



## طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های خطبه همام (مطالعه موردی: اساتید دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان شمالی)

حمیرا فیروزه<sup>۱</sup>، رویا افراسیابی<sup>۲\*</sup>، مریم حافظیان<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۳۱

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های خطبه همام اساتید دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان شمالی می‌باشد. تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی، شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی پیمایشی و ماهیت پژوهش از نوع آمیخته (کیفی-کمی) می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل خبرگان (کارشناسان و مدیران ارشد) دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان شمالی می‌باشند که در زمینه موضوع تحقیق از تخصص و تجربه کافی برخوردار بوده و با استفاده از روش هدفمند و اشباع نظری تعداد ۱۴ خبره به‌عنوان نمونه جهت مصاحبه انتخاب شدند. داده‌های تحقیق از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته گردآوری شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از رویکرد داده بنیاد استفاده شده است که در این بخش، مفاهیم به‌عنوان واحد تحلیل مورد توجه قرار گرفتند و با تفکیک متن مصاحبه به عناصر دارای پیام در داخل خطوط یا پاراگراف‌ها تلاش شد تا کدهای باز استخراج شوند. به دلیل تعدد مفاهیم استخراج شده چند بار پالایش شدند و در نهایت ۹۹ مفهوم کلیدی استخراج و با طبقه‌بندی آنها ۲۰ مقوله حاصل شد و در قالب ۹ مقوله اصلی شامل ویژگی‌های فردی، نگرش‌ها، ویژگی‌های سازمانی، محدودیت‌ها، راهبردهای خرد، راهبردهای کلان، پیامدهای فردی، پیامدهای محیطی و گرایش عملی تخلق به اخلاق حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های خطبه همام جای گرفتند. همچنین رتبه‌بندی متغیرهای تحقیق نشان داد پیامدهای فردی و محیطی با میانگین رتبه ۲/۶۳ در اولویت نخست قرار دارند. محدودیت‌ها در اولویت دوم، گرایش عملی تخلق به اخلاق حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های خطبه همام در اولویت سوم، ویژگی‌های فردی و سازمانی در اولویت چهارم، راهبردهای خرد و کلان در اولویت پنجم و نگرش‌ها با میانگین رتبه ۲/۳۸ در اولویت آخر قرار دارند.

**کلیدواژه‌ها:** اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، خطبه همام، دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان شمالی

۱- دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

۲- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران \* royaafraasiabi12@gmail.com

۳- استادیار گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی ادیب مازندران، ساری، ایران

## مقدمه

امروزه نقش اخلاق در عملکرد، رفتار، تصمیم‌گیری‌ها، انتخاب‌ها، برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین کننده است، به همین دلیل امروزه بحث اخلاقیات یکی از مباحث مهم در تمام حوزه‌هاست. اخلاق هر جامعه، معیار باید‌ها و نبایدهای آن را تعیین می‌کند و انسان اجتماعی را در مسیر زندگی آینده خود به سمت کمال، فضیلت و سعادت هدایت می‌کند. حضور اخلاق حرفه‌ای در زندگی کاری انسان موجب می‌شود کار کردن شیرین و توأم با رضایت شغلی و احساس رضایت‌مندی و خودشکوفایی از یک سو و رضایت مردم، پیشرفت امور و شکوفایی کار از دیگر سوی میسر و در نتیجه موجب رضایت خالق و بارش رحمت‌ها و برکت‌های او می‌شود (دلشادتهرانی و همکاران، ۱۳۹۷). اخلاق، هم خاستگاه دینی دارد و هم متأثر از عرف، فرهنگ، تاریخ و سایر پدیده‌های اجتماعی است. اخلاق حرفه‌ای نیازمند یک نظام اخلاقی است. اسلام دینی است که یکی از رسالت‌های مهم آن اخلاق است. اخلاق اسلامی، ملاک نهایی اخلاق و اصول راهبردی آن را از قرآن و روایات کسب می‌کند و جدول فضائل و رذائل را نیز از آنها استنباط می‌کند. بنابراین جامعه اسلامی می‌تواند با بکارگیری سخنان گهربار امیرالمؤمنین علیه‌السلام بهره‌وری سازمان‌های خویش را افزایش دهد (فرامرز قراملکی، ۱۳۹۵). نهج‌البلاغه بعد از قرآن کریم از ارزشمندترین متون دینی به شمار می‌آید و پژوهشگران سعی در بررسی آن از ابعاد مختلف ادبی و علمی نموده‌اند. زیرا این کتاب دربردارنده سخنان گرانبهای امام علی (ع) است و در اوج فصاحت و بلاغت قرار دارد و موضوعات مختلفی را در قالب بهترین الفاظ و به‌صورتی هنرمندانه بیان کرده است. خطبه ۱۹۳ نهج‌البلاغه تحت عنوان خطبه همام از خطبه‌های مشهور امام علی (ع) می‌باشد که به وصف پرهیزکاران و رفتارهای فردی و اجتماعی و عبادی متقین پرداخته است که می‌تواند در زمینه اخلاقی بسیار راهگشا باشد (مظفری و پرنوش، ۱۳۹۶). اهمیت آموزش در تعالی انسان‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری بر هیچ کس پوشیده نیست. در این بین مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها با توجه به این که تربیت‌یافتگان آن خود متولی آموزش نسل‌های بعدی می‌شوند از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند. این جایگاه والا باعث می‌شود که مقوله اخلاق حرفه‌ای و عوامل مرتبط با آن در این سازمان‌ها مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران

عرضه‌های دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع مختلف قرار گیرد.

## ادبیات نظری تحقیق

هیچ نهاد یا حرفه‌ای نیست که قادر باشد فارغ از اخلاق که نشانگر مرزهای سلوک و رفتار بهنجار است، به حیات مشروع خود ادامه دهد (رمضانی و همکاران، ۱۳۹۵). یکی از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت هر سازمان، رعایت اخلاق است. اخلاق حرفه‌ای یکی از اصول استانداردهای بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت اخلاق حرفه‌ای، فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است (نیاز آذری و همکاران، ۱۳۹۸). نقش رعایت اخلاق در تمام شئون سازمان و تأثیر آن بر کارآیی و اثربخشی سازمان، مورد توافق محققان قرار گرفته است و رفتار اخلاقی تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد (فرمهینی‌فراهانی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۹).

بیشتر الگوهای شایستگی استخراج شده برای سازمان‌های ایرانی به‌عنوان کشوری اسلامی، بر اساس الگوی مدیریت امروزی است که منشأ و خاستگاه آن کشورهای غربی است. با وجود اینکه در مستندات دینی و اسلامی ما منابع غنی و ارزشمندی وجود دارند، ولی آنچنان که شایسته بوده، در کانون توجهات و پژوهش‌های مدیریت قرار نگرفته‌اند و رویکردهای اسلامی در امر مدیریت همچنان مغفول مانده‌اند (قربان‌نژاد و عیسی‌خانی، ۱۳۹۶). با توجه به اینکه اصول مدیریتی در اکثر سازمان‌ها و به تبع آن معیارهای ارزیابی کارمندان، تأثیر گرفته از علم مدیریت جدید و برخاسته از متون علمی غربی می‌باشد، در پژوهش حاضر به بومی‌سازی و استخراج علوم از بطن دین توجه شده است. در مدیریت اسلامی، بهترین مرجع برای یافتن معیارهای مناسب سنجش افراد، قطعاً سخن معصومین علیهم‌السلام می‌باشد. سخنان امیرالمؤمنین علیه‌السلام، منبع ارزشمندی برای این منظور است؛ زیرا سخن آن حضرت به دلیل معصوم بودن ایشان خالی از خطا و لغزش است. همچنین آن حضرت خود تجارب گرانقدری در زمینه خلافت مسلمین و همچنین فرماندهی در جنگ‌ها داشته‌اند و بر سرزمین گسترده اسلامی آن زمان حکومت نموده‌اند. اما آنچه از اهمیت بیشتری برخوردار است علم لدنی آن حضرت

<sup>1</sup> Farmahini Farahani et al.

ارزش‌های فرهنگی یک کشور در معلمان و اساتید می‌تواند راهگشای ایجاد علاقه در معلم و متعلم شود و رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای را جزء ارزش‌های پذیرفتنی از سوی آنان درآورد. در پژوهش حاضر قصد محقق بر این است که با مطالعه خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های حضرت امیرالمؤمنین علیه‌السلام، در نهج‌البلاغه، معیارهای اخلاقی برای شایستگی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی استخراج شود.

### اهمیت اخلاق حرفه‌ای

رعایت اخلاقیات و پایبندی به ارزش‌های اخلاقی به یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی تبدیل شده است که سازمان‌ها به آن توجه دارند، امروزه اصول اخلاقی به‌صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ غیررسمی سازمان‌ها در آمده است، بسیاری از سازمان‌ها به‌صورت رسمی اصول اخلاقی را تعریف کرده‌اند و برای اجرایی شدن آنها نظام‌های آموزشی ایجاد شده است، این اصول اخلاقی نام «منشور اخلاقی» به خود گرفته است (صالح‌نیا، ۱۳۸۹). رویکرد جهانی به وضع میثاق‌ها و مقررات گوناگون اخلاقی و اهتمام جدی به تأسیس و تقویت نهادها و سازمان‌های متنوع مدنی و اخلاقی در سال‌های اخیر حاکی از توجه جوامع انسانی به جایگاه اخلاق و منش انسانی در پویایی مناسبات جمعی و بیانگر اراده فراگیر به شکل‌گیری روند علمی و توسعه‌یابنده تلاش‌های اخلاق‌گرا را در سطوح ملی و بین‌المللی است، چه اینکه گرایش انسان و اجتماع عمل‌گرای امروزی به مبانی و موازین اخلاقی، نشان از باز فهمی جایگاه راهبردی اصول و ارزش‌های اخلاقی در سازمان و اجتماع و نقش آن در کارآمدی سازمان محور دارد (قراملکی، ۱۳۹۵).

### اصول اخلاقی در خطبه‌ها

در یک نظام اخلاقی اسلامی، اصول و ارزش‌های اخلاقی به همه بدیهی‌اند و نه می‌توان با تکیه بر تجربه یا عقل به آنها دست یافت و نه ممکن است با تکیه بر سلیقه و خواست مردم آنها را تعیین نمود و یا تغییر داد (مصباح یزدی، ۱۳۹۳) با در نظر گرفتن این متغیرها، مرور برخی از جملات امام امیرالمؤمنین علی(ع) در خطبه‌ها هم‌حاکمی از آن است که در مکتب تربیتی ایشان، روند تربیت اخلاقی با تکیه بر اصول ثابتی به پیش می‌رود که به برخی از آنها اشاره شده است:

#### • تعقل

می‌باشد که از امتیازهای خاص ائمه معصومین می‌باشد (موسوی‌داوودی و همکاران، ۱۳۹۵).

بر اساس اندیشه و سیره حکومت حضرت امیرالمؤمنین علیه‌السلام، عزل و نصب کارگزاران مبتنی بر مبانی و اصول بوده که می‌تواند موجب پویایی در نظام حکومتی و مدیریتی گردد و مدیران و کارگزاران در مناصب مدیریتی خود، با استفاده از چنین الگوهایی نسبت به گزینش و یا برکناری کارکنان اقدام نمایند. از این رو، این امر می‌تواند الگوی الهام‌بخش و مطلوب برای مدیران در جامعه اسلامی باشد تا به واسطه آنها همواره زمینه سلامت و کارایی در دستگاه‌ها و سازمان‌های اجرایی فراهم گردد. از این رو، با فهم آموزه‌های حضرت امیرالمؤمنین علیه‌السلام، اساساً تغییر در جهت مثبت، باعث پویایی و کارایی در نظام حکومتی و مدیریتی می‌گردد و مدیران و کارگزاران در مناصب مدیریتی و عزل و نصب‌های خود، می‌توانند با استفاده از معیارها و شاخصه‌های مطلوب و ایده‌آل نسبت به گزینش کارکنان اقدام نمایند (دلشادتهرانی و همکاران، ۱۳۹۷).

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از سازمان‌های مهم هر جامعه محسوب می‌شوند که هر چه بیشتر مورد توجه و تقاضا قرار می‌گیرند، حساسیت نسبت به اعتبارسنجی آنها، اطمینان از پاسخگویی اجتماعی آنها و تضمین کیفیت آنها نیز افزایش می‌یابد. به علاوه، آموزش عالی، نظامی حرفه‌ای و مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی را پوشش می‌دهد. افعال این عاملان نیز در منافع یا مضار دیگران و همچنین در رشد یا زوال شخصیت آنان تأثیر می‌گذارد. بنابراین نظام آموزش عالی می‌تواند به لحاظ اخلاقی مورد بحث قرار گیرد. توسعه‌ی اخلاق حرفه‌ای، نه با پند و اندرزها و نه با فرهنگ‌سازی‌های بیرونی، بلکه از طریق کنش‌های ارتباطی یاران و ذی‌نفعان جامعه‌ی علمی و دانشگاهی و به‌صورت شیوع و انتشار درون‌زا، میسر می‌شود. به همین جهت از آنجایی که اساتید تأثیری اساسی بر روی جو اخلاقی کل محیط دانشگاه دارند و رفتار آنها در بهبود اخلاقی دانشجویان مؤثر است، لازم است مجهز به سواد اخلاقی، آشنا به اصول آن و آراسته به فضایل اخلاقی باشند. لذا پرداختن به اخلاق حرفه‌ای امری شایسته و بایسته است و این امر در گرو تغییر نگرش و افزایش دانش در مورد اخلاق حرفه‌ای و مهارت مواجهه‌ی روشمند و اثربخش با معضلات اخلاقی است. درونی شدن

انسانی در کار سهم بیشتری برای پیش‌بینی معنویت در محیط کار برخوردار است. یاری و همکاران (۱۳۹۷)، پژوهشی تحت عنوان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه نهج‌البلاغه با نگاه به اخلاق پزشکی انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که امام علی (ع) همواره به بحث اخلاقیات و اصول اخلاقی توجه داشته‌اند و در موارد فراوانی، کارگزاران و یاران خود، به‌طور اخص و تمامی انسان‌ها را در طول زمان به رعایت آنها فرمان داده‌اند. اصول اخلاقی مطرح در نهج‌البلاغه، مشتمل بر اصل احترام، اصل آزادی، اصل مسئولیت‌پذیری، اصل نقدی و انتقادپذیری، اصل مدارا و سعه صدر، اصل قانون‌مداری، اصل اعتدال و اصل رازداری است. فرم‌بینی‌فراهانی و اشرفی (۱۳۹۳)، پژوهشی تحت عنوان اصول اخلاق حرفه‌ای در نهج‌البلاغه انجام دادند. در پژوهش حاضر با استفاده از روش تحلیل اسنادی، اصول اخلاق حرفه‌ای در کتاب ارزشمند نهج‌البلاغه بررسی شد. نتایج نشان می‌دهد که اصول اخلاقی مطرح در نهج‌البلاغه، مشتمل بر: اصل احترام، اصل آزادی، اصل انصاف، اصل وفای به عهد، اصل امانت، اصل صداقت، اصل مسئولیت‌پذیری، اصل نقدی و انتقادپذیری، اصل مدارا و سعه صدر، اصل قانون‌مداری، اصل اعتدال و اصل رازداری است. مارتینز و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)، پژوهشی تحت عنوان مدیریت اخلاق سازمانی: چگونگی اخلاق در سازمان‌ها فراگیر می‌شود انجام دادند. این مطالعه تجربیات واقعی مدیریت فرهنگ را در اسپانیا و ایالات متحده بررسی می‌کند. بر اساس نتایج سه احساس مسئولیت در قبال جامعه، شرایط تدبیر اخلاقی و احترام به استقلال اخلاقی با مجموعه‌ای متنوع از عناصر فرهنگی که باعث ریشه اخلاق در فرهنگ در صورت بروز فرصت می‌شود، شناسایی شد. چوکو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۰)، پژوهشی تحت عنوان اخلاق حرفه‌ای معلمان و مدیریت کلاس به‌عنوان یک نتیجه از عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان در مدارس متوسطه دولتی در ایالت ابیا، نیجریه انجام دادند. جامعه مورد مطالعه شامل ۹۲۰۰ دانش‌آموز متوسطه در مدارس متوسطه دولتی بود که تعداد ۹۲۰ دانش‌آموز به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای معلمان، مدیریت کلاس و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان رابطه معناداری وجود دارد. هرمنینگیسیه و سوپاردی<sup>۳</sup> (۲۰۱۷)، پژوهشی تحت عنوان

عقل واژه‌ای عربی است که از حیث مفهوم، با عقل تناسب دارد، و عقل به معنای زانوبند شتر، بندی است که به وسیله آن زانوی شتر سرکش بسته و طغیانگری‌اش مهار می‌شود، عقل را به این جهت عقل نامیده‌اند، که جلو غرایز و امیال سرکش را می‌گیرد و زانوی غضب و شهوت سرکش را می‌بندد و عقل می‌کند، به همین جهت عقل در اصل به معنای امساک و استسماک یا عقد و امساک است. در کتاب‌های لغت، ضمن بیان این معنای ریشه‌ای و اصلی، از معانی دیگری هم بحث شده است، که صبغه اصطلاحی دارند، در این قسمت برای آشنایی بیشتر با معانی عقل، برخی از آنها ذکر می‌شود: قوه شناسایی مجهولات و حابش از اقوال و افعال مذموم، حابش اشایاء و مانع جهل، قوه تدبر و فهم سخنان دیگران، بازدارنده انسان از سقوط در مهلکه‌ها، وسیله تفکر و استدلال و ترکیب تصورات و تصیقات و تمیز حسن و قبح، خیر و شر و حق باطل، نوری روحانی که نفس، علوم بدیهی و نظری را با آن درک می‌کند، و گاه از عقل، حالتی مقدماتی برای ارتکاب خیر و اجتناب از شر اراده می‌شود، قوه‌ای که آمادگی پذیرش علم را دارد (بهشتی، ۱۳۸۱).

#### • فطرت‌مداری

فطرت‌مداری یکی دیگر از اصول تربیت اخلاقی در خطبه همام است، امام در جای کلمات خوبی به روشنی این نکته را برجسته نموده‌اند که هر نوع کار تربیتی، باید بر پایه داشته‌های فطری و دست‌مایه‌های فطری‌اش یاری دهد، چه بسا تأکید امام، برگرفته از پیامی باشد، که در آیات سوره مبارکه شمس گوشزد شده است و قسم به جان آدمی و آن کس که آن را آفرید و منظم ساخته، سپس فجور و تقوا (خیر و شر) را به آنها الهام کرده است.

#### پیشینه تحقیق

کولیوند (۱۳۹۹)، پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی (مطالعه موردی ستاد ناجا) انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان معاونت‌های ستاد ناجا می‌باشند که از طریق فرمول کوکران، تعداد ۲۵۷ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند. ابزار تحقیق شامل سه پرسشنامه بوده است. بر اساس نتایج بین مؤلفه معنویت در محیط کار با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد ناجا رابطه مثبت معنادار وجود دارد و همچنین بین مؤلفه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ستاد ناجا رابطه مثبت معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش نشان داد که متغیر روابط سالم و

<sup>1</sup> Martinez et al.

<sup>2</sup> Chukwu et al.

<sup>3</sup> Herminingsih & Supardi

الگوی مناسب برای اخلاق حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های خطبه همام (مطالعه موردی: اساتید دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان شمالی) به چه صورت است؟  
(ب) سؤال‌های فرعی:

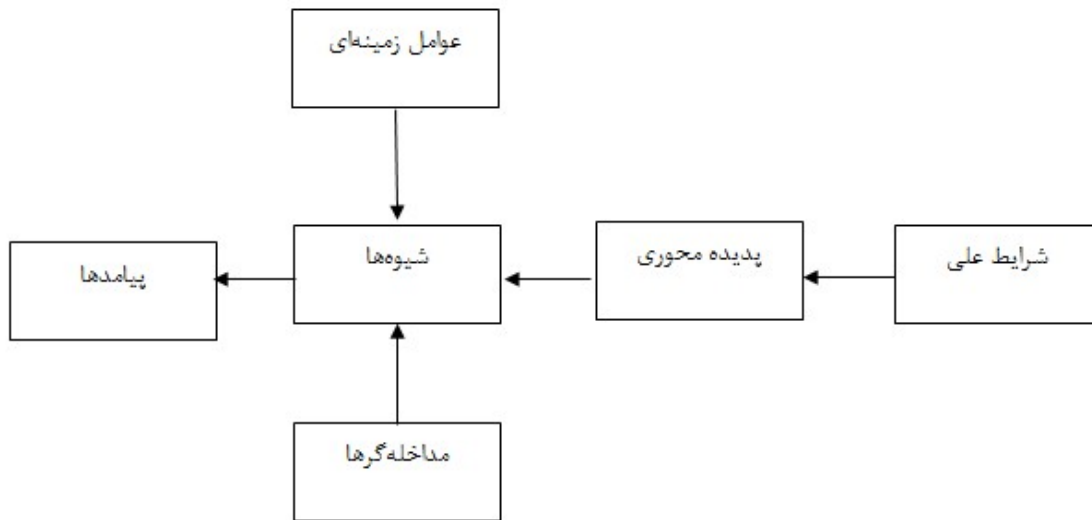
۱. وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس مؤلفه‌های خطبه همام چگونه است؟

۲. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس مؤلفه‌های خطبه همام کدامند؟

تأثیرات اخلاق کار، رهبری تحول‌گرا و معامله‌گر بر عملکرد شغلی معلمان انجام دادند. این آزمایش در دبیرستان دولتی شماره ۱۱۲ جاکارتا انجام شد. در مجموع ۵۰ معلم به‌عنوان نمونه وارد شدند، در آنجا به آنها پرسشنامه داده شد تا با رتبه‌بندی خود پر شود. نتایج نشان داد که رهبری تحول‌گرا، رهبری معاملات و اخلاق کاری تأثیرات مثبت و معناداری بر عملکرد معلم به‌طور همزمان و به‌صورت جداگانه دارند.

### پرسش‌های پژوهش

(الف) پرسش اصلی:



شکل ۱- چارچوب نظری پژوهش

شده و پایایی ابزار نیز مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی علاوه بر استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی، از روش تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS3 استفاده گردید.

### یافته‌های پژوهش

در بخش کیفی، مدل پژوهش از طریق بررسی ادبیات و پیشینه پژوهش و مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته با خبرگان طراحی می‌شود. در این راستا، ابتدا مبانی نظری و پیشینه مربوطه برای شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های خطبه همام مورد مطالعه قرار گرفتند و در مرحله بعد مصاحبه عمیق نیمه-ساختار یافته با خبرگان انجام شد. در کدگذاری باز که بلافاصله بعد از اولین مصاحبه انجام شد، پژوهشگر پس از هر مصاحبه شروع به پیدا کردن مفاهیم و انتخاب

### روش پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف تحقیق کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی-همبستگی می‌باشد. همچنین از نظر ماهیت روش تحقیق از نوع آمیخته (کیفی-کمی) می‌باشد. جامعه آماری شامل خبرگان (کارشناسان و مدیران ارشد) دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان شمالی که در زمینه موضوع تحقیق از تخصص و تجربه کافی برخوردار بودند، می‌باشد که با استفاده از فرمول کرجسی و مورگان تعیین حجم نمونه در فضای دو جمله‌ای در جوامع محدود، حجم نمونه ۲۲۱ نفر انتخاب شد. برای گردآوری داده‌های پژوهش حاضر از روش کتابخانه‌ای و میدانی و ابزار پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. به منظور بررسی روایی ابزار از روایی صوری و محتوایی استفاده شده و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین جهت بررسی پایایی ابزار از روش آلفای کرونباخ استفاده

گزینشی، روند انتخاب مقوله اصلی، پیوند مفاهیم با سایر مقوله‌ها، اعتبار بخشیدن به روابط، انجام شد. فرایند مختلف کدگذاری برای داده‌های مصاحبه در جدول‌های زیر ارائه شده است.

برچسب‌های مناسب برای آنها و ترکیب مفاهیم نمود. در کدگذاری محوری، پژوهشگر یکی از طبقه‌ها را به‌عنوان طبقه محوری انتخاب کرده و آن را تحت عنوان پدیده محوری در مرکز فرایند مورد کاوش قرار داده و ارتباط سایر طبقه‌ها را با آن مشخص نموده است. در کدگذاری

### جدول ۱- کدگذاری باز مفاهیم

#### مفاهیم و کدهای اختصاص یافته

(۱) توانمندسازی؛ (۲) کاهش تعارضات بین گروه‌ها و افراد؛ (۳) ارزش‌گذاری و توجه به افراد دارای دانش اخلاقی منتهی به رفتار؛ (۴) وفای به عهد و پیمان‌ها؛ (۵) پیش‌بینی‌پذیری؛ (۶) پیگیری؛ (۷) در نظر گرفتن رضایت دیگران؛ (۸) پذیرفتن مسئولیت فعالیت‌های محیط آموزشی؛ (۹) تصمیمات مشارکتی؛ (۱۰) صداقت؛ (۱۱) هم‌احساسی؛ (۱۲) انعطاف‌پذیری؛ (۱۳) فراق‌کنی؛ (۱۴) وجود ارزش‌های آمیخته با سیاست‌ها؛ (۱۵) برگزاری کارگاه‌های آموزشی؛ (۱۶) ایمان به خداوند متعال؛ (۱۷) تقوا و پرهیزکاری؛ (۱۸) شکیبایی؛ (۱۹) رفق و مدارا؛ (۲۰) خویشتن‌داری؛ (۲۱) انتقادپذیری؛ (۲۲) عزت‌مداری؛ (۲۳) معناداری؛ (۲۴) خودتعیینی؛ (۲۵) حفظ زبان؛ (۲۶) حسن ظن؛ (۲۷) اخلاص در کارها؛ (۲۸) رعایت مالکیت معنوی؛ (۲۹) بیان شفاف و توضیح کدهای اخلاقی در سازمان؛ (۳۰) پرهیز از تزویر؛ (۳۱) اعتمادپذیری؛ (۳۲) خوش‌رفتاری؛ (۳۳) آسیب‌شناسی اخلاقی؛ (۳۴) مشوق‌های اخلاقی؛ (۳۵) نگاه سرمایه‌ای به نیروی انسانی؛ (۳۶) شایستگی؛ (۳۷) تهذیب نفس؛ (۳۸) پرهیز از تعصبات؛ (۳۹) عذرپذیری؛ (۴۰) میانه‌روی در کارها؛ (۴۱) تعدیل رفتار زبردستان؛ (۴۲) پرهیز از استضعاف زبردستان؛ (۴۳) ایجاد فضای امن برای کار و تلاش؛ (۴۴) پیشگامی در کارها؛ (۴۵) حضور به موقع در محل کار؛ (۴۶) حضور مراجع ذی‌صلاح در سازمان برای حل مسائل اخلاقی؛ (۴۷) آموزش اخلاقی؛ (۴۸) مشارکت افراد در پیروزی‌های سازمان؛ (۴۹) پرهیز از دروغ؛ (۵۰) تعالی‌گرایی؛ (۵۱) نارضایتی شغلی؛ (۵۲) عدم توجه به توانایی‌های افراد و تفاوت‌های فردی؛ (۵۳) انصاف؛ (۵۴) آینده‌نگری؛ (۵۵) نوع‌دوستی؛ (۵۶) نظارت و ارزیابی مستمر و هدفمند؛ (۵۷) پرهیز از خودمحوری؛ (۵۸) استفاده از اطلاعات محرمانه سازمان جهت منافع فردی؛ (۵۹) اهلیت‌گرایی؛ (۶۰) افزایش حرمت اجتماعی؛ (۶۱) تجزیه و تحلیل مسائل اخلاقی؛ (۶۲) اعتقاد به نظارت الهی؛ (۶۳) الفت و محبت؛ (۶۴) فروتنی؛ (۶۵) حق‌گرایی؛ (۶۶) انضباط‌کاری؛ (۶۷) قانونمندی؛ (۶۸) تعارض نقش و شخصیت؛ (۶۹) خود‌کنترلی؛ (۷۰) گوش دادن؛ (۷۱) رعایت مساوات؛ (۷۲) پاسخگویی؛ (۷۳) وظیفه‌شناسی؛ (۷۴) قدرت تفکر و ابتکار عمل؛ (۷۵) مطالعات فردی؛ (۷۶) عمل به تعهدات؛ (۷۷) حفاظت و توجه نسبت به کارکنان و فراگیران؛ (۷۸) حفظ آبروی افراد؛ (۷۹) مشاوره با دیگران؛ (۸۰) توانایی؛ (۸۱) همدلی؛ (۸۲) میزان باورمندی اخلاقی؛ (۸۳) دفع بدی با خوبی؛ (۸۴) مسئولیت مالی و صیانت از بیت‌المال؛ (۸۵) پرهیز از طعنه زدن و تحقیر دیگران؛ (۸۶) بی‌نیازی از تقدیر و تشکر؛ (۸۷) دوری از منفعت‌طلبی؛ (۸۸) بصیرت؛ (۸۹) پرهیز از خشم؛ (۹۰) عدم وجدان‌کاری؛ (۹۱) تأمین مالی؛ (۹۲) امانت‌داری؛ (۹۳) تیم‌سازی؛ (۹۴) پرهیز از تکبر؛ (۹۵) اعتماد به نفس؛ (۹۶) فرایندها و فعالیت‌های سازمان؛ (۹۷) تأثیر علاقه‌مندی به کار؛ (۹۸) قدرشناسی به موقع؛ (۹۹) تلاش برای موفقیت؛

### جدول ۲- کدگذاری محوری (بالایش مضامین)

#### مفاهیم محوری

کد: ویژگی‌های اعتقادی  
 (۱۶) ایمان به خداوند متعال  
 (۱۷) تقوا و پرهیزکاری  
 (۳۷) تهذیب نفس  
 (۲۷) اخلاص در کارها  
 (۶۲) اعتقاد به نظارت الهی  
 (۶۴) فروتنی  
 (۲۰) خویشتن‌داری  
 کد: ارزش‌های اخلاقی فردی  
 (۴۹) پرهیز از دروغ  
 (۸۹) پرهیز از خشم  
 (۱۸) شکیبایی  
 (۲۵) حفظ زبان  
 (۶۳) الفت و محبت  
 (۲۶) حسن ظن  
 (۹۴) پرهیز از تکبر  
 کد: سعه صدر

## مفاهیم محوری

- (۸۳) دفع بدی با خوبی  
 (۱۹) رفق و مدارا  
 (۳۹) عذرپذیری  
 (۲۱) انتقادپذیری  
 کد: متغیرهای روانشناختی  
 (۳۶) شایستگی  
 (۹۵) اعتماد به نفس  
 (۲۳) معناداری  
 (۲۴) خودتعیینی  
 (۹۷) تأثیر علاقه‌مندی به کار  
 کد: اعتقاد و تعهد به ارزش‌های اخلاقی  
 (۸۷) دوری از منفعت‌طلبی  
 (۸۸) بصیرت  
 (۳۸) پرهیز از تعصبات  
 (۲۲) عزت‌مداری  
 (۸۲) میزان باورمندی اخلاقی  
 کد: اعتقاد و تعهد به ارزش‌های سازمانی  
 (۲۸) رعایت مالکیت معنوی  
 (۵۰) تعالی‌گرایی  
 (۶۵) حق‌گرایی  
 کد: جو و فرهنگ اخلاقی سازمان  
 (۲۹) بیان شفاف و توضیح کدهای اخلاقی در سازمان  
 (۱۴) وجود ارزش‌های آمیخته با سیاست‌ها  
 (۹۶) فرایندها و فعالیت‌های سازمان  
 کد: مشکلات فردی  
 (۱۳) فرافکنی  
 (۵۱) نارضایتی شغلی  
 (۹۰) عدم وجدان کاری  
 کد: مشکلات مدیریتی  
 (۵۸) استفاده از اطلاعات محرمانه سازمان جهت منافع فردی  
 (۵۲) عدم توجه به توانایی‌های افراد و تفاوت‌های فردی  
 (۶۸) تعارض نقش و شخصیت  
 کد: راهبردهای آموزشی  
 (۴۷) آموزش اخلاقی  
 (۱۵) برگزاری کارگاه‌های آموزشی  
 (۳۳) آسیب‌شناسی اخلاقی  
 (۶۱) تجزیه و تحلیل مسائل اخلاقی  
 (۷۵) مطالعات فردی  
 کد: راهبردهای قانونی  
 (۹۱) تأمین مالی  
 (۵۶) نظارت و ارزیابی مستمر و هدفمند  
 (۳۴) مشوق‌های اخلاقی  
 (۶۷) قانونمندی  
 (۶۶) انضباط کاری  
 کد: راهبردهای سازمانی  
 (۳۵) نگاه سرمایه‌ای به نیروی انسانی

## مفاهیم محوری

- (۳) ارزش‌گذاری و توجه به افراد دارای دانش اخلاقی منتهی به رفتار  
(۵۹) اهلیت‌گرایی
- (۴۶) حضور مراجع ذی‌صلاح در سازمان برای حل مسائل اخلاقی  
کد: رشد صفات اخلاقی  
(۳۰) پرهیز از تزویر  
(۸۶) بی‌نیازی از تقدیر و تشکر  
(۹۲) امانتداری  
کد: ارتقای رفتاری  
(۱۲) انعطاف‌پذیری  
(۵۷) پرهیز از خودمحوری  
(۴) وفای به عهد و پیمان‌ها  
(۶۹) خودکنترلی  
کد: سازمانی  
(۴۸) مشارکت افراد در پیروزی‌های سازمان  
(۴۳) ایجاد فضای امن برای کار و تلاش  
(۲) کاهش تعارضات بین گروه‌ها و افراد  
(۵) پیش‌بینی‌پذیری  
(۳۱) اعتمادپذیری  
(۶۰) افزایش حرمت اجتماعی  
کد: روابط انسانی مؤثر  
(۸۱) همدلی  
(۳۲) خوش‌رفتاری  
(۷۰) گوش دادن  
(۱۱) هم‌احساسی  
(۸۵) پرهیز از طعنه زدن و تحقیر دیگران  
(۴۲) پرهیز از استضعاف زیردستان  
(۷۸) حفظ آبروی افراد  
(۱۰) صداقت  
(۹۸) قدرشناسی به موقع  
کد: خدمتگزاری  
(۵۵) نوع‌دوستی  
(۱) توانمندسازی  
(۹۳) تیم‌سازی  
(۷۷) حفاظت و توجه نسبت به کارکنان و فراگیران  
(۷۹) مشاوره با دیگران  
کد: مسئولیت‌پذیری  
(۸۴) مسئولیت مالی و صیانت از بیت‌المال  
(۸) پذیرفتن مسئولیت فعالیت‌های محیط آموزشی  
(۷۲) پاسخگویی  
(۶) پیگیری  
(۷۳) وظیفه‌شناسی  
(۹۹) تلاش برای موفقیت  
(۷۶) عمل به تعهدات  
کد: تصمیم‌گیری اخلاقی  
(۹) تصمیمات مشارکتی  
(۷) در نظر گرفتن رضایت دیگران  
(۴۴) پیشگامی در کارها



مفاهیم محوری
(۵۴) آینده‌نگری
(۴۱) تعدیل رفتار زیردستان
(۷۴) قدرت تفکر و ابتکار عمل
(۸۰) توانایی
کد: عدالت‌محوری
(۷۱) رعایت مساوات
(۴۰) میانه‌روی در کارها
(۵۳) انصاف
(۴۵) حضور به موقع در محل کار

جدول ۳- کدگذاری گزینشی (پیوند مفاهیم با سایر گروه‌ها برای فرایندهای مدیریت استعداد)

مفاهیم (تم‌های پایه)	مضمون‌های فرعی	مضمون‌های اصلی
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ایمان به خداوند متعال</li> <li>- تقوا و پرهیزکاری</li> <li>- تهذیب نفس</li> <li>- اخلاص در کارها</li> <li>- اعتقاد به نظارت الهی</li> <li>- فروتنی</li> <li>- خویش‌داری</li> </ul>	ویژگی‌های اعتقادی	ویژگی‌های فردی
<ul style="list-style-type: none"> <li>- پرهیز از دروغ</li> <li>- پرهیز از خشم</li> <li>- شکیبایی</li> <li>- حفظ زبان</li> <li>- الفت و محبت</li> <li>- حسن ظن</li> <li>- پرهیز از تکبر</li> </ul>	ارزش‌های اخلاقی فردی	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- دفع بدی با خوبی</li> <li>- رفق و مدارا</li> <li>- عذرپذیری</li> <li>- انتقادپذیری</li> </ul>	سعه صدر	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- شایستگی</li> <li>- اعتماد به نفس</li> <li>- معناداری</li> <li>- خودتعیینی</li> <li>- تأثیر علاقه‌مندی به کار</li> </ul>	متغیرهای روانشناختی	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- دوری از منفعت‌طلبی</li> <li>- بصیرت</li> <li>- پرهیز از تعصبات</li> <li>- عزت‌مداری</li> <li>- میزان باورمندی اخلاقی</li> </ul>	اعتقاد و تعهد به ارزش‌های اخلاقی	نگرش‌ها
<ul style="list-style-type: none"> <li>- رعایت مالکیت معنوی</li> <li>- تعالی‌گرایی</li> <li>- حق‌گرایی</li> </ul>	اعتقاد و تعهد به ارزش‌های سازمانی	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- بیان شفاف و توضیح کدهای اخلاقی در سازمان</li> <li>- وجود ارزش‌های آمیخته با سیاست‌ها</li> </ul>	جو و فرهنگ اخلاقی سازمان	ویژگی‌های سازمانی

مضمون‌های اصلی	مضمون‌های فرعی	مفاهیم (تم‌های پایه)
محدودیت‌ها	مشکلات فردی	- فرایندها و فعالیت‌های سازمان - فراقکنی - نارضایتی شغلی - عدم وجدان کاری
	مشکلات مدیریتی	- استفاده از اطلاعات محرمانه سازمان جهت منافع فردی - عدم توجه به توانایی‌های افراد و تفاوت‌های فردی - تعارض نقش و شخصیت
سطح خرد	راهبردهای آموزشی	- آموزش اخلاقی - برگزاری کارگاه‌های آموزشی - آسیب‌شناسی اخلاقی - تجزیه و تحلیل مسائل اخلاقی - مطالعات فردی
سطح کلان	راهبردهای سازمانی	- نگاه سرمایه‌ای به نیروی انسانی - ارزش‌گذاری و توجه به افراد دارای دانش اخلاقی منتهی به رفتار - اهلیت‌گرایی - حضور مراجع ذی‌صلاح در سازمان برای حل مسائل اخلاقی
	راهبردهای قانونی	- تأمین مالی - نظارت و ارزیابی مستمر و هدفمند - مشوق‌های اخلاقی - قانونمندی - انضباط کاری
ارتقای افراد	رشد صفات اخلاقی	- پرهیز از تزویر - بی‌نیازی از تقدیر و تشکر - امانتداری
	ارتقای رفتاری	- انعطاف‌پذیری - پرهیز از خودمحوری - وفای به عهد و پیمان‌ها - خودکنترلی
پیامدهای محیطی	سازمانی	- مشارکت افراد در پیروزی‌های سازمان - ایجاد فضای امن برای کار و تلاش - کاهش تعارضات بین گروه‌ها و افراد - پیش‌بینی‌پذیری - اعتمادپذیری - افزایش حرمت اجتماعی
گرایش عملی تخلق به اخلاق حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های خطبه همام	روابط انسانی مؤثر	- همدلی - خوشرفتاری - گوش دادن - هم‌احساسی - پرهیز از طعنه زدن و تحقیر دیگران - پرهیز از استضعاف زبردستان - حفظ آبروی افراد - صداقت - قدرشناسی به موقع
	خدمتگزاری	- نوع‌دوستی - توانمندسازی - تیم‌سازی - حفاظت و توجه نسبت به کارکنان و فراگیران

مضمون‌های اصلی	مضمون‌های فرعی	مفاهیم (تم‌های پایه)
	مسئولیت‌پذیری	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مشاوره با دیگران</li> <li>- مسئولیت مالی و صیانت از بیت‌المال</li> <li>- پذیرفتن مسئولیت فعالیت‌های محیط آموزشی</li> <li>- پاسخگویی</li> <li>- پیگیری</li> <li>- وظیفه‌شناسی</li> <li>- تلاش برای موفقیت</li> <li>- عمل به تعهدات</li> </ul>
	تصمیم‌گیری اخلاقی	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تصمیمات مشارکتی</li> <li>- در نظر گرفتن رضایت دیگران</li> <li>- پیشگامی در کارها</li> <li>- آینده‌نگری</li> <li>- تعدیل رفتار زبردستان</li> <li>- قدرت تفکر و ابتکار عمل</li> <li>- توانایی</li> </ul>
	عدالت محوری	<ul style="list-style-type: none"> <li>- رعایت مساوات</li> <li>- میانه‌روی در کارها</li> <li>- انصاف</li> <li>- حضور به موقع در محل کار</li> </ul>

حرفه‌ای شرایط مذکور را داشت. در تطابق با ملاک‌های ارائه شده توسط اشتراوس و کوربین گرایش به اخلاق حرفه‌ای مقوله‌ای است که همه مقوله‌ها با آن ارتباط دارند. همچنین این مقوله مکرراً در داده‌ها پدیدار شد. گرایش به اخلاق حرفه‌ای می‌تواند گوناگونی و نکته اصلی موجود در داده‌ها را تبیین کند. در نهایت ۹ مقوله اصلی در قالب ابعاد ۶گانه مدل پارادایمی به صورت شرایط علی، مقوله مرکزی، زمینه، راهبردها، شرایط مداخله‌گر محیطی و پیامد جای گرفتند. این مقوله‌ها به‌عنوان مدل به دست آمده از اخلاق حرفه‌ای اساتید ارائه شده است.

پس از تولید مقوله‌ها و ویژگی‌های آنها، در کدگذاری محوری مقوله‌ها به صورت منظم پرورده و به زیر مقوله‌ها متصل شدند، اما تا وقتی مقوله‌های اصلی به یکدیگر نپیوندند و طرح نظری بزرگتری را شکل ندهند، یافته‌های پژوهش شکل نظریه به خود نمی‌گیرند. علاوه بر این، یکی از مهم‌ترین گام‌ها، تعیین مقوله مرکزی است. این مقوله دارای قدرت تحلیل بوده و موجب به هم نزدیک شدن مقوله‌ها می‌شود. این مقوله از درون مقوله‌های موجود پدیدار شده و سایر مقوله‌ها را پوشش می‌دهد. از بین مقوله‌های آشکار شده، در تحقیق حاضر گرایش به اخلاق

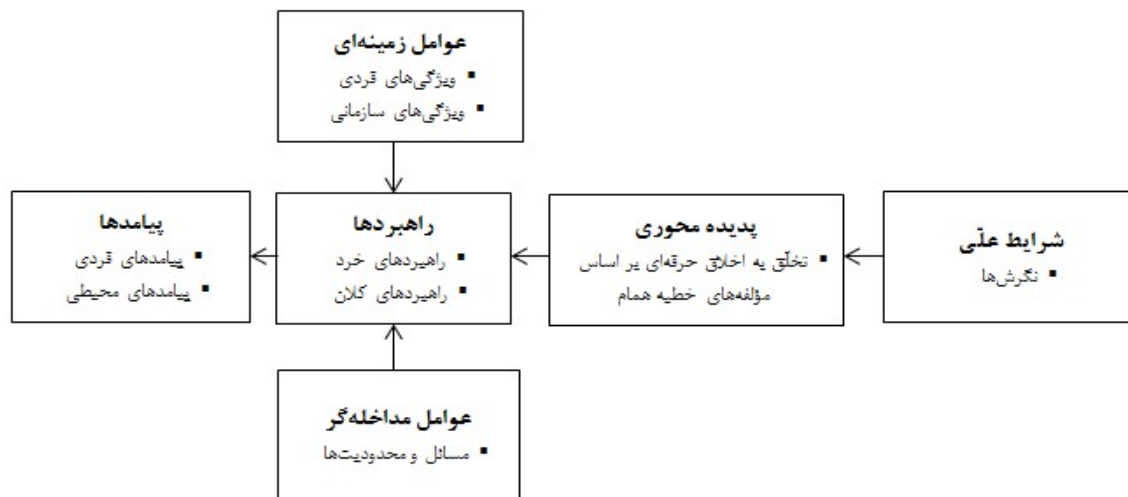
جدول ۴- ابعاد و شاخص‌های مدل تحقیق

اجزای مدل	ابعاد	شاخص‌ها
شرایط علی	نگرش‌ها	اعتقاد و تعهد به ارزش‌های اخلاقی
		اعتقاد و تعهد به ارزش‌های اجتماعی
مقوله اصلی	گرایش عملی تخلق به اخلاق حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های خطبه همام	روابط انسانی مؤثر
		خدمتگزاری
		مسئولیت‌پذیری
		تصمیم‌گیری اخلاقی
		عدالت‌محوری
شرایط زمینه‌ای	ویژگی‌های فردی	ویژگی‌های اعتقادی
		فرهنگ اجتماعی
		سعه صدر
		متغیرهای روانشناختی

اجزای مدل	ابعاد	شاخص‌ها
شرایط مداخله‌گر	ویژگی‌های سازمانی	جو و فرهنگ اخلاقی سازمان
	محدودیت‌ها	مشکلات فردی
راهبردها	سطح خرد	مشکلات مدیریتی
	سطح کلان	راهبردهای آموزشی
پیامدها	ارتقای افراد	راهبردهای سازمانی
		راهبردهای قانونی
	پیامدهای محیطی	رشد صفات اخلاقی
		ارتقای رفتاری
		پیامدهای سازمانی

حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های خطبه همام در بین اساتید دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان شمالی ارائه داد:

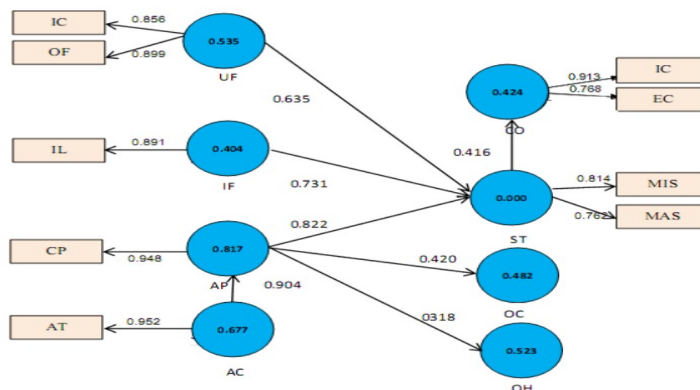
بر اساس نتایج حاصل از بخش کیفی و تحلیل عاملی اکتشافی، می‌توان مدل پژوهشی زیر را برای اخلاق



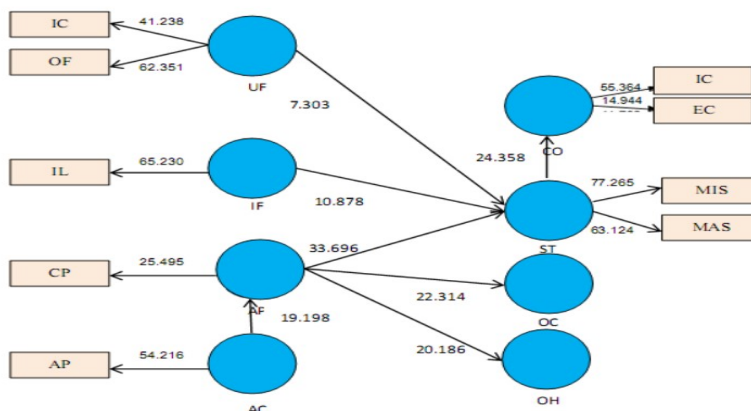
شکل ۲- مدل نهایی پژوهش

آزمون روابط بین متغیرهای پژوهش در مدل تحقیق کمی

رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از روابط بین متغیرهای پژوهش بر اساس یک ساختار علی با تکنیک حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شده است. در مدل کلی تحقیق که در شکل ۳ و ۴ ترسیم شده است روابط بین متغیرها محاسبه شده است.



شکل ۳- مدل ضریب مسیر در متغیرهای تحقیق



شکل ۴- مدل ضریب معناداری در متغیرهای تحقیق

نتایج مربوط به معناداری بار عاملی استاندارد و معناداری روابط متغیرها تحقیق ارائه شده است، ضرایب مسیر و معناداری در جدول آورده شده است.

جدول ۵- ضرایب مسیر و معناداری بین متغیرهای تحقیق

جهت مسیر	ضریب مسیر	آماره تی
عوامل زمینه‌ای → راهبردها	0.635	7.303
عوامل مداخله‌گر → راهبردها	0.731	10.878
شرایط علی → پدیده محوری	0.904	19.198
پدیده محوری → راهبردها	0.822	33.696
راهبردها → پیامدها	0.416	24.358
پدیده محوری → تعهد سازمانی	0.420	22.314
پدیده محوری → سلامت سازمانی	0.318	20.186

آزمون کلی کیفیت مدل ساختاری:

تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) شاخص کلی برازش<sup>۱</sup> (GOF) را برای بررسی برازش مدل معرفی نموده‌اند. ملاک کلی برازش را می‌توان با محاسبه میانگین هندسی میانگین مقادیر اشتراکی<sup>۲</sup> و ضریب تعیین ( $R^2$ ) به دست آورد. برای این شاخص، مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی توصیف شده است.

$$GOF = \sqrt{(Communnality) \times (R Square)}$$

<sup>1</sup> Goodness of fit

<sup>2</sup> Communnality

جدول ۵- مقادیر اشتراکی و  $R^2$ 

متغیر	مقادیر اشتراکی	$R^2$
عوامل زمینه‌ای	0.513	0.404
عوامل مداخله‌گر	0.583	0.535
پدیده محوری	0.514	0.677
شرایط علی	0.526	0.817
پیامدها	0.531	0.752
راهبردها	0.319	---

در آزمون فریدمن فرض صفر مبتنی بر یکسان بودن میانگین رتبه‌ها در بین گروه‌هاست. رد شدن فرض صفر به این معنی است که در بین گروه‌ها حداقل دو گروه با هم اختلاف معناداری دارند. نتایج آزمون فریدمن در جدول ذیل آمده است:

همان‌طور که در جدول بالا دیده می‌شود، فقط متغیرهای درون‌زا دارای مقدار  $R^2$  هستند. پس از انجام محاسبات، مقدار شاخص GOF عددی برابر ۰/۵۴۶ به دست می‌آید که شاخصی قوی است و نشان از کیفیت بالای کلی مدل دارد.

## رتبه‌بندی متغیرهای تحقیق

جدول ۶- رتبه فریدمن ابعاد مدل

متغیر	میانگین	رتبه فریدمن	اولویت
عوامل زمینه‌ای	3.4132	2.40	4
عوامل مداخله‌گر	3.4702	2.55	2
پدیده محوری	3.4165	2.43	3
شرایط علی	3.4126	2.38	6
راهبردها	3.4129	2.39	5
پیامدها	3.4511	2.63	1

جدول ۶- آماره تست فریدمن

تعداد	275
کای دو	7.215
درجه آزادی	3
سطح معناداری	.045

## بحث و نتیجه‌گیری

برای اینکه درک هر یک از اساتید از ویژگی‌های اخلاقی و تفاسیر آنان از عوامل و شرایط مؤثر بر دستیابی به اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن به درستی بازشناسایی گردد، به روش مناسب نیاز است. کاربرد رویکردهای کمی در بررسی این مهم به‌عنوان یک پدیده اجتماعی و آموزشی نمی‌تواند تبیین مناسبی از این پدیده به دست دهد. بنابراین باید برای دستیابی به تبیین مناسب، پارادایم‌های فرا اثبات‌گرایی و رویکردهای مربوطه یعنی تحقیقات کیفی را به مدد گرفت. تحقیقات کیفی نیز غالباً

در جدول ۶ مشاهده می‌گردد مقدار ضریب کای دو، برابر ۷/۲۱۵ به دست آمده است و مقدار معناداری برابر ۰/۰۴۵ محاسبه شده است که از سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر است و نشان از معناداری ضریب است، پس فرض  $H_0$  رد شده و ادعای یکسان بودن رتبه (اولویت) این متغیرها پذیرفته نمی‌شود که به معنای وجود اختلاف رتبه در متغیرهای مورد آزمون است. بنابراین می‌توان گفت با احتمال ۹۵ تفاوت معناداری در رتبه عوامل وجود دارد.

وابسته به شرایط فرهنگی زمینه مورد بررسی هستند. از آنجا که شناسایی پدیده و توصیف فرایند و شرایط تخلق و گرایش اساتید به اخلاق حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های خطبه همام، هدف پژوهش بود لذا نظریه برخاسته از داده، از میان روش‌های کیفی با طرح سیستماتیک (اشتراوس و کوربین، ۱۹۹۸) انتخاب گردید. در نهایت ۹۹ مفهوم کلیدی استخراج شد که با طبقه‌بندی آنها ۲۰ مقوله حاصل شد و در قالب ۹ مقوله اصلی به شرح زیر جای گرفتند: ۱) ویژگی‌های فردی: ویژگی‌های فردی به ویژگی‌های اعتقادی (ایمان به خداوند متعال، تقوا و پرهیزکاری، تهذیب نفس، اخلاص در کارها، اعتقاد به نظارت الهی، فروتنی، خویشتن‌داری)، ارزش‌های اخلاقی فردی (پرهیز از دروغ، پرهیز از خشم، شکیبایی، حفظ زبان، الفت و محبت، حسن ظن، پرهیز از تکبر)، سعه صدر (دفع بدی با خوبی، رفق و مدارا، عذرپذیری، انتقادپذیری) و متغیرهای روانشناختی (شایستگی، اعتماد به نفس، معناداری، خودتعیینی، تأثیر علاقه‌مندی به کار) اشاره دارد. ۲) نگرش‌ها: نگرش‌ها به اعتقاد و تعهد به ارزش‌های اخلاقی از قبیل (دوری از منفعت‌طلبی، بصیرت، پرهیز از تعصبات، عزت‌مداری، میزان باورمندی اخلاقی) و اعتقاد و تعهد به ارزش‌های سازمانی از قبیل (رعایت مالکیت معنوی، تعالی‌گرایی و حق‌گرایی) اشاره دارد. ۳) ویژگی‌های سازمانی: به جو و فرهنگ اخلاقی سازمان از قبیل (بیان شفاف و توضیح کدهای اخلاقی، وجود ارزش‌های آمیخته با سیاست‌ها و فرایندها و فعالیت‌های سازمان) اشاره دارد. ۴) محدودیت‌ها: محدودیت‌ها به مشکلات فردی اساتید از قبیل (فراکنی، نارضایتی شغلی، عدم وجدان کاری) و همچنین مشکلات مدیریتی از قبیل (استفاده از اطلاعات محرمانه سازمان جهت منافع فردی، عدم توجه به توانایی‌ها و تفاوت‌های فردی و تعارض نقش و شخصیت) اشاره دارد. ۵) سطح خرد: راهبردهای خرد به راهبردهای آموزشی و پژوهشی از قبیل (آموزش اخلاق حرفه‌ای، برگزاری کارگاه‌های آموزشی، آسیب‌شناسی اخلاقی، تجزیه و تحلیل مسائل اخلاقی، مطالعات فردی) اشاره دارد. ۶) سطح کلان: راهبردهای کلان به راهبردهای سازمانی از قبیل (نگاه سرمایه‌ای به نیروی انسانی، ارزش‌گذاری و توجه به افراد دارای دانش اخلاقی منتهی به رفتار، اهلیت‌گرایی و ایجاد مراجع ذی‌صلاح در سازمان برای حل مسائل اخلاقی) و راهبردهای قانونی از قبلی

تأمین مالی، نظارت و ارزیابی مستمر هدفمند، مشوق‌های اخلاقی، قانونمندی و انضباط کاری) اشاره دارد. ۷) ارتقای اخلاقی افراد: ارتقای افراد به رشد صفات اخلاقی از قبیل (پرهیز از تزویر، بی‌نیازی از تقدیر و تشکر، امانتداری) و ارتقای رفتاری (انعطاف‌پذیری، پرهیز از خودمحوری، وفای به عهد و پیمان‌ها و خودکنترلی) اشاره دارد. ۸) پیامدهای محیطی: پیامدهای محیطی به دستاوردهای سازمانی از قبیل (مشارکت افراد در پیروزی‌های سازمان، ایجاد فضای امن برای کار و تلاش، کاهش تعارضات بین گروه‌ها و افراد، پیش‌بینی‌پذیری، اعتمادپذیری و افزایش حرمت اجتماعی) اشاره دارد. ۹) گرایش عملی تخلق به اخلاق حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های خطبه همام: رفتارهای اخلاقی به روابط انسانی مؤثر از قبیل (همدلی، خوشرفتاری، گوش دادن، هم‌احساسی، پرهیز از طعنه زدن و تحقیر دیگران، پرهیز از استضعاف زیردستان، حفظ آبروی افراد، صداقت و قدرشناسی به موقع)، خدمتگزاری (نوع‌دوستی، توانمندسازی، تیم‌سازی، حفاظت از منافع کارکنان و فراگیران) و مسئولیت‌پذیری از قبیل (مسئولیت مالی صیانت از بیت‌المال، پذیرفتن مسئولیت فعالیت‌های محیط آموزشی، پاسخگویی، پیگیری، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت و عمل به تعهدات) اشاره دارد. همچنین عملکرد اخلاقی شامل تصمیم‌گیری اخلاقی نظیر (تصمیمات مشارکتی، در نظر گرفتن رضایت دیگران، پیشگامی در کارها، آینده‌نگری، تعدیل رفتار زیردستان، قدرت تفکر و ابتکار عمل، توانایی) و عدالت‌محوری نظیر (رعایت مساوات، میانه‌روی در کارها، انصاف، حضور به موقع در محل کار) می‌باشد. در نهایت، این مقوله‌های نه‌گانه‌ی اصلی در قالب ابعاد شش‌گانه مدل پارادایمی به‌صورت شرایط علی (یک مقوله)، مقوله اصلی یعنی گرایش و تخلق اساتید به اخلاق حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های خطبه همام، راهبرد (دو مقوله)، زمینه (دو مقوله)، شرایط مداخله‌گر (یک مقوله) و پیامدها (دو مقوله) جای گرفتند. یافته‌ها نشان داد بکارگیری اخلاق حرفه‌ای در بخش دانشگاهی، نیازمند فراهم نمودن ساختار و فرایند نظام‌مند بوده و پیشنهاد می‌گردد عواملی نظیر آموزش، ایجاد ساختارهای سازمانی و تشکیلات و نهادینه‌سازی آن مورد بحث‌های بیشتر قرار گرفته و بر اساس شرایط کشور در سازمان مربوطه بومی‌سازی گردد.

## فهرست منابع

- Delshad Tehrani, Mustafa; Amin Naji, Mohammad Hadi; Bagherpour, Seyyed Masoom (2018). The principles and principles of dismissal and installation of officials with the approach of Imam Ali's political thought in Nahj al-Balagha, scientific research quarterly of government organizations management, 5(1). (in Persian)
- Ramezani, Qobad; Mohammadi, Aad; Salimi, Jamal; Tebianian, Hamid (2016). Relationship between professional ethics and administrative health of employees of medical sciences universities, Journal of Health Research, Volume 2, Number 2. (in Persian)
- Faramarz Qaramelki, Ahad (2016). An introduction to professional ethics, Tehran: Productivity and Human Resources Studies Institute, Sarmad Publications. (in Persian)
- Farmahini Farahani, Mohsen; Ashrafi, Fatemeh (2014). The principles of professional ethics in Nahj al-Balagha, Alavi research journal, fifth year, number 9. (in Persian)
- Gurbannejad, Parisa; Issakhani, Ahmed (2017). Designing the competence model of university managers based on Islamic models: a comparative study, Management in Islamic University, 5(1), 11. (in Persian)
- Kolivand, Alireza (2020). Investigating the relationship between spirituality and professional ethics and organizational commitment (a case study of Naja headquarters), Police Science Research, No. 88, 78-102. (in Persian)
- Mozafari, Sudabah; Parnoush, Ashraf (2017). Stylistics of Nahj al-Balagha's Khutba Mutaqeen (Hammam) based on structuralism approach, the first international conference on culture, religious thought and Quranic sciences. (in Persian)
- Mousavi Davoudi, Seyyed Mehdi; Hozouri, Mohammad Javad; Najari, Reza; Rastgar, Abbas Ali (2016). Designing and explaining the model of organizational values based on the teachings of Nahj al-Balagha, Scientific Research Quarterly of Government Organizations Management, 5(1). (in Persian)
- Niazazari, Kiyomarth; Enayati, Tarane; Behnamfar, Reza; Kahrudi, Zahra (2018). The relationship between professional ethics and organizational commitment, Nursing Research Center of Iran University of Medical Sciences (Iran Nursing Journal). (in Persian)
- Yari, Bahman; Ghiasi, Gholamreza; Hemati, Parisa; Hemati, Mahbobeh (2019). The components of professional ethics from the point of view of Nahj al-Balagheh with a view to medical ethics, 6th National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies, Tehran, <https://civilica.com/doc/768120> (in Persian)
- Chukwu, CH. J., Ezepue, E., Kalu-Mba. E., Iremeka, U. F. (2020). Teachers' Professional Ethics and Classroom Management as a Correlate of Students' Academic Performance in Public Secondary Schools in Abia State, Nigeria, Journal of Social Science Research, 6(7), 715-719.
- Farmahini Farahani, M., Maleki, M., Fazel, A. (2019). Identify and Codify the components student code of Ethics, Ethics in Science & Technology, 9(3):1.
- Herminingsih, A., Supardi, W. (2017). The Effects of Work Ethics, Transformational and Transactional Leadership on Work Performance of Teachers, Management Studies, Vol. 5, No. 3, 250-261.
- Martinez, C., Gregg Skeet, A., Sasia, P.M (2020). Managing organizational ethics: Howethics becomes pervasive withinorganizations, Managing organizational ethics, 1-10.