تأثیر فرهنگ سازمانی گروه‌های آموزشی بر رعایت اخلاق علم[1]

رحیم یوسفی اقدم[2]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۸/۲۰
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۲/۰۳

چکیده

تحقیق حاضر به بررسی تأثیرات فرهنگ سازمانی گروه‌های آموزشی بر پیروی دانشجویان تحصیلات تکمیلی از اخلاق علم می‌پردازد. ابتدا با استفاده از نظریه شناختی- اجتماعی مدلی برای تشخیص مکانیزم‌های اساسی تاثیرگذار بر فرایند رعایت اخلاق علم در گروهای آموزشی ارائه شد. سپس با روش پیمایش و با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای و نمونه‌گیری متناسب با حجم (PPS)، داده‌ها جمع آوری شدند. تحلیل یافته‌ها نشان می‌دهد که اولاً وضعیت فرهنگ سازمانی در ابعاد مختلف در دانشگاه‌های مورد مطالعه چندان مطلوب نیست، دوماً فرهنگ سازمانی تاثیراتی مستقیم بر روی رعایت اخلاق علم دانشجویان تحصیلات تکمیلی دارد، یعنی با افزایش سطح مطلوبیت فرهنگ سازمانی گروهای آموزشی میزان رعایت اخلاق علم بیشتر می‌شود. معادله‌ی رگرسیونی نیز با متغیرهای در نظر گرفته شده توانستند ۲۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین کنند.

واژگان کلیدی:

نظریه اجتماعی شناختی، اخلاق علم، خود-تنظیمی اخلاقی

---

[1]. این مقاله بر اساس پایان نامه کارشناسی ارشد اینجانب به راهنمایی خانم دکتر نوین تولایی و با مشاوره دکتر مصطفی اجتهادی تدوین شده است که بدین وسیله از راهنمایی‌های ارزنده آنها تشکر می‌شود.

[2]دانشجوی دوره دکتری جامعه شناسی فرهنگی دانشگاه علامه طباطبایی yousefi.rahim@yahoo.com

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

مقدمه

علم در دوران معاصر منبع عظیم قدرت، ثروت و منزلت افراد و کشورها است. این از آن رو است که علم نقش‌های بسیار برجسته‌ای مانند؛ فناورانه و اقتصادی، سیاست گذارانه و برنامه ریز، آگاه سازی شهروندان و درک طبیعت و ارضای کنجکاوی‌ها در زندگی بشریّت را بازی می‌کند. چنین نقش‌های عظیم علم در حوزه‌ی سیاسی، اجتماعی و اقتصادی و حتی زندگی روزمره افراد، مسئولیت‌های بیشتری را بر عهده‌ی تمامی کنشگران علمی گذاشته است. مسئولیت‌هایی که با تعهّد به کلیه ذینفعان فعالیت‌های علمی همراه است (کالیچمن، ۲۰۰۲). برداشت ما از اخلاق در علم و فعالیت‌های علمی دانشجویان تحصیلات تکمیلی بر حسب مسئولیت[1] در قبال دیگران توضیح داده شده است. این برداشت با تعریف رفتار اخلاقی در بیشتر مدل‌های رفتار اخلاقی در سازمان سازگاری دارد که رفتار غیراخلاقی را بر حسب ضرر و صدمه‌ای که به دیگران می‌زند، به حساب آورده‌اند (براس و همکاران، ۱۹۹۸: ۱۵؛ تروینو، ۱۹۸٦؛ جونز، ۱۹۹۱؛ جونز و ریان، ۱۹۹۷). اخلاق در فعالیت‌های علمی از دو جهت قابل بررسی است. از جنبه‌ی کارکردی، رعایت اخلاق در فعالیت‌های علمی نوعی تنظیم روابط میان کنشگران علمی و جلوگیری از هر نوع آسیب، ضرر و زیان به کلیه ذینفعان از فعالیت علمی است. از بعد دیگر اخلاق علم، جنبه‌ی ذاتی فرایند علمی است، بدین معنی که بدون رعایت اخلاق علم و استفاده از روش‌های غیر اخلاقی مانند، جعل، تقلب، سرقت ادبی، داده سازی و تحریف نتایج تحقیق به ذات فرایند علمی خدشه وارد می شود، اغلب تعاریف انحراف علمی شامل این بعد از فرایند علمی است مثلا اداره امانتداری تحقیق[2] انحراف تحقیق را چنین تعریف کرده است" جعل[3]، تحریف[4] و سرقت ادبی[5] در پیشنهاد، اجراء و یا بازنگری تحقیقات و یا در گزارش یافته‌های تحقیق. (a) جعل، دستکاری داده‌ها و یا نتایج و یا ثبت و یا گزارش آنها می‌باشد؛ (b) تحریف، دستکاری مواد، مصالح، و یا فرایند است و یا تغییر و یا از رده خارج کردن داده و یا نتیجه است آنچنانکه به صورت دقیق در ثبت تحقیق ارایه نشده است؛ (c) سرقت ادبی، مالکیت ایده‌ها، فرایندها، نتایج و یا واژگان دیگران بدون نسبت دادن مناسب

[1] Responsibility
[2] Office of Research Integrity
[3] fabrication
[4] falsification
[5] plagiarism

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

است. انحراف تحقیق شامل خطاهای صادق و یا تفاوت در نظرات نمی‌شود" (سواکل، ۲۰۰۸: ۲۷۳). در مطالعه رفتارهای اخلاقی در علم سه دوره تشخیص داده شده است (مونتگمری و اولیور، ۲۰۰۹). در دوره‌ی اول هنجارهای مرتنی و چهار هنجار معروف مرتن یعنی، عام‌گرایی، اشتراک گرایی، شک سازمان‌یافته و بی طرفی عاطفی غالب بوده است. در این دوره استقلال داخلی علمی تائید می‌شد و مکانیزم اصلی نظارت بر فعالیت‌های کنشگران علمی جامعه پذیری و خود-تنظیمی شغلی بوده است. در دوره دوم با ظهور نهادهای بوروکراتیک مسئول در زمینه‌ی رفتارهای اخلاقی در تحقیق کدهای اخلاقی در تمام زمینه‌های تحقیق و فعالیت علمی تدوین شده و فشار اجباری برای عمل به این کدهای اخلاقی به عنوان مدل نظارتی جلوگیری از انحرافات تحقیق[1] بود. در دوره‌ی سوم اداره‌های بوروکراتیک دولتی و بخش خصوصی صنعتی با برگزاری کنفرانس‌ها و کارگاه‌هایی، امانتداری در تحقیق[2] را رواج دادند. در این دوره بیشتر بحث بر آموزش راهنماهای اخلاقی در رفتارهای علمی به کنشگران علم بود، همچنین راه‌حل‌هایی برای تناقض‌های به وجود آمده از روابط بین علم و دانشمندان و بخش خصوصی ارائه شد. به طور کلی اخلاق در علم به سه جنبه‌ی معرفت شناختی، کدهای حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی دانشمندان طبقه بندی شده است(پرپیک، ۱۹۹۹). محتوای تمام کدهای اخلاقی در رشته‌ها مختلف بر سه جنبه‌ی" **۱)**درستی و عدم تزویر (حفظ امانتداری در اجراء و گزارش تحقیق، با دادن مشاوره‌های باتجربه و با ارایه کردن خدمات)، **۲)**لیاقت و شایستگی (باقی ماندن در محدوده‌های شایستگی آموزش یافته؛ پیروی کردن از تمام قواعد قابل اجراء، دستورات و رویه‌ها)، **۳)**مهربانی و ملاطفت (ضرر و صدمه نزدن به رشته، به مشارکت کنندگان تحقیق، به نهاد، به موکلین و یا جامعه)" (بالاک و پینکر، ۲۰۰۳: ۱۶۱)تاکید دارند.

مدل‌های رفتار اخلاقی در سازمان، یکی از عامل‌های مهم در تبعیت از رفتارهای اخلاقی را فرهنگ سازمانی می‌دانند(فررل و گرشام، ۱۹۸۵؛ هانت و ویتل، ۲۰۰۶؛ تروینو، ۱۹۸۶؛ فریتس، ۱۹۹۱؛ مالهتورا و میلر، ۱۹۹۸؛ براس و همکاران، ۱۹۹۸) امری که از لحاظ تجربی نیز تایید شده است(فیشر و همکاران، ۲۰۰۹؛ ممفورد و همکاران، ۲۰۰۷؛ وستر و همکاران، ۲۰۱۰).

[1] Research Misconduct
[2] Research Integrity

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

فررل و گرشام در مدل نظری خود به عواملی سازمانی و فرهنگ سازمانی مانند؛ دیگران مهم، پیوند افتراقی، وضعیت مجموعه نقش، نظام پاداش و تنبیه سازمان، خط مشی سازمان و کدهای اخلاقی و حرفه‌ای توجه کرده‌اند (فررل و گرشام، ۱۹۸۵) هانت و ویتل در محیط سازمانی، هنجارهای رسمی و هنجارهای غیررسمی و تقویت و فشاری که برای رعایت کدهای حرفه‌ای صورت می‌گیرد را به عنوان متغیر سازمانی فرموله بندی کرده‌اند(هانت و ویتل، ۲۰۰٦)، تروینو در مدل رفتار اخلاقی سازمانی خود متغیر فرهنگ سازمانی را با ساختار هنجاری سازمان، دیگران قابل ارجاع، تبعیت از قدرت، ویژگی‌های کار، نقش پذیری و تفکیک پذیری تناقض اخلاقی و تاثیرات هر یک از آنها بر روی رفتارهای اخلاقی را نشان داده است(تروینو، ۱۹۸٦). در مدل فریتس فرهنگ در سازمان کارکردهای مختلفی را انجام می‌دهد. اولاً فرهنگ سازمانی احساس هویت مشترکی به اعضای سازمان می‌دهد، دوماً فرهنگ سازمانی تعهّد اعضای سازمان را به چیزی فراتر از خودشان گسترش می‌دهد، سوماً، فرهنگ سازمانی استدلال‌های منطقی برای اهداف سازمانی به وجود می‌آورد. در مدل فریتس فرهنگ سازمانی به عنوان چسب سازمانی است که با دادن احساس هویت مشترک به افراد، تصمیم‌گیری‌های اخلاقی آنها را هدایت می‌کند(فریتس، ۱۹۹۱: ۸٤۱) براس و همکاران با دیدگاه نظریه شبکه فرهنگ سازمانی را در ارتباط میان افراد و توزیع نوع روابط در آن، ساختار روابط، ترکیب نوع و ساختار روابط، ترکیب تراکم و قدرت روابط توضیح می‌دهند، از ترکیب این عوامل فرهنگ سازمانی شکل می‌گیرد که در آن نظام پاداش، هنجارها و کدهای رفتاری سازمان بر حسب توزیع شبکه‌ها و شکل گیری روابط قدرت و پرستیژ(منزلت) به وجود می‌آید که تعیین کننده رفتارهای اخلاقی/غیر اخلاقی افراد در سازمان می‌باشد(براس و همکاران، ۱۹۹۸). فیشر و همکاران نیز معتقدند که گروه‌های آموزشی در روند جامعه پذیری دانشجویان با اخلاقیات علم در دو سطح بر دانشجویان تاثیر می‌گذارند؛ در **سطح فعالیت‌های جوّ گروه آموزشی،** رفتارهای مسئولیت آمیز در تحقیق از طریق رفتار بین افراد و اساتید در گروه آموزشی در مورد اخلاق علم یاد گرفته می‌شوند و در **سطح خط مشی‌های گروه آموزشی،** برنامه‌های عملی و درسی گروه‌های آموزشی برای آشنا سازی دانشجویان با رفتارهای مسئولیت آمیز در تحقیق می‌باشد. در هر دو سطح هدف اصلی گروه آموزشی؛ جامعه پذیری و درونی سازی اخلاق

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

علم و رفتارهای مسئولیت آمیز در دانشجویان تحصیلات تکمیلی می‌باشد(فیشر و همکاران، ۲۰۰۹).

فرهنگ ضعیف سازمانی یکی از ویژگی‌های نظام دانشگاهی ایران می‌باشد (امین مظفری و دیگران، ۱۳۸۷؛ یمینی دوزی سرخابی و همکاران، ۱۳۸۰؛ رحیم نیا و علیزاده، ۱۳۸۷؛ و همکاران، ۱۳۸٤؛ اردلان و همکاران، ۱۳۸۷). در دانشگاه‌های ایران گرایش به فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی، کنترل و ثبات(امین مظفری و همکاران، ۱۳۸۷)، انطباق پذیری بالا(رحیم نیا و علیزاده، ۱۳۸۷)، ضعیف بودن عناصر و ابعاد فرهنگ سازمانی و فقدان توافق در مورد آنها (یمینی دوزی سرخابی و همکاران، ۱۳۸۰) و یا عدم غالب بودن هیچ فرهنگی(شجاعی و همکاران، ۱۳۸٤) وجود دارد. به نظر می‌رسد که با توجه به این یافته‌ها وضعیت نامطلوب فرهنگ سازمانی یکی از ویژگی‌های اساسی دانشگاه‌های ایران باشد. این ویژگی‌های فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های ایران به عنوان عوامل سازمانی در تبعیت دانشجویان تحصیلات تکمیلی از اخلاق علم تاثیر می‌گذارند، از این رو که یکی از مشکلات اساسی دانشگاه‌ها عدم پایبندی دانشجویان به هنجارها و اخلاقیات علم می‌باشد(طباطبایی و ودادهیر، ۱۳۷۸؛ طایفی، ۱۳۷۸؛ فراستخواه، ۱۳۸٦؛ علیزاده اقدم و همکاران، ۱۳۹۰؛ قاضی طباطبایی و همکاران، ۱۳۸۹؛ ستوده و بقایی، ۱۳۹۰).

بنابراین منطقی است که بپرسیم فرهنگ سازمانی از طریق چه مکانیزم‌هایی بر رعایت دانشجویان تحصیلات تکمیلی از اخلاق علم تاثیر می‌گذارد؟

ادبیات نظری

نظریه‌های رفتار اخلاقی در سازمان به سه دسته از متغیرها توجه کرده‌اند. ۱) متغیرهای فردی، ۲) ویژگی‌های خود موضوع اخلاقی و ۳) متغیرهای سازمانی،مخصوصاً فرهنگ سازمانی

متغیرهای فردی از دیدگاه روانشناسی شناختی و همچنین از دیدگاه روانشناسی شخصیتی نگریسته می‌شود، از دیدگاه روانشناسی شخصیتی عواملی از قبیل ویژگی‌های شخصیتی افراد مانند، تبعیت از قدرت، مکان کنترل، میزان دینداری و میزان اخلاقی بودن افراد، به عنوان متغیرهایی هستند که رفتارهای اخلاقی افراد را تعیین می‌کنند، در دیدگاه روانشناسی شناختی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

نیز نظریه‌هایی مانند نظریه کالبرگ، پیاژه، رست و بندورا، مراحل رشد استدلال اخلاقی و یا استدلال شناختی در مورد موضوعات اخلاقی مورد مطالعه قرار داده‌اند.

ویژگی‌های خود موضوع و شدت آنها در تعیین رفتار اخلاقی از بحث‌های فلسفه اخلاق گرفته شده و توسط جونز(۱۹۹۱) فرموله بندی شده است. از نظر جونز "شدّت اخلاقی به موضوعات اخلاقی و نه به عاملین اخلاقی و یا زمینه سازمانی تمرکز می‌کند"(جونز، ۱۹۹۱: ۳۷۳) این ویژگی‌ها موضوعی عبارتند از: ۱) حجم نتایج[1] که از کنش اخلاقی و یا غیراخلاقی حاصل می‌شود، ۲) ضرورتی آنی و موقتی[2] که در انجام کنش مورد نظر است، ۳) اجماع اجتماعی[3] که بر روی کنش وجود دارد که تا چه اندازه اخلاقی است، ٤) تمرکز تاثیر[4] که نتایج کنش مورد نظر بر روی فرد و یا جمع دارد، ٥) احتمال تاثیر[5]، که احتمال این است که تا چه حد از کنش مورد نظر، افراد دیگر زیان و صدمه می‌بینند و ٦) نزدیکی[6] و یا میزان فاصله‌ی اجتماعی و روانشناختی و یا فیزیکی که فرد نسبت به موضوع دارد. جونز سه ویژگی عمل اخلاقی را در ۱) آزادانه انجام شدن، ۲) ضرر و زیان داشتن برای بقیه و ۳) دارای عناصر اخلاقی بودن در عمل و تصمیم‌گیری می‌داند. هرچند کنشگر اخلاقی از عناصر اخلاقی تصمیم و کنش خود اطلاع نداشته باشد و یا موضوعات اخلاقی در تصمیم‌گیری خود را تشخیص ندهد. از همین رو "بسیاری از تصمیم‌ها اخلاقی هستند، به این دلیل ساده که این تصمیم-گیری‌ها دارای عناصر اخلاقی هستند" (همان: ۳٦۷).

متغیر فرهنگ سازمانی توسط متخصصین سازمانی عنوان شده است. در اینجا فرهنگ سازمانی به صورت‌های مختلفی تعریف شده است "به مثابه: مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و یا الگوهای رفتاری؛ آداب و یا روش انجام کار؛ هویت مرکزی سازمان؛ مجموعه‌ای از قواعد، هنجارها و با نقش‌ها؛ به مثابه نیروی مخفی، غیررسمی و نانوشته و یا پیام ناخودآگاه؛ به مثابه نظام تاثیری و بیانی سازمان؛ به مثابه نظام کنترل؛ به مثابه سبک مدیریتی و رفتارهای مبتنی بر حل مساله؛ و به مثابه نمادها و معانی مشترک در صورت‌های اسطوره‌ای، داستانی، افسانه‌ای و

[1] Magnitude of consequences
[2] Probability of Effect
[3] Social Consensus
[4] Concentration of Effect
[5] Probability of Effect
[6] Proximity

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

مراسم و آداب و رسوم وغیره" (والکویت و ریپر، ۷۱:۲۰۰۱) جین ویکیوس و وایتکونیّت (۲۰۰٦) در بررسی دقیق و کاملی از ادبیات پژوهشی در مورد فرهنگ سازمانی، به گردآوری ابعاد مختلف ارائه شده از سوی محققّین و نظریه پردازان سازمانی پرداختند، آنها با تحلیل عاملی و تحلیل خوشه بندی ساختاری، قصد خود را کاهش این ابعاد و نشان دادن شباهت‌های ارایه شده از سوی نظریه پردازان و ابزارهای مختلف سنجش ابعاد فرهنگ سازمانی عنوان کردند. آنها معتقدند که با تحلیل عاملی تحلیل خوشه‌ای" تعداد ابعاد از ۲۵ عدد به ۱۲ عدد کاهش یافت، ابعاد حذف شده، از بین نرفتند؛ آنها در دیگری منعکس شده‌اند. لیست نهایی شامل ابعاد زیر است: **۱)** درگیری، **۲)** همکاری، **۳)** انتقال اطلاعات، **٤)** یادگیری، **۵)**توجه به مشتری، **٦)** تطبیق پذیری، **۷)** راهنمای راهبردی، **۸)** نظام پاداش و تشویق، **۹)** نظام کنترل، **۱۰)** ارتباطات، **۱۱)** توافق و **۱۲)** هماهنگی و یکپارچگی" (جین ویکیوس و وایتکونیت، ۲۰۰٦: ۲۰۸) بنابراین ما از همین ابعاد برای توضیح فرهنگ سازمانی استفاده می‌کنیم. ابعاد فرهنگ سازمانی با یکدیگر رابطه دارند. مثلاً، سازمانی که اعضای خود را با رویه‌های سازمانی و تصمیم‌گیری‌های سازمانی درگیر می‌کند، سازمانی است که ارتباطات بین اعضایش زیاد است، همکاری‌های درون سازمانی در سطح بالایی وجود دارد و با وجود درگیری و همکاری و ارتباطات بالای افراد سازمانی، هماهنگی و یکپارچگی و در نتیجه توافق زیادی بین اعضای سازمان وجود دارد. بنابراین ملاحظه می‌شود که بین ابعاد فرهنگ سازمانی ارتباط وجود دارد و ممکن است در یک سازمان همدیگر را تقویت کنند. ارتباط بین ابعاد فرهنگ سازمانی نوع شناسی‌های سازمانی را به وجود آورده است. ما از این نوع شناسی‌ها صرف نظر کرده و به این نکته می‌پردازیم که این ابعاد فرهنگ سازمانی چگونه و به واسطه‌ی چه مکانیزم‌هایی ممکن است بر رعایت اخلاق علم توسط دانشجویان تحصیلات تکمیلی تاثیر بگذارد. به صورت کلی در تمام تئوری‌ها و مدل‌های رفتار اخلاقی در سازمان، فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر محیطی و موقعیتی در رعایت اخلاق حرفه‌ای در نظر گرفته شده است(فررل و گرشام، ۱۹۸۵؛ هانت و ویتل، ۲۰۰٦؛ تروینو، ۱۹۸٦؛ فریتس، ۱۹۹۱؛ مالهتورا و میلر، ۱۹۹۸؛ براس و همکاران، ۱۹۹۸). جونز و ریان معتقدند که رفتار اخلاقی با عامل اخلاقی شروع می‌شود که درگیر مساله‌ی اخلاقی است. بنابراین فرد به عنوان واحد تحلیل است و سازمان نیز به عنوان زمینه‌ای است که رفتار اخلاقی در بستر آن رخ می‌دهد. بنابراین فرد قبل از ایجاد قضاوت اخلاقی و در نتیجه

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

نیّت اخلاقی، چندین گام را طی می‌کند. در گام اول (A) عامل اخلاقی سطح مسئولیت اخلاقی را تعیین می‌کند، در گام دوم (B) رفتار خودش را با ویژگی‌های گروه مرجع می‌سنجد، در گام بعدی (C) کنشگر رفتارهای مورد انتظار را مقایسه می‌کند. در گام بعدی (D) این مقایسه‌ها با سطح مسئولیت و برآورد این نکته همراه است که موافقت و یا عدم موافقت با رفتار ممکن است چه چیزی را باعث شود. بنابراین در این موقعیت که با ورود به زمینه‌ی سازمانی همراه است، کنشگر اخلاقی آستانه‌ی موافقت اخلاقی را از گروه مرجع خود دریافت می‌کند. "اگر موافقت اخلاقی مورد انتظار با آن آستانه مناسب باشد، عامل محتمل است که با نیّت رسمی و بر طبق برنامه‌ی طرح ریزی شده عمل کند (E)، برعکس، اگر با مقایسه، ناهماهنگی دیده شد کنشگر محتمل است در مورد عمل دوباره تامل کند (C) و رفتن به گردونه‌ی موافقت اخلاقی را ادامه دهد تا زمانیکه به آستانه‌ی ضروری برسد" (جونز و ریان، ۱۹۹۷: ٦٦٧).

در برخی از سازمان‌ها، فرهنگ سازمانی ممکن است با تنوع هنجارها و ارزش‌ها مواجه باشد و قواعد رسمی و غیر رسمی کنش با یکدیگر تفاوت داشته باشد، در این سازمان‌ها افراد با تضاد نقشی و دوگانگی ارزشی روبه رو هستند."دوگانگی ارزشی حالت پریشانی روانی است که افراد خود را در حالتی می‌یابند که کاری انجام می‌دهند که برای آنها ارزش بالایی ندارد، و یا نظری دارند که با هنجارهای نهاد و یا با نظرات کسانیکه نهاد را اداره و تقویت می‌کنند، مناسب نیست"(براون، ۲۰۰۸: ۲۱). در دوگانگی ارزشی ، فرد بین دو مجموعه از هنجارهای متضاد قادر به انتخاب نیست این دوگانگی" زمانی اتفاق افتد که هنجارهای عملی سازمان نامشخص، بدون جزئیات است و یا به صورت متناقض به کار برده شده‌اند"(همان: ۲۱). زمانیکه ابعاد فرهنگ سازمانی با یکدیگر تناقض دارند و یا اصول اساسی سازمان نامشخص و متناقض می‌باشد، افراد سازمانی با دوگانگی ارزشی روبه رو هستند، دوگانگی ارزشی نیز عامل اساسی از انزواء از سازمان و بی تعهدی نسبت به هنجارها و ارزش‌های آن می‌باشد در نتیجه با بی تعهدی و انزواء از سازمان، افراد موانع کمی برای توجیه رفتار غیراخلاقی خواهند داشت.

فرهنگ سازمانی منجر به شکل گیری هویت گروهی و جمعی می‌شود، در محیط سازمانی این هویت گروهی می‌تواند جایگزین هویت فردی و هویت اخلاقی فرد شود(گالپرین و همکاران، ۲۰۱۱). عامل اصلی در اینجا تمایز گذاری در پایگاه سازمانی است،پایگاه موقعیت نسبی فرد در نظام سازمانی است که بر اساس برخی از شاخص‌های منزلتی اندازه‌گیری می‌شود.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

"شاخص‌های نوعی پایگاه در ادبیات رفتار سازمانی شامل، موقعیت سلسله مراتبی، دستمزد، انعام‌های خاص و منزلت و احترام اجتماعی است"(گالپرین وهمکاران، ۲۰۱۱: ٤٠٨). تمایز گذاری در پایگاه تاثیر عمیق و پایدار بر روی انزوای اجتماعی دارد. به عبارت دیگر زمانیکه سازمان‌ها گرایش‌های برابری خواهانه[1] در توزیع منابع ثروت و منزلت اجتماعی از خود نشان دهند، همبستگی اجتماعی بیشتر می‌شود؛ اما برعکس در سازمانی که تفاوت‌های عمیق در توزیع ثروت و منابع کمیاب و منزلت اجتماعی وجود دارد، افراد احساس انزواء و دوری از یکدیگر می‌کنند، انزواء از سازمان و افراد دیگر سازمانی عامل اصلی غیر حساس بودن به نیازهای درون گروهی و نهایتاً اعمال رفتار غیراخلاقی است.

مدل تحلیلی تحقیق

مدل تحلیلی تحقیق با استفاده از نظریه بندورا بر اساس یک ساختار علیت سه‌گانه متقابل[2](بندورا، ۱۹۹۱) محیط سازمانی، فرایند شناختی و رفتار اخلاقی تدوین شده است. محیط سازمانی و مجموعه‌ی وسعیترِ فرهنگ سازمانی به عنوان فضای تعاملی و زیستی فرض شده است که هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم به واسطه‌ی برخی از متغیرها در فعال سازی و یا غیرفعال سازی استدلال‌های اخلاقی در قبال فعالیت‌های علمی و در نهایت در رفتار اخلاقی دانشجویان تاثیر دارد. فرض بر این است که هرچه فرهنگ سازمانی مطلوبتر باشد، تاثیرات مثبتی در متغیرهای تعدیل‌گر[3] مدل (شدّت اخلاقی احساس شده، سطح مسئولیت اخلاقی، تمایز پایگاهی، دوگانگی ارزشی و انزواء از گروه آموزشی)خواهند داشت. در مرکز مدل، خود-تنظیمی اخلاقی قرار دارد. نظام خود-تنظیمی اخلاقی به عنوان مرکز تنظیم رفتارهای اخلاقی بر اساس اطلاعات دریافتی از زمینه محیطی، شدّت اخلاقی موضوعات و سطح مسئولیت اخلاقی خود را برآورد می‌کند، کنشگر اخلاقی که در سازمان تمایز و تبعیض در توزیع امکانات پایگاهی را مشاهده و یا احساس می‌کند، در سازمان با تضاد نقشی و عدم وجود هنجارهای سازمانی روبه رو است، از گروه آموزشی منزوی شده و به خواسته‌های درونی گروه‌های آموزشی بی توجه می‌ماند، چنین بی توجهی نیز راه را برای غیرفعال سازی

[1] Egalitarian
[2] Triadic reciprocal causation
[3] Mediator

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

خود-تنظیمی در قبال رفتارهای اخلاقی در فعالیت‌های علمی هموار می‌کند و در نتیجه با استفاده از مکانیزم‌های عدم تعهد اخلاقی، رفتار غیراخلاقی در علم صورت می‌گیرد. خود-تنظیمی اخلاقی، خود-کنترلی و یا خودداری از رفتار غیراخلاقی است، این خود-کنترلی زمانی اتفاق می‌افتد که زمینه‌ها و یا شرایط برای رفتارهای غیراخلاقی آماده باشند."در نظریه اجتماعی-شناختی، استدلال اخلاقی در برابر رفتارها، از طریق مکانیسم‌های خود-تنظیمی که هریک را عامل اخلاقی به کار می‌اندازد، صورت می‌گیرد"(بندورا، ۱۹۹٦: ۳٦٤). در نظریه روانشناختی-اجتماعی عاملیت اخلاقی بندورا، خود-ارزشی عامل اساسی است. فرد با انجام دادن رفتارهای غیراخلاقی به این احساس خود-ارزشی صدمه می‌زند، بنابراین برای بازسازی این خود-ارزشی از دست رفته از مکانسیم‌هایی استفاده می‌کند که این عدم خود-تنظیمی اخلاقی را توجیه می‌کنند. بندورا ۸ مکانیسم را تعیین کرده است. در رفتارهای اخلاقی دانشجویان تحصیلات تکمیلی این ۸ مکانیسم به شرح زیر خلاصه می‌شوند. **۱) پراکنده ساختن مسئولیت**؛ با استفاده از این مکانیسم دانشجویان مسئولیت رفتارهای غیراخلاقی خود را به گردن گروه آموزشی می‌اندازند و خود را به این صورت توجیه می‌کنند که گروه آموزشی باعث چنان رفتارهایی شده است. **۲) جابه جایی مسئولیت**؛ با استفاده از این مکانیسم نیز دانشجویان "شرایط بد" را مسئول رفتارهای غیراخلاقی خود می‌دانند و از این رو اعتقاد دارند که "شرایط بد گروه‌های آموزشی" باعث چنان رفتارهایی می‌شوند و بنابراین دانشجویان خاطی نباید تنبیه شوند. **۳) توجیه اخلاقی**؛ با استفاده از این مکانیسم دانشجویان توانایی‌های علمی خود را برجسته می‌کنند و خود را به این صورت توجیه می‌کنند که در حال مبارزه با کسانی هستند که به توانایی‌های علمی آنها اعتقاد ندارند. **٤) تحریف نتایج**؛ با استفاده از این عامل، دانشجویان نتایج حاصل از ضرر و صدمه رفتارهای غیراخلاقی در علم را با این استدلال توجیه می‌کنند که جامعه علمی کشور نسبت به این مسائل بی‌علاقه است. **۵) حسن تعبیر کردن**؛ با استفاده از این مکانیسم دانشجویان تحصیلات تکمیلی نامی خوشایند به رفتارهای غیراخلاقی می‌دهند مثلاً، سرقت ادبی را "قرض گرفتن ایده‌های دیگران" می‌نامند. **٦) مقایسه-های تسکین دهنده**؛ با استفاده از این مکانیسم دانشجویان، رفتارهای غیراخلاقی دانشجویان را با انواع رفتارهای غیراخلاقی بزرگ در جامعه علمی مقایسه می‌کنند و از این رو این رفتارهای

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

غیراخلاقی خود را کوچک می‌شمارند. ۷) **انسانی زدایی کردن**؛ با استفاده از این مکانیسم، دانشجویان به کسانی که با رفتارهای غیراخلاقی در فعالیت‌های علمی آسیب می‌بینند، بی توجهی کرده و آنها را فاقد ویژگی‌هایی انسانی می‌دانند. ۸) **نسبت دادن گناه**؛ با استفاده از این مکانیسم دانشجویان خود را "قربیان بی‌گناه"ی می‌دانند که رفتارهای غیراخلاقی را تنها تحت شرایط وجود محرک‌های قوی انجام داده‌اند و از این طریق خود را به راحتی توجیه و تبرئه می‌کنند.

فرهنگ سازمانی گروه‌های آموزشی بر ادراک از شدّت موضوعات اخلاقی در علم تاثیر دارد. به عبارت دیگر میزان برداشت دانشجویان از نزدیکی خودشان به موضوع (یعنی اخلاقی علم)، حجم نتایجی از بی اخلاقی علمی ناشی می‌شود، احتمال اینکه از بداخلاقی علمی ضرر و زیانی به وجود آید، میزان اجماع اجتماعی که از بد اخلاقی‌های علمی وجود دارد، تمرکز تاثیری که بداخلاقی علمی به سازمان و یا افراد دارد و همچنین احتمال اینکه از بی‌اخلاقی علمی ضرر وارد شود، تحت تاثیر فرهنگ سازمانی است.

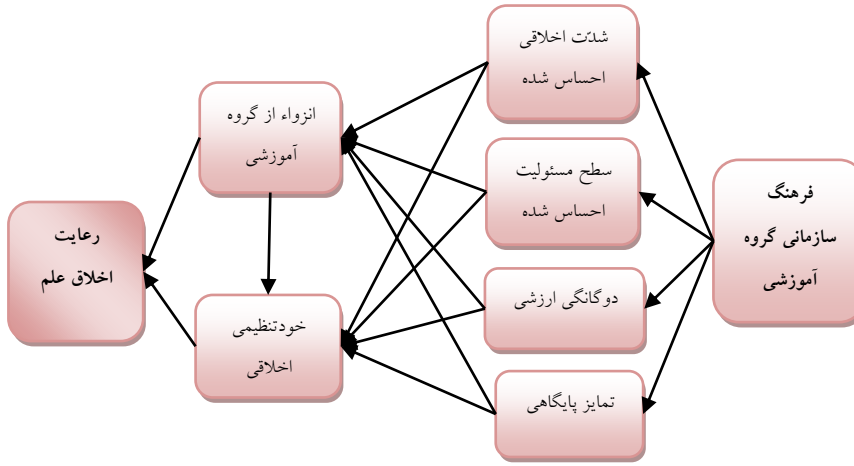
دانشجویان تحصیلات تکمیلی ممکن است، مشارکت کمتری با گروه و اجتماع علمی خود داشته باشند، انگیزه‌های اندکی برای میزان اهمیت خود در مجموعه‌ی علمی خود ادارک کنند و در نتیجه سطح مشارکت خود در ارتقاء اجتماع علمی را اندک بشمارند، و همین عدم مشارکت، سطح پایین از مسئولیت اخلاقی را در آنها ایجاد می‌کند. همچنین درگروه‌های آموزشی، کدهای اخلاقی برای رویه‌های علمی طراحی نشده باشد، سازمان و گروه آموزشی نسبت به بی اخلاقی‌های علمی رایج در گروه بی تفاوت باشد، همین عوامل کنشگر اخلاقی را وا می‌دارد که قطعیّت اخلاقی کمتری به بی اخلاقی‌های علمی درگروه دهد، بنابراین مسئولیت اخلاقی کمتری نیز در برابر موضوع داشته باشد. در گروه‌های آموزشی ممکن است در برابر رفتارهای غیراخلاقی دانشجویان واکنشی صورت نگیرد و یا دانشجویان توبیخ و جریمه نشوند. همچنین گروه‌های آموزشی ممکن است به نتیجه‌ی نهایی کار نظر داشته باشند و نه راه‌های غیراخلاقی که برای رسیدن به آن نتایج برداشته شده است. گروه آموزشی ممکن است برای حفظ منزلت اجتماعی خود در میان گروه‌های آموزشی انتظارات بیشتری از دانشجویان از لحاظ ارائه نتایج داشته باشد در صورتیکه راه‌ها و فعالیت‌های غیراخلاقی که دانشجویان ممکن

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

است برای رسیدن به این نتایج دست زده‌اند را نادیده بگیرد. همین مسائل فشارهای سازمانی برای رفتار غیراخلاقی را زیاد و سطح مسئولیت اخلاقی کنشگر اخلاقی را پایین می‌آورد.

در بعد دوگانگی ارزشی و تضاد ارزشی، هنگامیکه سازمان نمی‌تواند ارزش‌های مشترک همکاری و قواعد هنجاری عمل یا فرهنگ مشارکت را برای دانشگاهیان تعیین کند، در ایجاد جو همکاری دانشگاهی، نمی‌تواند موثر عمل کند. همکاری‌های دانشگاهی از جمله مکانیسم-های کنترل سازمان برای مطابقت رفتار با قاعده‌های اخلاقی است و فقدان آن افراد را به سوی فعالیت‌های غیراخلاقی سوق می‌دهد. بنابراین سازمان نقش اساسی در برخورد با دو گانگی ارزشی دارد و می‌تواند آن را کاهش و یا افزایش دهد. فرهنگ سازمانی از طریق ارتباطات و همکاری و درگیری افراد در رویه‌های مرتبط به سازمان می‌تواند هنجارهای رایج در سازمان را در افراد درونی کند. فرهنگ سازمانی با داشتن ارتباطات قوی و محکم بین افراد، ایجاد هماهنگی و یکپارچگی میان افراد و به وجود آوردن توافق در هنجارهای اساسی می‌تواند از دوگانگی ارزشی جلوگیری کند. همچنین درگروه‌های آموزشی، چنانچه فرهنگ سازمانی (ارتباطات، نظام پاداش و تشویق و نظام کنترل، همکاری و درگیری) این احساس را در دانشجویان به وجود آورد که در توزیع امتیازات سلسله مراتب اجتماعی (شهرت، مقام، منزلت، احترام و نمره) تبعیض وجود دارد. افراد از گروه‌های آموزشی کناره‌گیری می‌کنند و انزواء از گروه آموزشی بیشتری را تجربه می‌کنند. با انزواء از گروه آموزشی نیز شخص به خواسته‌ها و تمایلات گروه آموزشی بی‌توجه بوده و در نتیجه در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی خود به نیازهای این گروه بی تفاوت می‌ماند و در نتیجه باعث کاهش خود- تنظیمی اخلاقی دانشجویان در برابر موضوعات اخلاق علمی می‌شود.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]



نمودار (۱) مدل شناختی-اجتماعی تاثیر فرهنگ سازمانی گروه آموزشی بر رعایت اخلاق علم

روش تحقیق و طرح نمونه‌گیری

آزمون تجربی مدل در ۱۰ دانشگاه دولتی تهران با روش پیمایش و با پرسشنامه انجام شده است. سطح تحلیل تحقیق رشته‌های علمی بر حسب طبقه‌بندی رشته‌ای بچر می‌باشد. دانشگاه-های مورد مطالعه شامل؛ دانشگاه شهید بهشتی، دانشگاه تهران، دانشگاه تربیت مدرس، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشگاه شاهد، دانشگاه الزهرا، دانشگاه خواجه نصیر، دانشگاه شریف، دانشگاه علم و صنعت و دانشگاه امیر کبیر می‌باشند. با در دست داشتن تعداد دانشجویان تحصیلات تکمیلی در این دانشگاه‌ها (موسسه‌ی پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱۳۹۰) با استفاده از فرمول کوکران نمونه‌گیری شد که جمعاً ۳۸۱ نفر نمونه آماری از جمعیت ۵۱۰۹۸ نفری دانشجویان تحصیلات تکمیلی بدست آمد. با استفاده از نمونه‌گیری خوشه‌ای و نمونه‌ای متناسب با حجم(PPS) به تخصیص این تعداد نمونه در ۸ رشته و در ۱۰ دانشگاه پرداخته شد. طرح نمونه‌گیری به این صورت بوده است که ابتدا با تقسیم بندی رشته‌های دانشگاه به گروه-های سخت-کاربردی، سخت-محض، نرم-کاربردی و نرم-محض بر حسب طبقه بندی رشته-ای بچر از هر خوشه دو رشته انتخاب شد؛ از خوشه‌ی نرم-محض (ادبیات فارسی و تاریخ)، از خوشه‌ی نرم-کاربردی (حقوق و مدیریت)، از خوشه‌ی سخت-محض (فیزیک و شیمی) و

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

در نهایت از خوشه‌ی سخت-کاربردی (مهندسی برق و مهندسی مکانیک). سپس با نمونه‌گیری متناسب به حجم(PPS) به تناسب تعداد دانشجویان در هر خوشه و در هر دانشگاه از نمونه‌ی ۳۸۱ تایی بر حسب نسبت نمونه‌گیری به جمعیت دانشجویان تحصیلات تکمیلی در آن دانشگاه بر حسب رشته مورد نظر پرداخته شد.

ابزار گردآوری داده‌ها

در گردآوری داده‌های تحقیق هم از پرسشنامه استاندارد و هم از گویه‌های خود-ساخته استفاده شد. برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه(جین ویکیوس و ویتکونیت[1]، ۲۰۰٦: ۲۰۹).استفاده شد، با این تغییر که این پرسشنامه برای سازمان‌ها تجاری بود که در برگردان آن سعی شد برای سازمان‌های آموزشی تغییراتی در آن داده شود. برای سنجش رفتارهای غیراخلاقی در فعالیت‌های علمی از گویه‌های(پرپیک، ۲۰۰۵: ۳۵) استفاده شده است. برای سنجش شدّت اخلاقی احساس شده از مقیاس(مک ماهون و هاروی، ۲۰۰٦: ۳۸٤)استفاده شد. برای بقیه متغیرهای تحقیق از گویه‌های خود-ساخته شد. برای کل پرسشنامه ابتدا با (pre-test) از ۳۰ نفر از دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی اشکالات پرسشنامه و گویه‌های خود-ساخته مورد بررسی قرار گرفت و گویه‌هایی که روایی آنها کم بود از پرسشنامه حذف شد.

اعتبار و روایی تحقیق

در تحقیق حاضر نخست برای روایی گویه‌ها و مقیاس‌های تحقیق از آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب گویه‌هایی که دارای روایی پایین بودند از تحلیل خارج شدند. برای بررسی اعتبار گویه‌های تحقیق نیز با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی(CFA) و یا به عبارت دیگر؛ از اعتبار سازه‌ای استفاده شد که نتایج آن در جدول(۱) آمده است. جدول زیر هم آلفای کرونباخ و هم شاخص‌های برازندگی مدل برای گویه‌های متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد که نشان دهنده‌ی آن است که گویه‌ها و مقیاس‌های در نظر گرفته شده دارای روایی و اعتبار قابل قبولی هستند.

[1] Ginevičius and Vaitkūnaite

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

جدول(۱)نتایج تحلیل عامل تاییدی(CFA)، روایی متغیرها و شاخص‌های برازندگی مدل با استفاده از نرم افزار AMOS

متغیر پنهان	ابعاد	برآورد استاندارد	آلفای کرونباخ	شاخص‌های برازش برای مدل‌های تحلیل عاملی تاییدی(CFA)					
				CMIN/DF	P	CFI	PCFI	RMSEA	PCLOSE
فرهنگ سازمانی گروه آموزشی	درگیری سازمانی	۰,۵۹۵	۰,۷۵٦	۱,۸۲۵	۰,۰۷۳	۰,۹۹۰	۰,۵۵۰	۰,۰٤۷	۰,۵۹۱
	انتقال اطلاعات	۰,۵۱۵	۰,۷٦۲						
	یادگیری سازمانی	۰,٦۹۷	۰۷۰۷.						
	توجه به مشتری	۰,۷۸٦	۰,۷۸۷						
	راهنمای راهبردی	۰,۷۹٦	۰,۸۵۱						
	نظام پاداش و تنبیه	۰,۷۱۰	۰,۷۲٦						
	ارتباطات سازمانی	۰,۵۷۵	۰,٦۱٦						
	توافق	۰,٦٤۱	۰,۷۷۳						
	همکاری	۰,۸۰٦	۰,۷۸۳						
شدت اخلاقی احساس شده	حجم نتایج	۰,۳۹۵	۰,۷۲۵	۱,۰٤۳	۰,۳۸۳	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	۰,۰۱۱	۰,۷۵٤
	ضرورت آنی	۰,٤۱٤							
	اجماع اجتماعی	۰,۸۳٤							
	تمرکز تاثیر	۰,۷۳۳							
	احتمال تاثیر	۰,۵۱							
	نزدیکی	۰,۵۹٦							
سطح مسئولیت اخلاقی احساس شده	شدت نتایج	۰,٤۷	۰,۷۰۳	۲,۲٤۲	۰,۱۰٦	۰,۹۱۱	۰,۳۰٤	۰,۰۵۷	۰,۳۳٤
	درجه‌ی مشارکت	-۰,٤۲	-						
	قطعیت اخلاقی	-۰,۱٤	۰,۹۱۲						
	فشار سازمانی	۰,۱۸	۰,۸۱۲						
دوگانگی ارزشی	دوگانگی ارزشی فردی	۰,٤۲۷	۰,۷٤۳	۱,٦۸۸	۰,۵٦	۰,۹۹۱	۰,٤٦۰	۰,۰٤۳	۰,٦۲۰
	دوگانگی ارزشی سازمانی	۱,٤۹۸	۰,۸۲٤						
تمایز پایگاهی	تمایز پایگاهی عینی	۰,۷۱٤	۰,۷۷۵	۱,٦۰۳	۰,۱۲۷	۰,۹۹۳	۰,٤٦٤	۰,۰٤۰	۰,٦۰۲
	تمایز پایگاهی ذهنی	۰,۸۳۷	۰,۸۰۳						
انزواء از گروه آموزشی	انزوای عینی	۱,٤۳٦	۰,٦۱٦	۱,۷۰۸	۰,۱۰۲	۰,۹۸٦	۰,٤٦۰	۰,۰٤۳	۰,۵۵۳
	انزوای ذهنی	۰,٦۳	۰,٦۸۱						
خود- تنظیمی	پراکنده ساختن مسئولیت	۰,۵۰۹	۰,۸۲۵	۱,۸۵۳	۰,۰٦٦	۰,۹۸۹	۰,٤۹۵	۰,۰٤۷	۰,۵۲۱

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

اخلاقی	جابه جایی مسئولیت	۰,٦۰٦							
	توجیه اخلاقی	۰,٦٤٤							
	تحریف نتایج	۰,۸٤٦							
	حسن تعبیر کردن	۰,۷۳٤							
	مقایسه تسکین دهنده	۰,٦۲۱							
	نسبت دادن گناه	۰,٥۳۳							
	انسانی زدایی کردن	۰,٥۸۲							
اخلاق علم	مسئولیت به حقیقت	۱,۹۱۸	۰,۸۳۲	۱,۷۹٦	۰,۰٥۲	۰,۹۸۳	۰,٦۰۱	۰,۰٤٦	۰,٥۹۰
	مسئولیت به همکاران	۰,۳٤	۰,٦۰						

یافته‌های تحقیق

در نمونه مورد مطالعه ۲۰۷ نفر زن(٥٤,۳ درصد) و ۱۷۳ نفر مرد(٤٥,٤ درصد)، ۳٥۰ نفر کارشناسی ارشد (۹۱,۹ درصد) و ۳۱ نفر دکتری (۸,۱ درصد)، ۲۷۱ نفر جامعه پذیری نامتوالی (۷۱,۱ درصد)، ۱۱۰ جامعه پذیری متوالی داشتند(۲۸,۹ درصد). بنابراین می‌توان گفت که نتایج تحقیق به دانشجویان دکتری قابل تعمیم نیست و در بین دو جنس نیز تاحدودی تعادل در نمونه‌گیری حفظ شده است.

آزمون برابری واریانس ابعاد فرهنگ سازمانی

آزمون برابری واریانس‌ها بین ابعاد فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های مختلف نشان دهنده‌ی آن است که به جزء بعد انتقال اطلاعات، بقیه ابعاد در دانشگاه‌های مورد بررسی تفاوت چندانی با هم ندارند. میانگین ابعاد فرهنگ سازمانی در بین دانشگاهای مورد مطالعه اندک و نشان دهنده‌ی این مطلب است که فرهنگ سازمانی گروه‌های آموزشی در حد نامطلوبی قرار دارد. آزمون توکی نیز نشان داد که این معنی داری بعد انتقال اطلاعات بین دو دانشگاه شریف با بیشترین میانگین و شهید بهشتی با کمترین میانگین می‌باشد.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

جدول(۲) میانگین ابعاد فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های مورد مطالعه و آزمون F

ابعاد فرهنگ سازمانی دانشگاه	درگیری سازمانی	انتقال اطلاعات	یادگیری سازمانی	توجه به مشتری	راهنمای راهبردی	نظام پاداش و تنبیه	ارتباطات سازمانی	توافق	همکاری
بهشتی	۲،٦۹	۲،٦۱	۲،٤۸	۲،٤۹	۲،۷۷	۲،٥٤	۲،۸۷	۲،۸۲	۲،۷٥
امیر کبیر	۲،٥۷	۲،۷۷	۲،۳۷	۲،۳۹	۲،٥٦	۲،٦۸	۲،۹۳	۲،٦٤	۲،۷٤
الزهرا	۳،۰۳	۳،۰٥	۲،۹۷	۲،٥۹	۲،۷۸	۲،۹۹	۳،٤۷	۳،۲۷	۲،۹۷
علامه طباطبائی	۲،٥٦	۲،٦٥	۲،۳۹	۲،٤٥	۲،۳٤	۲،٦٤	۳،۰۷	۲،٥٤	۲،٦۰
خواجه نصیر	۲،۸۰	۲،۸٦	۲،٤۸	۲،۱۷	۲،۳۹	۲،۲۷	۳،۰۰	۲،۷٤	۲،٥۳
شریف	۲،۹٦	۳،۱٦	۲،٥۹	۲،٦۳	۲،۸۰	۲،٥۰	۳،۱٤	۳،۰۲	۲،۸٥
شاهد	۲،۸۳	۲،۷۷	۲،۳۳	۲،٤٦	۳،۰۳	۲،٦٥	۳،۱۲	۳،۰۸	۲،۸٦
تهران	۲،۹٦	۲،۹۲	۲،٦٤	۲،٦٦	۲،٥٤	۲،٥٥	۲،۹۸	۲،۸۹	۲،٦٥
علم و صنعت	۲،۸٤	۲،۹۱	۲،٤۳	۲،٥٤	۲،٦۲	۲،٦۱	۳،۱۰	۲،۷۷	۲،٦۸
تربیت مدرس	۲،۹۹	۲،۹۲	۲،٦۲	۲،٥٤	۲،۷۸	۲،۸۱	۳،۲٥	۲،۹۰	۲،۸۲
میانگین کل	۲،۸۲	۲،۸٥	۲،٥۲	۲،٥۲	۲،٦۰	۲،٥۹	۳،۰۳	۲،۸۲	۲،۷۱
انحراف معیار	۰،۹۳٤	۰،۷٤٤	۰،۸٦۷	۰،۷۳۳	۰،۸۳۸	۰،۷۸۰	۰،۷۹٦	۰،۸۲	۰،۸۱٥
آماره‌ی F	1.315	1.98	0.683	1.291	1.62	1.202	1.046	1.61	0.622
معنی داری(Sig)	0.227	0.044	0.520	0.106	0.106	0.292	0.403	0.10	0.778

جدول(۳) نشان دهنده‌ی آزمون برابری واریانس‌های ابعاد فرهنگ سازمانی در رشته‌های مورد بررسی برحسب طبقه بندی بچر می‌باشد. این جدول نشان می‌دهد که تنها در۳ بعد، **درگیری سازمانی**، **یادگیری سازمانی** و **توجه به مشتری** بین رشته‌های مورد بررسی تفاوت وجود دارد و در سایر ابعاد تفاوتی از لحاظ میانگین‌های به دست آمده وجود ندارد.

جدول(۳)آزمون برابری واریانس‌ها و آزمون تعقیبی ابعاد فرهنگ سازمانی در بین رشته‌های دانشگاهی مورد مطالعه

متغیر	مجموع مجذورات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig	آزمون توکی		
						اختلاف میانگین‌ها	معنی داری	بین رشته‌های
درگیری سازمانی	B=7.781 W=324.369 T=332.250	3 377 380	2.594 0.860	3.014	0.030	-۰،٤۰۳۳۰	۰،۰۱۹	سخت-کاربردی و سخت محض
انتقال اطلاعات	B=۱،۱٥٥ W=۲۰۹،٤۹ T=۲۱،٦٤	3 377 380	۰،۳۸٥ ۰،٥٥٦	۰،٦۹۳	۰،٥٥۷	-	-	-
یادگیری سازمانی	B=۷،۳۰۷ W=۲۷۸،٦۳	3 377	۲،٤۳٦ ۰،۷۳۹	۳،۲۹٦	۰،۰۲۱	-۰،٥۰٦	۰،۰۲۸	سخت محض و نرم محض

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

	T=۲۸۵,۹٤	380						
توجه به مشتری	B=٤,۱۸٦ W=۲۰۰,۱۹ T=۲۰٤,۳۷	3 377 380	۱,۳۹۵ ۰,۵۳۱	۲,٦۲۸	۰,۰۵۰	-۰,۲۸۱	۰,۰٤۸	سخت کاربردی و سخت محض
راهنمای راهبردی	B=۱,۷۹٦ W=۲٦۵,۱۱ T=۲٦٦,۹۰	3 377 380	۰,۵۹۹ ۰,۷۰۳	۰,۸۵۱	۰,٤٦٦	-	-	-
نظام پاداش و تنبیه	B=۲,۸۲۵ W=۲۲۸,۷۹ T=۲۳۱,٦۲	3 377 380	۰,۹٤۲ ۰,٦۰۷	۱,۵۵	۰,۲۰۱	-	-	-
ارتباطات سازمانی	B=۰,۱۹۲ W=۲٤۰,۷٦ T=۲٤۰,۹۵	3 377 380	۰,۰٦٤ ۰,٦۳۹	۰,۱۰۰	۰,۹٦۰	-	-	-
توافق	B=۰,۹۱۹ W=۲۵۹,۰۳ T=۲۵۹,۹۵	3 377 380	۰,۳۰٦ ۰,٦۸۷	۰,٤٤٦	۰,۷۲۰	-	-	-
همکاری	B=۱,۲٤۸ W=۲۵۱,۵۵ T=۲۵۲,۸۰	3 377 380	۰,٤۱٦ ۰,٦٦۷	۰,٦۲۳	۰,٦۰۰	-	-	-

روابط میان متغیرهای تحقیق

جدول زیر ماتریس روابط همبستگی و میانگین متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. دانشجویان خود-گزارشی[1] بالایی از میزان رعایت اخلاق علم را عنوان کرده‌اند(**۳,۹۵** از **۵** نمره). تمام متغیرهای تحقیق(به جزء فرهنگ سازمانی) با متغیر وابسته، یعنی اخلاق علم رابطه قوی و معنی دار در سطح (۰,۰۱) را دارند. روابط بین متغیرهای دیگر تحقیق با مسیرهای پیش بینی شده در مدل قوی می‌باشد. به جزء رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و سطح مسئولیت اخلاقی احساس شده، سایر روابط، تائید کننده‌ی روابط پیش بینی شده در مدل هستند.

جدول شماره (٤) میانگین و ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق(n=381)

متغیر	میانگین	۱	۲	۳	٤	۵	٦	۷
۱-رعایت اخلاق علم	۳,۹۵	۱						
۲-سطح مسئولیت اخلاقی	۳,۰۱	۰,۲۹۲**	۱					
۳-دوگانگی ارزشی	۳,۰٦	-۰,۲٤۸**	-۰,۰۹۰	۱				
٤-انزواء از گروه آموزشی	۲,۸٤	-۰,۲۹۳**	-۰,۱۷٤**	۰,۲۳۰**	۱			

[1] Self-reported

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

۵-خود-تنظیمی اخلاقی	۳,٤٦	۰,۳۷٤**	۰,۲۲٤**	-۰,٤۳۲**	-۰,۱۲۲*	۱		
٦-شدّت اخلاقی	۳,٤۰	۰,۳۸۲**	۰,۲٤٤**	-۰,۲۱۰**	-۰,۱۰٦*	۰,٥٦٤**	۱	
۷-فرهنگ سازمانی	۲,۷۲	۰,۰۲٦	۰,۰۰٥	-۰,٥۹٦**	-۰,۲۰۹**	۰,۰۹۳	۰,۰٥۸	۱
۸-تمایز پایگاهی	۳,۰۷	-۰,۳۰۰**	-۰,۸۸	۰,٤۳۱**	۰,۲۹۰**	-۰,۳۷۱**	-۰,۳۲۹**	-۰,۳۰۳**

(* معنی دار در سطح ۰,۰۵ ** معنی دار در سطح ۰,۰۱)

تاثیرات خالص متغیرها در معادله‌ی رگرسیونی

برای بررسی تاثیرات خالص متغیرها در رعایت اخلاق علم از رگرسیون خطی استفاده شده است، زیرا بر اساس مدل نظری ما انتظار روابط خطی و نه سهمی را بین متغیرهای تحقیق داشتیم، توزیع‌های نرمال تمام متغیرهای تحقیق نیز به ما اجازه از این نوع رگرسیون را می‌داد. جدول (۵) نتایج رگرسیونی را نشان می‌دهد. بر حسب معادله‌ی رگرسیونی، به جزء متغیر دوگانگی ارزشی تمامی متغیرهای دیگر دارای تاثیرات معنی دار بر رعایت اخلاق علم هستند.

جدول شماره (۵) رگرسیون خطی متغیرهای تحقیق بر رعایت خلاق علم

متغیرها	ضرایب Beta	T	Sig	آماره ها
ثابت	-	۱۱,۳٥۱	۰,۰۰۰	R=0.5۳۰
فرهنگ سازمانی	۰,۱۱٦	۲,۰۲۲	۰,۰٤٤	R square= 0.۲۸۱
مسئولیت اخلاقی احساس شده	۰,۱٦٤	۳,٥٤۹	۰,۰۰۰	Adjusted R Square= 0.۲٦۸
شدّت اخلاقی احساس شده	۰,۱۸۰	۳,۲٥٤	۰,۰۰۱	F=۲۰,۸٤۸
دوگانگی ارزشی	-۰,۱۱۷	-۱,۸٤٦	۰,۰٦٦	Sig=0.000
تمایز پایگاهی	-۰,۱۰٥	-۱,۹۹٦	۰,۰٤۷	
انزواء از گروه آموزشی	-۰,۱۹٦	-٤,۱٦٦	۰,۰۰۰	
خود-تنظیمی اخلاقی	۰,۱۳٤	۲,۲٦٦	۰,۰۲٤	

در این رگرسیون خطی رابطه‌ی میان فرهنگ سازمانی گروه‌های آموزشی با رعایت اخلاق علم در نوع خود جالب و تعجب برانگیز است، زیرا ما قبلاً در همبستگی پیرسون رابطه‌های ضعیفی میان فرهنگ سازمانی و رعایت اخلاق علم را شاهد بودیم. اما در رگرسیون چندگانه که تاثیرات متغیرهای دیگر بر روی هم کنترل می‌شوند، رابطه‌ی نسبتاً قوی میان فرهنگ سازمانی و اخلاق علم پدیدار می‌شود. این نوع از ارتباط به رابطه‌ی منکوب[1] مشهور است که در آن روابط میان دو متغیر تحت تاثیر متغیرهای دیگر قرار گرفته است و با وجود متغیرهای

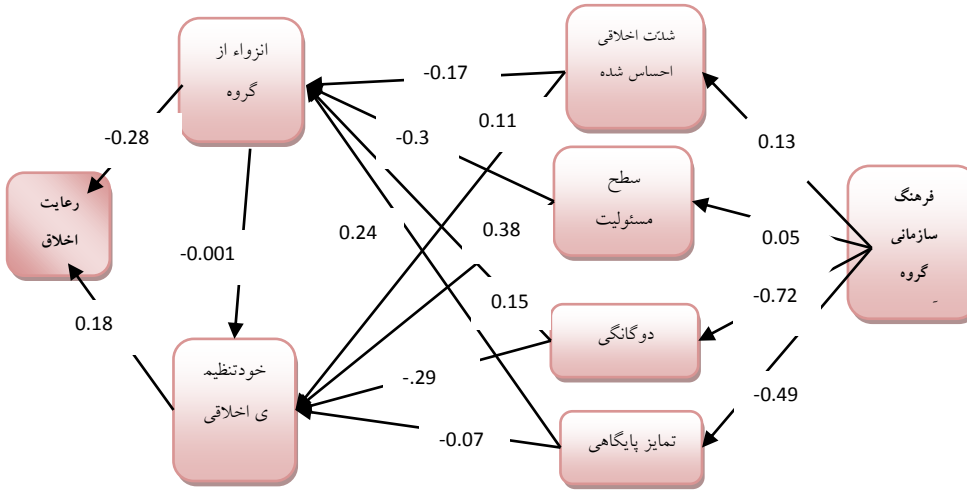
[1] Suppressed

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

دیگر هستند رابطه‌ی حقیقی میان متغیرهای تحقیق نمایان می‌شود. کل متغیرها ۲۸ درصد از واریانس متغیر رعایت اخلاق علم را تبیین می‌کنند.

تحلیل مسیر

نمودار (۳) ضرایب مسیر متغیرهای مستقل را بر اساس چارچوب مدل تدوین شده‌ی تحقیق نشان می‌دهد. این نمودار نشان می‌دهد که مسیری که از طریق فرهنگ سازمانی به دوگانگی ارزشی و تمایز پایگاهی منتهی می‌شود، مسیری قوی برای توضیح رعایت اخلاق در فعالیت-های علمی دانشجویان است، اما این رابطه از طریق فرهنگ سازمانی با متغیرهای سطح مسئولیت اخلاقی احساس شده، و شدّت موضوعات اخلاقی معنی‌دار نمی‌باشد.، هر چند که این متغیرها در تحلیل نهایی دارای تاثیراتی بر رعایت اخلاق علم هستند، اما این تغییرات از سوی فرهنگ سازمانی گروه آموزشی نیست. در مدل تحلیل مسیر به جزء چهار مسیر (فرهنگ سازمانی به سطح مسئولیت اخلاقی، فرهنگ سازمانی به شدّت اخلاقی احساس شده و انزواء از گروه آموزشی به خود-تنظیمی اخلاقی و از دوگانگی ارزشی به رعایت اخلاق علم) بقیه مسیرها معنی دار هستند.



نمودار(۳) ضرایب مسیر مدل تدوین شده

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

غیر از تاثیرات مستقیم متغیرهای مستقل در تحقیق باید تاثیرات غیرمستقیم آنها نیز بدست آورد. تاثیرات غیرمستقیم متغیرها بر روی متغیر وابسته تحقیق، از روی ضرایب همبستگی مشخص می‌شود، بدین صورت که با کسر مقدارهای خالص یعنی β ها در معادله‌ی رگرسیونی از ضرایب همبستگی، میزان تاثیرات غیرمستقیم متغیرها بر روی رعایت اخلاق علم مشخص خواهد شد. این مقادیر در جدول (٦) محاسبه شده‌اند. این جدول نشان می‌دهد که در بین متغیرهای مشاهده خود- تنظیمی اخلاقی بیشترین اثر مستقیم را دارد و شدّت اخلاقی احساس شده نیز دارای اثر غیرمستقیم قابل توجهی است.

جدول شماره (٦) ضرایب مسیر مستقیم و غیر مستقیم مدل ارائه شده

متغیر مستقل	متغیر وابسته	همبستگی پیرسون	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم
فرهنگ سازمانی	رعایت اخلاق علم	۰,۰۲٦	۰,۱۱٦	۰,۰۹۰
شدّت اخلاقی احساس شده	رعایت اخلاق علم	۰,۳۸۲	۰,۱۸۰	۰,۲۰۲
سطح مسئولیت اخلاقی احساس شده	رعایت اخلاق علم	۰,۲۹۲	۰,۱٦٤	۰,۱۲۸
دوگانگی ارزشی	رعایت اخلاق علم	-۰,۲٤۸	-۰,۱۱۷	-۰,۱۳۱
تمایز پایگاهی	رعایت اخلاق علم	-۰,۳۰۰	-۰,۱۰۵	-۰,۱۹۵
انزواء از گروه آموزشی	رعایت اخلاق علم	-۰,۲۹۳	-۰,۱۹٦	-۰,۰۹۳
خود-تنظیمی اخلاقی	رعایت اخلاق علم	۰,۳۷٤	۰,۱۳٤	۰,۲٤۰

بحث

در تحقیق حاضر رابطه‌ی معنی دار و مثبت فرهنگ سازمانی با رعایت اخلاق علم تایید شد. نتایج تحقیق با یافته‌های (قاضی طباطبائی و ودادهیر، ۱۳۷۷؛طباطبایی و همکاران، ۱۳۸۹؛ گدازگر و علیزاده اقدم،۱۳۸۷؛ طایفی، ۱۳۷۸، اندرسون،۲۰۰۰؛ اندرسون و همکاران، ۱۹۹٤) همخوانی دارد. فرهنگ سازمانی در ابعاد ذکر شده آن در حد متوسط و ضعیف ارزیابی شده است، این یافته نیز با تحقیقات تجربی که از وضعیت فرهنگ سازمانی دانشگاه‌های ایران صورت گرفته است، همسو است(شجاعی و همکاران، ۱۳۸٤؛ یمینی دوزی سرخابی و همکاران، ۱۳۸۰؛ اردلان و همکاران، ۱۳۸۷؛ رحیم نیا و علیزاده، ۱۳۸۷؛ قهرمان تبریزی و دیگران، ۱۳۸٤؛ امین مظفری و دیگران، ۱۳۸۷).

در گروه‌های آموزشی میزان‌های تمایز پایگاهی و تبعیض در توزیع امکانات پایگاهی بالاتر از حد متوسط است(۳,۰۷) است، تمایز پایگاهی با مفهوم عدالت در سازمان مترادف است. زمانیکه دانشجویان در گروه‌های خود مورد تبعیض و ناعدالتی قرار بگیرند، نسبت به خواسته-

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

های سازمانی که در آن فعالیت می‌کنند، بی توجهی می‌کنند، و از گروه منزوی می‌شوند، این یافته با تحقیق تجربی(گل پرور، ۱۳۸۹) و با مدل نظری(گالپرین و همکاران، ۲۰۱۱) همسو است. یافته‌ی دیگر تحقیق ارتباط قوی انزوای از گروه آموزشی است با فرهنگ سازمانی گروه آموزشی و رعایت اخلاق علم است. این یافته با تحقیق (محسنی تبریزی، ۱۳۸۱) همسویی دارد. در تحقیق محسنی تبریزی "مطلوبیت گروه آموزشی دومین عامل موثر بر انزواء ارزشی دانشجویان مطرح است"(محسنی تبریزی، ۱۳۸۱: ۱۷۵).

یافته دیگر تحقیق میزان‌های بالای متغیر دوگانگی ارزشی است. دوگانگی ارزشی با تضاد نقشی برابر است و نشان از وضعیتی است که در سازمان‌های آموزشی قواعد متضادی برای عمل وجود دارد. همچنین همبستگی قوی بین این متغیر و متغیر فرهنگ سازمانی گروه آموزشی، خود-تنظیمی اخلاقی، انزواء از گروه آموزشی و در نهایت با متغیر رعایت اخلاق علم وجود دارد. در یک تحقیق قدیمی درباره‌ی هنجارهای علمی(قاضی طباطبائی و ودادهیر، ۱۳۷۷)، محققین از وضعیت دوگانگی جامعه شناختی بحث کرده‌اند که در آن هنجارهای اخلاقی در فعالیت‌های علمی هنجارهای ایده‌آل می‌باشد، درحالیکه در رفتارهای واقعی دانشجویان ضدهنجارهای علمی دیده می‌شود. وجود دو نوع هنجارهای علمی و ضد هنجارهای علمی و عدم تشخیص وضعیت گروه‌های آموزشی در قبال این دو نوع هنجار از مصادیق بارز دوگانگی ارزشی است.

شدت احساس شده‌ی موضوعات اخلاقی در علم هرچند با فرهنگ سازمانی رابطه‌ی معنی دار ندارد، اما به صورت مستقل، بر خود-تنظیمی و رفتارهای اخلاقی رابطه معنی دار و قوی دارد، این یافته‌ها بیشتر با مدل جونز و یافته‌های تجربی آزمون این مدل مطابق است(بارنت، ۲۰۰۱؛ لتش، ۲۰۰٤؛ سیلور و والنتین، ۲۰۰۰). تا با صورت بندی تاثیرات زمینه‌ای بر احساس از شدت اخلاقی موضوعات توسط(کلی و الم، ۲۰۰۳).

نتیجه‌گیری

به طور کلی فرهنگ سازمانی گروه‌های آموزشی یکی از مهمترین عوامل در تقویت و یا تضعیف اخلاق در فعالیت‌های علمی دانشجویان می‌باشد. شیوه زیست فرهنگی گروه‌های آموزشی در ایران، مساله مندی کارکردهای گروهای آموزشی را نشان می‌دهد که ناتوان از

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

جامعه پذیری دانشجویان با اخلاق علم هستند. عدم آموزش اصول اخلاقی در تحقیقات علمی، نبود راهنماها و کدهای اخلاقی مصوب و تایید شده در گروه‌های آموزشی، عدم وجود اداره‌ها و نهادهای متولی رسیدگی به رفتارهای غیراخلاقی در علم این مشکل را دو چندان می‌کند به طوریکه گروه‌های آموزشی یا نسبت به رفتارهای غیراخلاقی بی تفاوت هستند و یا در بدترین شرایط با انواع فشارهای غیر منطقی از قبیل فشار انتظارات و بازدهی زیاد از دانشجویان باعث دو چندان شدن مشکل می‌شوند. از طرف دیگر روابط غیر دموکراتیک در گروه‌های آموزشی در ابعاد ارتباطی، یادگیری، رضایت دانشجویان از خدمات اساتید، نظام پاداش و تنبیه، تقویت کننده بی مسئولیتی، عدم تعهد، تبعیض، بی عدالتی و تضاد نقشی است. وجود فضای آنومیک در گروه‌های آموزشی، منجر به تضاد شدید دانشجویان با اهداف و ارزش‌های سازمانی و افراد سازمان شده است، دانشجویان از لحاظ ارزشی، سبک فکری و رفتاری با افراد دیگر سازمان تضاد داشته و در نبود هنجارهای واقعی راهنمای عمل، در مواقع رویایی با مشکلات هر کدام به ارزش‌های شخصی و راه حل‌های شخصی رجوع می‌کنند که در بسیاری از موارد نفع فردی به زیان ارزش‌های اصلی هدایت کننده‌ی ذات فرایند علمی منجر می‌شود. روی دیگر سکه وضعیت اخلاق در دانشگاه‌های تهران، خود کنشگران علمی هستند، بدین معنی که اگر گروهای آموزشی شرایط ساختاری لازم برای رفتارهای غیراخلاقی در علم را فراهم می‌کند، دانشجویان نیز با توجیهات اخلاقی و رفتارهای غیراخلاقی این شرایط را بازتولید می‌کنند. در واقع علیتی تعاملی وجود دارد که از شرایط سازمانی، و استدلال‌های شناختی فردی و رفتارهای غیراخلاقی تشکیل شده است که در یک زنجیره‌ی علی با یک دیگر رابطه‌ی متقابل دارند. کنشگر اخلاقی و سازمان در یک رابطه متقابل زیستی در تجربه‌های حرفه‌ای خود با یکدیگر شریک و در نگه داشتن وضعیت موجود سهیم هستند.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

فهرست منابع:

- اردلان، محمد رضا، سلیمی، قربانعلی، رجائی پور، سعید و حسین مولوی (۱۳۸۷)، "بررسی رابطه-ی یگانگی فرد- سازمان با فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های دولتی غرب کشور (همدان، کرمانشاه و کردستان)"، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ٤٧، صص. ۱۳۱-۹۷
- امین مظفری، فاروق، پرداختچی، محمد حسن، یمینی دوزی سرخابی، محمد و محمد ذکایی(۱۳۸۷)، "بررسی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری در دانشگاه‌های ایران"، فصلنامه برنامه ریزی و پژوهش در آموزش عالی، شماره ٤٧، صص. ۱۵۷-۱۳۳
- امین مظفری، فاروق و رحیم یوسفی اقدم (۱۳۸۸)، "عوامل موثر بر جامعه پذیری دانشجویان دکتری با نقش محقق؛ مطالعه موردی دانشجویان دکتری دانشگاه تبریز"، *فصلنامه علمی-پژوهشی سیاست علم و فناوری*، سال دوم، شماره۳، صص.۱۷-۳۲
- رحیم نیا، فریبرز و مسعود علیزاده (۱۳۸۸)، "بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد"، مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی، دوره دهم، شماره ۱، صص. ۱٤۷-۱۷۰
- ستوده انوری، هدایت الله و علی بقائی سرابی (۱۳۹۰)، "نقش عوامل ساختاری، کنشی و رابطه‌ای در درونی شدن "اخلاق علم" در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی"، فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۲
- شجاعی، منوچهر، زیوار فرهاد، غلامعلی زاده، رضا و حسن اسماعیلی(۱۳۸٤)، "بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی اعضاء هیات علمی پردس دانشکده‌های فنی و پردیس علوم دانشگاه تهران"، فرهنگ مدیریت، سال سوم، شماره ۱۱، صص. ۱۷-۵
- طایفی، علی (۱۳۷۸)، "موانع فرهنگی توسعه تحقیق در ایران(مقدمه ای بر اندیشه ورزی و اندیشه سوزی در ایران)"، تهران، انتشارات آزاد اندیشان
- فراستخواه، مقصود (۱۳۸٦)، "بررسی جایگاه و سازوکارهای الاقیات حرفه گری علمی در نظام تضمین کیفیت آموزش عالی"، فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، شماره اول
- قاضی طباطبایی، محمود و ودادهیر، ابوعلی (۱۳۷۷)، "سوگیری اخلاقی و هنجاری در پژوهشهای دانشگاهی، مطالعه تطبیقی امور مربوط به دانشجویان تحصیلا تکمیلی دانشگاه های ایران"، *نشریه ادبیات و علوم اجتماعی دانشگاه تبریز*، صص: ۱۸۸-۲۲٦.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

- قاضی طباطبایی،محمود،مرجایی، هادی(۱۳۸۰)"بررسی عوامل موثر بر خود اثر بخشی دانشگاهی دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه تهران"، *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، شماره۱۹، صص.۵۷-۳۱
- قهرمان تبریزی، کوروش، تند نویس، فریدون، امیر تاش، علی محمد و پروین کدیور (۱۳۸٤) ارتباط فرهنگ سازمانی و خلاقیت اعضاء علمی گروه‌های تربیت بدنی در دانشگاه‌های دولتی کشور، نشریه علوم حرکتی و ورزش، جلد اول، شماره ٦، صص. ۱۵۰-۱۳۹
- گدازگر، حسین و محمد باقر علیزاده اقدم (۱۳۷۸)، "بررسی سوگیری‌های هنجاری نسبت به علم در بین اعضای هیات علمی و نقش آن در تولید علم، مطالعه موردی اعضای هیات علمی دانشگاه تبریز"، *مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان*، جلد بیست و نهم، شماره ۱؛ صص ۱-۲۲
- گل پرور، محسن (۱۳۸۹)، "رابطه اخلاق و عدالت آموزشی با پرهیز از فریبکاری علمی"، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال۵، شماره ۱و۲، صص. ٦۷-۵۷
- محسنی تبریزی (۱۳۸۱)، "آسیب شناسی بیگانگی اجتماعی-فرهنگی، بررسی انزوای ارزشی در دانشگاه‌های دولتی تهران"، *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، شماره ۲٦، صص، ۱۸۲-۱۱۹
- محسنی تبریزی، علیرضا، محمود قاضی طباطبایی و سید هادی مرجائی (۱۳۸۹)، "تاثیر مسائل و چالش‌های محیط علمی بر جامعه پذیری دانشگاهی"، *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، شماره۵۵، صص، ٤۵-٦۷.
- موسسه برنامه ریزی و پژوهش در آموزش عالی (۱۳۹۰)، "آمار تعداد دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه‌های دولتی تهران"، *تهران*.
- یمینی دوزی سرخابی، محود، پرداختچی، محمد حسن و هایده ترابی کیا (۱۳۸۰)، "پژوهشی در خصوص ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضاء هیات علمی دانشگاه تهران"، فصلنامه علوم انسانی دانشگاه الزهرا، شماره ۳۹، صص. ۳۰٦-۲۷۷

- Anderson, S. Melissa. Karen Seashore Louis and Jason Earle (1994), “Disciplinary and Departmental Effects on Observations of Faculty and Graduate Student Misconduct”, The *Journal of Higher Education*, Vol. 65, No. 3, Special Issue: Perspectives on Research Misconduct, pp. 331-350
- Anderson S. Melissa (2000), “Normative Orientations of University Faculty and Doctoral Student”, *Science and Engineering Ethics*, No, 6, pp. 443-461

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

- Bandura, Albert (1991), “Social Cognitive Theory of Self- Regulation”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, No, 50, pp. 248-287.
- Bandura, Albert, Barbanelli, Claudio, Vittorio Caprara, Gian and Concette Pastoelli (1996), ‘Mechansims of Moral Disengagment in the exercise of moral Agency’, *Journal of personality and social psychology*, Vol, 71, No,2 pp. 364-374.
- Barnet, Tim (2001), “Dimensions of Moral Intensity and Ethical Decision Making: An Empirical Study”, *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 5, pp. 1038-1057
- Brass, J. Daniel, Butterfield D. Kenneth, Skaggs D. Bruce (1998), “Relationships and Unethical Behavior: A Social Network Perspective”, *The Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 1, pp. 14-31
- Bruhn, G. John (2008), “Value Dissonance and Ethics Failure in Academia: A Causal Connection?”, *Journal of Academic Ethics*, 6, pp; 17–32
- Bullock, Merry and Panicker, Sangeeta (2003), “Ethics for All: Differences across Scientific Society Codes”, *Science and Engineering Ethics*, 9, pp, 159-170
- Fisher, B. Celia, Fried, L. Adam, Goodman, J. Sabrina and Germano, Kaori Kubo (2009), “Measures of Mentoring, Department Climate, and Graduate Student Preparedness in the Responsible Conduct of Psychological Research”, *Ethics & Behavior*, 19: 3, 227 — 252
- Ferrell, C. O. and Gresham, G. Larry (1985)”A Contingency Framework for Understanding Ethical Decision Making in Marketing”, *the Journal of Marketing*, Vol. 49, No. 3, pp. 87-96
- Fritzsche, J. David (1991)”A Model of Decision-Making Incorporating Ethical Value”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 10, No. 11, pp. 841-852
- Galperin, L. Bella, Bennett, J. Rebecca and Aquino, Karl (2011), “Status Differentiation and the Protean Self: A Social-Cognitive Model of Unethical Behavior in Organizations”, *Journal of Business Ethics*, 98, pp, 407–424
- Ginevičius, Romualdas and Vaitkūnaite, Vida (2006), “Analysis of organizational culture dimensions impacting performance”, *Journal of Business Economics and Management*, 7: 4, pp, 201 — 211
- Hunt, Shelby D. and Vitell, Scott J. (2006)”The General Theory of Marketing Ethics: A Revision and Three Questions”, Journal of Macro marketing, 26, pp, 143-153
- Jones M. Thomas (1991), “Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model”, *the Academy of Management Review*, Vol. 16, No. 2, pp. 366-395.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

- Jones, M. Thomas and Verstegen, Lori Ryan (1997), "The Link between Ethical Judgment and Action in Organizations: A Moral Approbation Approach", *Organization Science*, Vol. 8, No. 6, pp, 663-680
- Kalichman, Micheal (2002), "Ethical decision- making in research: identifying all competing interests Commentary on "six Domians of research Ethics", *Science and Engineering Ethics*, Vol, 8, pp. 215- 218.
- Kelly, Patricia, C. and Elm Dawn, R (2003), "The Effect of Contex on Moral Intensity of Essential Issues: Revising Jones's Issue- Contingent Model", *Journal of Business Ethics*, 48: pp, 139-154
- Malhotra, K. Naresh and Miller, L. Gina (1998)"An Integrated Model for Ethical Decisions in Marketing Research", *Journal of Business Ethics*, Vol. 17, No. 3, pp, 263-280
- Leitsch L (2004), "Differences in the Perceptions of Moral Intensity in the Moral Decision Process: An Empirical Examination of Accounting Students", *Journal of Business Ethics* 53, pp. 313–323
- McMahon, Joan, M. and Harvey, J. Robert (2006)"An Analysis of fsctor stracture of Jones' Moral Intensity Costruct*", Journal of Business*, Vol, 64, No, 4, pp. 381-404
- Montgomery and Oliver (2009), "Shifts in Guidelines for Ethical Scientific Conduct: How Public and Private Organizations Create and Change Norms of Research Integrity", *Social Studies of Science*, 39: 137-155
- Mumford, D. Michael, Murphy, T. Stephen, Connelly, Shane, Hill, H. Jason, Antes, L. Alison, Brown, P. Ryan and Devenport, D. Lynn (2007), "Environmental Influences on Ethical Decision Making: Climate and Environmental Predictors of Research Integrity", *Ethics & Behavior*, 17: 4, pp. 337-366
- Prpic´, Katarina (1999)"Science Ethics: A study of Eminent A science' Professional Values", *Scientometrics*, Vol.43, No. 2, pp, 269-298
- Silver. S Lawrence & Sean R. Valentine (2000), "College Students' Perceptions of Moral Intensity in Sales Situations*", Journal of Education for Business*, 75:6, 309-314
- Sovacool, K. Benjamin (2008), "Exploring Scientific Misconduct: Isolated Individuals, Impure Institutions, or an Inevitable Idiom of Modern Science?", *Bioethical Inquiry*, 5, pp, 271–282
- Trevino, Linda Klebe (1986), "Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model", *the Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 3, pp. 601-617
- Watley, Loy and Douglas. R May (2004), "Enhancing Moral Intensity: The Roles of Personal and Consequential Information in Ethical Decision-Making", *Journal of Business Ethics* 50: 105–126

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]

- Velliquette, Anne and Rapert, Molly Inhofe (2001) 'A Profile of Organizational Culture', *Services Marketing Quarterly*, 23: 1, 69 — 86
- Wester, L. Kelly, Willse T. John and Davis, S. Mark (2010), “Psychological Climate, Stress, and Research Integrity Among Research Counselor Education: A preliminary Study”, *Counselor Education and Supervision*, Vol, 50, pp. 39-55

[Downloaded from ihej.ir on 2026-01-31]