

تبیین فضای اخلاقی کنشگران دانشگاهی با تاکید بر نظریه

ساخت یابی گیدنز

* احسان رحمانی خلیلی

* گروه جامعه‌شناسی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، تهران، ایران ehsan5171@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۰۲

صص: ۱۳۸-۱۲۵

چکیده

فضای اخلاقی دانشگاه در نهادها و سازمان‌ها از دو منبع مهم سرچشمه می‌گیرد که شامل عوامل سازمان‌ها و ساخت سازمانی می‌باشد. گیدنز معتقد است ساختارها هم به دست کنشگران انسانی به وجود می‌آید و هم وسیله‌ای است که چنین کنشی به کمک آن صورت می‌گیرد. ساختارها را انسان ایجاد می‌کند. اما آنها هم کنش انسانی را محدود و امکان‌پذیر می‌سازند در این مقاله با رویکرد نظری گیدنز به تبیین نگرش دانشجویان در ایجاد فضای اخلاقی دانشگاهی پرداخته شد و اینکه ارزیابی از ساختار دانشگاه و عوامل دانشگاهی تا چه میزان در تبیین نگرش دانشجویان برای ایجاد فضای اخلاقی موثر است.

تحقیق حاضر از نوع تبیینی است و از لحاظ روش، یک تحقیق پیمایشی به حساب می‌آید. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی در سال ۱۴۰۰ می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد که پس از بررسی روایی و پایایی آن با تلفیق نمونه‌گیری خوشه‌ای و طبقه‌بندی نامتناسب و تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، در بین ۳۸۱ نفر از دانشجویان مقاطع لیسانس و فوق‌لیسانس اجرا شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که متغیر ارزیابی از ساختار دانشگاه به طور مستقیم بر ایجاد فضای اخلاقی موثر است و ارزیابی از عوامل دانشگاهی بطور غیر مستقیم از مسیر ارزیابی از ساختار دانشگاه بر ایجاد فضای اخلاقی دانشگاهی در بین دانشجویان اثر می‌گذارد.

واژه‌های کلیدی: کارآفرینی، دانشگاه، توسعه، منابع انسانی، مدیریت.

نوع مقاله: علمی

۱- مقدمه

اخلاق در معنای کلی خود، ما را به در پیش گرفتن رفتار اخلاقی در قبال دیگری‌هایی که با آنها در ارتباط نزدیک و روزمره قرار داریم، یعنی افراد خانواده، خویشاوندان، همسایگان، همکاران و ...، امثالهم به میان می‌آید. اما ما وقتی از اخلاق شهروندی صحبت می‌کنیم منظورمان پابندی به قاعده‌طلابی فقط در مورد ارتباط با نزدیکان و افرادی که با آنها ارتباط واقعی و روزمره داریم نیست؛ بلکه پابندی به قاعده‌اخلاقی در قبال «یک دیگری»

در دنیای معاصر، سازمان‌ها در جوامع به عنوان عاملی در جهت رشد و توسعه تلقی می‌گردند و دانشگاه مهم‌ترین نهاد در مسیر توسعه است. بنابراین رعایت اخلاقیات در نهاد دانشگاهی می‌تواند موجب دسترسی به اهداف این نهاد مهم در جامعه گردد. در دو رویکرد متفاوت شکل‌گیری فضای اخلاقی در سازمانهای اجتماعی به ساختارها و عوامل بستگی دارد که به برخی از نظریه‌های جامعه‌شناختی در این زمینه اشاره می‌شود.



افزایش آن می‌تواند بسیاری از هزینه‌های مربوط به فعالیت‌های ذکر شده را کاهش و علاوه بر آن بهره‌وری سازمانی را افزایش دهد. از این رو، اخلاق‌مداری در بین گروه‌ها و واحدهای مختلف یک سازمان را می‌توان از مهمترین وظایف سازمانی دانست. هر سازمانی نیازمند ایجاد فضای اخلاقی در میان اعضای خویش است چرا که بدون ایجاد فضای اخلاقی تحقق اهداف سازمان بسیار دشوار خواهد بود و این کنش اخلاقی است که اعضای سازمان را مسئولیت‌پذیر می‌نماید.

چنانچه پیداست اخلاقیات در جامعه امروز، نقش پررنگی را بازی می‌کند و حضورش در عرصه‌های عمومی و خصوصی اهمیت ویژه‌ای دارد، بنابراین تحقیق و پژوهش در این باره نیاز اساسی هر جامعه‌ای است تا بنیان‌های اعتماد در آن جامعه تقویت شود و به سوی رشد و ترقی پیش رود. برای داشتن جامعه مدنی، انسجام اجتماعی، مشارکت مردمی و استفاده از ارتباطات گسترده جهانی، اعتماد اجتماعی و اخلاقیات حرف اول را می‌زند. بدون تردید بسیاری از مشکلات خرد و کلان جامعه به بحران‌های اخلاقی باز می‌گردد که در پیدا و پنهان روح و ذهن شهروندان راسخ شده است. به تعبیر دیگر، بسیاری از مشکلات در سطح فردی، خانواده‌ای، اجتماعی و بسیاری از ناهنجاری‌های جامعه ناشی از دور شدن انسان از فضائل انسانی است. امری که توجه موکد نخبگان و مصلحان را می‌طلبد.

از آنجاییکه در مباحث امروزی توسعه، یکی از شاخص‌های مهم مشارکت، اخلاقی رفتار کردن افراد با یکدیگر بوده لذا رعایت اخلاقیات هم به معنای راه توسعه و هم هدف توسعه مطرح می‌شود و خمیر مایه اصلی این توسعه، تعلیم و تربیت افراد جامعه است و دانشگاه به عنوان یکی از مراکز مهم تعلیم و تربیت در این موضوع نقش مهمی را بر عهده دارد. آنچه که موجب شده است این موضوع مورد توجه و انتخاب قرار گیرد اهمیت و جایگاه اخلاقیات در تعاملات علمی جامعه دانشگاهی است زیرا که در فضای دانشگاهی روابط بین افراد بیشتر غیررسمی است و اصل مهم در بسترسازی چنین روابطی رعایت اخلاقیات است. در این مقاله با هدف تبیینی و رویکرد نظری گیدنز به دنبال پاسخگویی به این سوالات می‌باشیم که: میزان نگرش دانشجویان از اخلاقی بودن فضای دانشگاه و ارزیابی‌شان از ساختار دانشگاه و عوامل دانشگاهی به چه میزان می‌باشد؟ و چگونه متغیرهای ارزیابی از ساختار

انتزاعی یافته و برساخته با عنوان شهروندان است، شهروندانی که ما به‌طور لزوماً در زندگی روزمره خود با آنها در ارتباط قرار نداشته نمی‌گیریم یا تنها در ارتباطی گذرا و لحظه‌ای با آنها قرار می‌گیریم، اما به‌مثابه یک شهروند، خود را در قبال آنها مسئول احساس می‌کنیم و آن‌ها را از همان حقوقی برخوردار می‌دانیم که تلقی می‌کنیم آن حقوق را برای خودمان قائلیم. از این رو، برای پایبندی به اصول اخلاقی که به همان معنای کلی اخلاقی بودن است در قبال کسانی که با آنها در ارتباط و تعامل هستیم، معنا می‌یابد [۱]

در تبیین فضای اخلاقی دانشگاه می‌توان از نظریه ساخت یابی سود جست که محور اساسی در آن نحوه مشارکت ساختار و فاعلیت در پدیدآوری رویدادهای اجتماعی است. ساخت جهان فعلی، نتیجه مشارکت انسان‌ها از طریق تعامل کنش‌های آنان است که این کنش‌ها حاصل هنجارها و رفتارهای مشترک انسان‌هاست. اجزای این ساخت، مردم، گروه‌ها و خرده فرهنگ‌ها (عامل‌ها) هستند که از طریق نگرش‌ها و تنظیم روابط و کنش‌ها، دائماً شرایط و موقعیت‌های جدید و تصادفی به وجود می‌آورند. راه‌حل پیشنهادی گیدنز برای مسئله کنشگر - ساختار با تمرکز بر شیوه‌های عمل اجتماعی به دست می‌آید. او به سود آن چه «دوگانگی ساختار» می‌نامد استدلال می‌کند؛ به این معنا که ساختارها هم به دست کنشگران انسانی به وجود می‌آید و هم وسیله‌ای است که چنین کنشی به کمک آن صورت می‌گیرد. ساختارها را انسان ایجاد می‌کند. اما آنها هم کنش انسانی را محدود و امکان‌پذیر می‌سازند [۲]. او معتقد است که هر تحقیقی در علوم اجتماعی با کنش و یا ساخت سروکار دارد و هیچ معلوم نیست که ساخت، تعیین کننده کنش باشد یا بالعکس [۳]. بنابراین گیدنز، سعی می‌کند، تصویری از جامعه را حفظ کند، اما در عین حال، تأکید دارد که جامعه از طریق کنش انسانی تولید و بازتولید می‌شود [۴]. به عبارت دیگر ساختار و عاملیت هر دو در ایجاد فضای اخلاقی دانشگاه نقش مهمی را ایفا می‌کنند. با این رویکرد فضای اخلاقی دانشگاه در نهادها و سازمان‌ها از دو منبع مهم سر چشمه می‌گیرد که شامل عاملان سازمان‌ها و ساخت سازمانی می‌باشد. فضای اخلاقی سهم مهمی در فرایندهای سازمانی نظیر عقد قراردادهای، انجام مذاکرات و نظارت مستمر بر عملکرد واحدها دارد و تلاش در جهت

آموزشی، محدودیت زمانی و سنگینی دروس، سیاست‌های پذیرش دانشجو، حرفه‌مندی اساتید، و فشار خانواده، سبب شکل‌گیری مقوله محوری "جهت‌گیری هدف عملکردی" شده است. همچنین ویژگی‌های زمینه‌ای (همچون محیط فیزیکی، جو کلاس و دانشگاه، فناوری، نظارت و برخورد) و شرایط محیطی (محیط فرهنگی- اجتماعی، محیط سیاسی، و محیط سیاست‌گذاری)، زمینه بروز واکنش‌های غیراخلاقی دانشجویان را همچون تقلب در امتحان، بی‌صدافتی در انجام تکالیف، سرقت علمی و بی‌صدافتی در پژوهش فراهم ساخته است که منتج به اخلاق در توسعه فردی، توسعه اجتماعی و توسعه دانشگاهی شده است. در نهایت می‌توان ادعان داشت که پدیده بی‌صدافتی تحصیلی، ریشه در جهت‌گیری هدف فرد دارد عوامل متعدد محیطی و فردی می‌توانند آن را دستخوش تغییر سازند، لذا تلاش جامع و همه‌جانبه در جهت اصلاح آن ضروری به نظر می‌رسد [۷]. زلفی گل در مقاله خود با عنوان "طرح رصد: پویش، پویش و پالایش آموزش پژوهش و فناوری" به این نتیجه می‌رسد که مهمترین عامل پیشران برای هدایت یک جامعه به سمت دانائی، توانائی، فرهیختگی و توسعه همه جانبه، علم و دانش می باشد. کم‌توجهی و بی‌مهری به دانش و دانشمندان، پژوهش و پژوهشگران و فرهیختگی و فرهیختگان هر جامعه‌ای توسط صدا و سیمای آن کشور، نوعی فرصت‌سوزی بوده و برعکس معرفی الگوهای علمی در کنار سایر الگوها به جامعه یک نوع فرصت‌سازی می‌باشد. عمومی‌سازی دانش‌ها و فناوری‌های نوین و آگاه‌سازی شهروندان با آنها، به نوعی فرهنگ‌سازی نیز می‌باشد. زیرا علم و تکنولوژی جدید همراه با خود فرهنگ‌های نوین را به ارمغان می‌آورد. از طرف دیگر نظارت عمومی بر فرآیند تولید علم، فناوری و نوآوری یک ضرورت هست. زیرا تمایز علم از شبه علم و رعایت اصول و اخلاق علمی توسط دانشمندان، دانش‌پژوهان، پژوهشگران و اندیشمندان با نظارت عمومی و همگانی کم‌هزینه‌تر و دقیق‌تر صورت می‌پذیرد. در این راستا طرح رصد، جهت بررسی مستمر وضعیت سیستم و نظام آموزش، پژوهش، علم، نوآوری و فناوری کشور ارائه می‌گردد. بهره‌گیری از پتانسیل و توان انجمن‌های علمی مصوب کشور در راستای آموزش‌های غیر رسمی و مادام‌العمر و اجرای موفق طرح رصد توصیه می‌گردد [۸]. و یافته‌های خلفی و همکاران

دانشگاه و عاملان دانشگاه بر ایجاد فضای اخلاقی دانشجویان موثرند؟

- نتایج مقاله اشتری مهرجردی با عنوان "تبیین عوامل موثر بر اخلاق دانشگاهی جامعه دانشگاهی محقق اردبیلی" نشان می‌دهد که میزان اخلاق کار برحسب وضع تأهل تفاوت معنی‌داری داشته و مقدار آن در میان گروه متأهل (۱,۸) بیش از سایرین سطح اخلاق کار برحسب سطح تحصیلات تفاوت می‌پذیرد و مقدار آن در میان گروه دارای سطح تحصیلات دکتری (۲,۱) نسبت به سایر گروه‌های تحصیلی بیشتر است. سطح اخلاق کار برحسب نوع شغل تفاوت می‌پذیرد و مقدار آن در میان گروه شغلی هیئت‌علمی (۲,۶) و دانشجویان (۲,۲) نسبت به سایر گروه‌های شغلی بیشتر است. سطح اخلاق کار برحسب نوع طبقه تفاوت می‌پذیرد و مقدار آن در میان طبقه بالا (۳,۱) بیشتر از طبقه متوسط و پایین است. نتایج نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی (۰,۳۵)؛ استرس شغلی (۰,۳۱)؛ فرسودگی شغلی (۰,۳۴)؛ تعهد سازمانی (۰,۵۶)؛ هویت سازمانی (۰,۳۰) و باورهای مذهبی (۰,۲۸) رابطه معنادار با اخلاق کار وجود دارد. نتایج رگرسیون نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰,۶۰۱؛ ضریب تبیین برابر با ۰,۵۳۲ و ضریب تبیین تصحیح‌شده برابر با ۰,۴۸۳ است [۵]. همچنین یافته‌های مقاله شقاقی با عنوان "اثرات متقابل کلان ساختارهای اجتماعی در پدیده سرقت علمی (مطالعه موردی ایران)" نشان می‌دهد که سرمایه‌داری دولتی (اقتصاد رانتی، تخصص‌زدودگی و کالایی‌شدن دانش) و رسوبات فرهنگی (گفتمان‌های سنتی و علم ایدئولوژیک) به عنوان ورودی‌های سیستم اجتماعی-تکنیکی دانشگاه، منجر به فرایندهایی چون صورت‌گرایی پژوهشی (پژوهش ماشینی و غلبه وجه خطایی) و آموزش غیرانتقادی (نگاه آموزشی به پژوهش) می‌شود، و خروجی آن ورودی‌ها و این فرایندها، بی‌تفاوتی (مبادله فاسد) و دانشگاه دیوان‌سالار (ارزیابی ایستا و ضعف کنترل) است. فرض دو تأیید شد و نشان داده شد که متغیرهای اقتصادی، اثر بیشتری نسبت به بقیه متغیرها دارند. فرض سه نیز رد شد و معلوم گردید که عامل «عادت‌واره مدرسی» (اشرافیت علمی و تک‌افتادگی) متغیر میانجی مهم‌تری است [۶]. نتایج تحقیق اکبری خودلان و همکاران نشان می‌دهد که کاربردی بودن دروس، ویژگی‌های فردی، پیشینه

ساختارهای اخلاقی خاص خود را می‌طلبند و برای حفظ انسجام خود به چنین مفهومی نیازمند است. در اینجا امر اخلاقی با امر مدرن گره می‌خورد، به گونه‌ای که همه منابع فلسفی و دینی اخلاق می‌توانند در بازسازی اخلاق مدرن یا اخلاق مدنی به کار آید. در عین حال باید بگوییم که هیچ کدام به تنهایی منبع تعریف اخلاق مدرن محسوب نمی‌شوند.

دورکیم حیات فکری خود را با تلاش در بنیاد نهادن یک «علم اخلاقی» آغاز کرد. او معتقد بود اخلاق اساس همبستگی اجتماعی است و اخلاق دینی و سنتی را مبنای همبستگی مکانیکی و اخلاق اجتماعی و مدنی، را اساس همبستگی ارگانیکی می‌داند. دورکیم به نسبت میان «امر مدرن» و «امر اخلاقی» توجه کرده است. «در تلقی دورکیمی، امر مدرن در شکل خاص همبستگی اجتماعی مشخص می‌شود.» [۱۲]. دغدغه دورکیم نشان دادن این موضوع بود که در حالی که توسعه تقسیم‌کار، بنیان جدید و قوی‌تری برای همبستگی اجتماعی به وجود می‌آورد، ولی ممکن است که در قالب شکل‌های نابهنجار خود را متجلی سازد؛ به عبارت دیگر، فرسایش اخلاقیات جمعی ناشی از تقسیم‌کار ممکن است در شرایط ویژه‌ای به انسجام ارگانیکی جدیدی بر اساس به هم‌وابستگی منجر نشود و نوعی آشفتگی اخلاقی یا آنومی را پدید آورد. در جایی که آنومی رخ دهد (یعنی در وضعیتی که تقسیم‌کار به اندازه کافی به عنوان پایه زندگی اجتماعی نهادینه نشده)، هم‌بستگی اخلاقی جامعه خود در معرض تهدید قرار می‌گیرد، و به نظر دورکیم همین موضوع تبیین‌کننده مشکل جوامع پیشرفته در زمان اوست.

به نظر زتومکا وجود شرایط ساختاری مداوم که اعتماد را تقویت می‌کند، سنت مستحکمتری از اعتماد را به وجود می‌آورد و فقدان درازمدت بافت مولد اعتماد نیز موجب شکل‌گیری سنت بی‌اعتمادی ریشه‌دار می‌گردد و هر دو سنت دارای ویژگی‌های خاصی هستند که قادر به پشت سر گذاشتن شرایطی که خاستگاه و مولد آنها بوده، هستند و همچنین می‌توانند علی‌رغم تغییر ساختاری زمینه‌ای باقی بمانند [۱۳] و این امر موجب گسترش رعایت نکردن اخلاقیات در فضای سازمانی باشد.

زتومکا عوامل ساختاری موثر در فرهنگ اعتماد که موجب تقویت رعایت اخلاقیات می‌شود را به شرح ذیل معرفی می‌کند:

نشان می‌دهد که بین سطح نظری و رفتاری ارزش‌های اخلاق علمی دانشجویان تعارض وجود دارد، که ۵۴/۵۹ درصد آنان دارای تعارض بیش از ۵۰ درصد و ۴۵/۴۰ درصد، دارای انطباق نسبی بیش از ۵۰ درصد هستند. این تعارض و انطباق نسبی در اخلاق علمی دارای روابط معناداری با عوامل مختلف از جمله: درجه باورهای مذهبی، آگاهی، معرفت و رتبه علمی، نوع رشته تحصیلی، عاقبت‌اندیشی، توجه به نتایج و پیامد رفتاری، احساس مسئولیت در انجام درست وظایف تعیین شده دانشجویی، انتظار کسب رتبه علمی مطابق با تلاش علمی، ارتقای مراحل تحصیلی، پایگاه اقتصادی، مذهبی و علمی پدر و مادر، پایگاه اقتصادی، مذهبی و علمی خود دانشجویان و چگونگی روابط و مناسبات اجتماعی و اجماع آنان با اساتید است [۹]. یافته‌های تحقیق خلفی نشان می‌دهد که رابطه‌های معنی‌داری بین مولفه‌های مختلف اخلاق شهروندی با درآمد، رتبه شغلی، تعلق طبقاتی، سطح تحصیلات، وضعیت اخلاقی و فرهنگی خانواده، میزان اعتقادات مذهبی، نوع دانشگاه و دانشکده، نوع وسایل ارتباط جمعی مورد استفاده، نوع جنسیت، موقعیت اقتصادی، فرهنگی، علمی، سیاسی و اجتماعی خانواده، میزان دسترسی به منابع علمی، فرهنگی و ... وجود دارند [۱۰]. همچنین یافته‌های تحقیق طهماسبی فرد نشان می‌دهد که متغیر تحصیلات به عنوان متغیر زمینه‌ای در تحقیق حاضر بیشترین تأثیرگذاری بر میزان پایبندی به اخلاق شهروندی داشته است و افراد تحصیلکرده که از آموزش عالی نیز برخوردار بوده‌اند نسبت به اخلاق شهروندی پایبندی بالاتری نشان داده‌اند. در رابطه با متغیر منزلت شغلی، هرچه از نظر افراد شغلشان دارای پرستیژ و منزلت بالاتری باشد پایبندی آنها به اخلاق شهروندی بیشتر است و بالعکس. و نهایتاً افرادی که متعلق به طبقه بالا می‌باشند و پایگاه اجتماعی اقتصادی بالایی دارند بیشترین پایبندی را به اخلاق شهروندی دارند [۱۱].

۲- ادبیات نظری

اخلاق، مفهوم عامی است که در مکاتب فلسفی، نظریه‌های مختلف و مذاهب گوناگون به طور مبسوط مطرح شده است. اما اخلاق اجتماعی به معنایی که مدنظر ماست مختص جامعه جدید است. به عبارتی، جامعه مدرن



بنابراین، ارزیابی فرد از ویژگی‌های ساختار و عاملان نهادها بر اعتماد اجتماعی مؤثر است [۱۴]. که ره آورد مهم آن ایجاد فضای اخلاقی برای کنشگران خواهد بود. در سازمان‌ها اخلاقی رفتار کردن کارکنان می‌تواند در برابر انحرافات از کارهای روزمره از فرد محافظت کند و استقلال و توانایی فرد را افزایش دهد. اعتمادسازی از سوی مدیران در جهت نیل به ایجاد همبستگی و در نهایت افزایش تعهد کار، کسب ویژگی‌ها و صفات خاص یا توانمندی‌های مدیریتی و همچنین بینش‌ها و نگرش‌های مدیران است که برخورداری نسبتاً مطلوب از این ویژگی‌ها، فرد را به اعمال مدیریت مؤثر در سازمان و تحقق بهتر و سریعتر اهداف سازمانی یاری می‌دهد، مدیریت مشارکتی، مسئولیت‌پذیری، شناخت کارکنان، اعتماد به کارکنان، دخالت در امر تصمیم‌گیری، پذیرش پیشنهادات و اجرای آنها، ایجاد تعادل، علاقه به کارکنان و مهمتر از همه صداقت از ویژگی‌ها و خصوصیات مهم در امر اعتمادسازی مدیران به شمار می‌آید [۱۵]. بنابراین ویژگی‌های مدیران و کارکنان نهادها و سازمان‌ها بر اخلاقی رفتار کردن کنشگران مؤثر است.

اطاعت از قوانین علاوه بر الزامات ناشی از قوانین و میزان تعارض آن با منافع دیگران، به میزان توانایی مدیران در استفاده صحیح و عادلانه از قدرت خود و مقاومت آنان در برابر وسوسه‌های فرصت‌طلبی نیز بستگی دارد [۱۶]؛ [۱۷]. رهبران و مدیرانی که عملکردی منصفانه و بی‌طرفانه دارند نیز به تعمیم اخلاقی رفتار کردن کمک می‌کنند. برابری در مقابل قانون و مساوات در مشارکت. بی‌طرفی و بی‌تفاوتی در برابر تفاوت‌های افراد برای گسترش اخلاقیات ضروری است. ناتوانی هر نهاد و سازمان در رعایت هر یک از این معیارها دلیل اصلی اخلاق‌مدار نبودن مردم از کل نهاد و یا کارکنان از سازمان است. البته این بی‌اخلاقی‌ها منجر به بدبینی نسبت به نهاد یا سازمان می‌گردد.

اعتماد به مدیران و رهبران و کارکنان بر اساس اعتبار و شهرت اخلاقی آنهاست که از عوامل اعتمادساز برای افراد به شمار می‌آید. آنان از نظر حقیقت‌گویی، وفای به عهد، انصاف و همبستگی؛ سابقه بی‌عیب و نقصی را فراهم می‌کنند که دلایل شک و بی‌اعتمادی را از بین می‌برند و لذا کارکنان به همکاری و مشارکت گرایش پیدا می‌کنند و

الف - قطعیت هنجارین (و نقطه مقابل آن بی‌نظمی و بی‌سامانی هنجارین)؛ ب - شفافیت سازمان اجتماعی (و نقطه مقابل آن ابهام و تیرگی)؛ ج - ثبات نظم اجتماعی؛ د - پاسخگویی قدرت؛ ه - اجرای حقوق و تعهدات (و نقطه مقابل آن ناتوانی و درماندگی)؛ و - اعمال وظایف و مسئولیت‌ها (و نقطه مقابل آن آسان‌گیری)؛ ز - تضمین شأن، اصالت و استقلال تک‌تک اعضای جامعه. همچنین نظریه نهادی رزستین و استول^۱ (۲۰۰۸)، بر عامل نهادها و تأثیر آن بر اعتماد اجتماعی تأکید می‌کند. این نظریه بیان می‌کند که اگر افراد بدانند نهادها مختلف به ویژه نهادهای حقیقی و انتظامی، به طور منصفانه و کارآمد عمل می‌کنند، می‌توانند باور کنند که شانس فرار افراد قانون‌شکن و غیرقابل اعتماد از چنگال قانون کم است. در نتیجه شهروندان به این نتیجه می‌رسند که مردم دلیل خوبی برای اجتناب از اینگونه رفتارها دارند و از این رو قابل اعتماد نیز هستند. وجود فساد، رشوه‌خواری، خودرأیی، سوگیری غیرعادلانه نهادهای بر اعتماد افراد نسبت به کارآمدی نهادها و عدالت آنها تأثیر می‌گذارد. رزستین و استول، چهار مکانیسم علی تبیین ویژگی‌های نهادی و اعتماد تعمیم‌یافته که در تقویت اخلاقیات مؤثر است را به صورت زیر مشخص می‌کنند:

الف) عدالت و کارآمدی نهادی بر احساس امنیت اجتماعی فرد تأثیر می‌گذارد.

ب) عدالت و کارآمدی نهادها، تعیین‌کننده برداشت فرد نسبت به حافظان منافع عمومی است.

ج) عدالت و کارآمدی نهادها، نگرش نسبت به رفتار شهروندان را شکل می‌دهد.

د) نهادها ممکن است موجب تجربه تبعیض و بی‌عدالتی در شهروندان به هنگام تماس مستقیم با آنها شوند. به عنوان مثال نهادهای فاسد و ناعادل، موجب تجربه تبعیض و بی‌عدالتی می‌شوند که این به نوبه خود تأثیر منفی بر اعتماد تعمیم‌یافته و اخلاقیات دارد. مفهوم اصلی این نظریه، عملکرد نهادهاست که دو وجه اصلی دارند: عدالت و کارآمدی. بنابراین مفهوم عملکرد نهادی، در مدل مفهومی از نظریه نهادی اعتماد، اتخاذ شده است. این مفهوم دو وجه دارد: عدالت نهادی و کارآمدی نهادی.

1. Rothstein & stole

دهنده نیز هست. او بر این باور است که تئوریهای کلان (ساختارگرا) متوجه عینیت اجتماعی و تئوریهای خرد متوجه ذهنیت هستند؛ در حالی که تئوری ساختاری، محصول دیالکتیک این دو یعنی عاملیت و ساختار است. و از این رو به دنبال تقدم یکی بر دیگری، نیست. او توانایی کنشگر را به رسمیت می‌شناسد و این زمانی، صادق است که آنها را بر پایه ساخت دوگانه، بررسی کنیم. از اینرو ساخت اجتماعی، هم وسیله و هم برآیند اعمالی است که به طور ناخواسته، نظام اجتماعی را می‌سازد [۱۹]. در این مقاله با رویکرد نظری گیدنز به تبیین اخلاق دانشجویان در فضای دانشگاهی پرداخته می‌شود که بر این اساس فرضیه‌های مقاله عبارتند از:

فرضیه اول: به نظر می‌رسد فضای اخلاقی دانشگاه با متغیرهای ارزیابی از ساختار دانشگاه و عاملان دانشگاهی رابطه معناداری دارد.

فرضیه دوم: به نظر می‌رسد متغیر ارزیابی از عاملان دانشگاهی در حضور متغیر ارزیابی از ساختار دانشگاه بر فضای اخلاقی دانشگاه رابطه معناداری دارد.

فرضیه علی تحقیق: به نظر می‌رسد متغیر ارزیابی از عاملان دانشگاهی از طریق متغیر ارزیابی از ساختار دانشگاه بر فضای اخلاقی دانشگاه موثر است.

۳- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی- علی است که به دنبال تبیین فضای اخلاقی دانشگاه از نگاه دانشجویان است و دیگر از لحاظ روش، یک تحقیق پیمایشی به حساب می‌آید و واحد تحلیل آن دانشجویان دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی می‌باشند. از لحاظ معیار زمان یک تحقیق مقطعی است، که در یک زمان صورت گرفته و واقعیت را در یک برهه از زمان در سال ۱۴۰۰ بررسی می‌کند و در نهایت با توجه به این که به دنبال شناخت و کمک به حل یک مسئله اجتماعی است. در دسته تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد.

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه دانشجویان دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی در سال ۱۴۰۰ می‌باشند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردید. محاسبه حجم نمونه با این فرمول نیازمند آماره‌های مختلفی از جمله واریانس متغیر اصلی تحقیق (متغیر وابسته) می‌باشد که

تعلقات آنها به سازمان، میزان وفاداری و در نهایت تعهد کاری افزایش می‌یابد [۱۸].

ماهیت نهادهای مدرن عمیقاً وابسته به مکانیسم‌های اعتماد به نظام‌های انتزاعی، به ویژه نظام‌های تخصصی است. گیدنز اهمیت نظام‌های تخصصی در جوامع مدرن را تا حدی می‌داند که جدایی فرد از آنها جز در دوره‌های کوتاه مدت امکان‌پذیر نیست. اعتماد به نظام‌های انتزاعی از نظر او مستلزم اطمینان به اعتمادپذیری افراد خاصی که نظام را اداره می‌کنند و اعتماد به دانش و مهارت‌های آنها می‌باشد. البته گیدنز معتقد است در اعتماد به نظام‌های تخصصی عملکرد واقعی آنها مهم نیست، بلکه درک افراد از کارکرد شایسته آنها مهم می‌باشد. در جوامع مدرن به دلیل جدایی زمانی و مکانی و عدم امکان ملاقات‌های رو در رو، نقاط تماس و دسترسی افراد برای کسب اطلاعات لازم (خصوصاً در دوران آموزش مجازی) برای اعتماد و رعایت اخلاقیات نقش بسیار مهمی در ایجاد آن بازی می‌کند [۱۹].

گیدنز در نظریه ساختاری، تلاش می‌کند، تا موضوع دوگانگی، بین عاملیت و ساختار را حل کند. وی سعی می‌کند، با نگاهی دیگر، آنها را مورد بررسی قرار دهد. او ابتدا از دو ایده در مورد ساخت و عاملیت که یکی، شیوه اندیشیدن درباره ساخت و دیگری اینکه عاملیت تنها محصور در درون فرد است، فاصله می‌گیرد و سپس به جای آن عاملیت را جریان کنشهای مردم تلقی می‌کند و آنها را به خود آگاهی آنان مرتبط می‌سازد [۲۰]. او در نظریه ساختاری به دنبال غلبه بر معضل پارسونزی کنش و نظام است، منتها وی در این زمینه از دو واژه عاملیت و ساختار استفاده می‌کند. منظور او از عاملیت دقیقاً از همان معنایی که پارسونز در نظر دارد، فراتر می‌رود و بیش از پارسونز، برای آن اختیار عمل قایل است. گیدنز، عاملیت را مساوی با فرایند مداخله در جریان رویدادهای انسانی می‌داند. به عقیده وی، عاملیت با نیت‌های کنشگران، کاری ندارد، بلکه با آن چیزهایی سر و کار دارد که کنشگران در عمل انجام می‌دهند، چیزی که می‌توان، آن را کردارهای اجتماعی نامید [۲۱]. او ضمن قبول الزام در جهان، ادعا دارد که این الزام به آن معنا نیست که کنشگران، قدرت هیچ‌گونه گزینشی را ندارند. از سوی دیگر، ساختار هم این گونه است. به نظر او ساختار اجتماعی، نه فقط محدود کننده نیست، بلکه اختیار

گرفته‌اند که در نهایت با ۱۰ گویه با طیف لیکرت پنج مقوله‌ای بصورت خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد سنجش شده است. در این جا نکته مهمی که باید مورد توجه قرار گیرد این است که متغیرهایی که ما درباره آنها بحث می‌کنیم ممکن است با هم تداخل داشته باشند و یا تکیه گاه یکدیگر باشند. با همه این تفاسیر، به نظر می‌رسد که متغیرها (معرف‌ها)ی فوق فضای مفهومی اخلاق دانشگاهی دانشجویان را در بر می‌گیرند و همه آنها بر روی هم چیزی را تشکیل می‌دهند که فضای اخلاقی دانشگاه از نگاه دانشجویان خوانده می‌شود.

این مقدار را حداکثر مقدار آن ۰/۵ انتخاب کرده‌ایم. در این تحقیق جهت اطمینان ۱۰ درصد بیش از حجم نمونه برآورد شده انتخاب شد که پس از حذف پرسشنامه‌های ناقص و داده‌های پرت این تعداد به ۳۸۱ رسید. انتخاب نمونه با تلفیق نمونه‌گیری خوشه‌ای و طبقه‌بندی نامتناسب صورت گرفته است. در نمونه‌گیری حاضر دانشکده‌ها به عنوان طبقه در نظر گرفته شد لذا سهم هر دانشکده در نمونه، نامتناسب با سهم آن در جامعه آماری می‌باشد. تعریف عملیاتی متغیر وابسته تحقیق (فضای اخلاقی دانشگاه): در مقاله حاضر برای سنجش فضای اخلاقی دانشگاه، دو معرف نگرشی و عملی مورد استفاده قرار

جدول ۱. تعریف عملیاتی متغیر فضای اخلاقی دانشگاه (متغیر وابسته)

| متغیر | گویه‌ها |
|---------------------|---|
| فضای اخلاقی دانشگاه | راستگویی در فضای دانشگاهی وجود دارد. |
| | وفای به عهد در فضای دانشگاهی وجود دارد. |
| | انصاف در فضای دانشگاهی وجود دارد. |
| | گذشت و فداکاری در فضای دانشگاهی وجود دارد. |
| | شجاعت در حقیقت گویی در فضای دانشگاهی وجود دارد. |
| عملی | اطرافیان خود را در دانشگاه صادق ارزیابی می‌کنم. |
| | در مواقع ضروری در انجام وظایف دیگران با آنها همکاری می‌کنم. |
| | مسئولین در گفتار و کردار خود صادق هستند. |
| | مطرح کردن مشکلات به مسئولین می‌تواند در حل آنها کمک کند. |
| | در برگزاری همایش‌ها و نمایشگاه‌ها در دانشگاه، بدون چشم داشتی همکاری می‌کنم. |

با ۸ گویه با طیف لیکرت پنج مقوله ای بصورت خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد سنجش شده است.

تعریف عملیاتی متغیرهای مستقل تحقیق : ارزیابی از ساختار دانشگاه: از دو بعد ضوابط و قوانین و عدالت نهادی دانشگاه تشکیل شده است که در نهایت

جدول ۲. تعریف عملیاتی متغیر ارزیابی از ساختار دانشگاه (متغیر واسط)

| متغیر | گویه‌ها |
|----------------|--|
| ضوابط و قوانین | دانشگاه از ضوابط و قوانین مناسبی برخوردار است. |
| | دستگاه های نظارت و بازرسی دانشگاه دقیق است. |
| | در دانشگاه پاسخگویی به ارباب رجوع در اسرع وقت انجام می‌شود. |
| عدالت نهادی | دانشگاه در نگهداری پرونده های آموزشی و یا کاری، دقت نظر کامل وجود دارد. |
| | هرگاه در اموری نیاز به مشورت باشد، به راحتی می‌توان با مسئولین صحبت کرد. |
| | مسئولین دانشگاه در قبال مسئولیت های دانشگاهی خود پاسخگو می‌باشند |
| | در دانشگاه برای ابراز عقاید خود احساس امنیت می‌کنم. |
| | زمانی که در دانشگاه حضور دارم نگرانی های شغلی و یا تحصیلی ندارم. |

نهایت با ۷ گویه با طیف لیکرت پنج مقوله ای بصورت خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد سنجش شده است.

ارزیابی از عوامل دانشگاهی: از دو بعد کارکنان، مسئولان و مدیران دانشگاه تشکیل شده است که در

جدول ۳. تعریف عملیاتی متغیر ارزیابی از عواملان دانشگاهی (متغیر مستقل)

| متغیر | گویه ها |
|-------------------------------------|---|
| ارزیابی از عواملان دانشگاهی (عملیت) | کارکنان |
| | کارکنان دانشگاه از مهارت لازم برخوردار می باشند. |
| | اساتید دانشگاه دارای تجربه و تخصص لازم می باشند. |
| | کارکنان دانشگاه از احساس وظیفه و دلسوزی در کار برخوردارند. |
| | مسئولین |
| | سعی مسئولین دانشگاه، تأمین منافع همه است؛ نه منافع افراد خاص. |
| و مدیران | انتقادپذیری مسئولین و مدیران دانشگاه بالا است. |
| | تجربه کاری مسئولین و مدیران بالا است. |
| | ریاست دانشگاه باید در امور مهم با همکاران و دانشجویان همفکری کند. |



مدل نظری تحقیق

است که در راستای پاسخگویی به سوالات و فرضیات تحقیق می‌باشد:

نتایج آمار توصیفی نشان می‌دهد که بیشترین تعداد دانشجویان در بررسی حاضر با ۶۳ درصد زنان می‌باشند و به نوعی می‌تواند اشاره به نسبت جنسیتی دانشجویان در دانشگاه‌های ایران داشته باشد. همچنین بیشتر دانشجویان مجرد و بیکار به ترتیب ۸۰٫۶ و ۷۲٫۲ درصد می‌باشند. در این بررسی بیشتر تمرکز به دانشجویان کارشناسی و ارشد بوده تا سن و تجربه تاثیر کمتری از ذهنیت افراد در ایجاد فضای اخلاقی داشته باشد و با ارزیابی که از ساختار و عواملان دانشگاهی دارند نگرش آنها به چگونگی ایجاد فضای اخلاقی مورد بررسی قرار گیرد.

بررسی فرضیه اول: به نظر می‌رسد فضای اخلاقی دانشگاه با متغیرهای ارزیابی از ساختار دانشگاه و ارزیابی از عواملان دانشگاهی رابطه معنادار دارد.

اعتبار^۱ و قابلیت اعتماد^۲ جهت بررسی اعتبار ازشیوه توافق داوران استفاده شد و ضمن مشورت با اساتید مجرب از پیشنهادات ایشان در جهت رفع ایرادات مربوط به تعاریف مفاهیم اصلی تحقیق و سوالات مربوط به سنجش آنها، استفاده شده است. برای سنجش میزان قابلیت اعتماد از روش آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. که پرسشنامه در یک تحقیق مقدماتی با حجم نمونه‌ای معادل ۳۰ نفر از دانشجویان دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی که به صورت تصادفی انتخاب شدند، صورت گرفت. نتایج آزمون آلفای کرونباخ گویای این مطلب بود که پرسشنامه سنجش میزان فضای اخلاقی و متغیرهای مستقل از قابلیت اعتماد مطلوبی برخوردار است که میزان آلفای متغیر فضای اخلاقی دانشگاه ۰/۷۸، ارزیابی از عواملان دانشگاهی ۰/۸۴ و متغیر ارزیابی از ساختار دانشگاه ۰/۸۱ می‌باشد. که در مجموع آلفای تمام متغیرها در علوم انسانی مقدار مناسبی می‌باشد.

۴- یافته‌های تحقیق

یافته‌های مقاله در دوبرخش توصیفی و استنباطی آمده

2.Validity

3.Reliability

رابطه ارزیابی از عاملان دانشگاه با فضای اخلاقی دانشگاه در حضور متغیر ارزیابی از ساختار دانشگاه معنادار گردیده بود. بررسی فرضیه دوم به روش رگرسیون چند متغیره گام به گام پیش‌رونده:

جدول شماره ۶. ضرایب رگرسیونی مربوط به مدل‌های

پیش‌بینی شده

| Sig. | Beta (بتا) | B ضریب تاثیر | متغیرهای رگرسیونی | ضریب تعیین (R2) |
|-------|------------|--------------|---------------------------|-----------------|
| ۰,۰۰۰ | | ۱۰,۸۸۳ | (Constant) مقدار ثابت | ۰,۴۰۹ |
| ۰,۰۰۰ | ۰,۶۴۰ | ۰,۷۲۲ | ارزیابی از ساختار دانشگاه | |

همانطور که در رابطه تک تک متغیرها بررسی شد، متغیرهای مستقل بر متغیر فضای اخلاقی دانشگاه رابطه داشته‌اند ولی در رگرسیون چند متغیره اثرات متغیرها در کنار یکدیگر بر فضای اخلاقی دانشگاه نیز بررسی می‌شود. از آنجایی که در روش گام به گام پیش‌رونده فقط متغیر مستقل موثر بر وابسته وارد مدل می‌شود در جدول بالا تنها متغیر اثرگذار ارزیابی از ساختار دانشگاه بوده است. با استفاده از ضرایب استاندارد نشده معادله خطی رگرسیون پیش‌بینی را می‌توان بصورت زیر نوشت:

$$y = 10.883 + 0.64(\text{ارزیابی از ساختار دانشگاه})$$

مقدار ثابت یا عرض از مبدا برابر با ۱۰,۸۸۳ می‌باشد. با توجه به ضرایب تاثیر متغیرهای فوق، به ازای تغییر متغیر ارزیابی از ساختار دانشگاه به میزان ۰/۶۴ انحراف معیار متغیر فضای اخلاقی دانشگاه به میزان یک واحد افزایش می‌یابد.

تحلیل مسیر

جهت بررسی فرضیه علی مقاله که عبارت است از: به نظر می‌رسد متغیر ارزیابی از عاملان دانشگاهی از طریق متغیر ارزیابی از ساختار دانشگاه بر فضای اخلاقی دانشگاه موثر است، از روش تحلیل مسیر استفاده شده است.

در حوزه مطالعات اجتماعی و اقتصادی روش‌های تحلیل چند متغیره زیادی وجود دارند که به بررسی اثرات و روابط بین متغیرهای مورد مطالعه می‌پردازند. این روش‌ها عمدتاً اثرات مستقیم یک متغیر بر متغیر دیگر را مورد بررسی قرار می‌دهند. اما در این میان تحلیل مسیر از جمله تکنیک‌های چند متغیره می‌باشد که علاوه بر بررسی اثرات مستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته، اثرات غیرمستقیم این متغیرها را مد نظر قرار می‌دهد و

جدول شماره ۴. ضرایب همبستگی پیرسون بین

متغیرهای مستقل و فضای اخلاقی دانشگاه

| ارزیابی از ساختار دانشگاه | ارزیابی از عاملان دانشگاه | r | فضای اخلاقی دانشگاه |
|---------------------------|---------------------------|-----|---------------------|
| ۰,۶۴۰** | ۰,۵۷۵** | | |
| ۰,۰۰۰ | ۰,۰۰۰ | Sig | |
| ۳۸۱ | ۳۸۱ | N | |

با توجه به نتایج جدول فوق، دو متغیر ارزیابی از ساختار دانشگاه و عاملان دانشگاهی با فضای اخلاقی دانشگاه رابطه مثبت و معناداری دارند. به عبارت دیگر هرچقدر ارزیابی از ساختار دانشگاه و ارزیابی از عاملان دانشگاه بالاتر باشد فضای اخلاقی دانشگاه دانشجویان نیز تقویت خواهد شد.

بررسی فرضیه دوم: به نظر می‌رسد متغیر ارزیابی از عاملان دانشگاهی در حضور متغیر ارزیابی از ساختار دانشگاه با فضای اخلاقی دانشگاه رابطه معناداری دارد.

همانطور که در نتایج فرضیه اول آمده است، دو متغیر ارزیابی از عاملان دانشگاهی و فضای اخلاقی دانشگاه با هم رابطه معناداری داشته‌اند. علی‌رغم این نتیجه، محقق جهت اطمینان از همبستگی میان دو متغیر، از همبستگی تفکیکی و رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام پیش‌رونده استفاده کرده است تا اولین متغیری که در مدل وارد می‌شود آن متغیری باشد که بیشترین همبستگی را با متغیر وابسته دارد و از این طریق تا صادق یا کاذب بودن این رابطه را بررسی شود.

جدول شماره ۵. ضریب همبستگی تفکیکی پیرسون بین

فضای اخلاقی دانشگاه و ارزیابی از عاملان دانشگاه

| متغیر کنترل | متغیر وابسته | آماره | ارزیابی از عاملان دانشگاه |
|---------------------------|---------------------|-------|---------------------------|
| ارزیابی از ساختار دانشگاه | فضای اخلاقی دانشگاه | r | ۰,۱۰۷ |
| | | Sig | ۰,۱۲۵ |
| | | N | ۳۸۱ |

با توجه به نتایج جدول فوق ضریب همبستگی تفکیکی بین دو متغیر ارزیابی از عاملان دانشگاهی و فضای اخلاقی دانشگاه در شرایطی که متغیر ارزیابی از ساختار دانشگاه کنترل شده است، در فاصله اطمینان ۹۵ درصد با سطح معناداری Sig=0.12، رابطه همبستگی معناداری وجود ندارد. بنابراین همبستگی این دو متغیر که در جدول شماره ۴ آمده بود؛ رابطه ای کاذب بوده است. به عبارت دیگر

جدول شماره ۸. ضرایب رگرسیونی مربوط به مرحله اول

پس از حذف متغیر بی اثر تحلیل مسیر

| Sig. | Beta (بتا) | B ضریب تاثیر | متغیرهای رگرسیونی |
|------|------------|--------------|---------------------------|
| .000 | | 10.883 | (Constant) مقدار ثابت |
| .000 | .640 | .722 | ارزیابی از ساختار دانشگاه |

گام دوم تحلیل مسیر: در این گام، ارزیابی از ساختار دانشگاه به عنوان متغیر وابسته قرار گرفته و تاثیر ارزیابی از عاملان دانشگاه بر آن سنجیده می‌شود. نتایج حاکی از آن است که ارزیابی از عاملان دانشگاهی بر ارزیابی از ساختار دانشگاه موثر است.

جدول شماره ۹. ضرایب رگرسیونی مربوط به مرحله دوم

تحلیل مسیر

| Sig. | Beta (بتا) | B ضریب تاثیر | متغیرهای رگرسیونی |
|-------|------------|--------------|----------------------------|
| .0685 | | 0.281 | (Constant) مقدار ثابت |
| .000 | 0.826 | 0.827 | ارزیابی از عاملان دانشگاهی |

گام سوم تحلیل مسیر: ضرایب مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای ارزیابی از عاملان دانشگاهی و ارزیابی از ساختار دانشگاه بر فضای اخلاقی دانشگاه در جدول زیر آمده است.

جدول شماره ۱۰. ضرایب مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته

| متغیر مستقل | مسیرهای غیر مستقیم | ضرایب مسیرهای غیر مستقیم | مجموع ضرایب غیر مستقیم | ضرایب مستقیم | مجموع ضرایب مستقیم و غیر مستقیم |
|---------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------------|--------------|---------------------------------|
| ارزیابی از عاملان دانشگاه | $X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow y$ | $0.182 * 0.64 = 0.117$ | 0.125 | - | 0.125 |
| ارزیابی از ساختار دانشگاه | - | - | - | 0.64 | 0.64 |



روابط بین متغیرها را مطابق با واقعیت‌های موجود، در تحلیل وارد می‌کند [۲۲]. تحلیل مسیر در مقاله حاضر در سه گام انجام می‌شود که با توجه به ضرایب Beta استخراج شده از جداول رگرسیونی اثرات مستقیم و غیرمستقیم هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته محاسبه شده که بصورت زیر می‌باشد:

گام اول تحلیل مسیر: در این مرحله فضای اخلاقی دانشگاه به عنوان متغیر وابسته و ارزیابی از ساختار دانشگاه و عاملان دانشگاهی به عنوان متغیرهای مستقل می‌باشند.

جدول شماره ۷. ضرایب رگرسیونی مربوط به مرحله اول

تحلیل مسیر

| Sig. | Beta (بتا) | B ضریب تاثیر | متغیرهای رگرسیونی |
|-------|------------|--------------|----------------------------|
| 0.000 | | 10.002 | (Constant) مقدار ثابت |
| 0.000 | 0.520 | 0.587 | ارزیابی از ساختار دانشگاه |
| 0.125 | 0.145 | 0.164 | ارزیابی از عاملان دانشگاهی |

به علت معنادار نبودن ارزیابی از عاملان دانشگاهی، آن را از مدل خارج می‌کنیم و دوباره رگرسیون می‌گیریم تا بدین ترتیب ضرایب Beta به شکل واقعی وارد مدل علی شود.



معلوم نیست که ساخت، تعیین‌کننده کنش باشد یا بالعکس [۳]. بنابراین گیدنز، سعی می‌کند، تصویری از جامعه را حفظ کند، اما در عین حال، تأکید دارد که جامعه از طریق کنش انسانی تولید و بازتولید می‌شود [۴]. به عبارت دیگر ساختار و عاملیت هر دو در ایجاد فضای اخلاقی دانشگاه نقش مهمی را ایفا می‌کنند.

اعتمادسازی از سوی مدیران در جهت نیل به ایجاد همبستگی و در نهایت افزایش تعهد کار، کسب ویژگی‌ها و صفات خاص یا توانمندی‌های مدیریتی و همچنین بینش‌ها و نگرش‌های مدیران است که برخورداری نسبتاً مطلوب از این ویژگی‌ها، فرد را به اعمال مدیریت مؤثر در سازمان و تحقق بهتر و سریعتر اهداف سازمانی یاری می‌دهد [۱۵]. بنابراین ویژگی‌های مدیران و کارکنان نهادها و سازمان‌ها بر اخلاقی رفتار کردن دانشجویان مؤثر است.

رهبران و مدیرانی که عملکردی منصفانه و بی‌طرفانه دارند نیز به تعمیم رعایت اخلاقیات کمک می‌کنند. برابری در مقابل قانون، مساوات در مشارکت، بی‌طرفی و بی‌تفاوتی در برابر تفاوت‌های افراد برای گسترش اعتماد ضروری است و مدیر باید از نظر حقوقی این تفاوت‌ها را بی‌ارزش بداند. ناتوانی هر نهاد و سازمان در رعایت هر یک از این معیارها دلیل اصلی بی‌اعتمادی یا سلب اعتماد مردم از کل نهاد و یا کارکنان از سازمان است البته این بی‌اعتمادی‌ها منجر به بدبینی نسبت به نهاد یا سازمان می‌گردد [۱۸]. در نتیجه فضای بی‌اخلاقی شایع‌تر می‌گردد. اعتماد به مدیران و رهبران بر اساس اعتبار و شهرت اخلاقی آنهاست که از عوامل اخلاقی رفتار کردن برای کارکنان به شمار می‌آید. مدیران از نظر حقیقت‌گویی، وفای به عهد، انصاف و همبستگی سابقه بی‌عیب و نقصی را فراهم می‌کنند که دلایل شک و بی‌اخلاقی را از بین می‌برند.

نظریه نهادی رزستین و استول، بر عامل نهادها و تأثیر آن بر اعتماد اجتماعی تأکید می‌کند. این نظریه بیان می‌کند که اگر شهروندان بدانند نهادهای مختلف به ویژه نهادهای حقیقی و انتظامی، به طور منصفانه و کارآمد عمل می‌کنند، می‌توانند باور کنند که شانس فرار افراد قانون شکن و غیرقابل اعتماد از چنگال قانون کم است. در نتیجه شهروندان به این نتیجه می‌رسند که مردم دلیل خوبی برای اجتناب از اینگونه رفتارها دارند و از این رو

نتایج حاصل شده از تحلیل مسیر حاکی از آنست که: ارزیابی از ساختار دانشگاهی به طور مستقیم و ارزیابی از عاملان دانشگاهی به طور غیر مستقیم بر ایجاد فضای اخلاقی دانشجویان مؤثر بوده‌اند.

۵- بحث و نتیجه گیری:

از جمله نتایج مهم مقاله حاضر این می‌باشد که؛ دو متغیر ارزیابی از ساختار دانشگاه و ارزیابی از عاملان دانشگاه با ایجاد فضای اخلاقی از نگاه دانشجویان رابطه مثبت و معناداری دارند. به عبارت دیگر هرچقدر ارزیابی از ساختار دانشگاه و ارزیابی از عاملان دانشگاهی بالاتر باشد نگرش دانشجویان به اخلاقی بودن فضای دانشگاه نیز بیشتر می‌شود. جهت اطمینان از همبستگی میان دو متغیر ارزیابی از عاملان دانشگاهی و فضای اخلاقی دانشگاه از همبستگی تفکیکی استفاده شد. نتایج این آزمون حاکی از آنست که دو متغیر ارزیابی از عاملان دانشگاهی و فضای اخلاقی در شرایطی که متغیر ارزیابی از ساختار دانشگاه کنترل شده است با هم همبستگی معناداری ندارد. بنابراین همبستگی این دو متغیر رابطه‌ای کاذب بوده است. ولی نتایج تحلیل‌های متعدد نشان داده است که ویژگی‌های عاملان در سازمان‌ها بر ایجاد فضای اخلاقی مؤثر بوده است.

در تبیین فضای اخلاقی دانشگاه می‌توان از نظریه ساخت یابی سود جست که محور اساسی در آن نحوه مشارکت ساختار و فاعلیت در پدیدآوری رویدادهای اجتماعی است. ساخت جهان فعلی، نتیجه مشارکت انسان‌ها از طریق تعامل کنش‌های آنان است که این کنش‌ها حاصل هنجارها و رفتارهای مشترک انسان‌هاست. اجزای این ساخت، مردم، گروه‌ها و خرده فرهنگ‌ها (عامل‌ها) هستند که از طریق نگرش‌ها و تنظیم روابط و کنش‌ها، دائماً شرایط و موقعیت‌های جدید و تصادفی به وجود می‌آورند. راه‌حل پیشنهادی گیدنز برای مسئله کنشگر-ساختار با تمرکز بر شیوه‌های عمل اجتماعی به دست می‌آید. او به سود آن چه «دوگانگی ساختار» می‌نامد استدلال می‌کند؛ به این معنا که ساختارها هم به دست کنشگران انسانی به وجود می‌آید و هم وسیله‌ای است که چنین کنشی به کمک آن صورت می‌گیرد. ساختارها را انسان ایجاد می‌کند. اما آنها هم کنش انسانی را محدود و امکان‌پذیر می‌سازند [۲]. او معتقد است که هر تحقیقی در علوم اجتماعی با کنش و یا ساخت سروکار دارد و هیچ

می‌داند که با وجود فراز و نشیب‌های نوسازی و حتی فرصت‌گرایی تداوم یافته است. نمونه عکس این را زتومکا در جوامع مابعد کمونیستی جستجو می‌کند که علی‌رغم توسعه نویدبخش اقتصادی و تغییرات بنیادین دموکراتیک، سنت بی‌اعتمادی همچنان بقا یافته است [۱۳].

نتایج این مقاله نیز تایید می‌کند که تاثیر ویژگی‌های ساختاری بر ایجاد فضای اخلاقی مقدم بر عاملان دانشگاهی است. اگر چه عاملان به شدت برساختارها و به طور غیرمستقیم بر ایجاد فضای اخلاقی موثرند ولی عاملان درساختار اجتماعی مناسب و مطلوب، می‌توانند در شکل‌گیری فضای اخلاقی موثر باشند.

قابل اعتماد نیز هستند. وجود فساد، رشوه‌خواری، خودرأیی، سوگیری غیرعادلانه نهادهای قضایی و پلیس بر اعتماد شهروندان نسبت به کارآمدی نهادها و عدالت آنها تأثیر می‌گذارد.

به نظر زتومکا وجود شرایط ساختاری مداوم که اعتماد را تقویت می‌کند، سنت مستحکم‌تری از اعتماد را به وجود می‌آورد و فقدان درازمدت بافت مولد اعتماد نیز موجب شکل‌گیری سنت بی‌اعتمادی ریشه‌دار می‌گردد و هر دو سنت دارای ویژگی‌های خاصی هستند. قادر به پشت سر گذاشتن شرایطی که خاستگاه و مولد آنها بوده، هستند. همچنین می‌توانند علی‌رغم تغییر ساختاری زمینه‌ای باقی بمانند. زتومکا، ژاپن را نمونه‌ای از سنت بقای اعتماد

منابع

۱. رحمانی خلیلی، احسان (۱۳۹۶)، سنجش اخلاق شهروندی، تهران، پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات.
۲. کیویستو، پیتر (۱۳۸۰)، اندیشه‌های بنیادی در جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، نشر نی، تهران.
۳. توسلی، غلامعباس (۱۳۸۰)، نظریه‌های جامعه‌شناسی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
۴. کرایب، یان (۱۳۷۸)، نظریه اجتماعی مدرن: از پارسونز تا هابرماس، ترجمه‌ی عباس نصر، تهران، نشر آگاه.
۵. اشتری مهرجردی، اباذر؛ عشایی، طاها (۱۴۰۰) تبیین عوامل موثر بر اخلاق دانشگاهی جامعه دانشگاهی محقق اردبیلی، نشریه صنعت و دانشگاه، شماره ۵۱، دوره ۱۴، بهار و تابستان ۱۴۰۰، صص ۹۲-۷۹.
۶. شقاقی، مهدی (۱۴۰۰)، اثرات متقابل کلان ساختارهای اجتماعی در پدیده سرقت علمی (مطالعه موردی ایران)، مجله پردازش و مدیریت اطلاعات زمستان ۱۴۰۰، شماره ۱۲۶، صص ۴۳۸-۴۱۱.
۷. اکبری خودلان، زهرا؛ شاکری، محسن؛ رحیمی، مهدی (۱۴۰۰) مطالعه کیفی پدیده بی صداقتی تحصیلی در دانشجویان، مجله علوم تربیتی، بهار و تابستان ۱۴۰۰، شماره ۱۱۲، صص ۱۶۲-۱۴۵.
۸. زلفی گل، محمد علی (۱۳۹۷) طرح رصد: پویش، پویش و پالایش آموزش پژوهش و فناوری، هفتمین کنفرانس الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت. ۱۸ و ۱۹ اردیبهشت ماه.
۹. خلفی، شهلا؛ جوادی یگانه، محمدرضا؛ نوابخش، مهرداد (۱۳۹۶)، تبیین ارزش‌های نظری و رفتاری اخلاق علمی در میان دانشجویان، مجله راهبرد اجتماعی فرهنگی، شماره ۲۴، صص ۱۴۲-۱۰۹.
۱۰. خلفی، شهلا (۱۳۸۳)، «مطالعه عوامل اجتماعی موثر بر میزان پایبندی به اخلاق شهروندی در میان شاغلین مراکز دانشگاهی مورد شهر تهران»، استاد راهنما: سید یعقوب موسوی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه الزهراء.
۱۱. طهماسبی فرد، کبری (۱۳۸۸)، «اخلاق شهروندی و رابطه آن با تحصیلات در شهر رشت»، استاد راهنما: فاروق خرابی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان.
۱۲. کاظمی، عباس و محمد رضایی (۱۳۸۸)، «شهر بی‌انضباط و محدودیت‌های ظهور شهروندی در ایران»، مجله مطالعات اجتماعی ایران تابستان، (۲) ۳.
۱۳. زتومکا، پیوتر (۱۳۸۴)، اعتماد یک نظریه جامعه‌شناسی، ترجمه فاطمه گلابی، تبریز، ناشر مترجم، چاپ اول پاییز.
14. Rothstein, B. and D. stole (2008), The state and Social Capital: A Theory of Generalized Trust . Comparative Politics, Vol. 40, No 4, July 2008.
15. Misztal, Barabra A. (1996), "Trust in modern Societies", Cambridge: Polity press, Cambridge UK.



درباره‌ی یکپارچگی جهانی، ترجمه علی اصغر سعیدی و یوسف حاجی عبدالوهاب، تهران، علم و ادب.

۲۰. گیدنز، آنتونی (۱۳۸۰)، پیامدهای مدرنیته، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، چاپ دوم، انتشارات مرکز.

۲۱. ریتزر، جورج، (۱۳۷۵)، نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، انتشارات علمی.

۲۲. رحمانی خلیلی، احسان (۱۳۹۷)، جزوه درس آمار پیشرفته و کاربرد نرم‌افزارهای متناسب با آن، مقطع دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

16. Fukuyama, F. (1995), Trust: the social virtues and the creation of prosperity, Penguin, London.

17. North, D. (1990), Institutions, Institutional Change and Economic Performance, Cambridge: Cambridge University Press.

۱۸. تاجبخش، کیان (۱۳۸۴)، سرمایه اجتماعی (اعتماد، دموکراسی و توسعه)، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران، شیرازه.

۱۹. گیدنز، آنتونی (۱۳۷۹)، جهان رها شده: گفتارهایی



