

بررسی اخلاق شغلی استادان در محیط آکادمیک

نامزد پوهنیاړ نجیب الله نجیب

دیپارتمنت روانشناسی و علوم تربیتی، پوهنځی تعلیم و تربیه، مؤسسه تحصیلات عالی لوگر.

ایمیل آدرس: najeebullah.najeeb2018@gmail.com

خلاصه

اخلاق آکادمیک مشخص کننده حدومرز رفتار اعضای کادر علمی و تضمین کننده سلامت تحصیلات عالی است. هدف تحقیق، بررسی اخلاق شغلی استادان در محیط آکادمیک است. برای رسیدن به این هدف، از میتود تحقیق مروری نظام مند و از نوع کیفی است که برای جمع آوری معلومات، از بررسی اسناد، مدارک و مقاله های علمی-تحقیقی استفاده گردیده اند. مؤلفه های اخلاق شغلی استادان را در دو بخش اصلی و زیر بخش های فرعی (اخلاق استادی در امور فردی، معنویت، شخصیت و خودشناسی) و اخلاق استادی در امور اداری «مسئولیت اخلاقی در قبال شغل و همکاران و مسئولیت اخلاقی در قبال اداره) به عنوان مؤلفه های اخلاق شغلی استادان در محیط آکادمیک استخراج و بررسی شدند. مطالعات نشان می دهد که با نهادینه کردن اخلاق شغلی استادان در محیط آکادمیک، علاوه بر بهبود باورها، اعتماد و رفتارهای اخلاقی محصلان، آن ها یاد خواهند گرفت که خودشان در هنگام تدریس و فعالیت های علمی در پوهنتون اخلاق شغلی آکادمیک را رعایت کنند.

کلمات کلیدی: اخلاق، اخلاق شغلی، اداره، استادان و محیط آکادمیک.

مقدمه

اخلاق شغلی در تمام محیط ها به خصوص محیط آکادمیک در اکثر نقاط جهان، در دهه های اخیر مطرح شده است. وجود اخلاق در انجام وظایف از جمله شروط لازم در شغل و محیط کاری است. از آنجاکه محیط آکادمیک و خاصاً پوهنتون ها، وظیفه بارز در جهت تربیت افراد و رشد و توسعه جامعه ایفا می کنند، رعایت اخلاق شغلی در این گونه محیط ها اهمیت بیشتر به خود می گیرد. از اخلاق و اخلاق شغلی تعاریف متعددی ارائه شده است که برخی از آن ها قرار ذیل است: اخلاق عبارت اند از: بینش انسان در مورد جهان و آدمیان است و عدالت و انصاف از جمله مفاهیمی است که بر اساس همین بینش تعریف و تبیین می شود (مهر و همکاران، ۱۳۹۳). اخلاق شغلی یکی از بخش های جدید اخلاق است که می کوشد به مسائل اخلاقی شغل های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است (حسینی و همکاران، ۱۴۰۰).

اخلاق شغلی، به منزله از شاخه ای از دانش اخلاقی، به بررسی تکالیف اخلاقی در یک شغل و مسائل اخلاقی آن می پردازد و در تعریف شغل، فعالیت های معینی تلقی می گردد که موجب هدایت

فرد به موقعیت تعیین شده می‌شود. اخلاق و تدریس به‌طور ذاتی همسو و درهم تنیده هستند (کلهر و همکاران، ۱۳۹۸). انجمن استادان امریکا می‌گویند که معیارهای اخلاق شغلی استادی عبارت‌اند از: تعهد به قوانین و آداب مدنی مانند پشتکار و تلاش، مسئولیت‌پذیری، همکاری، وظیفه‌شناسی، وفاداری، صداقت و راستی، احترام به قانون، احترام به دیگران و احترام به خود (غلامی و همکاران، ۱۴۰۱). در آغاز قرن بیست و یکم میلادی، توجه به ارزش‌ها به‌ویژه ارزش‌های اخلاقی در کسب‌وکار و تعاملات انسانی و اداری بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود (حیدری و همکاران، ۱۳۹۶). امروزه یکی از ارکان اساسی سعادت در زندگی مادی و معنوی بشر، اخلاق و فعالیت‌های اخلاقی است (حسینی، ۱۳۹۹).

بنابراین یکی از مهم‌ترین ادارات که اخلاق در آن مسئله‌ای مهم محسوب می‌گردد، نظام تعلیم و تربیت است و پوهنتون‌ها از پرارزش‌ترین نهادهای هستند که جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد و به‌عنوان یکی از زیر نظام‌های عمده تحصیلات عالی، به تربیت و آماده ساختن نیروی انسانی کارآمد، شایسته و دارای مهارت به‌منظور پاسخگویی به نیازهای واقعی جامعه در زمینه‌های مختلف می‌پردازد (باقریان فر، ۱۳۹۶).

تحقیقات زیادی در مورد تأثیر اخلاق شغلی استادان در نظم و انضباط محیط آکادمیک، پیشرفت تحصیلی محصلان، موفقیت‌های پیوسته و موارد دیگر که می‌توان به یک نمونه آن که توسط بابلان و همکاران در سال (۱۳۹۷) انجام گردیده اشاره کرد، وی می‌گوید که اخلاق شغلی با متغیر هویت اداری رابطه دوجانبه دارد، می‌تواند به‌طور غیرمستقیم عاملی مؤثر و قدرتمندی برای بالا بردن اشتیاق شغل استادان در محیط آکادمیک محسوب می‌شوند. اخلاق شغلی استادان در انگیزه درونی، انگیزه بیرونی و حتی نبود انگیزه تحصیلی محصلان تأثیر مستقیم دارد (خاکپور و درویشی، ۱۳۹۵). به‌طور کلی، اخلاق آکادمیک، تعیین‌کننده مسئولیت‌های شغلی یک استاد در تدریس می‌باشد و یکی از ابعاد تأثیرگذار در نهادینه کردن نگرش‌های اخلاقی در رفتار شغلی محصلان است که باعث تقویت محیط تحصیلات عالی و افزایش تعهد استاد نسبت به محصلان و بالعکس می‌شود (آرین پور و همکاران، ۱۳۹۵).

در پایان می‌توان گفت که اخلاق شغلی استادان رابطه دوجانبه با عدالت و اعتماد اداری دارد که در نتیجه کارایی نظام تحصیلی را فراهم آورد (غلام پور و همکاران، ۱۳۹۷). یکی از مهم‌ترین ادارات که نسبت به هر اداره دیگر رعایت اخلاق شغلی در آن جدی و مهم محسوب می‌گردد، محیط آکادمیک و پوهنتون است و اعضای کادر علمی در تمام نظام تحصیلی نقش کلیدی و اثرگذار دارند و انتظار جامعه از محیط آکادمیک و استادان پوهنتون‌ها این است که جوانان را برای زندگی آینده با روحیه اسلامی و ملی تربیت کنند؛ تا علاوه بر این که جریان یادگیری-یاددهی، سعادت و رفاه محصلان را تضمین می‌کند، موجب بهبود باورها و رفتارهای اخلاق شغلی محصلان شده، حق را از باطل تشخیص داده، منفعت را بر شر ترجیح دهد و در داخل و خارج از محیط آکادمیک اخلاق آکادمیک و اجتماعی را

رعایت نمایند. استادان در محیط آکادمیک مسؤلیت دارد تا با تطبیق مؤلفه‌های اخلاق شغلی، خود را الگوی محصلان قرار داده و اخلاق شغلی را ارتقا دهد.

به نظر می‌رسد که بعضی از مؤلفه‌های اخلاق شغلی در محیط آکادمیک کمتر رعایت می‌شوند، مانند حضوری، سروقت رفتن به صنف درسی، عدالت در ارزشیابی محصلان، حضور فعال در کمیته‌های پوهنتون و پوهنچی‌ها، توجه به رشد همه‌جانبه محصلان (جسمی، روانی، عاطفی و اجتماعی)، رعایت کردن نظم و ده‌ها موارد دیگر که شامل اخلاق شغلی در محیط‌های آکادمیک است. محیط آکادمیک، اعضای آن و اجرای امور در آن، به حدی مهم است که موارد بی‌شماری شامل اخلاق شغلی است و رعایت آن ضروری است. مشکل عمده در این بخش این است که موارد نهایت زیاد، شامل اخلاق شغلی استادان می‌گردد؛ برای این که ابعاد مختلف اخلاق شغلی استادان در محیط آکادمیک شناسایی و طبقه‌بندی شود، تحقیق علمی-مروری حاضر اجرا گردید.

اهداف تحقیق:

هدف کلی: بررسی و شناخت ابعاد اخلاق شغلی استادان در محیط آکادمیک.

اهداف فرعی:

- بررسی اخلاق شغلی استادان در بعد فردی (معنویت، شخصیت و خودشناسی)؛
- بررسی اخلاق شغلی استادان در بعد اداری (در قبال شغل، همکاران و اداره).

سؤالات تحقیق:

سؤال کلی: اخلاق شغلی استادان در محیط آکادمیک چه موارد را شامل می‌شود؟

سؤالات فرعی:

- اخلاق شغلی استادان در بعد فردی (معنویت، شخصیت و خودشناسی) چیست؟
- اخلاق شغلی استادان در بعد اداری (در قبال شغل، همکاران و اداره) چیست؟

مواد و روش کار

این مقاله، یک مطالعه مروری نظام‌مند است که با جستجوی بانک‌های اطلاعاتی از قبیل SID, Google Scholar, Web of Science, Science direct و با استفاده از اصطلاحات کلیدی اخلاق، اخلاق شغلی، استادان و محیط آکادمیک انجام شده است. تعداد ۱۲۰ مقاله در نتیجه جست‌وجو به دست آمد که پس از مطالعه خلاصه آن‌ها مقالات نامرتب بود و یا دسترسی به متن کامل آن‌ها میسر نبود، کنار گذاشته شد و در نهایت ۳۵ مقاله که بیشترین ارتباط را در زمینه شناسایی اخلاق شغلی استادان در محیط آکادمیک، داشتند انتخاب شد و مورد غور و بررسی قرار گرفتند.

مؤلفه‌های اخلاق شغلی استادان در تدریس

مؤلفه‌های اخلاقی تدریس استادان، را می‌توان در سه بخش اصلی و بخش‌های فرعی طبقه‌بندی کرد:

اخلاق استادۍ در بعد فردی (معنویت، شخصیت و خودشناسی): منظور از اخلاق فردی، همان اصول برگرفته از قرآن کریم و سنت است که صرف نظر از حیثیت مسؤلیت اجتماعی انسان، به بیان ارزش‌های اخلاقی او می‌پردازد. در این تحقیق اخلاق فردی استاد از سه زیر مقوله تشکیل شده است که عبارت‌اند از:

معنویت: مهم‌ترین و باارزش‌ترین ویژگی استادان، معنویت در کار است که تأثیر عمیق بر گفتار و رفتار محصلان می‌گذارد. با توجه به اهمیت و حساسیت شغلی استادان، نیاز به معنویت جهت پیشبرد صحیح و درست اهداف تعلیمی-تحصیلی محصلان بیشتر از سایر شغل‌ها احساس می‌شود (مشهدی و همکاران، ۱۴۰۰). همچنان محققین زیادی به این نتیجه رسیده‌اند که خلاقیت افراد متأثر از معنویت در اداره می‌باشند (اکبری و همکاران، ۱۳۹۷). اجتناب از مادی‌گرایی، استاد مادی‌گرا که به راحتی تحت تأثیر افراد ثروتمند قرار می‌گیرد، در مواجهه با محصل ممکن است منافع مادی خود را در نظر گیرد و با کم فروشی (به امید تدریس خصوصی) و ... موجب ضعف دانشی و بینشی آن‌ها شود (قنبر پور و همکاران، ۱۳۹۸). اراده و تعقل، تشخص خیر و منفعت، حق و باطل و ترجیح خیر بر شر، منفعت بر ضرر، مهار نفس، تحقق ایمان و خلق حسن و عمل صالح، نتیجه طبیعی عقل است (نقی پور فر، ۱۳۹۰). در مسائل اخلاقی، استاد باید بتواند با اندیشیدن و خردمندی فعل اخلاقی را تشخیص دهد و به آن عمل کند (قنبر پور و همکاران، ۱۳۹۸). ایمان و تقوا، نیز اصطلاحی اخلاقی به معنای اطاعت و فرمان‌برداری از دستورات خداوند (ج) و دوری از گناهان است ایمان به ارزش‌های اسلامی و پرهیز از حرام و تطبیق اوامر خداوند «ج»، بینش خردمندی به مؤمن عطا می‌کند که حق را از باطل، خیر را از شر و درست را از نادرست تمیز می‌دهد (نقی پور فر، ۱۳۹۰). همچنان ایمان نوعی اطمینان قلبی است که سکون و آرامش را به وجود می‌آورد (صادقی، ۱۳۸۳).

شخصیت: شخصیت الگویی رفتاری هستند که در زمان‌ها و موقعیت‌های مختلف دارای ثبات است (طهماسب، ۱۳۸۵). استاد که دارای اخلاق شغلی است، ضمن باارزش دانستن محصلان، به آن‌ها کمک می‌کند و احترام می‌گذارد. مثلاً با کلام مؤدبانه با آن‌ها سخن می‌گوید (قنبر پور و همکاران، ۱۳۹۸). سخاوت، استاد سخی بدون رنج و فشار روانی در رسیدگی به وضع محصلان نیازمند پیش قدم می‌شود و به اندازه نیاز و مقدار توانایی خود به آنان رسیدگی می‌کند. نیاز محصلان ممکن است مادی یا معنوی باشد که از طریق تدریس بیشتر در ساعت‌های غیرموظف یا حتی به وضعیت مادی آن‌ها کمک کند (قنبر پور و همکاران، ۱۳۹۸). عدالت، اعطای حق هر کس به وی و رعایت مساوات و پرهیز از تبعیض (عباسی و همکاران، ۱۳۹۶). عدالت را در فلسفه «هر چیز در جای خود» معنی کرده‌اند. استاد عادل باید با محصلان بر اساس معیار و اصول مشخصی رفتار کند. مثال رعایت قد، ضعف بینایی یا شنوایی، ارزیابی و ... استاد عادل باید مراقبت کند، مبادا محصلاتی که کم جرئت هستند، همواره در آخر صنف بنشینند (قنبر پور و همکاران، ۱۳۹۸). مددکار و مسؤلیت پذیر، کاردبات و سروین (Cardeba & Sirven) معتقدند عدم توجه به مسؤلیت باعث از بین رفتن ارزش‌های انسانی مثل

محبت، عدالت، دوستی و سخاوت می‌شود (رستمی و همکاران، ۱۴۰۱). استاد مددکار، مشکل محصل را مشکل خود می‌داند و با استفاده از منابع و امکانات موجود، درصدد حل مشکل آن‌ها برمی‌آید. مثال استاد مددکار و مسئولیت پذیر در مواجهه با محصل که چند روزی است به علت بیماری در صنف درسی حاضر نمی‌شود، ضمن عیادت به مرور مطالب تدریس شده نیز می‌پردازد (قنبرپور و همکاران، ۱۳۹۸).

خودشناسی: حضرت علی کرم الله وجهه فرموده‌اند: «معرفة النفس انفع المعارف» خودشناسی سودمندترین دانش‌هاست که به بررسی مسائل مربوط به خودشناسی به‌طور خلاصه در زیر اشاره می‌کنیم.

آگاهی از عواطف و افکار، غزالی مقام خودآگاهی و بصیرت را تا به آنجا بالا می‌داند که آن را کلید سعادت معرفی کند و غفلت از آن را منبع برای بدبختی می‌داند (لواسانی و آذربایجانی، ۱۳۹۱). افراد که از عواطف خود آگاهی بالایی دارند، قادر به کنترل و مدیریت خلق عمومی خود هستند. لذا استاد که از عواطف و افکار خود مطلع است در شرایط خاص و استرس آور می‌تواند تعامل مناسب و بهتری را با محصلان داشته باشد. یکی از راه‌های مدیریت عواطف و افکار میانه‌روی، اعتدال و دوری از هرگونه مواجهه احساسی با همکاران و محصلان است (قنبرپور و همکاران، ۱۳۹۸). جرأت، اعتماد به نفس و عزت نفس، استادان کالج انتاریو (Ontario College) می‌گوید اعتماد به نفس یعنی رعایت بی‌طرفی و انصاف است (تیرگر و طباطبایی، ۱۳۹۵). اعتماد به نفس رکن اساسی سلامت روان محسوب می‌شود که بر عملکرد انسان به‌خصوص عملکرد شغلی او تأثیر می‌گذارد (بحرینی و همکاران، ۱۳۸۴). همین‌طور عزت نفس استاد در تدریس یعنی در مکالمه آرام، متین و خونسرد بودن است (لاسری و عاشقی، ۱۳۹۸). اگر عنصر جرأت نباشد، دستیابی به آرم آن‌های تعلیمی مانند شناخت ملاحظات اخلاقی، استدلال و همدلی بسیار دشوارتر است (فیض و الهی، ۱۴۰۰). شناخت نقاط ضعف و قوت خود و آگاهی از استعداد، استاد برای بالا بردن احتمال موفقیت خود لازم است نقاط ضعف و قوت خود را بشناسد. مثلاً استادی که می‌داند به تکنالوژی عصری تسلط دارد (قوت) ولی زودرنج است (ضعف) می‌تواند در روش تدریس خود با استفاده از تکنالوژی صنف شاد و کارآمد داشته باشد و همچنین با مطالعه و تمرین قدرت تحمل و صبر را در خود تقویت نماید (قنبرپور و همکاران، ۱۳۹۸).

اخلاق استادی در امور اداری

استاد نسبت به شغل خود، محصلان و اداره خود مسئولیت اخلاقی دارد و از عمده مسئولیت‌های اخلاقی استادان زیر بعد اداری قرار ذیل است.

مسئولیت اخلاقی در قبال شغل و همکاران: از عمده‌ترین مسئولیت‌های اخلاقی استادان در قبال شغل و همکاران می‌توان به این مورد اشاره کرد:

تدریس باکیفیت، یکی موارد دیگر اخلاق شغلی استادان تدریس باکیفیت است. استادان با مهارت‌های تدریسی، مهارت‌های ارتباطی، ارزیابی نظام‌مند و تجربه استاد، شور و اشتیاق، نظم و انضباط، کنجکاوی، عمق نگری، تحقق تفکر کلی (صالحی زاده و همکاران، ۱۳۹۸). پیوند دانش و تجربه، یادگیرنده بودن، جهان‌بینی، توانایی خلاقیت، طرح مسئله، تعامل هوشمندانه، روحیه و فکر شغلی و یادگیری معنی‌دار می‌تواند تدریس باکیفیت را ارائه نماید (خدا رحمی و همکاران، ۱۳۹۸). دست (Dest) معتقد است که تدریس باکیفیت قدرت رقابت ملت را برای رویارویی با چالش‌های عصر حاضر افزایش می‌دهد. برای دستیابی به اهداف ملی در شرایط کنونی نیازمند استادان شایسته و تدریس باکیفیت هستیم (بابو کانی و کشتی آری، ۱۳۹۹). استقلال شغلی، نهضت توانمندسازی استادان، نیاز به تقویت استقلال استادان را در بیش‌تر حیطه‌های عملکرد محیط آکادمیک تشدید نموده است (شیربگی و همکاران، ۱۳۹۶). مقررات، قوانین، پالیسی و... ممکن است استقلال شغلی استادان را تحت تأثیر قرار دهند. اما استادان می‌توانند با ابتکار و خلاقیت، و استقلال فردی در چارچوب قوانین و مقررات باعث استقلال شغلی خود شوند. برای مثال، استاد در مقابل درخواست نمره برای یک محصل، باید استقلال شغلی خود را حفظ کند و تسلیم هیچ نوع فشار نشود (قنبر پور و همکاران، ۱۳۹۸). اظهار محدودیت‌ها و نیازها در چارچوب قوانین، استادان در محیط کار ممکن است با محدودیت‌ها و نیازهایی مواجه شوند. نحوه مواجهه با این نیازها و محدودیت‌ها باید در چارچوب قوانین و مقررات باشد. مثال مطرح کردن این‌گونه موضوعات در صنف درسی یا فضا‌های دیگر غیر مرتبط باعث کاهش جایگاه و ارزش استاد می‌شود (قنبر پور و همکاران، ۱۳۹۸). رعایت حرمت و احترام همکاران، به باور استادان کالج انتاریو (Ontario College) احترام شامل رعایت ادب و حرمت به کرامت انسانی و تکامل شناختی و عاطفی است (تیرگر و طباطبایی، ۱۳۹۵). استاد پوهنتون احترام همکارانش را رعایت و با آنان در جهت تقویت رشد محصلان به‌طور گروپی تلاش می‌کند و در صنف درسی به دلایل و اغراض شخصی خود در مورد استادان دیگر غیبت و تهمت نمی‌کند، توانایی‌هایی اساتید دیگر را زیر سؤال نمی‌برد و همچنان درخواست محصلان برای پیشبرد یک مضمون مشخص همراه با استاد دلخواهشان موافقت می‌کند (صفیان و همکاران، ۱۳۹۸). داشتن انضباط، نظم و انضباط در شغل استادی از چند بعد حائز اهمیت است:

- نظم ظاهری و آراستگی استاد؛
- نظم در داخل شدن و خارج شدن از صنف؛
- انضباط در تدریس و داشتن پلان؛
- انضباط در اداره صنف (با رعایت حرمت محصل). مدیریت و حل مناقشات، استادان با حاکمیت فضای تعاملی، شاد و صمیمی، و دوستی و همدلی در صنف می‌توانند

تعارض‌ها را به عامل رشد خود و دیگران تبدیل کنند. از رفتارهایی مانند حسد، خبررسانی، غیبت و توهین باعث پیچیده‌تر شدن مسائل می‌شود (قنبر پور و همکاران، ۱۳۹۸).

مسئولیت اخلاقی در قبال اداره: عمده‌ترین مسئولیت اخلاقی استادان در قبال اداره و اداره عبارت‌اند از: احترام گذاشتن به اداره و رعایت مقررات شغلی، استاد پوهنتون در راستای رشد و پیشرفت محصل از هدف‌ها، پلان‌ها و معیارهای تحصیلی پوهنتون که در آن تدریس می‌کند، آن‌ها را مراعات می‌کند. اشتغال به فعالیت‌های خارج از اداره که با مسئولیت‌های آکادمیک استاد در تقابل است دوری می‌کند، از قوانین و مقررات پوهنتون مربوطه خود را آگاه ساخته و آن را تطبیق می‌سازد (صفیان و همکاران، ۱۳۹۸). مقدم دانستن منافع اداری به منافع شخصی، در جریان انجام وظایف، ممکن است بین منافع اداری و منافع شخصی استاد تعارض به وجود آید. در این شرایط از استاد با اخلاق انتظار می‌رود، منافع اداری را به منافع شخصی ترجیح دهد؛ مثل استفاده نکردن از امکانات پوهنتون برای کارها و فعالیت‌های شخصی (قنبر پور و همکاران، ۱۳۹۸). تعهد به انسجام و اتحاد نظام تحصیلی، انسجام ملی به معنای داخل شدن افراد در یک محیط ملی-فرهنگی و تعلق نسبت به شرایط اجتماعی آن محیط ملی است. بر اساس این تعریف، در مورد انسجام، عناصر وجود دارد که عبارت‌اند از: توافق جمعی، ارزش‌های مشترک، عرف، قانون، هویت مشترک و نهادینه شدن ارزش‌ها در نهادها است. خصوصاً نهادهای آکادمیک توانایی ایجاد هویت مشترک و انسجام ملی را دارد (ساعی و عمویی، ۱۳۹۳).

نتیجه‌گیری

در این بررسی و مرور علمی ابعاد مختلف اخلاق شغلی استادان در محیط آکادمیک مورد بحث قرار گرفت. ماهیت اخلاق و شغل استادی، اخلاق در بعد فردی (معنویت، شخصیت، و خودشناسی) و اخلاق شغلی در امور اداری (شغل، همکاران و اداره) بحث و بررسی شدند. با نگاه به عوامل بررسی شده می‌تواند ادعا نمود که رفتار استاد به‌عنوان یک رفتار شغلی شناخته می‌شود که با توجه به اهمیت و جایگاه آن در تربیت نیروی بشری آینده کشور و جامعه بدون ملاحظات اخلاقی قابل تصور نیست. بعد از مطالعه، غور و بررسی دقیق مقالات علمی-تحقیقی به این نتیجه رسیدیم که استادان پوهنتون، با رعایت مؤلفه‌های اخلاق شغلی در محیط آکادمیک، علاوه بر این که جریان یادگیری-یاددهی، سعادت و رفاه محصلان را تضمین می‌کند، موجب بهبود باورها و رفتارهای اخلاقی محصلان شده، حق را از باطل تشخیص داده، منفعت را بر شر ترجیح دهد و در داخل و خارج از محیط آکادمیک اخلاق علمی-فرهنگی و اجتماعی را رعایت نمایند. همچنان، اگر محصلان به این باور برسند که با آن‌ها رفتار عادلانه می‌شود و در هنگام تحصیل و ارزشیابی عدالت برقرار گردیده‌اند، در این صورت تمایل بیشتری پیدا می‌کنند تا فعالیت‌های زیادی را انجام دهند و در روابط استاد و محصلان اعتماد بیشتر می‌شود. عدم رعایت آن منجر به ترویج روابط ناسالم، بی‌عدالتی، کاهش میزان تعهد، از بین رفتن احترام متقابل و در کل از ارزش و جایگاه علم و محیط آکادمیک (پوهنتون) کاسته می‌شود.

منابع

- آرین پور، مهلا و محرابی، ناهید. (۱۳۹۵). الزامات و راهبردهای اخلاق شغلی در نظام آموزش عالی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره چهارم، صص ۱۷-۲۳.
- اکبری، پیمان؛ اعظمی، محسن، و علیزاده، زهرا. (۱۳۹۷). رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای، معنویت سازمانی و خلاقیت کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری، دوره سیزدهم، شماره چهارم، صص ۶۲-۶۸.
- بابلان، عادل زاهد؛ غریب زاده، رامین، نصرآبادی، حسین و غریب زاده، شیما. (۱۳۹۷). نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در اشتیاق حرفه‌ای استادان؛ با میانجی‌گری هویت اداره‌ی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم. شماره چهارم، صص ۱۱۰-۱۱۶.
- باقریان فر، مصطفی. (۱۳۹۶). کاربرد مؤلفه‌های حرفه‌ای آموزش در اعضای هیئت‌علمی؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال چهاردهم، شماره چهارم، صص ۱۲۱-۱۳۰.
- بحرینی، مسعود؛ محمدی باغ ملایی، مسعود، زارع، محمدعلی و شهابت، شهره. (۱۳۸۴). تأثیر آموزش ابراز وجود بر میزان اعتمادبه‌نفس دانشجویان پرستاری. ارمغان دانش، دوره دهم، شماره سی و هفتم، صص ۶۹-۸۹.
- پرنده، اکرم. (۱۳۹۸). ضرورت حفظ کرامت انسانی بیماران در بخش مراقبت ویژه. پرستاری مراقبت ویژه IRANIAN JOURNAL OF CRITICAL CARE NURSING (IJCCN)، دوره دوازدهم، شماره سوم، صص ۱-۵.
- تیرگر، هدایت و طباطبایی، سید سجاد. (۱۳۹۵). ارزشیابی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان. فصلنامه علمی-ترویجی اخلاق، سال ششم، شماره بیست و سوم، صص ۱۳۵-۱۶۶.
- حسینی، سید احمد؛ امامی، سیده بهاره و آبادی، حسن شمس. (۱۴۰۰). ارتباط بین سلامت اداره و اخلاق حرفه‌ای استادان. دومین همایش ملی و اولین همایش بین‌المللی پایداری کسب‌وکار، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- حسینی، سید صمد الماسی. (۱۳۹۹). رابطه سبک زندگی با اخلاق حرفه‌ای استادان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پانزدهم، شماره سوم، صص ۱۹۶-۱۷۲.
- حیدری، مهدی؛ ابوالقاسمی، محمود، چابکی، رضا محمدی. (۱۳۹۶). ارزیابی اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضای هیئت‌علمی؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال دوازدهم. شماره سوم. صص ۶۵-۷۲.
- خاکپور، عباس و درویشی، حسین. (۱۳۹۵). نقش اخلاق حرفه‌ای استادان در تقویت انگیزش پیشرفت تحصیلی دانش آموزان. فصلنامه علمی پژوهشی تدریس پژوهی، سال چهارم، شماره سوم، صص ۱-۱۵.
- خدا رحمی، مریم؛ خسروی، محبوبه، و عبدالملکی، صابر. (۱۳۹۸). تحلیل و شناسایی مؤلفه‌های کلیدی تدریس نوآورانه: (تدریس نوآورانه اساتید در بعد آموزش عالی). تدریس پژوهی، دوره هفتم، شماره چهارم، صص ۱-۲۳.
- خزیمه، محبتی حاج. (۱۳۹۲). ارزیابی اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن میان استادان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران. فصلنامه علمی-ترویجی اخلاق، سال ششم، شماره بیست و دوم، صص ۱۳۱-۱۶۳.

رستمی، فاطمه؛ عبادی، عباس، خاقانی زاده، مرتضی، و مختاری نوری، جمیله. (۱۴۰۱). بهبود رشد عاطفی دانشجویان پرستاری مبتنی بر نظریه رشد بخشیدن و الگو شدن. آموزش پرستاری، دوره یازدهم، شماره دوهم، صص ۴۴-۵۲.

زاهدی، محمدجواد و اجاقلو، سجاد. (1384). بررسی اعتماد اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن در بین ساکنان شهر زنجان. مجله جامعه‌شناسی ایران، سال ششم، شماره چهارم، صص ۱-۹۲.

ساعی، احمد، و عمویی، حامد. (1393). نقش دانشگاه آزاد اسلامی در توسعه سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر انسجام ملی جمهوری اسلامی ایران. مطالعات میان فرهنگی، دوره نهم، شماره بیست و سوم، صص 75-105. شهیدی، نیما و صالحی، علی. (۱۴۰۰). نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین تعارض اداره‌ی باکیفیت زندگی کاری استادان. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، دوره چهارم، شماره سوم، صص ۱۶۷-۱۷۸.

شیربگی، ناصر؛ بلندهمتان، کیوان، و تدین سنگانی، پروین. (1396). بررسی و مقایسه سطح استقلال کاری درک شده معلمان در مدارس. مطالعات آموزش و یادگیری (علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز)، دوره نهم، شماره دوم، صص 146-172.

صادقی، هادی. (1383). ایمان در اسلام. پژوهش‌های اخلاقی (انجمن معارف اسلامی)، دوره اول، شماره اول، صص 75-107.

صالحی زاده، مریم؛ قورچیان، نادرقلی، محمد داودی، امیرحسین، و قلاوندی، حسن. (1398). ارائه مدل جهت ارتقای کیفیت تدریس حرفه‌ای اساتید دانشگاه فرهنگیان. تدریس پژوهی، دوره هفتم، شماره دوم، صص 227-249.

صفیان، مهدی؛ محمدی، مهدی، موسوی، سیدعلی، و صالح نژادامرنی، سیدعبداله. (1398). مؤلفه‌ها و ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای استادان و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های سازمانی (مورد مطالعه: یک دانشگاه نظامی). مدیریت اسلامی، دوره بیست و هفتم، شماره چهارم، صص 21-49.

طهماسب، علیرضا؛ قربانی، نیما، و پورحسین، رضا. (۱۳۸۵). خودشناسی انفکاک‌ی و انسجامی. رابطه وجوه خودشناسی با پنج عامل بزرگ شخصیت، روانشناسی و علوم تربیتی، دوره سی و ششم، شماره یک و دوم، صص ۵۷-۷۶.

عباسی، رسول؛ طاهری، غزاله، و باباشاهی، جبار. (1396). وضعیت اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاهی از دیدگاه دانشجویان. اخلاق در علوم و فناوری، دوره دوازدهم، شماره چهارم.

عزتی لارسری، ابراهیم، و عاشقی، بهنام. (1398). سنجش مؤلفه‌های مهارت ارتباطی در تدریس (مطالعه موردی: مدرسان تربیت‌بدنی). آموزش پژوهی، دوره پنجم، شماره هفدهم، صص 68-78.

غلام پور، میثم؛ شافعی، هادی پور و قاسمیان، عباس. (۱۳۹۷). نقش اعتماد و عدالت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای استادان. مجله اخلاق زیستی، دوره هشتم، شماره بیست و هفتم، صص ۷۴-۸۳.

غلامی، محمد احمد؛ حیدری، محمدحسین و نصرآبادی، حسن علی بختیار. (۱۴۰۱). اخلاق حرفه‌ای استادی از منظر فلسفه اخلاقی مارتین به وبر. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم. شماره دوم، صص ۱-۹.

- فیض، سلطانعلی، و الهی، ذبیح اله. (۱۴۰۰). پیشینه شناسی اخلاق حرفه‌ای معلم در آموزش. اخلاق حرفه‌ای در آموزش، دوره اول، شماره اول، صص ۱۵۴-۱۷۵.
- قنبر پور، امید؛ عباسیان، حسین، آراسته، حمیدرضا و نو ابراهیم، عبدالرحیم. (۱۳۹۸). طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای استادان: یک مطالعه آمیخته. فصلنامه نوآوری‌های تعلیمی. سال هجدهم. شماره شصت و نهم، صص ۳۳-۶۰.
- کلهر، منوچهر؛ کرمی پور، محمدرضا و اسدی، مسعود. (۱۳۹۸). نقش پژوهش‌گری، خلاقیت، اخلاق شغلی، توسعه‌ای شغلی و استفاده از فناوری در تدریس موثر استادان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهاردهم. شماره دوم، صص ۱۱۶-۱۲۴.
- لواسانی، سید محمدرضا، و آذربایجانی، مسعود. (۱۳۹۱). الگوی اعتماد به نفس در اخلاق اسلامی. مطالعات اسلام و روانشناسی، دوره ششم، شماره دهم، صص ۱۱۹-۱۳۷.
- مشهدی، حمیدرضا؛ محمد زاده بنی طرفی، مهدی، و محمد زاده، قاسم. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر معنویت بر توانمندسازی حرفه‌ای معلمان. پژوهش در آموزش معارف و تربیت اسلامی، دوره اول، شماره سوم، صص ۸۱-۹۶.
- مهر، مژگان محمدی؛ خانی، حامد و هاشمی، ماجد. (۱۳۹۳). بررسی اخلاق حرفه‌ای-اداره‌ای از دیدگاه استادان در مدارس متوسطه شهر سنندج. نما نشریه مطالعات آموزشی (مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی پوهنتون علوم پزشکی ارتش)، سال دوم. شماره دوم، صص ۱-۹.
- میر طاهری، لیلا؛ جمالی، اختر، آراسته، حمیدرضا. (۱۳۹۴). بررسی حیطه‌ها و مؤلفه‌های اصلی توسعه و بالندگی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مقایسه آن با وضع مطلوب. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال دوم، شماره اول، صص ۱۰۱-۱۲۶.
- نقی پورفر، ولی اله. (۱۳۹۰). مبانی و بسترهای تفکر و تعقل خلاق از دیدگاه اسلام. چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره دوم، شماره پنجم، صص ۹-۳۲.

Investigate the professional ethics of professors in academic environment

Najebullah Najeb

Department of Psychology and Educational Sciences, Education Faculty, Logar Institute of Higher Education.

Email: najebullah.najeb2018@gmail.com

Abstract

Academic ethics defines the limits of the behavior of academic staff members and guarantees the health of higher education. The purpose of the research is to investigate the professional ethics of professors in the university environment. The achievement of this goal, the review of documents and scientific-research articles has have used. The components of professional ethics of professors in three main sections and sub-sections (professor ethics in the individual dimension of "spirituality, personality and self-knowledge" professor ethics in the administrative died of "moral responsibility towards students, moral responsibility towards work and colleagues, moral responsibility towards the administration and social responsibility) were extracted and analyzed as the components of professional ethics of professors in the academic environment. Studies show that by institutionalizing the professional ethics of professors in the university environment, along with improving the student's beliefs, trust, and moral behavior, they will learn to observe academic professional ethics during teaching and scientific activities at the university.

Keywords: administration, ethics, profession ethics, components of ethics, professors, and academic environment.



Islamic Emirate of Afghanistan
Ministry of Higher Education
Logar Institute of Higher Education
Vice Chancellor for Academic & Students affairs
Department of Research and Academic Journal



Ainak Academic- Research Journal

Vol. 1

Issue No. 1

December 2023