فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت

شماره پیاپی ۵۹- دوره دوم ، شماره ۴۲ -۱۳۹۷

مقاله شماره ۳- صفحات ۴۵ تا ۶۴

واکاوی راهبردهای موثر بر توسعه اخلاق دانشگاهی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ایران(مطالعه کیفی)

آیت سعادت طلب[۱]

اسماعیل شیرعلی[۲]

چکیده

هدف پژوهش حاضر واکاوی راهبردهای موثر بر توسعه اخلاق دانشگاهی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ایران با استفاده از روش پژوهش کیفی بود. جامعه آماری پژوهش شامل آگاهان کلیدی در حوزه اخلاق دانشگاهی بود که بر مبنای نمونه‌گیری نظری، تعداد ۱۹ نفر به عنوان نمونه مورد مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از ابزار مصاحبه استفاده شد. به‌منظور تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش کیفی گرانهیم و لوندمن استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد چهار راهبرد مهم در توسعه اخلاق دانشگاهی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی تأثیرگذار است. راهبرد فردی، سازمانی، زمینه‌ای و محیطی، راهبردهایی بودند که به زعم مشارکت کنندگان در پژوهش در توسعه اخلاق دانشگاهی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی موثر ند. در مجموع می توان نتیجه گرفت که توسعه اخلاق دانشگاهی مستلزم توجه به عوامل تعیین کننده مهمی است که بدون توجه به این عوامل(فردی، سازمانی، زمینه‌ای و محیطی)، تحقق چنین موضوع مهمی که نقشی اساسی را در توسعه علمی و کیفی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ایفا می‌کند، امکان پذیر نخواهد بود.

کلید واژه‌ها: اخلاق، آموزش عالی، دانشگاه، اخلاق دانشگاهی

The Study of Effective Strategies on the Development of Academic Ethics in Higher Education Institutes (Qualitative Study)

Ayat Saadat Talab[3]

Esmaeil Shirali[2]

Abstract

The aim of the study is to investigate the effective strategies on the development of academic ethics in higher education institutes and universities by using qualitative approach. The population of the study includes key informant in the field of academic ethics. 19 samples from were selected through interviews based on Graneheim &Lundman. the result from data analysis of open coding, axial and selective coding showed that four strategies impact on on the development of academic ethics. Individual, organizational, contextual, and environmental strategies were strategies that,

۱ - استادیار دانشگاه خوارزمی (a.saadattalab@khu.ac.ir)

۲- استادیار دانشگاه ولایت ایرانشهر

3. Assistant Professor , Kharazmi University (a.saadattalab@khu.ac.ir)

2. Assistant Professor , Velayat University(esmaeil.shirali@gmail.com)

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

according to research participants, were effective in developing academic ethics in universities and higher education institutions. Therefore, it can be concluded that the development of academic ethics requires attention to important determinants that regardless of these factors (individual, organizational, contextual and environmental),the realization of such an important issue that plays a key role in the scientific and qualitative development of the higher education institutions, will not be possible.

Keywords: Development, Academic Ethics, Strategy, University, Higher Education

مقدمه

آموزش در دنیای امروز به‌عنوان پیش‌نیاز اساسی توسعه شناخته شده است. برای دستیابی به توسعه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و فناوری تحصیلات شهروندان آن باید مورد توجه سیاستگذران و برنامه‌ریزان توسعه آن کشور قرار گیرد(گتاهون و جیبات[1]، ۲۰۱۸). در این میان دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی نقش کلیدی در ایجاد تغییر در جامعه دارند. آن‌ها دانشجویان را برای حرفه‌ای شدن در آینده آماده می‌کنند. این آمادگی صرفاً به تفکر انتقادی، دانش آکادمیک و یا مهارت محدود نمی‌شود بلکه یک آمادگی جامع است. استانداردهای اخلاقی، رفتاری، حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی بخشی از این فرایند جامع است(اکسین و تلیب[2]، ۲۰۲۰). دو مولفه فرهنگی کلی در بررسی رفتار اخلاقی در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گرفته است. متخصصین اخلاق هم از فعالیت‌های سازمانی رسمی و هم غیررسمی برای ارزیابی حیطه اخلاق استفاده می کنند. فعالیت‌های رسمی در برگیرنده عناصری نظیر ساختار سازمانی، ارزش‌های اصلی، بیانیه هدف و مأموریت، کدهای اخلاقی، سیستم ارزشیابی عملکرد و پاداش است و فعالیت‌های غیررسمی شامل عناصر زبان، هنجارها، آداب و رسوم و .. است (وبر[3]، ۲۰۰۷). جو اخلاقی در سال‌های اخیر به‌دلیل تغییر و تحولات در دنیای کسب و کار و زندگی اجتماعی از اهمیتی حیاتی در سازمان‌ها برخوردار است (تورک و بیکر[4]، ۲۰۱۸).

رهبران و کارکنان اغلب دیدگاه‌های متفاوتی در مورد رفتار اخلاقی در محیط کار دارند، اما نگرانی از رفتار اخلاقی ضعیف ممکن است بر عملکرد کلی سازمان تأثیرگذار باشد، فقدان رفتار اخلاقی مطلوب باعث ناامیدی، نارضایتی و در نتیجه کاهش کیفیت خدمات ارائه شده در یک سازمان می‌شود(کروسان، مازوتیس و سیجتز[5]، ۲۰۱۳). رهبران باید استراتژی‌هایی را برای اجرای استاندارد اخلاقی در محیط کار در نظر بگیرند(رابرتسون و بارلینگ[6]، ۲۰۱۷). چون آن‌ها می‌دانند که اخلاق به اصلاح رفتار کمک نموده و شرایط غیراخلاقی را در سازمان را از بین می‌برد(کالینز[7]، ۲۰۱۷). شفافیت و پاسخگویی رهبران را قادر می‌سازد تا محیط کار غیراخلاقی را به یک محیط کار اخلاقی تبدیل کنند(کمبل و بییر[8]، ۲۰۱۷). اخلاق در در وهله اول قوانینی هستند که به اخلاق، قانون و مقررات و منشور اخلاقی، مجموعه‌ای از

1. Getahun & Jibat
2. Xin & Talib
3. Weber
4.TÜRK & BİÇER
5. Crossan, Mazutis & Seijts
6. Robertson & Barling
7. Collins
8. Gamble & Beer

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

هنجارهای تعریف شـــده در حفظ یک محیط ســـالم و مناســـب برای اطمینـان از بهره‌وری در آموزش عالی مربوط می‌شـود(داس و کور[1]، ۲۰۱۴). اخلاق و آموزش مفاهیم جدایی ناپذیری هسـتند، بدین معنا که هر دو به بهبود موقعیت و وضـعیت انسـانی کمک می کنند(کمبل[2]، ۲۰۱۷). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های محوری طراحی شـده اسـت که به‌عنوان راهنما به یک گروه حرفه‌ای و متخصـص کمک می‌کند که چگونه با مشـتریان و همکاران خود تعامل و ارتباط داشته باشند(فیدلر و ون هارن[3]، ۲۰۰۸).

به زعم آدلستین و کلیگ[4](۲۰۱۶) همسویی اخلاقی فردی کارکنان و اخلاق حرفه ای یا سازمانی کارکنان برای جلوگیری از تعارض فردی ضروری است. به زعم مارتین عواملی نظیر تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر رفتارهای اخلاقی کارکنان تأثیرگذار هستند(مارتین و کالن[5]، ۲۰۰۶). سازمان‌ها باید رفتار اخلاقی را از طریق خط مشی ها و ساز و کارهای سازمانی تقویت کنند. حساسیت و اهمیت رفتار اخلاقی زمانی بیشتر می‌شود که کارکنان مسئول تصمیمات اخلاقی می‌شوند و اختیار تصمیم گیری پیدا می‌کنند(جانسون[6]، ۲۰۱۵).
دانشـگاه‌ها و موسـسـات آموزش عالی فضـای دانشـگاهی مناسـبی را برای کلیه افراد جامعه فراهم می‌کنند تا از این طریق اعضای جامعه بتوانند توانایی‌ها و مهارت‌های خود از طریق مهارت‌آموزی و آموزش رسمی توسعه دهند، در چنین فضایی، اعضـای هیأت علمی حق دارند در کلاس درس از نظر علمی در مورد موضـوع‌های علمی بحث کنند به شـرطی که موازین اخلاقی را رعایت کنند. از اعضـای هیأت علمی انتظار می‌رود ضـمن انجام وظایف خود، اسـتانداردهای اخلاقی بالایی را در مورد مسـائل مربوط آموزش، پژوهش و ارائه خدمات دانشـگاهی رعایت نمایند(تابش، کدی و عبدالفتاح[7]، ۲۰۱۲). آموزش اخلاق در آموزش عالی از اهمیت بسـیار بالایی برخوردار بوده و بایسـتی در برنامه‌های درسـی دوره‌های آموزشـی گنجانده شود(رویز و وارچال[8]، ۲۰۲۰). هرچند رشد اخلاقی افراد اغلب به ساختار فرهنگی جامعه وابسته است، اما آموزش رسمی می‌تولند نقش مهمی را در شـــکل‌گیری گرایش‌های اخلاقی افراد ایفا نماید(جمیل، محمد و رامو[9]، ۲۰۱۹). با توجه به شـیوع گسـترده تقلب در دانشـگاه‌ها و موسـسـات آموزش عالی، این موضـوع تبدیل به دغدغه ای برای پژوهشـگران و سـیاسـتگذاران در آموزش عالی شـده اسـت که چگونه می توان از بروز رفتارهای غیراخلاقی علمی جلوگیری کرد(مالوشونوک و شمیلوا[10]، ۲۰۱۹).
با توجه به چالش‌های ناشی از تغییر و تحولات فرهنگی، اجتماعی و فناوری پیش روی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی و همچنین نقش و اهمیت اخلاق آکادمیک در رشد و توسعه کیفی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش‌عالی، لزوم بهبود و توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی بیش از پیش ضرورت پیدا کرده است. اما آنچه در این میان از حایز اهمیت بسیار است توجه به اخلاق آکادمیک صرفاً با تدوین منشور اخلاقی محقق نخواهد شد. این موضوع مسأله‌ای

1. Das & Kaur
2. Campbell
3. Fiedler & Van Haren
4. Adelstein and Clegg
5. Martin and Cullen
6. Johnson
7. Tabsh, Kadi & Abdelfatah
8. Ruiz & Warchal
9. Jamil, Mohammad & Ramu
10. Maloshono & Shmeleva

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

که به اندازه کافی به آن توجه نشده است. در واقع بسترسازی لازم برای توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. این موضوع در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی محقق نمی‌شود مگر اینکه متولیان امر در سطوح متعدد سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و مدیریت دانشگاه‌ها نگاه ویژه و عملیاتی به توسعه اخلاق آکادمیک داشته باشند. برای تحقق این امر باید راهبردها و سازوکارهای موثر بر بهبود و توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی مورد بررسی و مد نظر قرار گیرد. است. بنابراین در این پژوهش به این سوال اساسی که برای توسعه اخلاق آکادمیک چه الزامات و راهبردهای را باید مد نظر قرار گیرد پاسخ داده خواهد شد.

اخلاق را می‌توان تحت عنوان اصول و رویه‌های اخلاقی قلمداد نمود که بر رفتار و شیوه انجام فعالیت فرد حاکم است(نوابوزی، اوراگوو و دیارا[1]، ۲۰۱۸). ویکتور و گولن[2](۱۹۸۸). بی‌توجهی سازمان‌ها به رعایت اصول اخلاقی مشروعیت سازمان‌ها را به مخاطره می‌اندازد و در نهایت سود و زیان سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (دی کونیک[3]،۲۰۱۱). لذا سازمان‌ها نقش بسیار مهمی در شکل‌گیری رفتار اخلاقی کارکنان دارند (نیومن و همکاران[4]، ۲۰۱۷). تئوری اخلاق فرایندی است که مدیران سازمانی برای حل مسائل اخلاقی در سازمان مورد تأکید قرار می‌دهند (والومبا، هارتنل و میساتی[5]، ۲۰۱۷).

مفهوم اخلاق به‌دنبال بررسی قواعد و ارزش‌های اخلاقی ظهور پیدا کرد که بر آنچه ایدءال و انتزاعی است تأکید دارد. از این نقطه نظر، اخلاق در مقایسه با قواعد اجتماعی و اخلاقی خاص‌تر و مبتنی بر فلسفه است (بووت[6]، ۲۰۱۱). در محیط دانشگاه، توسعه اخلاقی نه با پند و اندرز و نه با فرهنگ‌سازی بیرونی، بلکه از طریق کنش‌های ارتباطی ذی‌نفعان جامعه علمی دانشگاهی و به‌صورت شیوع و انتشار درون‌زا امکان‌پذیر و محقق می‌گردد(فراستخواه، ۲۰۰۶). یکی از عوامل موثر بر سرقت علمی در دانشگاه‌ها، نگرش موسسات آموزش عالی به این پدیده و نبود سیاست‌های روشن در این خصوص است(جریب و همکاران[7]، ۲۰۱۸). لذا با توجه به شرایط فرهنگی که دانشگاه‌ها در آن قرار دارند، باید سیاست‌ها و خط مشی‌های اخلاق علمی به دقت تدوین شود و در دسترس کلیه ذنیفعان درون دانشگاه قرار گیرد(محمود، برتاک و فولتینک[8]، ۲۰۱۹). درک انتخاب های اخلاقی در مدیریت آموزش عالی یکی از بسترهای بسیار مهم و در حال رشد است. از حیث اخلاقی اعضای هیأت علمی به دنبال ارتقاء دانش و رشد دانشجویان خود هستند، در این میان مدیران دانشگاهی باید اهمیت رفتار اخلاقی را الگوبرداری نموده و به طور آشکار آنها را توسعه دهد(انگلهاردت[9]، ۲۰۰۹).

یکی از هدف های اصلی پژوهش در زمینه بروز رفتارهای غیراخلاقی دانشگاهی شناسایی علل بروز اینگونه رفتارها در بین دانشگاهیان است که ممکن است به ویژگی های فردی، ارزش‌های آموزش و فرهنگی حاکم بر جامعه مربوط باشد(مالوشونوک و شمیلوا، ۲۰۱۹). عوامل زمینه ای نیز در اخلاقی دانشگاهی تأثیرگذار است در اشکال و سطوح مختلفی

1. Nwabueze Oragwu & Diara
2.Victor and Cullen
3. De coninck
4. Newman et al
5. Walumbwa, Hartnell & Misati
6. Bute
7. Jereb et al
8. Mahmud, Bretag & Foltýnek
9. Englehardt

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

است که افراد در آن قرار می‌گیرند. این عوامل می تواند در سطح اجتماعی، فرهنگی و یا نهادی(سازمانی) باشد. عوامل نهادی نظیر سیاست ها و خط مشی های سازمانی در زمینه اخلاق دانشگاهی است که بستری را برای بروز هنجارهای رسمی و غیر رسمی ایجاد می کند(ماکاروا[1]، ۲۰۱۹). رفتارهای غیراخلاقی کارکنان باعث ایجاد فضای تعارض سازمانی، اختلال در فرهنگ سازمانی، تعهد پایین، کاهش انگیزه و عملکرد شغلی پایین در سازمان می‌شود که این موضوع به‌طرز قابل توجهی به سازمان آسیب می‌زند(فلیمینگ، رایلی، هرمانسن و کرانچار[2]، ۲۰۱۶). رهبران و مدیران سازمان‌ها از شفافیت، ارتباطات و پاسخگویی به‌عنوان راهبردهایی برای کاهش رفتارهای غیراخلاقی استفاده می‌کنند(اسکولتن و المرز [3]، ۲۰۱۶). تضاد منافع یکی از مسائلی است که به رفتارغیراخلاقی در افراد دامن می‌زند. تضاد منافع زمانی اتفاق می‌افتد که بین تعهد حرفه‌ای و منافع فردی کارکان تضاد ایجاد شود. این امر باعث می‌شود که کارکنان با مسائل اخلاقی ناشی از این تعارض درگیر می‌شوند(افلبرگ و سولگا[4]، ۲۰۱۵).

دلایل متعددی برای نقض کمال گرایی علمی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی وجود دارد که بنا به شرایط و موسسات متفاوت بوده و تحت تأثیر عوامل فردی و محیطی است. عوامل فردی در برگیرنده ویژگی ها و انگیزهای شخصی در بروز رفتار های غیراخلاقی است و عوامل محیطی مربوط به فشارهایی است که توسط سیستم آموزش عالی به فرد تحمیل می‌شود(کنت و شکودکینا[5]، ۲۰۱۸). با توجه به ایجاد فرهنگ اخلاقی به‌عنوان راهبرد موثری برای بهبود رفتار اخلاقی کارکنان در نظر گرفته شده است. فرهنگ اخلاقی به ویژگی‌های درون سازمان از حیث سیستم‌های کنترل رسمی و غیررسمی(به‌عنوان مثال: قوانین، سیستم‌های پاداش و هنجارها) اشاره دارد که به‌طور مستقیم بر رفتار افراد در سازمان تأثیرگذار است(ارلی و پکرتی [6]، ۲۰۱۷). مهم‌ترین مولفه‌های فرهنگ اخلاقی در سطح سازمان شامل فرایندهای تصمیم‌گیری، ساختار سازمانی و سیستم‌های مدیریت عملکرد است(بونر، گرینبائوم و مایر[7]، ۲۰۱۶). یکی دیگر از عوامل مهم بر رفتار اخلاقی کارکنان جو اخلاقی یک سازمان است(فو و ژانگ[8]، ۲۰۲۰). جو اخلاقی در واقع، برداشت مشترک از نحوه برخورد مدیران با مشکلات اخلاقی هنگام اصلاح رفتارهای غیراخلاقی را نشان می‌دهد(شفر[9]، ۲۰۱۵). نقش مدیریت منابع انسانی در بهبود و ارتقاء رفتار اخلاقی در سازمان‌ها غیرقابل انکار است. مدیریت منابع انسانی با ایجاد جو اخلاقی فرصت‌های مناسبی را برای افزایش رفتار اخلاقی در سازمان فراهم می‌نماید(گورسی و همکاران[10]، ۲۰۱۵).

در ادامه به مرور پژوهش‌های انجام شده در زمینه راهبردهای توسعه اخلاق دانشگاهی پرداخته می‌شود. پژوهش فوستر[11](۲۰۲۰) نشان داد بهبود کدهای اخلاقی، آموزش انتظارات، بهبود فرهنگ اخلاقی، ایجاد احساس رفتار خوداخلاقی و نقش رهبری تأثیرگذارترین راهبردهای توسعه اخلاقی هستند. نتایج پژوهش دهقانی(۲۰۱۹) نشان داد عوامل فردی(انگیزه، گرایش‌های فردی و تعاملات فردی) و زمینه‌ای(نقش و عملکرد اساتید و عوامل محیطی) به‌عنوان

1. Makarova
2. Fleming, Riley, Hermanson & Kranacher
3. Scholten & Ellemers
4. Effelsberg & Solga
5. Kennet & Shkodkina
6. Arli & Pekerti
7. Bonner, Greenbaum, & Mayer
8. Fu & Zhang
9. Shafer
10. Guerci et al
11. Foster

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

راهبردهای موثر بر توسعه اخلاق در دانشگاه بودند. پژوهش هیل[1](۲۰۱۹) نیز نشان داد مولفه‌های پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، توسعه رهبری و سازگاری با تغییرات به‌عنوان مهم‌ترین راهبردهای بهبود و توسعه رفتار اخلاقی کارکنان به‌شمار می‌رود. در پژوهش میون و بونافانتی[2](۲۰۱۸) بر چهار بعد رفتارهای اخلاقی، ابتکارات و اقدام مدیریتی، راهبردها و مسئولیت‌های سازمانی در قبال جامعه به‌عنوان عوامل موثر بر تضمین و توسعه اخلاقی در دانشگاه‌ها تأکید شده است. پژوهش کنیت و شکودکینا[3](۲۰۱۸) نیز نشان داد عوامل فردی(ویژگی‌های فردی، شخصیت، استدلال اخلاقی، انگیزش و آگاهی از مسائل اخلاقی)، عوامل سازمانی(قوانین و دستورالعمل ها، پاداش و مجازات، قواعد رفتار اخلاقی، رهبری) و عوامل محیطی(فناوری های نوین و رفتار همکاران) مهم‌ترین عوامل موثر بر درستکاری اخلاقی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی هستند.

مطالعه صفری و همکاران(۱۳۹۸) نشان داد عوامل فردی- رفتاری، سازمانی، فراسازمانی و زمینه‌ای در توسعه اخلاق در دانشگاه‌ها نقش کلیدی دارند. در پژوهش پورصادق، بهوارنیا و ذوافقاری(۱۳۹۸) نیز عوامل فرهنگی، پایه‌ای، ارزشی، سازمانی و مدیریتی به‌عنوان عوامل تأثیرگذار در توسعه اخلاق حرفه‌ای شناسایی شده‌اند. پژوهش محمدتبار، مجدی و سهرابی(۱۳۹۶) نیز نشان داد عوامل فردی(ارزش‌های فرهنگی، اقتصادی، مذهبی، استرس شغلی، نگرش، عزت نفس، سابقه کار)، عوامل سازمانی(رفتار مدیر، رضایت شغلی، محیط کار، شهروندی سازمانی، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، مسئولیت سازمانی) و عوامل برون سازمانی(اقتصاد، سیاست، قانون و فرهنگ) به‌عنوان عوامل موثر بر اخلاق سازمانی در سازمان‌ها به شمار می‌روند. پژوهش مصباحی و عباس‌زاده(۱۳۹۲) نیز بر عوامل فردی(استانداردهای اخلاق فردی، باور، خودکنترلی و وجدان)، عوامل سازمانی(برنامه های راهبردی اخلاق و فرهنگ سازمانی)، عوامل اخلاق شغلی(اخلاق آموزشی، پژوهشی و ارتباطی) و عوامل فراسازمانی(فرهنگ، شرایط اقتصادی، سیاسی و اجتماعی) در توسعه اخلاق در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی تأکید شده است. در پژوهش عزیزی(۱۳۸۹) از توانمندی‌های حرفه‌ای، احترام و تعهد نسبت به دانشجویان، احترام و تعهد نسبت به همکاران، احترام و تعهد نسبت به سازمان به‌عنوان راهبردهای موثر بر بهبود استانداردهای اخلاقی در آموزش‌های دانشگاهی تأکید شده است.

براین اساس، هدف این پژوهش، بررسی و شناسایی راهبردها و سازوکارهای تأثیرگذار بر توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی است که مغفول مانده است. در واقع به دنبال پاسخگویی به این سوال هستیم که چه راهبردها و سازوکارهایی بر توسعه اخلاق آکادمیک تأثیرگذار است؟

روش‌تحقیق

در این پژوهش به‌منظور دستیابی به توصیفی غنی از تجارب، نگرش‌ها و ادراک مصاحبه‌شوندگان نسبت به راهبردهای موثر در توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ایران از روش تحقیق کیفی با رویکرد تحلیل محتوا استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران سابق و فعلی دانشگاهی در حیطه اجرایی دانشگاه‌های مورد مطالعه، سیاستگذاران در سطح کلان دانشگاه‌ها و آموزش عالی و صاحبان آثار و اعضای هیأت علمی مطلع بود که برمبنای نمونه‌گیری نظری (تعداد ۱۹) نفر از بین آن‌ها انتخاب شد. نمونه‌گیری نظری، نوعی نمونه‌گیری هدفمند است که پژوهشگر را در خلق یا کشف نظریه یا مفاهیمی که ارتباط نظری آن‌ها با نظریهٔ در حال تکوین اثبات شده است، یاری

1. Hil
2. Mion & Bonfanti
3. Kenn & Shkodkin

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

می‌کند. داده‌ها از طریق مصـــاحبه با افراد در گروه‌های یاد شـــده، در زمینه تحقیق گردآوری شـــد. نمونه‌گیری نظری تا رسیدن مقوله‌ها به اشباع نظری ادامه یافت، مقصود از اشباع نظری مرحله‌ی است که در آن داده‌های جدیدی در ارتباط با مقوله پدید نیامده و روابط بین مقوله‌ها برقرار و تأیید شده است (اشتراس و کوربین، ۱۳۸۵). مصاحبه‌ها به‌صورت فردی انجام شـد و زمان آن‌ها به طور میانگین ۵۰ دقیقه بود در این پژوهش به‌منظور اطمینان اشـباع نظری از روش مقایسـه مداوم مقوله‌ها، ابعاد و ویژگی‌های پدیده مورد مطالعه اسـتفاده شـد. پرسـش‌های مصـاحبه از نوع بازپاسـخ بود و شـامل مواردی در زمینه راهبردهای موثر در توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی بود. داده‌های بدست آمده از مصـاحبه با روش تحلیل محتوا و با رویکرد کیفی گرانهیم و لوندمن[1] تحلیل شـد. بر اسـاس این رویکرد، نخسـت مصـاحبه‌های انجام شـده بلافاصـله بعد از انجام هر مصـاحبه پیاده‌سـازی شـدند. پس از خواندن متن و درک کلی محتوا، واحدهای معنی و کدهای اولیه که شـــامل مفاهیم(کلمه‌ها و عبارت‌های منعکس‌کننده تجربه‌های مصـــاحبه‌شـــوندگان و ایده‌های آن‌ها در خصـوص راهبردهای موثر در توسـعه اخلاق آکادمیک در دانشـگاه‌ها) بود، اسـتخراج شـدند و در پایان مقوله کلی تدوین شد.

روایی و پایایی

برای بررسـی روایی درونی پژوهش بر اساس معیارهای ارائه شده توسط کرسول و میلر[2](۲۰۰۰) برای حصول اطمینان از روایی پژوهش اقدامات زیر انجام گرفت:

- بازبینی توسط اعضاء: ۳ نفراز مصاحبه شوندگان (به ازاء هر طبقه از مصاحبه‌های کیفی یک نفر) گزارش نهایی مرحلهٔ نخست، فرآیند تحلیل یا مقوله‌های به دست آمده را بازبینی نمودند که نظرات و پیشـنهادهای آن‌ها در مرحله کدگذاری محوری اعمال شد.

- بررسی همکار: ۵ نفر از اساتید برجسته در حوزه اخلاق دانشگاهی به بررسی پارادایم کدگذاری محوری پرداختند و دیدگاه‌ها و نظرات آن‌ها در تدوین مقوله‌های پژوهش نظر قرار گرفت.

- مشارکتی بودن پژوهش: به‌طور همزمان از مشارکت‌کنندگان نیز در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد.

برای بررســـی پایایی در این پژوهش با توجه به توصـــیه‌های پژوهشـــگران کیفی، کلیه فرایندهای پژوهش از جمله تهیه پروتکل مصـــاحبه و مراحل کدگذاری مورد بازبینی و بررســـی متعدد قرار گرفت. با توجه به روش پیشـــنهادی میلز و هابرمن[3](۱۹۹۴) از فرایند کاهش داده‌ها در طی مراحل کدگذاری باز و محوری اسـتفاده شـد که فرایند دسـتیابی به نتایج در بخش یافته‌ها نیز موید این موضـوع اسـت. در نهایت برای اطمینان بیشـتر از پایایی از روش بازآزمون که برای بررسـی ثبات کدگذاری در پژوهش کیفی به‌کار می‌رود، اسـتفاده شـد. نتایج این بررسـی نشـان داد که میزان توافق در کدهای مشاهده شده در سطح مطلوبی قرار دارد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های حاصـل از کدگذاری در قالب جدول ۱ در قالب مقوله کلی، مقوله فرعی ارائه شـده‌اند. سـپس هریک از مفاهیم و سازه‌ها به دست آمده و سیر پژوهش توصیف و تشریح شده است.

جدول۱. چارچوب کدگذاری در تحلیل مصاحبه‌ها (نتایج کدگذاری باز)

1. Graneheim, U. H.; & Lundman
2. Creswell & Miller
3. Miles & Huberman

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

مقوله کلی	مقوله فرعی	زیر مقوله‌ها
راهبردهای موثر در توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی	۱.راهبرد فردی	- باور و نگرش
		- انگیزش
		- مسئولیت پذیری
		- صداقت و درستکاری
		- اعتماد پذیری
	۲. راهبرد سازمانی	- تدوین منشور اخلاقی
		- بازنگری و بهسازی ساختارهای سازمانی
		- فرهنگ سازمانی
		- استقلال دانشگاهی
		- قوانین و مقررات
	۳ . راهبرد زمینه‌ای	- پاسخگویی
		- عدالت سازمانی
		- آموزش اخلاق
		- استقرار نظام ارزیابی عملکرد
		- سیاستگذاری کلان در اهداف و مأموریت‌های دانشگاه
	۴. راهبرد محیطی	- فرهنگی
		- اجتماعی
		- اقتصادی

- راهبرد فردی

اخلاق نقش بسیار مهمی در عملکرد و رفتار افراد بویژه در تصمیم‌گیری‌ها، انتخاب‌ها و ارتباطات دارد. به‌زعم مشارکت‌کنندگان در پژوهش یکی از راهبردهای موثر بر توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها، راهبرد فردی است. به باور آن‌ها تمام کسانی که در دانشگاه‌ها فعالیت می‌کنند باید به لزوم بکارگیری اخلاق در کلیه امور خود را باور داشتته و ضرورت این موضوع را بپذیرند. ایجاد انگیزه لازم برای رفتار اخلاقی در بین همکاران دانشگاهی، ایجاد اعتماد، وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری، صداقت و درستکاری مولفه های بسیار مهمی در توسعه رفتار اخلاقی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی محسوب می‌شوند.

جدول(۲) راهبردهای فردی موثر بر توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی

راهبرد فردی	- باور و نگرش
	- انگیزش
	- وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری
	- صداقت و درستکاری
	- اعتماد پذیری

فقدان رفتار اخلاقی مطلوب باعث ناامیدی، نارضایتی و در نتیجه کاهش کیفیت آموزش، پژوهش و ارائه خدمات در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی می‌شود. لذا یکی از پارامترهایی که در بروز رفتارهای غیراخلاقی در افراد می‌شود، فقدان باور و نگرش اخلاقی مطلوب است که زمینه بروز رفتارهای غیراخلاقی را فراهم می‌کند. اکثر شرکت‌کنندگان در پژوهش این موضوع را در توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها بسیار موثر عنوان نموده‌اند. به‌گونه‌ای که یکی از آگاهان کلیدی در این زمینه عنوان نمود که:

" اگر کسی باور داره که ناهنجاری ها هنجار شدن. ضد ارزش ها ارزش شدن. اگر کسی باور داره و میبینه که الگو شدن وظیفشه اما نه تنها نمیتونه الگو باشه بلکه ضد الگوست. او نمیتونه و نباید بسیار متین و خونسرد و آرام سخن بگه. یک

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

استاد دانشگاه در جایگاه استادی وظیفه اخلاقی اون روشنگری و انتقال دانش است اگر بخواد بروکراتیک عمل کند ممکن است از وظیفه اخلاقی خود دور شود."

فقدان انگیزش مانع ترویج اخلاق در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی است. به‌زعم مشارکت‌کنندگان یکی دیگر از راهبردهای فردی موثر بر توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها، ایجاد انگیزه لازم در افراد برای اخلاقی عمل نمودن است. منظور از انگیزش در سازمان تمایل به انجام کار است تا از این طریق نوعی نیاز تأمین شود. کارکنان برانگیخته، تمایل بیشتری برای رفتار و عمل اخلاقی در سازمان دارند و به همان میزان تعهد اخلاقی بیشتری دارند. لذا با ایجاد انگیزه در کارکنان آنها برای رفتارهای اخلاقی ارزشی بالاتر دیگر اعمال دارند.

به‌زعم یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش:

" به نظر بنده یکی از عوامل مهم در بروز رفتارهای غیراخلاقی فقدان انگیزه لازم در بین افراد برای نشـــان دادن رفتارهای اخلاقی اســـت که ممکن اســـت به دلایل متعددی نظیر وجود تبعیض در بین افراد و ... باشـــد. پایین بودن انگیزه باعث از خودبیگانگی افراد می شـــود. از خودبیگانگی تأثیر بالایی بر رفتارهای آن‌ها دارد و زمینه بروز رفتارهای غیراخلاقی نظیر مسـئولیت‌پذیری پایین، فقدان تعهد، عدم توجه به ارزش های اخلاقی در دانشـگاه می شـود. لذا باید جلوی بی انگیزگی کاری افراد را در دانشـگاه گرفت، چون این بی انگیزگی بسـیار مخرب بوده و به رفتارهای سـالم و اخلاقی کارکنان دانشگاه آسیب جدی می زند."

مسئولیت‌پذیری و رفتار مسئولانه به‌عنوان یکی از شاخص‌های انسان مطلوب به‌شمار می‌رود. در واقع مسئولیت‌پذیری یک تعهد و الزام درونی برای انجام مطلوب وظایف و فعالیت‌هایی است که افراد در سازمان دارند. دانشگاه و موسسات آموزش عالی نیز یکی از ارکان مهم توسعه اجتماعی محسوب می‌شوند. بدون توسعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری در بین ذی‌نفعان آموزشی عالی در دورن دانشگاه‌ها نمی‌توان انتظار رفتار اخلاقی داشت. لذا ارتقاء سطح مسئولیت‌پذیری در بین ذی‌نفعان آموزش عالی نقش مهمی در بهبود رفتارهای اخلاقی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی خواهد داشت. به باور یکی از مشارکت کنندگان در پژوهش:

" استاد دانشگاه در قبال وظایفی که بر عهده او گذاشته شده است که ممکن است آموزش باشد یا پژوهش یا ارائه یک خدمتی، مسئول است و باید در قبال این مسئولیت پاسخگو باشد. به‌طور مثال در آموزش استاد بایستی نسبت به یادگیری حساس باشید. نسبت به یادگیرنده حساس باشد. یعنی خودش را مسئول درجه اول، متهم ردیف اول بداند در نارسایی‌ها و ناکامی‌ها که در آموزش دانشجو ایجاد می‌شود. لذا استاد در پذیرش مسئولیت نسبت به عملکرد دانشجو باید پاسخگو باشد و مسئولیت تمام مسائل مربوط به آموزش را برعهده بگیرد. "

صداقت و درستکاری یک جنبه شخصیتی است به معنای سازگاری گفتار و رفتار است. در واقع صداقت همسویی بین حرف و عمل فرد است. از حیث رفتار اخلاقی صداقت عموماً به معنای اقداماتی است که مطابق با رفتار اجتماعی قابل قبول باشد. عدم صداقت و درستکاری به هر شکلی از عدم صداقت در ارتباط با فعالیت‌های رسمی دانشگاهی اطلاق می‌شود. رفتارهای غیراخلاقی مبتنی بر عدم صداقت طیف گسترده‌ای از رفتارها را نظیر دروغ، تقلب، ارائه اطلاعات نادرست، سرقت علمی و ادبی، مخفی نگه داشتن اطلاعات، فریب دادن دیگران، فریبکاری، تبانی، نادیده گرفتن ارزشهای اخلاقی، پرداختن به منافع شخصی و ... را در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی در برمی گیرد. لذا برای توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه توجه به صداقت و درستکاری یک اصل مهم و اساسی است. در همین راستا یکی از مشارکت کنندگان در پژوهش چنین عنوان نمود:

"به نظر بنده یکی از آفات اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها نبود صداقت و درستکاری در بین تمام افراد درون دانشگاه است. وقتی یکی دانشجویی در امتحانات تقلب می‌کند یا یک عضو هیأت علمی برای نوشتن یک مقاله سرقت علمی می‌کند یا حتی یک کارمند دانشگاه به خاطر منافع شخصی در گفتار و کردار خود فریبکاری می‌کند، نمی‌توان انتظار

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

نهادیه نمودن رفتار اخلاقی در دانشگاه داشت."

اخلاق آکادمیک برایند اعتمادآفرینی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی است. این باورها و اعتقادات شخصی است که فرد را مسئولیت پذیر و قانونمند می‌کند، در نتیجه می‌توان رفتار فرد را پیش‌بینی نمود. پیش بینی پذیری رفتار منجر به اعتمادآفرینی خواهد شد و در واقع اخلاق آکادمیک بر پایه همین اعتماد آفرینی شکل می‌گیرد. لذا برای توسعه اخلاق دانشگاهی باید به فرهنگ‌سازی در زمینه ایجاد و توسعه اعتماد در بین کارکنان دانشگاه بر مبنای ارزش‌های مشترک ایجاد نمود. به باور یکی از مشارکت کنندگان در پژوهش:

"اعتماد پذیری رفتار افراد در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی بحث حساس و پیچیده‌ای است. این حساسیت بر می‌گردد به این موضوع که رفتار افراد به چه میزان قابل پیش‌بینی است، هر چه افراد مسئولیت‌پذیرتر باشند و قانونمدار باشند، این کمک می‌کند که افراد در درون دانشگاه ارتباط بیشتری با هم داشته باشند و این افزایش ارتباط به بهبود اعتماد در بین کارکنان دانشگاه کمک می‌کند. "

- راهبردهای سازمانی

جدول(۳) راهبردهای سازمانی موثر بر توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی

- راهبرد سازمانی	- تدوین منشور اخلاقی
	- بازنگری و بهسازی ساختارهای سازمانی
	- فرهنگ سازمانی
	- استقلال دانشگاهی
	- قوانین و مقررات

با تحلیل مصاحبه‌های انجام شده، از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش در بعد راهبردهای سازمانی پنج راهبرد کلی شامل: ۱) تدوین منشور اخلاقی۲) بازنگری و بهسازی ساختارهای سازمانی ۳) فرهنگ سازمانی ۴) استقلال دانشگاهی و ۵) قوانین و مقررات شناسایی شدند که در ادامه به سازوکارهای مربوط به هر راهبرد اشاره می‌شود:

پرداختن به اخلاق آکادمیک در برنامه های کلان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از اولویت و اهمیت بالای برخوردار است و غفلت از این موضوع آثار و پیامدهای نامطلوبی را به دنبال خواهد داشت. در این زمینه مدیران و روسای دانشگاه‌ها نقش بسیار مهمی در توسعه و ترویج اخلاق دارند. یکی از اقدامات و ابزارهای بسیار مهمی که در توسعه و بهبود اخلاقی آکادمیک در دانشگاه می‌تواند نقشی تأثیرگذار داشته باشد، تدوین منشور اخلاقی است. یکی از مشارکت کنندگان در پژوهش در این زمینه چنین عنوان نمود:

" مسئولین دانشگاه اگر دغدغه اخلاق در دانشگاه را دارند و برای آن‌ها اخلاق دانشگاهی مهم است باید از ظرفیت همکاران دانشگاهی متخصص در زمینه اخلاق آکادمیک برای تدوین چهارچوب‌های منشور اخلاقی در دانشگاه برای کلیه کارکنان دانشگاه اعم اساتید، کارکنان و دانشجویان در راستای پیشگیری از بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی استفاده کنند. "

یکی دیگر از راهبردهای سازمانی موثر بر نهادینه سازی اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی که مشارکت کنندگان در این پژوهش بر آن صحه گذاشتند و آن را در توسعه اخلاق در دانشگاه‌ها مهم دانستند بازنگری و بهسازی ساختار سازمانی بود. میزان پیچیدگی و رسمیت امور در دانشگاه نقش مهمی در اجرای برنامه‌های دانشگاهی دارد. در همین راستا یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش بر این باور بود:

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

"اگر واقعاً در دانشگاه به دنبال این هستیم که اخلاق آکادمیک را توسعه دهیم به نظر بنده باید تشکیلات سازمانی یکپارچه و واحدی را برای این امر هم در سطح وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و هم در سطح دانشگاه‌ها ایجاد کنیم. این واحدها باید به طور مداوم جلساتی را برای رصد و پایش اخلاق آکادمیک در دانشگاهها انجام دهند و بر مبنای ارزیابی های انجام شده پیشنهادهای کاربردی و عملیاتی برای بهبود اخلاق آکادمیک ارائه دهند."

فرهنگ سازمانی هویت و شخصیت سازمان می‌باشد و افراد ناخودآگاه طبق آن رفتار و عمل می‌کنند. در واقع فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از باورها، معانی و ارزش‌های مشترک می‌باشد که اعضای سازمان را به یکدیگر پیوند می‌دهد و نقش مهمی در نگرش و رفتار کارکنان در یک سازمان دارد. لذا برای تعالی و اثربخشی اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی توجه به فرهنگ سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. یکی از مشارکت کنندگان در پژوهش در این زمینه چنین عنوان نمود:

" بنده بر این باور هستم که به هر میزان فرهنگ سازمانی دانشگاه ارزش‌های اخلاقی بیشتری را در دانشگاه ترویج و توسعه دهد به همان میزان افراد اخلاقی‌تر عمل خواهند نمود. لذا برای توسعه و نهادینه‌سازی اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها اول باید ببینم فرهنگ سازمانی آن دانشگاه چقدر بر ارزش‌های اخلاقی تأکید دارد و مروج آن است."

مشارکت کنندگان در پژوهش استقلال دانشگاهی را نیز به‌عنوان یکی از راهبرد اصلی موثر بر توسعه اخلاق آکادمیک برشمردند که نقش آن در تصمیم‌گیری مهم در درون دانشگاه‌ها غیرقابل انکار است. در واقع خودگردانی دانشگاه اشاره به این موضوع دارد که سیستم دانشگاه باید از درون هدایت شود و دانشگاه خود به قانون‌گذاری برای پیشبرد اهداف و عملکردهایش در سطوح مختلف بپردازد. به باور یکی از مشارکت کنندگان در پژوهش:

" دانشگاهی که استقلال نداره ... احساس می‌کند مسئولیت اخلاقی آن کم شده است. چون وظایف و اختیارات آن محدود شده است. هر مقدار که آزادی هست، اخلاق هست. اخلاق و آزادی. اصلاً خدای متعال انسان را آزاده آفریده و از وی اخلاق می‌خواهد برای اینکه اون رو آزاد گذاشته. اگر قدرت انتخاب نیست، اخلاق هم نیست. ببینید آزادی آکادمیک. اگر اعضای هیأت علمی احساس می‌کنند که آزادی آکادمیک ندارند حس اخلاقیشون هم به همون مقدار فروکش می‌کند. هرچه فشارها و مداخله های بیرونی بر دانشگاه زیاد باشد به همان میزان استقلال دانشگاه خدشه دار می شود و در چنین ساحتی نمی توان انتظار رفتار اخلاقی داشت."

قوانین و مقررات در هر دانشگاهی می‌تواند تسهیل کننده بوده و به بهبود فرایندهای دانشگاهی کمک نموده و یا محدود کننده بوده و مانعی برای اجرای تصمیمات مدیران دانشگاهی باشد. لذا یکی دیگر از راهبردهای سازمانی موثر بر نهادینه سازی اخلاق آکادمیک تکیه بر قوانین و مقررات است. توجه به قوانین و مقررات تسهیل کننده نقش تعیین‌کننده‌ای در رشد و توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی دارد. در همین راستا یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش بر این باور بود:

" برای ایجاد و توسعه ارزش‌های اخلاقی در دانشگاه‌ها قوانین و مقررات نباید دست و پا گیر باشند. برهمین اساس ارزش‌های اخلاقی که منجر به پیروی از قوانین و مقررات می شوند را باید در اولویت قرار داد. همچنین باید نقش واحدهای سازمانی در دستورالعمل‌های مربوط به اخلاق آکادمیک روشن باشد. در واقع برای اینکه اخلاق آکادمیک را در دانشگاه استقرار کنیم باید قوانین و مقررات حمایتی وضع شوند تا بتوان ارزش های اخلاقی را بدون قید و بند اداری در دانشگاه نهادینه نمود."

- راهبردهای زمینه‌ای

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

جدول(۴) راهبردهای زمینه‌ای موثر بر توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی

- زمینه ای	- پاسخگویی
	- عدالت سازمانی
	- آموزش اخلاق
	- استقرار نظام ارزیابی عملکرد
	- سیاستگذاری کلان در اهداف و مأموریت‌های دانشگاه

با تحلیل مصاحبه‌های انجام شده، از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش در بعد راهبردهای ساختاری پنج راهبرد کلی شامل: ۱) پاسخگویی) عدالت سازمانی ۳) آموزش و توسعه اخلاق ۴) استقرار نظام ارزیابی عملکرد و ۵) سیاستگذاری کلان در اهداف و مأموریت های دانشگاه شناسایی شدند که در ادامه به سازوکارهای مربوط به هر راهبرد اشاره می‌شود:

پاسخگویی یک ضرورت و مولفه مهم در کارآمدی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی محسوب می‌شود، پاسخگویی یعنی مسئولیت در قبال وظیفه و تکلیف. از این رو نهادینه‌سازی اصول اخلاقی در بین ذی‌نفعان دانشگاهی بخش مهمی از مسئولیت دانشگاه‌ها به شمار می‌رود. بر این اساس یکی از مولفه‌های مهمی که در توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی نقش کلیدی دارد، پاسخگو بودن دانشگاه و افراد در قبال وظایف و عملکردهایشان هست. لذا باید همه افراد چه در سطح کلان و چه در سطح خرد نسبت به وظایف و مسئولیت‌هایی که در برابر دیگران دارند، پاسخگو بوده و احساس مسئولیت نمایند. به‌گونه‌ای که یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش در این زمینه عنوان نمودکه:

" اگر در مورد اخلاق آکادمیک دغدغه داریم باید هم مسئولین دانشگاه و هم کلیه اعضای دانشگاه چه استادان، کارکنان، دانشجویان و.... در قبال رفتار خود و پیامدهای ناشی از آن، پاسخگو باشند و مورد بازخواست قرار گیرند. همه کارکنان دانشگاه باید بـدون پنهـان‌کـاری فعالیـت کـرده و اعمالشان قابل پیشبینی بوده و به راحتی بتوان آن‌ها را درک کرد."

عدالت به‌عنوان یکی از عوامل مهم در اثربخشی و کارآمدی در سازمان محسوب می‌شود. عدالت به‌عنوان عمل یا تصمیمی درست قلمداد می‌شود که مبتنی بر اخلاق، دین، انصاف، عدالت یا قانون باشد. عدالت سازمانی در وهله اول بر انصاف در محیط کار متمرکز است و تأثیر بسیار زیادی بر رفتار و نگرش‌های متفاوت اعضای سازمان دارد. لذا متغیر دیگری که در توسعه و بهبود اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی می‌تواند تأثیرگذار باشد عدالت سازمانی است. به زعم یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش:

" افراد در دانشـگاه می‌خواهند که با آن‌ها بر اسـاس انصـاف و عدالت رفتار بشـه و همیشـه این باور را در ذهن دارند که آیا در مقایسـه با دیگران با آن‌ها منصـفانه برخورد شـده اسـت؟ چه در حقوق، چه در مزایا، چه در ارتقاء شـغلی، چه در تشویق و ...آیا نگاه تبعیض آمیز در دانشگاه وجود دارد؟ به‌طور دایم به این موضوع فکر می‌کنند که نکند مورد تبعیض واقع شده‌اند، وقتی این نگاه به واقعیت بپیوندد آنگاه نمی‌توان انتظار رفتار اخلاقی از افراد داشت."

عرصه آموزش عالی و دانشگاهی کارکردهای مختلفی دارد که مهم‌ترین و گسترده‌ترین آن‌ها، آموزش علمی و عملی است. جامعه دانشگاهی تأکید زیادی برآموزش اخلاق در دانشگاه‌ها دارد. عوامل متعددی در بروز رفتارهای غیراخلاقی تأثیرگذار است اما یکی از این عوامل ممکن است به دلیل عدم آگاهی و شناخت رفتارهای اخلاقی باشد. لذا آموزش اخلاق به‌عنوان یک متغیر بسیار کلیدی در نهادینه نمودن اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی می تواند تأثیرگذار باشد. در همین راستا یکی از مشارکت-کنندگان در پژوهش بر این باور بود:

" به نظر بنده باید اخلاق را در دانشـــگاه‌ها آموزش داد. برخی از افراد در دانشـــگاه از دانش اخلاقی مطلوبی برخوردار نیستند و ما باید آنها را با مسائل، خطرات و پیامدهای ناشی از رفتارهای غیراخلاقی آشنا کنیم و آن‌ها را به این گونه مسائل باید حساس کنیم تا بتوانیم آن‌ها را در قضاوت‌ها و تصمیم های اخلاقی توانمند کنیم. حتی به آموزش صرف

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

نباید تکیه کنیم، باید این آموزش‌ها به یادگیری تبدیل شـــوند، به عبارتی این آموزش‌ها باید منجر به تغییر در رفتار افراد شود."

ارزیابی عملکرد یکی از راهبردهای کیفیت و تعالی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی به شمار می‌روند. ارزیابی عملکرد به عنوان پیش نیاز تدوین برنامه‌های بهسازی و توسعه نظام آموزش عالی تلقی می‌شود. از دیدگاه مدیریت، ارزیابی عملکرد از نشانه‌های نگرش علمی برای تحلیل، کنترل فعالیت‌ها و تصمیمات مدیریت اشاره دارد. برای توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی بعد از تدوین منشور اخلاقی و یا آموزش اخلاق در دانشگاه‌ها ضروری است مکانیزمی برای ارزیابی عادلانه رفتارهای اخلاقی در نظر گرفت. باور یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش:

"برای اینکه اطمینان حاصل کنیم که آیا اصول اخلاقی که در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی تعیین کردیم یا آموزش دادیم در رفتار افراد تجلی پیدا کرده یا خیر باید ابزاری را برای ارزیابی این اصول اخلاقی یا منشور اخلاقی در دانشگاه طراحی کنیم و بر اساس آن رفتار افراد را در دانشگاه مورد ارزیابی قرار دهیم و با توجه به نتایج ارزیابی رفتارهای افراد، آن‌ها را مورد تشویق و یا سرزنش قرار دهیم."

توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی بدون پشتوانه اجرایی در سطح کلان آموزش عالی محقق نخواهد شد. تحول و نوآوری در آموزش عالی بدون توجه به رویکردها و اصول اخلاقی و استقرار آن در اهداف، برنامه‌های راهبردی و ارکان آموزش عالی فاقد اثربخشی و کارایی لازم خواهد بود. لذا برای نهادینه‌سازی اخلاق در دانشگاه‌ها بعد از سیاستگذاری در سطح کلان باید توجه به اخلاق آکادمیک در مأموریت‌های دانشگاه‌ها از اولویت اول باشد. در همین راستا یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش بر این باور بود:

"نهادینه‌سازی اخلاق دانشگاهی با شعار عملی نمی‌شود. باید همه مسئولین و سیاستگذاران در سطح کلان حساس بوده و دغدغه داشته باشند. اخلاق آکادمیک با نوشتن یک منشور اخلاقی تمام نمی‌شود. این موضوع باید در اهداف و برنامه‌های کلان وزارت علوم و در رسالت‌های دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی دیده شود و پیگیری شود."

- راهبرد محیطی

با تحلیل مصاحبه‌های انجام شده، از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش یکی دیگر از راهبردهای موثر بر توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، راهبردهای محیطی است. از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش عوامل فرهنگی، عوامل اجتماعی و توسعه گفتمان اخلاق به‌عنوان راهبردهای محیطی هستند که همواره پیرامون آموزش عالی قرار داشته و بر اهداف، رسالت‌ها و کارکردهای اصلی دانشگاه تأثیر بسیار زیادی دارند.

جدول(۵) راهبردهای زمینه‌ای موثر بر توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی

- راهبرد محیطی	- فرهنگی
	- اجتماعی
	- اقتصادی

هر نظام آموزش عالی تحت تأثیر متن فرهنگی یک جامعه قرار می‌گیرد، میان پدیده ها و رخدادهای دانشگاهی با فرهنگ نسبت و رابطه وجود دارد. فرهنگ یک جامعه اساس هویت آن جامعه است، فرهنگ به‌عنوان شکل دهنده ذهن و رفتار عموم جامعه است. فرهنگ در تمام جوانب و زوایای زندگی ما حضور دارد و قضاوت‌ها، تصمیم‌گیری‌ها، تعاملات و ارتباطات ما را تحت تأثیر قرار می‌دهد. فرهنگ به‌طور انکارناپذیری در کارکردهای دانشگاه تأثیرگذار است و به آن جهت می‌دهد. لذا جهت‌گیری‌های فرهنگی نقش بی بدیلی در توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی دارد. به‌گونه‌ای که یکی از مشارکت کنندگان در پژوهش در

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

این زمینه عنوان نمودکه:

" فرهنگ باید ایجادکننده وحدت و همدلی باشد، اگر فرهنگ حاکم بر جامعه به توسعه اخلاق در زندگی افراد جامعه اقبال جدی نشان ندهد، نمی‌توان انتظار داشت که بتوان اخلاق را در دانشگاه‌ها پیگیری کرد و توسعه داد. همه افرادی که در دانشگاه کار می‌کنند از اعضای هیأت علمی گرفته تا دانشجو بخشی از زندگی خود در یک محیطی فرهنگی دیگری دنبال می‌کنند، اگر آن محیط اخلاق را ترویج نکند، رفتارهای غیراخلاقی افراد به دانشگاه نیز تسری پیدا خواهد کرد."

تغییر و تحولات اجتماعی در کارکردهای دانشگاه نقش مهمی را ایفا می‌کند. این تغییر و تحولات بستری را برای تغییر در سیاستگذاری‌ها و برنامه‌ریزی های دانشگاهی ایجاد نموده است. هر جامعه ای که نتواند منافع مشترک و جمعی اعضای خود و هبستگی اعضایش را به صورت وجدان اجتماعی، چه از راه اعتقادات درونی و چه به وسیله قواعد و هنجارهای بیرونی به الگوی کنش اجتماعی تبدیل کند با مشکلات و بحران‌های عمده‌ای روبرو خواهد شد. لذا هنجارهای اخلاقی جامعه نقش مهمی در ایجاد وحدت و همبستگی جامعه خواهد داشت. به باور یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش:

" متاسفانه اخلاق گمشده جامعه امروزی ایران است. لذا در جامعه‌ای که بداخلاقی شیوع پیدا کرد، یعنی منافع یا مصالح فردی بر منافع اجتماعی ارجحیت پیدا کرد، عدم پایبندی به اصول اخلاقی، غیبت، عیب جویی، عدم صداقت، عدم مسؤلیت پذیری اجتماعی و ...نهادینه خواهد شد. اگر این بداخلاقی درمان نشود پیامدهای آن دامن دانشگاه را هم خواهد گرفت، پس برای نهادینه‌سازی اخلاق دانشگاهی باید حتماً به تحولات اجتماعی در زمینه اخلاق در پیرامون دانشگاه توجه داشت."

عامل محیطی دیگری که بر توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی موثر است، عامل اقتصادی است. تحولات اقتصادی در یک جامعه همواره در تصمیم گیری‌ها و تصمیم سازی‌های مدیران دانشگاه‌ها نقش کلیدی دارد. به هر میزان حمایت مالی از برنامه ها و فعالیت های دانشگاه بیشتر باشد، دانشگاه می توانند برنامه های موثری را برای پیشبرد اهداف و رسالت های خود اجرا و پیگیری نماید. لذا حمایت مالی از برنامه‌های آموزش اخلاق، پژوهش‌های مرتبط با اخلاق آکادمیک و تشکیل واحدها و شوراهای مرتبط با حوزه اخلاق امری ضروری است. به زعم یکی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش:

"مشکل عمده‌ای که در این زمینه وجود دارد این است که معمولاً نهادهای حمایتی مالی مثل سازمان برنامه و بودجه وقتی با کمبود بودجه مواجه می‌شود اولین کار و اقدامی که انجام می‌دهد محدود نمودن بودجه تحقیق و توسعه دانشگاه‌ها است و این موضوع باعث می‌شود مدیران دانشگاه در تصمیات خود برای توسعه برنامه‌های کاربردی دچار مشکل شوند. یکی از این برنامه‌های کاربردی توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها است نیازمند حمایت مالی است."

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نقش دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی در ایجاد تغییر و تحول در جامعه و آماده‌سازی افرادی به لحاظ اخلاقی،رفتاری، حرفه‌ای در این پژوهش راهبردهای موثر بر توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی مورد کاوش قرار گرفت. عدم توجه جدی به رعایت اصول اخلاقی مشروعیت دانشگاه‌ها را به مخاطره خواهد انداخت و پیامدهای جبران ناپذیری را به دنبال خواهد داشت. رفتارهای غیراخلاقی دانشگاهی معلول و زاییده عوامل گوناگون فردی، سازمانی، فرهنگی و ... است. لذا توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه صرفاً با پند و اندرز محقق نخواهد شد بلکه نیازمند تفکر و اقدام عملی جامع در این زمینه است. در واقع بسترسازی لازم برای نهادینه‌سازی اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها بدون توجه جدی متولیان امر در سطوح متعدد سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و مدیریت دانشگاه‌ها محقق نخواهد شد. برای تحقق این امر باید راهبردها و سازوکارهای موثر

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

بر بهبود و توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی مورد بررسی و مد نظر قرار گیرد.
لذا به‌کارگیری راهبردهای موثر بهبود و توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها نقش بسزایی در تحقق اهداف و رسالت‌های آموزش عالی دارد. تحلیل یافته‌های حاصل از مصاحبه‌های انجام شده در این پژوهش نشان داد که چهار راهبرد کلی شامل: راهبرد فردی، سازمانی، زمینه‌ای و محیطی در توسعه اثربخش اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و آموزش عالی تأثیرگذار است. اولین راهبرد موثر در توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها راهبرد فردی است که با توجه به یافته‌های پژوهش، باور و نگرش، انگیزش، مسئولیت پذیری، صداقت و درستکاری و اعتمادپذیری مهم‌ترین مولفه‌های راهبرد فردی در توسعه اخلاق آکادمیک بود. یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های دهقانی(۲۰۱۹)، میون و بونافانتی(۲۰۱۸)، کنیت و شکودکینا(۲۰۱۸)، صفری و همکاران(۱۳۹۸)، مصباحی و عباس‌زاده(۱۳۹۲)، محمدتبار، مجدی و سهرابی(۱۳۹۶) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان چنین عنوان نمود منابع انسانی عنصر اساسی در دانشگاه هستند و که لازمه هر تغییر موفقیت‌آمیزی توجه به این مقوله است، در واقع باور و نگرش، انگیزش، مسئولیت‌پذیری، صداقت و درستکاری و اعتمادپذیری کارکنان دانشگاه به‌عنوان اصل اولیه و پایه توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه است که تحقق این موضوع نیازمند مشارکت کلیه ذی‌نفعان در درون و بیرون دانشگاه در نهادینه‌سازی اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی است.
بر مبنای دیدگاه شرکت‌کنندگان راهبرد سازمانی دومین عامل موثر بر توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها بود. این راهبرد شامل پنج زیرمولفه شامل تدوین منشور اخلاقی، بازنگری و بهسازی ساختارهای سازمانی، فرهنگ سازمانی، استقلال دانشگاهی و قوانین و مقررات است. یافته‌های این بخش از پژوهش با یافته‌های مطالعات فوستر(۲۰۲۰)، دهقانی(۲۰۱۹)، میون و بونافانتی(۲۰۱۸)، کنیت و شکودکینا(۲۰۱۸)، صفری و همکاران(۱۳۹۸)، محمدتبار، مجدی و سهرابی(۱۳۹۶) و مصباحی و عباس‌زاده(۱۳۹۲) همراستا بود. در تبیین این بخش از یافته‌های پژوهش باید اذعان نمود بدون توجه به حمایتی سازمانی نظیر تدوین منشور، فرهنگ سازمانی حمایتی، قوانین و مقررات و آزادی علمی اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها محقق نخواهد شد. حتی اگر کامل‌ترین برنامه‌های اخلاقی را هم طراحی و تدوین کرده باشیم عملاً با عدم موفقیت مواجه خواهد شد.
با توجه به تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه، راهبرد زمینه‌ای سومین راهبرد موثر بر توسعه اخلاق دانشگاهی در دانشگاه‌ها بود. ابعاد پاسخگویی، عدالت سازمانی، آموزش و توسعه اخلاق، استقرار نظام ارزیابی عملکرد و سیاستگذاری کلان در اهداف و مأموریت‌های دانشگاه به‌عنوان مهم‌ترین مولفه‌های تأثیرگذار در بهبود و توسعه اخلاق آکادمیک بودند. این بخش از یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش پژوهش هیل(۲۰۱۹)، میون و بونافانتی(۲۰۱۸)، کنیت و شکودکینا(۲۰۱۸)، صفری و همکاران(۱۳۹۸) و مصباحی و عباس‌زاده(۱۳۹۲) همسو بود. پاسخگویی یک ضرورت و مولفه مهم در کارآمدی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی محسوب می‌شود. همه افراد باید وظایف و مسئولیت‌هایی که برای تغییر برنامه‌های درسی بر عهده آن‌ها گذاشته شده است، پاسخگو بوده و احساس مسئولیت نمایند. همچنین ضروری است مدیران و سیاستگذاران دانشگاهی با ایجاد عدالت سازمانی و استقرار نظام ارزیابی عملکرد بستر لازم را برای نهادینه‌سازی اخلاق آکادمیک در دانشگاهها فراهم سازند. آموزش اخلاق نیز مولفه مهمی است که نباید فراموش شود، برخی از رفتارهای غیراخلاقی ناشی از عدم آگاهی است که با آموزش اصول اخلاقی می‌توان به بهبود این رفتارها کمک نمود.
از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش چهارمین راهبرد موثر بر توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها، راهبرد محیطی

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

است. این راهبرد شامل سه مولفه اصلی فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی بود. این بخش از یافته‌های پژوهش نیز با نتایج فوستر(۲۰۲۰)، دهقانی(۲۰۱۹)، کنیت و شکودکینا(۲۰۱۸)، صفری و همکاران(۱۳۹۸)، محمدتبار، مجدی و سهرابی(۱۳۹۶) و مصباحی و عباس‌زاده(۱۳۹۲) هم‌راستا بود. هر نظام آموزش عالی تحت تأثیر متن فرهنگی یک جامعه قرار می‌گیرد، فرهنگ یک جامعه اساس هویت آن جامعه است، فرهنگ به‌طور انکارناپذیری در کارکردهای دانشگاه تأثیرگذار است و به آن جهت می‌دهد. لذا جهت‌گیری‌های فرهنگی نقش بی بدیلی در توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی دارد. همچنین تغییر و تحولات اجتماعی بستری را برای تغییر در سیاستگذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های دانشگاهی ایجاد میکند. لذا ایجاد منافع مشترک و جمعی از طریق اعتقادات درونی و قواعد و هنجارهای نقش مهمی در ایجاد وحدت و همبستگی جامعه که این امر در نهادینه‌سازی اخلاق آکادمیک در دانشگاهها و موسسات آموزش عالی بسیار تأثیرگذار است.

در مجموع می‌توان نتیجه گرفت اخلاق آکادمیک در توسعه کیفی کارکردها و مسئولیت‌پذیری دانشگاه‌ها نقش حیاتی دارد و مهم ترین ابزار برای تحقق اهداف و رسالت‌های دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی به شمار می‌رود. دانشگاه‌ها با توجه به تغییرات فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی پیرامون خود ناگزیر به پاسخگویی به چالش‌های حاصل از این تغییرات هستند و بدون توجه به نهادینه‌سازی اخلاق کادمیک در دانشگاه‌ها امکان پاسخ مناسب به چالش‌های ذکر شده عملاً دچار خدشه خواهد شد و پیامدهای نامطلوبی را برای دانشگاه‌ها به همراه خواهد داشت. لذا توسعه و نهادینه‌سازی اخلاق آکادمیک بدون در نظر گرفتن راهبردهای فردی، سازمانی، زمینه‌ای و محیطی ارائه شده در این پژوهش عملاً فعالیتی فاقد کارایی و اثربخشی لازم خواهد بود. لذا با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود:

۱- از طریق ایجاد نگرش مثبت به اخلاق آکادمیک و اعتمادپذیری در بین ذینفعان دانشگاه، انگیزه آن‌ها را برای بروز رفتارهای اخلاقی مطلوب در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ارتقاء بخشید. همچنین با تأکید بر مسئولیت‌پذیری زمینه استمرار رفتارهای اخلاق افراد را در دورن دانشگاه فراهم نمود.

۲- نهادینه‌سازی اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی بدون توجه بسترسازی سازمانی، اقدامی ناقص و بدون نتیجه مطلوب خواهد بود. لذا علاوه بر تدوین منشور اخلاقی باید با ایجاد فرهنگ سازمانی حمایتگر، اصلاح ساختارهای سازمانی و تدوین قوانین و مقررات در سطح دانشگاه‌ها بستر لازم را برای توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی فراهم نمود.

۳- توسعه اخلاق آکادمیک در دانشگاه‌ها بدون سیاستگذاری در سطح وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، گنجاندن این موضوع در رسالت‌ها و مأموریت‌های دانشگاه و در نهایت بدون آموزش اخلاق آکادمیک امکان پذیر نخواهد بود. لذا برای تحقق این موضوع سیاستگذاران و مدیران دانشگاهی باید دغدغه توسعه اخلاق آکادمیک را داشته باشند.

۴- توسعه و نهادینه‌سازی اخلاق آکادمیک بدون توجه به تغییرات محیطی(فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی) پیرامون دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی کارا و اثربخش نخواهد بود. براین اساس، دانشگاه‌ها برای تحقق این موضوع ضروری است به این تغییرات محیطی توجه جدی نمایند.

فهرست منابع

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

پورصادق ناصر، بهاورنیا وحیده، ذذوالفقاری زعفرانی رشید.(۱۳۹۸). مدل توسعه اخلاق حرفه‌ای از طریق شناسایی عوامل موثر بر آن، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۰(۴۰)،۳۷-۶۴.

عزیزی، نعمت‌اله. (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی؛ تأملی بر راهبردهای بهبود استانداردهای اخلاقی در آموزش‌های دانشگاهی، فصلنامه علمی پژوهشی راهبرد فرهنگ۳(۹-۸)،۱۷۳-۲۰۱.

مصباحی، مریم و عباس زاده، عباس.(۱۳۹۲). الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی (تحقیق کیفی)، مجله اخلاق زیستی، ۳(۱۰)، ۱۱-۳۴.

میرمحمدتبار، سیداحمد، مجدی، علی‌اکبر، سهرابی، مریم.(۱۳۹۶). فراتحلیل عوامل مؤثر بر اخلاق سازمانی .*فصلنامه علمی پژوهشی راهبرد فرهنگ*، ۱۰(۳۷)، ۱۸۷-۲۱۱.

Adelstein, J., & Clegg, S. (2016). Code of ethics: A stratified vehicle for compliance. Journal of Business Ethics, 138(1), 53-66.

Arli, D., & Pekerti, A. (2017). Who is more ethical? Cross-cultural comparison of consumer ethics between religious and non-religious consumers. Journal of Consumer.

Bonner, J. M., Greenbaum, R. L., & Mayer, D. M. (2016). My boss is morally disengaged: The role of ethical leadership in explaining the interactive effect of supervisor and employee moral disengagement on employee behaviors. *Journal of Business Ethics*, *137*(4), 731-742. *Behav*iour, 16(1), 82-98.

Büte, M. (2011). Relationship among Ethical Climate, Organizational Trust and Personal Performance. The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences, 171-192.

Campbell, S. P. (2017). Ethics of research in conflict environments. Journal of global security studies, 2(1), 89-101.

Creswell, J. W.; & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. Theory into practice, 39 (3), 124-130.

Crossan, M., Mazutis, D., & Seijts, G. (2013). In search of virtue: The role of virtues, values and character strengths in ethical decision making. Journal of Business Ethics, 113(4), 567-581.

DeConinck, J. B. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. Journal of Business Research, 64(6), 617-624.

Dehghani, A. (2020). Factors affecting professional ethics development in students: A qualitative study. Nursing Ethics, 27(2), 461-469.

Effelsberg, D., & Solga, M. (2015). Transformational leaders' in-group versus out-group orientation: Testing the link between leaders' organizational identification, their willingness to engage in unethical pro-organizational behavior, and follower-perceived transformational leadership. Journal of Business Ethics, 126(4), 581-590.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

Englehardt, E. E. (2009). Academic ethics in higher education administration: The dimensions of decisions. In The Ethical Challenges of Academic Administration (pp. 13-24). Springer, Dordrecht.

Fiedler, C. R., & Van Haren, B. (2008). Knowledge and application of ethics and professional standards. Journal of Special Education, 1-14.

Fleming, A. S., Riley Jr., R. A., Hermanson, D. R., & Kranacher, M. (2016). Financial reporting fraud: Public and private companies. Journal of Forensic Accounting Research, 1, A27-A41. doi:10.2308/jfar-51475.

Foster, S. R. (2020). Management Strategies for Improving Construction Industry Ethics.

Fu, W., He, F., & Zhang, N. (2020). Antecedents of organizational commitment of insurance agents: Job satisfaction, ethical behavior, and ethical climate. Journal of Global Business Insights, 5(2), 134-149.

Gamble, E. N., & Beer, H. A. (2017). Spiritually informed not-for-profit performance measurement. Journal of Business Ethics, 141(3), 451-468.

Graneheim, U. H.; & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. Nurse education today, 24 (2), 105-112.

Getahun, Z., & Jibat, A. (2018). An assessment of factors that affecting academic performances of students': The Case of Assosa General Secondary and Preparatory School, Ethiopia. International Journal of African and Asian Studies, 45.

Guerci, M., Radaelli, G., Siletti, E., Cirella, S., & Rami Shani, A. B. (2015). The impact of human resource management practices and corporate sustainability on organizational ethical climates: An employee perspective. Journal of Business Ethics, 126, 325-342.

Hill, S. L. V. (2019). Strategies to Improve Employee Ethical Conduct in Health Care Organizations.

Jamil, R., Mohammad, J., & Ramu, M. (2019). Antecedents of unethical behaviour intention: Empirical study in public universities in Malaysian context. Journal of Academic Ethics, 17(1), 95-110.

Jereb, E., Perc, M., Lämmlein, B., Jerebic, J., Urh, M., Podbregar, I., & Šprajc, P. (2018). Factors influencing plagiarism in higher education: A comparison of German and Slovene students. PloS one, 13(8), e0202252.

Johnson, C. E. (2015). Meeting the ethical challenges of leadership: Casting light or shadow (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Kennet, A., & Shkodkina, Y. M. (2018). A Review of the Factors behind Academic Integrity Violations: Comparing the United States and Ukraine.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

Kennet, A., & Shkodkina, Y. M. (2018). A Review of the Factors behind Academic Integrity Violations: Comparing the United States and Ukraine.

Mahmud, S., Bretag, T., & Foltýnek, T. (2019). Students' perceptions of plagiarism policy in higher education: A comparison of the United Kingdom, Czechia, Poland and Romania. Journal of Academic Ethics, 17(3), 271-289.

Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. Journal of business ethics, 69(2), 175-194.

Mion, G., & Bonfanti, A. (2019). Drawing up codes of ethics of higher education institutions: evidence from Italian universities. International Journal of Educational Management.

Newman A, Round H., Bhattacharya S., Roy A (2017) ,Ethical Climates in Organizations: A Review and Research Agenda ,Business Ethics Quarterly ,27:4 , 475–512

Nwabueze, A. I., Oragwu, A. A. & Diara, F. C. (2018). Work ethics and effective administrative practices among principals of secondary schools in Enugu State, Nigeria. Review of Education, 30(1), 249-263.

Robertson, J. L., & Barling, J. (2017). Contrasting the nature and effects of environmentally specific and general transformational leadership. Leadership & Organization Development Journal.

Ruiz, A., Warchal, J., & You, D. (2020). Ethics education in Franciscan undergraduate psychology programs. Journal of Academic Ethics, 18(3), 223-227.

Scholten, W., & Ellemers, N. (2016). Bad apples or corrupting barrels? Preventing traders' misconduct. Journal of Financial Regulation and Compliance.

Shafer, W. E. (2015). Ethical climate, social responsibility and earnings management. Journal of Business Ethics. 126, 43-60.

Tabsh, S. W., Kadi, H. A. E., & Abdelfatah, A. S. (2012). Faculty response to ethical issues at an American university in the Middle-East. Quality Assurance in Education, 20(4), 319-340.

Turk, M., & Bicer, M. (2018). A research on the relationship between ethical climate, organizational learning and innovative behavior. International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER), 9(1), 1207-1218.

Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. Administrative science quarterly, 101-125.

Walumbwa, F. O., Hartnell, C. A., & Misati, E. (2017). Does ethical leadership enhance group learning behavior? Examining the mediating influence of group ethical conduct, justice climate, and peer justice. Journal of Business Research, 72, 14-23.

Weber, J. A. (2007). Business ethics training: Insights from learning theory. Journal of Business Ethics, 70(1), 61-85.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]

Xin, C. W., & Talib, A. A. (2020). Ethics: Perceptions of undergraduates in Singapore. Journal of Education for Business, 1-11.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-18]