

## تعیین گره‌های روانی اجتماعی مرتبط با عملکرد اخلاقی پژوهشگران

راحله سموعی<sup>۱\*</sup>، فرزانه محمدی سفیددشتی<sup>۲</sup>، نرگس مشکینه<sup>۳</sup>، مصطفی امینی رارانی<sup>۴</sup>

۱. مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.

۲. مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد علوم داده، دانشگاه ورونا، ایتالیا.

۴. مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.

### چکیده

رعایت اصول اخلاق در پژوهش توسط پژوهشگران، در ارائه‌ی یافته‌های مبتنی بر شواهد و کاربردی و متعاقب آن، حل مسائل جامعه و توسعه‌ی دانش، نقش زیربنایی دارد؛ با این حال، با وجود کارگاه‌های آموزشی متعدد برگزار شده و آگاهی‌افزایی، همواره شاهد برخی عملکردهای غیراخلاقی در حوزه‌ی پژوهش هستیم؛ از این رو، شناسایی عوامل مرتبط برای برنامه‌ریزی‌های کاربردی و پیشگیرانه ضروری است. در این زمینه مطالعه با هدف شناسایی تعیین‌گره‌های روانی اجتماعی مرتبط با عملکرد اخلاقی پژوهشگران در انجام و انتشار آثار پژوهشی انجام شد. مطالعه با رویکرد کیفی و تحلیل محتوای قراردادی انجام شد. ۲۹ عضو هیئت علمی و پژوهشگر از دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در رشته و تخصص‌های مختلف، به صورت هدفمند و با انجام مصاحبه نیمه‌ساختاریافته در مطالعه شرکت کردند. برای طبقه‌بندی داده‌ها از روش تحلیل محتوای کیفی و برای ارزیابی داده‌ها از معیارهای لینکلن و گوبا استفاده شد. ۱۳۶ کد، ۲۰ طبقه‌ی فرعی و ۴ طبقه‌ی اصلی، حاصل تحلیل داده‌ها بود. عوامل مرتبط با عملکرد اخلاقی پژوهشگران در حین انجام‌دادن و انتشار آثار پژوهشی در مصاحبه با پژوهشگران که در قالب طبقه‌های فرعی نمایان شدند، عبارت بودند از: «قوانین»، «یادگیری اجتماعی»، «دانش و سواد» و «ویژگی‌های روان‌شناختی». طبق یافته‌های این مطالعه، عملکرد اخلاقی پژوهشگران در حوزه‌ی پژوهش، حاصل تعامل عوامل اجتماعی، فردی، شخصیتی و قانون‌گذاری است. برخی عوامل، مثل ویژگی‌های شخصیتی، دیرپا و مقاوم فردی هستند؛ درحالی‌که عوامل اجتماعی، گسترده و رایج و عمومی‌ترند. سیاست‌گذاران و مدیران مرتبط با حوزه‌ی پژوهش می‌توانند با به‌کارگیری روش‌های آموزشی و فرهنگ‌سازی و تغییر رفتار، برای بهبود عملکرد اخلاقی پژوهشگران و اخلاق‌محوری در حوزه‌ی پژوهش اقدام کنند.

**واژگان کلیدی:** شخصیت، عملکرد اخلاقی، عوامل اجتماعی، عوامل روان‌شناختی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۱۶

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۴/۲۰

\* نویسنده‌ی طرف مکاتبه:

راحله سموعی

آدرس: مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

کد پستی: ۸۱۷۶۴۷۳۴۶۱

تلفن: ۰۹۱۳۱۱۳۴۹۸۰

Email: [samoueir@gmail.com](mailto:samoueir@gmail.com)

## مقدمه

اخلاق پژوهشی بر پایه استانداردهای رفتار علمی پژوهشگران قرار دارد و رعایت اصول اخلاقی برای حفظ کرامت است. (۱). با این وجود برخی سوابق از سال‌های گذشته نشان می‌دهند تمایل به بدرفتاری‌های اخلاقی به‌طور قابل‌توجهی افزایش یافته است (۳،۲). این بدرفتاری‌ها با عنوان سوء رفتار علمی<sup>۱</sup> توسط دفتر سلامت پژوهش آمریکا<sup>۲</sup>، به‌عنوان یک پدیده رو به رشد به شکل‌های مختلفی چون ساخت دروغین<sup>۳</sup>، دست‌کاری کردن<sup>۴</sup>، سرقت ادبی<sup>۵</sup>، مسائل مرتبط با نویسندگی<sup>۶</sup>، اعمال نفوذ در داوری همتا<sup>۷</sup> و موارد دیگر مطرح شده است (۴). برخی داده‌های مرتبط در این خصوص نشان می‌دهد سوء رفتار پژوهشی مسئله‌ای جهانی است و عمدتاً از کشورهای پردرآمد مانند ایالات متحده آمریکا و بریتانیا گزارش شده است. اخیراً، اطلاعات مشابهی از کشورهای با درآمد پایین و متوسط مانند نیجریه، کنیا و کشورهای خاورمیانه مانند مصر، لبنان و بحرین ارائه شده است (۵). ایران نیز از این امر جدا نبوده است. یافته‌های مطالعه‌ای در این زمینه به نقض موارد اخلاقی در حوزه پژوهش در ایران و جهان اشاره کرده است (۶). برخی مطالعات نیز ابعاد دیگر این حقیقت را آشکار کردند این که حدود ۲ درصد از دانشمندان، حداقل یک‌بار داده‌ها یا نتایج را تولید، تحریف یا اصلاح کرده و به‌طور متوسط بیش از ۱۴ درصد از دانشمندان

## پیام‌های کلیدی

- عملکرد غیراخلاقی و سوء رفتار پژوهشی پژوهشگران تحت تاثیر عوامل مختلف اجتماعی، فردی و شخصیتی است.
- اساتید هیئت‌علمی نسبت به غیراخلاقی بودن انواع تخلف‌های پژوهشی آگاهی دارند با این حال انجام آن را بیشتر محصول عوامل بیرونی می‌دانند.
- برای بهبود رعایت اصول و ملاحظات اخلاقی توسط پژوهشگران، طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی و فرهنگی از ابعاد و حوزه‌های متعدد اجتماعی، فرهنگی و شخصیتی لازم است.

این رفتارها را در همکاران خود مشاهده نموده‌اند (۷). همچنین در مطالعه دیگری گزارش شد که ۶۷ درصد از کل بازگشت مقالات به دلیل سوء رفتار پژوهشی بوده که ۹/۸ درصد از آن به سرقت ادبی مرتبط است (۸). به نظر می‌رسد کشورهای آسیایی مانند ژاپن، چین و هند شیوع نسبتاً بالاتری از سرقت ادبی به‌عنوان نوعی از تخلف اخلاقی در پژوهش داشته باشند (۹). با توجه به گستردگی انجام سوء رفتار پژوهشی دلایل

1. Scientific misconduct
2. US Office of Research Integrity (ORI)
3. Fabrication
4. Falsification

5. Plagiarism
6. Authorship Issues
7. Peer Review Issues and Manipulation

Website: <http://ijme.tums.ac.ir>

متعددی دارد. همچنین با توجه به این که پژوهش‌های حوزه علوم پزشکی پاسخگو و با وضعیت سلامت افراد مرتبط هستند، سوء رفتار پژوهشی در حوزه پزشکی و سلامت آثار زیان‌بار بیشتری دارد (۱۳، ۱۴). در این خصوص نقش عوامل روانی اجتماعی با توجه به درگیر بودن فرهنگ‌های مختلف در بروز سوء رفتار پژوهشی بسیار اهمیت دارد که با وجود بررسی‌های انجام‌شده به‌طور اختصاصی مطالعه‌ای که نقش این عوامل را به‌ویژه در ایران بررسی کرده باشند یافت نشد؛ این در حالی است که توسعه راهبردهای مؤثر برای مداخله و پیشگیری از سوء رفتار پژوهشی، نیازمند شناسایی عوامل فردی اجتماعی است که در بروز آن شرایط نقش دارند. بر این اساس، مطالعه حاضر باهدف شناسایی تعیین‌گرهای روانی اجتماعی مرتبط با عملکرد اخلاقی پژوهشگران در انجام و انتشار آثار پژوهشی در ایران انجام شد.

### روش کار

مطالعه با رویکرد کیفی و تحلیل محتوای قراردادی به‌صورت استقرایی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور انجام شد. مشارکت‌کنندگان شامل ۱۸ زن و ۱۱ مرد؛ ۲۶ دکترای حرفه‌ای و تخصصی، و ۳ کارشناسی ارشد؛ ۷ استادیار، ۱۳ دانشیار، ۶ استاد، و ۳ نفر از عوامل مجلات علمی پژوهشی دانشگاهی بدون مرتبه علمی در رشته‌های مدیریت اطلاعات، انفورماتیک پزشکی، فیزیوتراپی، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، اقتصاد

احتمالی متعددی برای بروز آن مطرح‌شده است. در این زمینه، مارک دیویس<sup>۱</sup> به مواردی چون عوامل فردی<sup>۲</sup> شامل وضعیت روانی عاطفی، ویژگی‌های شخصیتی، غرور و خودبزرگ‌بینی؛ عوامل موقعیتی<sup>۳</sup> مانند از دست دادن عزیزان، مشکلات ارتباطی چون جدایی و طلاق، فشارهای مالی، بارداری دشوار، فرزند جدید؛ عوامل سازمانی<sup>۴</sup> از جمله ماهیت روابط بین فردی در یک سازمان به‌عنوان یکی از عناصر فرهنگ‌سازمانی؛ عوامل ساختاری<sup>۵</sup> مانند فشار «منتشر کن وگرنه نابود می‌شوی»<sup>۶</sup> با این نگاه که شخص باید به‌طور منظم برای حفظ حرفه دانشگاهی خود منتشر کند؛ و همچنین عوامل فرهنگی<sup>۷</sup> مانند انتقال افراد از فرهنگی به فرهنگ دیگر که می‌تواند مبنای فشار بر پژوهشگران خارج از کشور را اشاره کرده است (۱۰، ۱۱). توجه به کمیت مقالات به‌جای کیفیت و تلاش برای انتشار بیشتر نیز از جمله عوامل مهم دیگر است. البته در برخی کشورها مانند ایران برخی مسائل اختصاصی مانند تحریم‌های شدید سیاسی نیز در این زمینه ایفای نقش می‌کند؛ به‌طوری‌که در دوره افزایش تحریم‌ها، اعضای هیئت‌علمی و پژوهشگران از فرصت انتشار یافته‌های علمی، شرکت در برنامه و نشست‌های علمی و دستیابی به منابع اطلاعاتی محروم شده و ضمن محدود شدن پیشرفت‌های خود و جامعه دچار رکود علمی می‌شوند (۴، ۱۲).<sup>(۳)</sup>

با این اوصاف، سوء رفتار پژوهشی باوجود تعیین‌گرهای مختلف در هر شکل و میزانی، آثار منفی و محدودکننده

5. Structural Factors
6. Publish or perish
7. Cultural Factors

1. Mark Davis
2. Individual Factors
3. Situational Factors
4. Organizational Factors

سلامت، مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، اپیدمیولوژی، داروسازی، پزشک عمومی، و روان‌پزشکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، اصفهان، تبریز، اهواز، ارومیه، کرمان، زاهدان، یزد، بوشهر، همدان، شهید بهشتی بودند. برای شناسایی عوامل روانی اجتماعی مرتبط با عملکرد اخلاقی آثار پژوهشی از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. مشارکت‌کنندگان به‌صورت هدفمند انتخاب شدند و در برخی موارد به معرفی یکی از مصاحبه‌کنندگان فرایند هماهنگی با مصاحبه‌شونده بعدی انجام شد.

درباره هدف مطالعه توضیحات ارائه شد و رعایت ملاحظات اخلاقی از جمله ارائه داده‌ها به‌صورتی که مشخص‌کننده ویژگی‌های پاسخگو نباشد و در صورت عدم تمایل به استفاده از همکاری فرد موردنظر در هر مرحله انصراف از مشارکت پذیرفته می‌شود اعلام شد. درباره نحوه انجام مصاحبه و نیازمندی‌های پژوهشگران برای ثبت اطلاعات هماهنگی‌های لازم انجام شد.

کفایت نمونه از طریق اشباع داده‌ها و در حین فرآیند اجرا زمانی که پژوهشگران به مفهوم جدیدی دست نیافتند و طبقه جدیدی ایجاد نشد طبق روند مطالعات کیفی در نظر گرفته شد. پس از ۲۷ مصاحبه، داده جدیدی به دست نیامد؛ باین‌حال جهت اطمینان با ۲ مشارکت‌کننده دیگر نیز مصاحبه شد و در کل ۲۹ نفر در مطالعه مشارکت کردند.

داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل

محتوای کیفی، معروف به شیوه استقرایی تحلیل شدند. جهت سنجش اعتبار از معیارهای لینکن<sup>۱</sup> و گوبا<sup>۲</sup> از جمله اعتبار<sup>۳</sup>، قابلیت اعتماد<sup>۴</sup>، تأیید پذیری<sup>۵</sup> و قابلیت انتقال<sup>۶</sup> استفاده شد (۱۵). برای افزایش اعتبار، مصاحبه‌های دقیق بر روی نمونه‌هایی با بیش‌ترین تنوع و همچنین بازبینی همتایان توسط پژوهشگر همکار انجام شد. مشخصات شرکت‌کنندگان که در بخش یافته‌ها ارائه شده است نشان‌دهنده گستردگی دیدگاه‌های دریافت شده پیرامون هدف مطالعه می‌باشد. صحت مفاهیم استخراج‌شده از این دیدگاه‌ها توسط همکار پژوهشگر بررسی و در صورت نیاز به تغییر، اصلاح شد. برای بهبود قابلیت اطمینان در این مطالعه تلاش شد مسیر اجرای کار، تحلیل، کدگذاری و طبقه‌بندی داده‌ها به‌طور واضح و همراه با جزئیات بیان شود. در این خصوص کدهای استخراج‌شده و طبقات مفهومی نمایان شده از کدها، به همراه برخی روایت‌های مشارکت‌کنندگان به‌عنوان مستند اطمینان بخشی در یافته‌ها ارائه شد. برای تضمین تأیید پذیری، مستندات و جزئیات مطالعه در تمام مراحل مطالعه ثبت و حفظ شد. با معرفی گام‌های اجرای مطالعه و خصوصیات جمعیت مورد مطالعه، امکان پیگیری مسیر تحقیق، کاربرد و قابلیت انتقال داده‌های مطالعه برای دیگران فراهم شد.

### نتایج

در مجموع، تعداد ۱۳۶ کد، ۲۰ طبقه فرعی و ۴ طبقه اصلی حاصل مشارکت ۲۹ پژوهشگر در مطالعه بود.

1. Lincoln Y.S.
2. Guba E.G.
3. Credibility

4. Dependability
5. Confirmability
6. Transferability

## جدول (۱): تعیین گرهای روانی اجتماعی مرتبط با عملکرد اخلاقی پژوهشگران در انجام و انتشار آثار پژوهشی

طبقه اصلی	طبقه فرعی	کدها
قوانین	مشکلات آیین‌نامه‌ای و قوانین	منصفانه نبودن آیین‌نامه در خصوص امتیاز مقالات منتشرشده در مجلات نامعتبر (ش ۲)*، معیارهای نادرست آکادمیک ارزش‌گذاری و ارتقاء اساتید، قانون ارتقاء مرتبه بر اساس مقاله (ش ۱۷)، عدم اجرای بی‌امضای قوانین، کمبود آیین‌نامه و قوانین بازدارنده، غیراخلاقی بودن خود قوانین، عدم توجه به شایسته‌سالاری و متکی به نظام ارزشیابی پژوهشی بودن، ارتقا اساتید بدون توجه به پیشینه اخلاقی، قوانین سخت ارتقا، عدم توجه به وجدان اخلاقی افراد در فرایند جذب هیئت‌علمی، قوانین تبعیض‌آمیز جذب هیئت‌علمی مانع ورود افراد توانمند واقعی، اثرات مخرب تخصیص پست‌های سازمانی به اعضا هیئت‌علمی در کنار انتظارات پژوهشی، توجه بی‌دلیل و زیاد به علم‌سنجی و رتبه بندی (ش ۱۱)، سو استفاده سلیقه ای نظام‌های ارزشیابی در امتیاز دادن به اچ ایندکس بالا، کسب امتیاز پژوهشی معطوف به نتیجه نه فرایند رسیدن به آن، اجباری کردن برخی مسیرها به پژوهش از جمله دفاع دانشجو، امتیاز محوری اخص پیشرفت
	نظارت و ارزشیابی ناکافی و نامناسب	نبود نظارت پژوهشی درست، عدم رصد فعالیت افراد افزایش فرصت بی‌اخلاقی، عدم شفافیت در گزارش دهی و انتشار نتایج پژوهش، تمرکز بر جنبه کمی ارزشیابی تا کیفی
	عدم تناسب شغل و شاغل	بی‌صلاحیت بودن برخی اساتید برای پژوهشگری، اجبار به پیشرفت در شغلی که توانمندی فرد در آن کم است
	مشکلات مسئولان و صاحب نفوذان	مسئولان عامل ترویج بی‌اخلاقی، سمت افرادی که بد اخلاقی می‌کنند مانع پیگیری صحیح، عدم همکاری افراد صاحب‌نام برای رعایت اخلاق (ش ۵)، حمایت مدیران ارشد، رفتار سازمانی پیشکسوتان، تقاضاهای غیر اخلاقی صاحب‌منصبان
	پیامدهای مبهم، ضعیف یا دور از انتظار تخلفات پژوهشی	عدم پیگیری کافی و نتیجه‌بخش رفتارهای غیر اخلاقی افراد، عدم نگرانی از پیامدهای رفتار غیر اخلاقی، نادیده گرفتن متخلف و تخلف انجام‌شده، مسئولیت ناپذیری متخلفین صاحب نفوذ
	جدی نگرفتن پژوهش و کاربردهای آن	جدی نگرفتن پژوهش، عدم اعتقاد واقعی به پژوهش و یافته‌های آن، بی‌اعتمادی پژوهشگران به نتایج پژوهشی با تخلف یا بی‌تخلف، دستیابی به یافته جذاب مهم‌تر از یافته واقعی
	استفاده ابزاری از پژوهش	دید اقتصادی به پژوهش، استفاده ابزاری از پژوهش برای ارتقا، اضطرار و عجله برای هیئت‌علمی شدن یا ارتقا، سود دوسویه پژوهشگران (ش ۱۶)
	نارضایتی پژوهشگران	بی‌انگیزگی اساتید برای کارهای پژوهشی موثر و مستمر، تسهیلات کم پژوهشی منجر به خرید خدمت، مسئولیت‌های زیاد پژوهشگر، انتظارات پژوهشی نا به‌جا از دانشجویان، فرصت‌های محدود برای پیشرفت در دوره، زمان‌بر بودن وظایف هفتگانه عضو هیئت‌علمی، وظایف خانوادگی عضو هیئت‌علمی علاوه بر وظایف پژوهشی، محیط کاری پرفشار
	یادگیری اجتماعی و جو قالب جامعه	از هم‌پاشیدگی اخلاقی و اجتماعی، چارچوب‌های اخلاقی و فرهنگی جامعه، شان اجتماعی، عدم فرهنگ‌سازی، مدرک‌گرایی، تاثیرپذیری از همکاران و محیط کاری، بی‌توجهی به ارزش‌های اجتماعی، جبر اجتماعی
	تاریخچه یادگیری‌ها و تجارب	آموزش‌های پیشین فرد، بودن در محیطی که بی‌اخلاقی حاکم است، مشارکت در گروه‌های کاری که رعایت اخلاق نمی‌کنند، نداشتن الگوی اساتید اخلاق محور، تسری بی‌اخلاقی به یکدیگر، پیدا کردن راه‌های دور زدن، تاثیرپذیری از همکاران و محیط کاری، فرهنگ‌سازمانی، تربیت خانوادگی
یادگیری اجتماعی	نقش سیاست‌های تنبیهی تشویقی	تنبیه و تشویق نا به‌جا در اجتماع، سود نبردن از درستکاری، تمرکز بیشتر بر تشویق تا تنبیه (ش ۱۱)، عدم دریافت پاداش در برابر رفتارهای اخلاقی، دریافت پاداش در بی‌اخلاقی (ش ۲۶)، هم‌زمانی نادرست تخلف و پست و مقام، ترس افراد متعددی از عدم پیشرفت (ش ۲۵).
ضعیف شدن اخلاقیات به‌طور فردی و اجتماعی		عدم تعهد به قوانین و مقررات، بی‌توجهی به سوء رفتارهای اخلاقی، بی‌اهمیت بودن انجام کار دست برای فرد، پارتی‌بازی پژوهشی فامیلی خانوادگی نویسندگان (ش ۸)، حاکم شدن روابط دوستانه به‌جای حرفه‌ای، بی‌تعهدی به اخلاق پژوهشی، ارزشی شدن تخلف به‌عنوان مهارت.

طبقه اصلی	طبقه فرعی	کدها
دانش و سواد	سواد، دانش و مهارت کم	نداشتن توانمندی علمی و عملی کافی باوجود داشتن مدرک آکادمیک (ش ۱۳)، کم‌سوادی علمی، عدم تسلط روش شناختی، عدم به‌روزرسانی دانش پژوهشی
	ناآگاهی	عدم آگاهی از اصول و قوانین اخلاقی، عدم آشنایی کافی حتی مدیران پژوهشی با اصول اخلاقی، بی‌اطلاعی از کدهای اخلاقی پژوهشی، عدم آگاهی از پیامدهای اخلاق محور نبودن
روانشناسی	توجه به کارهای زودبازده	ذخیره زمان در کارهای مرحله‌ای، زود به نتیجه رساندن پژوهش‌ها و دستاوردها، محدودیت‌های زمانی اقتصادی دانشجویان
	منفعت شخصی	نگاه به پژوهش به‌عنوان مجرای موفقیت فردی کوتاه‌مدت و بلندمدت، کسب درآمد از صنعت پژوهشی (ش ۹)، دل‌بستگی به مقام و پیشرفت
	مهارت در توجیه تخلف	آگاه شدن پژوهشگران به راه‌های زودبازده حتی به قیمت تخلف، بهانه‌جویی برای دشوار بودن شرایط پژوهش، توانمندی در توجیه علل رفتار غیراخلاقی، شناسایی و تسلط به راه‌های توجیهی، ناچیز انگاری پیامدهای تخلف کردن، پخش مسئولیت در تخلف همگانی
	رقابت‌های ناسالم	رقابت اچ ایندکسی، رقابت غیر سازنده برای پیشرفت ظاهری، انواع سرگرمی یک درصد و ۵ درصد و چند درصد برتر، تلاش برای کسب کرسی‌های تقلبی و گرنت‌های غیرمنصفانه
روانشناسی	ویژگی‌های شخصیتی منفی	فرصت‌طلبی ذاتی، راحت‌طلبی، عدم قانون مداری ذاتی، بی‌تعهدی، زیاده‌خواه، دنبال سود شخصی، به‌حقوق قانع نبودن، عدم صداقت، تمایل به قانون‌شکنی، بی‌توجهی عمدی به کدهای اخلاقی، منفعت‌طلبی، حرص، شخصیت سوءاستفاده‌گر، شخصیت‌های ناراضی، خودخواه، بی‌اعتمادبه‌نفس، خودشیفتگی علمی، عزت‌نفس، اعتمادبه‌نفس کاذب، خودکنترلی، نجابت آکادمیک پایین، شخصیت غیراخلاقی داشتن، عدم مسئولیت‌پذیری، بی‌حوصله بودن، وجدان کاری، امانت‌داری، ناتوانی در چشم‌پوشی از مزایای مرتبط، اعتقادات شخصی و اخلاقی، عدم احترام به حقوق دیگران، شخصیت و منش فرد (ش ۲۰)
	مهارت‌های روان‌شناختی ضعیف	تاب‌آوری پایین افراد برای رسیدن به نتیجه واقعی، ترجیح روش‌های ساده‌تر برای رسیدن به اهداف، استفاده نامطلوب از سرمایه تعاملات و روابط، اچ بالاتر به هر روش، آینده‌نگر نبودن، نگاه به پژوهش به‌عنوان راهی برای جبران ضعف‌ها و کمبودها، عدم مدیریت فشارهای روانی اجتماعی، فشارهای حین پژوهش (ش ۱۲)
	مسائل خارج از کنترل	ذات، قابل‌تغییر نبودن شخصیت افراد، بداخلاقی‌های نهادینه‌شده، غالب بودن فرهنگ آسان خواهی

\* (ش): شماره مصاحبه شونده در این مطالعه.

طبق یافته‌های جدول ۱ «قوانین»، یکی از عوامل مرتبط با عملکرد اخلاقی اساتید در حوزه پژوهش و شامل هفت طبقه فرعی بود. برخی روایت‌ها در حوزه «قوانین» در ادامه ارائه شده‌اند:

«تغییر آیین‌نامه مربوط به چاپ مقاله در مجله‌ای که موقع چاپ مقاله، نامعتبر نبود و بعد از یک سال که از چاپ مقاله می‌گذره مجله مربوطه نامعتبر می‌شه این وسط عضو هیئت‌علمی چه گناهی داره که پیشگو نیست و نمی‌تونه پیشگویی کنه که مجله‌ای که قرار است پیش‌نویس مقاله اون را چاپ کنه مثلاً

یک سال دیگه در لیست سیاه قرار می‌گیره.» (ش ۲)  
 «قوانین سخت ارتقا و ترفیع افراد را مجبور می‌کنه حتما مقاله‌ای با مشخصات خاص چاپ کنند. این باعث می‌شود بعضی افراد در آستانه ارتقا دست به هر کاری بزنند تا فرصت را از دست ندهند.» (ش ۱۷)

«وقتی اصرار به کار زیاد از پژوهشگران باشه، ناخواسته یا خواسته رفتار متقلبانانه نشان می‌دهند. قوانین را آسان کنید. چون پژوهشگر باید ذهنش آزاد باشد تا پژوهش خوبی انجام بده و ماشین یا ابزار آماری و علم‌سنجی سازمان نیست که متأسفانه

انجام کار درست و نهادینه شدن آن، استفاده از تنبیه و پاداش مناسبه که البته بنده پاداش را بیشتر قبول دارم. چون خودم شخصاً بعد از تنبیه بیشتر به انجام کار لجاجت می‌کنم. باید دید هر فرد با کدوم روش پاسخ مناسب‌تری می‌دهد.» (ش ۱۱)

«وقتی که فرد در مقابل رعایت اخلاقیات هیچ پاداشی دریافت نکنه در عوض افرادی بدون رعایت اخلاق و با دادن بروندهای پی‌درپی، پاداش و رتبه و پایه بگیرند ممکنه در درازمدت به سمت بی‌اخلاقی پژوهشی سوق پیدا کنه» (ش ۲۶)

«متأسفانه تو جامعه دانشگاهی ما، عدم شایسته‌سالاری و متکی بودن نظام ارزشیابی پژوهشی به معیارهای کمی و ظاهری بدون اینکه راستی‌آزمایی بشه به بی‌اخلاق پژوهشی دامن می‌زنه و موجب سوءاستفاده بعضیا شده. یه طوری که حتی افراد متعددی به اخلاق هم ممکنه یه جایی حس کنند رعایت معیارهای اخلاقی مانع پیشرفت‌شون یا موجب عقب‌موندنشون از رقابت با همکاراشون می‌شه. بعضی‌ها هم نسبت به مصادیق اخلاق پژوهش آگاه نیستن. ولی بازم به نظرم روحیات و اخلاقیات فردی کماکان مهم‌ترین عامل برای رعایت یا عدم رعایت اخلاق پژوهش هست.» (ش ۲۵)

«ذات، تربیت خانوادگی، اعتقادات شخصی و اخلاقی پژوهشگر خیلی مهمه و البته طراحی سیستم ارتقا و ... نیز باید به‌صورتی باشه که افراد با اخلاق ضعیف‌تر را به این سمت سوق نده. تا زمانی که اساتید اسم بچه هاشون که هیچ ربطی به دانشگاه ندارند یا دارند را جزو نویسندگان می‌ذارند و یا همسران این کار را می‌کنند و جزو یک درصد برتر هم می‌شوند، و کسی هم آن را بررسی نمی‌کند و خرده‌ای به آن‌ها گرفته نمی‌شود، وضعیت همین است و دانشجویان هم از اونا یاد می‌گیرند و

بیشتر سازمان‌ها درگیر عدد و رقم و کارهای بیهوده علم‌سنجی و رنکینگ شدند و همین باعث کاهش کیفیت پژوهش و بروز رفتار متقلبانانه شده.» (ش ۱۱)

«جالبه که بداخلاق‌ترین افراد دانشکده ما از لحاظ اخلاق در پژوهش، سمت‌های قابل‌توجهی در سطح دانشکده یا حتی دانشگاه داشتن. مسئولین ما خودشون عامل ترویج بی‌اخلاقی هستن یا با رودربایستی و سکوت یا با توجیه و حمایت و گاهی هم با برخورد جدی و خشن با فردی که مراتب را گزارش کرده برخورد می‌کنن.» (ش ۵)

«شخصاً زمانی مجبور شدم نام فردی که شرایط نویسندگی نداشت را به گروه نویسندگان اضافه کنم. چون ایشون علی‌رغم درخواست مکتوب من و ایمیلی که به ایشون زدم نامه‌ای به من نداد که اجازه دارم اسمش را حذف کنم و چون از اساتید بنام دانشگاه هست، و نام ایشون در پروپوزالم وجود داشت نتونستم درخواستم برای حذف نام ایشون در مقاله را به نتیجه برسونم. کلاً این قانون دانشگاه که می‌گه برای حذف نام کسی که اسمش در پروپوزال آمده باید نامه رضایت کتبی از خودش آورده بشه بی‌معنی و عامل بروز این تخلف در بسیاری از موارد به‌ویژه از سوی اساتید جوان‌تر هست.» (ش ۵)

«بر کسی پوشیده نیست بسیاری همکاری‌های علمی، نتیجه معادلات دوسویه نویسندگان و منفعت برداری‌ها شون هست.» (ش ۱۶)

«یادگیری اجتماعی»، از جمله عوامل مرتبط با عملکرد اخلاقی اساتید در حوزه پژوهش و شامل چهار طبقه فرعی بود. برخی روایت‌ها در حوزه «یادگیری اجتماعی» در ادامه ارائه شده‌اند:

«نکته مهم برای تکرار رفتار درست و شرطی شدن افراد به

چهبسا که بدتر هم عمل می‌کنند. چو دزدی با چراغ آید گزیده‌تر  
 برد کالا و در پایان ای که دستت می‌رسد کاری بکن. اخلاق در  
 دانشگاه‌ها به قهقرا می‌ره و این بسیار باعث تاسفه.» (ش ۸)  
 «دانش و سواد»، از جمله عوامل مرتبط با عملکرد اخلاقی  
 اساتید در حوزه پژوهش و شامل دوطبقه فرعی بود. روایتی در  
 حوزه «دانش و سواد» در ادامه ارائه شد:

«بعضی وقتا افراد واقعا ناآگاه و بی اطلاعن. فکر می‌کنن اگه  
 به بالاترین مرتبه رسیدن هر چی می‌نویسن یا می‌گن حجتیه.  
 بزارین از تجربه خودم بگم. یه استاد تمام که مقالشون توسط  
 سه داور رد شده بود زنگ زدن گفتن برین سوابق منا ببینین.  
 رو چه حساب مقاله من را رد کردین. گفتم داورها ... گفتن  
 همشون بی سواد بودن نفهمیدن من چی نوشتم. از اون طرف  
 هم داور می‌گفت این مقاله حتی اصول بیسیک هم رعایت نکرده  
 بایستی فست ریجکت می‌کردین.» (ش ۱۳)

«روانشناسی»، یکی از عوامل مرتبط با عملکرد اخلاقی  
 اساتید در حوزه پژوهش و شامل هفت طبقه فرعی بود. برخی  
 روایت‌ها در حوزه «روانشناسی» در ادامه ارائه شده‌اند:

«بعضی پژوهشگران به دنبال سود شخصی هستند و  
 نمی‌خوان قوانین و مقررات را رعایت کنند. ممکنه به دلیل این  
 باشه که تو صنعت پژوهشی به‌عنوان متخصص شناخته شدند و  
 می‌تونن با انجام پژوهش‌های متعدد درآمد بالایی کسب کنند.»  
 (ش ۹)

«به نظرم مهم‌ترین عامل در رعایت اخلاق پژوهش،  
 شخصیت فرد و میزان تعهدش به اخلاقیاته. بالین وجود یه  
 مواقعی جبر اجتماعی باعث می‌شه که شخص تا حدی دچار  
 تناقض بشه یا خلاف میل باطنیش کارهایی مغایر با اخلاق  
 پژوهش انجام بده. مثلا دانشجو ممکنه به خاطر اجبار دانشکده

یا دانشگاه مجبور بشه نام جایی را بدون داشتن وابستگی  
 حقیقی، تو مقاله ذکر کنه یا به اجبار استاد راهنما اسم شخصی  
 را بدون داشتن شرایط نویسندگی به مقاله اضافه کنه، یا مجبور  
 به استفاده از روش سلامی اسلایسینگ بشه.» (ش ۲۰)

«... البته بعضی‌ها هم ممکنه دچار مشکلات روانی باشند و  
 نتونن با فشارهای روانی و اجتماعی کنار بیان. من خودم یک‌بار  
 شنیده بودم که یک پژوهشگر به دلیل فشارهایی که در حین  
 پژوهش تحمل کرده بود، به مواد مخدر رو آورده بود.» (ش ۱۲)

### بحث

طبق یافته‌ها، عوامل مرتبط با عملکرد اخلاقی پژوهشگران  
 در انجام و انتشار آثار پژوهشی در مصاحبه با پژوهشگران که در  
 قالب طبقه‌های اصلی نمایان شدند عبارت بودند از: «قوانین»،  
 «یادگیری اجتماعی»، «دانش و سواد»، «عوامل روانشناختی».

طبق یافته‌های جدول ۱، در پاسخ به سوال تعیین گرهای  
 روانی اجتماعی مرتبط با عملکرد اخلاقی پژوهشگران، یکی از  
 طبقات نمایان شده به موضوع «مشکلات آئین‌نامه‌ای و قوانین  
 اجرایی» اختصاص داشت و سه دیدگاه عمده توسط  
 مشارکت‌کنندگان در این خصوص مطرح شد: (۱) قوانین مربوط  
 به جذب هیئت‌علمی، (۲) قوانین مرتبط با ارتقاء اساتید و  
 پیشرفت تحصیلی دانشجویان، و (۳) قوانین مرتبط با ارتقاء  
 اساتید دارای پست‌های اجرایی، و تداخل وظایف مدیریتی با  
 تکالیف هیئت علمی.

در خصوص قوانین جذب، می‌توان بیان کرد این قوانین تا  
 حدی تبعیض‌آمیز و غیر فراگیر است و گاه تمرکز بر مواردی  
 است که ملزومات و نیازمندی‌های این شغل را حمایت نمی‌کند.  
 برای نمونه، ویژگی‌های شخصیتی روانی رفتاری و رشد اخلاقی

ارتقای شغلی و در مجموع ایجاد فرصت برای انجام رفتارهای غیر اخلاقی در حوزه پژوهش اشاره داشتند (۱۶-۲۳).

پست‌های اجرایی اساتید هیئت‌علمی از چالش‌های مداخله کننده دیگر است. اینکه برخی اساتید هم‌زمان با وظایف هیئت‌علمی، پست یا گاه‌پست‌های اجرایی دریافت می‌کنند که هر پست به‌تنهایی به اختصاص زمان و عملکرد متفاوت نیاز دارد. وظایف هفتگانه هیئت‌علمی در ابعادی بالاتر خواهد شد. گاهی اتفاق می‌افتد برای جبران خلأهای پژوهشی، با توجه به برخورداری از پست و جایگاه ویژه‌گاهی به بروندادهایی وارد یا دعوت می‌شوند که نقشی در مراحل اجرایی آن نداشتند. یا این تکلیف به زیرمجموعه سپرده‌شده گاهی هم از انجام آن غفلت می‌شود. در این خصوص مطالعه‌ای به حجم کاری زیاد پژوهشگران اشاره نمود (۲۴) که با توجه به تفسیر ارائه شده در خصوص عدم رعایت اصول اخلاقی توسط پژوهشگران دارای پست‌های اجرایی به این منجر شود که به دلیل مصلحت اندیشی گاه‌ها این افراد نادیده گرفته می‌شود (۲۵).

مورد دیگری که مدنظر مشارکت‌کنندگان بود نقش اغراق‌آمیز شاخص اچ و خطاهای قضاوتی در یافته‌های علم‌سنجی است. برخی اساتید نقد داشتند که شاخص اچ نمی‌تواند لزوماً شهادتی بر سوابق اثربخش و حتی واقعی افراد باشد. با برنامه‌ریزی و حالتی چون معامله بین پژوهشگران و برخی موسسات، امکان افزایش اچ ایندکس و بهبود شاخص‌های علم‌سنجی خیلی بیشتر از آنچه در واقع رخ می‌دهد وجود دارد که پیامد آن نه‌تنها ارزش‌افزوده‌ای ایجاد نمی‌کند بلکه گاه‌ها به دلیل فرصت‌هایی که بر مبنای این شاخص‌ها تخصیص می‌یابد حقوق افراد را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. در مجموع امتیاز محوری از دید اساتید شهادتی بر توسعه فردی، آکادمیک، شغلی و

متقاضیان برای چنین شغل مهمی در فرایند ارزشیابی مورد توجه نیست. همچنین از منظر دیگر بیان شد ارتقاء اساتید در مرحله جذب یا جذب‌شده بر اساس برون داد پژوهشی و مقاله عادلانه نیست. این مورد برخی مواقع چالش‌های احتمالی ایجاد می‌کند که پژوهشگران گاه‌ها در آن نقشی ندارند؛ به این صورت که پژوهشگر مقاله‌ای در مجله منتشر کرده و بر اساس آن امتیاز و ارتقاء گرفته است. در زمان انتشار، مجله معتبر بوده و پس‌از آن به هر دلیل در فهرست مجلات نامعتبر قرار گرفته است. طبق قوانین همه امتیازات قبلی این پژوهشگر سلب می‌شود و ممکن است مسیر شغلی، اعتباری و زندگی فرد به‌طور غیرمنصفانه تغییر کند. در اشاره‌ای دیگر، برخی اساتید با وجود توانمندی‌های قابل توجه در مهارت‌های متعدد ولی به دلیل علاقه یا توانمندی کمتر در حیطه پژوهش، به خاطر از دست ندادن امتیاز پژوهشی طبق دستورالعمل ارتقاء ناگزیر به انجام تکالیف به روش‌های نامتعارف می‌شوند. از جمله واسپاری، جعل داده، در مطالعات دیگران به‌صورت مهمان شریک شدن، تولید برخی مستندات بی‌کیفیت و مواردی از این دست که تبعاً پیامدهای منفی فردی و سازمانی در بر خواهد داشت. این تولیدات با وجود نظام‌های نظارتی داخلی و بین‌المللی، گاهی منجر به رسوایی برای پژوهشگران یا سازمان‌های حمایت‌گر پژوهش می‌شود و گاهی نیز به‌طور ناعادلانه به دریافت امتیازات یا جذب کرسی و سمت منتج می‌شود که متناسب با توانمندی‌ها و تلاش فرد دریافت‌کننده امتیاز نیست. هر جنبه از این رخدادها بارزش‌های اخلاقی رفتاری مغایر و پیامدهای آن برای توسعه، پیشرفت و فرهنگ جامعه آسیب‌رسان است. در این زمینه مطالعات به نقش قوانین مبهم و غیر شفاف، مقررات ناکارآمد استخدام و سیاست‌های ارتقای شغلی، نارسایی آیین نامه ارتقاء، تلاش برای گرفتن

اجتماعی نیست و ممکن است امتیازات، گرنت‌ها و کرسی‌ها را به‌طور درستی هدایت نکند.

مشارکت‌کنندگان از نظارت و ارزشیابی ناکافی و نامناسب، به‌عنوان چراغ سبزی برای عملکرد پژوهشی غیراخلاقی یادکردند. تمرکز بیشتر نظام ارزشیابی بر جنبه کمی تا کیفی به دلیل سهولت و دسترس‌پذیری بیشتر می‌تواند موجب شود عملکرد پژوهشی، مراحل اجرای پژوهش، ارائه گزارش و انتشار آثار پژوهشی از اثربخشی کیفی فاصله بگیرد. در این زمینه مطالعاتی بیان داشتند برخی بی‌اخلاقی‌های پژوهشی به دلیل توجه به کمیت به جای کیفیت، بهبود کارنامه علمی و کسب موفقیت بوده است (۳، ۴، ۱۲). در بحث نظارت می‌توان بیان کرد نبود نظارت، به‌ویژه در برخی برهه‌های زمانی چون پاندمی کووید ۱۹ که جهش ناگهانی در پژوهش در بیشتر رشته‌های تخصصی صورت گرفت اگرچه به یافته‌های مبتنی بر شواهد و توسعه دانش و آگاهی نیاز بود مشخص شد که مطالعات بسیاری با دقت و استاندارد پایین انجام شد و نتایج نامطمئن یا نادرستی به پایگاه‌های اطلاع‌رسانی وارد شد. عدم نظارت کافی و درست که منجر به رفتارهای غیر اخلاقی در پژوهش می‌شود توسط برخی مطالعات تایید شد (۱۶، ۲۴، ۲۵).

عدم تناسب ویژگی‌های برخی افراد برای پژوهشگری عامل دیگری بود که در طبقات نمایان شد. متناسب نبودن ویژگی‌های شاغل در هر پست و شغل، موجب پاسخ‌دهی کمتر موثر و ضعف عملکرد کلی ضمن نارضایتی خدمت‌گیرندگان و قاعدتا خود افراد می‌شود. در این شرایط افراد مجبورند پاسخگوی نیازهایی باشند یا در شغلی پیشرفت کنند که برای آن مناسب نیستند. مشکلات مسئولان و افراد صاحب نفوذ از چالش‌های دیگر مرتبط با عملکرد اخلاقی پژوهشگران بود. از جمله مصداق‌ها این

است که گاهی فرد پژوهشگری به‌واسطه جایگاه شغلی و تسلطی که برای تصمیم‌گیری و سرنوشت افراد دیگر دارد، راحت‌تر بتواند مصلحت‌اندیشی را در اولویت ملاحظات اخلاقی قرار دهد و کاری خارج از قاعده قوانین اخلاق نشر انجام شود. در چنین شرایطی پیگیری رفتار غیراخلاقی افراد دارای نفوذ ممکن است با پیامدهای منفی و تنبیه فرد یا افراد ناراضی همراه باشد که این می‌تواند مانع از شفافیت یا پیشگیری از تخلف شود. از جمله پیام‌های منفی در این رابطه این خواهد بود که عدم رعایت قوانین اخلاقی، پاسخگویی در برنارد و این الگو‌گیری ممکن است برای برخی که مایل به دستیابی آسان به نتیجه مهم هستند ترغیب‌کننده باشد. این یافته با نتایج مطالعه ای که ادعان دارد تخلف غیر اخلاقی می‌تواند به دلیل مصلحت‌اندیشی مدیران نادیده گرفته شود همسو است (۲۲).

یادگیری اجتماعی، و فرهنگ جامعه و خانواده در طبقه دیگری بود نمایان شد. از جمله عوامل تاثیرگذار در عملکرد اخلاقی افراد این است که در فرهنگ، جامعه و خانواده‌ای که فرد زندگی می‌کند ارزش‌های اخلاقی چه میزان و چگونه تاکید می‌شود، افراد چه تجارب پیشینی از اخلاق محوری یا عدم آن دارند، در مسیر زندگی با چه الگوها و آموزه‌های اخلاقی مواجه شدند، چه پاداش و تنبیهی دریافت کردند و همه این‌ها چه نگرش و عملکردی را موجب شده است. در این زمینه نتایج مطالعه ای بیان کرد فرهنگ سازمانی، فرهنگ مدیریت عملکرد، فرهنگ حاکم بر دانشگاه و نظام تشویق و پاداش می‌توانند فرصت‌های جدیدی برای بکارگیری روش‌های متقلبانه و غیر اخلاقی ایجاد نماید (۱۰، ۱۱، ۲۲، ۲۳، ۲۶، ۲۷).

گاهی عملکرد غیراخلاقی در حوزه پژوهش با برنامه‌ریزی، آگاهی و به‌طور عمدی برای دریافت امتیازات بیشتر انجام

پژوهشی اشاره داشتند (۱۰، ۱۱، ۲۴). شخصیت، محور اساسی کنش‌های انسانی مانند یادگیری، انگیزه، تفکر، عواطف و احساسات، تصمیم‌گیری و رفتار است و امکان پیش‌بینی رفتار فرد در موقعیتی معین را برقرار می‌کند. در بیان ویژگی‌های مرتبط با عملکرد غیراخلاقی پژوهشگران، مشارکت‌کنندگان به موارد متعددی از جمله راحت‌طلبی، عدم قانون‌مداری، بی‌تعهدی، جستجوی سود شخصی، قانع نبودن، عدم صداقت و مواردی از این قبیل اشاره کردند. تبعاً شکل‌گیری ویژگی‌های شخصیتی رفتاری در هر فرد حاصل تعامل عوامل مختلفی به‌ویژه یادگیری‌های محیطی، آموزش‌های خانوادگی، سابقه تجارب فردی و نظام پاداش و تنبیه فردی است. این تعاملات اثر پایدار و عمیقی بر عملکرد فرد خواهند داشت؛ به‌طوری‌که در سال‌های بزرگ‌سالی و قوام شخصیت، صرفاً برگزاری کارگاه و بیان نظری موضوعات اخلاق راهگشا نخواهند بود. مشارکت‌کنندگان به نقش مهارت‌های روان‌شناختی ضعیف پژوهشگران اشاره داشتند که با مواردی چون تاب‌آوری پایین افراد برای رسیدن به نتیجه، ترجیح روش‌های ساده‌تر برای رسیدن به اهداف، استفاده ابزاری از پژوهش برای جبران ضعف‌ها، شیوه‌های مقابله‌ای ناکارآمد با فشار روانی و مواردی از این قبیل آشکار می‌شود. تداوم این موارد منجر به این می‌شود که با عملکردهای غیراخلاقی خارج از کنترل مواجه شویم و امکان تغییر و بهبودی را از دست بدهیم.

### نتیجه‌گیری

یافته‌های مطالعه حاکی از آن داشت که عملکردهای اخلاقی و غیراخلاقی پژوهشگران در حوزه پژوهش تحت تاثیر عوامل مختلف اجتماعی، فردی و شخصیتی است. خیلی مسائل در حوزه اجتماعی پیرامون قوانین، ارزشیابی، سیاست‌های تقویتی

می‌شود؛ درحالی‌که بخشی از مصادیق عملکرد غیراخلاقی ناآگاهانه، به دلیل کمبود اطلاعات و روزآمد نبودن است؛ اگرچه در همه موارد و با هر نیت یا بدون قصد، پیامدهای منفی و اثرات سوء اجتماعی و علمی دارد.

توجه به کارهای زودبازده و در نظر گرفتن منفعت شخصی در فضایی از رقابت‌های ناسالم، از چالش‌های دیگر مرتبط با عملکرد غیراخلاقی بود انتظار از پژوهش اگر بر مبنای امتیاز گرفتن، پیشرفت شغلی، درآمد اقتصادی و موفقیت شغلی باشد از رسالت حل مسئله و توسعه دانش بازمی‌ماند. کارهای بیشتر در زمان کمتر صرف‌نظر از هدف و رسالت پژوهش، هدر دادن منابع و بی‌اعتمادی به پژوهش و پژوهشگر را به دنبال دارد. ضمن این‌که این راه‌های میان‌بر یا کارهای کلیشه‌ای، قابلیت عادی‌سازی و انتقال به سایر محیط‌ها و افراد دیگر را هم دارد. تکرار انجام کارهای کلیشه‌ای، غیر هدفمند و زودبازده، مکانیسم‌های دفاعی چون توجیه کردن را فعال می‌کند و موجب می‌شود در فرایند عادی‌سازی، مهارت افراد در توجیه تخلف افزایش یابد و فرهنگ شغلی جدید و فضای رقابتی ناسالم بیشتری شکل گیرد. هماهنگ با این یافته، مطالعاتی به نقش توجیه رفتار غیر اخلاقی به دلیل شرایط نامساعد، و سرزنش دیگران، محیط کار یا موقعیت به جای خود سرزنشی اشاره نمودند (۲۸، ۲۹).

ویژگی‌های شخصیتی منفی، مهارت‌های روان‌شناختی ضعیف و مسائل خارج از کنترل از جمله عوامل مرتبط با عملکرد اخلاقی بود که در حوزه روان‌شناختی نمایان شد. در این زمینه مطالعات به نقش عوامل فردی، روانی، عاطفی، شخصیتی و ویژگی‌هایی چون غرور، خود بزرگ بینی، خودخواهی، کسب قدرت و شهرت، بی قانونی و منفعت طلبی در سوء رفتار

### تشکر و قدردانی

از کلیه اساتید هیئت علمی و پژوهشگران مشارکت‌کننده در مطالعه سپاسگزاریم.  
این مطالعه با کد علمی ۱۴۰۲۶۹ و کد اخلاق IR.ARI.MUI.REC.1402.090 با حمایت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شد.

### تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافع گزارش نمی‌کنند.

و تشویقی، یادگیری‌های محیطی، ارزش‌های اجتماعی و ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری افراد بود. اتخاذ سیاست‌های پیشگیرانه و تغییر رفتار در هرکدام از موارد برنامه‌ریزی و روش‌های متفاوت در بازه زمانی گوناگون لازم دارد. آموزش‌های فرهنگی اجتماعی وسعت بیشتر و زمان بیشتری برای بسترسازی لازم دارند. تغییرات شخصیتی، عمیق‌تر بوده واحد موردبررسی خود فرد است. بهینه کردن قوانین و سیاست‌ها نیازمند توجه و پذیرش قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران و مدیران اصلی است تا بتوان سیاست‌های تشویقی و راهبردهای ارزشیابی و ارتقاء متناسب، سالم و موثر را بنیان نهاد و افراد را در بستر و روندی مناسب به سمت هدف هدایت کرد. یافته‌های این مطالعه برای نظام آموزش عالی و آکادمیک، پژوهشگران و بهره‌برداران حوزه پژوهش و یافته‌های مبتنی بر شواهد مفید و قابل استفاده است.

## منابع

1. WHO. Ensuring ethical standards and procedures for research with human beings. <https://www.who.int/activities/ensuring-ethical-standards-and-procedures-for-research-with-human-beings>
2. Haven T, van Woudenberg R. Explanations of research misconduct, and how they hang together. *Journal for General Philosophy of Science*. 2021;52(4):543-61.
3. Nazemian S, Balash F, Balash R. Psychological factors underlying unethical research. *The Eurasia Proceedings of Educational and Social Sciences*. 2017; 8(7):211-5 [Persian].
4. Mousavi T, Abdollahi M. A review of the current concerns about misconduct in medical sciences publications and the consequences. *DARU Journal of Pharmaceutical Sciences*. 2020;28:359-69 [Persian].
5. Were E, Kiplagat J, Kaguir E, Ayikukwei R, Naanyu V. Institutional capacity to prevent and manage research misconduct: perspectives from Kenyan research regulators. *Research Integrity and Peer Review*. 2023;12;8(1):8.
6. Parsa M, Larijani B. A Brief historical review of medical research and violations of tenets and codes of ethics. *Iranian Journal of Medical Ethics and History*, 2012,5:27-39 Available from: <https://sid.ir/paper/135493/fa> [Persian].
7. Bordewijk EM, Li W, van Eekelen R, Wang R, Showell M, Mol BW, van Wely M. Methods to assess research misconduct in health-related research: A scoping review. *Journal of Clinical Epidemiology*. 2021;1;136:189-202
8. Fang FC, Steen RG, Casadevall A. Misconduct accounts for the majority of retracted scientific publications. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2012;16;109(42):17028-33.
9. Rodrigues F, Gupta P, Khan AP, Chatterjee T, Sandhu NK, Gupta L. The Cultural Context of Plagiarism and Research Misconduct in the Asian Region. *Journal of Korean Medical Science*. 2023;27;38(12).
10. Davis MS, Riske-Morris M, Diaz SR. Causal factors implicated in research misconduct: Evidence from ORI case files. *Science and engineering ethics*. 2007;13:395-414.
11. Holtfreter K, Reisig MD, Pratt TC, Mays RD. The perceived causes of research misconduct among faculty members in the natural, social, and applied sciences. *Studies in Higher Education*. 2020 Nov 1;45(11):2162-74.
12. Kokabisaghi F, Miller AC, Bashar FR, et al. Impact of United States political sanctions on international collaborations and research in Iran. *BMJ global health*. 2019;1;4(5):e001692.
13. Han S, Li K, Gao S, Zhang Y, Yang X, Li C, Wang Y, Li L, Zhao Y, Wang Z. Research misconduct knowledge and associated factors among nurses in China: A national cross-sectional survey. *Applied Nursing Research*. 2023;1;69:15165
14. Candal-Pedreira C, Ross JS, Marušić A, Ruano-Ravina A. Research misconduct as a challenge for academic institutions and scientific journals. *J Epidemiol Community Health*. 2024;1;78(1):61-4.
15. Denise F, Cheryl B. *Essentials of nursing research: Appraising evidence for nursing practice*. China: Lippincott Williams and Wilkins. 2013.
16. Mardani A, Nakhoda M, Shamsi Goshki E, Noruzi A. Reported causal factors for research misconducts in Iranian research. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 2017;30;10(1):243-57 [Persian].
17. Ajami S, Movahedi F. Challenges for Authors and Publishers in Scientific Journal. *Pakistan Journal of Medical Sciences*. 2013;29(1):432-6 [Persian].
18. Moghtaderi A, Dahmardeh M. Fraud and Misconduct in Medical Research. *Zahedan Journal of Research in Medical Sciences*. 2012;14(1):1-7 [Persian].
19. Heidari A, Adeli SH, Mehravaran S, Asghari F. Addressing Ethical Considerations and Authors'

- Conflict of Interest Disclosure in Medical Journals in Iran. *Journal of Bioethical Inquiry*. 2012;9(4):457- 62 [Persian].
20. Pryor ER, Habermann B, Broome ME. Scientific misconduct from the perspective of research coordinators: a national survey. *Journal of Medical Ethics*. 2007;33(6):365-9
21. Nakhaee N, Najafipour H, Rohani A, Raftari S, Mobasher M, Hasani F. Proposing Disciplinary Charter of Research Misconduct: a Qualitative Study. *Strides in Development of Medical Education*. 2010;7(1):1-8 [Persian].
22. Davis MS, Riske-Morris M, Diaz SR. Causal factors implicated in research misconduct: Evidence from ORI case files. *Science and engineering ethics*. 2007;13(4):395-414.
23. Davis MS. The role of culture in research misconduct. *Accountability in Research: Policies and Quality Assurance*. 2003;10(3):189-201.
24. Redman BK, Merz JF. Evaluating the oversight of scientific misconduct. *Accountability in research*. 2005;12(3):157-62.
25. Amiri MA, Khamesan A, Ayati M. Academic honor in higher education system: comparative study of selected universities in US, UK and Iran. *The Journal of Ethics in Science and Technology*. 2010(4):1-14 [Persian].
26. Pillay DG, Qhobela M. Research ethics and integrity challenges require innovative pproaches. *South African Journal of Science*. 2019;115(11-12):1-3.
27. Paruzel-Czachura, M., Baran, L., and Spindel, Z. (2020). Publish or be ethical? Publishing pressure and scientific misconduct in research. *Research Ethics*. <https://doi.org/10.1177/1747016120980562>.
28. Fida R, Tramontano C, Paciello M, Kangasniemi M, Sili A, Bobbio A, Barbaranelli C. Nurse Moral Disengagement. *Nursing Ethics*. 2015; 1-34. doi:10.1177/0969733015574924
29. Knoll M, Lord RG, Petersen LE, Weigelt O. Examining the moral grey zone: The role of moral disengagement, authenticity, and situational strength in predicting unethical managerial behavior. *Journal of Applied Social Psychology*. 2016, 46(1): 65-78. DOI:10.1111/jasp.12353.

## Psychosocial Determinants Related to the Ethical Performance of Researchers

Rahele Samouei, Farzaneh Mohammadi-Sefiddashti, Narges Meshkineh, Mostafa Amini-Rarani \*<sup>1</sup>

1. Social Determinants of Health Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.
2. Health Management and Economics Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.
3. Master of Data Science, University of Verona, Italy.
4. Social Determinants of Health Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

**Received:** 09 March 2024

**Accepted:** 06 July 2024

**Published:** 10 July 2024

**\*Corresponding Author**

**Rahele Samouei**

**Address:** Social Determinants of Health Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

**Postal Code :** 8176473461

**Tel:** 98 9131134985

**Email:** [samoueir@gmail.com](mailto:samoueir@gmail.com)

**Citation to this article:**

Samouei R, Mohammadi-sefiddashti F, Meshkineh N, Amini-Rarani A. Psychosocial determinants related to the ethical performance of researchers. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 2024; 17:Article number: 4.

### Abstract

Compliance with ethical principles in research by researchers plays a fundamental role in providing evidence-based and practical findings, subsequently solving society's problems and advancing knowledge. Despite numerous educational workshops and awareness-raising efforts, some unethical research practices are still observed. Identifying relevant factors is essential for practical and preventive planning. In this regard, the present study aimed to identify psychosocial determinants related to the ethical performance of researchers in conducting and publishing research works. The study was conducted using a qualitative approach based on conventional content analysis. A total of 29 faculty members and researchers from the medical sciences universities in Iran in various fields and specialties were selected purposively and semi-structured interviews were conducted with the participants. Qualitative content analysis was used to categorize data and Lincoln and Guba's criteria were employed to evaluate data. Data analysis led to the identification of 136 codes, 20 subcategories, and 4 main categories. The factors related to the ethical performance of researchers in conducting and publishing research works derived from interviews with researchers included "Laws", "Social Learning", "Knowledge and Literacy", and "Psychological Characteristics". According to the findings of this study, the ethical performance of researchers in the field of research is the result of the interaction of social, individual, personality, and legislative factors. Some factors, like personality traits, are long-lasting, resistant, and personal, while social factors are widespread, common, and more general. Research policymakers and managers can improve the ethical performance of researchers and place ethics at the center of attention in research by implementing educational methods, culture building, and behavior change.

**Keywords:** Ethics in research, Ethical performance, Psychological factors, Social factors, Personality.

