

طراحی و تدوین نظام‌نامه‌ی اخلاقی اعضای هیأت علمی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی ایران از دیدگاه دانشجویان

حسین پورسلطانی زرنندی^۱، بهشته اقبالی^۲، حسین زارعیان^{۳*}

^۱ عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور استان البرز، ^۲ کارشناس مسئول پژوهشی پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی
^۳ پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۱/۲۶

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۸/۱۱

چکیده

هدف: هدف از انجام پژوهش حاضر، طراحی و تدوین نظام‌نامه‌ی اخلاقی اعضای هیأت علمی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی ایران از دیدگاه دانشجویان بود.

روش‌شناسی: جامعه آماری تحقیق را دانشجویان رشته تربیت‌بدنی سراسر ایران به تعداد ۱۵ هزار نفر تشکیل داده‌اند. به منظور استفاده از نظر همه‌ی اقشار دانشجویی کشور، تصمیم گرفته شد تا تعداد نمونه بیشترین حد ممکن در نظر گرفته شود و محققان ($n=1018$) پرسشنامه را بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده جمع‌آوری نمودند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه محقق ساخته ۴۱ سؤالی بود که دارای مقیاس پنج ارزشی لیکرتی بود. به منظور توصیف آماری داده‌ها از شاخص‌های توصیفی همچون میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد. برای تعیین عامل‌ها از روش تحلیل عاملی اکتشافی، برای تأیید مدل ارتباط سؤالات با عامل‌ها و عامل‌ها با مفهوم نظام‌نامه اخلاقی از تحلیل عاملی تأییدی، تحلیل وضعیت سؤالات از آزمون t تک نمونه‌ای و در نهایت برای اولویت‌بندی سؤالات و عامل‌ها از آزمون فریدمن استفاده گردید.

یافته‌ها: با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی ۳۲ سؤال از طریق مؤلفه‌های اصلی همراه با چرخش واریماکس مورد تأیید قرار گرفت. این سؤالات در ۶ عامل فعالیت‌های گروهی ۱۳/۱۳۱، صداقت‌گفتاری و رفتار ۱۲/۷۹۳، وظیفه‌شناسی ۱۱/۵۷۷، رفتار حرفه‌ای ۹/۵۷۶، تعهد علمی- پژوهشی ۸/۷۷۹ و مسئولیت مالی ۷/۶۹۹ قرار گرفتند که توان پیشگویی سؤالات بر اساس مجموع واریانس‌ها، برابر با ۶۳/۵۵۵ درصد می‌باشد. پایایی عامل‌های پرسشنامه بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۸ و پایایی کل پرسشنامه ۰/۸۴ به دست آمد. در خصوص رابطه سؤالات با عامل‌ها، تمامی سؤالات دارای رابطه معناداری ($T \text{ value} \pm 1/96$) با عامل خود داشتند. در خصوص آزمون خوبی (نیکویی) برازش، نسبت X^2 به df برابر ۳/۸۴ و ریشه میانگین مجذور خطای تقریبی RMSEA برابر با ۰/۰۵۳ به دست آمد. همچنین تمامی عامل‌ها با مفهوم نظام‌نامه اخلاقی رابطه معناداری ($T \text{ value} \pm 1/96$) داشتند.

نتیجه‌گیری: تدوین این نظام‌نامه اخلاقی که برخاسته از آموزه‌های دینی و فرهنگ ملی است می‌تواند راهگشای جامعه علمی ورزش ایران باشد.

واژه‌های کلیدی: نظام‌نامه اخلاقی، اعضای هیأت علمی، تربیت‌بدنی و علوم ورزشی

مقدمه

پیشرفت همه‌جانبه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی طی دهه‌های اخیر، از یک‌سو میدان عمل دست‌اندرکاران ورزش را وسعت بخشیده و از سوی دیگر مسائل عمیق اخلاقی را مطرح نموده است. دانش و عملکردهای جدید نیاز به تبیین و تدوین احکام نوین دارند و مسئولیت و اختیار تبیین مبانی لازم برای این امر در ورزش را باید از اخلاق ورزشی جویا شد (میشل و همکاران، ۲۰۰۰). بنابراین وظیفه اخلاق ورزشی با وسعت یافتن عرصه نگرش انسان سنگین‌تر شده و انتظارات بیشتری در خاطر مدیران، مربیان، ورزشکاران و البته دانشجویان تربیت‌بدنی پدید آمده است. امروزه عوامل بسیاری بر روابط مدیران، مربیان، ورزشکاران و طرفداران ورزشی تأثیر گذارده‌اند (پورسلطانی، ۱۳۹۰). به نظر جوزفسون، اخلاق توانایی تشخیص درست از غلط و دربردارنده تلاش برای انجام عمل خوب و درست می‌باشد (به نقل از دفت، ۱۳۷۷). کراند و همکاران^۱ (۱۳۷۷) نیز اخلاق را عبارت از اصول و ارزش‌هایی می‌دانند که بر رفتار فردی یا جمعی حاکمیت دارد. فلسفه و اندیشه‌های اخلاقی، مفهومی جدا از محیط‌های آموزشی و پرورشی نبوده و اتفاقاً زمینه‌ساز پرورش انسانی کامل و اخلاقی از طریق ورزش و فعالیت بدنی می‌باشد (صص ۳۷-۵۹).

با توجه به موارد ذکر شده، اکثر سازمان‌های آموزشی، پژوهشی و به‌ویژه دانشگاه‌های دنیا، نظام‌نامه اخلاقی را به عنوان راهی برای پیشبرد اهداف سازمان و ارتقای سطح فرهنگ سازمان خود پیشنهاد و آن را به اجرا نیز در آورده‌اند. هیأت آموزشی ناحیه کارولینای شمالی، هدف کدهای اخلاقی را تعریف استانداردهای رفتار حرفه‌ای می‌داند. بنا بر نظر آن‌ها مسئولیت نسبت به تدریس و آزادی در یادگیری، برخورداری از فرصت‌های برابر برای همه، جزو ضروری این اصول است. استادان باید به فرایند آموزش، یادگیری و پاسخگویی به دانشجویان دقت کنند و از رشد حرفه‌ای حمایت نمایند. قضاوت حرفه‌ای را تمرین کرده، عادلانه رفتار کنند. استادان دانشگاه باید نسبت به دانشجو، حرفه و دانشگاه تعهد داشته باشند. کدهای اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه کنتاکی را هیأت 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 و 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 (شالبا، ۱۳۸۸). به طور کلی نظام‌نامه‌های اخلاقی بر اساس اصول و رهنمودهای اخلاق حرفه‌ای شکل گرفته‌اند و در واقع ارزش‌های شغلی یک حرفه را نشان می‌دهند. اخلاق و قوانین حرفه‌ای به منظور ایجاد رفتاری بی‌طرفانه، شایسته و همراه با

مسئولیت‌پذیری در متخصصان به وجود می‌آید تا آن‌ها هنگام تصمیم‌گیری اخلاقی مناسب داشته باشند (موریس و مک دونالد، ۲۰۰۸). توجه به تصمیم‌گیری اخلاقی مطلوب در بخش خصوصی بحث جدیدی نیست. اسچاپکر و هارتلین^۱ (۲۰۰۵) در بررسی خود نشان دادند که سن، تأثیر مهمی بر روی ادراک اخلاقی فروشنده دارد. انتظار می‌رود که تعمیرکاران مسن‌تر به دلیل تمایلات اخلاقی محدودتر و محافظه‌کارانه‌تر و همچنین مصالحه‌کمتری که در مورد تعبیرات اخلاقی در تصمیم‌گیری از خود نشان می‌دهند، نسبت به تعمیرکاران جوان‌تر اخلاقی‌تر عمل کنند (به نقل از رومن و مونورا، ۲۰۰۵، صص ۴۷۳-۴۸۸). علاوه بر این، آن‌ها بیشتر و بهتر قادرند که خود را با الزامات و فشارهای مرتبط با شغل سازگار کنند و شاید این امر آن‌ها را قادر می‌سازد که تناقض‌های اخلاق را بدون نقض هنجارهای اجتماعی حل کنند (رابرتسون و اندرسون، ۲۰۰۱). باداموسی^۲ (۲۰۰۴) بیان می‌دارد از آنجا که اخلاق آموزشی، نقش ویژه‌ی در طرز تفکر اعضای هیأت علمی داشته و از عوامل مؤثر در نگهداری استانداردهای برتر عملکرد می‌باشد، 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 می‌باشد (صص ۹۸۶-۹۹۴). پیاس و دیسکین^۳ (۲۰۰۹) بر این باورند که به سبب ماهیت پویا و متغیر محیط‌های آموزشی و دانشگاهی، ضرورت دارد که استادان و مدیران به طور مداوم اخلاق حرفه‌ای و نظام‌نامه اخلاقی را ارزیابی کنند، به همین دلیل در دانشگاه‌ها و محیط‌های آموزشی به مسائل اخلاقی توجه خاصی می‌شود (صص ۳۴۷-۳۵۳). ریبولد^۴ 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 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 (صص ۱۱۰-۱۲۴). نتایج پژوهش اسمیت و همکاران^۵ (۲۰۰۲) نشان داد که احتمال درگیر شدن در تقلب و فریبکاری از بین متغیرهای دیگر، بیشتر تحت تأثیر ترس‌ها و نگرانی‌های دانشجویان قرار می‌گیرد. از این منظر نیز، می‌توان گفت که عدالت، قادر به تسلط بر برخی از این ترس‌ها و بی‌عدالتی نیست، در مقابل قادر به تشدید این ترس‌ها و نگرانی‌ها است (صص ۴۵-۵۶). همان‌طور که ریچاردسون و

-
1. Aschapkr & Hartlyn
 2. Badamosi
 3. Peppas & Diskin
 4. Reybold
 5. Smith et al.

مک مولان^۱ (۲۰۰۷) بیان می‌دارد 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 اهمیت اخلاق برای سازمان‌ها حائز اهمیت است به نحوی که ارزش‌های اخلاقی، تعیین‌کننده استانداردهای اخلاقی بوده و مشخص می‌کنند از نظر رفتار و تصمیم‌گیری، چه چیز خوب یا بد است. اخلاقی واقعی سازمانی، فرایندی عقلایی برای کشف گزینه‌های تصمیمی، رفتاری و انتخاب بهترین گزینه ممکن برای دست‌اندرکاران است (صص ۱۱۱۵-۱۱۳۲). بر اساس نظر وود و ریمیر^۲ (۲۰۰۳) به دلیل 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 یک نهاد 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 (صص ۸۳-۸۴). معمولاً انتظار می‌رود که تحصیلات بیشتر، منجر به حساسیت بیشتر نسبت به دیدگاه‌های مختلف شده و باعث بالا بردن معیارهای قضاوت اخلاقی و در نتیجه کاهش رفتار غیراخلاقی (صص ۶۱۷-۶۴۵). به عقیده فراستخواه اخلاق علمی، وضوح عیت بحث‌انگیزی در ایران دارد که خود ناشی از 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 آن‌هم تحت تأثیر عوامل زمینه‌ای، محیطی، ساختاری و تاریخی شکل می‌گیرد. بنابراین وضعیت مسئله انگیز اخلاق علمی در ایران با رویکردهای اراده‌گرایانه و خطاانگارانه، 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 تربیت‌بدنی و علوم ورزشی کشور فراهم گردد. چرا که توسعه اخلاق حرفه‌ای در عالمان تربیت‌بدنی و ورزش کشور، نه با پند و اندرزها و نه با فرهنگ‌سازی‌های بیرونی - به ویژه از نوع دولتی آن - بلکه از طریق کنش‌های ارتباطی خود یاران و ذی‌نفعان اجتماع علمی و دانشگاهی میسر خواهد شد (به نقل از پورسلطانی زرنندی، ۱۳۹۰، صص ۴-۵).

با عنایت به موارد ذکر شده، جامعه ما که از پایه‌های قوی و ساختاری اخلاقی و مزین به دین مبین اسلام برخوردار است، در سطوح بالای آموزش عالی به‌ویژه در رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، کمتر به اخلاق و اصول آن پرداخته است. از این رو به منظور توجه جدی به تأکیدات

1. Richardson & McMullan
2. Wood & Rimmer

دین و به خصوص جنبه‌های عملی و اخلاقی آموزه‌های دینی، برخوردار و پذیرش یک منشور اخلاق حرفه‌ای مشترک در بین اعضای هیأت علمی به عنوان نخستین گام ایجاد نظام حرفه‌ای تربیت‌بدنی و علوم ورزشی ایران که جنبشی بدیع در این راستا محسوب می‌شود، بیش از پیش احساس می‌شود. این در حالی است که دستیابی به چنین ساختاری بدون توجه به مبانی اخلاقی اسلامی و استانداردهای اخلاقی مشترک امکان‌پذیر نیست. بنابراین پژوهش حاضر در نظر دارد به شناسایی شاخص‌ها و عامل‌های نظام‌نامه اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی ایران از دیدگاه دانشجویان این رشته بپردازد. ارتباط بین آن‌ها را مشخص نموده و اولویت‌بندی کند.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر در دو بخش کیفی و کمی انجام گرفته است. هدف کلی آن تبیین مدل مفهومی نظام‌نامه اخلاقی اعضای هیأت علمی و گروه‌های آموزشی از دیدگاه دانشجویان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی 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 مورد بررسی و سپس از طریق روش‌های آماری مربوطه (بخش روش‌های آماری تحلیل داده‌ها) مورد تحلیل قرار گرفت. جامعه آماری تحقیق را دانشجویان رشته تربیت‌بدنی سراسر ایران به تعداد پانزده هزار نفر تشکیل داده‌اند. به منظور استفاده از نظرات همه اقشار دانشجویی کشور، تصمیم گرفته شد تا تعداد نمونه بیشترین حد ممکن در نظر گرفته شود و محققان ($n=1018$) پرسشنامه را بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده جمع‌آوری نمودند. بیست‌ویک دانشگاه سراسر ایران شامل دانشگاه‌های گیلان، صنعتی شاهرود، خوارزمی، سیستان و بلوچستان، مازندران، الزهراء، ارومیه، کرمان، فردوسی مشهد، تبریز، شهید بهشتی، بوعلی سینای همدان، کردستان، اصفهان، اراک، بیرجند، علامه طباطبایی، غیرانتفاعی شمال، شهید چمران همدان، شیراز و شهید رجایی پرسشنامه محقق ساخته ۴۱ سؤالی را که دارای مقیاس پنج ارزشی لیکرتی بود، تکمیل نمودند.

یافته‌های پژوهش

نتایج تحقیق نشان داد که حداقل سن دانشجویان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی ۱۸، حداکثر ۴۱ و میانگین و انحراف استاندارد سن ($M \pm SD = 22/99 \pm 2/82$) بود. همچنین ۴۹۱ نفر از اعضای

هیأت علمی دانشگاه‌ها که پرسشنامه‌های تحقیق را تکمیل کرده‌اند؛ مرد و ۵۲۷ نفر بقیه زن بودند. جدول ۱، مقطع تحصیلی دانشجویان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. مقطع تحصیلی دانشجویان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی

درصد	فراوانی	شاخص گرایش
۷۰	۷۱۲	کارشناسی
۲۶	۲۵۹	کارشناسی ارشد
۴	۴۷	دکتری
۱۰۰	۱۰۱۸	جمع کل

جدول ۲، رشته تحصیلی دانشجویان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی را نشان می‌دهد.

جدول ۲. رشته تحصیلی دانشجویان

درصد	فراوانی	شاخص مرتبه علمی
۴۹	۵۰۳	عمومی
۱۹	۱۸۶	مدیریت ورزشی
۱۸	۱۷۸	فیزیولوژی ورزشی
۱۲	۱۲۲	رفتار حرکتی
۱	۱۳	بیومکانیک ورزشی
۱	۱۶	آسیب‌شناسی ورزشی
۱۰۰	۱۰۱۸	جمع کل

جدول ۳. نتایج ارزیابی پایایی عامل‌های پرسشنامه نظام‌نامه اخلاقی

ردیف	عامل	آلفای کرونباخ	وضعیت پایایی
۱	فعالیت گروهی	۰/۸۸	عالی
۲	صداقت گفتاری و رفتاری	۰/۷۴	خوب
۳	مسئولیت‌های حرفه‌ای (وظیفه‌شناسی)	۰/۸۷	عالی
۴	رفتار حرفه‌ای	۰/۸۷	عالی
۵	تعهد علمی - پژوهشی	۰/۸۲	عالی
۶	مسئولیت مالی	۰/۸۷	عالی
۷	کل	۰/۸۴	عالی

با ملاحظه جدول ۳، مشخص می‌شود که پایایی تمامی عامل‌ها و کل پرسشنامه در حد عالی و خوب گزارش شده است.

در این بخش نخست به بررسی پیش‌فرض‌های تحلیل عامل تأییدی و در نهایت ارائه الگوی پیشنهادی پرداخته می‌شود.

جدول ۴. نتایج آزمون بارتلت و کیسر-می‌یر و اوکلین

پیش‌فرض	مقدار
مقدار کیسر - می‌یر و اوکلین (کفایت حجم نمونه)	۰/۸۷۳
مقدار مجذور کای	۱۳۳۲۷/۶۹۱
آزمون کرویت بارتلت	۸۲۰
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۱*

* در سطح (P ≤ ۰/۰۱) معنادار است.

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که تمامی پیش‌فرض‌های مورد نیاز و مربوط به استفاده از روش تحلیل عاملی رعایت شده است.

جدول ۵. نتایج بررسی سهم واریانس هر یک از عامل‌ها در مدل ۶ عاملی پرسشنامه نظام‌نامه اخلاقی

شماره عامل	نام عامل	مربعات بارهای استخراج شده		
		واریانس کل	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
۱	فعالیت‌های گروهی	۱۷/۵۷۴	۱۳/۱۳۱	۱۳/۱۳۱
۲	صداقت‌گفتاری و رفتاری	۲/۷۳۵	۱۲/۷۹۳	۲۵/۹۲۴
۳	مسئولیت‌های حرفه‌ای (وظیفه‌شناسی)	۱/۷۶۱	۱۱/۵۷۷	۳۷/۵۰۱
۴	رفتار حرفه‌ای	۱/۴۸۲	۹/۵۷۶	۴۷/۰۷۷
۵	تعهد علمی - پژوهشی	۱/۱۲۱	۸/۷۷۹	۵۵/۸۵۶
۶	مسئولیت مالی	۱/۰۹۴	۷/۶۹۹	۶۳/۵۵۵

جدول ۵، مقادیر ویژه، واریانس عامل‌ها و درصد واریانس تجمعی آن‌ها را نشان می‌دهد. توان پیشگویی این مدل بر اساس مجموع واریانس عامل‌ها برابر با ۶۳/۵۵۵ درصد است.

جدول ۶. ارتباط بین شاخص‌ها و عامل‌های نظام‌نامه اخلاقی

ردیف	شاخص‌ها	عامل‌ها	میزان رابطه	ضریب تعیین	T-value	نتیجه
۱	سؤال ۱	عامل اول (فعالیت‌های گروهی)	۰/۸۵	۰/۶۲	۲۷/۲۱	تأیید
۲	سؤال ۲		۰/۸۵	۰/۶۵	۲۸/۰۷	تأیید
۳	سؤال ۳		۰/۸۰	۰/۳۳	۱۸/۲۲	تأیید
۴	سؤال ۶	عامل دوم (صداقت‌گفتاری رفتاری)	۰/۷۹	۰/۵۳	۲۵/۳۹	تأیید
۵	سؤال ۸		۰/۸۳	۰/۵۵	۲۶/۲۴	تأیید
۶	سؤال ۱۰		۰/۷۷	۰/۵۷	۲۶/۸۵	تأیید
۷	سؤال ۱۳	عامل سوم (مسئولیت‌های حرفه‌ای وظیفه‌شناسی)	۰/۷۸	۰/۴۸	۲۴/۵۱	تأیید
۸	سؤال ۱۴		۰/۷۴	۰/۵۱	۲۵/۴۳	تأیید
۹	سؤال ۱۵		۰/۷۴	۰/۵۲	۲۵/۸۲	تأیید
۱۰	سؤال ۱۶		۰/۸۰	۰/۵۲	۲۵/۹۰	تأیید
۱۱	سؤال ۱۸		۰/۷۲	۰/۴۸	۲۴/۳۷	تأیید
۱۲	سؤال ۱۹		۰/۷۳	۰/۴۷	۲۴/۲۰	تأیید
۱۳	سؤال ۲۰		۰/۸۶	۰/۵۷	۲۷/۵۱	تأیید
۱۴	سؤال ۲۱	عامل چهارم (تعهد حرفه‌ای)	۰/۷۹	۰/۵۰	۲۵/۲۰	تأیید
۱۵	سؤال ۲۲		۰/۸۲	۰/۵۱	۲۵/۵۴	تأیید
۱۶	سؤال ۲۳		۰/۶۵	۰/۴۲	۲۲/۴۷	تأیید
۱۷	سؤال ۲۴		۰/۷۸	۰/۴۳	۲۳/۶۳	تأیید

تأیید	۱۳/۰۸	۰/۱۷	۰/۴۶	سؤال ۲۵	۱۸
تأیید	۱۹/۱۲	۰/۳۳	۰/۶۴	سؤال ۲۶	۱۹
تأیید	۲۰/۰۵	۰/۳۵	۰/۷۳	سؤال ۲۸	۲۰
تأیید	۲۲/۵۳	۰/۴۲	۰/۷۳	سؤال ۲۹	۲۱
تأیید	۱۵/۹۱	۰/۳۴	۰/۴۶	سؤال ۳۰	۲۲
تأیید	۲۰/۵۲	۰/۳۷	۰/۵۶	سؤال ۳۱	۲۳
تأیید	۲۴/۰۰	۰/۴۸	۰/۶۶	سؤال ۳۲	۲۴
تأیید	۲۳/۲۱	۰/۴۶	۰/۶۸	سؤال ۳۳	۲۵
تأیید	۲۵/۳۸	۰/۵۲	۰/۷۴	سؤال ۳۴	۲۶
تأیید	۲۷/۴۱	۰/۵۹	۰/۸۲	سؤال ۳۵	۲۷
تأیید	۲۳/۸۹	۰/۴۸	۰/۷۰	سؤال ۳۶	۲۸
تأیید	۱۷/۸۸	۰/۳۱	۰/۶۴	سؤال ۳۸	۲۹
تأیید	۱۳/۱۸	۰/۱۸	۰/۶۳	سؤال ۳۹	۳۰
تأیید	۲۸/۶۷	۰/۶۴	۰/۸۷	سؤال ۴۰	۳۱
تأیید	۲۸/۷۹	۰/۶۴	۰/۸۹	سؤال ۴۱	۳۲

تعهدات علمی - پژوهشی
عامل پنجممسئولیت مالی
عامل ششم

*ملاک تأیید عامل‌ها بالاتر بودن T-Statistic از (±۱/۹۶) می‌باشد.

جدول ۷. ارتباط بین عامل‌های نظام‌نامه اخلاقی

ردیف	عامل‌ها	فعالیت‌های گروهی	صداقت گفتاری و رفتاری	مسئولیت‌های حرفه‌ای (وظیفه‌شناسی)	تعهد حرفه‌ای	تعهدات علمی - پژوهشی	مسئولیت مالی
۱	فعالیت‌های گروهی	میزان رابطه T-Value					
۲	صداقت گفتاری و رفتاری	میزان رابطه T-Value	۰/۷۹				
۳	مسئولیت‌های حرفه‌ای (وظیفه‌شناسی)	میزان رابطه T-Value	۰/۷۳	۰/۸۸			
۴	تعهد حرفه‌ای	میزان رابطه T-Value	۰/۷۲	۰/۸۹	۰/۹۱		
۵	تعهدات علمی - پژوهشی	میزان رابطه T-Value	۰/۶۶	۰/۷۰	۰/۸۰	۰/۸۴	
۶	مسئولیت مالی	میزان رابطه T-Value	۰/۶۱	۰/۷۵	۰/۷۷	۰/۸۳	۰/۸۰
			۲۱/۴۹	۳۲/۸۷	۳۹/۶۴	۴۸/۳۲	۴۲/۱۶

با توجه به نتایج جدول ۷، مشاهده می‌شود بین تمامی ۶ عامل نظام‌نامه اخلاقی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

آزمون خوبی (نیکویی) برازش^۱ مدل نظام‌نامه اخلاقی

در آزمون خوبی برازش، تناسب مجموعه داده‌های مدل نظام‌نامه اخلاقی بررسی می‌شود و شاخص‌های آن عبارت‌اند از:

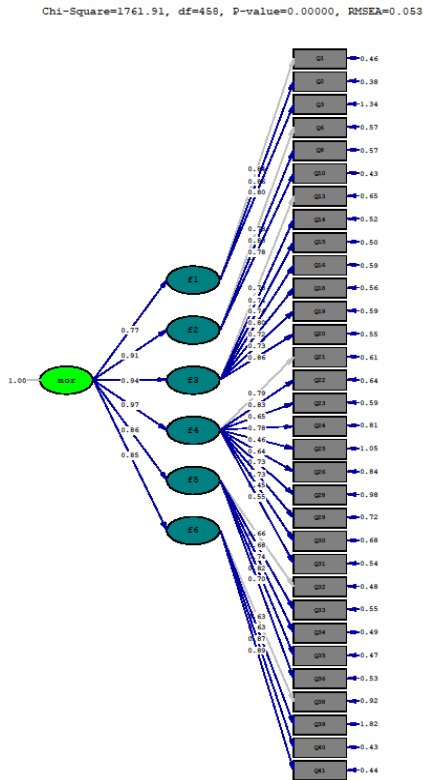
جدول ۸. تناسب مجموعه داده‌های مدل نظام‌نامه اخلاقی

شاخص	ملاک	مقدار به دست آمده	نتیجه
نسبت χ^2 به df	بین ۱ تا ۵	۳/۸۴	تأیید
RMSEA ^۲	زیر ۰/۰۶	۰/۰۵۳	تأیید
GFI ^۳	بالای ۰/۹۰	۰/۹۱	تأیید
AGFI ^۴	بالای ۰/۹۰	۰/۹۱	تأیید
NFI ^۵	بالای ۰/۹۰	۰/۹۸	تأیید
NNFI ^۶	بالای ۰/۹۰	۰/۹۸	تأیید
CFI ^۷	بالای ۰/۹۰	۰/۹۹	تأیید
IFI ^۸	بالای ۰/۹۰	۰/۹۹	تأیید
RFI ^۹	بالای ۰/۹۰	۰/۹۸	تأیید
PNFI ^{۱۰}	بالای ۰/۹۰	۰/۸۹	عدم تأیید

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد از ۱۰ شاخص ذکر شده برای آزمون خوبی برازش، ۱ شاخص نامناسب بود و ۹ شاخص تناسب را تأیید کرد. بنابراین مدل نظام‌نامه اخلاقی از لحاظ شاخص‌های برازش، مناسب می‌باشد.

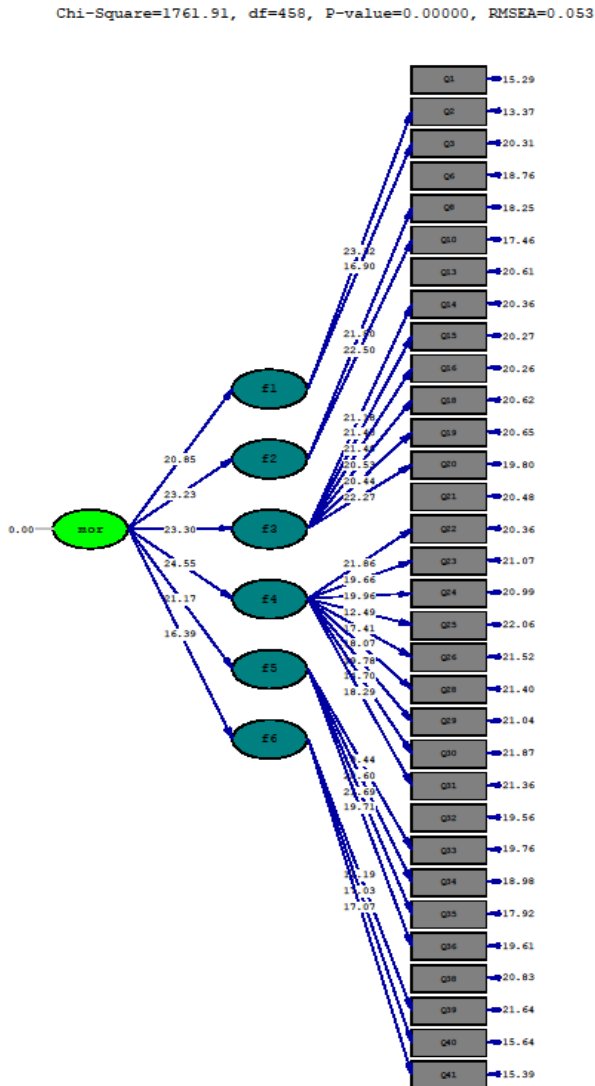
در بخش دوم، مدل مفهومی نظام‌نامه اخلاقی در حالت استاندارد و در حالت T-Value را نشان می‌دهد.

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
10. Parsimony Normed Fit Index



شکل ۱. مدل نظام‌نامه اخلاقی در حالت استاندارد

* عامل فعالیت‌های گروهی با f1، عامل صداقت گفتاری و رفتاری با f2، عامل وظیفه‌شناسی با f3، عامل رفتار حرفه‌ای با f4، عامل تعهد علمی - پژوهشی با f5، عامل مسئولیت مالی با f6 و مفهوم نظام‌نامه اخلاقی با mor نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل نظام‌نامه اخلاقی در حالت T-Value

* عامل فعالیت‌های گروهی با f1، عامل صداقت گفتاری و رفتاری با f2، عامل وظیفه‌شناسی با f3، عامل رفتار حرفه‌ای با f4، عامل تعهد علمی - پژوهشی با f5، عامل مسئولیت مالی با f6 و مفهوم نظام‌نامه اخلاقی با mor نشان داده شده است.

جدول ۹. ارتباط بین عامل‌ها و مفهوم نظام‌نامه اخلاقی

ردیف	عامل‌ها	میزان رابطه	ضریب تعیین	T-value	نتیجه
۱	فعالیت‌های گروهی	۰/۷۷	۰/۶۰	۲۰/۸۵	تأیید
۲	صداقت گفتاری و رفتاری	۰/۹۱	۰/۸۳	۲۳/۲۳	تأیید
۳	مسئولیت‌های حرفه‌ای (وظیفه‌شناسی)	۰/۹۴	۰/۸۹	۲۳/۳۰	تأیید
۴	تعهد حرفه‌ای	۰/۹۷	۰/۹۴	۲۴/۵۵	تأیید
۵	تعهدات علمی - پژوهشی	۰/۸۶	۰/۷۳	۲۱/۱۷	تأیید
۶	مسئولیت مالی	۰/۸۵	۰/۷۱	۱۶/۳۹	تأیید

*ملاک تأیید عامل‌ها بالاتر بودن T-Statistic از $(\pm 1/96)$ می‌باشد.

بعد از تدوین نظام‌نامه اخلاقی لازم است وضعیت عامل‌ها و مفهوم نظام‌نامه اخلاقی از طریق آزمون t تک نمونه‌ای مورد بررسی قرار گیرد.

جدول ۱۰. وضعیت عامل‌ها

ردیف	عامل	میانگین فرضی	میانگین و انحراف استاندارد مشاهده شده	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
۱	فعالیت‌های گروهی	۳	$1/15 \pm 0/30$	-۱۸۰/۹۲	۹۱۶	$0/001^*$
۲	صداقت گفتاری و رفتاری	۳	$1/12 \pm 0/30$	-۱۸۵/۰۲	۹۱۷	$0/001^*$
۳	مسئولیت‌های حرفه‌ای (وظیفه‌شناسی)	۳	$0/57 \pm 0/13$	-۵۲۶/۹۲	۹۱۷	$0/001^*$
۴	تعهد حرفه‌ای	۳	$0/35 \pm 0/07$	-۱۰۹۲/۲۷	۹۱۶	$0/001^*$
۵	تعهدات علمی - پژوهشی	۳	$0/71 \pm 0/17$	-۴۰۴/۸۵	۹۰۶	$0/001^*$
۶	مسئولیت مالی	۳	$0/90 \pm 0/22$	-۲۷۶/۸۵	۹۰۵	$0/001^*$

* در سطح $(P \leq 0/01)$ معنی دار است.

با توجه به نتایج جدول ۱۰، وضعیت عامل و مفهوم آن‌ها در هر ۶ عامل به ترتیب، عامل فعالیت گروهی ($t = -180/92$ و $P \leq 0/01$)، عامل صداقت گفتاری و رفتاری ($t = -188/02$ و $P \leq 0/01$)، عامل مسئولیت‌های حرفه‌ای (وظیفه‌شناسی) ($t = -526/92$ و $P \leq 0/01$)، عامل تعهد حرفه‌ای ($t = -1092/27$ و $P \leq 0/01$)، عامل تعهدات علمی- پژوهشی ($t = -404/85$ و $P \leq 0/01$) و عامل مسئولیت مالی ($t = -276/85$ و $P \leq 0/01$) تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱۱. وضعیت مفهوم

ردیف	مفهوم	میانگین فرضی	میانگین و انحراف استاندارد مشاهده‌شده	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی داری
۱	نظام‌نامه اخلاقی	۳	$0/80 \pm 0/16$	-۳۹۰/۲۵	۹۰۰	$0/001^*$

* در سطح ($P \leq 0/01$) معنی‌دار است.

با توجه به نتایج جدول ۱۱ مشخص می‌شود که تفاوت معنی‌داری بین میانگین‌های فرضی و مشاهده‌شده ($t = -390/25$ و $P \leq 0/01$) وجود دارد.

جدول ۱۲. نتایج آزمون فریدمن در خصوص الویت بندی عامل‌های پرسشنامه نظام‌نامه اخلاقی

ردیف	عامل‌ها	میانگین رتبه	تعداد	خی - دو	درجه آزادی	سطح معنی داری
۱	فعالیت گروهی	۳/۴۷				
۲	صداقت گفتاری و رفتاری	۳/۱۷				
۳	مسئولیت‌های حرفه‌ای (وظیفه‌شناسی)	۳/۱۹	۱۰۰۸	۱۲۰/۵۸۳	۵	$0/001^*$
۴	رفتار حرفه‌ای	۳/۹۱				
۵	تعهد علمی - پژوهشی	۳/۶۴				
۶	مسئولیت مالی	۳/۵۷				

* در سطح ($P \leq 0/01$) معنی‌دار است.

بر اساس جدول ۱۲، اختلاف معناداری بین میانگین رتبه‌های عامل‌های پرسشنامه نظام‌نامه اخلاقی وجود دارد. پایین‌ترین میانگین رتبه مربوط به عامل صداقت‌گفتاری و رفتاری است و بالاترین میانگین رتبه مربوط به عامل رفتار حرفه‌ای می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

نادیده گرفتن مسائل اخلاقی در پژوهش‌های گاهی بدون تعمد و صرفاً به سبب بی‌اطلاعی از اخلاق حرفه‌ای پژوهشگری صورت می‌پذیرد. در حوزه آموزش و پژوهش تربیت‌بدنی و علوم ورزشی کشور، مطلوب است که روشن شود اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی چه حدودمرزی و چه مسائلی دارد و چگونه تبیین می‌شود. زندگی حرفه‌ای اخلاقی محتاج اصولی است که خط‌مشی اساسی رفتارهای اخلاقی را ترسیم می‌کند. اما باید دانست که سؤال «مسائل اخلاقی این حرفه کدامند» مقدم بر جواب «اصول اخلاقی این حرفه چنین می‌باشند» هستند. وقتی می‌توان اصول اخلاقی و کدهای رفتاری را تبیین نمود که مسائل اخلاقی تعیین و شناسایی شده باشند. بنابراین باید تصویری از مسائل اخلاقی داشته باشیم تا بتوانیم جواب‌های این مسائل را تحت عنوان کدهای اخلاقی تدوین نمود. مواجهه‌ی روشمند و کارآمد با مسائل اخلاقی مستلزم تشخیص مسئله‌ها و شکار آن از انبوه حوادث، پدیدارها و معضلات مختلف در پژوهش و آموزش است. با توجه به موارد گفته‌شده، این طرح در نظر دارد چارچوبی جامع برای ارزش‌ها و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی بر اساس مسؤلیت‌شناسی در برابر ذینفعان تدوین نماید. ضمن اینکه طرح حاضر می‌کوشد بر اساس تحلیل‌های درونی و بیرونی، چارچوب و نظام‌نامه‌ای اخلاقی مبتنی بر واقعیت با قابلیت عملیاتی شدن ارائه نماید.

امروزه ملاحظه مواردی از قبیل سرقت ادبی، کپی از موضوعات تحقیقی، عدم توجه به نیازهای علمی و پژوهشی فراگیران، بی‌انگیزه بودن برخی استادان نسبت به روش‌های نوین آموزشی، عدم اختصاص مدت‌زمان مناسب برای موضوعات پژوهشی و پایان‌نامه‌های دانشجویی از سوی اعضای هیأت علمی، حاکمیت روابط بر ضوابط، بی‌توجهی برخی از استادان و دانشجویان به وظایف خود و غیره نشان‌دهنده ضعف اصول اخلاق حرفه‌ای در محیط‌های آموزشی و دانشگاهی می‌باشد. در همین راستا شواهدی وجود دارد که از جمله آن‌ها می‌توان به مواردی نظیر سرقت تألیفات با بی‌پروایی و از روی عمد، سرقت آثار منتشرشده اشاره کرد. نکته دیگر ارایه نادرست تولیدات علمی با هدف فریب‌تعمدی، ارائه واقعیات نادرست یا حذف وقایع می‌باشد (دپارتمان سلامت و خدمات انسانی آمریکا، ۱۹۹۷). شایان ذکر است جعل، تحریف و سرقت تألیفات یا سایر اعمالی که با اعمال پذیرفته‌شده در زمینه ارایه طرح پیشنهادی، چگونگی اجرای طرح، و گزارش پژوهش در جامعه علمی مغایرت دارد در بعضی کشورها به‌وفور دیده می‌شود (بکر، ۱۹۹۴). برخی

شواهد دیگر اقدامات و رفتار غیراخلاقی پژوهشگران و اعضای هیأت علمی عبارتند از: گزارش کردن آثاری که هرگز به مورد اجرا در نیامده‌اند، دست‌کاری داده‌های پژوهش به منظور استحصال نتایج مورد نظر، مانند تنظیم نقاطی بر روی منحنی یا حذف نقاطی که روی منحنی قرار ندارند، حذف داده‌هایی که نتیجه‌گیری‌ها را غیرقابل توجیه یا غیرقابل دفاع می‌نمایند، یا استفاده نامناسب از علم آمار به طوری که ایجاد معنی‌داری کند (گراف و همکاران، ۲۰۰۷). انواع دیگر رفتار سوء علمی شامل محرمانه نگه‌داشتن داده‌هایی که منحصرأ متعلق به آن فرد نیستند، رعایت نکردن قوانین دولتی در زمینه حفظ جان انسان‌ها، درمان حیوانات، حفظ محیط‌زیست به‌ویژه در قبال رادیواکتیویته، استفاده نامناسب از اعتبارات مالی و آزار جنسی همکاران یا دانشجویان در محیط تحقیق است (زاهدی، ۱۳۸۶). با توجه به آنچه بیان شد، تلاش برای تدوین یک نظام‌نامه اخلاقی که دارای مقبولیتی حداکثری نیز باشد، می‌تواند زمینه‌شناسایی و بهبود معضلات اخلاقی موجود در بخش علمی ورزش کشور فراهم نماید. ضمن اینکه مشابه پژوهش حاضر تاکنون در کشور انجام نشده و در نظر گرفتن رویکردهای اسلامی و بومی در تدوین نظام‌نامه نیز از ویژگی‌های تحقیق حاضر می‌باشد.

یافته‌ها پس از تأیید عامل‌ها از طریق تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که پایایی عامل‌ها از طریق آلفای کرونباخ در حد عالی و خوب است. پایایی عامل‌های فعالیت گروهی (۰/۷۴)، صداقت گفتاری و رفتاری (۰/۷۹)، وظیفه‌شناسی (۰/۸۸) رفتار حرفه‌ای (۰/۸۵)، تعهد علمی پژوهشی (۰/۸۴) و مسئولیت مالی (۰/۷۳) به دست آمد که نشان‌دهنده ثبات درونی مناسب ابزار می‌باشد. در نظام‌نامه‌های اخلاقی از دیدگاه دانشجویان از زوایای مختلفی به بحث اخلاق حرفه‌ای پرداخته شد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که عامل رفتار حرفه‌ای با میانگین رتبه (۳/۹۱) از بالاترین رتبه در میان تمامی عامل‌ها برخوردار بود. 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 (۳/۶۴) در بین عامل‌ها دارای رتبه دوم بود. عامل مسئولیت مالی با میانگین رتبه (۳/۵۷) در بین عامل‌ها دارای رتبه سوم بود. مک دونالد (۲۰۰۶) معتقد است که نظام‌نامه اخلاقی هدایت‌کننده افراد در تصمیم‌گیری‌ها و اهداف سازمانی است. اساتید با بهره‌گیری از نظام‌نامه اخلاقی می‌توانند برای تصمیم‌گیری سازنده بهتر عمل نمایند. 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 گردید که عامل مذکور در بین تمامی عامل‌ها دارای رتبه پنجم (با میانگین رتبه ۳/۱۹) بود. باداموسی (۲۰۰۴) بیان می‌دارد از

آنجا که اخلاق آموزشی، نقش ویژه‌ی در طرز تفکر اعضای هیأت علمی داشته و از عوامل مؤثر در نگهداری استانداردهای برتر عملکرد می‌باشد، 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 می‌باشد. در نظام‌نامه اخلاقی انجمن ملی مسئولین ورزشی آمریکا (NASO)^۱ مواردی همچون پرهیز از دروغ و ابهام، پرهیز از هرگونه تبعیض، پرهیز از دریافت هرگونه رشوه، برخورد متواضع و رفتار محترمانه با سایر مسئولین بیان شده است. همچنین در نظام‌نامه اخلاقی اعضای هیأت 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 و یا زیر سؤال بردن اعتماد به نفس دانشجویان سایر رشته‌ها بیان کرد. بر پایه یافته‌های پژوهش، عملکرد اخلاقی اعضای هیأت علمی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی در عامل فعالیت‌های گروهی در وضعیت به نسبت مناسبی به‌ویژه در متغیرهای گشاده‌رویی، مهرورزی و نیز رعایت حرمی شخصی و آزادی افراد 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.

به طور کلی شناخت عناصر درونی و بیرونی سازمان‌های آموزشی مرتبط با تربیت‌بدنی 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 رهگشا می‌باشد. شناخت این عوامل، مانع تأثیرگذاری در رشد معضلات اخلاقی بوده و در پیشگیری از آن‌ها دارای جایگاهی راهبردی می‌باشد. از آنجا که آموزش از ارکان اساسی هر جامعه در تربیت نسل آینده و ترویج رفتارهای انسانی در آنان است، دارای مسئولیت‌های اخلاقی بوده و بروز رفتارهای غیراخلاقی تهدیدی است که حل آن نیازمند مشارکت همگانی اعضای هیأت علمی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی کشور است.

نظام‌نامه‌ی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌ها از دیدگاه دانشجویان

اعضای هیأت علمی رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی...

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 بین آنچه می‌گویند (گفتار)، با آنچه عمل می‌کنند (رفتار) تطابق وجود داشته باشد.
۵. باید زمانی که در یک پست مدیریتی فعالیت می‌کنند با همکاران و دانشجویان منصفانه و عادلانه رفتار کنند.
۶. باید در رفتار و گفتار خود صداقت و راست‌گویی را رعایت کنند.
۷. باید در شناسایی و رفع نیازهای مرتبط با دانشجویان تلاش کنند.
۸. باید به گروه تعهد داشته باشند و از حریم آن حمایت کنند.
۹. باید در پذیرش وظایف و مسئولیت‌های مدیریتی جدید از آمادگی‌های حرفه‌ای لازم برخوردار باشند.
۱۰. باید راه‌حل‌های بدیع و خلاقانه‌ای را به گروه و دانشجویان ارائه کنند.
۱۱. باید همکاران و دانشجویان را در پیروی از قوانین گروه تشویق و راهنمایی کنند.
۱۲. باید منابع موجود را شناسایی کرده تا فضایی در تدریس ایجاد نمایند که منجر به یادگیری شده و بهبود یادگیری را تا بیشترین حد ممکن امکان‌پذیر سازند.
۱۳. باید نسبت به تصمیم‌ها و رفتارهای خود پاسخگو باشند.
۱۴. باید از روش‌های حرفه‌ای در روابط کارکنان و استادان با دانشجویان حمایت کنند.
۱۵. باید در هنگام مواجهه با انتقاد دیگران صبر و بردباری پیشه کنند.
۱۶. باید در استفاده از منابع و امکانات گروه، امانت‌داری را رعایت کنند.
۱۷. باید دانشجویان را با توجه به عملکرد و صلاحیت تحصیلی آن‌ها ارزیابی کنند.
۱۸. باید در ارزیابی عملکرد دانشجویان و اعلام نمرات، تأخیر زیاد و غیرموجهی نداشته باشند.
۱۹. باید از تشویق و اعطای پاداش بر اساس شایستگی و عملکرد دانشجویان و همکاران حمایت 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 نسبت به دانشجویان خودداری کنند.
۲۲. باید به نظم و آراستگی ظاهری و استفاده از پوشش مناسب با عرف فرهنگی جامعه در محل کار توجه کنند.

۲۳. باید نظم و ترتیب در انجام وظایف و حضور در محل کار را مورد توجه قرار داده و این روحیه را در دیگران تقویت کنند.
۲۴. باید به انجام و اجرای درست پژوهش‌ها مطابق با مقررات و ارائه اطلاعات صحیح، جامع و بی‌کم‌وکاست درباره پژوهش‌ها اهتمام ورزند.
۲۵. باید اطلاعات و نتایج پژوهش‌های خود را برای استفاده دیگران در اختیار همکاران و سایر اعضای هیأت علمی گروه قرار دهند.
۲۶. باید مهارت‌های حرفه‌ای خود را رشد داده و مهارت‌های عملی خود را به روز نگه دارند.
۲۷. باید از روش‌های نوآورانه و سبک‌های جدید علمی برای رسیدن به اهداف گروه استفاده کنند.
۲۸. باید از فعالیت‌ها و سیاست‌های گروه در مورد پژوهش‌ها و فعالیت‌های حرفه‌ای حمایت کنند.
۲۹. باید از دارائی‌ها، منابع دانشگاه و بیت‌المال در راستای اهداف شخصی خود استفاده نکنند.
۳۰. باید امکانات و امتیازات دانشگاه را در جهت فعالیت‌های سیاسی و حزبی به کار نگیرند.
۳۱. باید تصمیم‌های مالی مناسبی در گروه اتخاذ نمایند، به گونه‌ای که منافع سایر اعضای هیأت علمی و دانشجویان نیز مد نظر قرار گیرد.
- باید در استفاده مناسب از زمان، دارایی، تجهیزات و بودجه در گروه احساس مسئولیت کنند.

منابع

- پورسلطانی زرنندی، حسین (۱۳۹۰). *طراحی نظام‌نامه‌ی اخلاقی اعضای هیأت علمی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی ایران*. طرح پژوهشی. پژوهشگاه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی.
- دفت، ریچارد ال (۱۳۸۱). *مبانی تئوری و طراحی سازمان*. ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی. دفتر پژوهش‌های فرهنگی. تهران.
- شالیباف، عذرا (۱۳۸۸). *نگاهی به معضلات و الگوی راهبردی ترویج اخلاق در سازمان‌های آموزشی*. نشریه اخلاق در علوم و فناوری. بهار و تابستان ۱۳۸۸؛ ۴(۱-۲): ۹۳-۱۰۳
- Badamosi, M., Blader, S.L (2004). *What Determines People's Fairness Judgment? Identification and Outcomes Influence Procedural Justice Evaluations Under Uncertainty*. *Journal of Experimental Social Psychology* 43: 986-994.
- Karande, K., Shankaarmahesh, M.N., Rao, C.P., Rashid, Z.M (2000). *Perceived Moral Intention of American And Malaysian Managers: A Comparative Study*. *International Business Review* 9: 37-59.

- Morris, S.A., McDonald, R.A (2008). *The Role of Moral Intensity in Moral Judgments: An Empirical Investigation*. Journal of Business Ethics 14: 715-726.
- Mitchell, Charles, E., spring (2000). *Violating the Public Trust: The Ethical and Moral Obligations of Government Officials*. public personnel management, 29: 51-68.
- Peppas, S.C., Diskin, B.A (2009). *College Courses in Ethics: Do They Really Make a Difference?*. International Journal of Educational Management, 15(7): 347-353.
- 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.
- Richardson, S., McMullan, M (2007). *Research Ethics in the UK: What Can Sociology Learn from Health?*. Journal of Sociology 41(9): 1115-1132.
- - Robertson, D.C., & Anderson, E (2001). *Control System and Task Environment Effects on Ethical Judgment: An Exploratory Study of Industrial Salespeople*. Journal of Organization Science, 4: 264- 279.
- Robertson, D.C, & Anderson, E (2002). *Control System and Task Environment Effects on Ethical Judgment: Considerations for Educational Administrators*. Journal of Organization Science, 6: 617-645.
- Roman, S., Munuera, J.L (2005). *Determinants and Consequences of Ethical Behavior: An Empirical Study of Sales People*. Journal of Marketing, 39: 473-488.
- Smith, K.J., Davy, J.A., Rosenberg, D.L., & Haight GT. (2002). *A Structural Modeling Investigation of the Influence of Demographic and Attitudinal Factors and In- Class Deterrents on Cheating Behavior Among Accounting Majors*. Journal of Academic Education 20: 45-56.
- Wood, G., & Rimmer, M (2003). *Codes of Ethics: What are They Really and What Should*. Journal of sport management, 5(2):83-84.

Identification and Codifying Ethical Standards for Iran faculty Members of Physical Education and Sport Sciences from the student perspective

Poursoltani Zarandi. H¹, Eghbali. B², Zareian. H*³

¹Payame Noor University, ²Expert in Charge of Research in Sport Sciences Research Institute, ³Sport Science Research Center

Received: 02/11/2013

Accepted: 15/04/2014

Abstract

Objective: The aim of this study was identification and codifying Ethical Standards for Iran faculty Members of Physical Education and Sport Sciences from the students' perspective.

Methodology: Statistical population of this study involved 15 thousand students of Physical Education throughout Iran that 1018 students were selected randomly. Measuring instrument was a researcher-made questionnaire, including 41 questions in five-value Likert scale. The data analyzed by Exploratory factor analysis used to determine factors. Factor analysis approach used to approve the model by determining relationship between questions with factors and factors with ethics Standard. Single sample t-test was used for analyzing the status of questions. Finally Freidman test was used for prioritization of questions and factors.

Results: Using exploratory factor analysis 32 questions were confirmed by using varimax rotation. Furthermore, the questions set in six factors including, group activities 13.131, verbal and behavioral honesty 12.793, Deontology 11.577, professional behavior 9.576, scientific-research commitment 8.779 and financial responsibilities 7.699 in which predictive power of questions based on the total variance were % 63.555. Reliability of the questionnaire's factors was between 0.73- 0.88 and total reliability was 0.84. Considering questions and factors, all of the questions had a significant relation with their factors (T value=1.96). Goodness-fit test showed that χ^2 / df ratio was 3.84 and RMSEA was 0.053. Also all the factors had a significant relationship with the concept of ethics standard (T value=1.96).

Conclusion: Compilation of the ethical Standard which is derived from the religious principles and national culture can help the scientific community of physical education of Iran.

Keywords: Ethical standard, Faculty member, Physical education and sport sciences.

