتقای کیفیت اعتقادات و باورهای دینی کنشگران دانشگاهی و حرکت در راستای تعمیق نگاه توحیدی، از ظرفیت آن برای ارتقای اخلاق‌محوری در فضای دانشگاهی بهره برد. بدین منظور و مبتنی بر ادراک شرکت‌کنندگان، پیشنهادها و راهکارهایی برای ارتقای کیفیت برگزاری مراسم

فرهنگی - دینی به‌عنوان یکی از سازوکارهای توسعه و تعمیق اعتقادات تنظیم شد. از جمله این راهکارها و پیشنهادهای می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد: ضرورت پیگیری و توجه هوشمندانه به اهداف پنهان اخلاقی در برنامه‌های فرهنگی؛ استفاده از ظرفیت تعلیم تفریحی و تربیت تفریحی برای جذب مخاطبان دانشگاهی در مراسم فرهنگی؛ محوریت‌بخشی به برگزاری برنامه‌های مذهبی با هدف تقویت تقیدات اخلاقی؛ ضرورت برگزاری برنامه‌های فرهنگی بر اساس نیازسنجی دانشجویی؛ ضرورت برگزاری دوره‌های تقویت مهارت‌های نیک زیستن؛ استفاده از ظرفیت مراسم مذهبی و ملی برای ترویج آموزه‌های اخلاقی؛ تقویت حس تعلق به دانشگاه؛ مسئولیت‌پذیری و اخلاق حرفه‌ای؛ استفاده از برنامه‌های فرهنگی برای بروز رفتارهای دینی؛ طرح و محوریت ابعاد اخلاقی شخصیت معصومین علیهم‌السلام در مراسم مذهبی؛ و پرهیز از محوریت‌بخشی به سیاسی‌کاری در برگزاری مراسم فرهنگی.

د) عوامل آموزشی - پرورشی

منظور از عوامل آموزشی - پرورشی آن دسته از عواملی است که با توجه به مؤلفه‌هایی مانند پرورش روحیه نقدپذیری، خودکنترلی، روحیه جمع‌گرایی، برگزاری جلسات توجیهی با حضور والدین دانشجویان، و زمینه‌سازی اخلاقی در سال‌های پیش از دانشگاه می‌توانند زمینه‌ساز و تسهیل‌گر شکل‌دهی و ارتقای رفتارهای اخلاقی در فضای دانشگاهی باشند. در این خصوص پیشنهادهای راهکارهای ذیل، از جمله مواردی هستند که می‌توانند در شکل‌دهی و ارتقای رفتارهای اخلاقی در فضای دانشگاهی و به‌ویژه عوامل آموزشی و پرورشی نقشی تسهیل‌گر داشته باشند؛ مانند: تدارک رویه‌های مستمر آموزش کیفیت برخورد و تعامل درون‌دانشگاهی برای آموزش کارکنان؛ تدارک آموزش‌های مرتبط با سلامت روان کارکنان؛ برگزاری دوره‌های تربیت کارمند اخلاقی؛ حرفه‌محوری و تخصص‌گرایی در ارائه آموزش‌ها؛ تدارک آموزش‌های مرتبط با سلامت جسمی کارکنان؛ تدوین نظام ارزشیابی کیفیت آموزش‌های ارائه‌شده؛ ایجاد سازوکار ارائه آموزش‌های کوتاه‌مدت روزانه به کارکنان؛ آموزش شیوه‌های تقویت روحیه خودانتقادگری در محیط کار؛ تدوین نظام مشوق‌ها برای حضور موفق در آموزش‌های سازمانی؛ تدارک شرایطی برای جلوگیری از حضور جانمایی در آموزش‌ها یا اعطای مدارک جعلی؛ ایجاد سازوکار ارزشیابی بازگشت سرمایه در دوره‌های آموزشی در دانشگاه؛ آموزش مهارت اخلاق حرفه‌ای به کارکنان، اعضای هیئت علمی و مدیران؛ برگزاری دوره مدیریت استرس و بحران برای کنترل معضلات اداری تأثیرگذار بر نحوه ارتباطات درون‌سازمانی؛ تدوین سازوکارهای مورد نیاز برای پرورش روحیه خودانتقادگری؛ تعیین، تعریف و آموزش شئون استادی؛ و برگزاری مستمر دوره آشنایی با مصادیق تخلفات پژوهشی.

ه) عوامل فرهنگی

عوامل فرهنگی آن دسته از عواملی هستند که حوزه‌های مرتبط با ویژگی‌ها و مؤلفه‌های ارتقای فرهنگ خانوادگی، فرهنگ اجتماعی و فرهنگ دانشگاه به‌منظور بسترسازی برای نشاط و پویایی فرهنگی و تربیت دانش‌آموختگان برای احترام به قومیت‌ها و مذاهب مختلف را دربرمی‌گیرند. در این خصوص، پیشنهادها و راهکارهایی مانند ضرورت در نظر گرفتن جنبه‌های فرهنگی در مباحث آموزشی، نهادینه شدن شفافیت در فرهنگ دانشگاهی، پرهیز از بروز لودگی به‌بهانه برگزاری برنامه فرهنگی، پرهیز از سیاسی‌کاری در برگزاری مراسم فرهنگی، و برقراری ارتباط بین معاونت فرهنگی و معاونت‌های آموزش و پژوهش ارائه شده است.

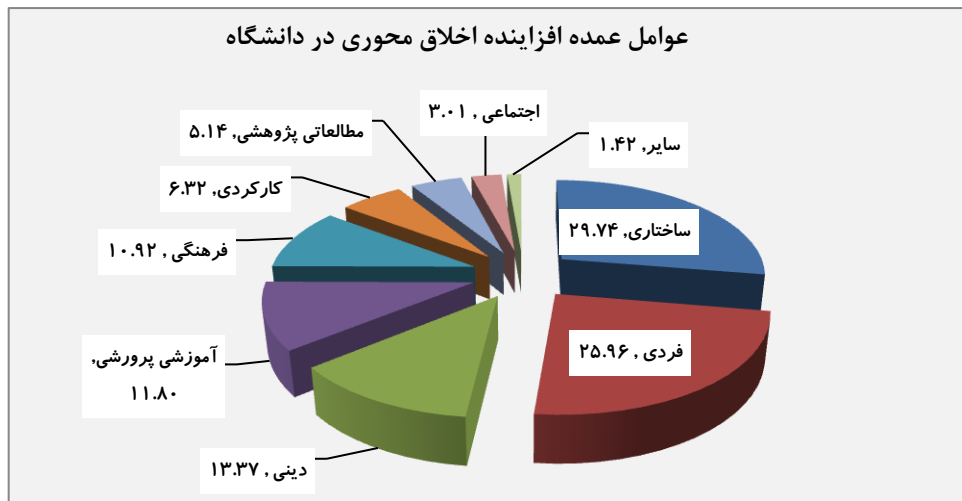
و) عوامل کارکردی

منظور از عوامل کارکردی آن دسته از عواملی است که با استفاده از رویه‌هایی مانند انتخاب مدیران کاربرد در مواجهه با پدیده‌های انسانی، ایجاد سازوکارهای درون‌دانشگاهی برای احقاق حقوق افراد، ایجاد زمینه‌های یکپارچه‌سازی در حرکت همه‌جانبه همه عناصر دانشگاهی به اخلاق‌محوری، زمینه‌سازی برای ارتقای عاملیت دانشگاه و دانشگاهی، جلوگیری از غلبه فرمالیسم (شکل بر محتوا)، بسترسازی برای ایجاد فرهنگ حمایت دانشگاه در موارد مشکلات خانوادگی دانشگاهیان، زمینه‌سازی برای اثربخشی فعالیت‌های مدیران ارشد، محوریت بخشیدن به ملاک‌های اصیل درون‌دانشگاهی، پایبندی کنشگران دانشگاهی به ارزش‌های نظام دانشگاهی و تقویت اصل مخاطب‌محوری دانشگاه‌ها، می‌توانند در شکل‌دهی و ارتقای رفتارهای اخلاقی در فضای دانشگاهی تسهیل‌گر باشند. این عامل حدود شش درصد از کل گزاره‌های مفهومی شرکت‌کنندگان را به خود اختصاص داده است.

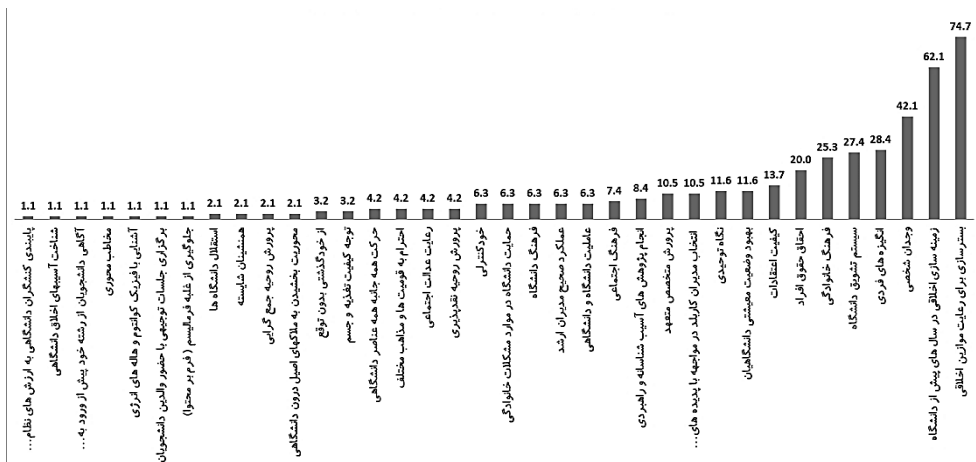
در این خصوص پیشنهادها و راهکارهای ذیل از جمله مؤلفه‌هایی هستند که می‌توانند در شکل‌دهی و ارتقای رفتارهای اخلاقی در فضای دانشگاهی و به‌ویژه کارکردهای درون‌دانشگاهی نقشی تسهیل‌گر ایفا کنند؛ مانند: آموزش و انتخاب مدیران با رویکرد مدیریت مشارکتی و اقتضایی در فضای دانشگاهی؛ آموزش رفتار سازمانی در دانشگاه (رفتار شهروند سازمانی)؛ آموزش مسئولیت‌پذیری در فضای دانشگاهی؛ پرورش روحیه ترجیح منافع جمعی بر منافع شخصی؛ نهادینه شدن شفافیت در فرهنگ دانشگاهی؛ زمینه‌سازی برای شکل‌گیری گفت‌وگوی سازنده بین دانشگاه و دانشجویان، به‌ویژه در حوزه قوانین؛ برگزاری جلسات مستمر با موضوع تخلف و راهکارهای مواجهه با آن؛ و سیاست‌گذاری و تدوین خط‌مشی دانشگاهی با محوریت ایجاد زمینه‌های رعایت و سنجش میزان توجه به کدهای اخلاقی.

ز) عوامل مطالعاتی - پژوهشی

منظور از عوامل مطالعاتی - پژوهشی آن دسته از عواملی است که با انجام پژوهش‌های آسیب‌شناسانه و راهبردی و شناخت آسیب‌های اخلاق دانشگاهی می‌توانند هم از بعد ایجابی در شکل‌دهی و تقویت رفتارهای اخلاق محورانه نقشی مهم داشته باشند و هم در بعد سلبی از تعمیق مخاطرات ناشی از کم‌توجهی به آسیب‌های رعایت نشدن اخلاق در فضای دانشگاهی بکاهند. پرواضح است که حمایت از اجرای مطالعات میدانی با رویکرد اکتشافی و آسیب‌شناسانه در حوزه اخلاق محوری می‌تواند بستر لازم را برای شناخت عمیق، تصمیم‌سازی‌های منطقی و اقدامات هوشمندانه برای جلوگیری از تبعات ناشی از فقدان شناخت و عملکردهای سلیقه‌ای فراهم سازد.



نمودار ۱. عوامل اصلی افزایش اخلاق محوری در دانشگاه بر اساس فراوانی گزاره‌های مفهومی



نمودار ۲. مؤلفه‌های تسهیل‌گر در افزایش اخلاق محوری در دانشگاه بر اساس فراوانی گزاره‌های مفهومی

دو. عوامل بازدارنده

تحلیل روایت‌های مشارکت‌کنندگان دربارهٔ عوامل بازدارنده (موانع) در گرایش دانشجویان به اخلاق محوری، به شناسایی نُه مورد، شامل موانع ساختاری، اجتماعی، عملکردی، سیاسی، فردی، کارکردی، مفهومی، اطلاع‌رسانی - شناختی، و فرهنگی، و همچنین ۷۵ نشانگر انجامید.

الف) عوامل ساختاری

منظور از عوامل ساختاری آن دسته از عوامل بنیادین است که می‌توانند مانعی اساسی در شکل‌گیری و ارتقای رفتارهای اخلاقی در فضای دانشگاهی را رقم بزنند. این عامل از مؤلفه‌های ذیل تشکیل شده است: فقدان بسترهای مناسب برای رعایت موازین اخلاقی؛ رعایت نشدن شایسته‌سالاری؛ منطق درونی غلط ساختار و نظام آموزشی؛ طراحی نامناسب قوانین و فرایندها؛ نبود برنامه‌های بلندمدت و راهبردی برای پرورش اخلاق محوری؛ یکپارچه نبودن سیستم‌های سازمانی و اداری؛ و از دست رفتن جایگاه پست‌های کارشناسی در دانشگاه. این عامل به‌عنوان پرتکرارترین عامل، حدود یک‌چهارم از کل گزاره‌های مفهومی شرکت‌کنندگان را به خود اختصاص داده است.

ب) عوامل اجتماعی

عوامل اجتماعی آن دسته از عواملی هستند که مانعی اساسی در شکل‌گیری و ارتقای رفتارهای اخلاقی در فضای دانشگاهی را رقم می‌زنند. این عامل از مؤلفه‌های ذیل تشکیل شده است: تأثیرات محیطی جامعه بر دانشگاه؛ نبود آموزش‌های لازم اخلاقی پیش از دانشگاه؛ افول سرمایه اجتماعی؛ تعامل ناسالم دختر و پسر؛ دور بودن فضای دانشگاه از جامعه؛ اثر هم‌نشینی نامناسب؛ برخوردهای قهری اجتماعی؛ ارتباط با جهان خارج و ادیان؛ و احساس ناامنی روانی در جامعه. این عامل به‌عنوان دومین عامل، حدود یک‌پنجم از کل گزاره‌های مفهومی شرکت‌کنندگان را به خود اختصاص داده است.

ج) عوامل عملکردی

عوامل عملکردی که در شکل‌گیری و بروز رفتارهای اخلاقی در فضای دانشگاهی به‌عنوان مانعی جدی نقش ایفا می‌کنند، از مؤلفه‌های ذیل تشکیل شده‌اند: تأثیر خروجی‌های ناکارآمد دانشگاهی؛ تعاملات ضعیف و جبهه‌گیری در سه سطح استاد، دانشجو و کارمند؛ فقدان عمل‌گرایی؛ هدف‌گیری اشتباه و دور از واقعیت؛ مأمور شدن اعضای هیئت علمی در شرکت‌ها یا جایی غیر از دانشگاه؛

و اثرگذاری نیروهای مخرب درون و برون‌دانشگاهی بر کارآمدی دانشگاه. این عامل به‌عنوان سومین عامل، حدود یک‌ششم از کل گزاره‌های مفهومی شرکت‌کنندگان را به خود اختصاص داده است.

د) عوامل سیاسی

عوامل سیاسی که در شکل‌گیری و بروز رفتارهای اخلاقی در فضای دانشگاهی به‌عنوان مانعی جدی نقش ایفا می‌کنند، از مؤلفه‌های ذیل تشکیل شده‌اند: چرخش سرمایه سیاسی به‌جای سرمایه فرهنگی؛ غلبه فضای کنش سیاسی به‌جای فضای کنش علمی در دانشگاه؛ پاپوش درست کردن برای دیگران؛ شکل‌گیری و وجود زمینه‌های تبانی و رانت؛ فقدان تفکیک حوزه‌های هنجاری سیاست، تجارت و دانشگاه؛ روندهای جهانی بسط‌دهنده سرمایه‌داری آکادمیک؛ و فقدان استقلال دانشگاهی یا احساس به هدایت و کنترل دانشگاه خارج از خودش. این عامل به‌عنوان چهارمین عامل، حدود یک‌دهم از کل گزاره‌های مفهومی شرکت‌کنندگان را به خود اختصاص داده است.

ه) عوامل فردی

عوامل فردی که در شکل‌گیری و بروز رفتارهای اخلاقی در فضای دانشگاهی به‌عنوان مانعی جدی نقش ایفا می‌کنند، از مؤلفه‌های ذیل تشکیل شده‌اند: ترجیح منافع شخصی؛ ویژگی‌های شخصیتی؛ فقدان احساس نیاز برای یادگیری رفتارهای اجتماعی اخلاقی؛ سودجویی و منفعت‌طلبی؛ چندشغله بودن برخی از اعضای هیئت علمی؛ دلبستگی به دنیا؛ و زبان گزنده. این عامل به‌عنوان پنجمین عامل، حدود یک‌دهم از کل گزاره‌های مفهومی شرکت‌کنندگان را به خود اختصاص داده است.

و) عوامل کارکردی

عوامل کارکردی که در شکل‌گیری و بروز رفتارهای اخلاقی در فضای دانشگاهی به‌عنوان مانعی جدی نقش ایفا می‌کنند، از مؤلفه‌های ذیل تشکیل شده‌اند: افراط و تفریط در تصمیم‌گیری‌ها و عملکردها؛ عدم برخورد جدی با مصادیق بی‌اخلاقی در محیط دانشگاه؛ فقدان تبیین فلسفه اخلاق عملی؛ روشن نبودن خط‌مشی دانشگاه در تربیت دانشجو؛ نبود سازوکارهای لازم برای شناسایی و رفع ضعف‌های دانشگاه؛ کم‌توجهی به ایجاد الگوهای متناسب با شرایط فعلی در دانشگاه؛ وجود رقابت‌های ناسالم؛ اثرپذیری منفی دانشگاهی؛ تجاری‌سازی دانشگاه؛ نگاه ابزاری؛ پیامدهای منفی تخصص‌گرایی؛ پارادایم موفقیت به هر وسیله (عمل‌گرایی افراطی)؛ کوتاهی در عمومی‌سازی دانش

(بی‌اعتمادی به علم)؛ شعاری و صوری شدن مسئله‌محوری در پژوهش‌ها؛ موازی‌کاری و فشار نهادهای قانون‌گذار؛ و وجود محک و معیارهای غلط. این عامل به‌عنوان ششمین عامل، حدود یک‌دهم از کل گزاره‌های مفهومی شرکت‌کنندگان را به خود اختصاص داده است.

ز) عوامل مفهومی

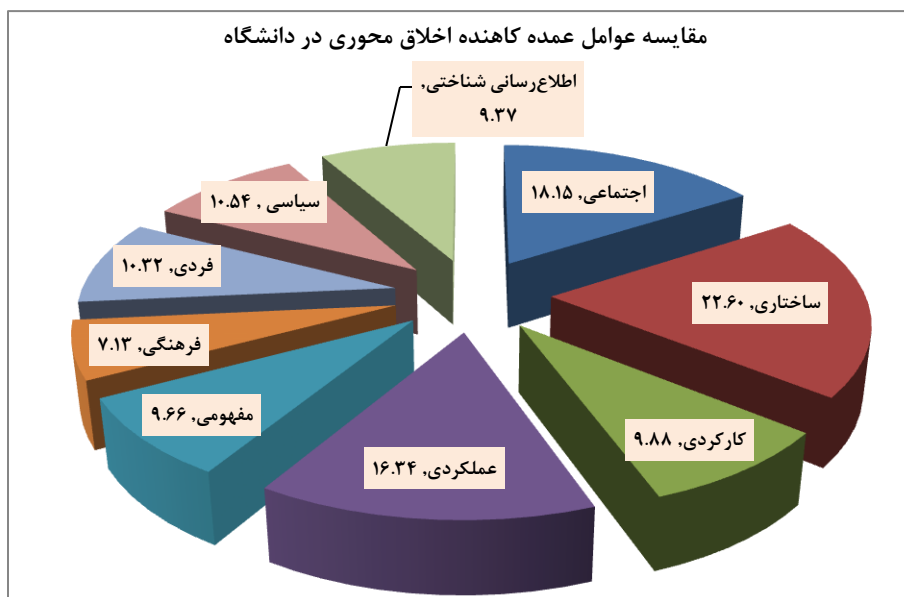
عوامل مفهومی که در شکل‌گیری و بروز رفتارهای اخلاقی در فضای دانشگاهی به‌عنوان مانعی جدی نقش ایفا می‌کنند، از مؤلفه‌های ذیل تشکیل شده‌اند: نبود تعریف مشخص از «اخلاق در دانشگاه یا اخلاق دانشگاهی»، دور شدن اخلاق از معنویت، عدم حضور مؤثر اهالی فلسفه در میدان اخلاق اجتماعی، کاربردی نشدن فلسفه، فقدان شفافیت در حوزهٔ قانون‌گرایی، و خروج از عقلانیت و دیانت. این عامل به‌عنوان هفتمین عامل، حدود یک‌دهم از کل گزاره‌های مفهومی شرکت‌کنندگان را به خود اختصاص داده است.

ح) عوامل اطلاع‌رسانی - شناختی

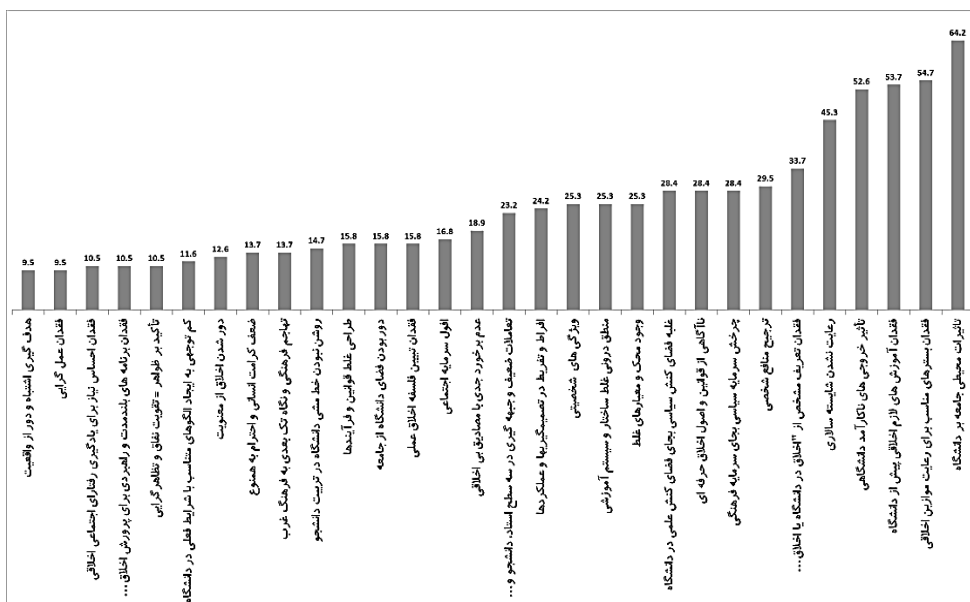
عوامل اطلاع‌رسانی - شناختی که در شکل‌گیری و بروز رفتارهای اخلاقی در فضای دانشگاهی به‌عنوان مانعی جدی نقش ایفا می‌کنند، از مؤلفه‌های ذیل تشکیل شده‌اند: ناآگاهی از قوانین و اصول اخلاق حرفه‌ای؛ فقدان تسلط کافی بر روش‌های پژوهش و تازه‌های علمی؛ کم‌توجهی در زمینهٔ اطلاع‌رسانی و ابلاغ دقیق قوانین از ابتدای فعالیت‌ها؛ شبهات پایدار (کم‌توجهی به پاسخگویی به شبهات)؛ و محدودیت در اجرای فعالیت‌های پژوهشی. این عامل به‌منزلهٔ هشتمین عامل، حدود یک‌دهم از کل گزاره‌های مفهومی شرکت‌کنندگان را به خود اختصاص داده است.

ی) عوامل فرهنگی

عوامل فرهنگی که در شکل‌گیری و بروز رفتارهای اخلاقی در فضای دانشگاهی به‌عنوان مانعی جدی نقش ایفا می‌کنند، از مؤلفه‌های ذیل تشکیل شده‌اند: تأکید بر ظواهر و تقویت نفاق و تظاهر‌گرایی؛ فرهنگ دینی رادیکال خانواده؛ ضعف بنیان‌های اخلاقی خانواده؛ اقتدار صوری و زوری استاد؛ تهاجم فرهنگی و نگاه تک‌بعدی به فرهنگ غرب؛ ضعف کرامت انسانی و احترام به هم‌نوع؛ فرهنگ دانشگاه؛ مشکلات خانوادگی؛ گسترش روزافزون دنیای مجازی و تأثیر ضداخلاقی و ضدفرهنگی آن؛ و تعصب علمی. این عامل نهمین عاملی است که تجربهٔ زیستهٔ شرکت‌کنندگان را به خود اختصاص داده است.



نمودار ۳. مقایسه عوامل اصلی کاهنده اخلاق محوری در دانشگاه بر اساس فراوانی گزاره‌های مفهومی



نمودار ۴. مهم‌ترین مؤلفه‌های بازدارنده گرایش به اخلاق محوری در دانشگاه بر اساس فراوانی گزاره‌های مفهومی به تفکیک خوشه‌های مورد بررسی

نتیجه

این پژوهش به روشی پدیدارشناختی و با بهره‌مندی از نظریات گروه وسیعی از مطلقان، شامل

اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، مدیران فرهنگی، صاحب‌نظران، دانشجویان و کارکنان، در پی درک عوامل مرتبط با افزایش و کاهش اخلاق‌محوری در دانشگاهیان انجام شده است. نتایج در مجموع نشان داد که عوامل مرتبط با ارتقای اخلاق عبارت‌اند از: عوامل ساختاری (مانند بسترسازی برای رعایت قوانین)؛ عوامل فردی (ویژگی‌ها و انگیزه‌های فردی)؛ عوامل دینی (مانند کیفیت اعتقادات)؛ عوامل آموزشی - پرورشی (برای مثال، آموزش مؤلفه‌هایی مانند نقدپذیری و خودکنترلی)؛ عوامل فرهنگی، عوامل کارکردی (مانند زمینه‌سازی برای ارتقای عاملیت دانشگاه و جلوگیری از غلبه فرمالیسم)، عوامل مطالعاتی-پژوهشی؛ و عوامل مرتبط با کاهش اخلاق‌محوری نیز عبارت‌اند از: عوامل ساختاری (برای مثال، نبود بسترهای مناسب برای رعایت اخلاق و رعایت نشدن شایسته‌سالاری)؛ عوامل اجتماعی (برای مثال، تأثیرات جامعه بر دانشگاه و فقدان آموزش پیش از دانشگاه)؛ عوامل عملکردی (مانند خروجی‌های ناکارآمد دانشگاهی و فقدان عمل‌گرایی)؛ عوامل سیاسی (برای مثال، غلبه کنش سیاسی به‌جای کنش علمی در فضای دانشگاهی)؛ عوامل فردی (مانند ترجیح منافع شخصی و ویژگی‌های شخصیتی)؛ عوامل کارکردی (مانند افراط و تفریط در تصمیم‌گیری‌ها و عدم برخورد جدی با مصادیق بی‌اخلاقی)؛ عوامل مفهومی (برای مثال، فقدان تعریف مشخص از اخلاق و دور شدن از اخلاق معنویت)؛ عوامل اطلاع‌رسانی (مانند ناآگاهی از قوانین و اصول اخلاق حرفه‌ای) و عوامل فرهنگی (مانند تأکید بر ظواهر و تظاهرگرایی).

اگرچه این تحقیق از لحاظ روش‌شناسی و وسعت شمول گروه نمونه، بسیار متفاوت با پژوهش‌های پیشین بوده است، با این حال در مورد اثرگذاری عوامل فردی (احمدی ۱۳۹۲: ۳۲؛ قاراخانی و میرزایی، ۱۳۹۵: ۲۹؛ نورمحمدی و رستمی، ۱۴۰۰ق: ۹۳)، عوامل دینی (حسنقلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۰: ۱؛ اسمعیلی آبدر و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۷۱)، اطلاع‌رسانی (همان: ۲۷۱)، کارکردی (مردانی و همکاران، ۱۴۰۰ق: ۲۰)، اجتماعی (Joseph & et al., 2010: 27)، فرهنگی (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۳: ۴۷؛ میرمحمدتبار و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۸۷)، سیاسی (احمدی، ۱۳۹۲: ۳۲) و آموزشی (خدایاری فرد و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۹۶) با پژوهش‌های یادشده همسوست.

همواره عوامل فردی و اجتماعی از متغیرهای مؤثر بر اخلاق‌محوری پنداشته شده‌اند. برای مثال، نظام ارزشی افراد، که در این تحقیق نیز جزء عوامل فردی استخراجی مؤثر بر اخلاق بوده است، افراد را در این جهت هدایت می‌کند که در موقعیت‌های ویژه چگونه رفتار کرده، موارد ویژه را چگونه اداره کنند؛ یا در مورد ویژگی‌های شخصیتی، مانند عزت‌نفس، می‌توان مدعی بود افرادی که از درجه

بالای عزت نفس برخوردارند، نسبت به افرادی که عزت نفس پایین تری دارند، بیشتر در مقابل انگیزه‌ها مقاومت کرده، بیشتر از عقیده خود پیروی می‌کنند. افرادی که عزت نفس بالاتری دارند، به طور معمول در ارتباطات اخلاقی و ادراکی، از خود سازگاری بیشتری نشان می‌دهند و آنچه فکر می‌کنند درست است، انجام می‌دهند (تولایی، ۱۳۸۸: ۲۴ / ۶۰).

در مورد اثرگذاری عامل اجتماعی، یافته‌های این تحقیق بیانگر تأیید ایده‌ها گسترده مبنی بر نظام کنترل اجتماعی مبتنی بر پاداش‌دهی، به مثابه عامل پایبندی به هنجارهای علم، بوده است. بدین معنا، اعمال هر نوع کنترل اجتماعی سبب رعایت بیشتر اخلاق علم توسط دانشجویان می‌شود؛ با این تفاوت که اعمال کنترل‌های تسهیل‌کننده بیش از اعمال کنترل‌های بازدارنده بر درونی شدن اخلاق علم تأثیرگذار خواهد بود (ستوده انواری و بقائی سرابی، ۱۳۹۰: ۱۶۴).

در مورد اثرگذاری عامل دینی باید گفت که دین اسلام با اخلاق آمیخته است. تعهد اخلاقی، روحیه خدمتگزاری و مردم‌داری، نگرش غیرمادی به مقام، عدالت، صداقت، کنترل درونی بر اساس تقوا، عزتمندی در برابر مافوق، تلقی زیردستان برای مدیر به مثابه فرزند برای پدر، رقابت سالم و پایبندی به تعهدات، برخی از اصول اخلاقی مستخرج از منابع اسلامی بوده‌اند (شاهسواری و پورعزت، ۱۳۹۹: ۳۵).

این پژوهش سهم عامل آموزش و اطلاع‌رسانی در مورد قواعد و قوانین را نیز در کنش اخلاقی مؤثر دانسته است. آموزش، بهترین گزینه برای ارتقای کارایی کارکنان به شمار می‌رود. در کنار آموزش‌های شغلی، آموزش اخلاقی امری ضروری است. آموزش موضوعات اخلاقی کار بسیار دشواری به نظر می‌رسد؛ ولی این نوع آموزش به نوبه خود سبب کارایی بیشتر افراد و افزایش ظرفیت و توانایی انجام صحیح کار و نگرستن به حرفه و شغل می‌شود (بیکزاده و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۵). در این خصوص، نتیجه مطالعه قاسمی و صالحی (۱۳۹۷: ۳۵) نشان داد که فقدان برنامه‌های آموزشی برای التزام به مسائل اخلاقی، کیفیت پایین فرایند یاددهی - یادگیری در برخی از کلاس‌های روش تحقیق، غلبه امتحانات مدادکاغذی و به ویژه سؤال‌های چهارگزینه‌ای در ارزشیابی عملکرد دانشجویان به ویژه در دروس روش‌شناسی، اطلاع‌رسانی ناکافی درباره مصادیق تقلب علمی توسط دانشگاه، و ارائه نشدن آموزش‌های توانمندساز در دانشجویان و شکل نگرش شایستگی‌های مرتبط با نگرش علمی، زمینه‌ساز گرایش برخی از دانشجویان به استفاده از مقاله‌ها یا پایان‌نامه‌های غیرقانونی تولیدشده در مؤسسات موسوم به تولید مقاله و پایان‌نامه شده است.

در خصوص عوامل فرهنگی نیز نظریه پردازان فرهنگ سازمانی بر این باورند که فرهنگ سازمانی قوی می‌تواند رفتار سازمانی را مهار کند. چنین فرهنگی می‌تواند سازمان را با محیط وفق دهد. وقتی کارکنان سازمانی با مسئله‌ای اخلاقی روبه‌رو می‌شوند، فرهنگ سازمانی به آنها می‌گوید که با مسئله چگونه برخورد کرده، آن را چگونه تعریف، تحلیل و حل‌وفصل کنند (McNeal, 2009).

تحقیق کیفی می‌تواند لایه‌های پنهان و اغلب مغفول مانده در این حوزه را بیشتر آشکار کند. نتایج این پژوهش نکاتی از عوامل تسهیل‌گر و بازدارنده در گرایش به اخلاق محوری را آشکار کرده است. در این زمینه، توجه به راهکارها و پیشنهادهای زیر که برگرفته از مصاحبه با شرکت‌کنندگان است، می‌تواند در بهبود شرایط موجود راهگشا باشد: «ثبت ملاک‌ها، نشانگرها و معیارهای رعایت اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی ورودی و ارتقای اعضای هیئت علمی»، «محوریت‌بخشی به سنجش استعداد و عشق استادی در انتخاب و گزینش»، «تدوین کارنامه اخلاق حرفه‌ای و ارائه بازخوردهای سالانه»، «تدوین ملاک‌ها، نشانگرها و معیارهای اخلاق حرفه‌ای در تدریس، پژوهش و مسئولیت‌های اجتماعی و اداری»، «ایجاد فرصت تبادل اعضای هیئت علمی حرفه‌ای بین دانشگاه‌ها»، «سرمایه‌گذاری بر روی دانشجویان دکتری و آموزش روش‌های معلمی به آنها»، «بازنگری در شیوه‌های مقطعی و اولیه بررسی صلاحیت‌های اخلاقی، فرهنگی، خانوادگی، شخصیتی و استفاده از رویه‌های مستمر»، «تمرکز بر سنجش مهارت‌های رفتاری و برقراری ارتباط و تعامل سازنده با دیگران»، «متعهد شدن استادان به اخلاق محوری در برنامه‌هایشان حین ورود»، «ساخت مقیاس سنجش کیفیت رعایت اخلاق حرفه‌ای»، «جذب دانشجوی تخصصی از طریق دانشگاه و عمومی از طریق کنکور»، «ایجاد سازوکار تبادل دانشجو بین دانشگاه‌ها در مقاطع مختلف»، «ایجاد سازوکارهایی برای استفاده از مصاحبه به‌عنوان مکمل کنکور»، «محوریت یافتن سنجش استعداد در فرایند سنجش و پذیرش دانشجویان»، «بررسی و تأیید صلاحیت اخلاقی، فرهنگی، خانوادگی، شخصیتی برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی»، «توجه به آینده فارغ‌التحصیلی و چشم‌انداز بلندمدت در انتخاب‌ها»، «استفاده از آزمون‌های عملکردی و تشریحی و تأثیردهی بیشتر مصاحبه در پذیرش دوره ارشد و دکتری»، «تدوین ملاک‌ها، نشانگرها و معیارهای خاص محیط دانشگاهی برای انتخاب کارکنان متعهد و خبره و متناسب با فضای علمی»، «تعیین و اعلام انتظارات اخلاقی مورد نظر در فراخوان‌های گزینشی»، «ایجاد زمینه‌های ارتقای شغلی برای کارکنان دانشگاهی»، «فراهم کردن زمینه‌ای برای ایجاد پویایی و تحقق الزامات اخلاق حرفه‌ای»، «استفاده مستمر از آزمون‌های سنجش

سلامت روان و سلامت اخلاقی برای انتخاب اعضای هیئت علمی و انتصاب کارکنان»، «ایجاد سازوکار ارزیابی و نظارت مستمر رعایت اخلاق حرفه‌ای و تأثیر در روند ارتقای درون‌سازمانی»، «تغییر قانون تبدیل وضعیت کارمندان به هیئت علمی»، «ایجاد کانون‌های جذب و توسعه»، «معرفی الگوهای اخلاقی در محیط کار»، «بازنگری در شیوه‌های مقطعی و اولیه بررسی صلاحیت‌های اخلاقی، فرهنگی، خانوادگی، شخصیتی و استفاده از رویه‌های مستمر»، «شناسایی و انتخاب افراد مبتنی بر صلاحیت‌های رفتاری»، «بازنگری در تدوین ملاک‌ها، نشانگرها، معیارها و رویه‌هایی بر اساس اصول عدالت در سنجش و گزینش کارکنان»، «تخصیص امتیاز ویژه حل مشکلات اساسی کشور برای جذب دانشجویان و اعضای هیئت علمی»، «توجه به ارزش‌های اسلامی و ایرانی در پذیرش‌ها و اعلام برتری‌ها»، «تعیین خطوط قرمز رعایت نکردن مصادیق اخلاق سازمانی و خط قرمز ادامه فعالیت‌ها»، «تدوین نظام ارائه بازخوردهای عملکرد روزانه به کارکنان»، «ایجاد سازوکار ارائه آموزش‌های کوتاه‌مدت به کارکنان»، «آموزش شیوه‌های تقویت روحیه خودانتقادگری در محیط کار»، «آموزش مهارت‌های نیک زیستن ویژه مدیران و اعضای هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان»، «آموزش مهارت اخلاق حرفه‌ای به کارکنان، اعضای هیئت علمی و مدیران»، «برگزاری دوره مدیریت استرس و بحران برای کنترل معضلات اداری تأثیرگذار بر نحوه ارتباطات درون‌سازمانی»، «تعیین و تعریف و آموزش شئون استادی» و «برگزاری دوره‌های تربیت استاد اخلاق».

منابع و مأخذ

۱. آیت‌اللهی، حمیدرضا، ۱۳۸۸، «مدلی برای ساختار اصلی اخلاق پزشکی اسلامی»، *اخلاق و تاریخ پزشکی*، س ۲، ش ۲، ص ۱-۱۰.
۲. احمدی، فریدون، ۱۳۹۲، «ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای سازمان‌های خدماتی»، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، س ۸، ش ۳، ص ۳۲-۴۰.
۳. اسمعیلی آبدر، زهرا، علیرضا امیرکبیری، فریده حق‌شناس و محمدرضا ربیعی، ۱۴۰۰، «مروری بر عوامل مؤثر بر رعایت اخلاق در پژوهش‌های علوم پزشکی»، *نشریه دانشگاه علوم پزشکی البرز*، س ۱۰، ش ۳، ص ۲۷۱-۲۷۶.
۴. بیگ‌زاده، جعفر، محمد صادقی و داوود ابراهیم‌پور، ۱۳۹۱، «تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق سازمانی کارکنان»، *مجله اخلاق در علوم و فناوری*، س ۷، ش ۲، ص ۵۵-۶۳.

۵. تولایی، روح‌الله، ۱۳۸۸، «عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان»، *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، س ۶، شماره پیاپی ۲۵، ص ۵۵-۷۷.
۶. حسنقلی‌پور، طهمورث، محمود دهقان‌نیری و سید مهدی میرمهدی، ۱۳۹۰، «بررسی عوامل مؤثر بر نگرش اخلاقی دانشجویان مدیریت»، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، س ۶، ش ۴، ص ۱-۱۲.
۷. خدایاری‌فرد، محمد و همکاران، ۱۳۹۹، «واکاوی نشانه‌های اخلاق‌محوری در دانشگاه: پژوهشی پدیدارشناختی»، *مجموعه مقاله‌های سومین همایش ملی دانشگاه اخلاق‌مدار*، دانشگاه تهران، ص ۱۹۶-۲۰۳.
۸. دیلمی، احمد و مسعود آذربایجانی، ۱۳۹۲، *اخلاق اسلامی*، قم، دفتر نشر معارف.
۹. ذاکر صالحی، غلامرضا، ۱۳۹۶، «دانشگاه ایرانی و مناقشه هویتی - کارکردی: در جست‌وجوی الگوی گمشده»، *پژوهشنامه مبانی تعلیم و تربیت*، س ۷، ش ۱، ص ۲۷-۴۳.
۱۰. ستوده انواری، هدایت‌الله و علی بقائی سرابی، ۱۳۹۰، «نقش عوامل ساختاری، کنشی و رابطه‌ای در درونی شدن اخلاق علم در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی»، *تشریح پژوهش اجتماعی*، س ۴، ش ۱۲، ص ۱۴۳-۱۶۶.
۱۱. سجادی، سید ابراهیم، ۱۳۹۲، «قرآن و توجیه اخلاق فطری»، *پژوهش‌های قرآنی*، س ۱۹، ش ۱، ص ۷۲-۹۵.
۱۲. شاهسواری، زینب و علی‌اصغر پورعزت، ۱۳۹۹، «واکاوی جلوه‌های اخلاق اسلامی در سازمان: پژوهشی مبتنی بر تحلیل مضمون در نهج‌البلاغه»، *مطالعات مدیریت دولتی ایران*، س ۳، ش ۲، ص ۳۵-۵۸.
۱۳. فاکر میبدی، محمد، ۱۳۸۹، «الگوی اخلاق مدیریت از نگاه قرآن»، در: احد فرامرز قراملکی (ویراستار): *اخلاق کاربردی در ایران و اسلام*، تهران، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ص ۳۵۷-۳۹۷.
۱۴. فرمیپنی فراهانی، محسن و فاطمه اشرفی، ۱۳۹۳، «اصول اخلاق حرفه‌ای در نهج‌البلاغه»، *پژوهش‌نامه علوی*، س ۵، ش ۱، ص ۶۷-۸۶.
۱۵. قاراخانی، معصومه و آیت‌الله میرزایی، ۱۳۹۵، «عوامل مؤثر بر ناراستی‌های دانشگاهی در فضای آموزش علوم اجتماعی (مطالعه موردی دانشگاه‌های دولتی تهران)»، *فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران*، س ۹، ش ۲، ص ۲۹-۴۸.

۱۶. قاسمی، مجید و کیوان صالحی، ۱۳۹۷، «تحلیل پدیدارشناسانه عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر استفاده از مؤسسات تولید مقاله و پایان‌نامه»، *سیاست علم و فناوری*، س ۱۱، ش ۴، ص ۳۵-۴۸.
۱۷. کاظمی، علی، امیررضا کنجکاومنفرد، مرتضی محمودی میمند و علیرضا کنجکاومنفرد، ۱۳۹۳، «واکاوی عوامل مؤثر بر اخلاق سازمانی با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری»، *فرایند مدیریت و توسعه*، س ۲۷، ش ۴، ص ۴۷-۶۶.
۱۸. کلانتری قزوینی، شکوفه، نادرقلی قورچیان، حمیدرضا آراسته و امیرحسین محمد داوودی، ۱۳۹۶، «شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق دانشجویی»، *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، س ۷، ش ۲، ص ۲۴۱-۲۶۴.
۱۹. گودرزوند چگینی، مهرداد، ۱۳۹۷، «رویکرد دانشگاه‌های نسل چهارم کار و عمل (مورد مطالعه: دانشگاه‌های کمبریج، استنفورد و هاروارد)»، *فصلنامه آموزش مهندسی ایران*، س ۲۰، ش پیاپی ۷۸، ص ۱-۱۶.
۲۰. لطفی جلال‌آبادی، مصطفی و سلطنت روایی، ۱۳۹۸، «تبیین و طراحی الگوی تحقق دانشگاه اخلاق‌مدار»، *مجموعه مقاله‌های دومین همایش ملی دانشگاه اخلاق‌مدار*، دانشگاه تهران، آذرماه، ص ۲۱-۳۶.
۲۱. مردانی، امیرحسین، مریم ناخدا و احسان شمسی‌گوشکی، ۱۴۰۰، «اخلاق در پژوهش: اعتباریابی مدل عوامل مؤثر بر سوءرفتار پژوهشی در تحقیقات علوم پزشکی ایران»، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، س ۱۶، ش ۳، ص ۲۰-۳۱.
۲۲. میرمحمدتبار، سیداحمد، علی‌اکبر مجدی و مریم سهرابی، ۱۳۹۶، «فراتحلیل عوامل مؤثر بر اخلاق سازمانی»، *راهبرد فرهنگ*، س ۱۰، ش ۳۷، ص ۱۸۷-۲۱۱.
۲۳. نورمحمدی، ناهید و فرحناز رستمی، ۱۴۰۰، «واکاوی عوامل مؤثر بر رفتار بی‌اخلاقی پژوهشی در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه رازی»، *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، س ۲۷، ش ۱، ص ۹۳-۱۱۶.
۲۴. یوسفی، فاطمه‌سادات، علی یزدخواستی و زهرا صادقی‌آرانی، ۱۳۹۸، «فراتحلیل عوامل سازمانی مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی»، *مجموعه مقالات دومین همایش ملی دانشگاه اخلاق‌محور*، تهران، دانشگاه تهران.

26. Albrecht, W. S., Hill, N. C., & Albrecht, C. C., 2006, "The ethics development model applied to declining ethics in accounting", *Australian Accounting Review*, Vol. 16, No. 1, p. 30 - 40.
27. Aldulaimi, H. S., 2016, "Fundamental Islamic perspective of work ethics", *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, Vol. 7, No. 1, p. 59 – 76.
28. Asikhia, O. U., Ajala, M. O. O., Phillips, T. R., & Olunuga, O. D., 2021, "Application of planned behaviour theory to consumers' product preferential purchase", *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, Vol. 3, No. 1, p. 149 - 154.
29. Cadogan, J. W., Lee, N., Tarkiainen, A., & Sundqvist, S., 2009, Sales manager and sales team determinants of salesperson ethical behaviour", *European Journal of Marketing*, Vol. 43, No. 7 / 8, p. 907 - 937.
30. Ferdous, A. S., & Polonsky, M. J., 2013, "Predicting Bangladeshi financial salespeople's ethical intentions and behaviour using the theory of planned behaviour", *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, Vol. 25, No. 4, p. 655 - 673.
31. Honeycutt, E. D., Glassman, M., Zugelder, M. T., Karande, K., 2001, "Determinants of ethical behaviour: a study of autosalespeople", *Journal of Business Ethics*, Vol. 32, p. 69 - 79.
32. Ismail, S., & Yuhanis, N., 2018, "Determinants of ethical work behaviour of Malaysian public sector auditors", *Asia - Pacific Journal of Business Administration*, Vol. 10, No.1, p. 21-34.
33. Joseph, J., Berry, K., & Deshpande, S. P., 2010, "Factors that impact the ethical behaviour of college students", *Contemporary Issues in Education Research*, Vol. 3, No.5, p. 27-34.
34. Keiper, M. C., & Berry, K., & Richey, J., 2020, "Factors influencing perception of ethical behaviour of peers: time, emotional intelligence, and ethical behaviour of self", *E - Journal of Business Education & Scholarship of Teaching*, Vol. 14, No.1, p. 189-203.
35. Lee, J., Oh, S. H., & Park, S., 2022, "Effects of organizational embeddedness on unethical pro - organizational behaviour: role of perceived status and ethical leadership", *Journal of Business Ethics*, Vol. 176, No. 1, p. 111 - 125.
36. McNeal, G., 2009, *Organizational culture, professional ethics and Guantanamo*, Vol. 42, No. 125, p. 125 - 147.
37. Mubako, G., Bagchi, K., Udo, G., & Marinovic, M., 2021, "Personal values and ethical behaviour in accounting students", *Journal of Business Ethics*, Vol. 174, No. 1, 161 - 176.
38. Taebi, B., Hoven, J., & Bird, S. J., 2019, "The Importance of Ethics in Modern Universities of Technology", *Science and Engineering Ethics*, Vol. 25, No. 6, p. 1625 - 1632.