



بررسی تأثیر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در ترویج آن در اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان تهران

سعید حبیبی

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

مهدی سلیمی

دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (مسئول مکاتبات)

m.salimi@spr.ui.ac.ir

سید حسن حسینی

استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۲۴

چکیده

هدف محوری این پژوهش بررسی تأثیر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در ترویج آن در اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان تهران بوده است. در این راستا تلاش شده است تا پس از احصاء مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، نقش این مؤلفه‌ها در ارتقاء و ترویج اخلاق حرفه‌ای در میان اعضاء هیئت علمی مورد توجه قرار گیرد. روش‌شناسی پژوهش حاضر از نوع آمیخته است. جامعه آماری بخش کیفی، اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان تهران بوده‌اند که از میان آن‌ها یک نمونه ۲۰ نفری با روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله برفی با در نظر گرفتن قاعده اشباع نظری انتخاب و با آن‌ها مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته انجام گرفت. تحلیل داده‌ها در قسمت کیفی با استفاده از روش داده بنیاد مبتنی بر کدگذاری ۲ مرحله‌ای در راستای احصاء مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با استفاده از نرم‌افزار Nvivo انجام گرفت. نمونه آماری بخش کمی، شامل ۳۸۵ نفر از اساتید و کارشناسان دانشکده‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان تهران مبتنی بر نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب در بازه زمانی بهار ۱۳۹۹ انجام گرفت. تحلیل داده‌ها در قسمت کیفی مبتنی بر روش داده بنیاد و در قسمت کمی با استفاده از روش معادلات ساختاری با نرم‌افزار Amos24 انجام گرفته است. نتایج در بخش کیفی حاکی از احصاء مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای شامل (ویژگی‌های شخصیتی و فردی، مسائل آموزشی، مسائل پژوهشی، عوامل محیطی، روابط و تعاملات، عوامل اقتصادی، نگرش، عدالت و احترام، عوامل فرهنگی و اجتماعی، قوانین و مقررات، عوامل سیاسی و شایسته‌سالاری) و وجود رابطه مثبت و معنادار بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و نقش آن‌ها در ترویج آن در اعضای هیئت علمی علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان تهران در سطح اطمینان ۹۹ درصد است.

واژه‌های کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، اعضای هیئت علمی، دانشکده‌های علوم ورزشی، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای.

۱- مقدمه

دانشگاه، به‌عنوان یکی از مؤسسات آموزش عالی معتبری است که در داخل کشور و بعد از پیروزی انقلاب اسلامی ایران رشد و توسعه پیدا کرده است و بخش اعظمی از توسعه علمی کشور مرهون تلاش‌ها و اقدامات خستگی‌ناپذیر محققان، اساتید و دانشجویان دانشگاه‌های کشور است (پیر علائی و شیخ علی زاده، ۱۳۹۶). می‌توان اذعان نمود که سازمان سالم، سازمانی متشکل از نیروی انسانی خلاق، سازنده و متعهد است که از روحیه و عملکرد مناسبی برخوردار است و سازمان را قادر می‌سازد نه تنها به اهداف خود برسد، بلکه موجبات رشد و شکوفایی جامعه را نیز فراهم آورد. آموزش عالی، نظامی حرفه‌ای است و اساتید دانشگاه‌ها به‌عنوان افرادی که مسئولیت تعلیم و تربیت دانشجویان را بر عهده دارند باید از اصول اخلاق حرفه‌ای معلمی آگاهی داشته و به آن پایبند باشند (سلیمی، ۱۳۹۶). به همین دلیل اساتیدی که در دانشگاه تدریس می‌کنند باید دارای قابلیت‌هایی مانند روابط اجتماعی قوی، مدیریت و تخصص در حرفه خود باشند (فلاحی، شهربابکی، شاهویی و اعلاء، ۱۳۹۸). با این تفاسیر می‌توان اظهار داشت که آموزش عالی شرایط مناسبی برای بروز مشکلات اخلاقی دارد، لذا اخلاق در همه زمینه‌ها و فعالیت‌های آموزش عالی به‌عنوان یکی از مسائل اساسی و حیاتی محسوب می‌شود (مکنیل^۱، ۲۰۰۹). اخلاق شاخه‌ای از علم فلسفه^۲ است که می‌کوشد تا روشن سازد که انسان چه بایدها و نبایدهایی را رعایت کند تا به خوشی و سعادت دست یابد و بدین‌وسیله هنر خوب زندگی کردن را به وی می‌آموزد (دریابگیان، کریم زاده و ناظم، ۱۳۹۶). بر این اساس اخلاقیات در حال حاضر مهم‌ترین و کاربردی‌ترین شاخه علم فلسفه است و به‌طور کلی اخلاقیات همان فلسفه معنوی است (گلکان^۳، ۲۰۱۵). با توجه به تعاریف بیان‌شده می‌توان گفت که هر مجموعه‌سازمانی دارای کدهای اخلاقی^۴ متناسب با ساختار حرفه‌ای خود است که اخلاق حرفه‌ای نام دارد. استانداردهای اخلاقی به‌طور کلی بر قوانین (کدهای) اخلاقی بنا شده‌اند که از حداقل استانداردها و اعمال اجرائی اشتقاق‌هایی که سوء رفتار حرفه‌ای را تشکیل داده‌اند و همچنین یک سری از استانداردهای ایدئال، شکل‌گرفته‌اند که جمعاً عناصر موفقیت حرفه‌ای را می‌سازند (ساندو و کاراس^۵، ۲۰۱۴). لذا فرهنگ جذب، پذیرش و رعایت اصول و موازین زیر بنایی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، نه تنها یک وظیفه، بلکه ضامن بقا و پویایی آن

سازمان خواهد بود (باقی نصرآبادی و سلیمانی، ۱۳۹۲). اعضای هیئت‌علمی و اساتید دانشگاه‌ها نقش اصلی را در اداره و هدایت دانشگاه‌ها به عهده دارند، بنابراین باید به نحو احسن اخلاق حرفه‌ای را رعایت کنند (فر مهینی فراهانی و بهنام جام، ۱۳۹۲). در همین راستا توجه به استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی می‌تواند یکی از راهبردهای اساسی جهت بهبود تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی باشد (قنبری، اردلان و بهشتی راد، ۱۳۹۴). در این میان اعضای هیئت‌علمی رشته تربیت‌بدنی از یک سو با آموزش تعداد زیادی از دانشجویان دختر و پسر با نیازهای متفاوت جسمی و روانی و استفاده صحیح و جهت‌دار از استعدادها و توانایی‌های آن‌ها و از سوی دیگر با تغییرات و پیشرفت‌های سریع در حوزه ورزش روبه‌رو هستند که هماهنگی با این تغییرات و انجام هرچه بهتر وظایفشان نیازمند نهادینه شدن اخلاق حرفه‌ای استادی، توجه به عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی آن‌ها و ایجاد شرایط مناسب برای بهبود هرچه بیشتر این مهم است (سلیمی و خدایرست، ۱۳۹۶). لذا به نظر می‌رسد جهت دستیابی به اهداف دروس تخصصی رشته تربیت‌بدنی در دانشگاه‌ها، نهادینه‌سازی و ترویج اخلاق حرفه‌ای از جانب اساتید است (سلیمی، ۱۳۹۶). در این راستا ترویج اثربخش اخلاق در دانشگاه مانند هر سازمان دیگر در گرو سه‌گام عمده است: اول اینکه دانش اخلاق حرفه‌ای معطوف به زمینه‌های تخصصی سازمان است؛ دوم، گرایش درونی و خودانگیزگی سازمان، مدیران و منابع انسانی آن در جهت تحقق اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در سازمان باشد و سوم، مهارت سازمان در اجرای اصول اخلاقی باشد. درگاه سوم فرآیند، روش‌ها و فنون ترویج اخلاق در فرهنگ‌سازمانی مانند مهارت‌های رفتار ارتباطی و مهارت‌های تشخیص و حل مسائل اخلاقی به‌ویژه توانایی مواجهه‌شدن با تعارض‌های اخلاقی موردبحث قرار می‌گیرد (براکستون^۶، ۲۰۱۴)؛ بنابراین در ترویج فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در سازمان هم فرد مهم است و هم سازمان و همه جنبه‌ها و عوامل سازمانی در ترویج اخلاق نقش اساسی دارد (گزرین متاعی، تقوی یزدی و نیاز آذری، ۱۳۹۶).

به‌طور کلی اخلاق در آموزش و پژوهش همواره یکی از دغدغه‌های نظام عالی کشور بوده که در جهت بهبود وضعیت آن همواره دستورالعمل‌ها و قوانین جدیدی صادر می‌شود؛ از طرفی این مقوله از دیدگاه پژوهشگران نیز پنهان نمانده است. برانز و همکاران^۷ (۲۰۱۵)، قنبری و همکاران (۱۳۹۴) و گلکان^۸

5. Sandu & Caras
6. Braxton
7. Bruns, D et al.
8. Gulcan N Y

1. Meneal
2. Philosophy Science
3. Gulcan
4. Ethics Codes

دانشکده‌ها از این تحقیق فراهم آورد. در این بین سازمان‌ها و باشگاه‌هایی هم که سعی دارند با استفاده از اعضای هیئت‌علمی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی سطح علمی و مدیریتی باشگاه خود را ارتقاء دهند، می‌توانند از انتخاب افرادی با سطح اخلاق حرفه‌ای بالا در رشته و تخصص خود، به‌واسطه اینکه آموزش‌های اخلاقی را در دانشکده‌های تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دیده‌اند، اطمینان داشته باشند. با این دیدگاه می‌توان اخلاقی‌تر شدن جو ورزش کشور و پرورش دانشجوی اخلاق مدار در دانشکده‌های علوم ورزشی را نیز از پیامدهای مثبت ترویج اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت‌علمی علوم ورزشی دانست. لذا با توجه به اهمیت موضوع اخلاق حرفه‌ای، پژوهش حاضر سعی دارد بررسی نماید که تأثیرگذاری مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در ترویج آن در دانشکده‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان تهران به چه میزان است؟

روش پژوهش

بررسی پدیده‌های اجتماعی در علوم اجتماعی به‌وسیله روش‌های مختلفی انجام می‌گیرد که کاربرد هر یک از روش‌ها برحسب ویژگی پارادایمی است. با توجه به اینکه موضوع این پژوهش بررسی تأثیر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در ارتقاء آن در اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان تهران است، لذا این پژوهش بر اساس نتیجه، توسعه‌ای، از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده نیز از شیوه آمیخته یا ترکیبی بهره می‌برد. در این پژوهش از روش تحقیق کیفی، در جهت ساختن ابزار اندازه‌گیری و از روش کمی در جهت بررسی تأثیر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در ارتقاء آن در میان اعضاء هیئت‌علمی در جامعه آماری مدنظر استفاده شده است؛ بنابراین، رویکرد این پژوهش ترکیبی از رویکردهای کیفی و کمی (آمیخته) است که در آن از روش‌های کیفی مقتضی از جمله مصاحبه آزاد و نیمه ساختارمند جهت استخراج مؤلفه‌ها و همچنین سنجش‌های پژوهش استفاده شده و از روش‌های کمی برای تأیید مدل‌های اندازه‌گیری و آزمون مدل مفهومی استفاده شده است. پس از مشخص شدن ابعاد مدل با استفاده از نرم‌افزار Nvivo، اقدام به تدوین پرسشنامه با مدنظر قرار دادن روایی (مبتنی بر روش لینکن و گویا) و پایایی پرسشنامه (مبتنی بر روش باز آزمون بین دو کدگذاری در بازه زمانی متفاوت) و برازش مدل استخراج‌شده با استفاده از نرم‌افزار Amos24 گردید. با توجه به روش آمیخته تحقیق برای اجرایی

جای خالی تدریس اخلاق در بسیاری از برنامه‌های آموزشی و دانشگاهی و هم‌چنین شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب در رعایت استانداردهای اخلاقی را هشدار داده‌اند. حیدری و همکاران (۱۳۹۶) نیز اذعان داشتند که رعایت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه به‌عنوان یک سازمان علمی توسط افرادی که متصدی رشد و پرورش اخلاق جامعه هستند بسیار اهمیت دارد. پورکریمی و همکاران (۱۳۹۸) در یافته‌های پژوهش خود اذعان داشتند که دانشگاه و مؤسسات آموزش عالی، بایستی کاوش در وضعیت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی خود را از دیدگاه افراد و ذی‌نفعان مختلف در اولویت قرار دهند. رفیعی بلداجی و همکاران (۱۳۹۸) در یافته‌های پژوهش چنین بیان داشتند که ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان الگوهای مؤثر در دانشگاه و جامعه، اهمیت زیادی دارد، زیرا بر تربیت و کیفیت تفکر دانشجویان و دیگر اعضای جامعه تأثیرگذار است. تنر^۱ (۲۰۱۷)، بلینووا و همکاران^۲ (۲۰۱۷)، مکس ول و اسپچیمر^۳ (۲۰۱۶)، پژوهش گلکان (۲۰۱۵)، برانز و همکاران (۲۰۱۵) چنین بیان نمودند که رعایت اخلاق آموزشی تأثیر مستقیم در آموزش و فرآیند یادگیری-یادگیری معلمان نسبت به دانش‌آموزان داشته است. بررسی مطالعات پیشین در حوزه اخلاق حرفه‌ای بیانگر این است که رعایت کدهای اخلاقی (اخلاق حرفه‌ای) در جامعه، سازمان، دانشگاه و هر مکان دیگری یاری‌دهنده و تضمین‌کننده سلامت آنجا می‌توانند باشند که یکی از مهم‌ترین دستاوردهای آن قابل پیش‌بینی شدن رفتار افراد و پیشامدها و بالا بردن حس اعتماد و مسئولیت‌پذیری است. دانشگاه و اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم ورزشی آن نیز از این قاعده مستثنا نمی‌باشند. با این تفاسیر، مشاغل با درجه بالایی از مهارت‌ها، دانش و خبرگی مشخص می‌شوند و هیئت‌علمی بودن هم به‌عنوان یک شغل، نیازمند این مؤلفه‌ها و تحصیل در دانشگاه و آموزش‌های رسمی و غیررسمی است. از این رو شناسایی مؤلفه و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت‌علمی علوم ورزشی، با توجه به خلأ دانش در این حوزه می‌تواند به بالا بردن کیفیت آموزشی در این دانشکده‌ها، متبوع نمودن محیط تحصیلی و دانشگاهی و استخراج دانشجویانی با اخلاق و دانش مناسب کمک نماید، چراکه این دانشجویان می‌توانند در آینده به‌عنوان سفیران اخلاقی در ورزش کشور، تربیت‌کنندگان دیگر نفرات چه به‌عنوان استاد، مربی و دیگر اқشار جامعه گردند. در ضمن قرابت کدهای اخلاقی اعضای هیئت‌علمی می‌تواند بستری را برای الگوبرداری در دیگر

3. Maxwell, B. &Schwimmer, M.
4. Lincoln & Guba

1. Thenner, G. S.
2. Belinova, N.V et al.

کردن مدل (سنجش داده‌های کمی تحقیق) از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید و نهایتاً با استفاده از روش معادلات ساختاری (SEM^۱) به بررسی و آزمون تأثیر پیشایندهای مدل طراحی شده بر ارتقاء ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشکده‌های علوم ورزشی دولتی و آزاد استان تهران، اقدام گردید.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل اساتید دانشگاهی در دانشکده‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان تهران در حوزه اخلاق حرفه‌ای می‌باشند. داده‌های پژوهش با استفاده از مصاحبه‌های آزاد و نیمه ساختاریافته استفاده شده است. تعداد نمونه‌های بخش کیفی در این تحقیق ۲۰ نفر بوده است که با استفاده از روش هدفمند از نوع گلوله‌برفی ۲ از مصاحبه‌شوندگان خواسته شده است تا افرادی مطلع در رابطه با موضوع تحقیق را جهت انجام مصاحبه‌های بعدی معرفی نمایند. مبنای اتمام مصاحبه‌ها، در قسمت کیفی تحقیق اشباع نظری بوده است. لازم به ذکر است در قسمت کیفی، کدگذاری به صورت خط به خط انجام شده است. به طور کلی داده‌های پژوهش حاضر از مصاحبه با ۲۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاهی در حوزه اخلاق حرفه‌ای و مشاهدات خود محقق در میدان پژوهش به دست آمده است. پس از انجام پژوهش، لازم است که مشخص شود آیا تبیین نظری پژوهش از نظر شرکت‌کنندگان معنی‌دار است و نیز باید از صحت وقایع و توالی آن‌ها در فرایند نظریه اطمینان حاصل شود (کراسول، ۲۰۱۲). به منظور رسیدن به این هدف، نتایج تحلیل به ۵ نفر از مدیران سازمان نشان داده شده است و فرآیند رسیدن به مدل برای آن‌ها تشریح شده است. یافته‌های حاصل از این کار، باید یافته‌های کلی پژوهش را تأیید نماید. همچنین از تکنیک «زاویه-بندی» (کریستینسن، ۱۹۸۹ به نقل از محمد پور، ۱۳۸۹: ۱۶۸) هم برای ارزیابی اعتبار و کیفیت یافته‌ها استفاده شده است. بر این مبنای سعی شده است با درگیری مداوم و مستمر ذهنی با داده‌ها، وسعت اطلاعات و عمق اطلاعات امکان‌پذیر شود. این داده‌ها با روش نظریه‌ی زمینه‌ای، بررسی شده است. هدف از این روش، کشف نظریه یا مقولات و مفاهیم نظری است. در واقع، با استفاده از این روش، چارچوب مفهومی و نظری قابل آزمون به دست می‌آید که با استفاده از آن می‌توان پرسشنامه‌ای را طراحی نموده و صحت یافته‌ها را به آزمون گذاشت. بر همین اساس، در این بخش، مدل پارادایمی و نظریه‌ای ظهور یافته از داده‌های کیفی استخراج شده است. برای نیل به این هدف، ابتدا داده‌های

جمع‌آوری شده از مصاحبه‌ها، کدگذاری شده است. این مرحله شامل کدگذاری باز و کدگذاری محوری بوده است. هدف از کدگذاری باز، ظهور مقوله‌ها، مؤلفه‌ها، شاخصه‌ها است که در نهایت بدنه‌ی اصلی نظریه‌ی شکل گرفته و مدل پارادایمی را شکل داده است. با بهره‌گیری از این مقوله‌ها و مؤلفه‌های به دست آمده، شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، بسترها، پیامدها و راهبردها و ارتباط آن‌ها با مقوله‌ی مرکزی مشخص شده است. سپس در بخش کمی پس از بررسی روایی محتوای شاخص‌ها سنجش متغیرها و تأیید آن‌ها اقدام به تهیه پرسشنامه بر اساس آن شده است. سپس بعد از تأیید روایی و پایایی پرسشنامه‌ها، اقدام به توزیع آن در نمونه ۳۸۴ نفری از اساتید و کارشناسان دانشکده‌های علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان تهران شده است. همچنین برای بررسی رابطه‌ی بین متغیرهای مدل، از مدل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) با استفاده از نرم‌افزار Amos24 استفاده شده است. بدین ترتیب برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و روابط بین متغیرها از طریق ضریب استاندارد و عدد معناداری بحث و نسبت به تأیید یا رد فرضیات تصمیم‌گیری گردید.

تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

برای سنجش روایی از تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزار Amos24 طبق جدول (۱) انجام گرفت. از آنجائی که بار عاملی همه گویه‌ها بالاتر از ۰.۳ بود بنابراین سؤالات از روایی لازم و کافی برخوردارند.

برای آزمون فرضیه‌ها از نرم‌افزار Amos24 شد. جهت بیان مقبولیت و برازش مدل از شاخص‌هایی طبق جدول ۲ استفاده شده است.

1. Structural Equation Modeling

2. Snowball Sampling

جدول ۱: نتیجه تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه‌های پژوهش

مؤلفه	سؤال	معرف	بار عاملی	تأیید/رد
ویژگی‌های شخصیتی و فردی	پرهیز از شوخی‌های ناشایست و نابجا	Q1	.۸۱۴	تأیید
	عدم هرگونه تبعیض (جنسیتی، قومیتی، نژادی، دینی)	Q2	.۸۵۳	تأیید
	وجود انضباط درونی در اعضای هیئت‌علمی	Q3	.۷۴۲	تأیید
	تربیت خانوادگی اعضای هیئت‌علمی	Q4	.۷۲۲	تأیید
	تواضع و فروتنی و رعایت ادب و نزاکت در برخوردها	Q5	.۳۸۹	تأیید
	توجه به رشد و تذهیب نفس و تعالی شخصیت خود و دانشجویان	Q6	.۵۰۶	تأیید
	آراستگی ظاهری اعضای هیئت‌علمی	Q7	.۶۹۲	تأیید
	عدم فخر فروشی و خودبرتربینی	Q8	.۷۶۰	تأیید
	مسئولیت‌پذیری، تعهد و وظیفه‌شناسی اعضای هیئت‌علمی	Q9	.۶۹۰	تأیید
مسائل آموزشی	سخت‌گیری در قبال دانشجویان و مسائل آموزشی	Q10	.۷۰۴	تأیید
	حضور به‌موقع سر کلاس	Q11	.۷۸۷	تأیید
	تسلط در آموزش دروس عملی تربیت‌بدنی	Q12	.۸۴۰	تأیید
	رعایت ساعت حضور (۴۰ ساعت در هفته) در دانشکده	Q13	.۷۳۱	تأیید
	به‌روز بودن دانش علمی و ورزشی	Q14	.۳۸۲	تأیید
	تعهد به آموزش‌های کارآفرینانه به دانشجویان	Q15	.۳۴۶	تأیید
	واگذاری اصولی تکالیف به دانشجویان و عدم نگاه سودجویانه به این موضوع	Q16	.۳۳۷	تأیید
	تدریس بر اساس سرفصل دروس	Q17	.۵۵۱	تأیید
	تعریف و تعیین حوزه تخصصی خود	Q18	.۴۳۰	تأیید
	تلاش جهت توسعه و ارتقاء علم و تولید محتوای علمی	Q19	.۳۷۴	تأیید
	استفاده از تمرینات و آزمون‌های مهارتی مناسب و استاندارد در دروس عملی	Q20	.۳۰۵	تأیید
	داشتن دانش و مهارت تخصصی در رشته خود (تخصص گرایی)	Q21	.۴۸۲	تأیید
	آموزش اخلاقیات در دوران دانشجویی	Q22	.۶۷۶	تأیید
	وقت گذاشتن برای دانشجویان در زمان استاد راهنمایی و مشاوره	Q23	.۵۸۲	تأیید
	برداشتن نگاه کمی گرایی (چاپ مقالات بیشتر برای ارتقاء) توسط وزارت علوم	Q24	.۵۱۶	تأیید
مسائل پژوهشی	وجود متر و معیار سختگیران برای پذیرش کارهای پژوهشی و تألیفات در تمامی انتشارات و مجلات	Q25	.۶۰۰	تأیید
	عدم داده سازی و سرقت علمی ادبی در پژوهش‌ها	Q26	.۷۳۵	تأیید
	توانمندسازی دانشجویان در حوزه کارهای پژوهشی	Q27	.۵۳۰	تأیید
عوامل محیطی	سازوکارهای کلان سازمان	Q28	.۷۱۱	تأیید
	قضاوت صحیح مسئولین در مورد اعضای هیئت‌علمی	Q29	.۳۵۶	تأیید
	تأثیر مرتبه علمی و سطوح سازمانی در رعایت اخلاق حرفه‌ای	Q30	.۳۵۸	تأیید
	ارزش قائل شدن دانشگاه برای اعضای هیئت‌علمی	Q31	.۳۲۹	تأیید
	وجود سیستم تشویق و تنبیه در دانشکده و دانشگاه	Q32	.۶۰۴	تأیید
	پست و مقام خارج از دانشگاه	Q33	.۵۸۱	تأیید
	اشرافیت اعضای هیئت‌علمی بر محتوای کار (شغل) و هم‌چنین محتوای دروس	Q34	.۶۱۱	تأیید
	تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای اختصاصی برای اعضای هیئت‌علمی	Q35	.۵۴۱	تأیید
	تدوین تعهدنامه‌های اخلاق حرفه‌ای جهت اعضای هیئت‌علمی	Q36	.۴۰۷	تأیید
	نحوه تعامل با همکاران هیئت‌علمی، غیر هیئت‌علمی، کارکنان سازمانی و دانشجویان	Q37	.۶۷۷	تأیید
روابط و تعاملات	برخورد متناسب با شأن دانشجویان	Q38	.۳۳۲	تأیید
	عدم سوء استفاده از موقعیت دانشجویان	Q39	.۷۲۲	تأیید

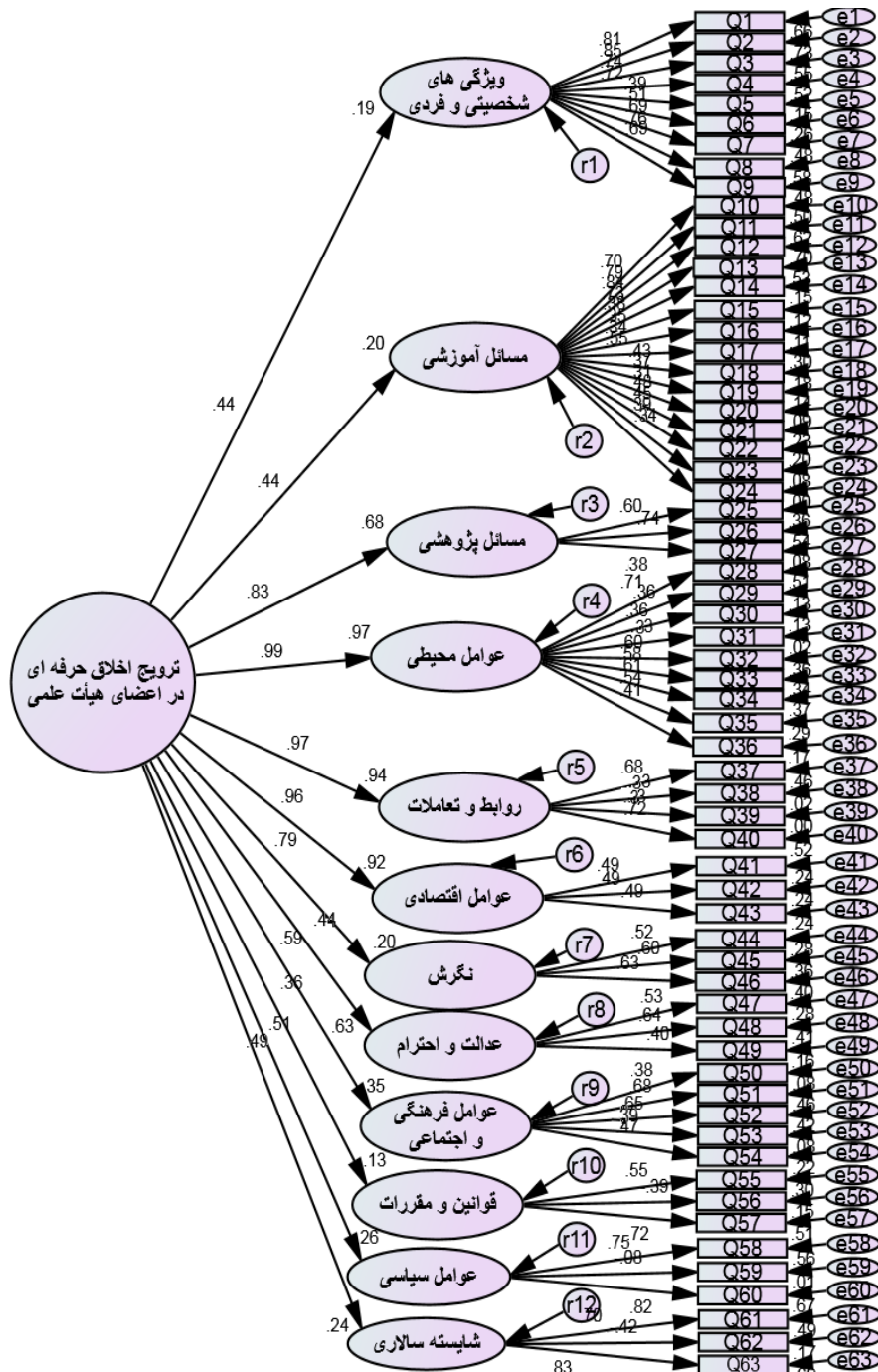
مؤلفه	سؤال	معرف	بار عاملی	تأیید/رد
عوامل اقتصادی	تعریف حدو مرز در روابط بین اعضای هیأت علمی و دانشجویان	Q40	.۷۲۴	تأیید
	عدم نگاه مادی گرایانه به شغل	Q41	.۴۹۰	تأیید
	دریافت حقوق و مزایا متناسب با شأن هیأت علمی و افزایش سالانه بر اساس نرخ تورم واقعی جامعه	Q42	.۴۹۲	تأیید
	توجه دانشگاه به فاکتورهای معیشتی اعضای هیئت‌علمی	Q43	.۴۹۴	تأیید
نگرش	تأثیر نگرش رئیس دانشکده و دانشگاه	Q44	.۵۲۵	تأیید
	نگرش وفادارانه اساتید به دانشگاه	Q45	.۶۰۲	تأیید
	نگرش حرفه‌ای اساتید به شغل هیئت‌علمی	Q46	.۶۳۲	تأیید
عدالت و احترام	برقراری انصاف و عدالت در امورات مختلف	Q47	.۵۳۳	تأیید
	احترام متقابل بین اعضای هیئت‌علمی و دانشجویان	Q48	.۶۴۲	تأیید
	احترام به حوزه تخصصی دیگر اعضای هیئت‌علمی	Q49	.۳۹۷	تأیید
عوامل فرهنگی و اجتماعی	فرهنگ‌سازمانی	Q50	.۳۵۸	تأیید
	آداب‌ورسوم و سنن	Q51	.۶۸۲	تأیید
	اعتقادات، معنویت، باورها و عقاید	Q52	.۶۴۸	تأیید
	شرایط محیطی و اجتماعی (شرایط حاکم بر جامعه، دانشگاه و دانشکده)	Q53	.۵۷۱	تأیید
قوانین و مقررات	رعایت هنجارهای اجتماعی توسط دوستان و دیگر همکاران	Q54	.۴۶۸	تأیید
	پایبندی به قوانین و مقررات مربوط به حوزه اخلاق حرفه‌ای	Q55	.۵۵۲	تأیید
	برخورد شدید با اعضای هیئت‌علمی خاطی	Q56	.۳۸۶	تأیید
	کنترل و نظارت بهینه و دقیق توسط سازمان	Q57	.۷۱۷	تأیید
عوامل سیاسی	سیاست‌های حاکم بر جامعه	Q58	.۷۴۵	تأیید
	گرایش‌های سیاسی حاکم بر دانشکده و دانشگاه	Q59	.۵۶۷	تأیید
	هم‌گرایی سیاسی اعضای هیئت‌علمی با رئیس دانشگاه و دانشکده و مدیر گروه	Q60	.۸۱۷	تأیید
شایسته‌سالاری	وجود فرهنگ شایسته‌سالاری در دانشگاه‌ها	Q61	.۷۰۰	تأیید
	توجه به اصل شایسته‌پروری و پرورش دانشجوی شایسته	Q62	.۴۱۶	تأیید
	جذب نفرات اخلاق مدار و شایسته به‌عنوان اعضای هیئت‌علمی	Q63	.۸۳۳	تأیید

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل

نوع شاخص	معادل فارسی	میزان استاندارد	برازش مدل
CMIN/DF	نسبت کای اسکوئر	۵ >	۲/۳۹۲
NFI	شاخص برازش هنجار شده بنتلر-بونت	۰/۹۰ <	۰/۹۲۹
RFI	شاخص برازش نسبی	۰/۹۰ <	۰/۹۰۷
IFI	شاخص برازش افزایشی	۰/۹۰ <	۰/۹۰۳
TLI	شاخص برازش توکر-لوئیس	۰/۹۰ <	۰/۹۲۱
CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۰ <	۰/۹۲۰
GFI	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۰ <	۰/۹۱۸
RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۸ >	۰/۰۷۰

خوب و مناسب برخوردار است. جدول ۳ ضرایب رگرسیون و شکل ۲ مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

بر اساس جدول (۲) نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی مدل برابر ۲,۳۹۲ و مناسب است. شاخص‌های برازش تطبیقی بالاتر از ۹۰ درصد و مناسب هستند. شاخص^۱ RMSEA پایین‌تر از ۸ درصد (۰/۰۷۰) و مناسب است؛ بنابراین در کل مدل از برازش



1. Root Mean Square Error of Approximation

جدول ۳: ضرایب تأثیر مدل نهایی

تخمین غیراست اندارد	خطای استاندار د	نسبت بحرانی	سطح معناداری	ضریب استاندارد	ضریب تعیین
ویژگی‌های شخصیتی واردی	۰.۲۲۲	۲.۷۵۶	.۰۰۶	.۴۳۶	.۱۹۰
مسائل آموزشی	۰.۲۰۹	۵.۱۲۶	***	.۴۴۳	.۱۹۶
مسائل پژوهشی	۰.۲۵۹	۵.۹۷۶	***	.۸۲۶	.۶۸۲
عوامل محیطی	۰.۳۱۶	۶.۹۷۷	***	.۹۸۶	.۹۷۲
روابط و تعاملات	۰.۲۸۳	۶.۸۰۵	***	.۹۷۰	.۹۴۱
عوامل اقتصادی	۰.۲۳۰	۵.۷۸۱	***	.۹۵۹	.۹۲۰
نگرش	۰.۰۸۸	۹.۳۲۳	***	.۷۹۴	.۶۳۰
عدالت و احترام	۰.۲۸۳	۶.۳۱۲	***	.۴۴۴	.۱۹۷
عوامل فرهنگی و اجتماعی	۰.۱۴۸	۳.۴۱۱	***	.۵۹۱	.۳۴۹
قوانین و مقررات	۰.۴۱۹	۳.۴۹۸	***	.۳۵۹	.۱۲۹
عوامل سیاسی	۰.۴۷۷	۵.۰۹۲	***	.۵۱۴	.۲۶۴
شایسته‌سالاری	۰.۴۴۸	۲.۷۶۳	.۰۰۶	.۴۹۴	.۲۴۴

جمع‌آوری شده از نمونه آماری این پژوهش و با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیتی و فردی، مسائل آموزشی، مسائل پژوهشی، عوامل محیطی، روابط و تعاملات، عوامل اقتصادی، نگرش، عدالت و احترام، عوامل فرهنگی و اجتماعی، قوانین و مقررات، عوامل سیاسی و شایسته‌سالاری بر ترویج اخلاق حرفه‌ای در این اعضا تأثیر معناداری دارند. بر این اساس ترویج اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت‌علمی علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان تهران ۱۹ درصد از واریانس متغیر ویژگی‌های شخصیتی و فردی، ۱۹.۶ درصد از واریانس متغیر مسائل آموزشی، ۶۸.۲ درصد از واریانس متغیر مسائل پژوهشی، ۹۷.۲ درصد از واریانس متغیر عوامل محیطی، ۹۴.۱ درصد از واریانس متغیر روابط و تعاملات، ۹۴.۱ درصد از واریانس

سؤال پژوهش عبارت بود از اینکه، عوامل شناسایی‌شده (ویژگی‌های شخصیتی و فردی، مسائل آموزشی، مسائل پژوهشی، عوامل محیطی، روابط و تعاملات، عوامل اقتصادی، نگرش، عدالت و احترام، عوامل فرهنگی و اجتماعی، قوانین و مقررات، عوامل سیاسی و شایسته‌سالاری) تا چه میزان بر ترویج اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت‌علمی علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان تهران مؤثر هستند؟ با توجه به جدول (۳) از آنجائی که میزان سطح معناداری در همه مفروضات پایین‌تر از ۰.۰۱ ($P = 0.000 < 0.01$) است بنابراین فرضیات صفر تحقیق رد می‌شود و تأثیر متغیرهای استخراج‌شده بر ترویج اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت‌علمی علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان تهران مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ یعنی با داده‌های

متغیر عوامل اقتصادی، ۶۳ درصد از واریانس متغیر نگرش، ۱۹.۷ درصد از واریانس متغیر عدالت و احترام، ۳۴.۹ درصد از واریانس متغیر عوامل فرهنگی و اجتماعی، ۱۲.۹ درصد از واریانس متغیر قوانین و مقررات، ۲۶.۴ درصد از واریانس متغیر عوامل سیاسی و ۲۴.۴ درصد از واریانس متغیر شایسته‌سالاری را تبیین و پیش‌بینی می‌کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش شناسایی عوامل مؤثر بر ترویج اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت‌علمی علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان تهران بود. نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی و فردی، مسائل آموزشی، مسائل پژوهشی، عوامل محیطی، روابط و تعاملات، عوامل اقتصادی، نگرش، عدالت، عوامل فرهنگی و اجتماعی، قوانین و مقررات، عوامل سیاسی و شایسته‌سالاری بر ترویج اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت‌علمی علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان تهران مؤثر هستند.

ویژگی‌های شخصیتی و فردی یک عضو هیئت‌علمی عامل متمایزکننده وی هستند. این اعضا در صورت تقویت این خصیصه‌ها در خود می‌توانند به الگویی برای دانشجویان، کارکنان دانشگاه و حتی اطرافیان خود تبدیل گردند و شغل هیئت‌علمی را شغلی برجسته و برند نمایند (سلیمی، ۱۳۹۶). بر اساس یافته‌های پژوهشی دیگر چنین بیان شد که ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان الگوهای مؤثر در دانشگاه و جامعه، اهمیت زیادی دارد، زیرا بر تربیت و کیفیت تفکر دانشجویان و دیگر اعضای جامعه تأثیرگذار است (رفیعی بلداجی، ملکی و خرسندی طالسکوه، ۱۳۹۸). هم‌چنین محققان دیگر کدهای اخلاقی را ابزار بسیار مهمی برای تنظیم رفتار اساتید در سطح جهانی دانست (ترافنا، ۲۰۲۰). لذا توجه به یافته‌های تحقیق حاضر نشان می‌دهد که کدهای شناسایی‌شده جامعیت لازم را داشته و علاوه بر نتایج جدید، همسو و دربرگیرنده یافته‌های پیشین است. مسائل آموزشی به‌عنوان یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر ترویج اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان تهران شناخته شد. رعایت و تصحیح فاکتورهای مربوط به این مسائل اخلاقی می‌تواند آموزش که مهم‌ترین وظیفه اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه و محیط‌های علمی است را پرننگ‌تر و اخلاقی‌تر پدیدار نماید. محققان دریافته‌های پژوهش خود مسئولیت‌پذیری اساتید در قبال آموزش صحیح به دانشجویان را از مهم‌ترین شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای آموزشی اعضای

هیئت‌علمی، معرفی نمودند (فرمهینی فراهانی و همکاران ۱۳۹۲ و گرزین متاعی و همکاران ۱۳۹۶). هم‌چنین در پژوهشی نیز جای خالی تدریس اخلاق در بسیاری از برنامه‌های آموزشی را حائز اهمیت و چشم‌گیر دانسته شد (برانز و همکاران، ۲۰۱۵، گلکان، ۲۰۱۵) که یافته‌های پژوهش حاضر دربرگیرنده این شاخص‌ها نیز می‌باشند. مسائل حوزه پژوهش در اعضای هیئت‌علمی طیف گسترده‌ای از بی‌اخلاقی‌ها در این حوزه باعث تأثیرگذاری منفی بر وجه اخلاقی اعضای هیئت شده است و بسیار کم اصول اخلاق حرفه‌ای در این حوزه رعایت می‌شود. بی‌اخلاقی‌هایی که از مهم‌ترین عوامل شکل‌گیری آن‌ها نگاه کمی‌گرایی وزارت علوم به چاپ تعداد مقالات بیشتر برای ارتقاء مرتبه علمی این اعضاست. آن‌ها چاپ تعداد بالای مقالات، انجام کارهای پژوهشی بیشتر، افزایش تعداد راهنما و مشاوره پایان‌نامه و رساله‌ها را مهم‌ترین عامل در ارتقاء و پیشرفت فردی می‌دانند و در این مسیر معمولاً رعایت مسائل اخلاقی در پژوهش فدا می‌شود و این اعضا به هر روشی برای چاپ مقالات و کتاب مانند داده‌سازی، استفاده و کپی‌برداری از مطالب دیگران بدون ذکر منبع آن (سرقت علمی و ادبی)، چاپ روابطی مقالات، انجام پژوهش‌های تکراری و شرکت در همایش‌های پولی و جعلی اقدام نموده تا بتوانند مرتبه علمی خود را از طریق آن‌ها ارتقاء دهند (شعبانی، ۱۳۸۶). یافته‌های پژوهشی دیگر نشان داد به‌طور کلی، سه مؤلفه و برای هر مؤلفه نشانگرهایی برای اخلاق پژوهش قابل‌طرح است که عبارت‌اند از ۱- اصول اخلاقی پژوهشگر و موارد مربوط به آن؛ ۲- اصول اخلاقی مرتبط با شرکت‌کنندگان پژوهش و موارد مربوط به آن؛ ۳- اصول اخلاقی مرتبط با انتشار نتایج پژوهش و موارد مربوط به آن (اسلامیان و مرادی دولیسکانی، ۱۳۹۸). در مجموع با نظر به اهمیت و منزلت اخلاق پژوهشی در نظام آموزش عالی، ضروری است تا در حوزه نظر و عمل، توجه ویژه‌ای به آن معطوف شود. در یافته‌های پیشین و نتایج پژوهش حاضر در مورد اهمیت رعایت موازین اخلاقی در پژوهش همسویی وجود دارد. از دیگر عوامل زمینه‌ساز نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت‌علمی، نگرش اعضای هیئت‌علمی است. نگرش ترکیبی از باورها و هیجان‌هایی است که شخص را پیشاپیش آماده می‌کند تا به دیگران، اشیا و گروه‌های مختلف به شیوه‌ی مثبت یا منفی نگاه کند. نگرش دارای سه ویژگی است: نخست آنکه معطوف به یک شیء، شخص، رویداد یا موقعیت است. دوم آنکه نگرش معمولاً ارزشیابانه است و سوم آنکه دارای ثبات و دوام قابل‌توجهی است (کریمی، ۱۳۹۶) که همسویی با یافته‌های پژوهش حاضر دارد. عوامل اقتصادی مانند شرایط اقتصادی حاکم بر جامعه،

فاکتورهای معیشتی، وضعیت مالی قبل از هیئت‌علمی شدن، عدم دریافت مالیات از اعضای هیئت‌علمی و میزان حقوق و مزایای این اعضا نیز در نوع نگرش این اعضا به سازمان و شغل خود بسیار تأثیرگذار است. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، منافع زیادی برای دانشگاه از بعد داخلی، جنبه‌های بهبود روابط، ارتقاء جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر اعضای هیئت‌علمی و کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت دانشگاه و اقدامات آن افزایش سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (قنبری و همکاران، ۱۳۹۴)؛ که یافته‌های پژوهش‌های پیشین با نتایج پژوهش حاضر همسویی دارد. عوامل سیاسی از جمله سیاست‌های حاکم بر جامعه، یکی از عوامل تأثیرگذار بر قانون‌گذاری‌ها، تنظیم و تدوین دستورالعمل‌های کنترلی و نظارتی و نگرش اعضای هیئت‌علمی به شغل خود و دانشگاه است. شرایط سیاسی حاکم بر جامعه در سطوح مختلف سازمانی به‌صورت مستقیم اثر خواهد داشت که در اکثر موارد به گرایش‌های سیاسی در محیط خدمت (دانشگاه) منجر می‌شود. مدیرانی که به‌واسطه گرایش‌های سیاسی، رانت و رابطه و زد و بندها در پستی گمارده می‌شوند، در انتخاب کارکنان خود نیز این خصوصیات را مدنظر قرار خواهند داد که این امر موجب از بین رفتن فرهنگ شایسته‌سالاری خواهد شد. ساختار سیاسی قدرت نیز می‌تواند عامل مهمی تلقی شود. این موضوع به این معنی است که قدرت یکپارچه نیست و از بخش‌های مختلفی صادر می‌شود و علاوه بر تصمیم‌گیری برای تدوین برنامه‌های توسعه، فرآیند طولانی را بین دستگاه‌های مختلف طی می‌کند (اشتریان، کشور دوست و حاجی احمدی، ۱۳۹۲). عامل دیگری که در شرایط مداخله‌گر پژوهش حائز اهمیت است، عوامل فرهنگی و اجتماعی است. اگر فرهنگ نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت‌علمی علوم ورزشی توسط این اعضا به‌درستی حاکم و اجرایی شود، بی‌شک نتیجه‌اش آموزش خود به خودی صفات اخلاقی در محیط کاری به افراد جذب‌شده‌ی جدید در این شغل، بدون برگزاری هیچ کلاس آموزشی اخلاق است؛ زیرا محیط کاری که اخلاق در آن حاکم باشد اثرات روانی اجتماعی مثبتی برای کارکنان خود به همراه خواهد داشت. در این راستا در پژوهشی بیان شد که هرچقدر در زمینه فرهنگ‌سازمانی و متغیرهای آن تلاش به عمل بیاید، تأثیر مثبتی بر اثر بخشی سازمانی دارد (نادی و همکاران، ۱۳۹۶). عوامل سیاسی و همسویی یا عدم همسویی گرایش‌های سیاسی مسئولین و مدیران با یکدیگر، در وضع قوانین و مقررات برای

سازمان‌ها بسیار مؤثر بوده و گاهی اعمال‌نظر سیاسی در یک سازمان به وضع قوانین و مقرراتی منجر می‌شود که باعث نابودی تدریجی و زوال آن می‌گردد. یکی از وظایف کارکنان سازمان، رعایت اخلاق حرفه‌ای شغلی و انجام دقیق شرح وظایف خود بر اساس موازین اخلاقی است. (دریابگیان و همکاران، ۱۳۹۶) که یافته‌های پیشین همسو با یافته‌های پژوهش حاضر می‌باشند. خروجی ترویج اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت‌علمی علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی و آزاد استان تهران، پدیدار شدن پیامدهای مثبت از دل آن است. در پژوهشی پنج مؤلفه اخلاق حرفه‌ای که رعایت آنان می‌تواند ضامن کیفیت در نظام آموزشی گردد: (۱) مسئولیت‌پذیری (۲) رعایت شأن استادی (۳) درک دانش آموزان (۴) احترام و (۵) رازداری بیان گردید (بلینووا و همکاران، ۲۰۱۷) که با یافته‌های پژوهش حاضر نیز همسویی دارند.

در جهت ترویج اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت‌علمی پیشنهاد می‌گردد:

دروس مرتبط با آموزش اخلاقیات از مقاطع تحصیلی پایین‌تر برای دانش آموزان تدوین و تدریس گردد تا آن‌ها با صفات اخلاقی به‌خوبی آشنا شوند. همچنین حساسیت در انتخاب کارکنانی که وظیفه کنترل و نظارت بر رعایت اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه را دارند نیز می‌تواند کمک شایانی به اجرای حداکثری قوانین و مقررات در این حوزه نماید. می‌توان ادعان نمود که دانشکده‌های علوم ورزشی هم می‌توانند با تدوین منشور اخلاقی و رفتاری مختص اعضای هیئت‌علمی خود، تدوین و تنظیم تعهدنامه اخلاقی و رفتاری برای آن‌ها، برنامه‌ریزی جهت آموزش اخلاق حرفه‌ای این اعضا و برگزاری جلسات و همایش‌هایی با محوریت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی علوم ورزشی، به الزام رعایت مسائل اخلاقی در شغل خود تأکید نمایند. همچنین در ارزشیابی اعضای هیئت‌علمی پیشنهاد می‌گردد عواملی مانند کیفیت کارهای پژوهشی، کیفیت تدریس این اعضا، ساعت حضور در دانشکده، تخصیص نمره ارزیابی به اساتید توسط رئیس دانشکده، ارزشیابی توسط دانشجویان و همچنین برگزاری یک‌مرتبه آزمون دانش تخصصی رشته خود در هر سال و تأثیر نمره آن در ارتقاء مرتبه علمی این اعضا دخیل گردد. در این میان دانشکده‌های علوم ورزشی هم باید به مسائل اعتقادی اعضای هیئت‌علمی که اثر مستقیم بر رعایت اخلاقیات در این محیط دارد، اهتمام ویژه داشته باشند و با برگزار کردن کلاس و همایش‌های اخلاقی و دعوت از اساتید برجسته این حوزه جهت سخنرانی‌ها و تشریح تأثیر اخلاقیات بر آرامش، تعهد، رضایت شغلی و ارتقاء عملکرد سازمان باعث

- (۷) حیدری م، ابوالقاسمی م، محمدی چابکی ر. ۱۳۹۶. ارزیابی اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضای هیئت‌علمی. مجله اخلاق در علوم و فناوری، ۳: ۷۵-۶۸.
- (۸) خیاط مقدم س، طباطبایی نسب س م. ۱۳۹۵. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱: ۱۳۶-۱۲۷.
- (۹) دریابگیان ا، کریم زاده ص، ناظم ن. ۱۳۹۶. ارائه راهکارهای مناسب جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران آموزشی. فصلنامه توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور، ۱: ۱۱۰.
- (۱۰) رفیعی بلداجی ح، ملکی ح، خورسندی طاسکوه ع. ۱۳۹۸. شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی از دیدگاه اساتید و دانشجویان. فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱: ۱۲۰-۱۰۴.
- (۱۱) ساکی ر. ۱۳۹۰. اخلاق در پژوهش‌های آموزشی و مؤلفه‌های آن. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۲: ۵۸-۴۷.
- (۱۲) سرمدی م ر، شالیباف ع. ۱۳۸۶. اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت‌گرا. اخلاق در علوم و فناوری، ۴: ۱۱۰-۹۹.
- (۱۳) سلاجقه الف، صفری ث. ۱۳۹۴. رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه. فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، ۳: ۱۱۰-۱۰۳.
- (۱۴) سلیمی م، ۱۳۹۶. ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی. فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، ۱: ۱۳-۲.
- (۱۵) سلیمی م، خداپرست م. ۱۳۹۶. اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی. مجله پژوهش در ورزش تربیتی، ۱۳: ۵۸-۳۹.
- (۱۶) شریف نژاد ف، بازیار ا، تیرجو ا. ۱۳۹۲. تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمانی. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱: ۲۸-۸.
- (۱۷) شعبانی ا. ۱۳۸۶. رعایت اخلاق در نگارش مقالات علمی. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۲: ۸۸-۸۷.
- (۱۸) شیخی م، ادیب ی، حبیبی ح، محمودی ف. شناسایی و تبیین تجربه متخصصین تعلیم و تربیت و دانشجو معلمان در فرآیند شناسایی و شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای. نشریه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۱: ۱۲۹-۱۲۳.
- (۱۹) غلام پور م، پورشافی ه، واشقانی فراهانی ا. ۱۳۹۶. نقش فرهنگ و سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱: ۸۱-۷۵.

نهادینه‌سازی و ترویج اخلاق حرفه‌ای در آن‌ها شود. در سطح کلان‌تر، وزارت علوم تحقیقات و فناوری و دانشگاه‌ها نیز باید برای تغییر نگرش اعضای هیئت‌علمی خود و تبدیل آن به مثبت‌نگری نسبت به شغل هیئت‌علمی و محیط کاری خود از محرک‌های انگیزشی مختلفی از جمله افزایش حقوق و مزایا، توجه به فاکتورهای معیشتی و پاداش‌های نقدی و غیر نقدی استفاده کند. هم‌چنین ریاست دانشگاه‌ها باید در انتخاب افراد برای مشاغل مختلف، شایسته بودن آن‌ها را اولویت اول قرار دهند و بعد از انتخاب بر پایه اصل شایسته‌سالاری، خصوصیات فرد انتخابی را برای افراد و اعضای دیگر هیئت‌علمی به‌عنوان برگ خریدهای انتخابی وی تشریح نمایند تا بتوان در دانشگاه شاهد ترویج فرهنگ شایسته‌سالاری و شایسته‌پروری بود که از پیامدهای مستقیم و مهم نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای در این محیط آموزشی نیز است.

فهرست منابع

- (۱) اسلامیان ح، مرادی دولیسکانی م. ۱۳۹۸. شناسایی مولفه‌ها و نشانگرهای اخلاق پژوهش در آموزش عالی و واکاوی آنها در منابع روش تحقیق فارسی. فصلنامه آموزش عالی، ۴۵: ۶۷-۳۱.
- (۲) اشتریان ک، کشوردوست جوینه س، حاجی احمدی ف. ۱۳۹۲. بررسی تأثیر عوامل سیاسی بر اجرای برنامه پنجم توسعه. پژوهش‌نامه علوم سیاسی، ۴: ۲۲-۷.
- (۳) باقی نصرآبادی ع، سلیمانی م. ۱۳۹۲. نقش فرهنگ سازمانی در تعالی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها (مطالعه موردی سازمان‌های پژوهشی استان قم). مجله مدیریت فرهنگی، ۲۲: ۱۰۲-۸۸.
- (۴) پورکریمی ج، قموشی ز، احتشام ز، محسنی مهر ز. ۱۳۹۸. رویکرد مقایسه‌ای به اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی از دیدگاه اساتید و دانشجویان دانشگاه تهران. مجله فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۲: ۱۸۶-۱۵۲.
- (۵) پیر علائی الف، شیخعلی زاده م. ۱۳۹۶. بررسی وضعیت رعایت اخلاق پژوهشی اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی شمال غرب کشور. مجله اخلاق زیستی، ۲۴: ۶۶-۵۶.
- (۶) حسینی ن، عباسی ع. ۱۳۹۱. راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان از دیدگاه آموزه‌های دینی. مجله اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱: ۱۵۴-۱۲۹.

- Ethics in Teaching, from the Perspective of Faculty Members in Iran. *Health Education and Health Promotion*, 7(2): 95-102.
- 34) Gulcan N Y. (2015). Discussing the importance of teaching ethics in education. *Social and Behavioral Sciences*, 174: 2622-2625.
- 35) Heydari M, Abolqasemi M, Mohamadchaboki R. (2017). Examining Professional Ethics in Training by Scientific Board. *Ethics in science and Technology*. 12 (3) :65-72.
- 36) Lincoln Y S, Guba E G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage Publications, Inc.
- 37) Maxwell B, Schwimmer M. (2016). Professional Ethics Education For Future Teachers: A Narrative Review Of The Scholarly Writings. *Journal of Moral Education*, 3: 354-371.
- 38) Mcneal, G. (2009). *Organizational Culture, Professional Ethics and Guantanamo*, Unit State, 42, 125-147.
- 39) Sandu A, Caras A. (2014). Some considerations on the construction of ethics policies, share ethics and communicative action. *Social and Behavioral Sciences*, 149: 846-854.
- 40) Thenner G S (2017). *Virtue-Based Approaches to Professional Ethics: A Plea for more Prigorous use of Empirical Science*. *ethic@ - Florianópolis*, Santa Catarina, Brasil, v. 16, n. 1, p. 15-34.
- 41) Truphena O. (2020). *Teacher Professional Codes of Ethics of New Zealand and Kenya: A Document Analysis*. 8(12), 147-162.
- ۲۰) فرمیهنی فراهانی م، بهنام جام ل. ۱۳۹۱. بررسی میزان رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش در اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شاهد. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱: ۴۸-۵۷.
- ۲۱) فرمیهنی فراهانی م، رهنما آ، بهنام جام ل. ۱۳۹۲. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزشی اعضای هیئت‌علمی و اولویت‌بندی آن. *نشریه نامه آموزش عالی*، ۲۲: ۴۱-۶۲.
- ۲۲) فقیهی الف، رضایی منش ب. ۱۳۸۸. *اخلاق اداری*. مجله *مطالعات مدیریت، بهبود و تحول*، ۲۶: ۲۵-۵۰.
- ۲۳) قاسم زاده ا، زوارت، مهدیون ر ا، رضایی ا. ۱۳۹۲. رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی گر فرهنگ خدمتگزاری. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۲: ۱-۸.
- ۲۴) قنبری س، اردلان م، بهشتی رادر. ۱۳۹۴. *اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و رابطه ی آن با کیفیت آموزش عالی*. *مجله اخلاق در علوم فناوری*، ۲: ۳۹-۵۰.
- ۲۵) کریمی ی. ۱۳۹۶. *روانشناسی اجتماعی: نظریه‌ها، مفاهیم و کاربردها*. تهران، انتشارات ارسباران.
- ۲۶) گرزین متاعی ع، تقوایی یزدی م، نیازآذری ک. ۱۳۹۶. ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای در مؤسسات آموزش عالی استان مازندران. *فصلنامه توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور*، ۸: ۷۵-۵۲.
- ۲۷) نادى م ع، اکبری ف، محمد حسینیان ا. ۱۳۹۶. *رابطه بین هوش فرهنگی و اخلاق حرفه‌ای*. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۲: ۱۴۹-۱۵۱.
- 28) Belinova N V, Bicheva I B, Kolesova O V, Khanova T G, Khizhnaya A V. (2017). Features of professional ethics formation of the future teacher. *Revista Espacios*, 25: 9-25.
- 29) Braxton J. (2011). *Proper EM, Bayer AE. Professors behaving badly: faculty misconduct in graduate education*. Baltimore: Johns Hopkins University press, 22: 18-34.
- 30) Bruns D, Burtis S, Gronowski A, McQueen M, Newman A, Jonsson J. (2015). Variablility of ethics education in laboratory medicine training program: Results of an international survey. *Chimical Acta*, 442: 115-118.
- 31) Bruns D, Burtis S, Gronowski A, McQueen M, Newman A, Jonsson J. (2015). Variablility of ethics education in laboratory medicine training program: Results of an international survey. *Chimical Acta*, 442: 115-118.
- 32) Faghihi A, Rezaeimanesh B. (2005). *Ethics Office. Ethics office. Management Studies in Development and Evolution Journal*, 12(47), 25-50.
- 33) Fallahi A, Nemat Shahrabaki B, Shahoei R, Aala F. (2019). *Exploring the Components of Professional*



Investigating the Effect of Components of Professional Ethics in promoting it (Sample Study: Schools of Sport Sciences Faculty Members of Public and Azad Universities in Tehran Province)

Abstract

The main purpose of this study was to investigate the effect of components of professional ethics in promoting it in the schools of sport Sciences faculty members of Public and Azad Universities in Tehran province. In this regard, after enumerating the components of professional ethics, the role of these components in promoting and promoting professional ethics among faculty members has been explored. The methodology of the present study is mixed. The statistical population of the qualitative department was schools of sport sciences faculty members of Public and Azad universities in Tehran province. Qualitative data analysis was performed using a 2-step coding-based data method to enumerate the components of professional ethics using Nvivo software. The statistical sample of the quantitative section, including 385 faculty members and experts of sport sciences of Public and Azad universities in Tehran province, was conducted based on proportional stratified sampling during the spring of 1399. Data analysis was performed in the qualitative part based on the grounded theory method and in the quantitative part using the structural equation method with Amos24 software. The results in the qualitative section indicate the enumeration of components of professional ethics including (personality and personal characteristics, educational issues, research issues, environmental factors, relationships and interactions, economic factors, attitudes, justice and respect, cultural and social factors, laws and regulations, political factors and meritocracy) and there is a positive and significant relationship between the components of professional ethics and their role in promoting professional ethics in the faculty members of sport sciences of Public and Azad universities in Tehran province is at a 99% confidence level.

Keywords: Professional Ethics, Faculty Members, sports science faculties, Components of Professional Ethics.

