

# ارائه مدل پارادایمی نهادینه سازی اخلاق حرفه ای در اعضای هیأت علمی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی

سعید حبیبی<sup>۱</sup>، دکتر مهدی سلیمی<sup>۲\*</sup>، دکتر سید حسن حسینی<sup>۳</sup>  
۱. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان).  
۲. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان.  
۳. گروه مدیریت، دانشگاه افسری امام علی (ع).  
(تاریخ دریافت: ۹۸/۱۰/۰۲، تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۲/۰۳)

## چکیده

زمینه: هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل پارادایمی نهادینه سازی اخلاق حرفه ای در اعضای هیأت علمی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی بود.

روش: روش تحقیق در پژوهش حاضر، کیفی و با استفاده از رویکرد نظام مند نظریه داده بنیاد اشتراوس و کوربین می باشد. جامعه آماری اساتید و خیرگان دانشگاهی در حوزه اخلاق حرفه ای بودند که نمونه گیری پژوهش به روش هدفمند از نوع گلوله برفی می باشد. برای تعیین اعتبار مصاحبه ها از دو روش لینکلن و گوبا و همچنین شاخص پایایی بازآزمون بین کدگذاری ها در دو فاصله زمانی استفاده شد.

یافته ها: مفاهیم شناسایی شده در قالب شش مقوله اصلی ۱. شرایط علی (عوامل شخصیتی، عوامل فردی، عوامل علمی (دانشی) و عوامل اخلاقی)؛ ۲. مقوله مرکزی (نهادینه سازی اخلاق حرفه ای)؛ ۳. راهبردها (کیفی سازی ارتقاء، نظارت و کنترل بهینه، و فرآیند جذب)؛ ۴. عوامل زمینه ای (ارتباط موثر، ویژگی های انگیزشی، تخصص گرایی، و ارزشیابی عادلانه)؛ ۵. عوامل مداخله گر (عوامل سیاسی، فرهنگی و اقتصادی)؛ و ۶. پیامدها (جلب اعتماد و احترام، تسری اخلاق، عملکرد بهینه، و ایجاد فرهنگ رقابت مثبت) دسته بندی و از ارتباط آنها مدل پارادایمی پژوهش ایجاد شد.

نتیجه گیری: توجه به مضامین ارائه شده و پیاده سازی آنها می تواند موجب پیامدهای مثبتی از جمله عملکرد بهینه اعضای هیأت علمی، تسری اخلاق در دانشکده های علوم ورزشی، جلب اعتماد متقابل بین دانشجویان و اساتید، و نهایتاً ایجاد فرهنگ رقابت در فضایی مثبت و اخلاقی گردد.

کلیدواژه‌گان: پارادایم، اخلاق حرفه ای، نهادینه سازی، تربیت بدنی، آموزش عالی.

## سر آغاز

عنوان افرادی که مسئولیت تعلیم و تربیت دانشجویان را بر عهده دارند باید از اصول اخلاق حرفه ای<sup>۲</sup> معلمی آگاهی داشته و به آن پایبند باشند (۲). به همین دلیل اساتیدی که در دانشگاه تدریس می کنند باید دارای قابلیت هایی مانند روابط اجتماعی قوی، مدیریت و تخصص در حرفه خود باشند (۳). می توان گفت که آموزش عالی شرایط مناسبی برای بروز مشکلات اخلاقی<sup>۲</sup> دارد، لذا اخلاق در همه زمینه ها و فعالیت های آموزش عالی به عنوان یکی از مسائل اساسی و حیاتی محسوب می شود (۴).

اخلاق شاخه ای از علم فلسفه<sup>۴</sup> است که می کوشد تا روشن سازد که انسان چه بایددا و نیایدایی را رعایت کند تا به خوشی و سعادت دست

دانشگاه، به عنوان یکی از مؤسسات آموزش عالی<sup>۱</sup> 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 تلاش ها و اقدامات خستگی ناپذیر محققان، اساتید و دانشجویان دانشگاه های کشور می باشد (۱). لذا یکی از عوامل رشد و توسعه همه جانبه جامعه، وجود دانشگاه به عنوان یک سازمان سالم و پویاست. سازمان سالم، سازمانی متشکل از نیروی انسانی خلاق، سازنده و متعهد است که از روحیه و عملکرد مناسبی برخوردار می باشد و سازمان را قادر می سازد نه تنها به اهداف خود برسد، بلکه موجبات رشد و شکوفایی جامعه را نیز فراهم آورد. آموزش عالی، نظامی حرفه ای است و اساتید دانشگاه ها به

صحت و سلامت پژوهش ها در دانشگاه ها و مراکز علمی و تحقیقاتی کشور اطمینان حاصل نمایند.

اخلاق در آموزش<sup>۱۵</sup> و پژوهش<sup>۱۶</sup> همواره یکی از دغدغه های نظام عالی کشور بوده که در جهت بهبود وضعیت آن همواره دستورالعمل ها و قوانین جدیدی صادر می شود؛ از طرفی این مقوله از دیدگاه پژوهشگران نیز پنهان نمانده است. آنها جای خالی تدریس اخلاق در بسیاری از برنامه های آموزشی و دانشگاهی و هم چنین شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب در رعایت استانداردهای اخلاقی را هشدار داده اند. بر همین راستا توجه به استانداردهای اخلاق حرفه ای اعضای هیأت علمی می تواند یکی از راهبردهای اساسی جهت بهبود تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی باشد (۷، ۱۵، ۱۶). با توجه به نهادینه کردن این فرهنگ، حاکمیت اخلاق حرفه ای تأثیر چشم گیر و منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی و از جنبه های بهبود روابط، ارتقا جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه های ناشی از کنترل دارد و نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد (۱۶). دانشگاه نیز برای نهادینه سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان است (۱۷).

در میان رشته های مختلف تحصیلی، اعضای هیأت علمی رشته تربیت بدنی<sup>۱۷</sup> نیز به عنوان بخشی از نظام آموزشی دانشگاه ها به تربیت نیروی انسانی متخصص در حیطه علوم ورزشی می پردازند و از این مقوله مستثنی نیستند. استادان این رشته از یک سو با آموزش تعداد زیادی از دانشجویان دختر و پسر با نیازهای متفاوت جسمی و روانی و استفاده صحیح و جهت دار از استعدادها و توانایی های آنها و از سوی دیگر با تغییرات و پیشرفت های سریع در حوزه ورزش روبه رو هستند، که هماهنگی با این تغییرات و انجام هرچه بهتر وظایفشان نیازمند نهادینه شدن اخلاق حرفه ای<sup>۱۸</sup> معلمی، توجه به عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی آنها و ایجاد شرایط مناسب برای بهبود هرچه بیشتر این مهم می باشد (۱۸). لذا به نظر می رسد جهت دست یابی به اهداف دروس تخصصی رشته تربیت بدنی در دانشگاه ها، یکی از اثربخش ترین ارکان، کارایی اساتیدی باشد که این دروس را برای دانشجویان تدریس می نمایند، و این موضوع تحقق نمی یابد مگر اینکه نهادینه سازی اخلاق حرفه ای از جانب این اساتید به خوبی مورد توجه قرار گیرد (۱۹). واژه نهادینه سازی، یکی از اصطلاحات علم جامعه شناسی<sup>۱۹</sup> است. نهادینه کردن یک امر اجتماعی، به معنای پایه ای و ریشه ای کردن آن در متن و عمق جامعه است (۲۰).

در سال های اخیر رویه های پذیرش دانشجو و موضوعات اخلاقی پیش آمده، از جمله عدم توجه به دانشجویان و مادی شدن بیش از اندازه آموزش عالی باعث شده است که قوانین تدوین شده نتواند پاسخگوی مشکلات باشد، که در این حالت راهنمای اخلاقی در دانشگاه می تواند راه گشای عمل در برابر این تنش ها باشد (۲۱). متأسفانه در حال حاضر، در جامعه ما و هم چنین در دانشگاه ها کمتر به اخلاق حرفه ای

یابد و بدین وسیله هنر خوب زندگی کردن را به وی می آموزد (۵). هم چنین در منابع دیگر اینگونه بیان شده که اخلاق مجموعه ای از صفات انسان هاست که به صورت رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می شود بروز می یابد (۶). بر این اساس اخلاقیات در حال حاضر مهم ترین و کاربردی ترین شاخه علم فلسفه می باشد و به طور کلی اخلاقیات همان فلسفه معنوی است (۷). با توجه به تعاریف بیان شده می توان گفت که هر مجموعه سازمانی دارای کدهای اخلاقی<sup>۶</sup> متناسب با ساختار حرفه ای خود است که اخلاق حرفه ای نام دارد و هم چنین کدهای اخلاقی ارزش های اصیل اخلاقی<sup>۷</sup> می باشند که سازمان ها با تبیین آنها خط مشی اخلاقی خود را تعیین می نمایند. استانداردهای اخلاقی به طور کلی بر قوانین (کدهای) اخلاقی بنا شده اند که از حداقل استانداردها و اعمال اجرائی، اشتقاق هایی که سوء رفتار حرفه ای<sup>۸</sup> را تشکیل داده اند و هم چنین یک سری از استانداردهای ایده آل، شکل گرفته اند که جمعا عناصر موفقیت حرفه ای را می سازند (۸). لازم است بیان شود که کدهای اخلاقی مجموعه ای از دستورالعمل های مکتوب صادر شده توسط سازمان به کارکنان و مدیران خود می باشد تا از طریق عمل به آن در راستای ارزش ها و استانداردهای اخلاقی<sup>۹</sup> سازمان عمل نمایند (۹). نقش اخلاق در عملکرد، رفتار، تصمیم گیری ها، انتخاب ها، برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین کننده است، و به همین دلیل است که امروزه به یکی از مباحث مهم در بسیاری از مقالات بدل شده است (۱۰). فرهنگ جذب، پذیرش و رعایت اصول و موازین زیر بنایی اخلاق حرفه ای<sup>۱۰</sup> در سازمان ها، نه تنها یک وظیفه، بلکه ضامن بقاء و پویایی آن سازمان خواهد بود (۱۱). اعضای هیأت علمی<sup>۱۱</sup> و اساتید از مهمترین ارکان دانشگاه ها هستند و بقای امر تدریس در دانشگاه ها علاوه بر تخصص علمی در رشته های مورد نظر هر دانشگاه، به نحوه رفتار حرفه ای و شخصی اساتید در موسسات آموزشی بستگی دارد. می توان چنین بیان نمود که اعضای هیأت علمی دانشگاه ها نقش اصلی را در اداره و هدایت دانشگاه ها به عهده دارند، بنابراین باید به نحو احسن اخلاق حرفه ای را رعایت کنند (۱۲). در مجله نیچر گزارشی مربوط به حذف ۵۸ مقاله محققان ایرانی از هفت نشریه معتبر علمی چاپ شده منتشر شد که این مقالات حاوی نشانه هایی از سرقت ادبی و علمی<sup>۱۲</sup> یا دستکاری<sup>۱۳</sup> در روند داوری<sup>۱۴</sup> یا نام نویسندگان بوده اند و در ۷۰ درصد این مقالات نشانه هایی از سرقت ادبی و علمی دیده می شد (۱۳). به سبب اینکه در بسیاری از موارد نوشتن مقالات و انجام تحقیقات بیشتر، امتیاز تلقی می گردد، این موضوع تبدیل به عاملی شده که از طریق آن اعضای هیأت علمی به موقعیت بهتری در زمینه تخصص خود دست یابند که این عجله برای دستیابی به موقعیت بهتر بعضا باعث برخی رفتارهای غیر اخلاقی می شود و در آموزش و پرورش به عنوان مهم ترین رسالت دانشگاه در جهان معاصر، در تربیت موثر دانشجویان و تولید دانش تبلور می یابد (۱۴). لذا همواره ضرورت داشته است که مراجع ذیصلاح علمی به صورت مداوم و مستمر با بررسی پژوهش های محققان و اساتید از

در فرایند تجزیه و تحلیل داده ها، بر اساس رویکرد نظام مند اشتراوس و کوربین، ابتدا کد گذاری باز، سپس کد گذاری محوری و در نهایت کد گذاری انتخابی موجب ایجاد فرایند یکپارچه سازی و بهبود مقوله ها شد (۲۲).

برای تعیین پایایی و روایی نیز از روش لینکلن و گوبا استفاده شده است که این مفهوم از چهار عنصر قابلیت اعتبار<sup>۳</sup>، قابلیت انتقال، قابلیت اعتماد، و قابلیت تأیید شکل می گیرد (۲۳). جدول (۲) بیانگر مراحل تأیید روایی و اعتبار بر اساس روش لینکلن و گوبا می باشد.

همچنین شاخص پایایی بازآزمون بین کدگذاری های پژوهشگر در دو فاصله زمانی در جدول (۳) ارائه شده است. بر این اساس پژوهشگر در حین انجام این پژوهش و در جریان کدگذاری مصاحبه ها، سه مصاحبه را به عنوان نمونه در یک فاصله ۲۰ روزه مورد کدگذاری مجدد قرار داد.

بر اساس نتایج حاصل از جدول (۳) ضریب پایایی بازآزمون مصاحبه های این پژوهش برابر ۰/۸۴ می باشد، که می تواند قابلیت اعتماد و ثبات کدگذاری مصاحبه ها را مورد تأیید قرار دهد. در این پژوهش تحلیل داده ها نیز با کمک نرم افزار ماکس کیودا نسخه ۲۰۱۸ انجام پذیرفت. در نگاره (۱) فرایند اجرا در پژوهش حاضر به نمایش در آمده است (۲۴).

اعضای هیأت علمی توجه می شود. در حالی که در بیشتر کشورها، در دانشگاه ها دروس آموزشی با عنوان اخلاق حرفه ای وجود دارد، ولی در جامعه ما در مدیریت، آموزش عالی و دانشگاه ها، به اخلاق توجه کافی نشده است که با توجه به اهمیت موضوع و نبود الگو و مدل علمی اخلاقی<sup>۲۰</sup> در این خصوص، پژوهش حاضر در صدد این است که مدل نهایی سازی اخلاق حرفه ای در اعضای هیأت علمی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی طراحی و احصاء شود.

## روش

روش تحقیق در پژوهش حاضر، کیفی و با استفاده از رویکرد نظام مند نظریه داده بنیاد است که نظرات مصاحبه شوندگان در مورد نهادینه سازی اخلاق حرفه ای در اعضای هیأت علمی علوم ورزشی تحلیل شد. جامعه آماری پژوهش حاضر اساتید و خبرگان دانشگاهی در حوزه اخلاق حرفه ای (اساتید رشته مدیریت، مدیریت ورزشی و جامعه شناسی آشنا به حوزه پژوهش) می باشند که نمونه گیری پژوهش، به روش هدفمند و شیوه گلوله برفی صورت گرفت. این روند نمونه گیری و مصاحبه تا زمانی که فرایند تجزیه و تحلیل به اشباع نظری برسد (تعداد ۲۰ مصاحبه اعضای هیأت علمی رشته مدیریت (۲ نفر)، مدیریت ورزشی (۱۴ نفر) و جامعه شناسی (۴ نفر))، ادامه داشت. ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری تحقیق در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱: ویژگی های جمعیت شناختی نمونه تحقیق

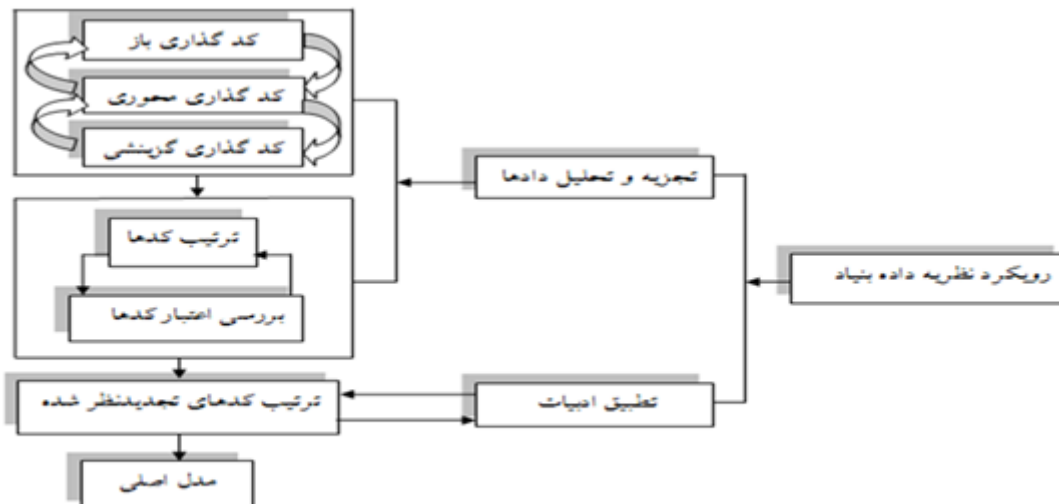
شاخص	سن (سال)		مرتب علمی				سابقه هیأت علمی (سال)		
	۳۰ الی ۴۰	۴۱ الی ۵۰	۵۱ الی ۶۰	استادیار	دانشیار	استاد تمام	۱ الی ۱۰	۱۱ الی ۲۰	۲۱ الی ۳۰
فراوانی	۶	۱۱	۳	۱۲	۶	۲	۹	۷	۴
درصد فراوانی	۳۰	۵۵	۱۵	۶۰	۳۰	۱۰	۴۵	۳۵	۲۰

جدول ۲: روایی و اعتبار بر اساس روش لینکلن و گوبا

شاخص	فرآیند
اعتبار	صرف زمان کافی برای پژوهش و تأیید داده های مصاحبه توسط مصاحبه شونده
انتقال پذیری	اخذ نظرات خبرگانی که در پژوهش شرکت نداشتند
تایید پذیری	مستندسازی و حفظ تمامی گام های پژوهش و مستندات در فرآیند پژوهش
قابلیت اعتماد	ثبت و ضبط تمامی جزئیات پژوهش و یادداشت برداری در تمام طول انجام مصاحبه و روند پژوهش

جدول ۳: میزان درصد پایایی بازآزمون

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	مصاحبه سوم	۴۵	۳۹	۰/۸۶
۲	مصاحبه دهم	۳۰	۲۵	۰/۸۳
۳	مصاحبه چهاردهم	۲۴	۲۰	۰/۸۳
کل		۹۹	۸۴	۰/۸۴

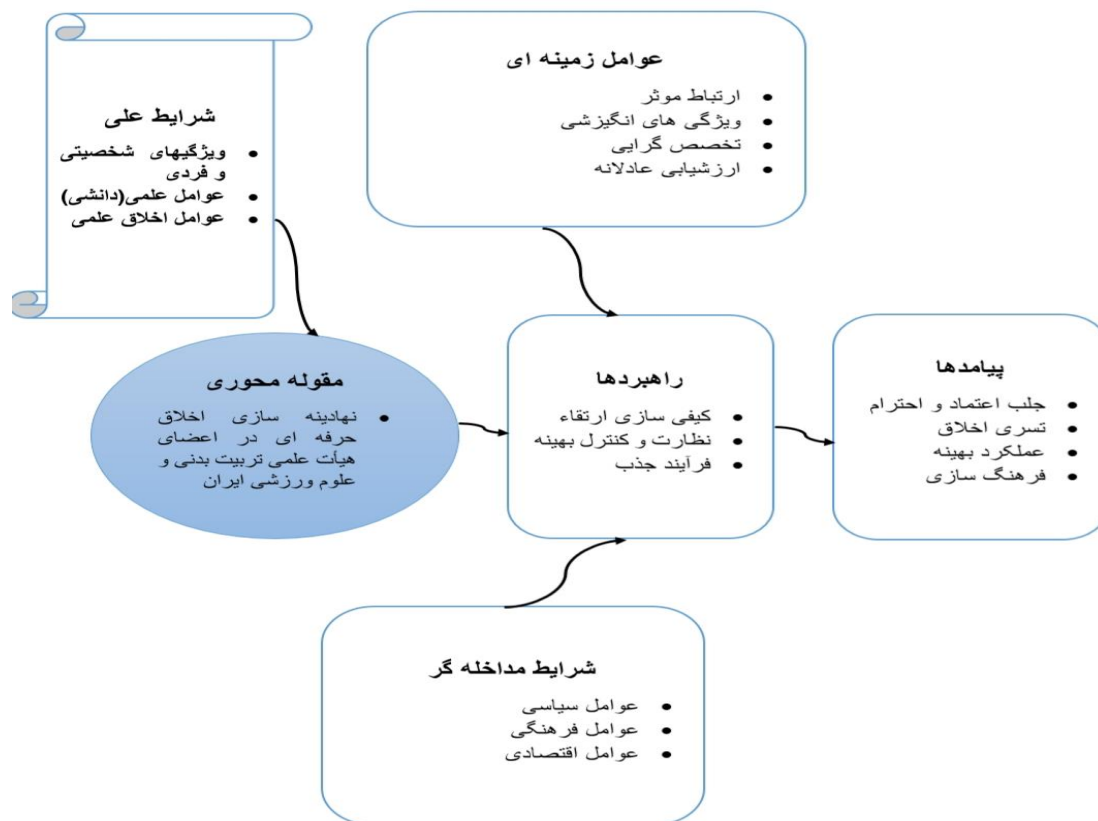


نگاره ۱: فرآیند انجام پژوهش (۲۴)

از طریق مدل پارادایمی به هم مرتبط شدند. این مقولات در ارتباط با یکدیگر، مدل مفهومی پژوهش را ایجاد نمودند که در نگاره (۲) قابل مشاهده است.

### یافته ها

بر مبنای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه ها و رویکرد نظام مند داده بنیاد مفاهیم شناسایی شده در شش مقوله اصلی در قالب شرایط علی، مقوله محوری، راهبردها، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله گر، و پیامدها



نگاره ۲: مدل پارادایمی نهادینه سازی اخلاق حرفه ای

همانطور که در مدل پارادایمی قابل مشاهده است، روابط علی و معلولی بین مقوله ها و تاثیرات آنها بر یکدیگر قابل درک است. بر اساس نگاره (۲)، از ۴۶۳ کد احصا شده در مصاحبه ها، همانطور که در جدول

جدول ۴: کدهای باز، مفاهیم و مقوله ها (انتخابی)

مقوله +	کد محوری (مفاهیم)	کدهای باز متمرکز شده
شرایط علی	ویژگی های شخصیتی و فردی	داشتن روحیه تحمل و بردباری و سعه صدر در آموزش و ارتباط با دانشجویان، مسئولیت پذیری در قبال آموزش صحیح دروس (عملی و تئوری) به دانشجویان، استفاده از تمرینات و آزمون های مهارتی مناسب و استاندارد در دروس عملی، توجه به رشد تذهیب نفس و تعالی شخصیت در خود و دانشجویان، تعهد و مسئولیت پذیری عضو هیات علمی نسبت به دانشجویان و دانشگاه، وظیفه شناس بودن عضو هیات علمی، حضور به موقع استاد در کلاس، مسئولیت پذیری در آموزش صحیح دروس محوله، رعایت ادب و نزاکت در برخورد با دانشجویان، حفظ اسرار دانشجویان، پرهیز از شوخی و طنزهای ناشایست، تواضع و پرهیز از تکبر و خود برترینی
	عوامل علمی (دانشی)	داشتن اطلاعات روز ورزشی (به روز بودن دانش ورزشی)، مطالعه پیوسته کتب، مقالات و سایر منابع علمی ورزشی
	عوامل اخلاق علمی	پرهیز و جلوگیری از سرقت علمی ادبی در پژوهش، عدم سوء استفاده از جایگاه علمی در چاپ کتاب و مقالات، رعایت اصول اخلاقی در تالیف و پژوهش
عوامل زمینه ای	ارتباط موثر	ایجاد امکان ارتباط با استاد در مواقع لزوم در خارج از کلاس، پرهیز از توییح و سرزنش دانشجو به جهت عدم توانایی در انجام تکنیک های آموزش داده شده، توجه به نظرات، پیشنهادات و درخواست های منطقی و معقول دانشجویان، جلوگیری از دل زدگی دانشجویان و علاقه مند نمودن آنها به ورزش
	ویژگی های انگیزشی	داشتن انگیزه کافی برای حضور در کلاس و آموزش دروس، داشتن روحیه و انگیزه لازم جهت همکاری در فرآیند یادگیری دانشجویان، انگیزه لازم جهت تدریس دروس محوله،
	تخصص گرایی	تعهد به تدریس برابر سرفصل دروس، اشراف نظری و عملی بر دروس محوله و آموزش صحیح و کامل آنها، همخوانی محتوای درس با تخصص استاد، آگاهی و درک لازم از وضعیت جسمانی دانشجویان و سطح میزان تحمل فشار در دروس عملی، ارائه تمرینات و آزمون ها با توجه به سطح توانایی و تحمل فشار دانشجویان در دروس عملی
	ارزشیابی عادلانه	استفاده از ارزشیابی نسبی در مورد عملکرد دانشجو، استفاده از شیوه های مناسب ارزشیابی دانشجویان با محوریت اخلاق، عدالت در برخورد، ارزشیابی و نمره دهی عادلانه به دانشجویان
شرایط مداخله گر	عوامل سیاسی	پرهیز از تبعیض قومیتی، نژادی و یا جنسیتی، پرهیز از سوگیری ها و گرایش های سیاسی
	عوامل فرهنگی	تطابق سیاست های اجرایی با اصول و ارزش های اخلاقی آموزش و پژوهشی، به روز بودن منشور و آئین نامه های اخلاقی دانشگاه ها، توجه رسانه ها به توسعه مبحث اخلاق در سیستم آموزش عالی کشور، عدم وجود نگرش مادی به شغل هیأت علمی
	عوامل اقتصادی	دریافت عادلانه حقوق و مزایا متناسب با فعالیت و صرف زمان و انرژی به نسبت سایر مشاغل
	کیفی سازی ارتقاء	انجام پژوهش های نیاز محور و نوآورانه، دوری از همایش ها و نشریات جعلی و پولی، تسهیل نمودن ارتقاء اعضای هیات علمی و تکیه نکردن صرف به چاپ مقالات، کیفی سازی سنجش عملکرد اعضای هیات علمی، آموزش اصول اخلاق حرفه ای به عضو هیات علمی در دوره های پیوسته

راهبردها		
نظارت و کنترل بهینه	براساس نیازسنجی های دقیق، آموزش اصول و قواعد نگارش برون دادهای پژوهشی، ارائه کارگاه های آموزشی کوتاه مدت ضمن خدمت	
فرآیند جذب	جذب هیأت علمی شایسته، بهره گیری از افراد متخصص و متعهد در فرآیند جذب اعضای هیأت علمی	
جلب اعتماد و احترام	جلب اعتماد و احترام متقابل اساتید و دانشجویان، ترویج جو احترام به جایگاه اعضای هیأت علمی	
تسری اخلاق	تسری اخلاق به محیط دانشکده های تربیت بدنی و متعاقبا به دانشگاه، تسری اخلاق به کل جامعه ورزشی کشور	
عملکرد بهینه	افزایش بهره وری اعضای هیأت علمی، افزایش کارایی و اثربخشی اعضای هیأت علمی، مقید بودن به آموزش اصولی، تقویت کمال گرایی و انتقال آن به دیگر اعضا و دانشجویان	
فرهنگ سازی	ایجاد فرهنگ مشوق اخلاق و اخلاق حرفه ای در اعضای هیأت علمی، ایجاد فرهنگ رقابت مثبت با محوریت اخلاق حرفه ای	

## بحث

هدف از پژوهش حاضر تدوین مدل نهادینه سازی اخلاق حرفه ای در اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران بود. لذا مفاهیم شناسایی شده در قالب شش مضمون و مقوله اصلی ۱. شرایط علی (ویژگی های شخصیتی و فردی، عوامل علمی (دانشی) و عوامل اخلاق علمی)؛ ۲. مقوله مرکزی (نهادینه سازی اخلاق حرفه ای)؛ ۳. راهبردها (کیفی سازی ارتقاء، نظارت و کنترل بهینه، و فرآیند جذب)؛ ۴. عوامل زمینه ای (ارتباط موثر، ویژگی های انگیزشی، تخصص گرایی، و ارزشیابی عادلانه)؛ ۵. عوامل مداخله گر (عوامل سیاسی، فرهنگی و اقتصادی)؛ و ۶. پیامدها (جلب اعتماد و احترام، تسری اخلاق، عملکرد بهینه، و فرهنگ سازی) دسته بندی شدند. این مفاهیم در ارتباط با یکدیگر، مدل مفهومی پژوهش را ایجاد نمودند.

### شرایط علی

با استناد به مدل خروجی، ویژگی های شخصیتی و فردی، عوامل علمی (دانشی) و عوامل اخلاق علمی از عوامل موثر بر مقوله محوری می باشند. ویژگی های شخصیتی و فردی یک عضو هیأت علمی عامل متمایز کننده وی هستند که از جمله آنها می توان به رعایت ادب و نزاکت، حفظ اسرار دانشجویان، تواضع در برابر دانشجویان و دیگر اعضای دانشگاه، پرهیز از شوخی های ناشایست، تکبر و خود برتر بینی، توجه به رشد و تهذیب نفس و تعالی شخصیت در خود و دانشجویان، و هم چنین تعهد و مسئولیت پذیری عضو هیأت علمی نسبت به دانشجویان و دانشگاه اشاره نمود. در پژوهشی مهم ترین شاخص های اخلاق حرفه ای در اساتید تربیت بدنی و علوم ورزشی، استفاده از تمرینات و آزمون های مهارتی مناسب و استاندارد، جلوگیری از دل زدگی دانشجویان و علاقه مند نمودن آنها به ورزش، پرهیز از شوخی و طنزهای ناشایست، استفاده از ارزشیابی نسبی در مورد عملکرد مهارتی دانشجو، و فروتنی و پرهیز از تکبر و خود برتر بینی، بیان شد

(۱۹) که یافته های پژوهش حاضر در برگیرنده این شاخص ها نیز می باشند. در پژوهشی دیگر نیز مولفه های مسئولیت پذیری اجتماعی، تعلق به اجتماع علمی، خودکارایی، مسئولیت علمی، رعایت انصاف و عدالت، اخلاق حقوقی، برتری جویی و رقابت طلبی، و پایبندی به ارزش ها و هنجارهای نظام آموزش عالی، را در تبیین اخلاق حرفه ای در موسسات آموزش عالی مؤثر دانستند (۲۵). همچنین محققانی دیگر در یافته های پژوهش خود مسئولیت پذیری اساتید در قبال آموزش صحیح به دانشجویان را از مهمترین شاخص های اخلاق حرفه ای آموزشی اعضای هیأت علمی، معرفی نمودند (۲۶). لذا توجه به یافته های تحقیق حاضر نشان می دهد که کدهای شناسایی شده جامعیت لازم را داشته و علاوه بر نتایج جدید، همسو و در برگیرنده یافته های پیشین می باشد.

### راهبرد ها

موکدا و بر اساس نظرات کارشناسانه، نهادینه سازی اخلاق حرفه ای در اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی نیازمند مفاهیم ویژه ای است که در این پژوهش تحت عنوان راهبرد به آن اشاره می شود و تعاملات ویژه ای لقب می گیرند که از پدیده یا مقوله اصلی بیرون می آید و عبارتند از کیفی سازی ارتقاء، نظارت و کنترل بهینه، و فرآیند جذب. اگر ارتقاء اعضای هیأت علمی صرفا متکی به تعداد کتاب و مقالات چاپ شده نباشد، شاهد انجام پژوهش های نیاز محور و نوآورانه، دوری از همایش ها و نشریات جعلی و پولی و اصلاح بروندهای پژوهشی در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی خواهیم بود. در این میان جدیت در نظارت و مبارزه با فسادهای اخلاقی در حوزه آموزش و پژوهش و صدور دستورالعمل های کارآمد جهت ترویج اخلاق حرفه ای می تواند چراغ راهی باشد که افراد متخصص و مسئول در فرآیند جذب هیأت علمی را به سمت صحیح هدایت کند و منجر به جذب هیأت علمی شایسته برای دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی شود. همچنین تدوین منشور اخلاقی، به روزرسانی آن و

راهکار بهتر از نظر و دیدگاه خود است (۲۵). لذا باید توجه داشت که بسته به شغل مورد نظر، شرایط زمینه ای خاص آن شغل در بروز اخلاق حرفه ای فراهم شود.

#### عوامل مداخله گر

عوامل سیاسی، فرهنگی و اقتصادی جزء عوامل مداخله گر در مدل تدوین شده می باشند که در راهبردها تاثیر گذارند و ایفای نقش می نمایند. بدیهی است که وجود شرایط اجتماعی و اقتصادی مناسب در جامعه و در هر حوزه ای توسعه اخلاق را تسهیل می بخشد، همچنین عدم وجود این شرایط و در تنگنا قرار گرفتن افراد، به بروز بی اخلاقی ها منجر خواهد شد، که اعضای هیأت علمی نیز از این قاعده مستثنی نمی باشند. از طرفی اعضای هیأت علمی باید از هرگونه سوگیری سیاسی، تبعیض قومیتی، نژادی و جنسیتی خودداری نمایند. به روز بودن منشور و آئین نامه های اخلاقی در دانشگاه ها و دانشکده های آن و هم چنین توجه رسانه ها به توسعه مبحث اخلاق در سیستم آموزش عالی کشور نیز می تواند از عوامل فرهنگی موثر در نهادینه سازی اخلاق حرفه ای در این محیط ها باشد. فردی که به عنوان عضو هیأت علمی در دانشگاه انجام مسئولیت می کند باید نگاه مادی گرایانه به این شغل را کنار گذاشته و تمام تمرکز خود را به رشد و اعتلای علمی خود، دانشجویان، دانشکده و دانشگاه محل خدمتش اختصاص دهد. به برخی از این مفاهیم در پژوهش های دیگری نیز اشاره شده است (۳۰، ۳۱، ۳۲).

#### نتیجه گیری

با اجرای راهبردهای برآمده از مدل داده بنیاد، پیامدهای ویژه ای در حوزه اخلاقی در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی به بار خواهد نشست. لذا با برنامه ریزی و پیاده سازی موارد مذکور در مقولات پنج گانه، به وضوح می توان شاهد جلب اعتماد و احترام متقابل بین اساتید و دانشجویان در محیط دانشکده های علوم ورزشی و متعاقباً دانشگاه بود و ایجاد این جو احترام و اعتماد به رشد علمی دانشکده و تعامل بهتر دانشجو و اعضای هیأت علمی کمک خواهد نمود. فرهنگ سازی با محوریت اخلاق حرفه ای در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی به دور از ردائال اخلاقی آموزشی و پژوهشی و پرهیز از تأکید بر کمی نگری در چاپ مقالات جهت پیشرفت این اعضا می تواند زمینه ساز تحول در جو اخلاقی جامعه شود و ورزشکاران، دانشجویان و اعضای هیأت علمی را به الگویی برای کل جامعه تبدیل نماید. طبیعی است که رعایت اصول اخلاقی در نهایت موجب بهبود عملکرد اعضای هیأت علمی نیز خواهد شد.

با نگاه به بحث اخلاق حرفه ای اعضای هیأت علمی علوم ورزشی، از نظر اساتید و دانشجویان تمامی ابعاد به خصوص ویژگی های شخصیتی و اخلاقی، طریقه برقراری ارتباط با دانشجویان و به روز بودن دانش یک عضو هیأت علمی، به عنوان الگوهایی موثر در دانشگاه و جامعه از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا بر تربیت و کیفیت نگرش دانشجویان

برگزاری کارگاه ها و کلاس های آموزشی کوتاه مدت می تواند موجب یادگیری مضامین اخلاق حرفه ای و پیاده سازی آنها توسط اعضای هیأت علمی شود، که به این موارد در پژوهشی دیگر نیز اشاره شده است (۲۷). رفتارها و تصمیمات سازمانی، زمانی می تواند اخلاقی باشد که شناخت کافی درباره اصول و کدهای اخلاقی در عرصه سازمان و مدیریت وجود داشته باشد. بدین منظور الزامی است که برنامه های آموزش اخلاق برای اساتید و اعضای هیأت علمی تدارک دیده شود.

در پژوهشی بیان شده است که در شکل گیری و ایجاد اخلاق حرفه ای سه دسته عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی دخیل هستند. عوامل فردی شامل اخلاق شخصی، خودشناسی و خودکنترلی که بنیان زمینه های شکل گیری مدیریت اخلاقی در حرفه و شغل هستند؛ عوامل سازمانی شامل ضوابط و مقررات سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی که مدیریت اخلاقی را نهادینه می نمایند؛ و عوامل فراسازمانی شامل دولت، شرایط اقتصادی، محیط کاری و محیط های بین المللی می باشد که جهت گیری مدیریت اخلاق را سبب شده و نهایتاً مدیریت اخلاق حرفه ای را در سازمان پی ریزی و کاربردی می نماید (۲۸). محقق دیگری نیز چنین بیان نمود که ترویج اثربخش اخلاق در دانشگاه مانند هر سازمان دیگری در گرو سه گام عمده است. اول اینکه دانش اخلاق حرفه ای معطوف به زمینه های تخصصی سازمان باشد؛ دوم، گرایش درونی و خودانگیختگی سازمان، مدیران و منابع انسانی آن در جهت تحقق اخلاق و ارزش های اخلاقی در سازمان باشد؛ و سوم، سازمان در اجرای اصول اخلاقی مهارت داشته و قدم بردارد. در گام سوم فرایند، روش ها و فنون ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی مانند مهارت های رفتار ارتباطی و مهارت های تشخیص و حل مسائل اخلاقی به ویژه توانایی مواجه شدن با تعارض های اخلاقی مورد توجه می باشد (۲۹).

#### عوامل زمینه ای

عوامل زمینه ای بیان می دارند که ارتباط، ویژگی های انگیزشی، تخصص گرایی و ارزشیابی اعضای هیأت علمی بر راهبردها تأثیر می گذارند. نحوه برقراری ارتباط عضو هیأت علمی با دانشجویان، دیگر اعضای هیأت علمی، کارمندان دانشکده و دانشگاه نیز حائز اهمیت است و می تواند در پیشبرد بسیاری از امور به این اعضا کمک نماید. اعضای هیأت علمی می بایست از انگیزه لازم جهت تدریس دروس محوله برخوردار بوده و در قبال رسالت اصلی خود که توجه به آموزش و پژوهش است مسئولیت پذیر باشند. در برخی موارد بدلیل روابط بین اساتید و یا کمبود استاد در دانشکده ها، درسی مغایر با تخصص عضو هیأت علمی از طرف گروه علمی به وی واگذار می گردد و معمولاً باعث عدم اشرافیت و حتی عدم همخوانی محتوای آموزشی با سرفصل دروس ارائه شده می شود که به ارزشیابی آن عضو هیأت علمی، و ارزشیابی دانشجویان توسط وی نیز لطمه وارد می کند. بسیاری از صاحب نظران علم اخلاق بیان می دارند که با توجه به اصول اخلاقی، در عمل همواره یک راهکار صحیح وجود دارد، اما برخی دیگر معتقدند که راهکار صحیح بستگی به موقعیت و شرایط دارد و نهایتاً عملکرد فرد بسته به تشخیص

## References

- Piralaiy E, Shekhalizadeh M. (2017). A study of the research ethics compliance in academic members of physical education and sport sciences faculties of state universities of northwest of Iran. *Bioethics Journal*; 7(24): 55-67. (In Persian)
- Salimi M. (2016). Professional ethics elements of general physical education teachers in colleges. *Ethics in Science and Technology*; 11(2):51-60. (In Persian)
- Fallahi A, Shahrabaki B, Shahoei R, Aala F. (2019). Exploring the components of professional ethics in teaching, from the perspective of faculty members in Iran. *Health Education and Health Promotion*; 7(2): 95-102. (In Persian)
- Mcneal G. (2009). Organizational culture. *Professional Ethics and Guantanamo*; 42: 125-147.
- Daryabegiyani A, Karimzade S, Nazem F. (2017). Providing appropriate solutions for professional ethics development among administrative managers. *Educational Development*; 8(1): 109-117. (In Persian)
- Shahali M, Rashidpour A, Kavousi E, Etebariyan A K. (2015). Implementation model of professional ethics in organizations. *Urban Management Studies*; 14(39): 393-405. (In Persian).
- Gulcan N Y. (2015). Discussing the importance of teaching ethics in education. *Social and Behavioral Sciences*; 174: 2622-2625.
- 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.
- Khayat Moghadam S, Tabatabaei Nasab SM. (2016). Components of professional, ethics in management. *Ethics in Science and Technology*; 11 (1): 127-136. (In Persian)
- Beyk Zad J, Sadeghi M, Ebrahimpour D. (2012). A survey on effective organizational factors on employees' professional ethic development. *Ethics in Science and Technology*; 7 (2): 57-66. (In Persian).
- Baqi Nasrabadi A, Soleimani M. (2012). The role of organizational culture in promoting professional ethics in organizations (a case study of research organizations in Qom). *Journal of Cultural Management*; 7(4): 88-102. (In Persian)
- Farmahini Farahani M, Behnam Jam L. (2012). Ethics components in education of faculty members of Shahed University. *Ethics in Science and Technology*; 7(1): 48-57. (In Persian).
- Khanifar H, Bordbar H, Foroughi Gomi F. (2011). Explanation of moral and cultural components in research. *Ethics Cognition Journal*; 2(2): 85-104. (In Persian)
- Ghaneirad MA. (2006). The status of the scientific community in the field of social sciences. *The Journal of Sociology Studies*; 1(27): 27-56. (In Persian).

و دیگر اعضای جامعه تأثیر می گذارد. به همین دلیل اعضای هیأت علمی دانشکده های تربیت بدنی باید اصول اخلاقی را در وظایف حرفه ای خود، نظیر آموزش و پژوهش نهادینه کنند تا این موضوع باعث افزایش اخلاق حرفه ای در محیط دانشکده ها و دانشگاه ها شده و در نهایت تسری آن در ورزش و جامعه نیز نمود پیدا کرده و باعث کاهش شکاف بین وضع موجود و مطلوب شود.

با توجه به اینکه در پژوهش های کیفی بر خلاف پژوهش های کمی، معیارهای روشنی برای ارزیابی کیفیت و قدرت یافته ها وجود ندارد و این وظیفه پژوهشگر است که به روشنی مسیر را مشخص کند و شواهد غنی از کار خود ارائه نماید؛ محدودیت هایی در این مسیر وجود داشت که از جمله آنها می توان به انتزاعی بودن مفهوم اخلاق حرفه ای، عدم تممیم پذیری این مفاهیم به اعضای غیر هیأت علمی، تغییر پذیری متغیرهای اجتماعی و فرهنگی و تأثیر گذاری بر ارزش های اخلاقی در حال تغییر، اشاره نمود.

## ملاحظه های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اخلاق امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است. همچنین، گروه نمونه (مصاحبه شونده ها) از هدف تحقیق آگاهی کامل داشته و با رضایت کامل در پژوهش شرکت نمودند.

## واژه نامه

1. Higher education	آموزش عالی
2. Professional Ethics	اخلاق حرفه ای
3. Ethics Problems	مشکلات اخلاقی
4. Philosophy Science	علم فلسفه
5. Spiritual Philosophy	فلسفه معنوی
6. Ethics Codes	کدهای اخلاقی
7. Ethics Values	ارزش های اخلاقی
8. Professional Behaviors	رفتار حرفه ای
9. Ethical Standards	استانداردهای اخلاقی
10. Professional Ethics Principals	اصول اخلاق حرفه ای
11. Faculty Members	اعضای هیأت علمی
12. Plagiarism	سرقت ادبی
13. Literary Manipulation	دستکاری ادبی
14. Review Process	روند داوری
15. Educational Ethics	اخلاق آموزشی
16. Research Ethics	اخلاق پژوهشی
17. Physical Education	رشته تربیت بدنی
18. Ethical Institutionalizing	نهادینه سازی اخلاقی
19. Sociology	علم جامعه شناسی
20. Ethical Scientific Pattern	الگوی علمی اخلاقی



- model for assessing students' cognitive learning in asynchronous online discussions. *Journal Education Tech Research*; 1: 1-29.
25. Gorzin Mataei A, Taghvayi Yazdi M, Niyaz Azari K. (2017). Model of professional ethics in higher education institutions in Mazandaran. *Educational Development of Judishapur*; 8(1): 74-80. (In Persian)
  26. Farmahini Farahani M, Rahnama A, Behnam J. (2013). Components of educational professional ethics faculty members and its priorities. *Journal of Higher Education Letter*; 6(22): 41-62. (In Persian).
  27. Najafi H, Maleki H, Farmahini Farahani M, Jafari Harandi R. (2016). An assessment of faculty members' professional ethics from students' viewpoint in medical school of Shahed University. *Journal of Medical Education Development*; 9 (21): 93-102. (In Persian)
  28. Mashaiekh F, Karimi F, Shah Talebi B. (2019). Pathology of professional ethics in faculty members. *Ethics Research*; 9(3): 237-257. (In Persian)
  29. Braxton J, Proper EM, Bayer AE. (2011). Professors behaving badly: faculty misconduct in graduate education. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
  30. Pakdemirli A, Koca B. (2016). The importance of vocational ethics in paramedic education, Vocational ethic course for paramedics. Turkey: Izmir Turkey Shsweb of Conference.
  31. Sheikhi M, Sheykhi M, Habibi H, Mahmoudi F. (2019). Identify and explain the experience of education professionals and student teachers in the process of identifying and shaping professional ethics. *Educ Strategy Med Sci*; 12 (1): 123-129. (In Persian).
  32. Mesbahi M, Abbas Zadeh A. (2013). System model of professional behavior in supreme education. *Bioethics Journal*; 3(10): 11-33. (In Persian).
  15. Bruns D, Burtis S, Gronowski A, McQueen M, Newman A, Jonson J. (2015). Variability of ethics education in laboratory medicine training program: Results of an international survey. *Chemical Acta*; 442: 115-118.
  16. Ghanbari S, Ardalan M, Beheshti Rad R, Soltan Zadeh V. (2015). Professional ethics of the faculty members and their relationship with the quality of higher education. *Ethics in Science and Technology*; 10(2): 40-50. (In Persian)
  17. Salajegheh A, Safari S. (2015). Relationship between professional ethics and function of professors. *Ethics in Science and Technology*; 10(3): 103-110. (In Persian).
  18. Salimi M, Khodaparst M. (2018). The effect of organizational culture on professional ethics and job performance in physical education and sport sciences faculty members. *Research on Educational Sport*; 5 (13): 39-58. (In Persian)
  19. Salimi M. (2017). Providing professional ethics development model for sport organizations. *Ethics in Science and Technology*; 12(1): 49-61. (In Persian).
  20. Hsanpoor A, Abbasi T, Hadi Pour A. (2007). The identification of ethics institutionalization methods in organizations. *Ethics in Science and Technology*; 1:1-5. (In Persian)
  21. Hooper S. (2005). Addressing ethical issues in higher education: a practical guide. *Institute of Business Ethics*; 4(6): 17-26.
  22. Strauss A L, Corbin J. (1990). *Basics of qualitative research: techniques and procedures grounded theory*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
  23. Danaeifard H, Emami M. (2007). Strategies of qualitative research: a reflection on grounded theory management thought. *Strategic Management Idea*; 1(2): 69-97. (In Persian).
  24. Dazhi Y C, Richardson J, Brian F F, Lehman J D. (2010). The development of a content analysis