



اخلاق حرفه‌ای در نظام اداری دانشگاه تهران

فاطمه آموزگاری^{۱*}، محمدحسین صبور^۲

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، بررسی میزان رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای کارکنان یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران است. این پژوهش از نظر نوع تحقیق، یک پژوهش آمیخته و از نظر هدف کاربردی است. همچنین، تحقیق پیمایشی و از نوع توصیفی می‌باشد. جمع آوری اطلاعات مورد نیاز برای این پژوهش با استفاده از پرسش نامه استاندارد و توزیع آن در بین کارکنان یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران صورت می‌گیرد. در این مقاله، ابتدا به روش دلفی فازی، اصول اخلاق حرفه‌ای جهانی شناسایی و سپس برای تلاش به منظور ارتقای سطح اخلاق در دانشگاه تهران، با استفاده از روش AHP خاکستری به اولویت‌بندی ۸ اصل اخلاق حرفه‌ای جهانی پرداخته شده است. نتایج نشان داد که از نظر میزان رعایت اصل انصاف در رتبه اول و اصل شفافیت در رتبه آخر قرار دارد.

کلید واژه‌ها: اصول اخلاق حرفه‌ای جهانی، نظام اداری دانشگاه

۱- نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری، مهندسی هوافضا، دانشکده علوم و فنون نوین دانشگاه تهران، تقاطع کارگر-

جلال، دانشکده علوم و فنون نوین، Fatemeamozegary@ut.ac.ir

۲- دانش یار گروه هوافضا، دانشکده علوم و فنون نوین دانشگاه تهران، تقاطع کارگر-جلال، دانشکده علوم و فنون

نوین، sabourmh@ut.ac.ir

مقدمه

بحث اخلاق در دانشگاه‌ها بحث مهمی است، نه تنها در ایران بلکه در خارج از کشور نیز سال‌هاست که روی بحث اخلاق در دانشگاه کار می‌شود. پرداختن به اخلاق به عنوان یک ماموریت برای دانشگاه‌های بزرگ تصویر شده است و دانشگاه‌ها خودشان را موظف می‌دانند که در حوزه اخلاق بیانیه داشته باشند و موموضع خودشان را در زمینه مسائل اخلاقی در دانشگاه‌ها مطرح کنند. پژوهشگران و نظریه پردازان این موضوع در جهان، معتقد هستند بدون وجود پایه‌های اخلاقی حتی بحث آموزش و پژوهش نیز در دانشگاه نمی‌تواند کارآمد باشد و به سرانجام برسد. در واقع اخلاق در دانشگاه یک پایه و اساس است که همه چیز بر مبنای آن درست تعریف می‌شود.

غلامی (۱۳۸۸) به بررسی اخلاق حرفه‌ای در مدیریت سازمان ناجا پرداخته و برخی از عناصر و عوامل مؤثر بر آن را برشمرده است. در این راستا با پرداختن به دیدگاه‌های اسلامی و دیگر مکاتب سه‌گانه اخلاق، فواید برنامه‌های اخلاقی، راهکارهای علمی و عملی مدیریت اخلاقی را بیان کرده است (غلامی، ۱۳۸۸). امیری و همکاران (۱۳۸۹) به مفهوم اخلاق حرفه‌ای و اهمیت و ابعاد گوناگون آن و نیاز جوامع امروز به اخلاق پرداخته‌اند. همچنین به ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای مانند احساس مسئولیت، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام و تکریم دیگران، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری اشاره کردند. در ادامه با اشاره به عوامل پایه‌ای اخلاق حرفه‌ای، چگونگی اشاعه و ترویج آن در جهت توسعه سازمانی بیان شده است (امیری و همکاران، ۱۳۸۹). ایمانی‌پور (۱۳۹۱) با هدف تبیین اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه‌ها به عنوان یک معلم استاندارد‌های اخلاقی اساتید در دو نقش آموزشی و تربیتی را مورد بررسی قرار داده و به این منظور گزیده‌ای از دستورات اخلاقی اسلام در ارتباط با موضوع تشریح شده و به قوانین برخی از کشورها در زمینه اخلاق حرفه‌ای تدریس نیز اشاره کرده است (ایمانی‌پور، ۱۳۹۱). مقتدایی (۱۳۹۶) رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضد شهروندی را در بین کارکنان دانشگاه اصفهان مورد مطالعه قرار داده است. بر مبنای تحلیل انجام شده در این پژوهش از بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای مشارکت در حد بالا، تعهد سازمانی و انتقادپذیری به میزان متوسط و وقت‌شناسی و صداقت در سطح پایینی باعث کاهش رفتارهای شهروندی بودند (مقتدایی، ۱۳۹۶). حجازی‌فر و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای و انضباط سازمانی با سلامت اداری کارکنان در دانشگاه‌های پیام نور استان البرز پرداخته و نتایج حاصل از آزمون‌های انجام شده نشان داده‌اند که بین متغیرهای انضباط اداری و سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای و

سلامت سازمانی کارکنان نمونه مورد پژوهش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (حجازی فر و همکاران، ۱۳۹۶). تامپسون و همکاران (۱۹۸۷) خشی از پیشینه تاریخی را در زمینه توسعه کدهای اخلاقی در مراقبت‌های بهداشتی، علل استفاده کنونی و مسایل خاص در پرستاری - مامایی ارائه می‌کند که اثبات نیاز به یک قانون رفتاری اخلاقی در پرستاری - مامایی است (Thompson, Thompson, 1987). حیاتی و کانیاگو (۲۰۱۲) درباره تاثیر اخلاق کار اسلامی بر انگیزه درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی تحقیق کردند. این گروه از یک نمونه از ۱۴۹ کارمند بانک اسلامی در بندر Lampung در اندونزی استفاده می‌کند. نتایج تجربی نشان دادند که رفتار اسلامی اثر بزرگ‌تری بر انگیزه درونی و تعهد سازمانی دارد تا رضایت شغلی و عملکرد شغلی. علاوه بر این، نتایج تجربی حاکی از رضایت شغلی و انگیزه درونی برای تعدیل رابطه اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی است (Hayatia, Caniigo, 2012). شریف و یوسف‌پور (۲۰۱۷) در این مقاله با هدف ارزیابی اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه انجام شده است. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که معلمان از نظر ویژگی‌های شخصیتی، از نظر میزان تسلط بر فعالیت‌های آموزشی تفاوت معناداری دارند. این داده‌ها بالاتر از حد متوسط بود. داده‌های به دست آمده نشان داد که آموزش اخلاق حرفه‌ای استادان بیش از حد متوسط بود، اما هنوز هم مطلوب نبود (Safari, Yoosefpour, 2017).

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. آن چیزی که در مواجهه با مفهوم اخلاق حرفه باید مد نظر ما قرار گیرد، این است که نخست اخلاق حرفه‌ای، دربرگیرنده اخلاق فردی و اخلاق شغلی است، اما از هر دو فراتر رفته و به سازمان به مثابه یک مجموعه حقوقی ناظر است. دوم آنکه امروزه رویکردی استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای پیدا شده است و به همین دلیل مسئولیت معنوی شرکت به مدیران استراتژیست سپرده می‌شود؛ نه به واحد پرسنلی و نه حتی به مدیران اجرایی. سوم آنکه در حوزه اخلاق باید دو نوع رویکرد «فضیلت‌گرایانه» و «مسئله‌محور» را از یکدیگر تفکیک کرد. نگرش سنتی به معضلات اخلاقی صرفاً «فضیلت‌محور» است، نه «مسئله‌محور»؛ در حالی که آنچه از معضلات اخلاقی سازمانی گرہ‌گشایی می‌کند، رویکرد «مسئله‌محور» است. چون معضل اخلاقی، یک مسئله است و برای حل اثربخش آن، نیازمند کسب تخصص و مهارت هستیم. نکته اساسی این است که ما باید از تلویحی‌نگری درباره اخلاق حرفه‌ای پرهیز کنیم. چهارم آنکه اخلاق سازمانی نه لزوماً فرد - وابسته و نه حتی

سازمان - وابسته و نه محیط - وابسته است؛ بلکه عوامل فردی، محیطی و سازمانی در آن تأثیر دارد. بنابراین، ما در پرداختن به اخلاق، نیازمند نگرش سیستمی هستیم. غفلت از این عوامل در مقام تبیین و تحلیل معضلات اخلاقی، تصمیم‌گیری ما را از واقع‌بینی دور خواهد کرد.

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل، به مسائل جامعه و حرفه‌ای خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه‌ی خود را رعایت کنند. هدف از تحقیق حاضر، بررسی میزان رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای کارکنان یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران است.

۸ اصل زیر به عنوان ۸ اصل جهانی اخلاق حرفه‌ای در سازمان شناخته می‌شوند:

اصل امانت: پرسنل سازمان بوده و کسب و کار را با جدیت و وفادارانه انجام می‌دهند؛ اصل مالکیت: پرسنل سازمان برای مالکیت و حقوق دارندگان احترام قائل هستند؛ اصل اعتماد و اعتبار: پرسنل سازمان به قول خود پایبند هستند و به عهد خود وفادارند؛ اصل شفافیت: سازمان به شیوه‌ای صادقانه و آشکار هدایت می‌شود و از هر عملی که بوی فریب و نیرنگ دارد دوری می‌کند؛ اصل منزلت: حریم افراد و کرامت انسانی (تندرستی جان و روان، حقوق انسانی) رعایت می‌شود؛ اصل انصاف: رقابت‌های داخلی و خارجی سازمان آزاد، بی‌طرفانه و منصفانه است (قراردادها، استخدام...؛ اصل شهروندی: مسئولیت‌پذیری در مقابل مشتریان، محترم شمردن حفاظت از اموال شرکت، احترام به قانون همکاری جهت احقاق حقوق پرسنل، عدم شرکت در فعالیت‌های باندي؛ اصل حساسیت متقابل: همه افراد نگران فعالیت‌های متقابل خود هستند و نوعی حساسیت ایجاد می‌کنند.

در این مقاله به غربالگری این اصول بر اساس میزان رعایت هر یک در بین کارکنان یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران و اولویت بندی این اصول از لحاظ اهمیت برای رسیدن به نظام اداری اخلاق مدار می‌پردازیم.

روش‌شناسی

جامعه آماری این پژوهش یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران می‌باشد. در این پژوهش حجم جامعه کارمندان این دانشکده می‌باشد. در واقع از آنجا که تعداد افرادی از جامعه که در ورد موضوع اطلاعات کافی داشته و نظرات آن‌ها برای تحقیق ما مهم است محدود می‌باشد، بنابراین با توجه به محدود بودن اعضای جامعه، نمونه‌گیری در این پژوهش سرشماری است.

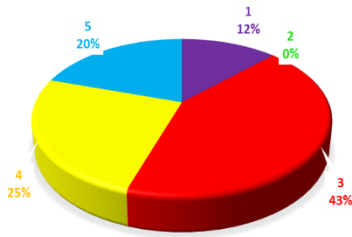
این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی محسوب می‌شود. همچنین به منظور بررسی پیشینه و نگارش ادبیات تحقیق از روش‌های کتابخانه‌ای و جهت گردآوری داده‌ها از روش میدانی استفاده شده است. با توجه به این که اطلاعات برای افراد مهم‌ترین منبع تصمیم‌گیری می‌باشد و یکی از رایج‌ترین ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات استفاده از پرسشنامه در این پژوهش به منظور تحلیل اطلاعات از پرسشنامه دلفی فازی استفاده خواهد شد.

این پژوهش به صورت تک مقطعی در سال ۱۳۹۸ انجام شده و از زمان شروع کار تا مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها ۶ ماه به طول انجامید. قلمرو مکانی در پژوهش حاضر یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران است. در این پژوهش با در نظر گرفتن اصول اخلاق حرفه‌ای جهانی مورد بررسی قرار گرفته و بعد از ارزیابی این اصول از طریق توزیع پرسش‌نامه دلفی فازی بین ۱۵ نفر از کارکنان دانشکده مورد بررسی، با استفاده از AHP خاکستری اولویت‌بندی گردیدند. بنابراین قلمرو موضوعی این پژوهش عبارتند از:

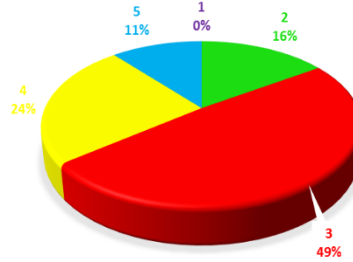
شناسایی و اولویت‌بندی اصول اخلاق حرفه‌ای جهانی در یکی از دانشکده‌های دانشگاه تهران

نتایج

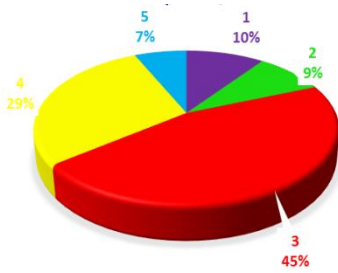
نتایج آماری بدست آمده از پرسش‌نامه توزیع شده در بین کارکنان دانشکده در شکل‌های ۱-۸ نشان داده شده است. نتایج نظرات بدست آمده از پرسش‌نامه‌ها را که بر اساس طیف لیکرت ۵ قسمتی مشخص شده بودند نشان می‌دهند.



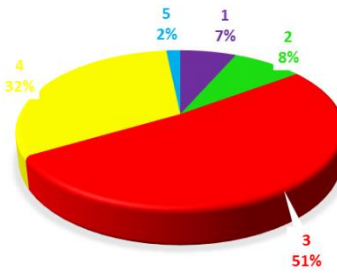
شکل ۲- نظرات کارکنان در مورد رعایت اصل مالکیت



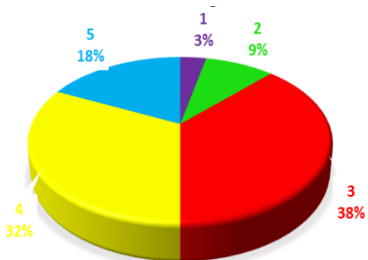
شکل ۱- نظرات کارکنان در مورد رعایت اصل امانت



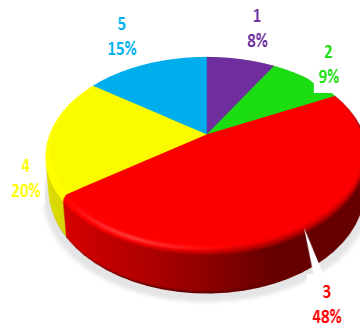
شکل ۴- نظرات کارکنان در مورد رعایت اصل شفافیت



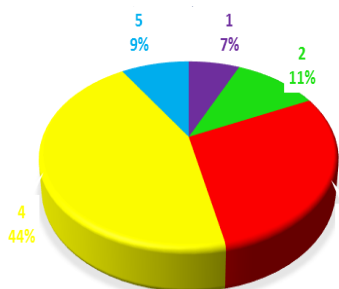
شکل ۳- نظرات کارکنان در مورد رعایت اصل اعتماد و اعتبار



شکل ۶- نظرات کارکنان در مورد رعایت اصل انصاف



شکل ۵- نظرات کارکنان در مورد رعایت اصل منزلت



شکل ۸- نظرات کارکنان در مورد رعایت اصل

حساسیت متقابل



شکل ۷- نظرات کارکنان در مورد رعایت اصل

شهروندی

شماره ۱ (ناحیه بنفش) نشان دهنده میزان آرا به گزینه خیلی بد، شماره ۲ (ناحیه سبز) نشان دهنده میزان آرا به گزینه بد، شماره ۳ (ناحیه قرمز) نشان دهنده میزان آرا به گزینه متوسط، شماره ۴ (ناحیه زرد) نشان دهنده میزان آرا به گزینه خوب، شماره ۵ (ناحیه آبی) نشان دهنده میزان آرا به گزینه خیلی خوب است.

همان‌طور که در شکل ۱-۸ مشاهده می‌شود، با استفاده از نتایج آماری نمی‌توان در مورد میزان رعایت هر اصل در سازمان نظر قطعی ارائه داد.

در الگوریتم اجرای تکنیک دلفی فازی برای غربالگری نخست باید طیف فازی مناسبی برای فازی‌سازی عبارات کلامی پاسخ‌دهندگان توسعه داد. برای این منظور می‌توان از روش‌های توسعه طیف فازی استفاده کرد یا از طیف‌های فازی متداول برای این منظور استفاده کرد. برای نمونه طیف فازی مثلی برای مقیاس پنج درجه لیکرت در بیان اهمیت شاخص‌ها به صورت زیر است:

جدول ۱- اعداد فازی مثلی معادل طیف لیکرت ۵ درجه

عبارات زبانی	اعداد فازی مثلی
خیلی کم	(۰.۰۰۵، ۰.۲۵)
کم	(۰.۰۰۲۵، ۰.۵)
متوسط	(۰.۲۵، ۰.۵، ۰.۷۵)
زیاد	(۰.۵، ۰.۷۵، ۱)
خیلی زیاد	(۰.۷۵، ۰.۹۵، ۱)

پس از انتخاب یا توسعه طیف فازی مناسب، دیدگاه کارکنان گردآوری شده و به صورت فازی طبق رابطه (۱) ثبت می‌شود.

$$\tilde{a}_{ij} = (a_{ij}, b_{ij}, c_{ij}), \quad i = 1, 2, \dots, n \quad j = 1, 2, \dots, m \quad (1)$$

$$a_j = \min(a_{ij})$$

$$b_j = \left(\prod_{i=1}^n b_{ij} \right)^{1/n}$$

$$c_j = \max(c_{ij})$$

در گام دوم باید به تجمیع دیدگاه کارکنان پرداخت. پس از تجمیع فازی دیدگاه کارکنان باید به فازی زدایی مقادیر بدست آمده پرداخت. در روش‌های مختلف که با رویکرد فازی صورت می‌گیرد پژوهشگر در نهایت به دنبال آن است که مقادیر فازی نهایی را به یک عدد قطعی و قابل درک تبدیل کند. معمولاً این تجمیع اعداد فازی مثلی با استفاده از میانگیری طبق رابطه (۲) بدست می‌آید که این عمل را فازی زدایی می‌نامند.

$$crisp = \frac{a+b+c}{3} \quad (2)$$

پس از انتخاب روش مناسب و فازی زدایی مقادیر برای غربال آیت‌ها باید یک آستانه تحمل در نظر گرفت. آستانه تحمل در این پژوهش مقدار ۰.۵ در نظر گرفته شده است ولی این مقدار بر اساس دیدگاه پژوهشگر از پژوهشی به پژوهش دیگر می‌تواند متفاوت باشد. اگر مقدار قطعی حاصل از فازی زدایی دیدگاه تجمیع شده خبرگان، بزرگتر از آستانه تحمل باشد شاخص مورد نظر تأیید می‌شود. اگر این مقدار کوچکتر از آستانه تحمل باشد شاخص مورد نظر حذف می‌شود

با استفاده از روش دلفی فازی می‌توانیم میزان رعایت هر اصل در سازمان را به صورت قطعی و با یک عدد بیان کنیم. عدد قطعی نظرات کارکنان برای هر اصل اخلاق حرفه‌ای در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲- عدد قطعی نظرات کارکنان در مورد اصول اخلاق حرفه‌ای

اصل	عدد قطعی	اصل	عدد قطعی
امانت	۰.۵۱	منزلت	۰.۵۳
مالکیت	۰.۵۶	انصاف	۰.۵۴
اعتماد و اعتبار	۰.۵۲	شهروندی	۰.۵۴

شفافیت	۰.۵۳	حساسیت متقابل	۰.۵۳
--------	------	---------------	------

با توجه به مقادیر به دست آمده تمامی اصول اخلاق حرفه‌ای رعایت شده‌اند و مقداری نزدیک به مقدار آستانه دارند.

به هنگام مقایسه دو شاخص، درجه ارجحیت هر یک از شاخص‌ها را نسبت به شاخص دیگر به کمک یکی از الفاظ بیان شده در جدول ۳ نشان می‌دهیم (حقایقی، ۱۳۹۷).

جدول ۳- درجه اهمیت مقایسات زوجی

خیلی کمتر	[۰.۲۵، ۰.۳۳]
کمتر	[۰.۳۳، ۰.۵]
تقریباً کمتر	[۰.۵، ۱]
برابر	[۱، ۱]
تقریباً بیشتر	[۱، ۲]
بیشتر	[۲، ۳]
خیلی	[۳، ۴]

حال به اولویت‌بندی این اصول با استفاده از روش AHP خاکستری می‌پردازیم.

جدول ۴- ماتریس مقایسات زوجی

اصل امانت	اصل مالکیت	اصل اعتماد و اعتبار	اصل شفافیت	اصل منزلت	اصل انصاف	اصل شهروندی	اصل حساسیت متقابل
اصل امانت	[۱، ۱]	[۰.۵، ۱]	[۱، ۲]	[۱، ۲]	[۱، ۲]	[۱، ۲]	[۰.۵، ۱]
اصل مالکیت	[۱، ۲]	[۱، ۱]	[۰.۵، ۱]	[۰.۵، ۱]	[۰.۵، ۱]	[۱، ۲]	[۰.۳۳، ۰.۵]
اصل اعتماد و اعتبار	[۰.۵، ۱]	[۱، ۲]	[۱، ۱]	[۰.۵، ۱]	[۰.۵، ۱]	[۰.۵، ۱]	[۰.۵، ۱]
اصل شفافیت	[۰.۵، ۱]	[۰.۵، ۱]	[۱، ۱]	[۱، ۱]	[۱، ۲]	[۰.۵، ۱]	[۰.۵، ۱]
اصل منزلت	[۰.۵، ۱]	[۱، ۲]	[۰.۵، ۱]	[۰.۵، ۱]	[۱، ۱]	[۰.۵، ۱]	[۰.۵، ۱]

[۲,۳]	[۰,۵,۱]	[۱,۱]	[۱,۲]	[۱,۲]	[۱,۲]	[۱,۲]	[۰,۵,۱]	اصل انصاف
[۰,۵,۱]	[۱,۱]	[۱,۲]	[۱,۲]	[۱,۲]	[۱,۲]	[۰,۵,۱]	[۰,۵,۱]	اصل شهروندی
[۱,۱]	[۱,۲]	[۰,۵,۱]	[۱,۲]	[۱,۲]	[۱,۲]	[۲,۳]	[۰,۳۳,۰,۵]	اصل حساسیت متقابل

بر اساس داده‌های جدول ۲ و روابط بین ۸ اصل امانت، مالکیت، اعتماد و اعتبار، شفافیت، منزلت، انصاف، شهروندی، حساسیت متقابل ماتریس مقایسات زوجی را مطابق جدول ۴ تشکیل می‌دهیم.

در این جدول مقایسات زوجی که بر اساس جدول ۲ نوشته شده است نمایش داده شده است. در این مرحله به محاسبه بردار ویژه ماتریس مقایسات زوجی می‌پردازیم که در جدول ۵ نمایش داده شده است. در اینجا محاسبات به طور جداگانه برای حد بالا و پایین بازه‌ها انجام نشده است بلکه بین حد بالا و پایین میانگین گرفته شده است و محاسبات بر روی مقادیر میانگین انجام شده است.

جدول ۵- بردار وزنی نسبی و رتبه اصول اخلاق حرفه‌ای

رتبه	بردار وزن نسبی	اصول اخلاق حرفه‌ای
۳	۱,۱	اصل امانت
۵	۰,۹	اصل مالکیت
۷	۰,۸۱۵	اصل اعتماد و اعتبار
۸	۰,۷۵۵	اصل شفافیت
۶	۰,۸۲	اصل منزلت
۱	۱,۲	اصل انصاف
۴	۱	اصل شهروندی
۲	۱,۱۲	اصل حساسیت متقابل

برای اطمینان از درستی ماتریس مقایسات زوجی و نتایج بدست آمده به محاسبه نرخ ناسازگاری می‌پردازیم.

گام ۱: محاسبه بردار مجموع وزنی

ماتریس مقایسات زوجی را در بردار وزن‌های نسبی بدست آمده ضرب کنید. به بردار حاصل از جمع سطرها، بردار مجموع وزنی گفته می‌شود که در جدول ۶ قابل مشاهده است.

جدول ۶- بردار مجموع وزنی

اصل امانت	اصل مالکیت	اصل اعتماد و اعتبار	اصل شفافیت	اصل منزلت	اصل انصاف	اصل شهروندی	اصل حساسیت متقابل	بردار مجموع وزنی
۱.۱	۰.۶۷۵	۱.۲۲	۱.۱۳	۱.۲۳	۱.۸	۱.۵	۰.۸۴	۹.۴۹
اصل مالکیت	۱.۶۵	۰.۹	۰.۶۱	۱.۱۳	۰.۹	۱.۵	۰.۴۵	۷.۷۵
اصل اعتماد و اعتبار	۰.۸۲۵	۱.۳۵	۰.۸۱۵	۱.۱۳	۰.۹	۰.۷۵	۰.۸۴	۷.۲۲
اصل شفافیت	۰.۸۲۵	۰.۶۷۵	۰.۶۱	۰.۷۵۵	۱.۲۳	۰.۹	۰.۸۴	۶.۵۸
اصل منزلت	۰.۸۲۵	۱.۳۵	۱.۲۲	۰.۵۶	۰.۸۲	۰.۹	۰.۸۴	۷.۲۶
اصل انصاف	۰.۸۲۵	۱.۳۵	۱.۲۲	۱.۱۳	۱.۲۳	۱.۲	۲.۸	۱۰.۵
اصل شهروندی	۰.۸۲۵	۰.۶۷۵	۱.۲۲	۱.۱۳	۱.۲۳	۱	۰.۸۴	۸.۷۲
اصل حساسیت متقابل	۰.۴۵۱	۲.۲۵	۱.۲۲	۱.۱۳	۱.۲۳	۱.۵	۱.۱۲	۹.۸

گام ۲: محاسبه بردار ناسازگاری

عناصر بردار مجموع وزنی را بر بردار وزن‌های نسبی تقسیم می‌کنیم. به بردار حاصل، بردار ناسازگاری گفته می‌شود که در جدول ۷ قابل مشاهده است.

جدول ۷- بردار ناسازگاری

اصول اخلاق حرفه‌ای	بردار مجموع وزنی	بردار وزن نسبی	بردار ناسازگاری
اصل امانت	۹.۴۹	۱.۱	۸.۶۲
اصل مالکیت	۷.۷۵	۰.۹	۸.۶۱
اصل اعتماد و اعتبار	۷.۲۲	۰.۸۱۵	۸.۸۵
اصل شفافیت	۶.۵۸	۰.۷۵۵	۸.۷۱
اصل منزلت	۷.۲۶	۰.۸۲	۸.۸۵
اصل انصاف	۱۰.۵	۱.۲	۸.۷۵
اصل شهروندی	۸.۷۲	۱	۸.۷۲
اصل حساسیت متقابل	۹.۸	۱.۱۲	۸.۷۵

گام ۳: محاسبه بزرگترین مقدار ویژه ماتریس مقایسات زوجی

λ_{\max} بزرگترین مقدار ویژه ماتریس مقایسات زوجی، میانگین عناصر بردار ناسازگاری است.

$$\lambda_{\max} = \frac{8.62 + 8.61 + 8.85 + 8.71 + 8.85 + 8.75 + 8.72 + 8.75}{8} = 8.7325$$

گام ۴: محاسبه شاخص ناسازگاری

شاخص ناسازگاری به صورت زیر محاسبه می‌شود (حقیقی، ۱۳۹۷):

$$ICI = \frac{\lambda_{\max} - n}{n - 1} = 0.104$$

n تعداد مؤلفه‌ها را نشان می‌دهد.

گام ۵: محاسبه نرخ ناسازگاری

نرخ ناسازگاری بصورت زیر محاسبه می‌شود (حقیقی، ۱۳۹۷):

$$ICR = \frac{ICI}{RI} = \frac{0.104}{1.41} = 0.07$$

مقدار RI از جدول شاخص ناسازگاری، جدول ۸ که به صورت زیر است به دست می‌آید (حقیقی، ۱۳۹۷):

جدول ۸- جدول شاخص ناسازگاری

n	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
IRI	۰	۰	۰.۵۸	۰.۹	۱.۱۲	۱.۲۴	۱.۳۲	۱.۴۱	۱.۴۵	۱.۵۱

با توجه به این که ۸ مؤلفه استخراج شده‌اند مقدار RI طبق جدول ۸، ۱.۴۱ انتخاب شده است. با توجه به اینکه شاخص ناسازگاری ماتریس مقایسات زوجی مقدار ۰.۱۰۴ به دست آمد و نرخ

ناسازگاری ماتریس ۰.۰۷ به دست آمد که از مقدار ۰.۱ کمتر است ماتریس مقایسات زوجی سازگار است.

نتیجه‌گیری

پژوهشگران متعددی در زمینه اخلاق حرفه‌ای تحقیق و بررسی انجام داده‌اند اما تفاوت این تحقیق با تحقیقات ذکر شده این است که در این تحقیق تمام عواملی که محققان قبلی بر روی هر یک از آن‌ها تحقیق کرده‌اند مورد بررسی قرار گرفته‌اند. همان‌طور که در قسمت نتایج مشاهده شد، ۸ اصل جهانی اخلاق در دانشکده مورد بررسی در دانشگاه تهران به طور متوسط رعایت می‌شوند و از نظر اهمیت در این سازمان اصل انصاف در رتبه اول، اصل حساسیت متقابل در رتبه دوم، اصل امانت در رتبه سوم، اصل شهروندی در رتبه چهارم، اصل مالکیت در رتبه پنجم، اصل منزلت در رتبه ششم، اصل اعتماد و اعتبار در رتبه هفتم و اصل شفافیت در رتبه هشتم قرار می‌گیرد. حال با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش دانشکده مورد بررسی قادر است به بهبود اخلاق حرفه‌ای در این سازمان پرداخته و اصولی که در رتبه‌های آخر قرار گرفته‌اند نیاز به توجه بیشتری دارند.

منابع

- امیری و همکاران. (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان. معرفت اخلاقی.
- ایمانی پور. (۱۳۹۱). اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی.
- حجازی فر و همکاران. (۱۳۹۶). ارتباط اخلاق حرفه‌ای و انضباط سازمانی یا سلامت اداری کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه‌های پیام نور استان البرز). فصلنامه آینده‌پژوهی مدیریت.
- حقایقی. (۱۳۹۷). شناسایی و رتبه بندی عوامل کلیدی موفقیت در انتقال تکنولوژی بر مبنای رویکرد AHP خاکستری. تهران: تز کارشناسی ارشد.
- غلامی. (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی: مشکلات، موانع و راهکارها. دومانهنامه توسعه انسانی پلیس.
- مقتدایی. (۱۳۹۶). مطالعه رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضد شهروندی؛ مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان. جامعه شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان).
- Hayatia, Caniogo. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. Procedia - Social and Behavioral Sciences.
- Safari, Yoosefpour. (2017). Dataset for assessing the professional ethics of teaching by medical teachers from the perspective of students in Kermanshah University of Medical Sciences. Data in Brief.
- Thompson, Thompson. (1987). Toward a professional ethic. Journal of Nurse-Midwifery, 105-110.