

Evaluation of the Professional Ethics of Faculty Members of Operating Room Departments: 360-Degree Feedback Model

Sedigheh Hannani¹ (M.S.), Seyyedeh Haniyeh Mousavibaghi^{2*} (M.S.), Fardin Amiri³ (Ph.D.),
Shaqayeq Taghizadeh⁴ (M.S.)

1 Instructor, Department of Operating Room, School of Allied Medical Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2 Instructor, Department of Operating Room, School of Paramedical Sciences, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

3 Assistant Professor, Department of Operating Room, School of Allied Medical Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

4 Instructor, Department of Anesthesia, School of Paramedical Sciences, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

Abstract

Received: 18 Dec. 2024

Accepted: 17 Dec. 2025

Background and Aim: Observing the principles of professional ethics by university faculty members guarantees the improvement of student ethics and the moral situation of the entire university environment. A 360-degree evaluation is a method in which individuals are assessed from multiple perspectives, including peers, supervisors, subordinates, and self-assessment. Therefore, the results of this type of evaluation are more objective, reliable, and valid. This study was conducted to evaluate the professional ethics of faculty members of operating room departments of the Universities of Medical Sciences in Tehran using a 360-degree feedback model.

Materials and Methods: This descriptive-analytical cross-sectional study was conducted in the universities of Medical Sciences in Tehran between 2021 and 2022. The faculty members of the operating room groups of each university were evaluated by four groups of evaluators (themselves, senior managers, colleagues, and students of the operating room group) based on researcher-made questionnaires of professional ethics. In the community of faculty members, superior managers, and peers, the size of the community was equal to the sample. In the student community, the stratified sampling method was used according to the volume to determine the required samples from the student population in each university, and the sample size of 195 students was determined. The face and content validity of the questionnaires were confirmed by a group of expert professors (11 people). To estimate the reliability of the questionnaires, Cronbach's alpha coefficient was used, which was for the self-evaluator questionnaire (0.87), superior managers (0.92), peers (0.88), and students (0.95). Data normality was assessed using the Kolmogorov-Smirnov test. Independent t-test, Mann-Whitney U test, and Kruskal-Wallis test were used for group comparisons, while Pearson's correlation coefficient was used to examine relationships between variables. Finally, the data analysis was performed using SPSS software. For all tests, a significance level of $P < 0.05$ was considered.

Results: The overall mean professional ethics score of faculty members from the perspective of the four evaluator groups was 4.06 ± 0.58 , indicating a desirable level of professional ethics. Self-evaluation yielded the highest mean score across all dimensions (4.79 ± 0.17), whereas student evaluations produced the lowest mean score (3.77 ± 0.56). Professional ethics scores were significantly associated with the gender of self-evaluators ($P < 0.05$). So that female faculty members rated themselves better than male ones. Furthermore, a significant difference was observed between male and female students regarding their perceptions of faculty members' adherence to professional ethics ($P < 0.05$). So that male students rated the faculty members' adherence to professional ethics better.

Conclusion: Considering the diversity of evaluators' perspectives, modern and practical evaluation approaches such as 360-degree feedback are valuable tools for assessing adherence to professional ethics to determine the status of professional ethics from various stakeholder perspectives. These methods can help faculty members identify areas for improvement and enhance their professional performance.

Keywords: 360-Degree Feedback, Feedback, Performance Evaluation, Professional Ethics, Faculty Members

* Corresponding Author:
Mousavibaghi SH
Email:
hanieh_mousavi@gums.ac.ir

ارزیابی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی گروه‌های اتاق عمل با استفاده از مدل باز خورد ۳۶۰ درجه

صدیقه حنانی^۱، سیده هانیه موسوی باغی^{۲*}، فردین امیری^۳، شقایق تقی زاده^۴

چکیده

زمینه و هدف: رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای توسط اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها، بهبود اخلاق دانشجویان و بهبود جو اخلاقی کل محیط دانشگاه را تضمین می‌نماید. ارزیابی ۳۶۰ درجه روشی است که در آن افراد از دیدگاه‌های متعدد، از جمله هم‌تایان، مدیران بالادست، زیردستان و خودارزیابی، ارزیابی می‌شوند. بنابراین نتایج حاصل از این نوع ارزیابی از عینیت، قابلیت اطمینان و اعتبار بیشتری برخوردار است. این پژوهش به منظور ارزیابی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی گروه‌های اتاق عمل دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران با استفاده از مدل بازخورد ۳۶۰ انجام گردید.

روش بررسی: این مطالعه‌ی توصیفی-تحلیلی و مقطعی در دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران، بین سال‌های ۱۴۰۱-۱۴۰۰ انجام شد. اعضای هیئت علمی گروه‌های اتاق عمل هر دانشگاه توسط چهار گروه از ارزیابان (خود، مدیران بالادست، همکاران و دانشجویان گروه اتاق عمل) بر اساس پرسش‌نامه‌های محقق ساخته اخلاق حرفه‌ای ارزیابی شدند. در جامعه اعضای هیئت علمی، مدیران ارشد و همکاران، حجم جامعه برابر با نمونه بود. جهت تعیین نمونه‌های مورد نیاز از جامعه‌ی دانشجویان در هر دانشگاه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شد و حجم نمونه‌ی دانشجویان ۱۹۵ نفر تعیین گردید. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها توسط گروهی از اساتید متخصص (۱۱ نفر) تأیید شد. برای برآورد پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان این ضریب برای پرسش‌نامه خودارزیابی (۰/۸۷)، مدیران بالادست (۰/۹۲)، هم‌تایان (۰/۸۸) و دانشجویان (۰/۹۵) بود. نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف ارزیابی شد. برای مقایسه گروهی از آزمون‌های تی مستقل، من-ویتنی و کروسکال-والیس استفاده شد، درحالی‌که برای بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. سرانجام، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد. برای تمام آزمون‌ها سطح معنی‌داری $P < 0/05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها: میانگین کلی نمره اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه چهار گروه ارزیاب $4/06 \pm 0/58$ بود که نشان‌دهنده سطح مطلوب اخلاق حرفه‌ای است. خودارزیابی بالاترین میانگین نمره را در تمام ابعاد ($4/79 \pm 0/17$) به‌دست آورد، درحالی‌که ارزیابی‌های دانشجویی کمترین میانگین نمره ($3/77 \pm 0/56$) را به خود اختصاص داد. نمرات اخلاق حرفه‌ای به‌طور معنی‌داری با جنسیت خودارزیابان مرتبط بود ($P < 0/05$). به‌طوری‌که اعضای هیئت علمی زن، خود را بهتر از مردان ارزیابی نمودند. علاوه بر این، تفاوت معنی‌داری بین دانشجویان دختر و پسر در مورد برداشت آن‌ها از پابندی اعضای هیئت علمی به اخلاق حرفه‌ای مشاهده شد ($P < 0/05$). به‌طوری‌که دانشجویان پسر میزان پابندی اعضای هیئت علمی به اخلاق حرفه‌ای را بهتر ارزیابی نمودند.

نتیجه‌گیری: با توجه به تنوع دیدگاه‌های ارزیابان، رویکردهای ارزیابی مدرن و کاربردی مانند بازخورد ۳۶۰ درجه، ابزارهای ارزشمندی برای ارزیابی پابندی به اخلاق حرفه‌ای هستند تا از دیدگاه ذینفعان مختلف اقدام به تعیین وضعیت اخلاق حرفه‌ای شود. این روش‌ها می‌توانند به اعضای هیئت علمی در شناسایی زمینه‌های بهبود و افزایش عملکرد حرفه‌ای خود کمک کنند.

واژه‌های کلیدی: بازخورد ۳۶۰ درجه، بازخورد، ارزیابی عملکرد، اخلاق حرفه‌ای، اعضای هیئت علمی

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۹/۲۸
پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۹/۲۶

* نویسنده مسئول:

سیده هانیه موسوی باغی؛

دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی
گیلان

Email:

hanieh_mousavi@gums.ac.ir

۱ مربی گروه اتاق عمل، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

۲ مربی گروه اتاق عمل، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران

۳ استادیار گروه اتاق عمل، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

۴ مربی گروه هوشبری، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران

مقدمه

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های پذیرفته شده هستند که از سوی سازمان‌ها و جوامع حرفه‌ای مقرر می‌شوند تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضا در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورند (۱). اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که افراد در حرفه‌ی خود باید رعایت کنند، بدین ترتیب چارچوبی بر تدوین کدهای اخلاقی ایجاد می‌کند که می‌تواند راهنمایی جهت پاسخ‌گویی به سوال‌های مربوط به اخلاق باشد (۲). Rotgans و Schmidt معیارهای اخلاق حرفه‌ای را تناسب اجتماعی، تناسب شناختی و متخصص بودن در زمینه‌ی رشته‌ی علمی می‌دانند (۳). دانشگاه‌ها از آن‌جا که به مثابه‌ی پیشتازان حرکت‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جوامع بوده و اعتقادات و باورهای حاکم بر آن‌ها، دیر یا زود به کل جامعه تسری یافته و عرصه‌های تازه‌ای را به سوی آحاد مردم خواهد گشود، از توجه به اخلاق حرفه‌ای بی‌نیاز نیستند (۴). در عصر حاضر توجه به ارزش‌های اخلاقی در دانشگاه‌ها بیشتر از هر زمان دیگری احساس می‌شود و پایبندی به اصول و ارزش‌های اخلاقی در تعاملات انسانی و سازمانی دانشگاه‌ها که نقش مهمی در تربیت نیروی انسانی جامعه برعهده دارند، بسیار حایز اهمیت است (۵). اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها همواره به عنوان الگویی برای دانشجویان از جنبه‌های مختلف نظیر مسایل علمی و آموزش، احترام گذاشتن، تعامل و ارتباط متقابل، آداب و معاشرت، ایجاد انگیزه، مدیریت و مسئولیت‌های حرفه‌ای و غیره محسوب می‌شوند (۶). بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط اعضای هیئت علمی و رفتار آنان در بهبود اخلاق دانشجویان و بهبود جو اخلاقی کل محیط دانشگاه مؤثر است (۵). از سوی دیگر رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای از سوی اعضای هیئت علمی می‌تواند در افزایش اعتمادآفرینی آنان نقش مهمی داشته باشد (۷). افزایش امنیت روانی در دانشگاه، رشد و بالندگی دانشجو، افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌های دانشگاه از جمله پیامدهای رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط اعضای هیئت علمی است (۸).

در سازمان‌ها از جمله راهکارهایی که برای مدیریت مناسب منابع انسانی می‌توان استفاده کرد تا براساس آن نقاط قوت و ضعف کارکنان را شنجید، ارزیابی کارکنان است. ارزیابی، ابزاری است که با استفاده از نتایج آن می‌توان در جهت بهبود وضعیت موجود کوشید که این موضوع هم به نفع کارکنان است و هم در کارایی سازمان و حرکت در راستای اهداف سازمان تأثیر مستقیم دارد (۹). اجرای

موفقیت‌آمیز، عادلانه و مؤثر سیستم ارزیابی در سازمان‌ها برای موفقیت مالی، رشد تدریجی و توسعه‌ی نیروی کار شایسته و قوی ضروری است (۱۰). دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نیز با توجه به نقش‌شان در پیشرفت و ترقی جامعه به‌سوی سعادت بشری، از این امر مستثنی نیستند. Husain و Khan (۲۰۱۶) در مطالعه‌ی خود بیان نمودند که بازخورد دانشجو بدون شک یک ابزار مؤثر برای ارزیابی استادان است؛ اما معتقدند که از منابع بازخورد دیگر نیز می‌توان برای ارزیابی کلی استادان استفاده کرد (۱۱). شورای اعتباربخشی آموزش پزشکی آمریکا بیان کرده است که روش ارزیابی ۳۶۰ درجه، بهترین روش برای ارزیابی مهارت‌های بین فردی و ارتباطی است که صلاحیت عملکرد کارکنان توسط ارزیابان مختلف ارزیابی می‌شود (۱۲). هدف از ارزیابی ۳۶۰ درجه، که به آن «ارزیابی عملکرد ۳۶۰ درجه»، «بازخورد ۳۶۰ درجه» یا «ارزیابی عملکرد چندمنظوره» نیز گفته می‌شود، جمع‌آوری اطلاعات در مورد عملکرد کارکنان با استفاده از دیدگاه‌های مختلف از جمله، افراد هم سطح در نمودار سازمانی، بالادست و زیردست می‌باشد؛ از این رو، نتایج حاصل از این نوع ارزیابی از عینیت، قابلیت اطمینان و اعتبار بیشتر بهره‌مند می‌شوند (۱۳ و ۱۴). این روش در بسیاری از کشورها مانند کانادا، انگلستان، ایالات متحد آمریکا، هلند و سایر کشورها برای ارزیابی جنبه‌های مختلف سازمان‌ها استفاده گردیده است (۱۵). در ایران نیز در حیطه‌های مختلف به کار گرفته شده است (۱۶ و ۱۷). خوشبخت و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه‌ی جهت ارزیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی، از روش بازخورد ۳۶۰ درجه استفاده نمودند (۱۸). این روش ارزیابی دارای مزایای متعددی از جمله جمع‌آوری اعضا در کنار هم، افزایش خودآگاهی، شفاف‌سازی رفتارها، شناسایی فرصت‌های ارتقا و پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری است (۱۹) و اعتبار، قابلیت اطمینان و کاربرد آن به‌خوبی اثبات شده است (۲۰ و ۲۱). مطالعه‌ی در خصوص افزایش کیفیت آموزش در رشته اتاق عمل در ایران انجام شد که نتایج آن بیان داشت که جهت افزایش کیفیت آموزش، باید مواردی را که منجر به بالا رفتن کیفیت نقش استاد می‌شود، مدنظر قرار داد که یکی از این موارد استفاده از نظرات دانشجویان و همچنین گرفتن بازخورد از سایر همکاران بود (۲۲)؛ همچنین در مطالعه‌ی که در خصوص توسعه‌ی توانمندی‌های اعضای هیئت علمی انجام شده بود، بر ایجاد فرهنگ ارزشیابی بر پایه ارزیابی ۳۶۰ درجه در جهت توسعه‌ی توانمندی‌های اعضای هیئت علمی برای تبدیل شدن به یک مربی مؤثر تأکید نمودند (۲۳). با عنایت به اهمیت رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای از سوی اعضای هیئت علمی و ضرورت در اجرای موفقیت‌آمیز،

عمل به عنوان همتایان، دانشجویان رشته اتاق عمل به عنوان افراد سرپرستی شده و هر عضو هیئت علمی به عنوان خودارزیاب به عنوان ارزیابی کنندگان در مطالعه مشخص شدند. دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله به دلیل عدم پذیرش دانشجو در رشته اتاق عمل، از مطالعه حذف شد. روند ارزیابی بدین گونه بود که اعضای هیئت علمی دانشگاه های منتخب علاوه بر خودارزیابی، توسط همتایان، مدیران بالادست و دانشجویان ارزیابی می شدند.

در جامعه ی اعضای هیئت علمی، مدیران بالادست و همتایان، روش نمونه گیری به صورت سرشماری بود و حجم جامعه با نمونه برابری کرده و کلیه اعضای هیئت علمی و مدیران بالادست جزء نمونه بودند. در جامعه دانشجویان با در نظر گرفتن احتمال خطای نوع اول برابر ۰/۰۵ و احتمال خطای نوع دوم برابر ۰/۸ و با توجه به مطالعه ی مشابه انجام شده در بررسی اخلاق حرفه ای مانند مطالعه ی پورکریمی و همکاران (۲۴) و اختلاف ۰/۱ میانگین امتیاز اخلاق حرفه ای با میانگین نظری، حجم نمونه ی دانشجویان ۱۹۵ نفر تعیین شد. جهت تعیین نمونه های مورد نیاز از جامعه ی دانشجویان در هر دانشگاه از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم استفاده شد.

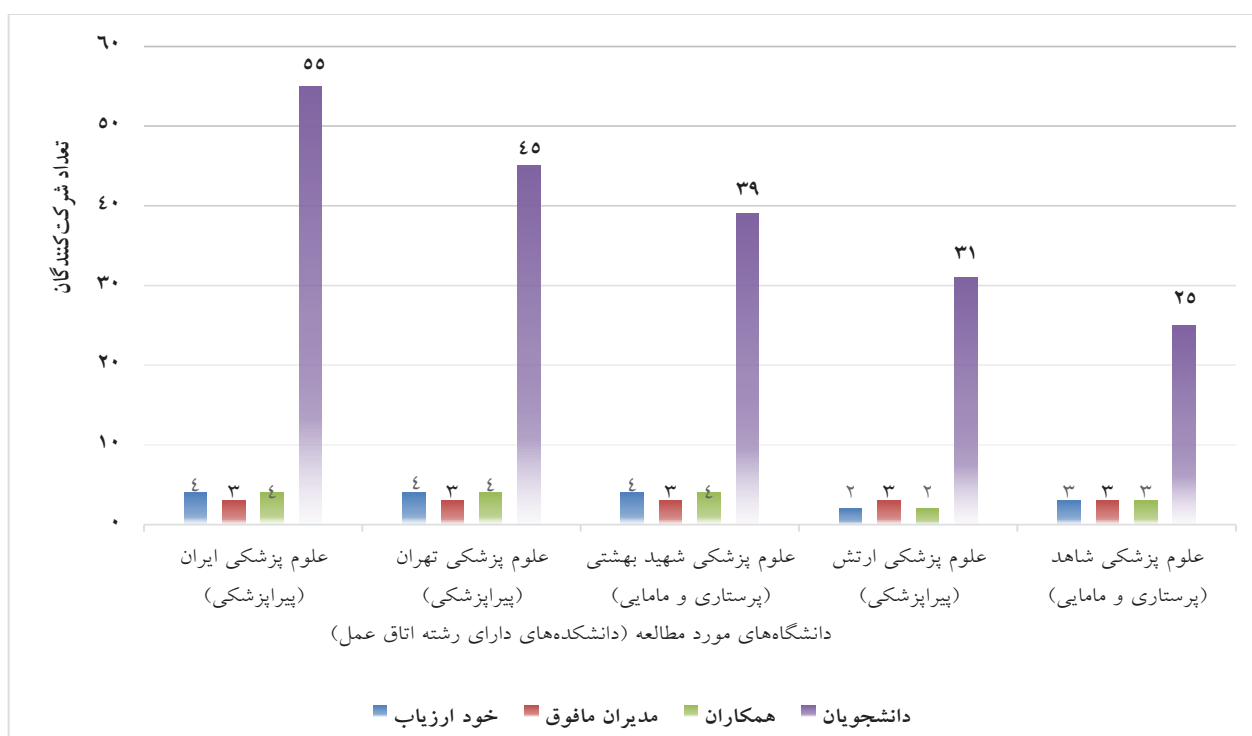
در مجموع، دیدگاه ۲۴۴ ارزیاب، تجزیه و تحلیل گردید. در نمودار ۱ دانشگاه های مورد مطالعه و دانشکده هایی که رشته اتاق عمل دارند و تعداد افراد شرکت کننده در مطالعه به تفکیک گروه ارزیاب آورده شده است.

عادلانه و مؤثر سیستم ارزیابی در سازمان ها و با ذکر این نکته که ارزیابی اعضای هیئت علمی در پژوهش های پیشین، بیشتر به صورت ارزیابی دانشجو از عضو هیئت علمی و خودارزیابی بوده (۲۶-۲۴)، جهت برطرف نمودن شکاف ارزیابی و ارتباط بین اعضای هیئت علمی و دانشجویان، نیاز به توسعه ی سیستم ارزشیابی به روش ۳۶۰ درجه احساس می شود (۲۷). از آنجایی که تاکنون مطالعه ای جهت ارزیابی اخلاق حرفه ای اعضای هیئت علمی گروه اتاق عمل انجام نگرفته است، پژوهش حاضر با هدف ارزیابی اخلاق حرفه ای اعضای هیئت علمی گروه های اتاق عمل دانشگاه های علوم پزشکی شهر تهران با استفاده از مدل بازخورد ۳۶۰ درجه انجام شد.

روش بررسی

این مطالعه توصیفی-تحلیلی به صورت مقطعی بین سال های ۱۴۰۱-۱۴۰۰ در دانشگاه های علوم پزشکی شهر تهران انجام شد. جامعه ی آماری این پژوهش شامل تمام اعضای هیئت علمی گروه های اتاق عمل دانشگاه های علوم پزشکی استان تهران از جمله ایران، تهران، شهید بهشتی، ارتش و شاهد بودند.

با توجه به مدل استفاده شده (بازخورد ۳۶۰ درجه) جهت ارزیابی اخلاق حرفه ای اعضای هیئت علمی؛ مدیر گروه، معاون آموزشی و رئیس دانشکده های دارای رشته اتاق عمل به عنوان مدیران بالادست، اعضای هیئت علمی گروه اتاق



نمودار ۱: دانشگاه ها و تعداد افراد شرکت کننده در مطالعه به تفکیک گروه ارزیاب

یافته‌ها

جامعه‌ی اعضای هیئت علمی ($n=17$) را ۷ نفر از زنان (۴۱/۲٪) و ۱۰ نفر از مردان (۵۸/۸٪) تشکیل دادند که ۵ نفر از آن‌ها مجرد (۲۹/۴٪) و ۱۲ نفر متأهل (۷۰/۶٪) بودند. میانگین سن اعضای هیئت علمی $49/12 \pm 11/93$ سال بود. در ارتباط با مرتبه علمی آنان، ۹ نفر مربی (۵۲/۹٪) و ۸ نفر استادیار (۴۷/۱٪) بودند. میانگین سابقه کار اعضای هیئت علمی $23/12 \pm 11/08$ سال بود.

جامعه‌ی مدیران بالادست ($n=15$) که شامل افراد با تجربه‌ی بالا بودند را ۶ نفر از زنان (۴۰٪) و ۹ نفر از مردان (۶۰٪) تشکیل دادند. ۳ نفر از آن‌ها مجرد (۲۰٪) و ۱۲ نفر متأهل (۸۰٪) بودند. میانگین سن مدیران بالادست $53/2 \pm 8/83$ سال که نشان‌دهنده‌ی تجربه مدیریتی بالای آن‌ها بود. در ارتباط با مرتبه علمی طیف متنوعی وجود داشت: ۲ نفر از آن‌ها مربی (۱۳٪)، ۶ نفر استادیار (۴۰٪)، ۳ نفر دانشیار (۲۰٪) و ۴ نفر استاد (۲۷٪) بودند که ۵ نفر از آن‌ها در سمت رئیس دانشکده (۳۳/۳٪)، ۵ نفر معاون آموزشی دانشکده (۳۳/۳٪) و ۵ نفر مدیر گروه اتاق عمل (۳۳/۳٪) بودند. میانگین سابقه کار مدیران بالادست در این مطالعه $27/87 \pm 6/3$ سال بود که اعتماد به رهبری آنان را القا می‌کند.

جامعه‌ی دانشجویان ($n=195$) را که به‌طور فعالی در مطالعه شرکت داشتند، ۱۰۶ نفر از دختران (۵۴/۴٪) و ۸۹ نفر از پسران (۴۵/۶٪) دانشجوی تشکیل دادند. میانگین سنی دانشجویان شرکت‌کننده در مطالعه $21/07 \pm 2/58$ سال بود و اکثر آن‌ها (۹۶/۴٪) مجرد بودند. در ارتباط با مقطع تحصیلی دانشجویان اکثر (۹۸/۵٪) در مقطع کارشناسی مشغول به تحصیل بودند.

برای مشخص کردن وضعیت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دامنه مطلوب و نامطلوب (میانگین برابر یا کمتر از ۳ نامطلوب و بیشتر از ۳ مطلوب) درخصوص کلیه مؤلفه‌های آن از دیدگاه چهار گروه ارزیاب، از آزمون دو جمله‌ای استفاده شد. نتایج وضعیت اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن از دیدگاه ارزیابان مختلف در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: وضعیت اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن در میان اعضای هیئت علمی (از دیدگاه ارزیابان مختلف)

گروه	مؤلفه‌ها	تعداد (درصد)		میانگین $\pm$ انحراف استاندارد	سطح معناداری
		مطلوب	نامطلوب		
دیدگاه خودارزیاب	آراستگی ظاهری متناسب با شان علم و دانش	۱۷ (۱۰۰)	۰ (۰)	$4/72 \pm 0/41$	<۰/۰۰۱
	توانمندی‌های حرفه‌ای	۱۷ (۱۰۰)	۰ (۰)	$4/62 \pm 0/34$	<۰/۰۰۱
	رعایت عدالت و احترام و تعهد نسبت به دانشجویان	۱۷ (۱۰۰)	۰ (۰)	$4/86 \pm 0/21$	<۰/۰۰۱
	احترام به همکاران و ارتباط با آن‌ها	۱۷ (۱۰۰)	۰ (۰)	$4/84 \pm 0/21$	<۰/۰۰۱
	احترام و تعهد نسبت به مؤسسه آموزشی	۱۷ (۱۰۰)	۰ (۰)	$4/85 \pm 0/2$	<۰/۰۰۱
	اخلاق حرفه‌ای (کل)	۱۷ (۱۰۰)	۰ (۰)	$4/79 \pm 0/17$	<۰/۰۰۱

دیدگاه مدیران بالادست	آراستگی ظاهری متناسب با شان علم و دانش	۱۵/۱۰۰	۰/۰	۴۷/۴۱±۴/۶	<۰/۰۰۱
	توانمندی‌های حرفه‌ای	۱۳/۸۷	۲/۱۳	۶۸/۱۱±۴/۱	۰/۰۰۷
	رعایت عدالت و احترام و تعهد نسبت به دانشجویان	۱۵/۱۰۰	۰/۰	۴۱/۵۵±۴/۱	<۰/۰۰۱
	احترام به همکاران و ارتباط با آن‌ها	۱۵/۱۰۰	۰/۰	۴۶/۴۱±۴/۱	<۰/۰۰۱
	احترام و تعهد نسبت به مؤسسه آموزشی	۱۵/۱۰۰	۰/۰	۴۸/۳۸±۴/۱	<۰/۰۰۱
دیدگاه همکاران	اخلاق حرفه‌ای(کل)	۱۵/۱۰۰	۰/۰	۴۱/۴۱±۴/۱	<۰/۰۰۱
	آراستگی ظاهری متناسب با شان علم و دانش	۱۷/۱۰۰	۰/۰	۱۶/۹۶±۴/۱	<۰/۰۰۱
	توانمندی‌های حرفه‌ای	۱۶/۹۴	۱/۶	۶۷/۴۵±۴/۱	<۰/۰۰۱
	رعایت عدالت و احترام و تعهد نسبت به دانشجویان	۱۷/۱۰۰	۰/۰	۲۶/۸۴±۴/۱	<۰/۰۰۱
	احترام به همکاران و ارتباط با آن‌ها	۱۷/۱۰۰	۰/۰	۲۷/۷۲±۴/۱	<۰/۰۰۱
دیدگاه دانشجویان	احترام و تعهد نسبت به مؤسسه آموزشی	۱۷/۱۰۰	۰/۰	۳۲/۷۶±۴/۱	<۰/۰۰۱
	اخلاق حرفه‌ای(کل)	۱۷/۱۰۰	۰/۰	۲۶/۷۴±۴/۱	<۰/۰۰۱
	آراستگی ظاهری متناسب با شان علم و دانش	۱۹۰/۹۷	۵/۳	۶۱/۳۰±۴/۱	<۰/۰۰۱
	توانمندی‌های حرفه‌ای	۱۴۹/۷۶	۴۶/۲۴	۷۲/۴۵±۳/۱	<۰/۰۰۱
	رعایت عدالت و احترام و تعهد نسبت به دانشجویان	۱۶۶/۸۵	۲۹/۱۵	۶۹/۶۷±۳/۱	<۰/۰۰۱
	احترام به همکاران و ارتباط با آن‌ها	۱۸۲/۹۳	۱۳/۷	۶۸/۱۷±۴/۱	<۰/۰۰۱
	احترام و تعهد نسبت به مؤسسه آموزشی	۱۶۸/۸۶	۲۷/۱۴	۷۷/۹۴±۳/۱	<۰/۰۰۱
	اخلاق حرفه‌ای(کل)	۱۷۵/۹۰	۲۰/۱۰	۵۶/۷۷±۳/۱	<۰/۰۰۱

گروه‌های ارزیاب بالاتر و میانگین امتیاز ارزیابی از دیدگاه دانشجویان در تمام مؤلفه‌ها پایین‌تر از سایر ارزیابان بود.

جهت مقایسه‌ی دیدگاه ارزیابان درخصوص میزان پایداری اعضای هیئت علمی به مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، از آزمون کروسکال والیس استفاده شد (جدول ۲).

طبق جدول ۱، میانگین امتیاز کل اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه چهار گروه ارزیابی کننده به شرح زیر بود: خودارزیاب (۴/۷۹±۰/۱۷)، مدیران بالادست (۴/۴۱±۰/۴۱)، همتایان (۴/۷۴±۰/۲۶) و دانشجویان (۳/۷۷±۰/۵۶). همچنین آزمون دو جمله‌ای نشان داد که میانگین امتیاز خودارزیابی در تمامی مؤلفه‌ها به جز مؤلفه آراستگی ظاهری متناسب با شان علم و دانش نسبت به سایر

جدول ۲: نتایج آزمون کروسکال والیس درخصوص مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

مؤلفه‌ها	ارزیابان	میانگین رتبه‌ای	کروسکال والیس H	درجه آزادی	سطح معناداری
آراستگی ظاهری متناسب با شان علم و دانش	خود ارزیاب	۱۶۱/۹۴	۳۳/۵	۳	<۰/۰۰۱
	مدیران بالادست	۱۵۱/۰۷			
	همکاران	۱۹۵/۰۳			
	دانشجویان	۱۱۰/۵۴			
توانمندی‌های حرفه‌ای	خود ارزیاب	۲۱۱/۰۳	۶۰/۳۷	۳	<۰/۰۰۱
	مدیران بالادست	۱۶۴/۲			
	همکاران	۱۹۲/۷۶			
	دانشجویان	۱۰۵/۴۵			
رعایت عدالت و احترام و تعهد نسبت به دانشجویان	خود ارزیاب	۲۱۴/۰۹	۸۸/۵	۳	<۰/۰۰۱
	مدیران بالادست	۱۸۸/۵۳			
	همکاران	۲۱۴/۷۶			
	دانشجویان	۱۰۱/۳۹			
احترام به همکاران و ارتباط با آن‌ها	خود ارزیاب	۱۸۳/۹۱	۲۴/۸۷	۳	<۰/۰۰۱
	مدیران بالادست	۱۳۲/۷۳			
	همکاران	۱۶۷/۱۵			
	دانشجویان	۱۱۲/۴۷			
تعهد نسبت به مؤسسه آموزشی	خود ارزیاب	۱۹۸/۱۲	۴۶/۰۴	۳	<۰/۰۰۱
	مدیران بالادست	۱۴۶/۴			
	همکاران	۱۹۰/۸۲			
	دانشجویان	۱۰۸/۱۱			

نتایج آزمون کروسکال والیس، بیانگر تفاوت معنادار بین هر پنج مؤلفه‌ی اخلاق حرفه‌ای و میانگین امتیاز ارزیابی در گروه‌های مختلف ارزیاب بود. از سوی دیگر نتایج آزمون من ویتنی نشان داد که بین خودارزیابی و ارزیابی مدیران بالادست در خصوص مؤلفه‌ی توانمندی‌های حرفه‌ای ($P=0/015$)، احترام به همکاران و ارتباط با آن‌ها ($P=0/009$) و تعهد نسبت به مؤسسه آموزشی ($P=0/009$) تفاوت معناداری وجود دارد. ولی در خصوص دو مؤلفه‌ی دیگر بین ارزیابی دو گروه تفاوت معنادار وجود نداشت ($P>0/05$). بین خودارزیابی و ارزیابی همکاران فقط در خصوص مؤلفه‌ی آراستگی ظاهری متناسب با شان علم و دانش ($P=0/034$) اختلاف معنادار مشاهده شد و در خصوص سایر مؤلفه‌ها تفاوت معناداری بین ارزیابی دو گروه دیده نشد ($P>0/05$). در حالی که بین خودارزیابی و ارزیابی دانشجویان در خصوص تمامی مؤلفه‌ها (آراستگی ظاهری متناسب با شان علم و دانش ($P=0/003$) و سایر مؤلفه‌ها ($P<0/001$)) تفاوت معنادار وجود داشت. بین ارزیابی دانشجویان و همکاران در خصوص تمامی مؤلفه‌ها (احترام به همکاران و ارتباط با آن‌ها ($P=0/002$)، سایر مؤلفه‌ها ($P<0/001$))

تفاوت معنادار وجود داشت. بین ارزیابی دانشجویان و مدیران بالادست نیز در خصوص مؤلفه‌ی آراستگی ظاهری متناسب با شان علم و دانش ($P=0/028$)، توانمندی‌های حرفه‌ای ($P=0/001$)، رعایت عدالت و احترام و تعهد نسبت به دانشجویان ($P<0/001$) و تعهد نسبت به مؤسسه آموزشی ($P=0/031$) تفاوت معناداری دیده شد. اما در خصوص مؤلفه‌ی احترام به همکاران و ارتباط با آن‌ها ($P=0/235$) بین دو گروه تفاوت معنادار دیده نشد. آزمون من ویتنی نتایج جالبی را نشان داد. این آزمون تفاوت‌های قابل توجهی را در ارزیابی مدیران بالادست و همکاران در چندین حوزه‌ی کلیدی نشان داد. بین ارزیابی مدیران بالادست و همکاران در خصوص مؤلفه‌ی آراستگی ظاهری متناسب با شان علم و دانش ($P=0/017$)، رعایت عدالت و احترام و تعهد نسبت به دانشجویان ($P=0/033$)، احترام به همکاران و ارتباط با آن‌ها ($P=0/091$) و تعهد نسبت به مؤسسه آموزشی ($P=0/017$) تفاوت معنادار وجود داشت. اما در خصوص مؤلفه‌ی توانمندی‌های حرفه‌ای ($P=0/1$) بین دو گروه تفاوت معنادار مشاهده نشد. در این مطالعه، نتایج آزمون تی تفاوت معنی داری را بین میانگین امتیاز اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه خودارزیاب و جنسیت آنان نشان داد ($P=0/017$) (جدول ۳).

جدول ۳: ارتباط بین میانگین امتیاز اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با جنسیت ارزیابان

ارزیابان	جنسیت	انحراف استاندارد میانگین	t	درجه آزادی	سطح معناداری
خودارزیاب	مرد	$4/7 \pm 0/17$	$-2/68$	۱۵	$0/017^*$
	زن	$4/89 \pm 0/08$			
مدیران بالادست	مرد	$4/42 \pm 0/42$	$0/003$	۱۳	$0/998$
	زن	$4/42 \pm 0/41$			
همکاران	مرد	$4/74 \pm 0/33$	$-0/118$	۱۵	$0/908$
	زن	$4/75 \pm 0/13$			
دانشجویان	مرد	$4 \pm 0/51$	$2/187$	۱۹۳	$0/030^*$
	زن	$3/83 \pm 0/53$			

بحث

با نگاه کلی به نتایج یافته‌ها در این مطالعه، به نظر می‌رسد که از دیدگاه تمام ارزیابان، میزان پایبندی اعضای هیئت علمی گروه‌های اتاق عمل دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران به اخلاق حرفه‌ای و تمام مؤلفه‌های آن در سطح مطلوب می‌باشد. این نتیجه با پژوهش‌های دیگری که اذعان داشتند استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها در سطح نسبتاً مطلوبی رعایت می‌شود،

طبق نتایج به دست آمده از جدول ۳، اعضای هیئت علمی زن، خود را بهتر از مردان ارزیابی نمودند. همچنین بین میانگین امتیاز اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه دانشجویان و جنسیت آنان اختلاف معنادار مشاهده شد ($P=0/003$). به طوری که دانشجویان پسر میزان پایبندی اعضای هیئت علمی به اخلاق حرفه‌ای را بهتر ارزیابی نمودند. در این مطالعه بین میانگین امتیاز اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و سایر متغیرهای دموگرافیک ارزیابان مختلف تفاوت معناداری دیده نشد ($P>0/05$).

همسوس (۳۴ و ۳۳ و ۲۹ و ۲۸). Campbell (۳۵) نیز در پژوهش خود گزارش کرده است که از نظر ارزیابان، میزان پایبندی اعضای هیئت علمی به مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در حد نسبتاً مطلوبی قرار دارد.

در مطالعه‌ی حاضر، نتایج حاصل از دیدگاه خودارزیابان با یافته‌های مطالعات رحیمی و آقابابایی (۳۶)، فرمehنی فراهانی و همکاران (۳۷)، عدالت‌خواه و همکاران (۲۶) و Aamer و همکاران (۲۷) همخوانی دارد. نتایج مطالعات اشاره شده در زمینه‌ی خوداظهاری اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، نشان داده است که اعضای هیئت علمی از وضعیت اخلاق حرفه‌ای خود رضایت دارند که این با یافته‌های پژوهش حاضر همسوست. اما با مطالعه‌ی گرزین و همکاران (۳۸) همخوانی ندارد؛ زیرا آن‌ها در مطالعه‌ی خود دریافتند که وضعیت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه خودشان، پایین‌تر از سطح متوسط است که با نتایج مطالعه‌ی حاضر همسو نیست. همچنین نتایج مطالعه حاضر نشان داد که اعضای هیئت علمی از توانمندی‌های حرفه‌ای خود بسیار راضی هستند و بر این باورند که عدالت و احترام و تعهد نسبت به دانشجویان، احترام به همکاران و ارتباط با آن‌ها و احترام و تعهد نسبت به مؤسسه آموزشی را به میزان بالایی رعایت می‌کنند. عموماً نتایج مطالعاتی که به خودسنجی اعضای هیئت علمی از اخلاق خودشان می‌پردازند، وضعیت مطلوبی از اخلاق حرفه‌ای را گزارش می‌کنند (۲۱). نتایج این بخش از پژوهش با نتایج مطالعاتی که چندین گروه ارزیاب داشتند، مانند مطالعه‌ی Normansell (۳۹)، Herbst و Conradie (۴۰)، دهقان قهفرخی و همکاران (۴۱) و عربایی سارجو و همکاران (۴۲) همخوانی دارد؛ زیرا در این پژوهش‌ها نیز خودارزیابان نسبت به سایر گروه‌های ارزیاب به خود نمره‌ی بالاتری دادند. یافته‌های پژوهش Borman و همکاران (۴۳) نیز نشان داد که میانگین نمره‌های کل خودارزیابی بالاتر از سایر ارزیابی‌هاست. در ارزیابی به شیوه‌ی خوداظهاری این احتمال وجود دارد که افراد از عملکرد خود، تصویری بالاتر از حد واقعی داشته باشند و این امر شاید باعث شود باور آن‌ها با سایر گروه‌های ارزیابی‌کننده تفاوت داشته باشد. بر اساس اصل سوگیری، افراد تمایل دارند عملکرد یا شایستگی‌های خود را بالاتر از حد واقعی ارزیابی کنند. همان‌طور که در مطالعه‌ی پورکریمی و همکاران نیز اشاره شد؛ شاید چرایی این مسئله در این باشد که برخی از اعضای هیئت علمی اگر در زمینه‌ای موفق عمل می‌کنند، این موفقیت را به سایر موارد نیز تعمیم می‌دهند. از طرف دیگر احتمال دارد اظهار نظر مثبت اعضای هیئت علمی نسبت به موارد مطرح شده به این خاطر باشد که

افراد، عملکرد خود را با ایده‌آل‌های ذهنی خود مقایسه می‌کنند؛ حال آن‌که در اکثر موارد، مطلوب در نظر گرفته شده از سوی اعضای هیئت علمی با آنچه مدنظر محققان بوده، به مراتب نازل‌تر از آن است که باید باشد (۲۴). در پژوهش حاضر میانگین امتیاز اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه مدیران بالادست و همتایان در هر پنج مؤلفه بالاتر از ۴ و نزدیک وضعیت استاندارد گزارش شده است که به این معناست که مدیران بالادست اعضای هیئت علمی گروه‌های اتاق عمل دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران از اخلاق حرفه‌ای آنان رضایت بالایی دارند و همکاران گروه نیز از یکدیگر رضایت بالایی دارند. نتایج مطالعه‌ی خوش‌بخت و همکاران (۱۸) نشان داد که از دیدگاه بالادست و همتایان، اعضای هیئت علمی برای دانشجویان امکان ارتباط حضوری و غیرحضوری را به شکل مطلوب ایجاد نمی‌کنند که با نتایج پژوهش حاضر مغایرت دارد. دسترسی کم دانشجویان به استادان یکی از مواردی است که سبب بسته نگه داشتن دریچه‌ی گران‌بهای کسب علم و تجربه و دریافت نکات تربیتی استادان به روی دانشجویان می‌شود (۴۴). نتایج حاصل از دیدگاه دانشجویان در خصوص وضعیت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در این مطالعه با نتایج مطالعات سبحانی‌نژاد و همکاران (۲۵)، فرمehنی فراهانی و بهنام جام (۴۵) و سلاجقه و صفری (۲۸) با مطالعه حاضر همخوانی دارد. نتایج این بخش از پژوهش با مطالعه‌ی Ozcan و همکاران (۴۶) همسو نیست؛ زیرا در پژوهش وی دانشجویان رعایت رفتار اخلاقی اعضای هیئت علمی را منفی ارزیابی کردند. نتیجه‌ی پژوهش سلطان‌زاده و همکاران (۴۷) نیز حاکی از عدم رضایت دانشجویان از وضعیت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بود که با نتایج مطالعه‌ی حاضر مغایرت دارد. در پژوهش حاضر اگرچه میزان پایبندی به اخلاق حرفه‌ای از دید دانشجویان در سطح مطلوب ارزیابی شد، اما میانگین امتیاز کسب شده در مقایسه با سایر گروه‌های ارزیاب پایین‌تر بود؛ از این رو امکان بهبود و ارتقای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی وجود دارد. نتایج پژوهش‌های کشتکار و بصیری مقدم (۳۴)، عباسی و همکاران (۳۱)، جناآبادی و ناستیازی (۶)، باقری کراچی و همکاران (۴۸) و ولی‌پور خواجه‌غیائی و همکاران (۳۲) نیز در این خصوص نشان داد که از دیدگاه دانشجویان وضعیت اعضای هیئت علمی از نظر رعایت اخلاق حرفه‌ای در سطح بالاتر از متوسط بود اما بین وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای با وضعیت مطلوب و استاندارد آن فاصله وجود داشت. مطالعه‌ی کافی و همکاران (۴۹) نشان داد که نیاز به پرورش فرهنگ رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها ملموس

است. از این رو نیاز است که سیاست‌گذاران و مسئولان عالی‌رتبه‌ی دانشگاه‌ها اهتمام ویژه‌ای به این امر داشته باشند. از سوی دیگر نتایج پژوهش حاضر نشان داد که میانگین امتیاز اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه دانشجویان در هر پنج مؤلفه و در مجموع نسبت به سایر گروه‌های ارزیاب پایین‌تر است. همان‌طور که پیشتر اشاره شد، در مطالعاتی که میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از خود استادان سوال می‌کنند، وضعیت مطلوبی از اخلاق حرفه‌ای را گزارش می‌دهند؛ در مقابل، زمانی که میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دانشجویان سوال می‌کنند، نتایج متفاوت است (۲۴). در پژوهش عربابی سارجو و همکاران (۴۲) دانشجویان، شایستگی‌های مدیران دانشگاه‌ها را در همه مؤلفه‌ها نسبت به سایر گروه‌های ارزیاب، پایین‌تر ارزیابی نمودند. نتایج مطالعه‌ی حاضر نیز مؤید یافته‌های پیشین است.

یافته‌های این مطالعه بیانگر وجود تفاوت در دیدگاه ارزیابان مختلف درخصوص میزان پایبندی اعضای هیئت علمی به مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. نتایج مطالعه‌ی پورکریمی و همکاران (۲۴) با نتایج پژوهش حاضر همسوست؛ در مطالعه‌ی آن‌ها وضعیت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه دانشجویان و خودارزیاب به‌عنوان دو گروه ارزیاب، تفاوت معنادار داشت. در بررسی مقایسه‌ی نتایج خودارزیابی اعضای هیئت علمی و ارزیابی دانشجویان در مطالعه جعفری و همکاران (۵۰) نیز بین نمره‌های خودارزیابی استادان و ارزشیابی توسط دانشجویان اختلاف معنادار وجود داشت که با یافته‌های مطالعه‌ی حاضر همخوانی دارد. نتایج مطالعات عربابی سارجو و همکاران (۴۲) و Theron و Roodt (۵۱) نیز مؤید این موضوع است که بین دیدگاه چهار گروه ارزیاب در فرایند ارزیابی ۳۶۰ درجه افراد مورد مطالعه، اختلاف معنادار وجود دارد که با نتایج مطالعه‌ی حاضر سازگار است. شاید تفاوت دیدگاه‌ها به این دلیل باشد که درک هر فرد درباره هر یک از گویه‌های مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای متفاوت است و احتمال دارد هر یک از ارزیابان براساس ذهنیات خود و بدون استاندارد و معیاری مشخص، افراد مورد مطالعه را ارزیابی کرده باشند.

در این مطالعه، اعضای هیئت علمی زن در مقایسه با همتایان مرد خود را بهتر ارزیابی کردند. نتایج مطالعه‌ی Millmore و همکاران (۵۲) با نتایج این بخش از پژوهش هم‌راستاست؛ در مطالعه‌ی آن‌ها نیز زنان در مقایسه با همتایان مرد، عملکرد خود را بهتر ارزیابی نمودند. اما نتایج مطالعات Mobley (۵۳) و

عربابی سارجو و همکاران (۴۲) با نتایج پژوهش حاضر غیر همسوست؛ در پژوهش آنان بین جنسیت و شایستگی‌های افراد مورد مطالعه رابطه معناداری دیده نشد. شاید دلیل عدم سازگاری مطالعات ذکر شده با پژوهش حاضر، در جامعه‌ی مورد بررسی باشد. در ارزیابی توسط دانشجویان نیز، دانشجویان پسر میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای از سوی اعضای هیئت علمی را بهتر ارزیابی نمودند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های مطالعات خواجه‌غیانی و همکاران (۳۲)، باباصفری و همکاران (۵) و تیرگر و طباطبایی (۵۴) مغایرت دارد؛ در مطالعات مذکور جنسیت دانشجویان، تأثیری در نتایج مربوط به مقایسه‌ی دو دیدگاه دانشجویان پسر و دختر در ارزشیابی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی نداشت.

همان‌گونه که بررسی‌ها نشان داد، مطالعات درخصوص ارزیابی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه دانشجویان و یا به‌صورت خوداظهاری انجام شده است. البته این مطالعات دارای کمبودهایی بوده است که پژوهش حاضر درصدد رفع آن‌ها انجام شد و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را با استفاده از مدل بازخورد ۳۶۰ درجه و از دیدگاه ذینفعان مختلف ارزیابی نمود. براساس مطالعه‌ی Kanaslan و Iyem (۱۹) پیاده‌سازی مدل بازخورد ۳۶۰ درجه، نتایج مثبت بسیاری را در مقایسه با روش‌های سنتی دیگر ارایه می‌کند و اگر به‌درست از آن استفاده شود، نتایج مثبت آن بسیار رضایت‌بخش خواهد بود. یکی از محدودیت‌های این مطالعه، استفاده از پرسش‌نامه‌ی خوداظهاری بود که در آن سعی شده بود با اطمینان از محرمانه ماندن نام و هویت افراد، شرکت‌کنندگان را به رعایت اصل صداقت تشویق کند.

نتیجه‌گیری

با توجه به تفاوت دیدگاه ارزیابان، استفاده از روش‌های ارزیابی نوین و کاربردی مانند ارزیابی ۳۶۰ درجه برای بررسی رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای ضروری به نظر می‌رسد تا از دیدگاه ذینفعان مختلف اقدام به تعیین وضعیت اخلاق حرفه‌ای شود. علی‌رغم کسب امتیاز مطلوب در حوزه‌ی اخلاق حرفه‌ای، یافته‌های حاصل از پژوهش بر ضرورت سرمایه‌گذاری مستمر دانشگاه‌ها با برگزاری کارگاه‌های هدفمند و دوره‌های آموزشی اخلاق حرفه‌ای تأکید می‌ورزد که می‌توانند بستری را برای تعامل گروه‌های آموزشی و بحث در مورد ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای فراهم کنند. به این ترتیب اعضای هیئت علمی می‌توانند بر اساس بازخوردهای دریافتی در جهت ارتقا و بهبود وضعیت موجود تلاش

تشکر و قدردانی

این مطالعه برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد با کد اخلاق IR.IUMS.REC.1401.141 از دانشگاه علوم پزشکی ایران است و پژوهشگران از حمایت‌های معنوی و علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران قدردانی می‌کنند. همچنین نویسندگان از همکاری کلیه ارزیابان و مسئولان مربوط در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران، تهران، شهید بهشتی، ارتش، شاهد و بقیه‌الله که بدون آن‌ها این پروژه به سرانجام نمی‌رسید، تشکر و قدردانی می‌کنند.

کند. این کارگاه‌ها باید با تمرکز بر کاهش سوگیری‌های ارزیابی و تقویت آگاهی نسبت به استانداردهای اخلاق حرفه‌ای طراحی شوند تا نه تنها سطح اخلاق حرفه‌ای حفظ گردد، که ابزارهای ارزیابی نظیر ارزیابی ۳۶۰ درجه نیز به صورت عینی‌تر و با اعتبار ساختاری بالاتر در فرایندهای مدیریتی به کار گرفته شوند. در پژوهش‌های آینده، انجام مطالعاتی درخصوص بررسی تأثیر آموزش اخلاق حرفه‌ای بر رفتار اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در طول زمان به پژوهشگران این حوزه پیشنهاد می‌گردد.

References

- Rodriguez JV & Juricic Z. Perceptions and attitudes of community pharmacists toward professional ethics and ethical dilemmas in the workplace. *Research in Social and Administrative Pharmacy* 2018; 14(5): 441-50.
- Sultana M. Ethics in teaching profession. *ABC Journal of Advanced Research* 2014; 3(1): 44-50.
- Rotgans JI & Schmidt HG. The role of teachers in facilitating situational interest in an active-learning classroom. *Teaching and Teacher Education* 2011; 27(1): 37-42.
- Arianpour M & Mehrabi N. Obligations and strategies of professional ethic in higher education system. *The Journal of Ethics in Science and Technology* 2017; 11(4): 17-23 [Article in Persian].
- Babasafari M, Marzoghi R, Faqih N, Torkzadeh J & Yousefi F. Evaluation of the professional ethics of professors at Shiraz University from postgraduate students' perspectives and its training implications for curriculum planning. *Journal of Curriculum Research* 2013; 3(1): 67-86 [Article in Persian].
- Jenaabadi H & Nastiezaie N. Comparing the current and desired state of teaching professional ethics among faculty members; University of Sistan and Baluchestan. *Education Strategies in Medical Sciences* 2015; 8(5): 317-22 [Article in Persian].
- Ghaemi M & Shariatmadari M. The relationship between professional ethics and restore confidence among faculty members. *The Journal of Ethics in Science and Technology* 2018; 12(4): 39-47 [Article in Persian].
- Bouzarjomehri F, Mansourian M, Herandi Y & Bouzarjomehri H. Academics' adherence to professional ethics in Shahid Sadoughi University of medical science: Students' viewpoint. *The Journal of Medical Education and Development* 2013; 8(3): 44-52 [Article in Persian].
- Hosain S. 360 Degree feedback as a technique of performance appraisal: Does it really work? *Asian Business Review* 2016; 6(1): 21-4.
- Espinilla M, De-Andres R, Martinez FJ & Martinez L. A 360-degree performance appraisal model dealing with heterogeneous information and dependent criteria. *Information Sciences* 2013; 222(1): 459-71.
- Husain M & Khan S. Students' feedback: An effective tool in teachers' evaluation system. *International Journal of Applied and Basic Medical Research* 2016; 6(3): 178-81.
- Joshi R, Ling FW & Jaeger J. Assessment of a 360-degree instrument to evaluate residents' competency in interpersonal and communication skills. *Academic Medicine* 2004; 79(5): 458-63.
- Waung M. The handbook of multisource feedback: The comprehensive resource for designing and implementing MSF processes. *Personnel Psychology* 2002; 55(2): 545-7.

14. Savitha GR. 360 Degree feedback: Faculty perspective. *International Journal of Research Publications* 2020; 60(1): 8-13.
15. Donnon T, Al-Ansari A, Al-Alawi S & Violato C. The reliability, validity, and feasibility of multisource feedback physician assessment: A systematic review. *Academic Medicine* 2014; 89(3): 511-6.
16. Safaee M, Golmakani N & Abedian Z. Respect to the bill of mother's rights in labor and delivery by midwife responsible for delivery through 360° evaluation in training maternities affiliated to Mashhad University of Medical Science in 2014. *The Iranian Journal of Obstetrics, Gynecology and Infertility* 2017; 20(1): 43-51[Article in Persian].
17. Tajedini O, Iranmanesh S & Moosavi AS. Use the 360-degree feedback technique to evaluate the performance of academic librarians. *Quarterly Knowledge and Information Management Journal* 2017; 3(4): 21-32[Article in Persian].
18. Khoshbakht A, Mirkazemi SO & Kalani A. 360 Degrees performance evaluation of physical education professors in Khorasan. *Sport Management Studies* 2015; 7(32): 187-200[Article in Persian].
19. Kanaslan EK & Iyem C. Is 360-degree feedback appraisal an effective way of performance evaluation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 2016; 6(5): 172-82.
20. Palis AG, Golnik KC, Mayorga EP, Filipe HP & Garg P. The international council of ophthalmology 360-degree assessment tool: Development and validation. *Canadian Journal of Ophthalmology* 2018; 53(2): 145-9.
21. Gorun M, Kayar I & Varol B. 360-degree performance appraisal and feedback system: A study with heads of departments in Canakkale Onsekiz Mart university. *Gaziantep University Journal of Social Sciences* 2018; 17(4): 1425-37.
22. Keshavarz F, Sedigh-Maroufi S, Hanani S & Rasouli M. Identifying effective factors the quality of theoretical education of the operating room from students and teachers viewpoints in medical sciences Universities of Tehran city. *Education Strategies in Medical Sciences* 2020; 13(5): 529-36[Article in Persian].
23. Divall MV, Alston GL, Bird E, Buring SM, Kelley KA, Murphy NL, et al. A faculty toolkit for formative assessment in pharmacy education. *American Journal of Pharmaceutical Education* 2014; 78(9): 1-9.
24. Pourkarimi J, Ghamooshi Z, Ehtesham Z & Mohseni-Mehr Z. A comparative approach to the professional ethics of scientific board members from the viewpoint of faculty members and students (Case study: Tehran university). *Iranian Journal of Culture in the Islamic University* 2019; 9(31): 151-8[Article in Persian].
25. Sobhaninejad M, Baghaei M & Najafi H. Study of the application of professional teaching ethics among faculty members of Imam Khomeini naval academy at Noshahr. *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences* 2017; 4(2): 1-16[Article in Persian].
26. Edalatkhah H, Sadeghieh-Ahari S, Azadkhani M & Karimollahi M. Knowledge and performance of professional ethics among the clinical professors. *Quarterly Journal of Medical Ethics* 2020; 14(45): 1-13[Article in Persian].
27. Aamer S, Anwar FS, Abbas B, Zara B, Farhan F & Zafar S. Comparison of self-assessment and students' perspective regarding teaching effectiveness of medical teachers. *Medical Forum Monthly* 2021; 32(5): 146-50.
28. Salajegheh A & Safari S. Relationship between professional ethics and function of professors. *The Journal of Ethics in Science and Technology* 2016; 10(3): 103-10[Article in Persian].
29. Ghanbari S, Ardalan M, Beheshtirad R & Soltanzade V. University staff members' ethics and relationship with quality in high education. *The Journal of Ethics in Science and Technology* 2015; 10(2): 40-50[Article in Persian].
30. Yazdani S & Imanipour M. Professional ethics in higher education: Dimensions and constructs. *Journal of Medicine Spiritual Cultivation* 2018; 26(4): 272-84[Article in Persian].

31. Abbasi R, Taheri Gh & Baba-Shahi J. Investigating faculty members' professional ethics in view of students. *The Journal of Ethics in Science and Technology* 2018; 12(4): 60-9[Article in Persian].
32. Valipour-Khajeighyasi R, Sadeghimahalli F, Mohammadi M & Shafia S. Evaluation of teaching professional ethics of professor from the viewpoint of medical and pharmacy students of Mazandaran University of medical sciences. *The Journal of Medical Education and Development* 2021; 15(4): 224-33[Article in Persian].
33. Kocaba I & Karakose T. Ethics in school administration. *African Journal of Business Management* 2009; 3(4): 126-30.
34. Keshtkar M & Basiri-Moghaddam M. Compliance with the professional ethics of teaching from the viewpoint of paramedical students of Gonabad University of medical sciences. *Horizon of Medical Education Development* 2024; 15(4): 27-35[Article in Persian].
35. Campbell E. The ethics of teaching as a moral profession. *Curriculum Inquiry* 2008; 38(4): 357-85.
36. Rahimi H & Agha-Babayi R. Relationship between organizational culture and professional ethic faculty members of Kashan University. *Education Strategies in Medical Sciences* 2013; 6(2): 61-7[Article in Persian].
37. Farmahini-Farahani M, Rahnema A & Behnam-Jam L. Components of educational professional ethics faculty members and its priorities. *Higher Education Letter* 2013; 6(22): 41-62[Article in Persian].
38. Gorzin A, Taghvayi-Yazdi M & Niyaz-Azari K. Model of professional ethics in higher education institutions in Mazandaran. *Educational Development of Jundishapur* 2017; S(8): 74-80[Article in Persian].
39. Normansell D. Situational assessment on leadership - Student assessment (SALSA©): An evaluation of the convergent validity with multi-source feedback in division I intercollegiate athletics [Thesis]. Kentucky: University of Western Kentucky; 2011.
40. Herbst TH & Conradie PD. Leadership effectiveness in higher education: Managerial self-perceptions versus perceptions of others. *SA Journal of Industrial Psychology* 2011; 37(1): 1-14.
41. Dehghan-Ghahfarokhi A, Goodarzi M, Jalali-Farahani M & Monazami A. The appraisal of the performance of Iran volleyball national team coaches by 360 feedback. *Sport Physiology and Management Investigations* 2012; 5(2): 9-24[Article in Persian].
42. Arbabisarjou A, Siadat SA, Hoveida R, Shahin A & Zamani BE. Evaluation the chairperson's managerial competencies from 360-degree feedback at the universities. *International Journal of Medical Research and Health Sciences* 2016; 5(5): 28-34.
43. Borman WC, White LA, Pulakos ED & Oppler SH. Models of supervisory job performance ratings. *Journal of Applied Psychology* 1991; 76(6): 863-72.
44. Aghabak M & Dehghani M. Analyzing the professional ethics of Farhangian University professors from the perspective of student teachers. *Research Quarterly in Islamic Ethics* 2024; 16(62): 101-26[Article in Persian].
45. Farmahini-Farahani M & Behnam-Jam L. Ethics components in education of faculty members of Shahed University. *The Journal of Ethics in Science and Technology* 2012; 7(1): 55-64[Article in Persian].
46. Ozcan K, Balyer A & Servi T. Faculty members' ethical behaviors:" A survey based on students' perceptions at universities in Turkey". *International Education Studies* 2013; 6(3): 129-42.
47. Soltanzadeh V, Amrahi A & Esm-Hosseini GhR. Situation of the professional ethics standards of faculty members in the viewpoint of nursing students. *Education Strategies in Medical Sciences* 2014; 7(1): 19-23[Article in Persian].
48. Bagherikerachi A, Aakbari J & Tamoradi A. Interpreting the student's experiences of teaching professional ethics in University teachers. *Journal of Jundishapur Educational Development* 2021; 11(4): 653-71[Article in Persian].

49. Kafi Z, Tabatabaee-Yazdi M & Tabatabaee-Farani S. Developing the code and the scale of professional ethics in university education: Validation through rasch model. *Language and Translation Studies* 2025; 57(2): 162-99[Article in Persian].
50. Jafari H, Vahidshahi K, Kosaryan M & Mahmoodi M. Comparison between the results of academic staff self-assessment and those made by the students, Faculty of Medicine, Mazandaran University of medical sciences, 2006. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences* 2007; 17(57): 67-74[Article in Persian].
51. Theron D & Roodt G. Variability in multi-rater competency assessments. *SA Journal of Industrial Psychology* 1999; 25(1): 21-7.
52. Millmore M, Biggs D & Morse L. Gender differences within 360-degree managerial performance appraisals. *Women in Management Review* 2007; 22(7): 536-51.
53. Mobley WH. Supervisor and employee race and sex effects on performance appraisals: A field study of adverse impact and generalizability. *The Academy of Management Journal* 1982; 25(3): 598-606.
54. Tirgar H & Tabatabaei SS. The professional ethics evaluation of the faculty members in Shahid Bahonar University of Kerman. *Quarterly Scientific Journal of Applied Ethics Studies* 2016; 12(45): 135-66[Article in Persian].