

Designing The Code of Ethics & Code of Conduct Model for The Faculty Members of Iranian Universities Using Grounded Theory

Soudabeh Zare Banadkooki: PhD University Student of the Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Zahra Lebadi*: Faculty member of the Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Fatemeh Parasteh: Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Mojgan Abdollahi: Faculty member, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Abstract

Introduction: Higher education is expected to nurture more mature, ethical, and professional people in the community. As university professors can play an effective role in institutionalizing desirable ethical behaviors in students, the importance of a model for the professional ethics of university faculty members becomes more prominent. This study aims to design a model of behavioral and ethical codes of faculty members of Iranian universities.

Method: This research is fundamental and Survey-based. In this research, a semi-structured interview consisting of 10 questions was designed. The study was implemented in 1400. Using the snowball sampling model, online interview sessions were arranged with university professors all over Iran. The researchers were saturated with 13 interviews, and 3 more interviews were conducted to ensure more. Each interview was analyzed through MAXQDA2020 software and extracted using the grounded theory method with the Glasser and Strauss approach, coding, grouping concepts, and final model of ethical and behavioral codes.

Findings: 9 main categories of the model of behavioral and ethical codes of university faculty are: authenticity (central phenomenon), learner, determination and purposefulness (causal conditions), problem-solving skills, effective communication skills, Team Building Skills (strategies), scientific competence (mediating conditions), adherence to rules and normability (context) and learning leader (outcome).

Conclusion: The difference between this research and other previous studies is the attention to authenticity that is shown in the model as the main concept. Also in the designed model, the concept of a learning leader is considered as the main role of university faculty members.

Keywords: Higher Education Institutes, Faculty, Code of Ethics, Code of Conducts.

***Corresponding author:** Faculty member of the Department of Educational Sciences, Faculty of Psychology, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Email: zahra_lebady@yahoo.com

Designing The Code of Ethics & Code of Conduct Model for The Faculty Members of Iranian Universities Using Grounded Theory

Introduction: Nowadays rapid changes affect the roles of higher education systems. Recent health, economy, and politics challenges made higher education change their structures, teaching methods, and all processes focus on ethical issues. Therefore, the Higher education institutions' environments should be healthy and ethical to promote the ethical values in the societies. In other words, higher education is expected to nurture more mature, ethical, and professional people in the community. University professors & faculty members could play an important role in institutionalizing desirable ethical behaviors in students. They could teach the necessary skills for being ethical. The task of university professors is not only to develop students' skills; they must teach students the values that lead to professional and personal growth. Professors must be fair, not resistant to change, respect the uniqueness of students, and be sensitive to maintain a professional relationship with their students. As university professors can play an effective role in institutionalizing desirable ethical behaviors in students, the importance of a model for the professional ethics of university faculty members becomes more prominent. This study aims to design a model of behavioral and ethical codes of faculty members of Iranian universities.

Materials and methods: This research is fundamental and Survey-based. In this research, a semi-structured interview consisting of 10 questions was designed. The study was implemented in 1400. Using the snowball sampling model, online interview sessions were arranged with university professors all over Iran. In order to protect privacy and confidentiality, it was ensured that the information remains completely confidential. The researchers were saturated with 13 interviews, and 3 more interviews were conducted to ensure more. Each interview was analyzed through MAXQDA2020 software and extracted using the grounded theory method with the Glaser and Strauss approach: coding, grouping concepts, and final model of ethical and behavioral codes. In the open coding phase, the content of the interviews had been read many times. The data had been broken up and labeled with codes. Here, we analyzed the data line by line and word by word. There is no limitation in the labeling while coding and finally 975 codes were extracted. Then, the codes were analyzed. Researchers have tried to find the core concepts by finding the similarities within the codes and creating the categories. In the first step, 46 categories have been defined. By finding the similarities between the codes, 9 main categories were selected. For reliability, two assessors were asked to label the contents of the interviews individually. The agreements between the two assessors have indicated the reliability.

Findings: Results and discussion: The results were compared with the researchers' codes. The agreement percentage was 92%. Nine main categories of the model of behavioral and ethical codes of university faculty are authenticity (central phenomenon), learner, determined and purposefully (causal conditions), problem-solving skills, effective communication skills, Team Building Skills (strategies), scientific competence (intervening conditions), adherence to rules and norms (contextual conditions) and learning leader (outcome and result). In axial coding, authenticity was selected as the central phenomenon in the research. This category was selected as the central phenomenon and the main idea of the research because it was mentioned in many interviews that authenticity is the most key and important concept in the professional behavior of university faculty members. Authenticity in this research is derived from some cultural concepts in which authenticity is mentioned as inherent qualities such as honesty, conscientiousness, integrity of words and speech, confidentiality and reliability, nobility, and honor. Being kind to himself and others, justice-oriented, and liberal are also the characteristics of an authentic person. What makes a person authentic is to be an effective learner, curious, truthful, and flexible. These are known as causal phenomena. On the other hand, self-

awareness, the meaningfulness of life, purposefulness, and trying to achieve the meaning and purpose of life are the concepts that affect authenticity. University faculty members, by adopting skills such as problem-solving, effective communication, and team building as strategies, can lead and direct learning in the academic environment. The platform in which learning leadership takes place by using appropriate strategies is the rules and regulations of the academic environment, teaching, and researching rules. Therefore, normativity has been chosen as a contextual category. Scientific competence has been introduced as a mediating factor.

Conclusion: The findings of this research state that university faculty members can play a role as learning leaders in the culture of higher education when they are purposeful, determined, serious, and authentic and can work within the rules and regulations of the academic environment with scientific qualifications by using communication, team building, and problem-solving skills. The difference between this research and other previous studies is the attention to authenticity that is shown in the model as the main concept. Also in the designed model, the concept of a learning leader is considered as the main role of university faculty members.

Keywords: Higher Education Institutes, Faculty, Code of Ethics, Code of Conducts.

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال سیزدهم، فصلنامه پاییز ۱۴۰۱

طراحی مدل کدهای اخلاقی و رفتاری اعضای هیات علمی دانشگاه‌های ایران با استفاده از نظریه زمینه‌ای

سودابه زارع بنادکوکى: دانشجوی دکتری گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
زهرا لبادی*: عضو هیئت علمی گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
فاطمه پرسته قمبروانی: گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
مژگان عبداللهی: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

چکیده

هدف: انتظار می‌رود آموزش در سطوح عالی، افرادی بالغ‌تر، اخلاق‌مدارتر و حرفه‌ای را در جامعه پرورش دهد. از آنجا که اساتید دانشگاه نقش موثری در نهادینه سازی رفتارهای مطلوب اخلاقی در دانشجویان ایفا کنند، اهمیت داشتن مدلی برای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه، پررنگ تر می‌شود. این پژوهش با هدف طراحی مدل کدهای رفتاری و اخلاقی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های ایران اجرا شده است.

روش کار: این پژوهش از منظر هدف، بنیادی و از منظر روش، زمینه یابی است، در این تحقیق، داده ها با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه ساختارمند جمع آوری گردید. زمان اجرای این مطالعه سال ۱۴۰۰ است. با استفاده از مدل نمونه گیری گلوله برفی، با اساتید دانشگاهی جلسات مصاحبه تنظیم شد. محققان با انجام ۱۳ مصاحبه به اشباع رسیدند و برای حصول اطمینان، ۳ مصاحبه دیگر انجام شد. هر مصاحبه از طریق نرم افزار MAXQDA2020 تحلیل و با استفاده از روش گراند تئوری با رویکرد گلاسر و اشتراس، کدگذاری انجام و مدل نهائی استخراج شد.

نتایج: کدهای رفتاری و اخلاقی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها، شامل ۹ طبقه اصلی است: اصیل بودن (پدیده محوری)، یادگیرنده، مصمم و هدفمند بودن (شرایط علی)، مهارت حل مساله، مهارت برقراری ارتباط موثر، مهارت تیم سازی و مشارکت طلبی (راهندها)، صلاحیت علمی داشتن (شرایط میانجی)، پایبندی به قوانین و هنجارپذیری (زمینه) و رهبر یادگیری (پیامد).

نتیجه گیری: تفاوت این پژوهش، با سایر پژوهشها، توجه به درون مایه اصالت فردی است. همچنین، مفهوم رهبر یادگیری به عنوان اصلی ترین نقش اعضای هیات علمی دانشگاه ها، مد نظر می‌باشد.

واژگان کلیدی: موسسات آموزش عالی، اعضای هیات علمی، کدهای اخلاقی-رفتاری.

***نویسنده مسؤول:** عضو هیئت علمی گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

Email: zahra_lebady@yahoo.com

مقدمه

امروزه دانشگاه‌ها، دیگر صرفاً محل تولید دانش و یا اجتماعی از افراد تحصیل کرده نیستند، تغییرات سریع جوامع بشری باعث شده است که دانشگاه‌ها، ساختار جدید به خود بگیرند و به عنوان نهادی اثرگذار، نقش پررنگ تری در اجتماع ایفا کنند (ریچاردسون و هیلی ۲۰۱۹). ماموریت و رسالت موسسات آموزش عالی، پرورش دانشجویان و اعضای هیات علمی است. پرورش دانشجویان و اعضای هیات علمی، ابعادی نظیر یادگیری، جست و جوگری و اخلاق مداری را شامل می‌شود. چالش‌های اخیر در حوزه سلامت، اقتصاد و سیاست جوامع، باعث شده است که ساختارهای موسسات آموزشی، شیوه‌های تدریس و فرایندهایی که تلاش می‌کردند تا اخلاق آکادمیک را در آموزش عالی ترویج دهند، تحت الشعاع قرار گیرند (میرون و همکاران ۲۰۲۱). نمونه‌هایی از اخلاق آکادمیک که تحت تاثیر قرار گرفته‌اند عبارتند از: صداقت، اعتماد، عدالت، احترام، مسئولیت پذیری و شجاعت (مرکز بین المللی صداقت تحصیلی ۲۰۲۱).

محیط موسسات آموزش عالی، می‌بایست سالم و اخلاقی باشد تا بتواند از ارزش‌های جامعه حمایت کند. اغلب این انتظار از دانشگاهیان می‌رود تا نقش بسیار موثری در حوزه اخلاق در دانشگاه ایفا کنند (ریچاردسون و هیلی ۲۰۱۹). شواهد نشان می‌دهد که اعضای هیات علمی نقش مهمی در الگوسازی رفتارهای مطلوب و کدهای رفتاری مناسب دارند و می‌توانند مهارت‌های ضروری و مورد نیاز را برای بروز رفتارهای اخلاقی به دانشجویان نشان دهند (گازارمیچل و پرنتر ۲۰۱۸). نتایج یک تحقیق در سال ۲۰۱۶ نشان می‌دهد که ۷۵ درصد از دانشجویان پرستاری (از جامعه آماری ۳۳۹ نفره) از سه موسسه آموزش عالی متفاوت اذعان داشته‌اند که آن‌ها برای یادگیری اخلاق علمی به اساتید خود اتکا می‌کنند (میرون ۲۰۱۶).

در شرایطی که اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها، نقش مهمی در نهادینه سازی اخلاق در دانشجویان و جامعه

دارند، نادیده گرفتن و یا نقض کدهای رفتاری و اخلاقی از سوی آنها می‌تواند تاثیر مخربی بر جای بگذارد (هالتفتر و همکاران ۲۰۲۰). نمونه‌هایی از رفتارهای غیراخلاقی و غیرحرفه‌ایی برخی از اساتید عبارتند از: دستکاری داده‌های پژوهش، سرقت علمی، تغییر نتایج حاصل از پژوهش و سوء استفاده از دانشجویان (فانلی ۲۰۰۹).

در تعاملات بین اساتید دانشگاه و دانشجویان، همواره اساتید به علت دانش و مهارت بالاتر، اقتدار بیشتری دارند. عدم تقارن و تعادل در قدرت و جایگاه در این رابطه، فضای بالقوه‌ایی را برای اساتید به وجود می‌آورد تا در صورت عدم پایبندی به اخلاقیات و رفتارهای حرفه‌ایی، رفتارهای نامناسبی در قبال دانشجویان از خود بروز دهند (مارکی ۱۹۹۴). وظیفه اساتید تنها توسعه مهارت‌های دانشجویان نیست؛ آنها وظیفه دارند ارزش‌هایی را که باعث رشد حرفه‌ایی و شخصی افراد می‌شود، به دانشجویان آموزش دهند. اساتید باید عادل باشند، نسبت به تغییر مقاومت نداشته باشند، به منحصر به فرد بودن دانشجویان احترام بگذارند و برای نگهداشت رابطه حرفه‌ای با دانشجویان خود، حساسیت داشته باشند. از این منظر است که تحصیلات در سطح آموزش عالی، یک فرایند اخلاقی به حساب می‌آید (اریک و کریتون ۲۰۱۰).

“اخلاق محوری” در موسسات آموزش عالی موضوع جدیدی است، بررسی ادبیات و خلاصه تحقیقات نشان می‌دهد که این موضوع در بیست سال گذشته مورد توجه بوده است (جردن ۲۰۰۱؛ کیث-شپیگل، تاباچنیک و آلن ۱۹۹۳؛ مک کیب، ترنیو و پاترفیلد ۲۰۰۱؛ کاتلین و همکاران ۲۰۰۸). دانشگاه‌ها و کالج‌ها، کدهای اخلاقی خاصی را طراحی و تدوین نموده‌اند و از طریق واحدهای نظارتی رفتارهای خوب را در سازمان ترویج می‌دهند و با بی صداقتی‌ها و بی‌اخلاقی‌ها، مقابله می‌کنند. دانشجویان، اعضای هیات علمی و کلیه کارکنان دانشگاهی در نگهداری اخلاقیات در دانشگاه نقش‌آفرینی می‌کنند و بدینوسیله فرهنگ مبتنی بر اخلاق و ارزش‌ها را در دانشگاه زنده نگاه می‌دارند (مک هانی، کرونان و داگلاس ۲۰۱۶).

کلاس به شیوه ای موثر، ارزیابی عادلانه دانشجویان. برخی از نگرشهای غیر اخلاقی اعضای هیات علمی براساس این پژوهش عبارتند از: آزار کلامی، تحقیر دانشجو در جلوی بیماران و سایر دانشجویان، عدم حمایت از دانشجو و عدم کمک به دانشجو در چالشهای بالینی (ارسلان ۲۰۱۷). جانکالوا و همکاران (۲۰۱۴)، مولفههای اخلاق آکادمیک را در دانشگاههای زیلینا مورد بررسی قرار دادند. براساس این پژوهش مولفههای اخلاقی و غیراخلاقی بدین شرح می باشد: مولفههای اخلاقی: حرفه‌ای بودن، عادل بودن، توانمند بودن در برقراری ارتباط، مفید بودن، تمایل به کمک کردن، تاب‌آوری داشتن، صبور بودن، متعهد و پایبند بودن به تعهدات، با شعور و فهمیده بودن، شوخ طبعی داشتن، صمیمیت داشتن، مهربان بودن، خردمند بودن. مولفههای غیراخلاقی: غرور و کبر داشتن، غیرحرفه‌ای بودن، انصاف نداشتن، خسته کننده بودن، بی انگیزه و بی‌میل بودن، تعصب داشتن، خودبین بودن، پرافاده و دمدمی بودن، ادب نداشتن، سختگیر بودن، نامنظم بودن، عصبی بودن (جانکالوا ۲۰۱۴).

با عنایت به آنچه گفته شد، پژوهش حاضر بر آن است تا ضمن بررسی ادبیات موضوع در حوزه کدهای اخلاقی به طور عام و اخلاقیات در آموزش عالی و اعضای هیات علمی به طور خاص، کدهای اخلاقی و رفتاری اعضای هیات علمی دانشگاه‌های ایران را مشخص نماید و به این پرسش پاسخ دهد که: کدهای اخلاقی و رفتاری اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها در فرهنگ سازمانی نظام آموزش عالی از دیدگاه خبرگان کدام است؟

مواد و روش‌ها

روش مورد استفاده در این پژوهش نظریه زمینه‌ای است. در نظریه بنیادین (زمینه‌ای)، هدف اصلی کدگذاری، تفکیک مفاهیم اصلی از انبوه اطلاعاتی است که جمع آوری شده است که پژوهشگر می‌بایست با توجه به موضوع تحقیق، واژگان و جملات با اهمیت، اساسی و مرتبط را استخراج نموده و به عنوان کد شناسایی می‌نماید (گلنیزر و

دانشگاه‌های مطرح دنیا در چند قرن گذشته، کدهای اخلاقی متنوعی را در انواع فرمها و حالات مطرح نموده‌اند. محتویات کدهای اخلاقی با توسعه جوامع و افزایش دانش در حوزه علم اخلاق نیز دستخوش تغییرات گردید. موسسات آموزشی در همه جای دنیا شان و مقام والایی در جامعه دارند. این جایگاه والا نه تنها به دلیل ویژگی ترویج علم و خرد در جامعه است، بلکه به این دلیل است که در موسسات علمی و دانشگاه‌ها، افرادی با سمت استاد و دانشجو فعالیت می‌کنند که ویژگی‌های مورد توجهی دارند. اغلب اساتید دانشگاهی را افرادی تحصیلکرده و با فضیلت و فرهمند می‌دانند که جامعه را به روشننگری رهنمون می‌سازند و سعادت آینده را برای همگان تضمین می‌کنند. کدهای اخلاقی آکادمیک از ارزش‌های دانشگاهی سرچشمه می‌گیرد و در برگزیده اصول اخلاقی مطلوب و استانداردهای رفتاری است که دانشجویان، کارکنان و اساتید باید از آنها تبعیت کنند (جانکالوا ۲۰۱۴).

در پژوهشی تحت عنوان "عوامل کلیدی در الگوهای اخلاق آکادمیک در بین اساتید در آموزش عالی اسلامی"، مشخص گردید که پدیده نادیده گرفتن کدهای اخلاقی در بین سخنرانان در آموزش عالی مساله‌ای هشدار دهنده است. لذا شناسایی عوامل موثر در الگوهای اخلاق آکادمیک در بین سخنرانان دانشگاهی در آموزش عالی به عنوان هدف اصلی این پژوهش در نظر گرفته شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داده است که درک افراد از صداقت و ارزش‌های حرفه‌ای تاثیر معناداری بر الگوهای اخلاق آکادمیک در بین سخنرانان در آموزش عالی ندارد (صوفریادی ۲۰۲۰).

در پژوهشی دیگر، ادراک دانشجویان پرستاری از نگرشهای اخلاقی و غیراخلاقی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که دانشجویان نگرشهای اخلاقی اساتید را شامل موارد زیر می‌دانند: حفظ محرمانگی در مورد زندگی دانشجو، احترام به دانشجو در تعاملات کلاسی و آموزشهای بالینی. داشتن دانش تخصصی کافی، توانایی مدیریت

گردید. با اجرا و تحلیل ۱۳ مصاحبه با اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها؛ اشباع نظری حاصل شد ولی برای افزایش دقت و مطلوبیت داده‌های جمع آوری شده، ۳ مصاحبه دیگر انجام شد. رده سنی نمونه، بین ۳۸ تا ۶۵ سال بود.

تحلیل داده‌های حاصل از اجرای مصاحبه‌ها با رویکرد اشتراوس و کوربین انجام شد. سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی به شرح ذیل اجرایی شد. در کدگذاری باز، متن مصاحبه‌ها چندین بار مطالعه و مفهیمی که به ذهن تحلیل‌گران رسید، ثبت گردید. در این مرحله از کدگذاری، هیچگونه محدودیتی برای نام‌گذاری وجود نداشت و هر مفهومی که از مصاحبه‌ها استنباط می‌شد، به عنوان کد در نظر گرفته شد. به همین دلیل در این مرحله ۹۷۵ کد استخراج گردید. این مرحله ریزترین و جزئی‌ترین نوع تجزیه و تحلیل است ولی اجرای دقیق آن می‌تواند ایده‌های نو و جدید را خلق کند (نیازی و نظری ۱۴۰۰). پس از اینکه، مرحله خرد کردن داده‌های مصاحبه در کدگذاری باز انجام شد، به مرحله مقوله‌پردازی رسیدیم. از آنجا که فهرست کدها بسیار زیاد بود، در این مرحله از کدگذاری باز، مفاهیم مشابه را جمع بندی و مقوله‌سازی انجام دادیم (اشتراوس و کوربین ۲۰۰۸). در حین مقوله‌سازی، مدام مقوله‌ها را با هم مقایسه کردیم و تا ارتباط میان مفاهیم و مقوله‌ها مشخص گردد.

در مرحله کدگذاری محوری، تحلیل‌گران این پژوهش، یک مقوله را عنوان پدیده محوری انتخاب کرده و سپس ارتباط سایر مقوله‌ها به پدیده محوری را مشخص نمودند. در مرحله آخر که همان کدگذاری گزینشی است، نظام نظری مربوط به مدل کدهای اخلاقی - رفتاری اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها ارائه گردید.

یافته‌ها

براساس مصاحبه‌های انجام شده و با استفاده از تکنیک اشتراوس و کوربین، کدهای اولیه استخراج و سپس کدگذاری باز و محوری انجام گردید. در جدول ۵ مفاهیم به

اشتراوس (۱۹۶۷). با بررسی کدها و مقایسه آنها با یکدیگر در یک پژوهش، مفاهیم تشکیل و سپس با مقایسه دقیق تر آن‌ها، می‌توان مفاهیم را طبقه‌بندی نمود. در گام آخر با ایجاد ارتباط بین مفاهیم و طبقه‌بندی‌های انجام شده، نظریه شکل می‌گیرد (صوفی، مرادی و سلیمی ۲۰۰۶). در فرایند گردآوری داده‌ها، از شیوه مصاحبه نیمه ساختارمند استفاده گردید. به همین منظور برای تدوین پروتکل مصاحبه، ادبیات نظری پژوهش بررسی گردید (سعدی پور بیابانگرد ۱۳۹۳). سوالات مصاحبه با راهنمایی خبرگان در حوزه آموزش عالی تهیه گردید. ۱۰ سوال طراحی شد که مبنای بررسی محققان قرار گرفت. مصاحبه با سوالات در خصوص معرفی فرد شروع گردید و سپس به بررسی نظرات فرد مصاحبه‌شونده در مورد اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها در نقش‌های مختلف (معلم، داور و ...) پرداخت. زمان انجام مصاحبه‌ها ۶۰ تا ۹۰ دقیقه برآورد گردید. از آنجا که در این پژوهش، معیارهای انتخاب نمونه، مصاحبه با آندسته از اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها بود که در حوزه اخلاق حرفه‌ای صاحب نظر بوده‌اند و یا خود در محیط‌های آکادمیک به عنوان اساتید اخلاق مدار و اصیل شناخته شده‌اند، لذا از شیوه نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده گردید. در ابتدا برای اخذ موافقت، نامه‌ایی برای اساتید ار سال گردید و شرایط پژوهش ذکر گردید. جهت حفظ حریم شخصی و رعایت محرمانگی این اطمینان داده شد که اطلاعات کاملاً محرمانه می‌ماند. به دلیل محدودیت ناشی از پاندمی کووید ۱۹، مصاحبه‌ها به شیوه آنلاین در فضای اسکایپ (Skype) و واتساپ (Whatsapp) انجام شد و ابزارهای مورد استفاده قلم و کاغذ و در برخی موارد ضبط صدای افراد مصاحبه‌شونده از طریق نرم افزارهای ضبط صدا بود که برای نگهداری صداهای ضبط شده از کد استفاده شد تا محرمانگی مصاحبه‌ها رعایت شود. همزمان با اجرای هر مصاحبه، محتوای هر مصاحبه واژه به واژه تایپ شد. برای رعایت محرمانگی محتوای مصاحبه‌ها، به هر مصاحبه یک شماره اختصاص داده شد. سپس وارد نرم افزار MaxQda

دست آمده از یافته‌های پژوهش و روند مقوله پردازی مفهوم‌ها نشان داده شده است.

جدول ۱. مفاهیم و مقوله‌های استخراج شده از تحلیل مصاحبه‌های انجام شده

Table 1. List of Initial Indicators, Concepts and Categories from Interviews

| طبقه مقوله | طبقه فرعی (خرده مقوله) | مفهوم |
|---------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| مصمم و هدفمند | هدفمند | دارای هدف در زندگی حرفه‌ای و شخصی |
| | با پشتکار و جدی | با اراده و مصمم، جدی و قاطع، با اعتماد به نفس |
| هنجارپذیر | قانونمند و منظم | دارای ظاهری آراسته و منظم، پایبند به زمان، پایبند به قانون، دقیق و منظم |
| | رعایت استانداردهای داوری | توجه به مسائل جدید و نوآور، توجه به منابع پر استناد، رعایت قوانین و پروتکل‌های داوری |
| | پایبند به قوانین و مقررات دانشگاه | آگاه به قوانین محیط آکادمیک، آگاه به قوانین دانشگاه، |
| | قانون‌مند و تابع هنجارهای تدریس و آموزش | پایبند به هنجارهای آموزشی و اجتماعی در فضای تدریس، رعایت اصول حاکم بر روابط شاگرد و استاد، آگاه به قوانین تدریس در دانشگاه، |
| | توجه به کیفیت پژوهش | رعایت استانداردهای پژوهشی، داشتن نگاه علمی و پژوهشی و نه مالی و تجاری |
| | رعایت قانون کپی رایت | استفاده از ارجاعات درست، احترام به مالکیت معنوی، عدم سرقت علمی، متعهد به منابع علمی |
| | عدم سوء استفاده اخلاقی، مالی و جنسی از دانشجویان | عدم ایجاد رابطه کاری و غیر اخلاقی با دانشجویان، نگرقتن رشوه از دانشجو، عدم سوء استفاده جنسی از دانشجو |
| | | |
| یادگیرنده | منعطف | انعطاف پذیر |
| | تغییرپذیر | یادگیرنده مستمر، عدم وابستگی به اطلاعات قدیمی، عدم مقاومت نسبت به تغییر |
| | حقیقت طلب | واقع‌گرا، در جست و جوی یافتن حقایق |
| | جست و جوگر و پرسشگر | داشتن مهارت پرسشگری، عاشق پژوهش، داشتن روحیه کنجکاوی |
| تیم‌ساز و مشارکت طلب | توانمند در کار تیمی و تیم‌سازی | توانایی تیم‌سازی، عضویت در گروه‌های غیر رسمی و صمیمی، داشتن هدف همکاری مصلحانه، داشتن |
| | مهارت مدیریت کلاس | ایجاد کننده فضای مشارکتی در کلاس، توانایی تیم‌سازی در اجرای پژوهش و یا انجام پروژه‌های کلاسی و دانشگاهی |
| صلاحیت علمی داشتن (متخصصی بودن) | علاقه مند به تسهیم دانش | به اشتراک گذاشتن دانش، عام‌گرایی |
| | احساس تعلق به اجتماع علمی | شعور حرفه‌ای و احساس تعلق به جامعه علمی |
| | داشتن صلاحیت علمی در اجرای پژوهش | داشتن صلاحیت علمی در اجرای پژوهش و تحقیق |
| | داشتن صلاحیت علمی در داوری | توانایی شناسایی عیوب کار علمی، پیشنهاد دهنده برای برطرف کردن ایرادات، مسلط |
| | داشتن صلاحیت علمی و معلمی | آگاهی داشتن از برنامه درسی، داشتن صلاحیت علمی و عمومی در مورد حوزه تدریس، کلاس‌داری و مدیریت محتوا و زمان در کلاس، آگاه به روشهای تدریس و معلمی |
| | متواضع | تواضع در رفتار، پرهیز از غرور |
| | متعهد | یکپارچگی کلام و رفتار، شریف، درستکار |
| | رازدار | رازدار، معتمد، |
| | متین | باوقار |
| | صادق | با وجدان، خیر خواه و راستگو |
| | | آگاه و حساس به مسائل اجتماعی و نقش‌پذیری در حوزه مسئولیت اجتماعی |
| اصیل | احترام به حریم شخصی | عدم تجسس در موارد شخصی سایر اساتید و یا دانشجویان |
| | پایبند به آزادی آکادمیک | شجاعت علمی و عدم تأثیرپذیری از منابع قدرت |
| | احترام به آزادی دانشجو | نداشتن رویکرد بردگی علمی نسبت به دانشجو، احترام به آزادی‌های علمی دانشجو |

| | | |
|-----------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | منصف و عادل در داوری | عدم سخت گیری افراطی، ارزیابی براساس شاخص‌های منطقی، ارزیابی بدون غرض ورزی |
| | عدم قضاوت و پیشداوری | عدم داشتن پیش فرض در تعامل با افراد |
| | عادل در محیط آکادمیک | عدالت جو در محیط آکادمیک، منصف و دقیق در ارزیابی سایر اساتید |
| | امانت دار، صادق و بی طرف در اجرای پژوهش | عدم تحریف حقایق علمی، عدم دستکاری داده های پژوهش، بی طرفی علمی، صداقت علمی، امانت دار در اجرای پژوهش |
| | عادل، منصف و بی طرف در تعامل و ارزیابی دانشجو | توجه به جزئیات در ارزیابی دانشجو، مستندسازی فعالیت‌های دانشجو، انجام ارزیابی مستمر دانشجو، شفافیت در نحوه و ابزار ارزیابی، ارزیابی مبتنی بر محتوای تدریس شده، ارزیابی بی طرفانه |
| | خوش اخلاق | خونگرم و اجتماعی، دارای مقبولیت بین افراد |
| | صبور و آرام | دارای شخصیت معتدل و ملایم، صبور در پاسخگویی، تاب آور و توانمند در تحمل ابهام |
| | همدل و مهربان | دوست داشتن دانشجویان همانند فرزند خود، مهربان بودن با دانشجو، داشتن رفتاری دوستانه با دانشجو |
| ماهر در حل مسائل | داشتن رویکرد حل مساله در اجرای پژوهش | انتخاب مسائل واقعی و کاربردی، تلاش برای حل مسائل جامعه و صنعت |
| | نوآور و خلاق | مولد علم، پرهیز از تقلید، جلوگیری از انجام تحقیقات تکراری و تقلبی، شکاکیت سازمان یافته، خلاقیت و نوآوری در نحوه تدریس و محتوا |
| ماهر در برقراری ارتباط موثر | توانمند در برقراری ارتباط موثر | دارای مهارت کلامی، داشتن کلام موثر و سنجیده، شنونده موثر، توانایی ارائه بازخورد |
| | دارای هوش هیجانی مناسب | همدلی، توانمند در کنترل احساسات و هیجانات |
| | دارای شعور فرهنگی | آگاهی از تفاوت‌های فردی دانشجویان، احترام به تنوع افراد و فرهنگ‌های مختلف، دوری از تحقیر دانشجو |
| رهبر یادگیری | انگیزاننده | توانمند در ایجاد عزت نفس و خودباوری در دانشجویان، ایجاد حس خوب در دانشجویان، توسعه دهنده احساس خوب در دانشجویان |
| | هدایتگر و پرورش دهنده | هدایت علمی پایان نامه ها، توسعه دهنده دانشجویان، تلاش برای رفع مشکلات علمی و شخصی دانشجویان |
| | عاشق و علاقمند به معلمی | توانایی پذیرش نقض تفاهت معلم، مسئولیت پذیری، در دسترس بودن، مطالعه دقیق پایان نامه و کار علمی، صرف زمان و انرژی کافی برای دانشجو |

کند. با محاسبه ضریب پایایی مشخص می‌شود که آیا می‌توانیم نمره‌ای که یک فرد در تحلیل مصاحبه اول انجام داده است را به نمره دوم حاصل از تحلیل تعمیم دهیم یا خیر؟

پایایی ارزیاب‌ها

در این روش، از یک دانشجوی فوق لیسانس رشته مدیریت منابع انسانی که به شیوه کدگذاری با رویکرد اشتراوس و کوربین آشنائی داشت و پایان نامه فوق لیسانس وی در حوزه اخلاق حرفه‌ای بود، خواسته شد تا سه مصاحبه را کدگذاری نماید. نتایج کدگذاری با کدگذاری پژوهشگر، مورد مقایسه قرار گرفت و با استفاده

در فرآیند مقوله سازی، ۹۷۵ کد در یک مرحله تبدیل به ۴۶ مقوله فرعی و پس از مقایسه‌های مستمر انجام شده به ۹ مقوله اصلی تبدیل گردید.

برای بررسی پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته و تحلیل انجام شده از دو روش پایایی ارزیاب‌ها و همچنین پایایی بازآزمایی استفاده شد. در شیوه پایایی ارزیاب‌ها، از دو ارزیاب خواسته شد تا مصاحبه‌ها را به شیوه مستقل کدگذاری کنند. هر چه توافقات بین دو ارزیاب، بیشتر باشد، همبستگی بین نمرات ارزیاب‌ها، بیشتر می‌شود و لذا پایایی ارزیاب‌ها، بیشتر می‌گردد. در سنجش پایایی به شیوه بازآزمایی، از یک پژوهشگر دیگر خواسته شد تا با فاصله زمانی یک ماهه، کدگذاری باز و محوری را تکرار

از شاخص درصد توافق درون موضوعی، میزان پایائی براساس جدول زیر محاسبه گردید.

$$100 \times \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}} = \text{درصد توافق درون موضوعی}$$

جدول ۲. پایائی ارزیابها

Table2. Evaluators' Reliability

| شماره مصاحبه | تعداد کل کدها | تعداد توافقی | تعداد عدم توافقی | پایائی ارزیابها |
|--------------|---------------|--------------|------------------|-----------------|
| ۵ | ۵۰ | ۲۳ | ۲ | ۹۲٪ |
| ۱۰ | ۵۲ | ۲۴ | ۱ | ۹۲٪ |
| ۱۴ | ۴۷ | ۲۲ | ۵ | ۹۳٪ |
| ۱۴۹ | ۶۹ | ۸ | ۹۲٪ | |

همانطور که از جدول ۲ مشخص است، در کل سه مصاحبه، ۱۴۹ کد شناسائی شدند که مجموع کدهای مورد توافق دو ارزیاب، ۶۹ عدد می باشد. با توجه به فرمول محاسبه درصد توافق درون موضوعی، پایائی ارزیابها، ۹۲٪ ارزیابی گردید که این عدد بیانگر پایائی قابل قبول می باشد.

پایائی بازآزمائی: در این شیوه، از یک دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی که به روش کدگذاری آشنا بودند و در حوزه اخلاق حرفه ای کار مطالعاتی انجام داده اند، خواسته شد تا سه مصاحبه را مطالعه و کدگذاری انجام دهد. سپس مجدد یک ماه بعد از وی خواسته شد تا کدگذاری را انجام دهد. نتایج آن را در جدول ۳ به شرح ذیل اعلام می گردد.

جدول ۳. پایائی بازآزمائی

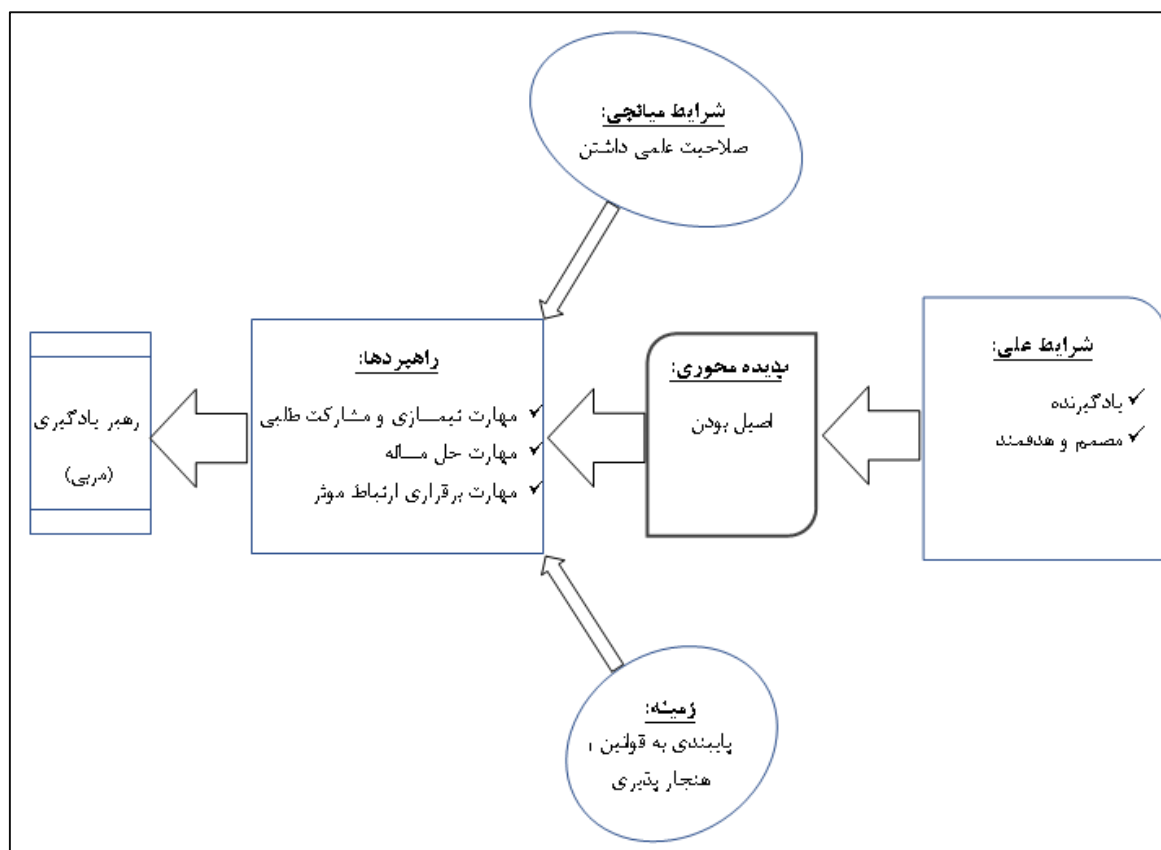
Table3. Retest Reliability

| شماره مصاحبه | تعداد کل کدها | تعداد توافقی | تعداد عدم توافقی | پایائی بازآزمائی |
|--------------|---------------|--------------|------------------|------------------|
| ۱ | ۱۰۳ | ۴۵ | ۳ | ۸۷٪ |
| ۳ | ۶۵ | ۳۲ | ۱ | ۹۸٪ |
| ۱۵ | ۵۰ | ۲۱ | ۵ | ۸۴٪ |
| ۲۱۸ | ۹۸ | ۹ | ۹۰٪ | |

براساس جدول شماره ۳، تعداد ۲۱۸ کد از این سه مصاحبه استخراج شده است که ۹۸ کد مورد توافق در هر دو مرحله کدگذاری شناسائی شده است. پایائی بازآزمائی طبق فرمول محاسبه درصد توافق درون موضوعی، ۹۰٪ محاسبه گردید که مورد قبول می باشد.

در کدگذاری محوری، اصیل بودن به عنوان پدیده محوری در پژوهش انتخاب گردید. این مقوله از آن جهت به عنوان پدیده مرکزی و اندیشه اصلی پژوهش شکل

گرفت که در بسیاری از مصاحبه های انجام شده مطرح شد که اصالت کلیدی ترین و مهمترین مفهوم در رفتار حرفه ایی اعضای هیات علمی دانشگاه هاست. اصالت باعث می شود که اعضای هیات علمی دانشگاه ها، به عنوان الگوی رفتار حرفه ایی در جامعه شناخته شوند. در شکل ۱، ارتباط سایر مقوله ها با پدیده محوری "اصیل بودن"، نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل کدهای اخلاقی- رفتاری اعضای هیات علمی دانشگاه‌های ایران در فرهنگ آموزش عالی

Figure1. The Model of Codes of Ethics and Codes Of Conduct of Faculty Members in Higher Education Culture

اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها، با اتخاذ مهارت‌هایی نظیر حل مساله، ارتباطات موثر و تیم سازی و مشارکت طلبی به عنوان راهبر، می‌توانند یادگیری را در محیط آکادمیک رهبری و هدایت کنند. بستری که در آن با بکارگیری راهبردهای مناسب، رهبری یادگیری اتفاق می‌افتد، قوانین و مقررات محیط آکادمیک، قوانین تدریس و قوانین حاکم بر پژوهش و داوری است. لذا هنجارپذیری و پابندی به این گروه از قوانین و مقررات، به عنوان مقوله ایی زمینه ایی انتخاب شده است. صلاحیت علمی در فضای تدریس، داوری و پژوهش به عنوان متغیر میانجی معرفی شده است.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های حاصل از این پژوهش بیان می‌کند که اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها هنگامی می‌توانند به عنوان رهبر

در این پژوهش، اصالت داشتن به عنوان پدیده محوری در نظر گرفته شده است. اصیل بودن در این پژوهش، برگرفته از برخی از آموزه‌های فرهنگی است که در آن‌ها از اصالت به عنوان ویژگی‌های ذاتی مانند صداقت داشتن، با وجدان بودن، یکپارچگی کلام و گفتار داشتن، رازدار بودن و قابل اعتماد بودن، نجابت داشتن و شریف بودن یاد می‌شود. مهربان بودن و شفقت داشتن با خود و دیگران، عدالت محوری و آزادی خواهی نیز از جمله ویژگی‌های یک فرد اصیل است. آنچه که باعث می‌شود فرد اصیل باشد، یادگیرندگی، تغییر پذیری، جست و جوگری، حقیقت طلبی، انتقاد پذیری و انعطاف‌پذیری است که به عنوان پدیده‌های علی شناخته می‌شود. از طرفی، خودآگاهی، معنادار بودن زندگی، هدفمندی و تلاش برای دستیابی به معنا و هدف زندگی، از جمله مفاهیمی که است که بر اصالت تاثیر گذار است.

دانشجویان، پذیرش انتقاد و بروز رفتارهای عادلانه در محیط آکادمیک با مقوله های مطرح شده در پژوهش از کان (۲۰۱۳)، همسو می باشد (از کان و همکاران ۲۰۱۳).

براساس نظریه فوق، چند نمونه از کدهای رفتاری - اخلاقی اعضای هیات علمی دانشگاه ها، مستخرج از مدل طراحی شده به شرح ذیل می باشد:

۱. اعضای هیات علمی دانشگاه ها، باید رویکرد متواضعانه در برخورد با دانشجویان، همکاران و سایرین داشته باشند و از غرور بپرهیزند.
۲. اعضای هیات علمی دانشگاه ها، باید انرژی و زمان کافی برای بررسی کارهای علمی دانشجویان صرف نمایند.
۳. اعضای هیات علمی دانشگاه ها، باید تدریس در حوزه هایی را بپذیرند که حداقل در آن حوزه صاحب نظر باشند و کارهای علمی از خود به جا گذاشته باشند.
۴. برای انتخاب موضوعات پژوهشی، اعضای هیات علمی:

الف- باید خلاق و نوآور باشند.

ب- موضوعات کاربردی را انتخاب کنند.

پ- به پژوهش، رویکرد مالی و تجاری نداشته باشد.

۵. اعضای هیات علمی دانشگاه ها، باید:

الف- فعالیتهای دانشجویان را مستندسازی کنند.

ب- به صورت مستمر، دانشجویان را ارزیابی کنند.

پ- در فرایند ارزیابی دانشجویان شفافیت داشته باشند.

ت- براساس محتوای معرفی شده، دانشجویان را ارزیابی کنند.

براساس پژوهش انجام شده در خصوص مدل کدهای رفتاری و اخلاقی اعضای هیات علمی دانشگاه ها، پیشنهاد می گردد که:

۱. پژوهشی در راستای تطابق کدهای اخلاقی و رفتاری اعضای هیات علمی دانشگاه ها با ارزش های محیط های آکادمیک اسلامی نیز انجام شود.

۲. علل بروز رفتارهای غیر اخلاقی اعضای هیات علمی دانشگاه ها مورد بررسی قرار گیرد و مشخص شود که چگونه می توان موانع را برطرف نمود.

یادگیری در فرهنگ آموزش عالی نقش آفرینی کنند که هدفمند، بالاراده، جدی و اصیل باشند و بتوانند در بستری از قوانین و مقررات محیط آکادمیک، و با داشتن صلاحیت علمی مناسب و شایسته، از مهارت های ارتباطی، تیم سازی و حل مساله استفاده کنند.

تفاوت اصلی این پژوهش با سایر پژوهش های انجام شده در این است که در اکثر پژوهش های انجام شده، کدهای اخلاقی اعضای هیات علمی دانشگاه ها از یک بعد بررسی شده است و مدلی جامع در این خصوص ارائه نشده است. رویکرد تئوری بنیادین مورد استفاده در این پژوهش، این امکان را داد تا مدلی براساس نقش اصلی اعضای هیات علمی دانشگاه ها که همان رهبری یادگیری است ارائه دهند. برای رهبری یادگیری، اعضای هیات علمی باید خود، انگیزاننده و الهام بخش باشند، بتوانند دانشجویان را از لحاظ علمی به درستی هدایت کنند. اصالت داشتن به عنوان رکن اساسی و پدیده محوری در مدل ارائه شده، انتخاب شده است.

طبق مدل کدهای اخلاقی و رفتاری اعضای هیات علمی دانشگاه ها طراحی شده توسط پژوهشگران و مقایسه آن با پژوهش جانکالوا و همکاران مفاهیمی نظیر پرهیز از غرور، متعهد بودن، صمیمی بودن، قابلیت تاب آوری و صبور بودن در هر دو مدل مشاهده گردید. این مفاهیم در مدل طراحی شده توسط پژوهشگران، در مقوله اصیل بودن قرار می گیرد. در پژوهش جانکالوا و همکاران کدهای اخلاقی - رفتاری در حوزه تدریس، پژوهش و داوری مشاهده نشد.

مقوله رعایت استانداردهای پژوهش و پایبندی به قوانینی نظیر کپی رایت، با مقوله مطرح شده در کدهای اخلاقی معرفی شده در پژوهش کومار و مک کلانگ اشنايدر همسو است (کومار ۲۰۰۸؛ مک کلانگ و اشنايدر ۲۰۱۴). در مدل ارائه شده در این پژوهش، پایبندی به قوانین محیط آکادمیک، قوانین تدریس و رعایت هنجارهای فرهنگی در آموزش عالی، نیز شناسائی و تبیین شده است.

مقوله های شناسائی شده در این پژوهش در حوزه مسئولیت پذیری، عدم سوء استفاده مالی و غیرمالی از

Directions for Community Colleges, 2018, 55-64.

Glaser, B. G. & Strauss, A. L. 1967. *The Discovery Of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, AldineTransaction. New Brunswick & London.

Holtfreter, K., Reising, M. D., Pratt, T. C. & Mays, R. D. 2020. The perceived causes of research misconduct among faculty members in the natural, social, and applied sciences. *Studies in Higher Education*, 45, 2162-2174.

International Center for Academic Integrity. *The fundamental values of academic integrity* (2021).

Jankalová, M., Jankal, R., Blašková, M. & Blaško, R. 2014. *Academic Ethics In Conditions Of The University Of Zilina*. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 110, 568-576.

Jordan, A. E. 2001. College Student Cheating: The Role Of Motivation, Perceived Norms, Attitudes, And Knowledge Of Institutional Policy. *Ethics & Behavior*, 11, 233-247.

Kathleen K. Molnar, Marilyn G. Kletke & Chongwatpol, J. 2008. *Ethics Vs. It Ethics: Do Undergraduate Students Perceive A Difference?* *Journal Of Business Ethics*, 83, 15.

Keith-Spiegel, P. C., Tabachnick, B. G. & Allen, M. 1993. *Ethics In Academia: Students' Vies Of Professors' Actions*. *Ethics & Behavior*, 3, 149-162.

Kumar, M. 2008. *A Review Of The Types Of Scientific Misconduct In Biomedical Research*. *Journal Of Academic Ethics*, 6, 211-228.

8. Markie, P.J., 1994. *A professor's duties: Ethical issues in college teaching*. Rowman & Littlefield.

Mccabe, D., Trevino, L. & Butterfield, K. 2001. *Cheating In Academic Institutions: A Decade Of Research*. *Ethics & Behavior - Ethics Behav*, 11.

پژوهشگران در اجرای این پژوهش با محدودیتهایی مواجه شدند که از مهمترین آنها عدم امکان اجرای مصاحبه ها به صورت حضوری، به دلیل پاندمی کرونا بود. از طرفی در مصاحبه‌های آنلاین با چالشهایی از جمله کندی اینترنت و قطع شدن نرم افزار ضبط صدا مواجه شدند.

قدردانی

پژوهشگران با عنایت به اینکه پژوهش حاضر با مشارکت تعدادی از اعضای هیات علمی دانشگاه‌های کشور، انجام شده است، مراتب تشکر و قدردانی را از ایشان و سایر افرادی که ما را در اجرای این پژوهش یاری کردند، به عمل می‌آورند.

این پژوهش مستخرج از پایان نامه دکتری سودابه زارع بنادکوکي تحت عنوان طراحی مدل کدهای رفتاری و اخلاقی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها و شناسایی روش‌های نهادینه سازی آن در موسسات آموزش عالی می‌باشد. لازم به ذکر است که کد طرح پژوهشی اینجانب ۱۱۵۴۸۲۸۷۱۷۸۹۷۲۱۰۰۰۱۶۲۲۸۶۵۹۳ می‌باشد.

References

Arslan, S. & Dinç, L. 2017. *Nursing Students' Perceptions Of Faculty Members' Ethical/Unethical Attitudes*. *Nursing Ethics*, 24, 789-801.

EHRICH, L. & CREYTON, M. 2010. *Leading with moral purpose: insights from community leaders*. In: D'ARBON, T. (ed.) *Proceedings of the 5th International Conference on Catholic Educational Leadership*. Australia: Centre for Creative and Authentic Leadership.

FANELLI, D. 2009. *How many scientists fabricate and falsify research? A systematic review and meta-analysis of survey data*. *PLoS One*, 4, e5738.

Garza Mitchell, R. L. & Parnter, C. 2018. *The Shared Responsibility for Academic Integrity Education*. New

- In Higher Education. British Educational Research Journal 45.
- Saadipour Biabangard E. [Raveshhaye Tahghigh dar Ravanshenasi va olome Tarbiati]. Tehran: Doran; 1393.
22. Service, R.W., 2009. Book Review: Corbin, J., & Strauss, A.(2008). Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory. Thousand Oaks, CA: Sage. *Organizational Research Methods*, 12(3), pp.614-617. <https://dx.doi.org/10.4135/9781452230153>.
- Soofi JB., ShahbazMoradi S., Salimi M. The Content Analysis Using the Grounded Theory: Operational and New Approach in Qualitative Research. *Industrial Management Studies*. 2006(8).
- Sufriadi Muhammad Yusuf, Mohd Zailani Mohd Yusoff, Mohd Dzhahir Kasa, Yahya Don & Zai, W. H. W. M. 2020. Contributing Factors In Academic Ethics Practices Among Lecturers Of Islamic Higher Education. *Universal Journal Of Educational Resea*, 8.
- Mcclung, E. & Schneider, J. 2014. A Concept Synthesis Of Academically Dishonest Behaviors. *Journal Of Academic Ethics*, 13, 1-11.
- Mchaney, R., Cronan, T. P. & Douglas, D. E. 2016. Academic Integrity: Information Systems Education Perspective. *Journal Of Information Systems Education*, 27, 6.
- Miron, J. B. 2016. Academic Integrity And Senior Nursing Undergraduate Clinical Practice. Doctor Of Philosophy, Queen's University, Kingston, Ontario, Canada.
- Miron, J. B., Eaton, S. E., Mcbreairty, L. & Al, E. 2021. Academic Integrity Education Across The Canadian Higher Education Landscape. *J Acad Ethics* 19.
- Niazi M., Nazari H. [Tahlil Dadehaye Keyfi Ba Estefadeh az MAXQDA 12]. Tehran:Aron;1400:60-63
- Ozcan, K., Balyer, A. & Servi, T. 2013. Faculty Members' Ethical Behaviors: A Survey Based On Students' Perceptions At Universities In Turkey. *International Education Studies*, 6.
- Richardson, M. & Healy, M. 2019. Examining The Ethical Environment