

طراحی نظامنامه اخلاقی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران

حسین پورسلطانی^۱، رضا شجاع^۲، حسین زارعیان^۳

تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۵/۰۱

تاریخ دریافت: ۹۰/۱۰/۱۸

پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

چکیده

هدف پژوهش حاضر طراحی و تدوین نظامنامه اخلاقی اعضای هیئت علمی گروه‌ها و دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران است. دفت (۱۹۹۸) اخلاق را اصول و ارزش‌هایی می‌داند که بر رفتار فردی یا جمعی حاکمیت دارد. بیشتر سازمان‌های آموزشی، پژوهشی و به‌ویژه دانشگاه‌های دنیا، نظامنامه اخلاقی را به‌عنوان راهی برای پیشبرد اهداف سازمان و ارتقای سطح فرهنگ سازمان خود پیشنهاد و اجرا کرده‌اند. پژوهش حاضر هم با همین رویکرد انجام شده است. جامعه آماری تحقیق را اعضای هیئت علمی گروه‌ها و دانشکده‌های تربیت بدنی ایران به تعداد ۲۲۰ نفر تشکیل می‌دادند. نمونه آماری بر اساس جدول مورگان ۱۳۶ نفر تعیین شد که از مجموع پرسشنامه‌های توزیع شده، ۱۱۹ پرسشنامه برای تحلیل آماری مناسب تشخیص داده شد. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه محقق‌ساخته ۴۱ سؤالی بود که دارای مقیاس پنج ارزشی لیکرتی بود. به‌منظور توصیف آماری داده‌ها از شاخص‌های توصیفی همچون میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد. برای تعیین عامل‌ها از روش تحلیل عاملی اکتشافی، برای تأیید مدل ارتباطی سؤالات با عامل‌ها و عامل‌ها با مفهوم نظامنامه اخلاقی از تحلیل عاملی تأییدی، برای بررسی وضعیت سؤالات، عامل‌ها و مفهوم نظامنامه اخلاقی از آزمون t تک نمونه‌ای و همچنین برای اولویت‌بندی سؤالات و عامل‌ها از آزمون فریدمن استفاده شد. در تحلیل عاملی اکتشافی تعداد آزمون کیس-می‌یر و اوکلین (به-منظور کفایت حجم نمونه) برابر با ۰/۹۱۸ به‌دست آمد. همچنین فرض همبستگی بین سؤالات از طریق آزمون کرویت بارتلت ($\chi^2 = 3369/172, P \leq 0/01$) تأیید شد. در نهایت، ۲۸ سؤال از سؤالات طراحی شده از طریق مؤلفه‌های اصلی همراه با چرخش واریماکس تأیید شد. همچنین سؤالات در شش عامل فعالیت‌های گروهی، صداقت گفتاری و رفتاری، وظیفه‌شناسی، رفتار حرفه‌ای، تعهد علمی-پژوهشی و مسئولیت مالی مشخص شدند که توان پیشگویی سؤالات براساس مجموع واریانس‌ها برابر با ۷۴/۱۳ درصد است. پایایی عامل‌های پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۷۴، ۰/۸۷، ۰/۸۷، ۰/۸۲ و ۰/۸۷ به‌صورت عالی به‌دست آمد. در تحلیل ارتباطی سؤالات با عامل‌ها، تمامی سؤالات در سطح معنی‌داری بیشتر از (T value=۱/۹۶) با عامل خود ارتباط داشتند. در خصوص آزمون خوبی (نیکویی) برازش، نسبت x به df برابر ۱/۵۱ و ریشه میانگین مجذور خطای تقریبی RMSEA برابر با ۰/۰۶۶ (برازش خوب مدل) به‌دست آمد. همچنین تمامی عامل‌ها با مفهوم نظامنامه اخلاقی ارتباط مثبت و معنی‌داری در سطح بالاتر از (T value=۱/۹۶) داشتند.

واژگان کلیدی: نظامنامه اخلاقی، عضو هیئت علمی، تربیت بدنی و علوم ورزشی

۱. عضو هیئت علمی پژوهشگاه تربیت بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (نویسنده مسئول)

Email: hpszarandi@gmail.com

۲. عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور استان البرز

۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت معلم تهران

مقدمه

پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف کرده است، به‌ویژه اینکه سازمان‌ها از لحاظ تخصصی و زمینه فعالیت با مسائل و مشکلات اخلاقی متعدد و متنوعی درگیرند. منظور از مدیریت اخلاق در سازمان، شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان است. سازمان‌ها با ایجاد برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کرده و در وضعیت آشفته، عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند (۱). در زبان انگلیسی کلمه اخلاق^۱ از واژه یونانی ایتیکوس^۲ به معنی عادت، خصلت، خلق و خوی، سرشت، روش و نظایر آن گرفته شده است. برخی زبان‌شناسان معتقدند واژه ایتیس^۳ که مفهوم لغوی آن شخصیت^۴ است، به مجموعه‌ای از باورها و دیدگاه‌های مرتبط با منش آدمی اطلاق می‌شود که رفتار افراد، گروه‌ها، نهادها و ملت‌ها را هدایت می‌کند. به نظر جوزفسون^۵ (به نقل از دفت، ۱۳۸۱) اخلاق توانایی تشخیص درست از غلط و دربردارنده تلاش برای انجام عمل خوب و درست است (۲). نظامنامه یا منشور اخلاقی نیز بیانیه‌ای حاوی خط مشی‌ها، اصول و مقرراتی است که رفتارها را هدایت می‌کند (۳). اغلب سازمان‌های آموزشی، پژوهشی و به‌ویژه دانشگاه‌های دنیا، نظامنامه اخلاقی را به‌عنوان راهی برای پیشبرد اهداف سازمان و ارتقای سطح فرهنگ سازمان خود پیشنهاد و اجرا کرده‌اند. هیئت آموزشی ناحیه کارولینای شمالی، هدف کدهای اخلاقی را تعریف استانداردهای رفتار حرفه‌ای می‌داند. بنا بر نظر آن‌ها مسئولیت در برابر تدریس، آزادی در یادگیری و برخورداری از فرصت‌های برابر برای همه جزء ضروری این اصول است. کدهای اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه کنتاکی را هیئت استانداردهای حرفه‌ای آموزشی تدوین کرده است. در ابتدای این نظامنامه تأکید شده است: «ما این کدهای اخلاقی را که ارتقای آن آرزوی ماست در تصدیق اهمیت وظایفمان برای یادگیرندگان و جامعه پیشنهاد می‌کنیم». دانشگاه هاروارد نیز در نظامنامه اخلاقی خود آورده است: «این سیاست دانشگاه است که بخواهد خود را با بیشترین و بالاترین میزان کمال و صداقت در تمامی مسائل اداره کند» (۴). به‌طور کلی نظامنامه‌های اخلاقی بر اساس اصول و رهنمودهای اخلاق حرفه‌ای شکل گرفته‌اند و در واقع ارزش‌های شغلی هر حرفه را نشان

-
1. Ethics
 2. Etikos
 3. Ethics
 4. Character
 5. Josephson

می‌دهند. اخلاق و قوانین حرفه‌ای به‌منظور ایجاد رفتاری بی‌طرفانه، شایسته و همراه با مسئولیت‌پذیری در متخصصان به‌وجود می‌آید تا هنگام تصمیم‌گیری اخلاقی مناسب داشته باشند (۵).

در اوت سال ۱۹۹۲، اداره امور اخلاقی دولت آمریکا کتابچه‌ای در اختیار کارکنان قرار داد که در برگزیده اصول و قواعد افعال اخلاقی برای کارکنان و مدیران دولتی بود. این کتابچه مشتمل بر ۱۴ اصل کلی است و بخش ۱۰۱ از اصول افعال اخلاقی با این مطلب آغاز می‌شود: خدمت عمومی نوعی اعتماد عمومی است که نیازمند کارکنانی است که به قانون اساسی، قوانین عادی و اصول اخلاقی که فراتر از منافع شخصی هستند، وفادار باشند (۶). توجه به تصمیم‌گیری اخلاقی مطلوب در بخش خصوصی بحث جدیدی نیست. در تحقیقی از مجله فورچون در سال ۱۹۹۰ در میان ۵۰۰ شرکت تولیدی و ۵۰۰ شرکت خدماتی، ۹۴ درصد از شرکت‌ها اعلام کردند منشور اخلاقی مدون و مکتوبی دارند. علاوه بر این، ۳۲ درصد از شرکت‌ها اعلام کردند که کمیته اخلاقی نیز دارند. عملکرد اخلاقی خوب، عملکرد تجاری خوب تلقی می‌شود. مؤسسات خصوصی بهتر از واحدهای دولتی به توصیه‌های اخلاقی گوش می‌دهند. اهمیت این گفته در اینجا است که بخش خصوصی اهمیت اقدامات اخلاقی مناسب را از دیدگاه تجاری درک می‌کند و احتمالاً در رفتارهای اخلاقی‌اش بهتر از بخش دولتی عمل می‌کند (۷). اسچاپکر و هارتلین^۱ (۲۰۰۵) (به نقل از رومن و مونورا، ۲۰۰۵) در بررسی خود نشان دادند که سن، تأثیر مهمی بر ادراک اخلاقی فروشنده دارد. به نظر می‌رسد تعمیرکاران مسن‌تر، به دلیل تمایلات اخلاقی محدودتر و محافظه‌کارانه‌تر و همچنین مصالحه کمتری که در مورد تعبیرات اخلاقی در تصمیم‌گیری از خود نشان می‌دهند، در مقایسه با تعمیرکاران جوان‌تر اخلاقی‌تر عمل کنند (۸). علاوه بر این، آن‌ها بیشتر و بهتر قادرند خود را با الزامات و فشارهای مرتبط با شغل سازگار کنند و در نتیجه می‌توانند تناقض‌های اخلاق را بدون نقض هنجارهای اجتماعی حل کنند (۹). باداموسی^۲ (۲۰۰۴) بیان می‌کند از آنجا که اخلاق آموزشی نقش ویژه‌ای در طرز تفکر اعضای هیئت علمی دارد و از عوامل مؤثر در نگهداری استانداردهای برتر عملکرد است، بیشتر دانشگاه‌های بزرگ دنیا برای رشته‌های تخصصی نظامنامه اخلاقی تدوین کرده‌اند که دارای محتوایی شامل توصیف فضای اخلاقی، ایجاد جو حمایتی در گروه، آماده‌سازی و اجرای برنامه‌ها، راهنمای تصمیم‌گیری‌ها و هدف‌گذاری استادان و دانشجویان

1. Aschapkr & Hartlyn

2. Badamosi

است (۱۰). دیسکین و پپاس^۱ (۲۰۰۹) بر این باورند که به سبب ماهیت پویا و متغیر محیط‌های آموزشی و آکادمیک، ضرورت دارد که استادان و مدیران به‌طور مداوم اخلاق حرفه‌ای و نظامنامه اخلاقی را ارزیابی کنند؛ به همین دلیل در دانشگاه‌ها و محیط‌های آموزشی به مسائل اخلاقی توجه خاصی می‌شود (۱۱). ریبولد^۲ و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیقی به اخلاق حرفه‌ای و ارزش آن پرداخته‌اند. آن‌ها معتقدند قوانین و استانداردهای اخلاقی فرد را با دلایل آشکار به سوی رفتار درست هدایت می‌کنند؛ بنابراین اخلاق حرفه‌ای، آیینی برای حفظ تشخص حرفه‌ای و انجام رفتار مطلوب در محل کار است. منشور اخلاقی نیز بیانیه‌ای است که اخلاق حرفه‌ای مطلوب و رفتار اخلاقی را تشریح و افراد را در حل معضلات اخلاقی راهنمایی می‌کند (۱۲). کالتگن^۳ (۲۰۰۳) از منظر دیگری معتقد است که امروزه انتظارات رفتاری از مشاغل رو به افزایش است. به علاوه اعضای هیئت علمی به‌طور فزاینده‌ای در جستجوی تعریفی از زمینه‌های اخلاق حرفه‌ای در عملکرد خود هستند (۱۳). همان‌طور که ریچاردسون و مک مولان^۴ (۲۰۰۷) بیان می‌کنند نیاز به تدوین استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در جوامع علمی همانند نیاز به استانداردهای اخلاقی در کل جامعه است. این اصول منفعت دو جانبه دارند: از سویی به ایجاد روابط مطلوب و از سویی دیگر به افزایش بهره‌وری در فعالیت‌های سازمانی و علمی کمک می‌کنند. امروزه، اخلاق برای سازمان‌ها حائز اهمیت است به نحوی که ارزش‌های اخلاقی، تعیین‌کننده استانداردهای اخلاقی‌اند و مشخص می‌کنند از نظر رفتار و تصمیم‌گیری چه چیز خوب یا بد است. اخلاق واقعی سازمانی فرآیندی عقلایی برای کشف گزینه‌های تصمیمی، رفتاری و انتخاب بهترین گزینه ممکن برای دست‌اندرکاران است (۱۴). بر اساس نظر وود و ریمر^۵ (۲۰۰۳) به‌دلیل برداشتهای متفاوت از کدهای اخلاقی و پیچیدگی این موضوع؛ تعریف مورد قبول و جامع از استانداردهای اخلاقی مشکل است. از نظر آن‌ها، قوانین اخلاقی بیان‌هایی از هنجارها و باورهای نهادهای آموزشی هستند. در واقع، یکی از ابزارهای سازمانی برای تحقق اخلاق حرفه‌ای، تدوین، آموزش و نظارت بر پیروی افراد از کدهای رفتاری و اخلاقی است (۱۵). معمولاً انتظار می‌رود تحصیلات بیشتر به حساسیت بیشتر در خصوص دیدگاه‌های منجر شود و باعث بهبود معیارهای قضاوت اخلاقی و در نتیجه کاهش رفتار غیراخلاقی شود (۱۶)؛ از این رو، از کارکنان با تحصیلات بیشتر می‌توان انتظار داشت که در مقایسه با کارکنان

-
1. Diskin & Peppas
 2. Reybold
 3. Kultgen
 4. Richardson & McMullan
 5. Wood & Rimmer

با تحصیلات کمتر سطح بالاتری از توسعه اخلاقی و توسعه شناختی دارا باشند؛ بنابراین، کارکنان تحصیل کرده تر احتمالاً کمتر درگیر رفتار غیراخلاقی می‌شوند (۱۷). در ادامه خلاصه‌ای از مطالعه تطبیقی در جدول زیر آمده است:

جدول ۱. ویژگی‌های نظامنامه اخلاقی مرتبط با تربیت بدنی و علوم ورزشی در کشورهای مختلف

انگلستان	ترکیه	آلمان	کانادا	آمریکا	ویژگی‌ها
✓		✓	✓	✓	ارائه چارچوب و مقدمه‌ای مشخص برای آگاهی مخاطبان
			✓		ارائه تعریف مشخص و معین از ماهیت اصول در ابتدای نظامنامه
✓		✓	✓	✓	اشاره به خطوط قرمز، حد و مرزها و محدودیت‌ها
✓	✓	✓	✓	✓	احترام به حقوق دانشجویان، ورزشکاران، همکاران و دیگران
✓		✓	✓	✓	ارائه عنوان و محتوای جداگانه برای هر زیربخش
✓	✓	✓			تأکید بر ضرورت رازداری
✓		✓	✓	✓	پرهیز از برقراری روابط شخصی غیرحرفه‌ای
✓		✓			پرهیز از برقراری روابط جنسی
	✓			✓	تأکید بر پیشگیری از آسیب‌های ورزشی، روانی و ...
✓	✓	✓	✓	✓	تأکید بر صلاحیت‌های دانشی، تجربه، مهارتی و غیره
				✓	تأکید بر نظام حرفه‌ای، عضویت و انتخابات آزاد
		✓	✓	✓	تأکید بر رشد حرفه‌ای ورزش و رشته
✓		✓		✓	تأکید بر جامعه و حقوق شهروندی
✓			✓	✓	تأکید بر عدم تبعیض
✓	✓	✓	✓	✓	تأکید بر مسئولیت‌پذیری و نقش اساسی آن
✓	✓	✓	✓	✓	تأکید بر اصول اخلاقی
	✓		✓	✓	تأکید بر مشارکت ورزشی آزاد
			✓	✓	تأکید بر حفظ سلامت جسمانی خود
			✓	✓	تأکید بر حفظ شأن و منزلت با توجه به جایگاه
✓		✓	✓	✓	تأکید بر رشد کیفی
	✓			✓	تأکید بر حفظ منزلت معلولان

اخلاق علمی وضعیت بحث انگیزی در ایران دارد که به دلیل مسئله‌آمیز بودن زمینه‌های موجود فرهنگ دانشگاهی و فرهنگ اجتماع علمی در کشور است. البته این امر به نوبه خود انعکاسی از ضعف‌ها و نارسایی‌های عمومی‌تر در اخلاق اجتماعی است که آن هم تحت تأثیر عوامل زمینه‌ای، محیطی، ساختاری و تاریخی شکل می‌گیرد؛ بنابراین وضعیت مسئله‌انگیز اخلاق علمی در ایران با رویکردهای اراده‌گرایانه و خطانگارانه قابل توضیح نیست، بلکه باید در ابتدا منطق محیطی، زمینه‌ای و ساختاری فهمیده شود و ثانیاً بسترهای تعاملی برای دست به کار

شدن خود دانشگاه‌ها و انجمن‌های علمی و تخصصی و نهادهای حرفه‌ای فعال در عرصه تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور فراهم شود؛ زیرا توسعه اخلاق حرفه‌ای در عالمان تربیت بدنی و ورزش کشور، نه با پند و اندرزها و نه با فرهنگ‌سازی‌های بیرونی (به‌ویژه از نوع دولتی آن)، بلکه از طریق کنش‌های ارتباطی خود یاران و ذی‌نفعان اجتماع علمی و دانشگاهی و به صورت شیوع و انتشار درون‌زا میسر خواهد شد (فراستخواه، ۱۳۸۵).

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر در دو بخش کیفی و کمی انجام شده است. هدف کلی آن تبیین مدل اکتشافی نظامنامه اخلاقی اعضای هیئت علمی گروه‌ها و دانشکده‌های تربیت بدنی کشور است. در بخش کیفی تحقیق، پس از بررسی منابع نظری و ادبیات مرتبط، فهرستی از مهم‌ترین متغیرهای مطرح در خصوص معیارهای اخلاقی تهیه و با دریافت نظر کارشناسی تعدادی از استادان دانشگاه برای تهیه پرسشنامه اقدام شد. بارهای عاملی سؤالات پرسشنامه از طریق تحلیل اکتشافی بررسی و سپس از طریق روش‌های آماری مربوط (بخش روش‌های آماری تحلیل داده‌ها) تحلیل شد. جامعه آماری تحقیق را اعضای هیئت علمی گروه‌ها و دانشکده‌های تربیت بدنی ایران به تعداد ۲۲۰ نفر تشکیل می‌دادند. نمونه آماری بر اساس جدول مورگان برابر با ۱۳۶ نفر تعیین شد که از مجموع پرسشنامه‌های توزیع‌شده، ۱۱۹ پرسشنامه برای تحلیل آماری مناسب تشخیص داده شد. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه محقق ساخته ۴۱ سؤالی با مقیاس پنج ارزشی لیکرت بود.

یافته‌های پژوهش

نتایج تحقیق نشان داد سن اعضای هیئت علمی حداقل ۲۵ و حداکثر ۶۴ سال و میانگین و انحراف استاندارد سن $(M \pm SD = 42/75 \pm 8/28)$ بود. همچنین ۸۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها که پرسشنامه‌های تحقیق را تکمیل کرده‌اند مرد و ۳۷ نفر بقیه زن بودند. جدول ۲ گرایش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها را در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی نشان می‌دهد.

جدول ۲. گرایش اعضای هیئت علمی در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی

ردیف	گرایش	شاخص	فراوانی	درصد
۱	مدیریت ورزشی		۴۴	۳۷
۲	فیزیولوژی ورزشی		۳۵	۲۹
۳	رفتار حرکتی		۲۵	۲۱
۴	بیومکانیک ورزشی		۶	۵
۵	آسیب‌شناسی ورزشی		۹	۸
	جمع کل		۱۱۹	۱۰۰

جدول ۳ مرتبه علمی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۳. مرتبه علمی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها

ردیف	مرتبه علمی	شاخص	فراوانی	درصد
۱	استادیار		۸۱	۷۳
۲	دانشیار		۱۵	۱۱
۳	استاد		۴	۲
۴	مربی		۱۹	۱۴
	جمع کل		۱۱۹	۱۰۰

در این بخش نخست به تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تأییدی و سپس به وضعیت سؤالات، عامل‌ها و مفهوم آن‌ها پرداخته می‌شود.

تحلیل اکتشافی مرحله اول

جدول ۴. میانگین و انحراف استاندارد سؤالات

ردیف	شماره سؤال	سؤال	میانگین	انحراف استاندارد
۱	۱	در انجام کارهای گروهی صمیمیت، یکرنگی و تعاون اسلامی را رعایت می‌کنند.	۳/۸۹	۰/۷۵
۲	۲	از دیدگاه‌ها و تصمیم‌های حرفه‌ای یکدیگر حمایت می‌کنند.	۳/۸۳	۰/۸۴
۳	۳	با یکدیگر مشورت و همکاری دارند و از روش‌های گروهی که موجب رشد و پیشرفت گروه می‌شود استفاده و حمایت می‌کنند.	۳/۶۶	۰/۹۱
۴	۴	گشاده‌رویی و مهرورزی را در رفتارهای فردی و جمعی خود رعایت می‌کنند.	۴/۰۹	۰/۸۰
۵	۵	در کارهای گروهی حریم شخصی و آزادی افراد را حفظ می‌کنند.	۴/۰۵	۰/۸۶
۶	۶	بین آنچه می‌گویند (گفتار) با آنچه عمل می‌کنند (رفتار) تطابق وجود دارد.	۳/۴۶	۰/۹۴
۷	۷	از ایجاد اختلال در عملکردها و فعالیت‌هایی که توسط دانشکده حمایت یا مدیریت می‌شوند جلوگیری می‌کنند.	۳/۶۷	۰/۸۹
۸	۸	هنگامی که در پستی مدیریتی فعالیت می‌کنند با همکاران و دانشجویان منصفانه و عادلانه رفتار می‌کنند.	۳/۸۰	۰/۷۷
۹	۹	از دریافت پاداش و هدیه از جانب دیگران که در تصمیمات حرفه‌ایشان در مورد آن‌ها تأثیر دارد خودداری می‌کنند.	۳/۹۷	۱
۱۰	۱۰	در رفتار و گفتار خود صداقت و راست‌گویی را رعایت می‌کنند.	۳/۸۶	۰/۸۰
۱۱	۱۱	از مهارت‌های حرفه‌ای خود به‌منظور بهبود عملکرد علمی خود و ایجاد فرصت‌های یادگیری برای دانشجویان استفاده می‌کنند.	۴/۰۷	۰/۷۴

ردیف	شماره سؤال	سؤال	میانگین	انحراف استاندارد
۱۲	۱۲	با افراد و سازمان‌های خارج از گروه که مرتبط با حرفه‌اند همکاری و تعامل دارند.	۳/۸۲	۰/۸۲
۱۳	۱۳	در شناسایی و رفع نیازهای دانشجویان تلاش می‌کنند.	۳/۹۰	۰/۸۵
۱۴	۱۴	به گروه تعهد دارند و از حریم آن حمایت می‌کنند	۴/۰۱	۰/۸۲
۱۵	۱۵	در پذیرش وظایف و مسئولیت‌های مدیریتی جدید از آمادگی‌های حرفه‌ای برخوردارند.	۳/۹۰	۰/۷۷
۱۶	۱۶	راه حل‌های بدیع و خلاقانه‌ای را به گروه و دانشجویان ارائه می‌کنند.	۳/۶۶	۰/۸۳
۱۷	۱۷	به‌عنوان الگو با ارائه رفتارهای حرفه‌ای، خطاهای همکاران و دانشجویان را اصلاح کنند.	۳/۵۳	۰/۸۸
۱۸	۱۸	همکاران و دانشجویان را در پیروی از قوانین گروه تشویق و راهنمایی می‌کنند.	۳/۹۵	۰/۸۷
۱۹	۱۹	منابع موجود را شناسایی می‌کنند تا فضایی در تدریس ایجاد کنند که به یادگیری منجر شود و بهبود یادگیری را تا بیشترین حد ممکن امکان‌پذیر کند.	۳/۹۰	۰/۸۰
۲۰	۲۰	در برابر تصمیم‌ها و رفتارهای خود پاسخگو هستند.	۳/۸۰	۰/۹۵
۲۱	۲۱	از روش‌های حرفه‌ای در روابط کارکنان و استادان با دانشجویان حمایت می‌کنند.	۳/۶۶	۰/۸۱
۲۲	۲۲	در هنگام رویارویی با انتقاد صبر و بردباری پیشه می‌کنند.	۳/۴۵	۰/۹۳
۲۳	۲۳	در استفاده از منابع و امکانات گروه امانت‌داری را رعایت می‌کنند.	۳/۰۸	۰/۸۲
۲۴	۲۴	دانشجویان را با توجه به عملکرد و صلاحیت تحصیلی آن‌ها ارزیابی می‌کنند.	۳/۰۶	۰/۶۷
۲۵	۲۵	در ارزیابی عملکرد دانشجویان و اعلام نمرات، تأخیر زیاد و غیرموجهی ندارند.	۳/۸۸	۰/۷۸
۲۶	۲۶	از تشویق و اعطای پاداش بر اساس شایستگی و عملکرد دانشجویان و همکاران حمایت می‌کنند.	۳/۹۲	۰/۸۵
۲۷	۲۷	از شایعه‌پراکنی، تهمت، غیبت، خبرچینی و هر اقدامی که صمیمیت و اعتماد میان اعضای هیئت علمی گروه را تضعیف می‌کند خودداری می‌کنند.	۳/۶۶	۱
۲۸	۲۸	از اعمال تبعیض و همچنین آزار و اذیت دانشجویان بر مبنای دیدگاه سیاسی آنان یا به دلایل نژادی، مذهبی، جنسیتی، قومی، ملی‌گرایانه، وضعیت جسمانی و مهارتی فرد و .. خودداری می‌کنند.	۴/۱۷	۰/۹۳
۲۹	۲۹	از رفتار توهین‌آمیز، تحقیر آمیز و بی‌احترامی نسبت به دانشجویان خودداری می‌کنند.	۴/۲۴	۰/۸۰
۳۰	۳۰	به نظم و آراستگی ظاهری و استفاده از پوشش مناسب با عرف فرهنگی جامعه در محل کار توجه می‌کنند.	۴/۳۶	۰/۶۸
۳۱	۳۱	به نظم و ترتیب در انجام وظایف و حضور در محل کار توجه دارند و این روحیه را در دیگران تقویت می‌کنند.	۴/۱۰	۰/۷۷
۳۲	۳۲	به اجرای درست پژوهش‌ها مطابق با مقررات و ارائه اطلاعات صحیح، جامع و بی‌کم و کاست درباره پژوهش‌ها اهتمام می‌ورزند.	۴/۰۲	۰/۶۷

ردیف	شماره سؤال	سؤال	میانگین	انحراف استاندارد
۳۳	۳۳	اطلاعات و نتایج پژوهش‌های خود را برای استفاده دیگران در اختیار همکاران و سایر اعضای هیئت علمی گروه قرار می‌دهند.	۴/۸۱	۰/۹۳
۳۴	۳۴	مهارت‌های حرفه‌ای خود را رشد داده، مهارت‌های عملی خود را به‌روز نگه می‌دارند.	۴/۹۰	۰/۸۸
۳۵	۳۵	از روش‌های نوآورانه و سبک‌های جدید علمی برای رسیدن به اهداف گروه استفاده می‌کنند.	۳/۷۳	۰/۸۹
۳۶	۳۶	از فعالیت‌ها و سیاست‌های گروه در مورد پژوهش‌ها و فعالیت‌های حرفه‌ای حمایت می‌کنند.	۳/۹۸	۰/۸۶
۳۷	۳۷	در انجام پژوهش‌ها و ارائه مقالات، قوانین مربوط را رعایت می‌کنند.	۴/۰۶	۰/۸۹
۳۸	۳۸	از دارایی‌ها، منابع دانشگاه و بیت‌المال برای اهداف شخصی خود استفاده نمی‌کنند.	۴/۰۴	۰/۹۴
۳۹	۳۹	امکانات و امتیازات دانشگاه را به‌منظور فعالیت‌های سیاسی و حزبی به‌کار نمی‌گیرند.	۴/۲۰	۰/۹۹
۴۰	۴۰	تصمیم‌های مالی مناسبی در گروه اتخاذ می‌کنند، به گونه‌ای که منافع سایر اعضای هیئت علمی و دانشجویان را نیز در نظر می‌گیرند.	۴/۹۰	۰/۸۶
۴۱	۴۱	در استفاده مناسب از زمان، دارایی، تجهیزات و بودجه در گروه احساس مسئولیت می‌کنند.	۴/۰۵	۰/۸۱

همان‌طور که مشاهده می‌شود میانگین و انحراف استاندارد هر کدام از سؤالات در جدول ۴ ارائه شده است. بیشترین میانگین مربوط به سؤال ۳۴ و ۴۰ و کمترین میانگین مربوط به سؤال ۲۴ است.

جدول ۵. نتایج آزمون بارتلت و کیسر-می‌یر و اوکلین

مقدار	پیش‌فرض
۰/۹۱۸	مقدار کیسر-می‌یر و اوکلین (کفایت حجم نمونه)
۳۳۶۹/۱۷۲	مقدار مجذور گای
۸۲۰	درجه آزادی
۰/۰۰۱	سطح معنی‌داری

- در سطح (P=۰/۰۱) معنی‌دار است.

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد تمامی پیش‌فرض‌های مورد نیاز و مربوط به استفاده از روش تحلیل عاملی رعایت شده است.

جدول ۶. نتایج بررسی سهم واریانس هر یک از عامل‌ها در مدل شش عاملی پرسشنامه نظامنامه اخلاقی

شماره عامل	نام عامل	مربعات بارهای استخراج شده		
		واریانس کل	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
۱	فعالیت‌های گروهی	۲۰/۳۳۴	۱۴/۴۰۴	۱۴/۴۰۴
۲	صداقت گفتاری و رفتاری	۲/۰۶۲	۱۳/۸۸۶	۲۸/۲۸۹
۳	وظیفه‌شناسی	۱/۷۷۸	۱۳/۵۶۲	۴۱/۸۵۲
۴	رفتار حرفه‌ای	۱/۲۶۸	۹/۴۷۶	۵۱/۳۲۸
۵	تعهد علمی-پژوهشی	۱/۱۹۱	۸/۲۴۲	۵۹/۵۷۰
۶	مسئولیت مالی	۱/۰۴۱	۷/۵۶۹	۶۷/۱۳۹

جدول ۶ مقادیر ویژه، واریانس عامل‌ها و درصد واریانس تجمعی آن‌ها را نشان می‌دهد. توان پیشگویی این مدل بر اساس مجموع واریانس عامل‌ها برابر با ۶۷/۱۳۹ درصد است.

جدول ۷. نتایج تحلیل مؤلفه‌های اصلی همراه با چرخش واریماکس در مورد بار عاملی سؤالات

پرسشنامه نظامنامه اخلاقی

ردیف	شماره سؤال	عامل‌ها			
		فعالیت‌های گروهی	صداقت گفتاری و رفتاری	وظیفه‌شناسی	رفتار حرفه‌ای
۱	۱	۰/۷۲۰			
۲	۲	۰/۶۷۷			
۳	۳	۰/۶۲۰			
۴	۴	۰/۶۰۸			
۵	۵	۰/۶۱۹			
۶	۶		۰/۴۵۱		
۷	۹		۰/۵۸۷		
۸	۱۰		۰/۴۳۹		
۹	۱۱		۰/۵۸۱		
۱۰	۱۲		۰/۷۰۶		
۱۱	۱۳		۰/۷۲۳		
۱۲	۱۴		۰/۴۶۲		
۱۳	۱۶		۰/۷۵۷		
۱۴	۱۷		۰/۵۲۸		
۱۵	۲۲			۰/۴۲۱	
۱۶	۲۴			۰/۵۱۵	
۱۷	۲۵			۰/۴۲۸	
۱۸	۲۶			۰/۴۹۹	
۱۹	۲۷			۰/۶۵۸	
۲۰	۲۸			۰/۵۵۱	
۲۱	۲۹			۰/۶۶۶	
۲۲	۳۲				۰/۴۲۲

ردیف	شماره سؤال	عاملها					
		فعالیت‌های گروهی	صداقت گفتاری و رفتاری	وظیفه‌شناسی	رفتار حرفه‌ای		
۲۳	۳۶				تعهد علمی - پژوهشی ۰/۴۰۶		
۲۴	۳۷				۰/۴۰۲		
۲۵	۳۸				۰/۷۱۸		
۲۶	۳۹				۰/۸۰۸		
۲۷	۴۰				۰/۵۰۵		
۲۸	۴۱				۰/۴۹۹		
		درصد واریانس	۱۴/۴۰۴	۱۳/۸۸۶	۹/۴۷۶	۸/۲۴۲	۷/۵۶۹
		درصد واریانس تجمعی	۶۷/۱۳۹				

نتایج تحلیل عاملی ارائه شده در جدول ۷ نشان می‌دهد سؤالات پرسشنامه نظامنامه اخلاقی در کل ۶۷/۱۳۹ درصد از کل واریانس را شامل می‌شود. درصدهای واریانس برای عامل فعالیت گروهی برابر با ۱۴/۴۰۶، برای عامل صداقت گفتاری و رفتاری برابر با ۱۳/۸۸۶، برای عامل وظیفه‌شناسی برابر با ۹/۴۷۶، برای عامل رفتار حرفه‌ای برابر با ۸/۲۴۲ و برای عامل مسئولیت مالی برابر با ۷/۵۶۹ است. نتایج بار عاملی سؤالات نشان می‌دهد بار عاملی تمامی سؤالات در حد قابل قبول است. جدول ۸ نشان‌دهنده پایایی عامل‌های استخراجی پرسشنامه نظامنامه اخلاقی است.

جدول ۸. نتایج ارزیابی پایایی عامل‌های پرسشنامه نظامنامه اخلاقی

ردیف	عامل	آلفای کرونباخ	وضعیت پایایی
۱	فعالیت گروهی	۰/۸۸	قابل قبول
۲	صداقت گفتاری و رفتاری	۰/۷۴	قابل قبول
۳	وظیفه‌شناسی	۰/۸۷	قابل قبول
۴	رفتار حرفه‌ای	۰/۸۷	قابل قبول
۵	تعهد علمی - پژوهشی	۰/۸۲	قابل قبول
۶	مسئولیت مالی	۰/۸۷	قابل قبول
۷	کل		قابل قبول

با ملاحظه جدول ۸ مشخص می‌شود پایایی تمامی عامل‌ها و کل پرسشنامه در حد عالی و خوب گزارش شده است.

تحلیل اکتشافی مرحله دوم

جدول ۹. میانگین و انحراف استاندارد عامل‌های نظامنامه اخلاقی

ردیف	شماره عامل	عامل	میانگین	انحراف استاندارد
۱	۱	فعالیت‌های گروهی	۱۹/۴۸	۳/۴۵
۲	۲	صداقت گفتاری و رفتاری	۱۱/۳۵	۲/۲۲
۳	۳	وظیفه‌شناسی	۲۲/۹۱	۳/۸۱
۴	۴	رفتار حرفه‌ای	۲۷/۴۶	۴/۵۷
۵	۵	تعهد علمی-پژوهشی	۱۲/۰۹	۲/۱۲
۶	۶	مسئولیت مالی	۱۶/۱۲	۳/۰۶

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، بیشترین میانگین مربوط به عامل رفتار حرفه‌ای است و کمترین میانگین هم مربوط به عامل صداقت گفتاری و رفتاری است.

جدول ۱۰. نتایج آزمون بارتلت و کیسر-می‌یر و اوکلین

مقدار	پیش‌فرض
۰/۸۸۷	مقدار کیسر-می‌یر و اوکلین (کفایت حجم نمونه)
۵۴۳/۵۳۰	مقدار مجذور کای
۱۵	درجه آزادی
۰/۰۰۱	سطح معنی‌داری

۱۵ در سطح (Pa ۰/۰۱) معنی‌دار است.

نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد تمامی پیش‌فرض‌های مورد نیاز و مربوط به استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی مرحله دوم رعایت شده است.

جدول ۱۱. اشتراکات عامل‌ها

ردیف	عامل	برآورد اولیه میزان اشتراک هر متغیر	واریانس عامل مشترک
۱	فعالیت‌های گروهی	۱	۰/۶۹۹
۲	صداقت گفتاری و رفتاری	۱	۰/۷۱۸
۳	وظیفه‌شناسی	۱	۰/۷۶۰
۴	رفتار حرفه‌ای	۱	۰/۸۳۵
۵	تعهد علمی-پژوهشی	۱	۰/۷۳۹
۶	مسئولیت مالی	۱	۰/۶۹۶

در جدول ۱۱، در ستون «برآورد اولیه میزان اشتراک هر متغیر» مقادیر تمامی آن‌ها برابر با یک است. در ستون «واریانس عامل مشترک» اعداد درج‌شده نشان‌دهنده همبستگی با عامل است.

هر متغیری که نمره کمتری را نشان دهد، کمترین همبستگی را با عامل دارد. همان طور که ملاحظه می‌شود، تمامی عامل‌ها با مفهوم نظامنامه اخلاقی همبستگی خوب و عالی دارند.

جدول ۱۲. نتایج تحلیل مؤلفه‌های اصلی همراه با چرخش واریانس در مورد بار عاملی پرسشنامه

نظامنامه اخلاقی

مقدار ویژه	درصد واریانس	مفهوم نظامنامه اخلاقی
۴/۴۵	۷۴/۱۳۰	

جدول ۱۲ مقدار ویژه، مفهوم نظامنامه اخلاقی و درصد واریانس آن را نشان می‌دهد. توان پیشگویی این مدل بر اساس مجموع واریانس عامل‌ها برابر با ۷۴/۱۳۰ درصد است.

جدول ۱۳. ارتباط بین شاخص‌ها و عامل‌های نظامنامه اخلاقی

ردیف	شاخص‌ها	عامل‌ها	میزان رابطه	ضریب تعیین	T-value	نتیجه
۱	سؤال ۱	عامل اول (فعالیت‌های گروهی)	۰/۵۵	۰/۴۸	۸/۳۸	تأیید
۲	سؤال ۲		۰/۶۷	۰/۶۶	۱۰/۴۴	تأیید
۳	سؤال ۳		۰/۷۰	۰/۵۹	۹/۶۳	تأیید
۴	سؤال ۴		۰/۶۳	۰/۵۷	۹/۴۲	تأیید
۵	سؤال ۵		۰/۶۷	۰/۶۵	۱۰/۲۷	تأیید
۶	سؤال ۶	عامل دوم (صداقت گفتاری و رفتاری)	۰/۷۵	۰/۶۹	۱۰/۷۰	تأیید
۷	سؤال ۹		۰/۵۴	۰/۲۷	۵/۸۹	تأیید
۸	سؤال ۱۰		۰/۶۴	۰/۶۶	۱۰/۳۶	تأیید
۹	سؤال ۱۱	عامل سوم مسئولیت‌های حرفه‌ای (وظیفه‌شناسی)	۰/۴۹	۰/۴۵	۸/۰۲	تأیید
۱۰	سؤال ۱۲		۰/۵۳	۰/۴۳	۷/۷۸	تأیید
۱۱	سؤال ۱۳		۰/۵۸	۰/۴۸	۸/۳۶	تأیید
۱۲	سؤال ۱۴		۰/۶۵	۰/۶۱	۹/۸۲	تأیید
۱۳	سؤال ۱۶		۰/۶۱	۰/۵۳	۸/۹۲	تأیید
۱۴	سؤال ۱۷		۰/۶۶	۰/۵۸	۹/۵۰	تأیید
۱۵	سؤال ۲۲		۰/۷۳	۰/۶۰	۹/۸۴	تأیید
۱۶	سؤال ۲۴	عامل چهارم تعهد حرفه‌ای	۰/۴۴	۰/۴۵	۸/۰۷	تأیید
۱۷	سؤال ۲۵		۰/۴۳	۰/۳۰	۶/۳۰	تأیید
۱۸	سؤال ۲۶		۰/۵۴	۰/۴۳	۷/۷۹	تأیید
۱۹	سؤال ۲۷		۰/۹۲	۰/۶۷	۱۰/۶۵	تأیید
۲۰	سؤال ۲۸		۰/۶۶	۰/۵۴	۹/۱۶	تأیید
۲۱	سؤال ۲۹		۰/۵۸	۰/۵۶	۹/۳۳	تأیید
۲۲	سؤال ۳۲		عامل پنجم	۰/۵۱	۰/۵۹	۹/۵۲
۲۳	سؤال ۳۶	۰/۵۸		۰/۵۰	۸/۴۹	تأیید

T و $r=0/80$ ، صداقت گفتاری و رفتاری با مسئولیت‌های حرفه‌ای (وظیفه‌شناسی) ($T\text{-Value}=15/01$ و $r=0/80$)، صداقت گفتاری و رفتاری با تعهد حرفه‌ای ($T\text{-Value}=28/52$ و $r=0/94$)، صداقت گفتاری و رفتاری با تعهد علمی-پژوهشی ($T\text{-Value}=14/31$ و $r=0/80$)، صداقت گفتاری و رفتاری با مسئولیت مالی ($T\text{-Value}=12/31$ و $r=0/74$)، مسئولیت‌های حرفه‌ای (وظیفه‌شناسی) با تعهد حرفه‌ای ($T\text{-Value}=22/08$ و $r=0/86$)، مسئولیت‌های حرفه‌ای (وظیفه‌شناسی) با تعهد علمی-پژوهشی ($T\text{-Value}=18/88$ و $r=0/85$)، مسئولیت‌های حرفه‌ای (وظیفه‌شناسی) با مسئولیت مالی ($T\text{-Value}=18/89$ و $r=0/82$)، تعهد حرفه‌ای با تعهد علمی-پژوهشی ($T\text{-Value}=18/26$ و $r=0/83$)، تعهد حرفه‌ای با مسئولیت مالی ($T\text{-Value}=24/77$ و $r=0/87$) و تعهد علمی-پژوهشی با مسئولیت مالی ($T\text{-Value}=24/03$ و $r=0/89$) رابطه معنی‌داری وجود دارد.

آزمون خوبی (نیکویی) برازش^۱

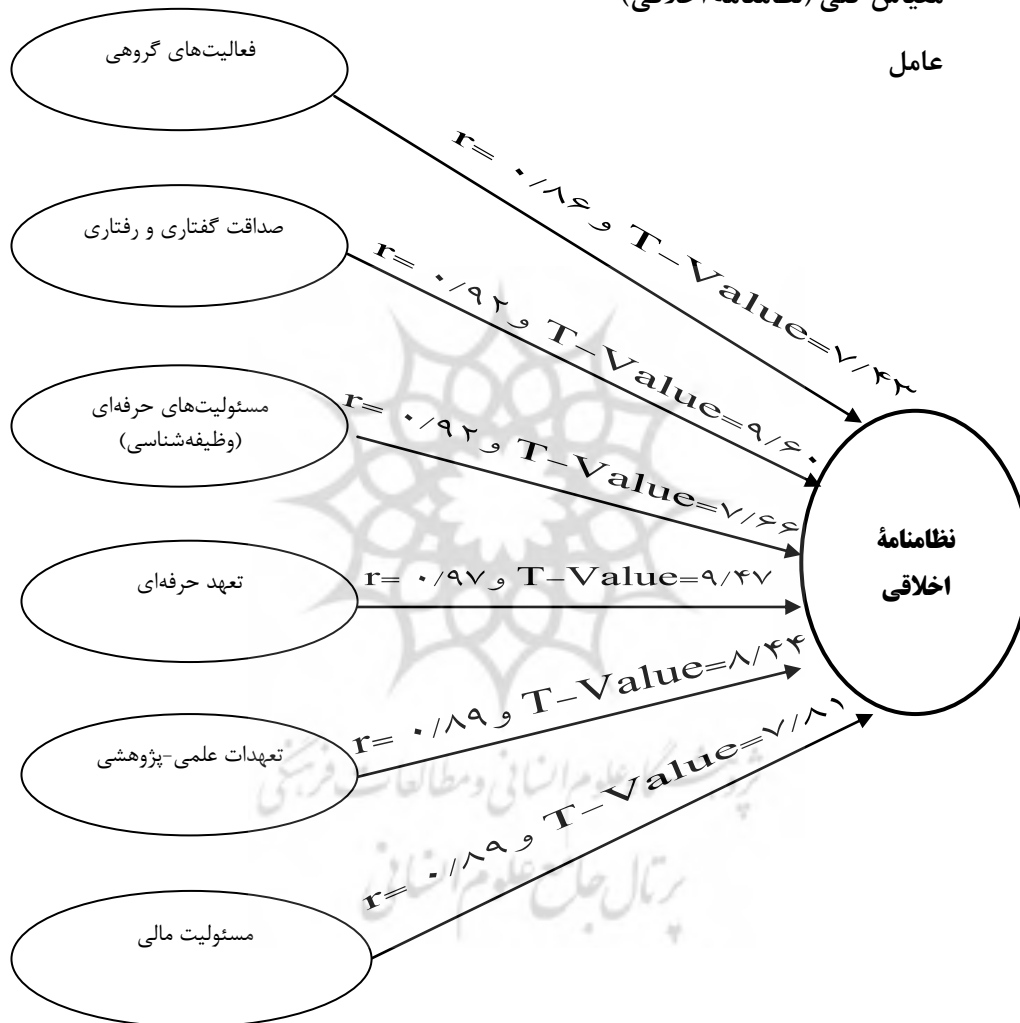
در آزمون خوبی برازش، تناسب مجموعه داده‌ها بررسی می‌شود و شاخص‌های آن عبارت‌اند از:

- ۱- نسبت x^2 به df که برابر با $1/51$ است؛ بنابراین مدل برازش خوبی دارد.
- ۲- ریشه میانگین مجذور خطای تقریبی $(RMSEA)^2$ که برابر با $0/066$ است؛ بنابراین مدل برازش لازم را دارد.
- ۳- شاخص GFI^3 که برابر با $0/77$ است پس مدل برازش لازم را ندارد.
- ۴- شاخص $AGFI^4$ که برابر با $0/72$ است پس مدل برازش لازم را ندارد.
- ۵- شاخص NFI^5 که برابر با $0/95$ است؛ بنابراین مدل برازش خوبی دارد.
- ۶- شاخص $NNFI^6$ که برابر با $0/97$ است؛ بنابراین مدل برازش لازم را دارد.
- ۷- شاخص CFI^7 که برابر با $0/98$ است؛ بنابراین مدل برازش لازم را دارد.
- ۸- شاخص IFI^8 که برابر با $0/98$ است. بنابراین مدل برازش لازم را دارد.
- ۹- شاخص RFI^9 که برابر با $0/94$ است بنابراین مدل برازش لازم را دارد.

-
1. Goodness of Fit statistic
 2. Root mean square Error of Approximation
 3. Goodness of Fit Index
 4. Adjusted Goodness of Fit Index
 5. Normed Fit Index
 6. Non-Normed Fit Index
 7. Comparative Fit Index
 8. Incremental Fit Index
 9. Relative Fit Index

نتیجه: از ۹ شاخص ذکر شده برای آزمون خوبی برازش، دو شاخص نامناسب بود و هفت شاخص تناسب را تأیید کرد؛ بنابراین مدل از لحاظ شاخص‌های برازش مناسب است.

مقیاس کلی (نظامنامه اخلاقی)



شکل ۱. رابطه هر عامل با نظامنامه اخلاقی

بعد از تدوین نظامنامه اخلاقی لازم است وضعیت عامل‌ها و مفهوم نظامنامه اخلاقی از طریق

آزمون t تک نمونه‌ای بررسی شود.

جدول ۱۵. وضعیت عامل‌ها

ردیف	عامل	میانگین فرضی	میانگین و انحراف استاندارد مشاهده شده	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۱	فعالیت‌های گروهی	۱۵	۱۹/۴۷ع ۳/۴۴	۱۴/۱۷	۱۱۸	۰/۰۰۱
۲	صداقت گفتاری و رفتاری	۹	۱۱/۳۵ع ۲/۲۱	۱۱/۵۸	۱۱۸	۰/۰۰۱
۳	مسئولیت‌های حرفه‌ای (وظیفه شناسی)	۱۸	۲۲/۹ع ۳/۱۸	۱۴/۰۸	۱۱۸	۰/۰۰۱
۴	تعهد حرفه‌ای	۲۱	۲۷/۴۶ع ۴/۵۶	۱۵/۴۳	۱۱۸	۰/۰۰۱
۵	تعهدات علمی-پژوهشی	۹	۱۲/۰۹ع ۲/۰۱	۱۶/۷۶	۱۱۸	۰/۰۰۱
۶	مسئولیت مالی	۱۲	۱۶/۱۱ع ۳/۰۵	۱۴/۷۲	۱۱۸	۰/۰۰۱

* در سطح ۰/۰۱ $P \leq$ معنی‌دار است.

با توجه به نتایج جدول ۱۵، بین وضعیت عامل‌ها و مفهوم آن‌ها در هر شش عامل: فعالیت گروهی ($t=14/17$ و $P=0/001$)، صداقت گفتاری و رفتاری ($t=11/58$ و $P=0/001$)، مسئولیت‌های حرفه‌ای (وظیفه‌شناسی) ($t=14/08$ و $P=0/001$)، تعهد حرفه‌ای ($t=15/43$ و $P=0/001$)، تعهدات علمی-پژوهشی ($t=16/76$ و $P=0/001$) و مسئولیت مالی ($t=14/72$ و $P=0/001$) تفاوت معنی‌داری مشاهده می‌شود.

جدول ۱۶. وضعیت مفهوم

ردیف	مفهوم	میانگین فرضی	میانگین و انحراف استاندارد مشاهده شده	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۱	نظامنامه اخلاقی	۸۴	۱۰۹/۴۱ع ۱۶/۵۵	۱۶/۷۵	۱۱۸	۰/۰۰۱*

* در سطح ۰/۰۱ $P \leq$ معنی‌دار است.

با توجه به نتایج جدول ۱۶ مشخص می‌شود بین میانگین‌های فرضی و مشاهده‌شده ($t=16/75$) و ($P=0/001$) تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱۷. نتایج آزمون فریدمن در خصوص الویت‌بندی عامل‌های پرسشنامه نظامنامه اخلاقی

ردیف	عامل‌ها	میانگین رتبه	تعداد	خی - دو	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۱	فعالیت گروهی	۴	۱۱۹	۵۴۵/۷۳۰	۵	۰/۰۰۱*
۲	صداقت‌گفتاری و رفتاری	۱/۳۹				
۳	وظیفه‌شناسی	۴/۹۳				
۴	رفتار حرفه‌ای	۵/۹۰				
۵	تعهد علمی-پژوهشی	۱/۷۲				
۶	مسئولیت مالی	۳/۰۵				

*در سطح $P < 0/01$ معنی‌دار است

بر اساس جدول ۱۷ بین میانگین رتبه‌های عامل‌های پرسشنامه نظامنامه اخلاقی اختلاف معنی‌داری وجود دارد. کمترین میانگین رتبه مربوط به عامل صداقت‌گفتاری و رفتاری است و بیشترین میانگین رتبه مربوط به عامل رفتار حرفه‌ای است.

بحث و نتیجه‌گیری

اعضای هیئت علمی از مهم‌ترین ارکان محیط داخلی سازمان‌های آموزشی در سطوح تحصیلات تکمیلی محسوب می‌شوند؛ زیرا رسالت سازمان‌ها و سیاست کلی مبتنی بر رشد فکری و روحی دانشجویان توسط آنان محقق می‌شود. اعضای هیئت علمی علاوه بر انتقال دانش و یادگیری، در پروراندن و فعلیت بخشیدن به استعدادهاى نهفته فراگیران نقش به‌سزایی دارند. آنان در رشد اخلاقی دانشجویان، الگویی تأثیرگذارند و از این رو تکالیف اخلاقی مشخصی دارند (مهرمحمدی، ۱۳۸۶). یافته‌ها پس از تأیید عامل‌ها از طریق تحلیل عاملی تأییدی نشان داد پایایی عامل‌ها از طریق آلفای کرونباخ در حد عالی و خوب است. پایایی عامل‌های فعالیت گروهی (۰/۸۸)، صداقت‌گفتاری و رفتاری (۰/۷۴)، وظیفه‌شناسی (۰/۸۷) رفتار حرفه‌ای (۰/۸۷)، تعهد علمی پژوهشی (۰/۸۲) و مسئولیت مالی (۰/۸۷) به‌دست آمد که نشان‌دهنده ثبات درونی مناسب ابزار است. نظامنامه‌های اخلاقی از زوایای مختلفی به بحث اخلاق حرفه‌ای پرداخته‌اند. نتایج تحقیق حاضر نشان داد عامل صداقت‌گفتاری و رفتاری با میانگین رتبه (۱/۳۹) بالاترین رتبه را در میان تمامی عامل‌ها دارد. از نظر مک‌نامار (۲۰۰۷) شاید مهم‌ترین علت توجه به اخلاق در محیط کار، بحران و سردرگمی موجود در سازمان‌های آموزشی است که مدیران و اعضای هیئت علمی با آن روبرو هستند. کوک و داویدسون (۲۰۰۳) اظهار داشتند که اخلاق حرفه‌ای مربوط به رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای است. همچنین

عامل تعهد علمی-پژوهشی با میانگین رتبه^۱ (۱/۷۲) در بین عامل‌ها دارای رتبه^۲ دوم و عامل مسئولیت مالی با میانگین رتبه^۳ (۳/۰۵) دارای رتبه سوم بود. از دیگر نتایج تحقیق می‌توان به عامل فعالیت‌های گروهی اشاره کرد که با میانگین رتبه^۴ (۴) در رتبه^۴ چهارم قرار داشت. مک-دونالد (۲۰۰۶) معتقد است نظامنامه اخلاقی هدایت‌کننده افراد در تصمیم‌گیری‌ها و اهداف سازمانی است. استادان با بهره‌گیری از نظامنامه اخلاقی می‌توانند تصمیم‌های سازنده‌تری اتخاذ کنند. دیبولد و همکاران (۲۰۰۸) طی تحقیقی به این نتیجه رسیدند که قوانین و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای، آیین‌های برای تشخیص حرفه‌ای و انجام رفتار مطلوب در محل کار است. منشور اخلاقی نیز بیانیه‌ای است که اخلاق حرفه‌ای مطلوب و رفتار اخلاقی را تشریح و افراد را در حل معضلات اخلاقی راهنمایی می‌کند. در خصوص وظیفه‌شناسی مشخص شد عامل مذکور در میان تمامی عامل‌ها دارای رتبه^۵ پنجم (با میانگین رتبه^۶ ۴/۹۳) بود. باداموسی (۲۰۰۴) بیان می‌کند از آنجا که اخلاق آموزشی نقش ویژه‌ای در طرز تفکر اعضای هیئت علمی دارد و از عوامل مؤثر در نگهداری استانداردهای برتر عملکرد است، بیشتر دانشگاه‌های بزرگ دنیا برای رشته‌های تخصصی، نظامنامه اخلاقی تدوین کرده‌اند که دارای محتوایی شامل: توصیف فضای اخلاقی، ایجاد جو حمایتی در گروه، آماده‌سازی و اجرای برنامه‌ها، راهنمای تصمیم‌گیری‌ها و هدف‌گذاری استادان و دانشجویان است.

در نظامنامه اخلاقی انجمن ملی مسئولان ورزشی آمریکا (NASO)^۱ مواردی همچون پرهیز از دروغ و ابهام، پرهیز از هرگونه تبعیض، پرهیز از دریافت رشوه، برخورد متواضع و رفتار محترمانه با سایر مسئولان بیان شده است. همچنین در نظامنامه اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آلمان نیز به مواردی از قبیل پرهیز از هرگونه رفتار و کلام زننده، شهوت کلام در قبال سایر همکاران و دانشگاهیان و پرهیز از توهین به سایر رشته‌ها یا زیر سؤال بردن اعتماد به نفس دانشجویان سایر رشته‌ها اشاره شده است. بر پایه یافته‌های پژوهش، عملکرد اخلاقی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی در عامل فعالیت‌های گروهی، به‌ویژه در متغیرهای گشاده‌رویی، مهرورزی و نیز رعایت حریم شخصی و آزادی افراد در وضعیت تقریباً مناسبی قرار دارد. این در حالی است که مواردی نظیر رعایت صمیمیت، یکرنگی و تعاون اسلامی، مسئولیت و همکاری و نیز حمایت از دیدگاه‌های یکدیگر در وضعیت متوسطی قرار دارد. به‌طور کلی شناخت عناصر درونی و بیرونی سازمان‌های آموزشی مرتبط با تربیت بدنی و علوم ورزشی در تحلیل مسائل عینی اخلاقی گروه‌ها و دانشکده‌های این رشته و تدوین نظامنامه اخلاقی جامع برخاسته از فرهنگ ملی و آموزه‌های دینی راهگشاست. شناخت این

عوامل، مانع رشد معضلات اخلاقی است و در پیشگیری از آن‌ها جایگاهی راهبردی دارد. از آنجا که آموزش از ارکان اساسی هر جامعه در تربیت نسل آینده و ترویج رفتارهای انسانی در آنان است، دارای مسئولیت‌های اخلاقی است و بروز رفتارهای غیراخلاقی تهدیدی است که حل آن نیازمند مشارکت همگانی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور است.

نظامنامه اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی

و علوم ورزشی دانشگاه‌ها

۱. باید در انجام کارهای گروهی صمیمیت، یکرنگی و تعاون اسلامی را رعایت کنند.
۲. باید از دیدگاه‌ها و تصمیم‌های حرفه‌ای یکدیگر حمایت کنند.
۳. باید با یکدیگر مشورت و همکاری داشته و از روش‌های گروهی که موجب رشد و پیشرفت گروه می‌شود استفاده و حمایت کنند.
۴. باید گشاده‌رویی و مهرورزی را در رفتارهای فردی و جمعی خود رعایت کنند.
۵. باید در کارهای گروهی حریم شخصی و آزادی افراد را حفظ کنند.
۶. باید بین آنچه می‌گویند (گفتار) و آنچه عمل می‌کنند (رفتار) تطابق وجود داشته باشد.
۷. باید از دریافت پاداش و هدیه از جانب دیگران که در تصمیمات حرفه‌ای‌شان در مورد آن‌ها تأثیر دارد خودداری کنند.
۸. باید در رفتار و گفتار خود صداقت و راست‌گویی را رعایت کنند.
۹. باید از مهارت‌های حرفه‌ای خود برای بهبود عملکرد علمی خود و ایجاد فرصت‌های یادگیری برای دانشجویان استفاده کنند.
۱۰. باید با افراد و سازمان‌های خارج از گروه که مرتبط با حرفه‌اند، همکاری و تعامل داشته باشند.
۱۱. باید در شناسایی و رفع نیازهای مرتبط با دانشجویان تلاش کنند.
۱۲. باید به گروه تعهد داشته باشند و از حریم آن حمایت کنند.
۱۳. باید راه حل‌های بدیع و خلاقانه‌ای به گروه و دانشجویان ارائه کنند.
۱۴. باید به‌عنوان الگو با ارائه رفتارهای حرفه‌ای، خطاهای همکاران و دانشجویان را اصلاح کنند.
۱۵. باید در استفاده از منابع و امکانات گروه امانت‌داری را رعایت کنند.
۱۶. باید دانشجویان را با توجه به عملکرد و صلاحیت تحصیلی آن‌ها ارزیابی کنند.
۱۷. باید در ارزیابی عملکرد دانشجویان و اعلام نمرات، تأخیر زیاد و غیرموجه نداشته باشند.
۱۸. باید از تشویق و اعطای پاداش بر اساس شایستگی و عملکرد دانشجویان و همکاران حمایت - کنند.

۱۹. باید از شایعه‌پراکنی، تهمت، غیبت، خبرچینی و هر اقدامی که صمیمیت و اعتماد میان اعضای هیئت علمی گروه را تضعیف می‌کند خودداری کنند.
۲۰. باید از اعمال تبعیض و همچنین آزار و اذیت دانشجویان بر مبنای دیدگاه سیاسی آنان یا به دلایل نژادی، مذهبی، جنسیتی، قومی، ملی‌گرایانه، وضعیت جسمانی و مهارتی فرد و ... خودداری کنند.
۲۱. باید از رفتار توهین‌آمیز، تحقیرآمیز و بی‌احترامی به دانشجویان خودداری کنند.
۲۲. باید به اجرای درست پژوهش‌ها مطابق با مقررات و ارائه اطلاعات صحیح، جامع و بی‌کم و کاست درباره پژوهش‌ها اهتمام ورزند.
۲۳. باید از فعالیت‌ها و سیاست‌های گروه در مورد پژوهش‌ها و فعالیت‌های حرفه‌ای حمایت کنند.
۲۴. باید در انجام پژوهش‌ها و ارائه مقالات، قوانین را رعایت کنند.
۲۵. باید دارای‌ها، منابع دانشگاه و بیت‌المال برای اهداف شخصی خود استفاده نکنند.
۲۶. باید امکانات و امتیازات دانشگاه را برای فعالیت‌های سیاسی و حزبی به‌کار نگیرند.
۲۷. باید تصمیم‌های مالی مناسبی در گروه اتخاذ کنند، به گونه‌ای که منافع سایر اعضای هیئت علمی و دانشجویان را نیز در نظر گیرند.
۲۸. باید در استفاده مناسب از زمان، دارایی، تجهیزات و بودجه در گروه احساس مسئولیت کنند.

منابع:

۱. سلطانی، مرتضی (۱۳۸۲)، مدیریت اخلاق در سازمان، نشریه تدبیر، دوره: ۱۴، شماره ۱۳۲.
۲. دفت، ریچارد ال (۱۳۸۱)، مبانی تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی. دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.
3. Karande K, Shankaarmahesh MN, Rao CP, Rashid ZM (2000) Perceived moral intention of American and Malaysian managers: a comparative study. *International Business Review* 9: 37-59.
۴. شالباف، عذرا (۱۳۸۸) نگاهی به معضلات و الگوی راهبردی ترویج اخلاق در سازمان‌های آموزشی، اخلاق در علوم و فناوری، بهار و تابستان ۱۳۸۸؛ ۴(۱-۲): ۹۳-۱۰۳.
5. Morris SA, McDonald RA (2008). The role of moral intensity in moral judgments: an empirical investigation. *Journal of Business Ethics* 14:715-726.
6. Mitchell, Charles E., spring (2000). violating the public trust: the ethical and moral obligations of government officials, public personnel management, volume 29 No.1

7. Dubrin, Andrew j.(2001). management and organization, Ireland, R. Duane, Williams j. clifton, south-western publishing Co.
8. Roman S, Munuera, JL (2005). Determinants and consequences of ethical behavior: An empirical study of sales people. Journal of Marketing, 39(5/6): 473-488.
9. Robertson DC, Anderson E (2001). Control system and task environment effects on ethical judgment: an exploratory study of industrial salespeople. Journal of Organization Science. 4:617- 645.
10. Badamosi, M, Blader SL (2004). What determines people's fairness judgment? Identification and outcomes influence procedural justice evaluations under uncertainty. Journal of Experimental Social Psychology 43:986-994.
11. Peppas, S.C., Diskin, B.A., (2009). College courses in ethics: do they really make a difference, International Journal of Educational Management, Vol. 15 Iss: 7, pp.347 ° 353.
12. Reybold, L. E., Halx, M. D., Jimenez, A. L. (2008). Professional integrity in higher education: A study of administrative ethics in student affairs. Journal of College Student Development, 49(2), 110-124.
13. Kultgen, J. (1998). Ethics & Professionalism, University of pensylvania Press.
14. Richardson S., McMullan M. (2007). Research Ethics in the UK: What Can Sociology Learn from Health? Sociology 41(9): 1115-1132.
15. Wood, G., & Rimmer, M. (2003). Codes of ethics: What are they really and what should.
16. Robertson DC, Anderson E (2002). Control system and task environment effects on ethical judgment: an exploratory study of industrial salespeople. Journal of Organization Science. 4:617- 645.
17. Honeycutt ED, Glassman M, Zudgelder MT, Karande K (2001). Determinant of ethical behavior: a study of auto salespeople. Journal of Business Ethics. 32:69-79.

ارجاع مقاله به روش Vancouver

پور سلطانی حسین؛ شجیع رضا؛ زارعیان حسین. طراحی نظامنامه اخلاقی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۳۹۲؛ ۵ (۱۹): ۳۶-۱۵