Jundishapur
Educational-Development Journal

Year 17, No. 3, 2026 Autumn Season
www.edj.ajums.ac.ir

Designing the Institutional Model of Code of Ethics and Code of Conducts for the Faculty Members of Iranian Universities Using Grounded Theory

Soudabeh Zare Banadkooki Ph. D. Student, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Zahra Lebadi* Faculty Member, Department of Educational Sciences, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Fatemeh Parasteh Ghombavani Faculty Member, 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 To institutionalize an ethics-based culture in universities, requires to internalize ethical values among faculty members. The aim of this study was to develop a model for the institutionalization of ethical and behavioral codes among faculty members of Iranian universities.

Methods This fundamental study was conducted in 2021. The target population consisted of university faculty members. Through snowball sampling and semi-structured interviews, 16 online interviews were conducted with faculty members from Iranian universities. Each interview was analyzed using MAXQDA software (Version 2020), and initial coding was performed based on the Grounded Theory approach developed by Glaser and Strauss. The extracted codes were categorized, and the final model was developed.

Findings The categories identified in the developed model included: ethics-based selection and recruitment of faculty members in universities (central phenomenon); an effective social context and the necessary resources for nurturing ethical individuals (causal conditions); ethics-based rules and regulations within the culture of higher education (intervening conditions); cultural, social, and economic infrastructures (contextual conditions); implementation of educational and developmental programs in universities (strategies); and the implementation of systematic, ethics-oriented systems in faculty promotion and performance management within higher education (outcomes).

Conclusion The proposed model indicates that the institutionalization of ethics in academic settings is not solely the responsibility of higher education institutions. Rather, ethical development begins within families and society. Furthermore, the availability of appropriate economic and social infrastructures—such as job security and academic freedom—plays a significant role in embedding ethical values.

Keywords: *Higher Education Institutes, Institutionalization, Code of Ethics, Code of Conducts, Faculty Members*

* *Corresponding Author, zahra_lebady@yahoo.com*

Extended Abstract

Introduction

Higher education institutions (HEIs) hold a pivotal role in the development of knowledge-based economies, especially in developing nations. Beyond their educational function, universities are instrumental in promoting ethical behavior, responsibility, and cultural values within society. HEIs are tasked with cultivating skilled, ethically oriented individuals who will contribute to the workforce and societal values. Recognizing the significant influence of faculty members as role models, many universities have implemented codes of ethics and behavioral guidelines aimed at enhancing moral standards in academia. However, fostering an ingrained culture of ethics within universities remains challenging. Simply providing ethics manuals may not ensure that these values are internalized by faculty members. To truly embed an ethical culture, universities need comprehensive strategies that integrate personal, institutional, and societal factors. This study sought to develop a model for the institutionalization of ethical and behavioral codes within Iranian HEIs, exploring the role of recruitment, educational initiatives, and socio-economic contexts in fostering ethical behavior.

Methods

This study is rooted in grounded theory, a qualitative approach suitable for theory building, particularly when exploring complex social phenomena. Conducted in 2021, the research focused on faculty members across various Iranian universities, specifically those known for their expertise or ethical conduct in academia. A semi-structured interview format was chosen to gather in-depth insights. Using snowball sampling, researchers conducted 13 initial interviews, followed by three additional interviews to confirm data saturation. The interview process was conducted online to ensure participants' safety and convenience, given logistical challenges. Each interview was recorded, transcribed, and analyzed using MAXQDA software. Open, axial, and selective coding procedures were applied according to the Strauss and Corbin grounded theory approach.

In the open coding phase, raw data were broken down into smaller units, resulting in 102 initial concepts that provided a broad understanding of the factors influencing ethical behavior. During axial coding, these concepts were grouped into categories, identifying patterns and relationships among them. Finally, in selective coding, a core category was identified, linking all other categories into a cohesive model for ethical institutionalization. This iterative process of data refinement enabled the development of a theoretical model that captures the comprehensive factors necessary for embedding ethical and behavioral codes in HEIs.

Results

The analysis yielded a model comprising six core categories that interconnect to form an ecosystem for ethical institutionalization within universities:

1 .Central Phenomenon: Ethics-Based Selection and Recruitment of Faculty Members in Universities.

At the heart of the model is the recruitment and selection of faculty members based on ethical standards. This category emerged as a core factor, as participants emphasized the need for hiring practices that prioritize ethical values alongside academic qualifications. By focusing on candidates' moral character, universities can lay the foundation for a culture of ethics that extends throughout the institution.

2 .Causal Conditions: Effective Social Context and Necessary Resources for Fostering Ethical Individuals.

This category highlights the role of a supportive social environment and accessible resources in nurturing ethical individuals. Participants noted that ethical behavior is fostered not only within the academic setting but also within the broader social context that begins with family, community, and early education. The ethical development of faculty members is heavily influenced by cultural norms and societal values; thus, ethical orientation must begin at an early age and continue throughout all stages of education.

3 .Intervening Conditions: Ethics-Based Rules and Regulations in Higher Education Culture.

The intervening conditions refer to ethics-based regulations and policies within HEIs. The study revealed that having clear and enforceable guidelines helps ensure that faculty members adhere to ethical codes. Participants highlighted the importance of policies that promote fairness, respect, and accountability, which help instill a culture of integrity among both faculty members and students.

4 .Contextual Conditions: Cultural, Social, and Economic Infrastructures.

Effective institutionalization of ethical behavior also depends on stable cultural, social, and economic foundations. This category encompasses factors such as job security, academic freedom, and financial stability, which allow faculty members to focus on their responsibilities without undue external pressures. Participants underscored that

these structural factors directly affect ethical decision-making, as faculty members who feel respected and secure are more likely to uphold ethical values.

5 .Strategies: Implementation of Educational and Developmental Programs in Universities.

The implementation of educational and developmental programs is crucial for reinforcing ethical standards. This includes continuous ethics training, professional development workshops, and access to ethical mentors who can guide faculty members when faced with moral dilemmas. Participants recommended regular workshops, ethics courses, and advisory support services to strengthen ethical awareness. These strategies ensure that ethical behavior is not only taught but also actively practiced, fostering an environment in which faculty members can seek guidance and reflect on their ethical responsibilities.

6 .Outcomes: Implementation of Systematic, Ethics-Oriented Systems in Faculty Promotion and Performance Management within Higher Education Institutions.

The final category addresses the outcomes of embedding ethical codes within HEIs, focusing on the establishment of a structured performance management system that evaluates both academic performance and ethical conduct. Participants noted that promotion, evaluation, and reward systems should consider faculty members' commitment to ethical standards alongside their professional achievements. This ethics-centered approach to performance appraisal encourages a culture of accountability, as faculty members understand that ethical behavior is a valued aspect of their professional role within the institution.

In analyzing these categories, the study found that institutionalizing ethics requires a multi-layered approach that integrates both internal factors (e.g., hiring practices and performance management systems) and external factors (e.g., socio-cultural influences and economic stability). By establishing an ethical culture at every level, universities can promote long-term adherence to ethical standards among faculty members. The model aligns with similar studies, such as Sibanda's research on ethical institutionalization in the South African public sector, which also emphasizes the importance of mentorship, ethical regulations, and systematic ethics education.

Conclusion

The model proposed in this study offers a comprehensive approach to embedding ethical codes within Iranian HEIs by addressing recruitment, educational initiatives, regulatory support, and the importance of socio-economic conditions. To cultivate an ethical academic environment, universities must begin with ethics-based hiring practices and reinforce these standards through continuous training and institutional policies. Furthermore, the findings underscore the shared responsibility of universities, society, and families in instilling ethical values from an early age, thereby creating a foundation upon which ethical codes can be institutionalized within academia.

This model highlights that ethical development should extend beyond the walls of academia, beginning in childhood and being reinforced by a supportive social environment. By doing so, universities can cultivate faculty members who not only excel academically but also uphold high ethical standards, thereby contributing positively to academic culture and society as a whole.

Keywords: *Higher Education Institutes, Institutionalization, Code of Ethics, Code of Conduct, Faculty Members*.

جنـــدی شـــاپور
مجله توسعه آموزش
دوره ۱۷، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۵
www.edj.ajums.ac.ir

طراحی مدل نهادینه‌سازی کدهای اخلاقی و رفتاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های ایران در فرهنگ آموزش عالی با استفاده از نظریه زمینه‌ایی

سودابه زارع بنادکوکی دانشجو دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
زهرا لبادی * عضو هیئت‌علمی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
فاطمه پرسته قمبوانی عضو هیئت‌علمی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
مژگان عبداللهی عضو هیئت‌علمی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

چکیده

مقدمه: برای نهادینه‌کردن فرهنگ اخلاق‌محور در دانشگاه‌ها، باید از روش‌هایی استفاده کرد تا فرهنگ اخلاقی در اعضای هیئت‌علمی درونی شود. هدف این پژوهش، تدوین مدل نهادینه‌سازی کدهای اخلاقی و رفتاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های ایران است.

روش: پژوهش بنیادی حاضر، در سال ۱۴۰۰ اجرا شد. جامعه مورد نظر، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها بودند و با استفاده از شیوه نمونه‌گیری گلوله‌برفی و به‌کارگیری ابزار مصاحبه نیمه‌ساختارمند، ۱۶ مصاحبه آنلاین با اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های ایران، اجرا شد. هر مصاحبه با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA ویرایش ۲۰۲۰، تحلیل و بر اساس روش گراندد تئوری با رویکرد گلاسر و اشتراس، کدگذاری اولیه انجام شد، کدها تبدیل به مقوله و سپس مدل نهائی استخراج گردید.

یافته‌ها: مقوله‌های مدل طراحی شده عبارت‌اند از: گزینش و جذب اخلاق‌محور اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌ها (پدیده محوری)، بستر اجتماعی مؤثر و امکانات لازم برای پرورش انسان‌های اخلاق‌مدار (شرایط علی)، قوانین و مقررات مبتنی بر اخلاق در فرهنگ آموزش عالی (شرایط میانجی)، زیرساخت‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی (زمینه)، اجرای برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ایی در دانشگاه‌ها (راهبردها)، اجرای سیستم‌های اخلاق‌محور نظام‌مند در حوزه ارتقاء و مدیریت عملکرد در آموزش عالی (پیامد).

نتیجه‌گیری: مدل طراحی شده بیانگر این است که نهادینه‌سازی اخلاق در محیط آکادمیک تنها وظیفه مؤسسات آموزش عالی نیست، بلکه تربیت اخلاقی افراد در خانواده و جامعه آغاز می‌شود و وجود زیرساخت‌های اقتصادی و اجتماعی لازم مانند داشتن امنیت شغلی و آزادی آکادمیک نیز نقش مؤثری در نهادینه‌سازی اخلاق در فرهنگ آموزش عالی ایفا می‌کند.

کلیدواژه‌ها: مؤسسات آموزش عالی، نهادینه‌سازی، کدهای اخلاقی و رفتاری، اعضای هیئت‌علمی

* نویسنده مسئول، *zahra_lebady@yahoo.com*

مقدمه

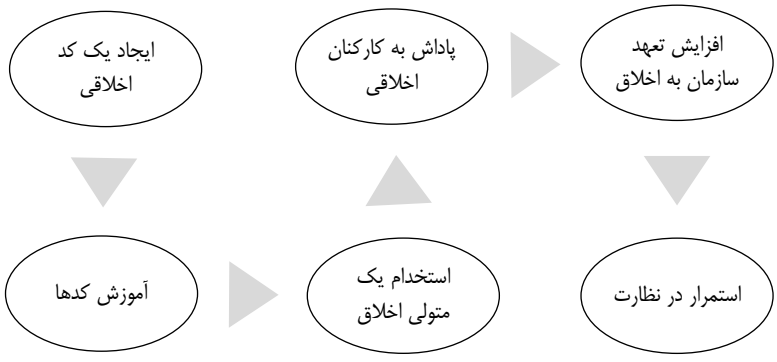
در دنیای رقابتی امروز، مؤسسات آموزش عالی نقش مهمی در اقتصاد جهانی مبتنی‌بر دانش ایفا می‌کنند (۱). در کشورهای درحال‌توسعه، آموزش عالی و تحصیلات تکمیلی، ابزاری برای خلق و توسعه ثروت است (۲). به‌طورکلی، دانشگاه‌ها می‌توانند نقش مهمی در توسعه علمی و فرهنگی جامعه ایجاد کنند، در اصل مأموریت و هدف غایی دانشگاه‌ها، تربیت نیروی انسانی متخصص و رشد و توسعه فرهنگی و علمی است و اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان یکی از مهمترین ارکان دانشگاه، می‌توانند نقش مهمی را در دستیابی به این هدف مهم ایفا کنند. یکی از کارکردهای اساسی و اصلی دانشگاه‌ها، رشد و توسعه فرهنگی، حفظ، انتقال و بازاندیشی سنت‌ها و میراث‌فرهنگی گذشتگان است (۳). به عبارتی دانشگاه‌ها، باید راه‌هایی را بیابند که بتوانند چالش‌ها و مسائل موجود در جامعه را حل‌وفصل نمایند و باتوجه‌به نیازهای جامعه، ارزش‌های فرهنگی جدیدی را تولید کرده و ترویج دهد (۴). لذا دانشگاه و فرهنگ دانشگاهی، نقش مهمی در شکل‌گیری و یا تقویت فرهنگ خانواده‌ها و دولت‌ها برعهده دارد و این مهم میسر نمی‌شود مگر آنکه فرهنگ سازمانی حاکم بر دانشگاه‌ها، فرهنگی بالغ، توسعه‌یافته، اخلاق‌مدار و حرفه‌ای باشد.

درون محیط‌های دانشگاهی، سه خرده فرهنگ وجود دارد: ۱- فرهنگ علمی حاکم بر محیط آکادمیک دانشگاه که اغلب بین اساتید با یکدیگر و بین اساتید با دانشجویان قابل مشاهده است. ۲- فرهنگ مدیریتی که ناشی از قوانین و مقررات سازمانی است و ۳- فرهنگ کارمندی که در بین کارکنان شاغل در محیط آکادمیک حاکم است، آنهایی که مجبورند هر روز کارهای روتین و تکراری را انجام دهند (۵).

چه دانشگاه‌ها به‌صورت مستقیم به مسائل اخلاقی بپردازند و چه دراین‌خصوص اقدامی انجام ندهند، حداقل کاری که دانشجویان انجام خواهند داد این است که هنجارهای متداول و شایع را ادامه دهند. به عبارتی آنها با مشاهده رفتار نهاد، اساتید و دیگر هم‌دانشگاهی‌ها، یاد می‌گیرند که چه مواقعی باید منافع دیگران را مدنظر قرار دهند، از خشونت پرهیز کنند، همدلی داشته باشند، خوش‌قول باشند و به عبارتی چه مواقعی باید پایبند چارچوب‌های اخلاقی باشند(۶).

در محیط آکادمیک دانشگاه‌ها، توسعه اخلاقی از طریق کنش‌های ارتباطی ذی‌نفعان محیط آکادمیک ایجاد می‌شود (۷). در بسیاری از دانشگاه‌ها در سطح جهان، آیین‌نامه‌هایی به‌عنوان کدهای اخلاق حرفه‌ای، تدوین شده است که در این بیانیه‌ها بسیاری از ارزش‌های اخلاقی درج شده است (۸). اخلاق اساتید و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها تأثیر شگرفی بر روی دانشجویان دارد.

برای نهادینه‌کردن اخلاق و رفتارهای اخلاقی در فرهنگ سازمانی، الگوهای متعددی وجود دارد. ازآنجاکه اخلاق به رفتارهای پایدار نیز گفته می‌شود، لذا نمی‌توان انتظار داشت که نهادینه‌سازی اخلاق به‌صورت آنی و ناگهانی اتفاق بیفتد، بلکه باید اقداماتی انجام شود تا فرد به رفتارهای پایدار اخلاقی دست یابد (۹). منظور از نهادینه‌سازی، پایه‌ایی و ریشه‌ایی کردن یک امر اجتماعی در عمق و درون جامعه است (۱۰). نهادینه‌سازی کدهای اخلاقی و رفتاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها در فرهنگ سازمانی آموزش عالی، بدین معناست که کدهای اخلاقی و رفتاری در زندگی روزمره اساتید دانشگاهی در محیط آکادمیک، درونی گردد.



شکل ۱. فرایند نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی از منظر گیلیر

Figure 1. The Process of Institutionalizing Ethical Culture from Ghillyer's Perspective

تداوم و پایداری یک فرهنگ اخلاقی، نیازمند این است که آن فرهنگ در سیاست‌های عملی یک سازمان مورد تأکید قرار گیرد. از این‌رو برای حفظ پایداری رفتار اخلاقی، باید هر یک از اعضای سازمان به یک ساختار رسمی در حمایت از فرایند نظارت و الزام، تعهد داشته باشند (۱۱). در برخی پژوهش‌ها، آموزش‌های اخلاقی به‌عنوان ابزاری برای نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی معرفی شده است، البته آموزش‌های اخلاقی باید توسط افراد اخلاق‌مدار انجام شود تا تأثیرگذار باشد (۱۲, ۱۳). تحقیقات در حوزه آموزش‌های اخلاقی نشان داده است که این نوع آموزش‌ها، باعث می‌شود که حساسیت‌های اخلاقی بیشتر شود، قضاوت‌های افراد جنبه اخلاقی بیشتری داشته باشد و تصمیمات افراد اخلاقی‌تر شود (۱۴).

در برخی دیگر از تحقیقات این نتیجه حاصل شده است که وجود نظام‌های تشویق و تنبیه مناسب و عادلانه می‌تواند در نهادینه‌سازی اخلاق و رفتار حرفه‌ای مفید و مؤثر واقع شود (۱۲).

در پژوهشی تحت عنوان "نهادینه‌سازی اخلاق در بخش عمومی آفریقای جنوبی"، وجود مراکز مشاوره اخلاقی در نهادینه‌سازی اخلاق مؤثر شناخته شده است. وظیفه اصلی این مراکز، ارائه رهنمودهای اخلاقی لازم به مراجعان است، به گونه‌ای که افراد در هنگام مواجهه با دو راهی‌های اخلاقی بتوانند به این مراکز مراجعه کرده و توسط افراد ذی‌صلاح راهنمائی دریافت کنند. در این پژوهش استراتژی‌های دیگری برای نهادینه‌سازی اخلاق معرفی شده‌اند: ارتباطات مؤثر، بازرسی‌های منظم در حوزه اخلاق، تبیین اهداف اخلاقی در سازمان، وجود فرایندی برای اخذ تصمیمات اخلاقی و وجود نظام مدیریتی تنبیهی و تشویقی برای کلیه افراد (۱۵).

در پژوهش حاضر برآنیم تا بر اساس ادبیات موجود در زمینه نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی در سازمان، مدل نهادینه‌سازی کدهای اخلاقی و رفتاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها را در فرهنگ‌سازمانی آموزش عالی بر اساس نظر خبرگان طراحی کنیم.

روش

رویکرد مورداستفاده در پژوهش حاضر، کیفی است. پژوهش کیفی، سه جزء دارد؛ نخستین آن داده‌هاست که آن را می‌توان از منابع مختلف، نظیر، مشاهده، اسناد و مدارک و فیلم جمع‌آوری نمود. دومین مؤلفه، گام‌هائی است که پژوهشگر از آن‌ها استفاده می‌کند تا داده‌ها را ساماندهی و تفسیر کند. جز آخر، مفهوم‌سازی است که بر اساس آن نظریه اصلی پژوهش شکل می‌گیرد (۱۶). روش کیفی مورد استفاده از در این پژوهش، نظریه زمینه‌ایی بر اساس مدل اشتراوس و کوربین است. نظریه داده بنیاد به‌دنبال کشف یا ساختن نظریه از داده‌ها است که به‌صورت سیستماتیک جمع‌آوری و با استفاده از تحلیل مقایسه‌ای بررسی می‌شوند. با اینکه نظریه داده بنیاد، ذاتاً انعطاف‌پذیر است، اما یک روش‌شناسی پیچیده محسوب می‌شود (۱۷). در این شیوه برای تحلیل داده‌ها از کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده می‌شود تا نظریه شکل گیرد (۱۸). جامعه آماری این پژوهش، اعضای هیئت‌علمی کلیه دانشگاه‌های کشور هستند که در حوزه اخلاق حرفه‌ای تخصص دارند و یا در بین اعضای هیئت‌علمی، به‌عنوان افراد آکادمیک اخلاق‌مدار شناخته شده‌اند؛ لذا در این پژوهش برای انتخاب نمونه از شیوه نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده گردید. با کمک استاد راهنما، در ابتدا از اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج که به‌عنوان اساتید اخلاق‌مدار شناخته شدند، دعوت به مصاحبه شد. سپس از آن‌ها خواسته شد تا اعضای هیئت‌علمی دیگری که در حوزه اخلاق صاحب‌نظر هستند (به عبارتی اساتیدی که در حوزه اخلاق حرفه‌ای مقالات و کتب تألیف نموده‌اند) و یا خودشان الگوی اخلاق هستند، به محقق معرفی نمایند. معیار انتخاب نمونه‌ها در این پژوهش، مصاحبه با آن دسته از اساتید و اعضای هیئت‌علمی بود که خودشان در حوزه اخلاق حرفه‌ای صاحب‌نظر بودند و یا اینکه به‌عنوان فردی اخلاق‌مدار در محیط آکادمیک شناخته شده بودند. در مرحله جمع‌آوری داده‌ها، از شیوه مصاحبه نیمه‌ساختارمند استفاده گردید. برای طراحی سؤالات مصاحبه، ادبیات موضوع نهادینه‌سازی مطالعه گردید و سپس با راهنمائی اساتید راهنما و مشاور، سه سؤال طراحی شد. برای کسب اجازه از اساتید، نامه‌ای به پست الکترونیکی آنها ارسال گردید. جهت حفظ سلامت مصاحبه‌شوندگان، مصاحبه‌ها به‌صورت آنلاین و از طریق نرم‌افزار اسکایپ یا سامانه قرار انجام گردید. در فرایند مصاحبه، اساتیدی که در مصاحبه مشارکت داشتند، ضمن معرفی خود و ارائه اطلاعات اولیه، در خصوص شیوه‌های پرورش، ارتقا و نهادینه‌سازی کدهای اخلاقی و رفتاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها بر اساس سؤالات مصاحبه، نظرات خود را ارائه نمودند. مدت‌زمان اجرای هر مصاحبه، ۳۰ تا ۴۰ دقیقه برآورد گردید. نظرات مصاحبه‌شوندگان با استفاده از نرم‌افزار ضبط صدا، بعد از اجرای هر مصاحبه، ثبت و بعد به‌صورت کلمه‌به‌کلمه بر روی کاغذ یادداشت و سپس تایپ گردید. برای حفظ محرمانگی، فایل هر مصاحبه به‌صورت کد نام‌گذاری گردید و محتواهای ضبط شده بعد از تایپ و چند مرحله کنترل، از روی سیستم پاک گردید. بعد از انجام سیزده مصاحبه، محققان به اشباع نظری رسیدند، اما برای صحت‌سنجی رسیدن به اشباع، سه

مصاحبه دیگر انجام گردید. بازه سنی مصاحبه‌شوندگان، ۳۸ تا ۶۰ سال بود.

پس از اتمام کلیه مصاحبه‌ها، برای روایی یافته‌ها، از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با حوزه اخلاق حرفه‌ای که در فرایند مصاحبه حضور نداشتند، استفاده گردید. ضمناً به‌طور هم‌زمان از مشارکت‌کنندگان در مصاحبه برای تفسیر و تحلیل بهتر داده‌ها و درک مفاهیم کمک گرفته شد. برای بررسی پایائی مصاحبه‌های انجام‌گرفته و تحلیل انجام شده از دو روش پایائی ارزیاب‌ها و همچنین پایائی بازآزمایی استفاده شد. در شیوه پایایی ارزیاب‌ها، از دو ارزیاب خواسته شد تا مصاحبه‌ها را به‌شیوه مستقل کدگذاری کنند. هرچه توافقات بین دو ارزیاب، بیشتر باشد، همبستگی بین نمرات ارزیاب‌ها، بیشتر می‌شود و لذا پایائی ارزیاب‌ها، بیشتر می‌گردد. در سنجش پایائی به شیوه بازآزمایی، از یک پژوهشگر دیگر خواسته شد تا با فاصله زمانی یک ماهه، کدگذاری باز و محوری را تکرار 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 کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی که به شیوه کدگذاری با رویکرد اشتراوس و کوربین آشنائی داشت و پایان‌نامه کارشناسی ارشد وی در حوزه اخلاق حرفه‌ای بود، خواسته شد تا سه مصاحبه را کدگذاری نماید. نتایج کدگذاری با کدگذاری پژوهشگر، مورد مقایسه قرار گرفت. با محاسبه درصد توافق درون موضوعی، پایائی ارزیاب‌ها، ۹۲ درصد ارزیابی گردید که این عدد بیانگر پایایی قابل‌قبول است.

پایایی بازآزمایی: در این شیوه، از یک دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی که به روش کدگذاری آشنا بودند و در حوزه اخلاق حرفه‌ای کار مطالعاتی انجام داده‌اند، 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 تعداد ۲۱۸ کد از این سه مصاحبه استخراج شده است که ۱۹۸ کد مورد توافق در هر دو مرحله کدگذاری شناسائی شده است. پایائی بازآزمایی طبق فرمول محاسبه درصد توافق درون موضوعی، ۹۰ درصد محاسبه گردید که مورد قبول است.

در روش تئوری بنیادین با رویکرد اشتراوس و کوربین، بلافاصله بعد از انجام هر مصاحبه، داده‌ها ثبت و سپس اولین مرحله تحلیل آغاز گردید. در این مرحله که کدگذاری باز نامیده می‌شود، بدون هیچ محدودیتی، کدها نام‌گذاری شدند. در مرحله کدگذاری باز، متن مصاحبه‌ها چندین بار مطالعه و هر مفهومی که به ذهن تحلیل‌گران می‌رسید، بلافاصله ثبت گردید. هیچ اصول و چارچوبی برای نام‌گذاری وجود نداشت و هر مفهومی که در هر عبارت استنباط می‌شد، به‌عنوان کد ثبت می‌گردید. در این مرحله تلاش شد تا مقوله‌های پنهان بازشناسی شوند. در این مرحله ۱۰۲ مفهوم شناسائی شد. این مرحله، مرحله تجزیه‌وتحلیل و شکستن اولیه داده‌هاست. به‌عبارتی در این کدگذاری، داده‌ها به کوچک‌ترین واحد خود شکسته می‌شوند. گام بعدی، بر اساس گروه‌بندی کدها اتفاق افتاد که به آن کدگذاری محوری گفته می‌شود. در کدگذاری محوری، الگوهای موجود در داده‌ها، شناسائی گردید. پژوهشگران مدام داده‌های کدگذاری شده را با یکدیگر مقایسه کرده و کدهای مشابه را در یک‌طبقه قرار دادند. سپس هر طبقه را با طبقه‌های دیگر مقایسه کردند تا این اطمینان حاصل شود که طبقه‌ها از هم جدا هستند. در این مرحله مقوله‌ها ساخته شدند. مقوله‌ها، از کدهای باز انتزاعی‌تر بوده و شالوده نظریه را شکل دادند. در کدگذاری محوری، کدها نظام‌مند شده و با سایر کدها، پیوند داده شد. در این مرحله پدیده محوری مشخص شد.

سپس در مرحله کدگذاری انتخابی، رابطه پدیده محوری با سایر پدیده‌ها مشخص گردید. با توجه‌به استفاده از رویکرد اشتراوس و کوربین در این پژوهش، شرایط علّی، شرایط میانجی، شرایط زمینه‌ایی، راهبردهای مورد نیاز و پیامدها مشخص گردید.

این پژوهش مستخرج از پایان‌نامه دکتری سودابه زارع بنادکوکی تحت عنوان طراحی مدل کدهای رفتاری و اخلاقی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و شناسائی روش‌های نهادینه‌سازی آن در مؤسسات آموزش عالی است.

لازم به ذکر است که کد طرح پژوهشی اینجانب ۱۱۵۴۸۲۸۷۱۷۸۹۷۲۱۰۰۰۰۱۶۲۲۸۶۵۹۳ می‌باشد.

یافته‌ها

در مرحله کدگذاری محوری، ۱۰۲ مفهوم شناسائی شده به ۲۹ خرده مقوله و بعد از بررسی و تحلیل‌های مجدد به ۶ مقوله تبدیل شد. در جدول ۱، خرده مقوله‌ها و مقوله‌های اصلی ذکر شده است.

در کدگذاری محوری، گزینش و جذب اخلاق‌محور به‌عنوان پدیده محوری انتخاب گردید. ازآنجاکه در اکثر مصاحبه‌های انجام شده گزینش و جذب اخلاق‌محور، زیربنایی‌ترین مقوله برای نهادینه‌سازی اخلاق معرفی شد، لذا این مقوله را به‌عنوان پدیده محوری انتخاب کردیم. درصورتی‌که گزینش و جذب اساتید و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها، بر اساس صلاحیت‌های علمی و مدل شایستگی حرفه‌ای انجام شود، جذب

اساتید نباید بر اساس سفارش و بدون لحاظ‌کردن مهارت‌های تخصصی و اخلاقی افراد، انجام شود. اساتید در هنگام گزینش باید از لحاظ سلامت روان و ویژگی‌های شخصیتی ارزیابی شوند و همچنین باید پیشینه زندگی شخصی و حرفه‌ای‌شان مورد بررسی قرار گیرد.

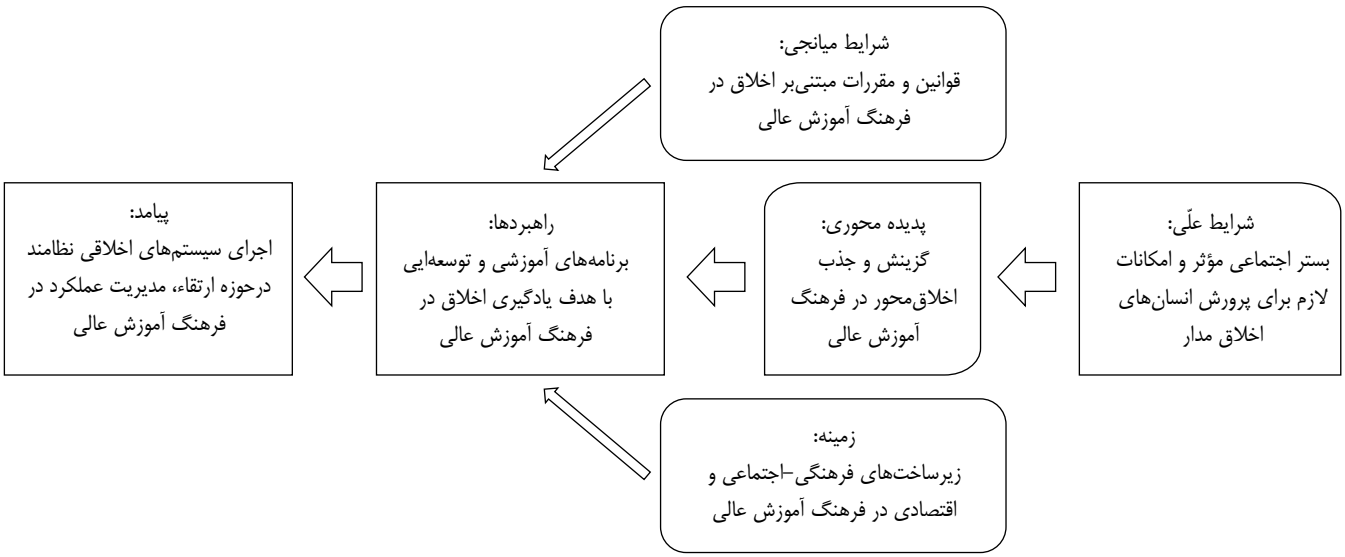
در کدگذاری محوری، گزینش و جذب اخلاق‌محور به‌عنوان پدیده محوری انتخاب گردید. از آنجاکه در اکثر مصاحبه‌های انجام شده گزینش و جذب اخلاق‌محور، زیربنایی‌ترین مقوله برای نهادینه‌سازی اخلاق معرفی شد، لذا این مقوله را به‌عنوان پدیده محوری انتخاب کردیم. در صورتی‌که گزینش و جذب اساتید و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها، بر اساس صلاحیت‌های علمی و مدل شایستگی حرفه‌ای انجام شود، جذب اساتید نباید بر اساس سفارش و بدون لحاظ کردن مهارت‌های تخصصی و اخلاقی افراد، انجام شود. اساتید در هنگام گزینش باید از لحاظ سلامت روان و ویژگی‌های شخصیتی ارزیابی شوند و همچنین باید پیشینه زندگی شخصی و حرفه‌ای‌شان مورد بررسی قرار گیرد.

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

Table 1. List of Concepts and Categories from Interviews

طبقه فرعی (خرده مقوله)	طبقه (مقوله)
وجود نظام جذب و گزینش مبتنی بر شایستگی	گزینش و جذب اخلاق‌محور در فرهنگ آموزش عالی
عدم گزینش و استخدام بر اساس سفارش و پارتی	
اجرای تست‌های رفتاری و شخصیتی برای اساتید در زمان استخدام	
انجام رفرنس چک و بررسی سوابق علمی و اجرائی قبل از گزینش	
اجرای نظام تشویق و تنبیه مبتنی‌بر ویژگی‌های اخلاقی-رفتاری (تشکیل کمیته انضباطی، قدردانی از اساتید اخلاق‌مدار و برخورد قاطع با اساتید خاطی)	اجرای سیستم‌های اخلاقی نظام‌مند درحوزه ارتقاء و مدیریت عملکرد در فرهنگ آموزش عالی
اجرای نظام ارتقاء اساتید مبتنی‌بر شایستگی‌های اخلاقی و علمی	
اجرای نظام مدیریت عملکرد و ارزیابی ۳۶۰ درجه	
اجرای سیستم پرداخت و جبران خدمات عادلانه	
آموزش والدین برای تربیت اخلاقی کودکان	بستر اجتماعی مؤثر و امکانات لازم برای پرورش انسان‌های اخلاق‌مدار
تربیت افراد جامعه از طریق نظام آموزش رسمی از مقطع ابتدائی تا سطح متوسطه	
ترویج اخلاق از طریق رسانه‌های اجتماعی و شبکه‌های مجازی	
معرفی الگوهای و قهرمانان اخلاق از بین هنرمندان، ورزشکاران و شخصیت‌های علمی	
الگوسازی و قهرمان‌پروری در حوزه اخلاق در محیط آکادمیک	زیرساخت‌های فرهنگی-اجتماعی و اقتصادی در فرهنگ آموزش عالی
احترام به جایگاه و شأن اساتید	
امنیت شغلی	
وجود زیرساخت‌های لازم اقتصادی برای تأمین زندگی اساتید	
ایجاد زیرساخت‌های آزادی آکادمیک	
ثبات مدیریت	
وجود روحیه همدلی با اساتید دانشگاه	
وجود قوانین معقول و قابل اجرا در حوزه مدیریت اخلاق	قوانین و مقررات مبتنی‌بر اخلاق در فرهنگ آموزش عالی
رعایت حقوق آموزشی و اداری اساتید و کارکنان	
پایبندی به قوانین و هنجارهای اخلاقی در نظام آموزش عالی	
آموزش مستقیم اخلاق	برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ایی در فرهنگ آموزش عالی
برنامه آموزشی مستمر در حوزه اخلاق	
تربیت دانشجویان دکتری بر اساس کدهای اخلاقی-رفتاری	
وجود فرصت‌های مطالعاتی برای آشنائی با الگوهای اخلاقی در محیط‌های آکادمیک	
تهیه کتابچه و راهنمائی اصول اخلاقی در محیط دانشگاه	
امکان استفاده از مربی اخلاق	
اجرای آموزش با هدف شناخت قوانین کپی‌رایت و اصول اخلاقی پژوهش	

اما آنچه که به‌عنوان مقوله علّی در این پژوهش انتخاب گردید، بستر اجتماعی مؤثر و امکانات لازم برای پرورش انسان‌های اخلاق‌مدار است. هنگامی در فضاهای آکادمیک می‌توان انتظار داشت که جذب و گزینش مبتنی‌بر اخلاق انجام خواهد شد که امکانات مورد نیاز و بستر اجتماعی مناسبی برای پرورش انسان‌های اخلاق‌مدار وجود داشته باشد. در جوامعی که والدین آموزش‌های لازم را برای تربیت اخلاقی فرزندان دیده باشند و تلاش کنند تا فرزندانشان بر اساس اصول اخلاقی رشد کنند، نظام آموزش‌وپرورش به‌گونه‌ای طراحی شده باشد که آموزش‌های اخلاقی در کنار آموزش‌های علمی از اهمیت برخوردار باشند؛ فرهنگ‌سازی در حوزه اخلاق باید به‌گونه‌ای باشد که در تمام شبکه‌های اجتماعی مجازی، این مهم در سنین کودکی و نوجوانی به کودکان و نوجوانان آموزش داده شود. ورزشکاران، هنرمندان و افراد مشهور نیز باید رویکردهای اخلاقی داشته باشند و جامعه به‌عنوان الگوهای اخلاقی شناخته شوند. در این بستر اجتماعی، کودکان از سنین کم با کدهای اخلاقی و فرهنگ اخلاق‌محور آشنا می‌شوند. نهادینه‌سازی اخلاق در فرهنگ آموزش عالی، بدون وجود بستر اجتماعی اخلاقی از دوران کودکی، میسر نخواهد بود. پس از گزینش و جذب اساتید اخلاقی، از راهبردهای آموزشی و توسعه‌ایی مانند تدوین کتابچه کدهای اخلاقی-رفتاری، اجرای آموزش‌های مستمر در حوزه اخلاق و امکان استفاده از مربی اخلاق در دانشگاه‌ها در صورت مواجه با دوراهی‌های اخلاقی، به یادگیری اخلاقیات در فرهنگ آموزش عالی استفاده خواهد شد. این امر البته باید در بستری از زیرساخت‌های لازم اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی اتفاق بیفتد، بایدشان و جایگاه اساتید در اجتماع تعریف شده باشد، نظام پرداخت اساتید به گونه‌ای طراحی شده باشد که اساتید در دانشگاه‌ها درگیر معیشت خود نباشند و در محیطی علمی، آزادانه به بیان نظرات کارشناسی خود بپردازند. در چنین فضای فرهنگی و اجتماعی است که امکان اجرای سیستم‌های ارتقاء بر اساس عملکرد و اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. شکل ۲، مدل ارتباطی بین پدیده محوری با سایر مقوله‌ها را نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل نهادینه‌سازی کدهای اخلاقی-رفتاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های ایران در فرهنگ آموزش عالی

Figure 2. The Institutionalizing Model of Codes of Ethics and Codes of Conduct of Faculty Members in Higher Education Culture

بحث

مدل طراحی شده بر اساس این پژوهش، نشان‌دهنده این است که هنگامی فرهنگ اخلاقی در یک سازمان منجربه اجرای نظام‌مند سیستم‌های اخلاقی می‌گردد که جامعه و والدین از کودکی به فرد رفتارهای اخلاقی را آموزش دهند و کودکان در یک محیط اخلاقی رشد کنند؛ اساتیدی در محیط آکادمیکی جذب شوند که به اصول اخلاقی پایبند باشند و شایسته‌سالاری به‌جای پارتی‌بازی، مبنای جذب اساتید گردد؛ اساتید امنیت شغلی داشته باشند، دغدغه معیشت نداشته باشند و شان و جایگاه اساتید در اجتماع مشخص باشد؛ قوانین و مقررات حاکم به دانشگاه‌ها به‌گونه‌ای باشد که اخلاق را ترویج کند؛ برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ایی در حوزه اخلاق در دانشگاه‌ها اجرا شود، اساتید بتوانند از مربیان اخلاق کمک بگیرند و در دو راهی‌های اخلاقی با آن‌ها مشورت کنند.

تفاوت اصلی این پژوهش با سایر پژوهش‌های انجام شده در این است که در مدل نهادینه‌سازی کدهای رفتاری طراحی شده در این پژوهش، همه عوامل مؤثر بر نهادینه‌سازی از جمله عوامل اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، تربیتی و آموزشی مورد واکاوی قرار گرفته است. مدل طراحی شده در این پژوهش با استفاده از نظریه بنیادین با تحقیق انجام شده توسط سیباندا (۲۰۲۲) با عنوان نهادینه‌سازی اخلاق در بخش عمومی آفریقای جنوبی، ازآن‌جهت همسو است که یکی از شیوه‌های نهادینه‌سازی اخلاق در هر دو پژوهش استفاده از مربی در حوزه اخلاق، وجود نظام‌های تشویقی و تنبیهی و تبیین اهداف اخلاقی در قالب کتابچه‌های اخلاق است (۱۵).

آموزش‌های مستقیم و غیرمستقیم در حوزه اخلاق به اساتید دانشگاه به‌عنوان یک راهبرد برای نهادینه‌سازی کدهای اخلاقی و رفتاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها که در تحقیق مصطفی و عابد مطلیب (۲۰۲۰) به آن پرداخته شده است، در این پژوهش نیز به‌عنوان ابزاری برای نهادینه‌سازی معرفی گردید. (۱۴).

در تحقیقی که در مدارس استانبول در سال ۲۰۲۰ انجام شده است، تمایلات و نگرش‌های معلمان در مورد نهادینه‌سازی اخلاق در مدارس مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که به‌دلیل نبودن یک ساختار رسمی در حمایت از رفتارهای اخلاقی در سازمان، گرایشی به بروز رفتارهای اخلاقی در مدارس وجود ندارد. لذا وجود کمیته‌های رسمی اخلاق، می‌تواند باعث شود که کدهای اخلاقی در مدارس به‌خوبی اجرا شوند. این یافته با نتیجه این پژوهش در بعد شرایط میانجی (قوانین و مقررات مبتنی‌بر اخلاق در فرهنگ آموزش عالی) همسو است (۱۹).

در مقاله پژوهشی تحت عنوان شناسائی و اولویت‌بندی شیوه‌های نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان، به ۴ شیوه نهادینه‌سازی اخلاق اشاره شده است: سازوکارهای ساختاری، سازوکارهای طراحی مناسب سیستم‌های منابع انسانی، سازوکارهای رازشی و فرهنگی و سازوکارهای نظارتی. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های ذکر شده همسو است (۲۰).

در پژوهشی که باهدف آموزش معلمان در خصوص کدهای اخلاقی و رفتاری انجام شده است، برگزاری کارگاه‌های آموزشی با هدف به چالش کشیدن معلمان در دو راهی‌های واقعی اخلاقی با یافته‌های پژوهش حاضر در بُعد راهبرد (تدوین برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ایی باهدف یادگیری اخلاق در فرهنگ آموزش عالی) همسو است (۲۱).

نتیجه‌گیری

آنچه در اغلب پژوهش‌های قبلی موردمطالعه، برای نهادینه‌سازی اخلاق مدنظر قرار گرفته است، بیشتر به جنبه‌های عملیاتی در محیط دانشگاه اشاره دارد. اجرای نظام‌های تنبیهی و تشویقی، آموزش‌های مستقیم و غیرمستقیم، وجود کمیته اخلاق در دانشگاه‌ها و مربیگری از عوامل مورد اشاره در پژوهش‌هاست، اما در این پژوهش، تربیت اخلاق‌محور در دوران کودکی و نوجوانی، جذب مبتنی‌بر شایستگی‌های علمی و اخلاقی، وجود زیرساخت‌های اقتصادی مناسب، داشتن امنیت شغلی و ایجاد فضائی برای آزادی آکادمیک، از مقوله‌های نهادینه‌سازی اخلاق به‌شمار می‌رود. به‌طور خلاصه می‌توان برخی از اقدامات کاربردی برای نهادینه‌سازی کدهای اخلاقی و رفتاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه را به شرح ذیل نام برد:

أ. آموزش رفتارهای اخلاقی از دوران کودکی توسط خانواده و مدارس و شبکه‌های اجتماعی

ب. خلق و ترویج الگوهای اخلاقی در جامعه

ج. تدوین زیرساخت‌های جذب و گزینش اساتید اخلاق‌مدار در محیط‌های آکادمیک

د. ایجاد ساختار رسمی کمیته‌های اخلاق در دانشگاه‌ها

ه. ایجاد فرصت‌های یادگیری اخلاق از طریق کارگاه‌های آموزشی و مربیان اخلاق

بر اساس پژوهش انجام شده در خصوص تدوین مدل شیوه‌های نهادینه‌سازی کدهای اخلاقی و رفتاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌گردد که:

۱) پژوهشی در خصوص استفاده از هوش مصنوعی در نهادینه‌سازی کدهای اخلاقی و رفتاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها در محیط آکادمیک انجام شود.

۲) پژوهشی با هدف تبیین تأثیر مربی، آموزش مستقیم و کمیته اخلاق بر بروز رفتارهای اخلاقی انجام گردد.

۳) تحقیقی طولی برای پایش میزان تأثیر محیط اخلاقی در کودکی بر نهادینه شدن اخلاق در بزرگسالی انجام گردد.

در اجرای این پژوهش، محققان با محدودیت‌هایی نظیر عدم امکان مصاحبه حضوری با اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و کندی اینترنت برای اجرای مصاحبه‌های آنلاین مواجه شدند. از طرفی برخی از اساتید هنگام بیان نظرات خود، از آنجاکه به ضعف‌های زیرساختی و موانع بروز رفتارهای اخلاقی در دانشگاه‌ها اشاره کردند، تمایل داشتند که صدایشان ضبط نگردد.

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

این پژوهش مستخرج از پایان‌نامه دکتری سودابه زارع بنادکوکی تحت عنوان طراحی مدل کدهای رفتاری و اخلاقی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و شناسائی روش‌های نهادینه‌سازی آن در مؤسسات آموزش عالی است.

References

1. Fabrice H. Learning our lesson review of quality teaching in higher education: Review of quality teaching in higher education. 2010
https://doi.org/10.1787/9789264079281-en
2. Jyothi G, Parvathi C, Srinivas P, Althaf S. Fuzzy expert model for evaluation of faculty performance in Technical educational Institutions. International Journal of Engineering Research and Applications. 2014;4(5):41-50.
Access Link
3. Farasatkhah M. Daneshgah Va Amozeshhaye Aali: Manzarhaye Jahani & Masalehaye Irani: Ney, Tehran; 2000.
Access Link
4. Dazki Manouchehri F. Farhang dar Amozeshe Aali. 4th International Conference of Modern Research in Management, Economics & Humanities2016.
Access Link
5. ZakerSalehi G. Masaele Amozesh Aali Iran. Tehran: ISCS; 2017. 639 p.
ISBN: 978-6008905714
6. Shapiro HT. A larger sense of purpose: Higher education and society2006. 208 p.
ISBN: 9780691123639
7. Farasatkhah M. Scientific ethics; key to promoting higher education, status and mechanisms of scientific professional ethics to guarantee the quality of higher education in iran. Ethics in Science and Technology. 2007;1(1):13-27.
Access Link
8. Farmahini Farahani M, Behnam Jam L. The role of ethics in the fraud reduction of insurance companies from customer's point of view(case study: Policy holders of auto insurance department). Ethics in Science and Technology. 2012;7(1):55-64.
Access Link
9. GharaMaleki A. Akhlaghe Sazmani. 2, editor: Industrial Management Organization 2016.
ISBN: 9786005501056
10. Zahedi A, ., Omaraei A, Nazar Begui M, . The method of the Quran in instigation of "Hejab" and "Chastity" (According to revelation order of verses). Women's Strategic Studies. 2010;13(49):49-106.
Access Link
11. Ghillyer A. Business Ethics: A Real World Approach: McGraw Hill Higher Education; 2010.
Access Link
12. Hosseini N, Abbasi E. The ways of institutionalization of professional ethics in organizations from perspective religion lessons. Islam and Managerial Researches. 2012;2(1):129-54.
Access Link
13. Salehiamiri R, Rahmani J, Baghi nasrabadi A. The Necessity of Professional Ethics in Organizations. Ethical Research. 2012;9-10(3):155-72.
Access Link
14. Mostafa AMS, Abed El-Motalib EA. Ethical Leadership, Work Meaningfulness, and Work Engagement in the Public Sector. Review of Public Personnel Administration. 2020;40(1):112-31.
DOI: 10.1177/0734371x18790628
15. Sibanda MM. Institutionalising ethics in the South African public sector. The USV Annals of Economics and Public Administration. 2022;22(1 (35)):168-81.
https:/doi.org/10.4316/aepa.2022.22.1(35).168-181
16. Packer-Muti B. A review of Corbin and Strauss' basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory. The Qualitative Report. 2009;14(2):140-3.
https://doi.org/10.46743/2160-3715/2009.2838
17. Chun Tie Y, Birks M, Francis K. Grounded theory research: A design framework for novice researchers. SAGE Open Med. 2019;7(2050312118822927.
DOI: 10.1177/2050312118822927
18. Khalili AA, Safania AM, Zarei A, Masoumi H. The Performance evaluation framework for Iranian professional football league organization: with Grounded Theory Approach. Contemporary Studies On Sport Management. 2021;11(21):17-33.
DOI: 10.22084/smms.2019.19897.2435
19. Koç MH, Fidan T. The Institutionalization of Ethics in Schools: A Qualitative Research on Teachers. Participatory Educational Research. 2020;7(2):80-101.
DOI: 10.17275/per.20.21.7.2
20. Hassanpoor A, Abbasi T, Hadipoor A. Identifying & Prioritizing Methods of Ethics Institutionalization within Organization. Ethics in Science and Technology. 2017;12(1):17-23.
Access Link
21. O'Neill J, Bourke R. Educating teachers about a code of ethical conduct. Ethics and Education. 2010;5(2):159-72.
DOI: 10.1080/17449642.2010.516633