



## Analysis of the application of professional ethics dimensions of Yazd University faculty members and their role in students' academic motivation

Mohammad Bagher Fallahi<sup>1</sup>

1. Corresponding Author. Ph.D. in Business Management- Organizational behavior and Human Resource Management, Yazd University, Yazd, Iran. Email: mb.fallahi88@yahoo.com

---

---

### Article Info

### ABSTRACT

**Article Type:**  
**Research Article**

**Objective:** The purpose of this study was to investigate the application of professional ethics dimensions of faculty members of Yazd University and their role in students' academic motivation.

**Methods:** This research is applied in terms of purpose and descriptive correlational in terms of method. The statistical population consists of students of Yazd University who were selected based on the calculated sample size of three hundred and eighty-five people through the available sampling method. In order to collect data, the researcher made questionnaire of professional ethics and the standard questionnaire of academic attitudes were used, that their validity was confirmed by content validity and construct validity, and their reliability was confirmed by Cronbach's alpha and composite reliability. Data analysis was performed by one-way t-test in SPSS and structural equation modeling using Amos software.

**Received:**  
2020/05/07

**Revised:**  
2020/12/13

**Accepted:**  
2020/12/23

**Results:** The results showed that the level of professional ethics of faculty members is above average. Among the dimensions of professional ethics, the lowest average was related to the observance of justice, which is below average, but it also had the highest average after the issue of communication with the student. Testing the hypotheses showed that among the dimensions of professional ethics, observing justice has the greatest effect on students' academic motivation, while the effect of observing rules and regulations on students' motivation was not confirmed.

**Conclusion:** Adherence to professional ethics by faculty members can be an important factor in increasing students' academic motivation. Therefore, faculty members should pay attention to maintaining and promoting professional ethics.

**Keywords:** Ethics, Professional Ethics, Educational motivation, Faculty Members, Students

---

---

**Cite this article:** Bagher Fallahi. (2021). Analysis of the application of professional ethics dimensions of Yazd University faculty members and their role in students' academic motivation *Higher Education Letter*, 14 (54): pages 59-87.



© The Author(s).

Publisher: Institute for Research & Planning in Higher Education & National Organization of Educational Testing

---

---



## واکاوی میزان کاربرد ابعاد اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد و نقش آنها در انگیزش تحصیلی دانشجویان

محمدباقر فلاحی<sup>۱</sup>

۱. نویسنده مسئول، دکتری مدیریت بازرگانی- رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

### اطلاعات مقاله چکیده

<b>نوع مقاله:</b>	<b>هدف:</b> این پژوهش با هدف بررسی میزان کاربرد ابعاد اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد و نقش آنها در انگیزش تحصیلی دانشجویان اجرا شد
<b>مقاله پژوهشی</b>	<b>روش پژوهش:</b> این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری را دانشجویان دانشگاه یزد تشکیل می‌دهند که بر اساس حجم نمونه محاسبه شده ۳۸۵ نفر از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه‌ای و پرسشنامه استاندارد انگیزش تحصیلی استفاده شد که روایی آنها از طریق روایی محتوایی و روایی سازه، و پایایی آنها از طریق آلفای کرونباخ و پایایی مرکب تأیید شد. تحلیل داده‌ها از طریق آزمون تی تک‌نمونه‌ای در SPSS و مدل‌یابی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار Amos انجام گرفت.
<b>دریافت:</b>	<b>یافته‌ها:</b> نتایج نشان داد، میزان اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بالاتر از متوسط قرار دارد. از بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای، کمترین میانگین مربوط به رعایت عدالت بود که پایین‌تر از حد متوسط قرار دارد. همچنین بعد ارتباط با دانشجو دارای بالاترین میانگین بود. آزمون فرضیه‌ها نشان داد، از بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای رعایت عدالت بیشترین تأثیر را در انگیزش تحصیلی دانشجویان دارد. در حالی که تأثیر رعایت قوانین و مقررات در انگیزش دانشجویان تأیید نشد.
۹۹/۰۲/۱۸	<b>نتیجه‌گیری:</b> رعایت اخلاق حرفه‌ای از سوی اعضای هیئت علمی می‌تواند عامل مهمی در افزایش انگیزش تحصیلی دانشجویان باشد. از این‌رو، اعضای هیئت علمی باید به حفظ و ارتقاء اخلاق حرفه‌ای در خود توجه داشته باشند.
<b>اصلاح:</b>	
۹۹/۰۹/۲۳	
<b>پذیرش:</b>	
۹۹/۱۰/۰۳	

**واژگان کلیدی:** اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، انگیزش تحصیلی، اعضای هیئت علمی، دانشجویان

**استناد:** فلاحی، (۱۳۹۹). واکاوی میزان کاربرد ابعاد اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد و نقش آنها در انگیزش

تحصیلی دانشجویان. نامه آموزش عالی ۱۴ (۵۳)، صفحه ۵۹-۷۸.

ناشر: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی و سازمان سنجش آموزش کشور © نویسندگان.



## مقدمه

اخلاق<sup>۱</sup> نیاز اساسی هر حرفه‌ای است. از آنجایی که آموزش<sup>۲</sup> سازندهٔ دیگر حرفه‌هاست، باید دارای کدهای اخلاق حرفه‌ای<sup>۳</sup> باشد تا ارزش‌های درست را در دانشجویان پرورش دهد (کوماری<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶، ص ۲۴۵). اخلاق حرفه‌ای بخشی از ورودی‌های نامشهود به نظام آموزشی را شکل می‌دهد و برای ارائهٔ آموزش باکیفیت بسیار مهم است. بدون اخلاق حرفه‌ای، محیط یاددهی و یادگیری در معرض خطر قرار می‌گیرد (مافوسا و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵، ص ۲۶۷). از این رو، عنوان می‌شود که اخلاق حرفه‌ای معلمان منبع اصلی پیشرفت و توسعهٔ دانشگاه‌ها است (جی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷، ص ۵۶). بر همین اساس، یک معلم صرف نظر از رشتهٔ تخصصی خود که باید در آن مهارت داشته باشد، از آنجایی که وظیفهٔ آموزش را بر عهده دارد باید با اصول اخلاقی آشنا باشد (سبحانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۴۰۰). اخلاق حرفه‌ای هم مانند سایر هنجارها نیاز به آموزش دارد. اما این مسئله نافی مسئولیت شخصی نیست؛ زیرا هر فردی خود بیش از همه مسئول رفتار خویش است. کانت در این باره می‌گوید: «همواره آن‌گونه عمل کن که بتوانی آرزومند باشی قانون کارت یک قانون کلی و عمومی باشد» (ملکی، ۱۳۹۵، ص ۹). بر همین اساس، هر معلم در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند؛ اول، به جهت جایگاه تأثیرگذاری که بر رفتار و افکار فراگیران دارد، باید خود را آراسته به فضایل اخلاقی کند و بداند که مؤثرترین روش در انتقال ارزش‌های اخلاقی مثبت، آشکار شدن آنها در رفتار واقعی مدرس است. دوم، به جهت وظیفه‌ای که در قبال برآوردن نیازهای آموزشی دانش‌آموزان دارد، باید با رعایت حداکثری اصول اخلاقی در انجام وظایف حرفه‌ای، مسئولیت‌های آموزشی خود را به بهترین نحو به انجام رساند (میرکمالی و حاج‌خزیمه، ۱۳۹۶، ص ۲۳۲). از سوی دیگر، نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهند که رفتار معلمان به‌شدت با انگیزش تحصیلی<sup>۷</sup> و موفقیت تحصیلی<sup>۸</sup> دانش‌آموزان مرتبط است. کاهش انگیزهٔ تحصیلی با کاهش در کیفیت رفتار بین فردی معلمان مرتبط است (ماولانا و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۶، ص ۱۴۷).

انگیزهٔ تحصیلی یکی از جنبه‌های مهم یادگیری است و نشانه‌هایی فراهم می‌کند در مورد اینکه چرا برخی از دانش‌آموزان در یادگیری موفق عمل می‌کنند و برخی دیگر ناموفق. در حال حاضر، دانشگاه‌ها و پژوهشگران آموزشی، برای جلوگیری از مشکلات مربوط به علاقهٔ اندک به یادگیری، پیشرفت کم و میزان بالای ترک تحصیل، توجه خود را به عوامل انگیزشی سوق داده‌اند (همان)؛ چراکه بر اساس تئوری‌های انگیزشی، از میان پیشامدهای مختلف رفتار آکادمیک، انگیزش مهم‌ترین عامل است و نقش مهمی در موفقیت و عملکرد تحصیلی دانشجویان ایفا می‌کند (گوای و بوریو<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۸، ص ۴۲؛ جیانگ و همکاران<sup>۱۱</sup>،

1. Ethics
2. Teaching
3. Professional Ethics
4. Kumari
5. Maphosa et al.
6. Jie
7. Academic motivation
8. Academic achievement
9. Maulana et al.
10. Guay & Bureau
11. Jiang et al.

۲۰۱۸، ص ۱۳۹). بر همین اساس، انگیزش به‌ویژه در موضوعاتی که درک آنها برای دانشجویان سخت و چالش‌برانگیز است، باید مورد توجه قرار گیرد (اونن و اولوسوی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲، ص ۵۳۹۸).

اگرچه اهمیت انگیزش در یادگیری شناخته شده و پذیرفته شده است، معمولاً چگونگی استفاده از آن در الگوی تدریس ابهام‌برانگیز است و شناخته شده نیست. به این دلیل که انگیزش عاملی است که نمی‌توان آن را مستقیماً مشاهده کرد و بنابراین به راحتی قابل ارزیابی نیست (کارتال<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). انگیزش یک فرایند است نه نتیجه، بنابراین مستقیماً قابل مشاهده نیست. برخی مفروضات در خصوص سطح انگیزش افراد، از راه مشاهده فعالیت‌هایی که افراد ترجیح می‌دهند، میزان پافشاری آنها برای مشارکت در این فعالیت‌ها، یا واکنش‌های کلامی آنها در مورد این فعالیت‌ها، قابل ارائه است (اونن و اولوسوی، ۲۰۱۲، ص ۵۳۹۸). شاید بهترین روش برای مدیریت انگیزش تحصیلی دانشجویان، شناسایی عواملی باشد که انگیزش را تقویت یا تضعیف می‌کند (تسای<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰، ص ۱۱).

به عقیده برخی از پژوهشگران برای بالا بردن انگیزه تحصیلی، باید تمرکز اصلی روی شخصیت مرکزی یادگیری در کلاس درس، یعنی معلم باشد. معلمان تعیین‌کننده‌های مهمی در محیط‌های یادگیری هستند و پژوهش‌ها همواره ارتباط آنها با پیامدهای تحصیلی دانشجویان را نشان می‌دهد (ماولانا و همکاران، ۲۰۱۶، ص ۱۴۷). از این‌رو، این پرسش مطرح می‌شود که از اعضای هیئت علمی دانشگاه به‌منظور بهبود انگیزش تحصیلی دانشجویان انتظار چه نوع رفتارهایی می‌رود یا مهم‌ترین نوع رفتارها کدام‌اند؟ از آنجایی که اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و به‌طور خاص دانشگاه یزد که مورد مطالعه این پژوهش است، ملزم به رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای هستند. پرسش اصلی این است که آیا آنها اخلاق حرفه‌ای را رعایت می‌کنند؟ و آیا رعایت کدها و اصول اخلاق حرفه‌ای تدریس توسط استادان، می‌تواند بر انگیزش تحصیلی دانشجویان تأثیر بگذارد؟ مهم‌ترین ابعاد اخلاق حرفه‌ای در این خصوص کدام‌اند؟

از آنجایی که تاکنون در پژوهشی تأثیر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه بر انگیزه تحصیلی دانشجویان به‌خصوص در دانشگاه یزد بررسی نشده است، در این پژوهش دو هدف اصلی دنبال می‌شود: ۱- تعیین میزان کاربست اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد تا مسئولان دانشگاه را در امر برنامه‌ریزی برای فراهم آوردن زمینه مناسب در جهت افزایش اخلاق حرفه‌ای استادان هدایت کند؛ ۲- تعیین تأثیر ابعاد اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش تحصیلی دانشجویان.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش اخلاق حرفه‌ای

تعاریف متعددی از اخلاق ارائه شده است؛ هم از اخلاق به معنای عام و هم از اخلاق به معنای علم اخلاق. اخلاق عبارت است از: «الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی مبتنی بر رعایت حقوق طرف مقابل» (فرامرزی قراملکی، ۱۳۹۷).

1. Onen & Ulusoy
2. Kartal
3. Tsai

در یک تقسیم‌بندی، اخلاق را به دو دسته اخلاق نظری و اخلاق کاربردی تقسیم کرده‌اند. اخلاق نظری، بخشی از اخلاق است که از تحلیل چستی آثار و ابعاد یک پدیده اخلاقی بحث می‌کند. اخلاق کاربردی، بخشی از اخلاق است که به مباحث و معضلات عملی به نحو خاص و مستقیم توجه دارد. اخلاق حرفه‌ای جزء اخلاق کاربردی است (ملکی، ۱۳۹۵، ص ۵۵).

اخلاق حرفه‌ای را می‌توان، مسئولیت‌پذیری در فعالیت حرفه‌ای دانست. در قبال همه کسانی که در محیط حرفه‌ای قرار می‌گیرند. کاربران فعالیت حرفه‌ای (مانند بیمار در خدمات سلامت، مشتری و مصرف‌کننده در کسب‌وکار و دانش‌آموز و دانشجو در تعلیم و تربیت) در این محیط حرفه‌ای از اولویت برخوردارند (فرامرزی قراملکی، ۱۳۹۷). در مورد اخلاق حرفه‌ای دو رهیافت متمایز وجود دارد: رهیافت نخست که رهیافتی فردگرایانه است، اخلاق حرفه‌ای را به مسئولیت‌پذیری صاحبان مشاغل محدود می‌کند و به همین خاطر آن را به معنای اخلاق کار یا اخلاق مشاغل نیز به کار می‌برند. امروزه نیز برخی از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای را به معنای نخستین آن تعریف می‌کنند. به‌عنوان مثال: «اخلاق حرفه‌ای شیوه‌های رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است». در رهیافت دوم، به مسئولیت‌پذیری سازمان در حرفه نیز توجه می‌شود. در این رهیافت، اخلاق حرفه‌ای را به معنای اخلاق سازمانی تعریف می‌کنند (همان).

رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲)، در مطالعه خود، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای را بر اساس اصول اخلاق حرفه‌ای اسلامی شامل حفظ کرامت انسانی، رعایت آزادی، برقراری عدالت و امانت‌ورزی دانستند. آنها در مطالعه خود رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه کاشان را بررسی کردند و دریافتند که از بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، تنها مؤلفه‌های ریسک‌پذیری و تیم‌گرایی قابلیت پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای اعضا را دارد. نوربان و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهش خود مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای تدریس را شامل کارآمدی محتوای درسی و به‌روز بودن، کارآمدی آموزشی، پرداختن به موضوعات حساس، رشد دادن دانشجو، داشتن رابطه با دانشجویان، رازداری، احترام به همکاران، ارزیابی درست از دانشجویان و احترام به مؤسسه آموزشی دانستند. آنها در این مطالعه با بررسی تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی بر امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس در دانشگاه‌های تهران، نشان دادند جنسیت بیشترین تفاوت را در پاسخگویی بر امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس از نظر مدرسان دانشگاه ایجاد کرده است. سابقه کاری، نوع استخدام و نوع دانشگاه به ترتیب بر مؤلفه‌های کمتری اثر داشته‌اند. حیدری و همکاران (۱۳۹۶)، در مطالعه خود مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای را آراستگی ظاهری متناسب با شأن علم، رعایت عدالت در مورد دانشجویان، احترام و تکریم دانشجویان، تسلط علمی بر موضوع و محتوا، تسلط بر روش تدریس و ارزشیابی تدریس شناسایی کردند و نشان دادند وضعیت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بالاتر از متوسط قرار دارد. سلیمی (۱۳۹۵)، در مطالعه خود مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای را شامل ارتباط با دانشجو، ارزشیابی، ویژگی‌های شخصیتی، داشتن برنامه و به‌روز بودن، رشد و ارتقای دانشجو معرفی کرد و نشان داد استفاده از تمرینات و آزمون‌های مهارتی مناسب و استاندارد، جلوگیری از دل‌زدگی دانشجویان و علاقه‌مند کردن 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 خودبرتربینی از مهم‌ترین شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای در استادان تربیت بدنی عمومی است. سبحانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه خود با عنوان «بررسی میزان کاربست اخلاق حرفه‌ای تدریس در

بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر»، ابعاد هفت‌گانه اخلاق حرفه‌ای را ویژگی‌های شخصی، رعایت قوانین آموزشی، ارزشیابی استاندارد، اشراف بر محتوا، تسلط بر روش‌های تدریس، شناخت ابعاد مختلف یادگیرنده و بعد سازمانی شناسایی کردند. همچنین، مشخص شد که از دید دانشجویان میزان اخلاق حرفه‌ای تدریس از سوی اعضای هیئت علمی دانشگاه در حد بالایی قرار دارد.

با مرور ادبیات و پیشینه پژوهش، مهم‌ترین ابعاد اخلاق حرفه‌ای که شناسایی شد، عبارت‌اند از: «رعایت قوانین و مقررات»، «ویژگی‌های عمومی (شخصیتی و رفتاری)»، «ارتباط با دانشجو»، «رعایت عدالت»، «تسلط بر روش تدریس»، «اشراف بر محتوا» و «ارزشیابی صحیح».

### انگیزش تحصیلی

انگیزش تحصیلی به‌عنوان «تولید انرژی مورد نیاز برای فعالیت‌های تحصیلی» تعریف شده است (آلسوی و آن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). نظریه‌های انگیزشی بسیاری وجود دارد و یکی از معروف‌ترین آنها نظریه خودتعیین‌گری<sup>۲</sup> دسی و ریان<sup>۳</sup> (۱۹۸۵) است. این نظریه مبتنی بر یک مدل سلسله‌مراتبی است و در آن سه نوع انگیزه رفتاری انگیزش درونی<sup>۴</sup>، انگیزش بیرونی<sup>۵</sup> و بی‌انگیزگی<sup>۶</sup> مطرح شده است (کلارک و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴، ص ۳۰). بی‌انگیزگی زمانی حاصل می‌شود که دو مورد قبلی وجود ندارد یا بی‌تفاوتی بر فرد حاکم است (ارتن<sup>۸</sup>، ۲۰۱۴، ص ۱۷۳).

بسیاری از نظریه‌های انگیزشی بین رفتار خودمختار<sup>۹</sup> که بر اساس یک قصد یا انتخاب شخصی انجام می‌گیرد و رفتار کنترل شده<sup>۱۰</sup> که نشان‌دهنده بی‌میلی و عدم توافق فرد است، تمایز قائل می‌شوند (کلارک و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۳۰). بر همین اساس، مطالعات در زمینه انگیزش تحصیلی، بین انگیزه درونی و انگیزه بیرونی تفاوت قائل می‌شوند. اگرچه در برخی از پژوهش‌های گذشته پیشنهاد شده است که این دو جنبه انگیزشی، دو بعد مخالف یک پیوستار یکسان هستند، اما عنوان می‌شود که انگیزش درونی و بیرونی جنبه‌های مجزایی هستند که باید از یکدیگر متمایز شوند. همان‌طور که دانشجویان می‌توانند هم به‌طور درونی و هم به‌طور بیرونی انگیزه‌مند شوند (مک‌گیون و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۴، ص ۲۷۸).

انگیزش درونی: این نوع انگیزش ناشی از لذت بردن یا کیف و خوشی است که انجام یک فعالیت یا رفتار به حاصل می‌آورد

1. Ulusoy & Önen
2. Self-determination theory
3. Deci & Ryan
4. Intrinsic motivation
5. Extrinsic motivation
6. Amotivation
7. Clark et al.
8. Erten
9. Autonomous behavior
10. Controlled behavior
11. McGeown et al.

و در درون خود فعالیت قرار دارد (کلارک و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۳۰). در واقع، انگیزش درونی، انگیزه برای انجام رفتاری را توصیف می‌کند که خود رفتار ذاتاً جالب و لذت‌بخش است (مینز و همکاران، ۲۰۱۸، ص ۵۶). به‌عنوان مثال، هنگامی که یک دانشجو، روان‌شناسی مطالعه می‌کند به این دلیل که وی از یادگیری در مورد رفتار و اندیشه انسانی لذت می‌برد (کلارک و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۳۰).

انگیزش بیرونی: هنگامی که رفتارها یا فعالیت‌هایی انجام می‌شوند، به‌منظور رسیدن به یک هدف یا دریافت پاداشی که خارج از خود فعالیت قرار دارد (همان، ص ۳۱). عبارت دیگر، انگیزش بیرونی، یک حالت شناختی یا هیجانی برای دریافت پاداش یا اجتناب از پیامدهای منفی است که از خود فعالیت جداست (ارتن، ۲۰۱۴، ص ۱۷۴). به‌عنوان مثال، یک دانشجو ممکن است، با انتظار درآمد و حقوق و دستمزد بیشتر یا درجه‌ای بالاتر در آینده و نه به خاطر لذت یادگیری، رفتارها یا فعالیت‌هایی را انجام دهد (کلارک و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۳۱).

### پرسش‌ها و فرضیه‌های پژوهش

با توجه به هدف‌های پژوهش، پرسش‌ها و فرضیه‌های پژوهش به‌صورت ذیل ارائه می‌شوند:

#### پرسش‌ها:

پرسش اصلی: میزان کاربست ابعاد اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد تا چه حد است؟

پرسش فرعی اول: میزان کاربست رعایت قوانین و مقررات تا چه حد است؟

پرسش فرعی دوم: میزان کاربست ویژگی‌های عمومی (رفتاری و شخصیتی) تا چه حد است؟

پرسش فرعی سوم: میزان کاربست ارتباط با دانشجو تا چه حد است؟

پرسش فرعی چهارم: میزان کاربست رعایت عدالت تا چه حد است؟

پرسش فرعی پنجم: میزان کاربست تسلط بر روش تدریس تا چه حد است؟

پرسش فرعی ششم: میزان کاربست اشراف بر محتوا تا چه حد است؟

پرسش فرعی هفتم: میزان کاربست ارزشیابی صحیح تا چه حد است؟

#### فرضیه‌ها:

فرضیه اول: رعایت قوانین و مقررات بر انگیزش تحصیلی دانشجویان تأثیر دارد.

فرضیه دوم: ویژگی‌های عمومی رفتاری و شخصیتی بر انگیزش تحصیلی دانشجویان تأثیر دارد.

فرضیه سوم: ارتباط با دانشجو بر انگیزش تحصیلی دانشجویان تأثیر دارد.

فرضیه چهارم: رعایت عدالت بر انگیزش تحصیلی دانشجویان تأثیر دارد.

فرضیه پنجم: تسلط بر روش تدریس بر انگیزش تحصیلی دانشجویان تأثیر دارد.

فرضیه ششم: اشراف بر محتوا بر انگیزش تحصیلی دانشجویان تأثیر دارد.  
فرضیه هفتم: ارزشیابی صحیح بر انگیزش تحصیلی دانشجویان تأثیر دارد.

### روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه یزد (ترم دوم و بالاتر) در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ است. توصیه شده است که در روش مدل‌یابی معادلات ساختاری حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود (هومن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵):

$$5q \leq n \leq 15q$$

که در آن  $q$  تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه‌های پرسشنامه و  $n$  حجم نمونه است. بر همین اساس، در این پژوهش حجم نمونه ۳۸۵ نفر محاسبه شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. البته به‌منظور اینکه از بیشتر دانشکده‌ها اعضای در نمونه وجود داشته باشند، پرسشنامه‌ها (به‌عنوان ابزار اندازه‌گیری) بین دانشجویان همه دانشکده‌ها توزیع شد.

ابزار گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه‌ای با ۴۸ گویه و پرسشنامه استاندارد انگیزش تحصیلی لیتلین و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) با ۸ گویه بود. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای بر اساس مرور ادبیات و پیشینه پژوهشی در این زمینه از جمله ریبولد و هالکس<sup>۳</sup> (۲۰۱۸)، گلوچمنووا<sup>۴</sup> (۲۰۱۷)، جی (۲۰۱۷)، کوماری (۲۰۱۶)، مافوسا و همکاران (۲۰۱۵)، جولدسما (۲۰۱۳)، جایاما و سومنگالا<sup>۵</sup> (۲۰۱۲)، سبحانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۶)، حیدری و همکاران (۱۳۹۶)، سلیمی (۱۳۹۵)، نجفی و همکاران (۱۳۹۵)، جنابادی و ناستی‌زایی (۱۳۹۴)، با شناسایی بیشترین مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی که در پژوهش‌های گذشته به کار گرفته شده‌اند، ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۷ بعد است که عبارت‌اند از: «رعایت قوانین و مقررات»، «ویژگی‌های عمومی (شخصیتی و رفتاری)»، «ارتباط با دانشجوی»، «رعایت عدالت»، «تسلط بر روش تدریس»، «اشراف بر محتوا» و «ارزشیابی صحیح».

به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه‌ها، ابتدا از روایی صوری استفاده شد. بدین صورت که نظرات چند تن از استادان دانشگاه، در جهت اصلاح پرسشنامه‌ها به کار گرفته شدند. برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب (CR) متغیرها محاسبه شد. برتری پایایی مرکب نسبت به آلفای کرونباخ این است که پایایی مرکب سازه‌ها نه به‌صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌ها با یکدیگر محاسبه می‌شوند. مقادیر قابل پذیرش این شاخص باید بیشتر از ۰/۷ باشند. خلاصه نتایج تعیین پایایی پرسشنامه‌ها مطابق با جدول (۱)، است. در نهایت از آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای بررسی میزان کاربست ابعاد

1. Hooman
2. Litalien et al.
3. Reybold & Halx
4. Gluchmanová
5. Jayamma & Sumangala



اخلاق حرفه‌ای و از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. نرم‌افزارهای آماری مورد استفاده SPSS و Amos بود.

جدول (۱) پایایی پرسشنامه‌ها

متغیرها	تعداد گویه	CR	آلفای کرونباخ
رعایت قوانین و مقررات	۴	۰/۷۹	۰/۷۳
ویژگی‌های عمومی (رفتاری و شخصیتی)	۶	۰/۸۶	۰/۷۷
ارتباط با دانشجو	۶	۰/۸۳	۰/۷۰
رعایت عدالت	۱۱	۰/۸۲	۰/۷۱
تسلط بر روش تدریس	۷	۰/۸۶	۰/۷۳
اشراف بر محتوا	۷	۰/۸۸	۰/۷۶
ارزشیابی صحیح	۷	۰/۸۶	۰/۷۴
انگیزش تحصیلی	۸	۰/۷۸	۰/۷۰

### یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول (۲) ارائه شده است. همان‌طور که در جدول دیده می‌شود جنسیت ۶۰ درصد از پاسخ‌دهندگان زن بوده است. از نظر ترم تحصیلی بیشتر پاسخ‌دهندگان در ترم تحصیلی دوم تا پنجم بوده‌اند.

جدول (۲) اطلاعات جمعیت شناختی

جنسیت	مرد (۴۰٪)	زن (۶۰٪)
ترم تحصیلی	ترم اول (۰٪)	ترم دوم (۲۵٪)
	ترم سوم (۲۹٪)	ترم چهارم (۲۳٪)
	ترم پنجم (۱۵٪)	ترم ششم (۰۵٪)
	ترم هفتم و بالاتر (۰۳٪)	

به‌منظور بررسی این موضوع که آیا سطح متغیرهای پژوهش میان گروه‌های مختلف جمعیت شناختی تفاوت معنی‌دار دارد یا خیر، از آزمون‌های  $t$  دونمونه‌ای مستقل و تحلیل واریانس یک‌عامله استفاده شد. نتایج آزمون  $t$  نشان داد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، دانشجویان مرد نسبت به دانشجویان زن از «رعایت عدالت» و «ارزشیابی صحیح» ادراک کمتری دارند. از نظر جنسیت

بین متغیرهای پژوهش تفاوت معنی داری در دانشجویان دیده نشد.

در ادامه، به منظور بررسی این موضوع که آیا سطح متغیرهای پژوهش در گروه‌های مختلف (به لحاظ ترم تحصیلی) تفاوت معنی داری با یکدیگر دارند یا خیر؟ از آزمون تحلیل واریانس یک عامله استفاده شده است. نتایج این آزمون و آزمون‌های تعقیبی در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان داد، میانگین متغیرهای پژوهش در دانشجویان ترم‌های مختلف تحصیلی، تفاوت معنی داری با یکدیگر ندارند.

در جدول (۳)، نتایج آزمون میانگین تک‌نمونه‌ای برای همه معیارهای اندازه‌گیری اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است. در این آزمون با توجه به مقیاس پنج‌گزینه‌ای پرسشنامه پژوهش، مقدار آزمون برابر با ۳ در نظر گرفته شده است. اگر سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۱ باشد، در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرض صفر تأیید می‌شود؛ یعنی میانگین متغیر در حد وسط قرار دارد. اگر سطح معنی داری کوچک‌تر از ۰/۰۱ باشد، می‌توان نتیجه گرفت در سطح اطمینان ۹۹ درصد تفاوت معنی داری بین میانگین متغیر در نمونه بررسی شده و مقدار آزمون (۳) وجود دارد.

جدول (۳) نتایج آزمون میانگین تک‌نمونه‌ای شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای

Test Value=3				شاخص	شماره	ابعاد
فاصله اطمینان ۹۹ درصد	t	میلگین	سطح معنی داری			
۱/۰۱۲	۰/۰۰۰	۲۱/۴۹۷	۴/۰۱۲	رعایت زمان دقیق ورود و خروج از کلاس	۱	رعایت وقت و مقررات
۱/۲۴۸	۰/۰۰۰	۴۳/۶۷۳	۴/۲۴۸	اهمیت دادن به حضور و غیاب منظم دانشجویان	۲	
۰/۷۴۹	۰/۰۰۰	۱۳/۶۰۹	۳/۷۴۹	اشتیاق نداشتن استاد به تعطیلی‌های مختلف کلاس درس	۳	
-۰/۷۵۰	۰/۰۰۰	-۱۳/۶۷۳	۲/۲۵۰	رعایت حقوق دانشجویان در زمینه‌های مختلف تصریح شده در آیین‌نامه آموزشی	۴	
۱/۵۶۷	۰/۰۰۰	۴۷/۶۶۳	۴/۵۶۷	توجه به پوشش مرتب و متناسب با شأن استادی	۵	ویژگی‌های عمومی رفتاری و شخصیتی
۱/۰۰۹	۰/۰۰۰	۲۱/۵۴۸	۴/۰۰۹	رعایت گفتار و کلام متناسب با شأن استادی	۶	
۰/۷۵۱	۰/۰۰۰	۲۶/۱۸۲	۳/۷۵۱	رعایت صداقت در گفتار و کردار	۷	
۱/۴۹۶	۰/۰۰۰	۴۵/۱۹۶	۴/۴۹۶	زیر سؤال نبردن عملکرد سایر همکاران	۸	
-۰/۷۴۹	۰/۰۰۰	-۱۳/۶۴۰	۲/۲۵۱	عدم استفاده ابزاری از دانشجویان برای پیشبرد منافع شخصی	۹	
-۰/۲۰۲	۰/۰۰۹	-۲/۶۴۱	۲/۷۹۸	پذیرش نقص خود با گفتن «نمی‌دانم» در مورد موضوعاتی که مسلط نیست	۱۰	

۱/۴۱۹	۰/۰۰۰	۳۴/۱۰۹	۴/۴۱۹	رعایت ادب و نزاکت در برخورد با دانشجویان و حفظ احترام متقابل	۱۱	ارتباط با دانشجو
۱/۵۴۳	۰/۰۰۰	۴۶/۶۶۵	۴/۵۴۳	پرهیز از شوخی‌های زننده و رفتار غیر متناسب	۱۲	
۱/۰۳۹	۰/۰۰۰	۲۲/۸۸۹	۴/۰۳۹	پرهیز از توییح و سرزنش دانشجو به جهت ناتوانی در انجام تکالیف	۱۳	
۱/۲۴۷	۰/۰۰۰	۴۳/۲۲۷	۴/۲۴۷	واکنش معقول و منطقی به نظرها و پیشنهادهای دانشجویان	۱۴	
۱/۶۰۳	۰/۰۰۰	۴۹/۵۱۷	۴/۶۰۳	حفظ اسرار دانشجویان	۱۵	
۱/۲۵۰	۰/۰۰۰	۴۳/۵۲۳	۴/۲۵۰	امکان ایجاد ارتباط با استاد خارج از کلاس در مواقع لزوم	۱۶	
۰/۴۳۳	۰/۰۰۰	۱۰/۶۳۷	۳/۴۳۳	دوری جستن از تعصب و غرض‌ورزی در طراحی و اجرای رویه‌ها	۱۷	رعایت عدالت
۰/۲۸۷	۰/۰۰۰	۵/۲۶۰	۳/۲۸۷	اعمال شدن رویه‌ها به‌طور ثابت و استوار در طول زمان	۱۸	
-۰/۱۰۱	۰/۰۵۴	-۱/۹۳۵	۲/۸۹۹	شنیدن نقطه‌نظر تمام دانشجویان قبل از هر گونه تصمیمی در مورد روش‌ها	۱۹	
-۰/۷۶۶	۰/۰۰۰	-۱۵/۸۵۱	۲/۲۳۴	اجازه دادن به دانشجویان در خصوص زیر سؤال بردن و اصلاح روش و تصمیم استاد	۲۰	
-۰/۳۰۲	۰/۰۰۰	-۴/۹۹۳	۲/۶۹۸	عدم تبعیض (جنسیتی) در طراحی و اجرای روش‌ها	۲۱	
-۰/۹۹۳	۰/۰۰۰	-۲۰/۲۰۷	۲/۰۰۷	میزان عادلانه بودن نمره‌دهی استاد (در مقایسه با سایر دانشجویان)	۲۲	
۰/۸۳۹	۰/۰۰۰	۹/۸۱۷	۳/۸۳۹	میزان عادلانه بودن تکالیف	۲۳	
-۰/۰۴۲	۰/۵۵۰	-۰/۵۹۹	۲/۹۵۸	میزان عادلانه بودن بارم نمره‌دهی استاد	۲۴	
۰/۱۳۳	۰/۰۳۴	۲/۱۳۴	۳/۱۳۳	ارائه توضیحات روشن و قابل قبول در خصوص تصمیمات خود	۲۵	
-۰/۶۱۸	۰/۰۰۰	-۸/۱۵۵	۲/۳۸۲	ارائه توجیه کافی در خصوص تصمیمات خود	۲۶	
۰/۱۳۶	۰/۰۳۰	۲/۱۷۸	۳/۱۳۶	صادقانه و با احترام و شایستگی برخورد کردن با دانشجویان در خصوص تصمیمات خود	۲۷	
۰/۶۵۶	۰/۰۰۰	۱۳/۰۰۵	۳/۶۵۶	داشتن طرح درس مناسب و جامعیت و پیوستگی در ارائه مطالب	۲۸	
۰/۰۴۱	۰/۳۸۰	۰/۸۸۰	۳/۰۴۱	سازمان‌دهی مطالب درسی برای هر جلسه به‌شکلی مناسب توسط استاد	۲۹	
-۰/۹۲۱	۰/۰۰۰	-۱۷/۲۳۴	۲/۰۷۹	استفاده از روش‌های متنوع در تدریس	۳۰	
۰/۴۸۲	۰/۰۰۰	۱۴/۲۷۴	۳/۴۸۲	تکرار مطالب درسی برای تفهیم بهتر درس	۳۱	
۰/۹۷۸	۰/۰۰۰	۲۰/۳۷۸	۳/۹۷۸	مشارکت دادن دانشجو در مباحث درسی کلاس به‌تناسب موضوع	۳۲	
۱/۲۰۸	۰/۰۰۰	۳۴/۹۳۰	۴/۲۰۸	توانایی در انتقال مطالب درسی (داشتن قدرت بیان)	۳۳	
۱/۲۲۳	۰/۰۰۰	۳۹/۳۹۳	۴/۲۲۳	ایجاد فضای امن و عاری از فشار روحی و روانی در سر کلاس	۳۴	

ردیف	نمره	تعداد	میانگین	ت	شرح
۳۵	۰/۰۰۰	۲۶/۲۰۷	۴/۳۳۷		روشن نمودن هدف‌ها و محتوای درس در شروع ترم
۳۶	۰/۰۰۰	۳۵/۶۲۱	۴/۴۴۶		منطبق بودن محتوای ارائه شده در کلاس با سرفصل درس‌ها
۳۷	۰/۰۰۰	۱۳/۸۲۶	۳/۵۵۱		شرح کاربردهای عملی مباحث نظری با استفاده از منابع علمی و پژوهشی
۳۸	۰/۰۰۰	۲۱/۱۹۳	۳/۸۸۵		تلاش در جهت تبیین و توضیح مفاهیم و نظریه‌ها بر اساس منابع علمی بدون غرض‌ورزی و جهت‌گیری شخصی
۳۹	۰/۰۰۰	-۶/۷۸۳	۲/۷۸۸		ایجاد ارتباط افقی بین مباحث درسی (ارتباط محتوای یک درس با محتوای سایر درس‌ها در یک ترم)
۴۰	۰/۰۰۰	۱۹/۶۶۸	۳/۹۶۱		ایجاد ارتباط عمودی بین مباحث درسی (ارتباط محتوای یک درس با محتوای درس‌های ترم‌های گذشته)
۴۱	۰/۰۰۰	-۶/۶۹۸	۲/۵۰۸		تسلط بر مباحث علمی جدید و استفاده از منابع روزآمد
۴۲	۰/۰۰۰	۲۲/۲۱۰	۴/۰۱۱		تعیین روش و نوع ارزشیابی و نمره دهی از قبل
۴۳	۰/۰۰۰	۲۱/۷۷۰	۴/۰۰۰		تعیین شاخص‌ها و معیارهای ارزیابی دانشجویان از قبل
۴۴	۰/۰۰۰	۹/۱۰۹	۳/۵۱۴		تعیین میزان تأثیر هر بارم در ارزشیابی پایانی
۴۵	۰/۰۰۰	-۱۵/۴۷۸	۲/۲۶۱		بازخورد دادن (اعلام نتایج عملکردی) به‌موقع به دانشجویان در طول ترم
۴۶	۰/۰۰۰	-۹/۳۷۶	۲/۳۳۳		به‌کارگیری انواع ارزیابی‌ها متناسب با توانایی‌های متفاوت دانشجویان
۴۷	۰/۰۰۰	-۷/۰۵۲	۲/۵۶۰		استفاده از شیوه‌های ارزشیابی مناسب از دانشجو با توجه به هدف‌های درس
۴۸	۰/۰۰۰	-۲/۲۵۸	۲/۸۰۶		بهره‌گیری از ارزشیابی تکوینی منظم (ارزشیابی در طول ترم)

ارزاشیابی

ارزاشیابی

بررسی نتایج ارائه شده در جدول (۴)، در خصوص میزان کاربست اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، بیانگر وجود تفاوت معنی‌دار بین میانگین اخلاق حرفه‌ای و حد وسط (۳) در سطح اطمینان ۹۹ درصد است؛ بنابراین با توجه به میانگین حاصل شده، میزان کاربست اخلاق حرفه‌ای در حد بالاتر از متوسط است. در ادامه نتایج حاصل از آزمون میانگین تک‌نمونه‌ای ابعاد اخلاق حرفه‌ای در جدول (۵)، ارائه شده است.

جدول (۴) آزمون میانگین تک‌نمونه‌ای اخلاق حرفه‌ای

متغیر	میانگین	t	سطح معنی‌داری	اختلاف از میانگین
اخلاق حرفه‌ای	۳/۴۵۴	۳۲/۸۲۴	۰/۰۰۰	۰/۴۵۴

جدول (۵) آزمون میانگین تک‌نمونه‌ای ابعاد اخلاق حرفه‌ای

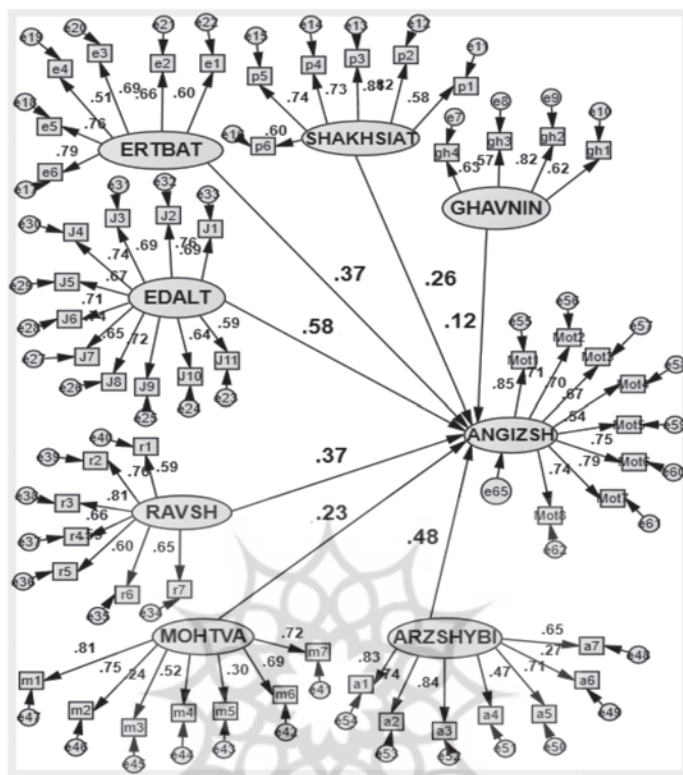
اختلاف از میانگین	سطح معنی‌داری	t	میانگین	ابعاد
۰/۵۶۵	۰/۰۰۰	۴۰/۸۱۲	۳/۵۶۵	رعایت قوانین و مقررات آموزشی
۰/۶۴۵	۰/۰۰۰	۲۹/۲۲۵	۳/۶۴۵	ویژگی‌های عمومی (رفتاری و شخصیتی)
۱/۳۵۰	۰/۰۰۰	۱۳۳/۴۸۷	۴/۳۵۰	ارتباط با دانشجو
-۰/۰۹۹	۰/۰۰۹	-۲/۶۴۰	۲/۹۰۱	رعایت عدالت
۰/۵۲۴	۰/۰۰۰	۲۴/۴۵۳	۳/۵۲۴	تسلط بر روش تدریس
۰/۶۳۹	۰/۰۰۰	۳۸/۴۵۸	۳/۶۳۹	اشراف بر موضوع
۰/۰۷۴	۰/۰۱۳	۲/۵۰۲	۳/۰۷۴	ارزشیابی صحیح

همان‌طور که در جدول (۵) دیده می‌شود، در سطح اطمینان ۹۹ درصد، میانگین «رعایت قوانین و مقررات»، «ویژگی‌های عمومی (رفتاری و شخصیتی)»، «ارتباط با دانشجو»، «تسلط بر روش تدریس»، «اشراف بر موضوع» بالاتر از حد وسط قرار دارند. بر همین اساس، میانگین «ارزشیابی صحیح» در حد وسط و میانگین «رعایت عدالت» پایین‌تر از حد وسط و در وضعیت نسبتاً نامطلوبی قرار دارد.

برای آزمون فرضیه‌ها، از روش دومرحله‌ای مدل‌سازی معادلات ساختاری اندرسون و جربینگ<sup>۱</sup> (۱۹۸۹) استفاده شده است. در گام اول مدل اندازه‌گیری برازش می‌شود و در گام دوم از تحلیل مسیر برای تحلیل روابط و بررسی فرضیه‌ها استفاده می‌شود. مدل اندازه‌گیری چگونگی تبیین متغیرهای پنهان توسط متغیرهای آشکار را بررسی می‌کند و مدل ساختاری نشان می‌دهد چگونه متغیرهای پنهان در ارتباط با یکدیگر قرار گرفته‌اند. در ابتدا به‌منظور آزمون مدل‌های اندازه‌گیری از تحلیل عاملی تأییدی برای ارزیابی روایی سازه استفاده شد. طبق نظر فورنل و لارکر<sup>۲</sup> (۱۹۸۹)، بارهای عاملی ۰/۵ و بالاتر نشان‌دهنده سازگاری درونی سازه‌ها است. با توجه به اینکه مقدار آنها در بیشتر موارد بالاتر از ۰/۵ و در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار بودند، می‌توان گفت که گویه‌ها به‌خوبی متغیرها را می‌سنجند و بنابراین هیچ گویه‌ای از فرایند تحلیل کنار گذاشته نمی‌شود. مدل معادلات ساختاری در شکل (۳) نشان داده شده است.

به‌منظور برازش مدل، شاخص‌های زیادی در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری پیشنهاد شده است که مهم‌ترین آنها در جدول (۶)، ارائه شده است. با توجه به مقادیر حاصل شده، می‌توان گفت که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

1. Anderson & Gerbing
2. Fornell & Larcker



شکل (۱) مدل معادلات ساختاری

جدول (۶) شاخص‌های برازش مدل کلی پژوهش

نام شاخص	P-Value	GFI	CFI	TLI	PNFI	PCFI	RMSEA	CMIN/DF
مقدار مناسب	< ۰/۰۵	< ۰/۹	< ۰/۹	< ۰/۹	< ۰/۵	< ۰/۵	> ۰/۰۵	< ۱ و > ۵
مقدار در مدل	۰/۰۵۹	۰/۹۴۰	۰/۹۲۱	۰/۹۰۹	۰/۵۰۴	۰/۵۱۱	۰/۰۴۶	۳/۳۵۴

پس از برازش مدل پژوهش، با استفاده از میزان نسبت بحرانی (CR) و P-Value مربوط به هر مسیر، رد یا تأیید فرضیه‌ها مشخص می‌شود. نسبت بحرانی از تقسیم وزن رگرسیونی بر خطای استاندارد حاصل می‌شود. در صورتی که بالاتر از ۱/۹۶ باشد، در سطح ۰/۰۵ و پایین‌تر معنی‌دار است. با توجه به مدل معادلات ساختاری و نتایج آزمون فرضیه‌ها که در جدول (۷) گزارش شده است، فرضیه اول تأیید نشد و فرضیه‌های دوم تا هفتم پژوهش تأیید شدند.

جدول (۷) نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	نسبت بحرانی	سطح معنی داری	نتیجه
اول	رعایت قوانین و مقررات → انگیزش تحصیلی	۰/۱۱۷	۱/۳۱۰	۰/۱۹۰	عدم تأیید
دوم	ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری → انگیزش تحصیلی	۰/۲۵۷	۲/۴۵۳	۰/۰۱۴	تأیید
سوم	ارتباط با دانشجو → انگیزش تحصیلی	۰/۳۷۲	۳/۲۸۵	۰/۰۰۱	تأیید
چهارم	رعایت عدالت → انگیزش تحصیلی	۰/۵۷۷	۵/۰۴۲	***	تأیید
پنجم	تسلط بر روش تدریس → انگیزش تحصیلی	۰/۳۶۵	۳/۱۴۴	۰/۰۰۲	تأیید
ششم	اشراف بر موضوع → انگیزش تحصیلی	۰/۲۳۵	۲/۱۲۵	۰/۰۳۴	تأیید
هفتم	ارزشیابی صحیح → انگیزش تحصیلی	۰/۴۸۴	۳/۷۳۶	***	تأیید

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از اجرای این پژوهش، در وهله اول بررسی میزان کاربست ابعاد اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد در قالب هفت بعد «رعایت قوانین و مقررات»، «ویژگی‌های عمومی (شخصیتی و رفتاری)»، «ارتباط با دانشجو»، «رعایت عدالت»، «تسلط بر روش تدریس»، «اشراف بر موضوع» و «ارزشیابی دانشجویان» بود و در ادامه تأثیر این ابعاد در انگیزه تحصیلی دانشجویان مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد میانگین نمره‌های ابعاد «رعایت قوانین و مقررات»، «ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری»، «ارتباط با دانشجو»، «تسلط بر روش تدریس» و «اشراف بر موضوع» از دید دانشجویان بالاتر از متوسط و در وضعیت نسبتاً مطلوبی است و میانگین نمره‌های «ارزشیابی دانشجویان» در حد متوسط قرار دارد. اما میانگین نمره‌های «رعایت عدالت» پایین‌تر از متوسط و در وضعیت نسبتاً نامطلوبی است. نتایج مطالعه میرکمالی و همکاران (۱۳۹۶) نیز نشان داد، در مدرسه‌های ابتدایی پسرانه شهر تهران وضعیت تمامی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای به غیر از عدالت بالاتر از میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. در مطالعه سبحانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۶)، وضعیت اخلاق حرفه‌ای تدریس و مؤلفه‌های آن در اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی نوشهر از دید دانشجویان در حد بالایی ارزیابی شد. نجفی و همکاران (۱۳۹۵) نیز وضعیت ابعاد اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه شاهد را از دید دانشجویان بالاتر از متوسط ارزیابی کردند. اما مطالعه سلطان‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد دانشجویان پرستاری دانشگاه ارومیه از وضعیت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی رضایت ندارند. بر اساس یافته‌ها هر چند استادان در برخی از ابعاد اخلاق حرفه‌ای از دید دانشجویان میانگین بالاتر از متوسط را کسب کرده‌اند، اما تحلیل‌های ما در رابطه با معیارهای اندازه‌گیری نشان داد، در برخی از این معیارها با وضعیت مطلوب فاصله وجود دارد. معیارهای اخلاق حرفه‌ای که استادان در آنها دچار ضعف هستند عبارت‌اند از: «رعایت حقوق دانشجویان در زمینه‌های مختلف تصریح شده در آیین‌نامه آموزشی»، «عدم استفاده ابزاری از دانشجویان برای پیشبرد منافع شخصی»، «پذیرش نقص خود با گفتن «نمی‌دانم» در مورد موضوعاتی که مسلط نیست»، «اجازه دادن به دانشجویان در خصوص زیر سؤال بردن و اصلاح روش و تصمیم استاد»،

«عدم تبعیض در طراحی و اجرای روش‌ها»، «میزان عادلانه بودن نمره‌دهی»، «ارائه توجیه کافی در خصوص تصمیمات خود»، «استفاده از روش‌های متنوع در تدریس»، «ایجاد ارتباط افقی بین مباحث درسی»، «تسلط بر مباحث علمی جدید»، «استفاده از منابع روزآمد»، «باز خورد دادن (اعلام نتایج عملکردی) به‌موقع به دانشجویان در طول ترم»، «به‌کارگیری انواع ارزیابی‌ها متناسب با توانایی‌های متفاوت دانشجویان» و «به‌کارگیری ارزشیابی متناسب با توجه به هدف‌های درس». از این‌رو، به‌منظور بالا بردن میزان اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه باید به این معیارها بیش‌ازپیش توجه داشته باشند و آنها را در خود تقویت کنند. یافته‌های ما در خصوص فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد، به غیر از «رعایت قوانین و مقررات»، دیگر ابعاد اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش تحصیلی دانشجویان تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. رعایت قوانین و مقررات به‌خودی‌خود عامل انگیزاننده برای دانشجویان نیست. این موضوع برمی‌گردد به اینکه تا چه حد قوانین و مقررات و آیین‌نامه‌های مختلف حامی منافع دانشجو است. قوانین و آیین‌نامه‌ها و به‌طور کلی ساختاری که در آن منافع و خواسته‌های دانشجو هر روز کمتر دیده می‌شود، انگیزشی هم در دانشجو ایجاد نخواهد کرد و ذهنیتی را در دانشجو ایجاد می‌کند که در آینده چه اتفاقی خواهد افتاد. این مسئله مانع افزایش انگیزش تحصیلی دانشجو خواهد بود. با این وجود نیاز به بررسی و آسیب‌شناسی در این خصوص وجود دارد که چرا رعایت قوانین و مقررات و آیین‌نامه‌های مختلف اثر انگیزشی بر دانشجویان نمی‌گذارد. این نتیجه از اظهارات گلوچمنووا (۲۰۱۷) که اذعان داشت رعایت قواعد و هنجارهای سازمانی از سوی معلمان به لحاظ انگیزشی تأثیر مثبت بر دانشجویان می‌گذارد، حمایت نمی‌کند. بر اساس نتیجه فرضیه دوم پژوهش، ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری اعضای هیئت علمی بر انگیزش تحصیلی دانشجویان تأثیر مثبت دارد. با توجه به اینکه میانگین ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری نیز از دید دانشجویان بالاتر از میانگین و در وضعیت نسبتاً خوبی قرار دارد، می‌توان نتیجه گرفت اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد با داشتن رفتار و گفتار و کردار متناسب با شأن استادی تأثیر مثبتی بر انگیزه تحصیلی دانشجویان می‌گذارند. بر اساس معیارهای اندازه‌گیری، تنها در یک معیار مربوط به این بعد از اخلاق حرفه‌ای ضعیف عمل می‌کنند و آن هم «عدم استفاده ابزاری از دانشجویان در جهت پیشبرد منافع شخصی» است؛ بنابراین ضرورت دارد برخی از اعضای هیئت علمی یک بازبینی بر رویه‌های خود داشته باشند تا بتوانند این ضعف را در خود برطرف کنند. نتیجه فرضیه دوم پژوهش از نظر ماولانا و همکاران (۲۰۱۶) و ارتن (۲۰۱۴) که اظهار داشتند ویژگی‌های شخصیتی یک معلم جدا از مهارت و تخصص وی بر انگیزه و پشتکار دانشجویان تأثیر می‌گذارد، حمایت می‌کند. لیو و همکاران (۲۰۱۹)، نیز از شخصیت معلمان دانشگاه به‌عنوان عاملی مهم در انگیزش و عملکرد تحصیلی دانشجویان یاد می‌کنند.

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد، «رعایت عدالت» در مقایسه با سایر ابعاد اخلاق حرفه‌ای بیشترین تأثیر انگیزشی را بر دانشجویان می‌گذارد. استادانی که از تعصب و غرض‌ورزی در اجرای رویه‌های خود پرهیز می‌کنند و می‌کوشند در طول زمان در اجرای رویه‌های خود ثابت‌قدم باشند؛ همچنین نقطه‌نظرات دانشجویان را در این خصوص می‌شنوند و اجازه زیر سؤال بردن رویه‌های خود را به آنها می‌دهند، تکالیف عادلانه و منصفانه‌ای را از دانشجویان طلب می‌کنند و همواره توضیحات و توجیهات کافی در خصوص تصمیمات خود دارند، کمک به حفظ یا ارتقای انگیزش تحصیلی دانشجویان می‌کنند. نتیجه حاصل



از بررسی این فرضیه از اظهارات مینز و همکاران (۲۰۱۸) و مافوسا و همکاران (۲۰۱۵) که بیان کرده‌اند عدالت‌محوری از سوی معلم مهم‌ترین عامل انگیزشی برای دانشجویان است، حمایت می‌کند.

نگاهی اجمالی به نتایج پژوهش نشان می‌دهد، بعد «ادراک از عدالت» در همه تحلیل‌های صورت پذیرفته تأمل برانگیز است. از یک‌سو، پایین‌ترین میانگین و رتبه را بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای به خود اختصاص داد و از سوی دیگر، نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد «رعایت عدالت» بیشترین تأثیر را بر انگیزش تحصیلی دانشجویان می‌گذارد. همچنین بین دانشجویان مرد و زن نیز تفاوت معنی‌داری در این بعد دیده می‌شود. البته باید توجه داشته باشیم موضوع عدالت یک موضوع ادراکی است. این ادراکات دانشجویان از عدالت ممکن است با واقعیت‌ها و عملکرد استادان منطبق نباشد. در واقع دانشجویان ممکن است از رفتار درست و عادلانه استاد، تلقی یک رفتار ظالمانه داشته باشند. اما در نهایت آن چیزی که بر انگیزش و عملکرد دانشجویان اثر می‌گذارد همین ادراک از واقعیت است، نه خود واقعیت. بنابراین ضرورت دارد که استادان سعی در بهبود ادراکات دانشجویان داشته باشند و ضعف‌های خود را در این خصوص شناسایی و رویه‌های عادلانه‌تری را اتخاذ کنند.

تسلط بر روش تدریس، اشراف بر محتوا و ارزشیابی صحیح دانشجویان نیز بر انگیزش تحصیلی دانشجویان تأثیر مثبت می‌گذارد. کارتال (۲۰۲۰)، نیز اظهار داشته که روش ارزیابی دانشجویان توسط معلمان تأثیر مهمی بر انگیزش و موفقیت تحصیلی آنها خواهد داشت. همچنین، نوینز و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) و گوای و بوریو (۲۰۱۸)، روش تدریس و یاددهی معلم را از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر انگیزش دانشجویان معرفی کرده‌اند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت پایبندی به اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای توسط اعضای هیئت علمی نقش بسزایی در رشد انگیزه تحصیلی دانشجویان ایفا می‌کند. علی‌رغم اینکه میزان اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بالاتر از متوسط قرار دارد، اما با وضعیت مطلوب آن فاصله دارد. به‌منظور تقویت اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت علمی مهم‌ترین نقش را خود آنها ایفا می‌کنند. اعضای هیئت علمی دانشگاه باید ابتدا مطالعه و شناخت کافی از اصول و استانداردها و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای داشته باشند تا بتوانند ایرادات و نقاط ضعف خود را شناسایی و در جهت تقویت آن گام‌های مثبت بردارند.

با توجه به نتایج پژوهش به اعضای هیئت علمی و مسئولان دانشگاه توصیه‌ها و پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شود:

اعضای هیئت علمی به‌منظور تقویت اخلاق حرفه‌ای در بعد رعایت عدالت، همواره در خصوص فرایندها و رویه‌های کاری خود برای دانشجویان به‌طور کامل شفاف‌سازی کنند، نقطه‌نظرات آنها را جویا شوند و توجیهات کافی برای اقدامات و تصمیمات خود داشته باشند تا اگر احساس بی‌عدالتی مربوط به ادراکات خلاف واقع دانشجویان است، از بین برود.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود اعضای هیئت علمی همواره در رعایت حقوق دانشجویان در زمینه‌های مختلف آیین‌نامه آموزشی بکوشند و همچنین مراقب باشند از دانشجویان برای پیشبرد منافع شخصی استفاده ابزاری نکنند.

از آنجایی که گفتن «نمی‌دانم» در موضوعاتی که مسلط نیستیم، از شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای است، بر اساس نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود اعضای هیئت علمی این نکته را مد نظر قرار دهند و در خود تقویت کنند.

1. Noyens et al.

از آنجایی که بر اساس نتایج پژوهش دانشجویان احساس تبعیض جنسیتی دارند، استادان باید در اجرای رویه‌های خود دقت بیشتری داشته باشند و به گونه‌ای عمل کنند تا احساس تبعیض در دانشجویان ایجاد نشود.

به منظور تقویت اخلاق حرفه‌ای در ابعاد تسلط بر روش تدریس و اشراف بر موضوع، توجه بیشتر به روش‌های متنوع در تدریس، ایجاد ارتباط افقی بین مباحث درسی و استفاده از منابع علمی جدید و روزآمد، پیشنهاد می‌شود.

باز خورد دادن به موقع به دانشجویان در طول ترم، به کارگیری انواع ارزیابی‌ها متناسب با توانایی‌های متفاوت دانشجویان و به کارگیری ارزشیابی متناسب با توجه به هدف‌های درس تقویت شود.

بر اساس نتایج پژوهش به مدیران آموزشی دانشگاه پیشنهاد می‌شود کارگاه‌های آموزشی اخلاق حرفه‌ای تدریس برگزار کنند. مسئولان دانشگاه با طراحی مجدد نظام ارزشیابی استادان و گنجانیدن شاخص‌ها و پرسش‌های مناسب‌تر و دقیق‌تر به رشد اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی کمک کنند.

شناسایی و تشویق استادان ممتاز هر گروه یا دانشکده که پایبند به اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای هستند نیز می‌تواند نقش مؤثری در رشد اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه داشته باشد.

در پایان، به عنوان برخی از محدودیت‌های این پژوهش باید در نظر داشت که جامعه آماری پژوهش را تنها دانشجویان دانشگاه یزد تشکیل می‌دهند. بنابراین، در تعمیم نتایج این پژوهش به سایر جوامع باید محتاط بود. به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود اخلاق حرفه‌ای در سایر دانشگاه‌ها را بررسی و نتایج خود را با نتایج این مطالعه مقایسه کنند. همچنین به پژوهشگران آینده اجرای چنین پژوهشی به روش آمیخته پیشنهاد می‌شود.

## منابع

- جناب‌آبادی، حسین؛ ناستی‌زایی، ناصر (۱۳۹۴). مقایسه وضع موجود و مطلوب اخلاق حرفه‌ای تدریس در اعضای هیئت علمی؛ دانشگاه سیستان و بلوچستان. *دوماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۸(۵)، ۳۱۷-۳۲۲.
- حیدری، مهدی؛ ابوالقاسمی، محمود؛ محمدی چابکی، رضا (۱۳۹۶). ارزیابی اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضای هیئت علمی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲(۳)، ۶۵-۷۲.
- رحیمی، حمید؛ آقابابایی، راضیه (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای؛ اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان. *دوماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۲۶(۲)، ۶۱-۶۷.
- سبحانی‌نژاد، مهدی؛ بقایی، محمدرضا؛ نجفی، حسن (۱۳۹۶). بررسی میزان کاربست اخلاق حرفه‌ای تدریس در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر. *فصلنامه آموزش علوم دریایی*، ۹-۱، ۱۶.
- سبحانی‌نژاد، مهدی؛ نجفی، حسن؛ جعفری هرندی، رضا؛ فرمهبینی فراهانی، محسن (۱۳۹۳). مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای تدریس از دیدگاه دانشجویان؛ دانشگاه علوم پزشکی قم. *دوماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۷(۶)، ۳۹۹-۴۰۳.
- سلطان‌زاده، وحید؛ امراهی، اکبر؛ اسم حسینی، غلامرضا (۱۳۹۳). وضعیت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه دانشجویان پرستاری. *دوماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۱(۱)، ۱۹-۲۳.
- سلیمی، مهدی (۱۳۹۵). مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای استادان درس‌های تربیت بدنی عمومی دانشگاه‌ها. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۲)، ۵۱-۶۰.

فرامرز قراملکی، احد (۱۳۹۷). اخلاق حرفه‌ای. نشر مجنون.  
 ملکی، قاسم (۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای. نشر آبیژ.  
 میرکمالی، سید محمد؛ حاج‌خزیمه، مجتبی (۱۳۹۶). تبیین سلامت سازمانی بر اساس نقش مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۸(۱)، ۲۳۱-۲۶۲.  
 نجفی، حسن؛ ملکی، حسن؛ فرمهبینی فراهانی، محسن؛ جعفری هرندی، رضا (۱۳۹۵). ارزیابی ابعاد اخلاق حرفه‌ای تدریس اعضای هیئت علمی از دیدگاه دانشجویان دانشکده پزشکی دانشگاه شاهد. توسعه آموزش در علوم پزشکی، ۸(۲)، ۹۳-۱۰۲.  
 نوریان، محمد؛ آتشک، محمد؛ سالم، صدیقه؛ جمشیدزاد کیاسرائی، معصومه (۱۳۹۵). تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی بر امکان‌پذیری رعایت اخلاق حرفه‌ای تدریس در دانشگاه‌ها. فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، ۱۱(۱)، ۸۴-۹۵.

## References

- Clark, M. H., Middleton, S. C., Nguyen, D., & Zwick, L. K. (2014). Mediating relationships between academic motivation, academic integration and academic performance. *Learning & Individual Differences, 33*, 30-38.
- Erten, İ. H. (2014). Interaction between academic motivation and student teachers' academic achievement. *Procedia-Social & Behavioral Sciences, 152*, 173-178.
- Gluchmanová, M. (2017). Theoretical and practical aspects of a professional ethics of teaching. *Human Affairs, 27*(1), 75-81.
- Guay, F., & Bureau, J. S. (2018). Motivation at school: Differentiation between and within school subjects matters in the prediction of academic achievement. *Contemporary Educational Psychology, 54*, 42-54.
- Jayamma, H. R., & Sumangala, N. (2012). Professional ethics in teaching community: Strategies to promote ethical standards-A global concern. *International Journal of Education & Information Studies, 2*(1), 15-18.
- Jiang, Y., Rosenzweig, E. Q., & Gaspard, H. (2018). An expectancy-value-cost approach in predicting adolescent students' academic motivation and achievement. *Contemporary Educational Psychology, 54*, 139-152.
- Jie, Y. A. N. G. (2017). Research on the Current Situation and Countermeasures of the Construction of Teachers' Professional Ethics in Higher Education. *Higher Education of Social Science, 12*(2), 55-58.
- Joldersma, C. W. (2013). The Good Life of Teaching: An ethics of professional practice. *Paideusis, 22*(1), 54-56.
- Kartal, S. K. (2020). Examining Factors for the Academic Motivation Based on the Confirmatory, the Exploratory and the Bifactor Exploratory Structural Equation Models. *International Journal of Progressive Education, 16*(1), 192-204.
- Kumari, J. (2016). Envisioning Professional Ethics in Teaching Profession. *International*

- Journal of Research in Economics & Social Sciences*, 6(12), 244-250.
- Litalien, D., Morin, A. J., Gagné, M., Vallerand, R. J., Losier, G. F., & Ryan, R. M. (2017). Evidence of a continuum structure of academic self-determination: A two-study test using a bifactor-ESEM representation of academic motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 51, 67-82.
- Liu, A., Jiang, T., & Ren, F. (2019). The Relationship between University Teachers' Personality and Teaching Performance and Students' Performance. *Advances in Psychology*, 09(08), 1484-1491. DOI:10.12677/AP.2019.98181
- Maphosa, C., Bhebhe, S., & Dziva, M. (2015). Interrogating the Significance of Professionalism and Professional Ethics in the Teaching Profession. *Journal of Sociology & Social Anthropology*, 6(2), 263-272.
- Maulana, R., Opdenakker, M. C., & Bosker, R. (2016). Teachers' instructional behaviors as important predictors of academic motivation: Changes and links across the school year. *Learning & Individual Differences*, 50, 147-156.
- McGeown, S. P., Putwain, D., Simpson, E. G., Boffey, E., Markham, J., & Vince, A. (2014). Predictors of adolescents' academic motivation: Personality, self-efficacy and adolescents' characteristics. *Learning and Individual Differences*, 32, 278-286.
- Meens, E. E., Bakx, A. W., Klimstra, T. A., & Denissen, J. J. (2018). The association of identity and motivation with students' academic achievement in higher education. *Learning & Individual Differences*, 64, 54-70.
- Noyens, D., Donche, V., Coertjens, L., Van Daal, T., & Van Petegem, P. (2019). The directional links between students' academic motivation and social integration during the first year of higher education. *European Journal of Psychology of Education*, 34(1), 67-86.
- Onen, A. S., & Ulusoy, F. M. (2012). The effects of academic motivations of secondary school students on their attitudes towards the chemistry course. *Procedia-Social & Behavioral Sciences*, 46, 5397-5401.
- Reybold, L. E., & Halx, M. D. (2018). Staging Professional Ethics in Higher Education: a Dramaturgical Analysis of "Doing the Right Thing" in Student Affairs. *Innovative Higher Education*, 43(4), 273-287.
- Tsai, C. W., Shen, P. D., & Chiang, I. C. (2020). Investigating the effects of ubiquitous self-organized learning and learners-as-designers to improve students' learning performance, academic motivation, and engagement in a cloud course. *Universal Access in the Information Society*, 19(1), 1-16.