

ارائه مدل شایستگی اخلاقی با رویکرد اسلامی در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران

سمیرا احسانی افراکتی*

فرشیده ضامنی**

محمد صالحی***

چکیده

هدف این پژوهش ارائه مدل شایستگی اخلاقی با رویکرد اسلامی در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران بود. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده‌ها آمیخته از نوع اکتشافی بود. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل خبرگان دانشگاهی، بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند انتخاب شدند. گروه دوم جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد استان مازندران که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای ۴۲۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش به‌منظور گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه ساختاریافته (بخش کیفی) و پرسشنامه محقق ساخته (بخش کمی) استفاده شد. به‌منظور محاسبه پایایی از روش پایایی بین دو کدگذار استفاده شد که نتایج بیانگر پایا و روا بودن مصاحبه بود. همچنین، به‌منظور بررسی روایی پرسشنامه نیز از روایی صوری، محتوا و سازه استفاده شد و به‌منظور محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ که نتایج بیانگر روا و پایا بودن پرسشنامه محقق ساخته بود. تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از طریق تحلیل محتوا و در بخش کمی از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، جداول توزیع فراوانی و نمودار) و استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری، تحلیل عاملی اکتشافی و آزمون تی تک نمونه‌ای) استفاده شد. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی با رویکرد اسلامی، شامل شایستگی در شناخت اخلاقی، شایستگی در حساسیت اخلاقی و شایستگی در تصمیم‌گیری اخلاقی است.

واژه‌های کلیدی: شایستگی در حساسیت اخلاقی، شایستگی در تصمیم‌گیری اخلاقی، شایستگی در شناخت اخلاقی

* دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.

** دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران. (نویسنده

مستول) F_zameni@yahoo.com

*** دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.

مقدمه

عرصه آموزش عالی و دانشگاهی کارکردهای مختلفی دارد که مهمترین و گسترده‌ترین آنها، آموزش علمی و عملی دانشجویان در رشته‌های مختلف است. اساتید و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها که بخش عمده‌ای از این کارکرد به عهده آنهاست به سبب حرفه خود، وظایف و مسئولیت‌های اخلاقی در زمینه تعلیم و تربیت دارند (ایمانی پور، ۱۳۹۱). پرداختن به اخلاق دانشگاهی باید با دانشجویان، اساتید و کارکنان و محیط بیرونی اخلاقی عمل کند فراتر از این بخش توجه به نقش راهبردی دانشگاه در ترویج اخلاق حرفه‌ای در مشاغل و سازمانها قابل توجه بوده و بیانگر است که دانشگاه باید برای نهادینه ساختن اخلاق در فرهنگ سازمانی خود به ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در تمام ارکان این سازمان اعم از مدیریت، پژوهش، تدریس بپردازد. آنچه مسلم است تربیت روحی و اخلاقی انسان و در یک کلام برنامه انسان سازی برای هر جامعه‌ای، امری به غایت جدی و حیاتی است. با وجود این نگاهی به اوضاع جوامع بشری در زمینه اخلاقی نشان می‌دهد، آنچه قبل از همه به دست فراموشی سپرده شده، تربیت اخلاقی و معنوی انسان است. تمامی نابسامانی‌های موجود در سطح جهانی و انواع گرفتاری‌هایی که امروزه بشریت با آن دست به گریبان است، همه ناشی از غفلت انسان از امر تربیت و سازندگی روحی و اخلاقی خویش است (فرج‌زاده دهکردی و همکاران، ۱۳۹۳). با توجه به آنچه که گفته شد، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که چه مدلی را می‌توان در زمینه شایستگی اخلاقی با رویکرد اسلامی در دانشگاه‌های آزاد استان مازندران ارائه کرد؟

اسلام دینی است که تنها به یک سلسله پندها و اندرزهای فردی اکتفا نکرده است، بلکه دینی جامع و همه جانبه است که آنچه را که فرد و جامعه بدان نیازمند است، آنرا به عنوان یک واجب، فرض نموده است. براین اساس متناسب با اهمیت خاصی که یک علم برسرنوشت فرد و جامعه دارد مورد تأکید و ترغیب اسلام واقع گشته است و دانشمندان مسلمان خویش را ملزم به تدوین و تبویب آن علم در مقام تئوری و نظری کرده‌اند. علم اخلاق از جمله علوم است که همواره مورد توجه فرهیختگان مسلمان بوده است، که به مقتضای زمان و نوع گرایش بدان پرداخته‌اند. شکی نیست که در جهان امروز و خاصتاً جهان اسلام، برای مسلمان‌ها اخلاق اسلامی از جایگاه بس بلندی

برخوردار است (شیخه پور و همکاران، ۱۳۹۴). اخلاق؛ به معنای خُلق، خو، عادت و سرشت آمده است؛ یعنی مجموعه‌ای از صفات حمیده و سئیه‌ای که از انسان سر می‌زند، عبارت از اخلاق است (کیوان‌لو و همکاران، ۱۳۹۴). در ادامه به مفهوم شایستگی اخلاقی پرداخته می‌شود. دستیابی به توافقی روی شایستگی‌ها و پیامدها در زمینه‌های فنی و کارکردی به صورت محدود مشکل نباشد چرا که معیارهایی برای دستیابی به تصمیمات کیفی بالا، مشخص شده است بنابراین عملکرد شایسته معیاری برای پیامد یادگیری است. بر همین اساس، توافق کلی برای این مفهوم نیاز نیست چرا که هر سازمان یا نهاد آموزشی شایستگی‌های اخلاقی را براساس هدف و پیامدهای یادگیری مورد نظر خود تعریف می‌کند و اطمینان می‌یابد که به اهداف مورد نظر خود دست یافته است. وتن و کمرون^۱ (۱۹۸۵)، تلاش کردند که به این سؤال "مدیریت اثربخش از چه تشکیل شده است؟" پاسخ دهند. آن‌ها برای دستیابی به پاسخ این سؤال با ۴۰۲ از مدیران با اثربخشی بالا در بخش دولتی و خصوصی مصاحبه کردند و ده مهارت را که بیشترین نقل قول را در مصاحبه‌ها داشت برای مدیران اثربخش بر شمرند همچنین شصت مهارت رفتاری برای اثربخشی مدیریت شناسایی کردند که عبارتند از: ارتباطات کلامی، مدیریت زمان و فشار روانی، مدیریت تصمیم‌های شخصی، شناسایی، تعریف و حل مساله، انگیزه دادن و اثرگذاری بر دیگران، تفویض اختیار، تدوین چشم‌انداز و هدف‌گذاری، خودآگاهی، تیم‌سازی و مدیریت تعارض.

مهارت‌های منطقی. مهارت‌های تحلیلی و شناختی باید در یک موقعیت مشکل‌ساز اخلاقی شناسایی (ساخته شود) شود. مهارت‌های حل مساله. مستلزم رویکرد تفکر کاواتازاپلیس (۲۰۰۲)، شایستگی اخلاقی را توانایی شخص در مواجهه با مشکلی اخلاقی از طریق تفکر و اقدام به شیوه‌ای که اجباری برای انجام تعلقات اخلاقی یا واکنش‌های خودکار وجود نداشته باشد و در آن به شیوه تفکر سیستماتیک و نقادانه که باید باز هم باشد بتوان همه ارزش‌ها، اصول، علایق، احساسات، وظایف، نیازها و باورها مورد ملاحظه قرار داد را بیان کرده است. مولدر و همکارانش (۲۰۰۷)، شایستگی اخلاقی را علاوه بر رویکرد شناختی سنتی به جنبه‌های شناختی و عاطفی گسترش دادند و آن را چنین تشریح کردند: قابلیت انجام دادن و استفاده از دانش،

مهارت‌ها و نگرش‌هایی که در مجموعه‌ای شغلی/حرفه‌ای برای فرد یکپارچه شده‌اند. که در این تعریف، گرایش حرفه‌ای بر محتوای اخلاقیات و هنجارهای حرفه‌ای نهادینه شده دلالت دارد (به نقل از فالکن‌استروم و همکاران^۱، ۲۰۱۶) براین اساس مدل می-تواند براساس دو بعد سازماندهی شود. اولین بعد در بردارنده خودمتمالی بودن در مقابل خودافزایی که تعارض بین ارزش‌هایی است که بر پذیرش دیگران همانند برابری و نگرانی در مورد رفاه آنان در مقابل ارزش‌هایی است عمدتاً موفقیت و علائق شخصی را دنبال می‌کند. دومین بعد در بردارنده نگهداری در برابر باز بودن نسبت به تغییر است که دارای تعارض در ارزش‌هایی است که بر حفظ شیوه‌های سنتی تاکید دارند در حالی که دیگری بر مطلوب بودن تغییر تاکید دارد (به نقل از پوهلینگ و همکاران^۲، ۲۰۱۶). طبق این مدل برای رسیدن به تصمیماتی که منجر به شایستگی اخلاقی شود توجه به ابعاد متعارض الزامی است. مدل همدلی، ارزش‌های شخصی و پنج عامل شخصیت که توسط پوهلینگ و همکارانش (۲۰۱۶)، این مدل را برای تصمیم‌گیری اخلاقی برای در جهت دستیابی به شایستگی اخلاقی توسعه دادند. اولین گام در استقرار فرهنگ پذیرش قانون و درستکاری اخلاقی، استقرار آیین رفتار حرفه‌ای است که به طور روشن، قلمرو رفتار قابل پذیرش و خطوط قرمز را تعیین می‌کند. با این حال، وجود آیین رفتار حرفه‌ای ضرورتاً به معنی سطح بالای تعهد نسبت به آن نیست افزون بر این، هیچ آیین رفتار حرفه‌ای (و در اصل هر نوع فرایند قانون‌گذاری) نمی‌تواند هر نوع مسئله اخلاقی بالقوه را، که فرد حرفه‌ای با آن روبه‌رو می‌شود در بر بگیرد در عین حال، آیین رفتار حرفه‌ای می‌تواند به عنوان طرح اولیه‌ای برای استقرار مبانی لازم به منظور ارتقای صلاحیت و سودمندی حرفه‌ای‌ها عمل کند. جدای از اینکه چه مقدار قوانین و مقررات وضع شود، همیشه هستند کسانی که دروغ می‌گویند؛ فریب می‌دهند یا دزدی می‌کنند (اسای و کاواتازپولس^۳، ۲۰۱۶). همانطور که افلاطون مطرح کرد "انسان‌های خوب به قوانین نیازی ندارند تا بدانند که می‌باید با پذیرش مسئولیت عمل کنند در حالی که انسان‌های بد همیشه راه‌هایی را جستجو می‌کنند تا قوانین را دور بزنند". بنابراین، پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای تمام آن چیزی نیست که مبنای تصمیم‌گیری اخلاقی افراد حرفه‌ای قرار

-
1. Falkenström, et al
 2. Pohling, et al
 3. Asai & Kavathatzopoulos

می‌گیرد. به عقیده کورتن^۱ افراد در تصمیم‌گیری با این سؤال روبه‌رو هستند که چه چیزی بیشترین اهمیت را دارد؟ (مهدوی و علی‌پور، ۱۳۸۹). تصمیم‌گیری اخلاقی به کلیت فرآیند تصمیم‌گیری ناشی از تشخیص موضوعات اخلاقی از طریق استدلال اخلاقی بر می‌گردد (واحدیان عظیمی و الحانی، ۱۳۸۷). پژوهش روی فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی غالباً به نظریه اقدام منطقی و کار توسعه اخلاقی کولبرگ^۲ بر می‌گردد. مراحل تصمیم‌گیری اخلاقی به خوبی مستند شده، در حالی که برخی عدم توافق‌ها میان پژوهشگران وجود دارد. تعداد زیادی از محققان ادعا می‌کنند که این فرآیند شامل شناخت یک مبحث اخلاقی، تدوین قضاوت در پاسخ به این مباحث اخلاقی، شکل‌گیری قصد در پاسخ به مباحث اخلاقی و نهایتاً رفتار در پاسخ به این مباحث است (هالینگورث و والتاین^۳، ۲۰۱۵).

در مورد شایستگی اخلاقی چندین پژوهش انجام پذیرفته اما هیچکدام به صورت جامعه شایستگی اخلاقی با رویکرد اسلامی را مورد بررسی قرار نداده‌اند و مدلی جامع در این زمینه ارائه نکرده‌اند. ژاکوب^۴ (۲۰۱۸)، در پژوهشی نشان داد که برای بهبود شایستگی اخلاقی مدیران باید به عوامل مختلفی توجه ویژه داشت. این عوامل شامل ارزشهای فردی و فرهنگ سازمانی است. از طرف دیگر، مؤلفه‌های اصلی شایستگی اخلاقی در مدیران را می‌توان شامل گرایش به فضیلت، منزل‌طلبی، برقراری عدالت و سازگاری و انعطاف‌پذیری دانست. همچنین، پاکوسکی^۵ (۲۰۱۸)، در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که شایستگی اخلاقی و بهبود مؤلفه‌های وابسته به آن موجب سلامت روانی پرستاران می‌گردد. در این پژوهش عنوان شد که مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی مانند شایستگی در قضاوت و تصمیم‌گیری اخلاقی بر سلامت روانی افراد تأثیرگذار است. علاوه بر این، پویکیوس و همکاران^۶ (۲۰۱۸)، در پژوهشی به بررسی موضوع شایستگی اخلاقی پرداختند و در نتیجه عنوان کردند که رابطه مثبت و معناداری بین حمایت فردی مدیران و حمایت سازمانی با شایستگی اخلاقی و ایمنی اخلاقی

-
1. Korten
 2. Kohlberg
 3. Hollingworth & Valentine
 4. Jacob
 5. Pachkowski
 6. Poikkeus, et al

پرستاران وجود دارد. همچنین رابه مثبت و معناداری بین حمایت سازمانی و رضایت کاری وجود دارد. از طرف دیگر، گراهام^۱ (۲۰۱۸)، به این نتیجه رسید که داشتن تجربه و یادگیری سازمانی، از عوامل تأثیر گذار بر بهبود شایستگی‌های اخلاقی در بین مدیران است. همچنین پژوهش نشان داد که مدیران با تجربه در لحظه یاد می‌گیرند که مشکلات اخلاقی جدید در بین آنان از تعارضات به وجود می‌آید بنابراین درصدد رفع تعارضات بر می‌آیند. گریس و فرانک^۲ (۲۰۱۷)، نیز در پژوهش خود عنوان کردند که در فعالیتهای آموزشی میزان شایستگی اخلاق عناصر مختلف بسیار تأثیرگذار است. این عناصر در پژوهش با عناوین مدرس، برنامه درسی، حمایت مدیران، هدایت و رهبری، برنامه ریزی و سازماندهی معرفی شده‌اند. همچنین در پژوهش حاضر عنوان شده است که مؤلفه‌هایی که منجر به بهبود شایستگی اخلاقی در بخش آموزش می‌شوند، بر توسعه پایدار نیز تأثیرگذار هستند.

در پژوهشهای داخل کشور نیز، می‌توان از پژوهش واحدنژاد (۱۳۹۶)، نام برد و وی در پژوهش خود، نشان داد که میزان پایبندی مدیران مدارس متوسطه اول و دوم شهر همدان به نه مؤلفه مربوط به شایستگی اخلاقی از دید اسلام شامل نرم خوبی و مهربانی، تواضع و مهربانی، تواضع و دوری از تکبر، تغافل و چشم پوشی، توکل بر خدا، خیرخواهی، سعه صدر، مشورت، عدالت، صداقت و نیت خالصانه بیشتر از حد متوسط بود. همچنین، ساداتی (۱۳۹۵)، در پژوهشی نشان دادند که تناسب رفتار مدیران با ارزشهای دینی و اعتقادی جامعه مهم‌ترین عامل اثربخشی آنان است و بیانگر این امر است که رفتار مدیران سازمانهای دولتی جامعه ما تابع مکتب و نظام ارزشی اسلام است که مبتنی و برگرفته از اعتقاد آنان به توحید، نبوت و معاد و سخنان راهنمایان معصوم می‌باشد. با الهام از فرمایشات معصومین، مدیران با برخورداری از شایستگی‌های دینی و اخلاقی سعی در تقویت بنیه و استعداد نهفته انسانی و رشد و کمال نیروهای انسانی گام برمی‌دارند. شایستگی‌های دینی و اخلاقی مدیران دولتی سرمشق و الگوی نیروهای انسانی قرار گرفته و آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و اثربخشی مدیران را به همراه خواهد داشت.

-
1. Graham
 2. Grice & Franck

روش

این پژوهش بر اساس هدف پژوهش، کاربردی؛ از نظر زمان گردآوری داده‌ها مقطعی و از نظر روش اجرای پژوهش توصیفی-پیمایشی بود. کیفی: جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل خبرگان دانشگاهی و اعضای هیئت علمی و مسئولین دانشگاهی بودند. برای تعیین نمونه‌های این پژوهش و تعیین این گروه از خبرگان از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. که در این پژوهش ۱۰ نفر به عنوان مصاحبه‌شونده در نظر گرفته شد. البته لازم به ذکر است که بعد از ده مصاحبه پژوهشگر به اشباع رسید یعنی از مصاحبه‌شونده یازدهم به بعد هیچ شاخص دیگری به عوامل تشکیل دهنده رهبری اخلاقی اضافه نشد. کمی: جامعه آماری در بخش کمی این پژوهش، شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد استان مازندران می‌باشد که شامل واحد رامسر، بابل، بهشیر، جویبار، چالوس، ساری، سوادکوه، نور، نوشهر، نکا، آمل، تنکابن، قائم شهر، محمودآباد که به تعداد ۱۶۰۶ نفر بودند. در این پژوهش برای انتخاب نمونه‌های آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. بدین صورت که از بین دانشگاه‌های موجود (۱۴ دانشگاه) تعداد ۷ دانشگاه شامل واحدهای دانشگاهی (ساری، قائم‌شهر، بابل، تنکابن، سوادکوه، نوشهر و چالوس) به عنوان طبقه‌ها در نظر گرفته شدند که به صورت تصادفی انتخاب شدند، سپس در هر دانشگاه به صورت تصادفی سه دانشکده انتخاب شد؛ در هر دانشکده نیز به صورت تصادفی سه رشته انتخاب و پرسشنامه در میان اعضای هیئت علمی این رشته‌ها توزیع شد.

در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسشنامه استفاده شد. کیفی: در بخش کیفی این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته استفاده شد. در مصاحبه‌های انفرادی با مصاحبه شونده‌گان، برای بررسی مقدماتی هفت سؤال مصاحبه استفاده شد. ضمن این که سؤال‌های فرعی دیگری نیز در کنار هر سؤال برای درک تجارب شرکت کنندگان در حین مصاحبه مطرح می‌شد. در حین انجام مصاحبه پژوهشگر با پرسش سؤال‌های راهنما، صحت برداشت خود را از گفته‌های مصاحبه شونده‌گان کنترل کرده است. پژوهشگر در فرایند نمونه‌گیری از شرکت کنندگان داده‌ها را مورد تحلیل قرار داد تا مواردی که ناقص بوده با دریافت اطلاعات جدید از شرکت‌کننده جدید کامل گردد.

بعد از انجام ۱۰ مصاحبه، عوامل اصلی و فرعی در مصاحبه‌های قبلی تکرار می‌شد و پژوهشگر به اشباع رسید. در حین مصاحبه به جمع‌آوری نظرات در مورد شاخص‌های مناسب برای تعیین عوامل مؤثر بر ارتقاء آموزش پرداخته و عوامل اصلی و فرعی مورد نظر بررسی و نهایی شد. مدت زمان انجام مصاحبه بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه بود. برای حصول اطمینان از روایی بخش کیفی پژوهش و به‌منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان دانشگاهی که در این حوزه خبره و مطلع بودند استفاده شد. همچنین به‌طور هم‌زمان از مشارکت کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. همچنین برای محاسبه پایایی از روش پایایی بین دو کدگذار استفاده شد. در مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار، از یکی از اساتید مدیریت آموزشی آشنا به کدگذاری درخواست شد تا به عنوان کدگذار ثانویه در پژوهش مشارکت کند در ادامه محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود را محاسبه کرد که پایایی حاصل از دو کدگذار با توجه به محاسبات ۷۵.۱ درصد بدست آمد که بیانگر پایایی مناسب بود.

کمی: در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته بر گرفته از کدهای حاصل از مصاحبه استفاده شد که با نظرسنجی از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد تکمیل شد. گویه‌های پرسشنامه‌های این پژوهش شامل دو قسمت است: الف) گویه‌های عمومی: در سؤال‌های عمومی هدف کسب اطلاعات کلی و جمعیت شناختی پاسخگویان است. این قسمت شامل پنج سؤال است و مواردی مانند جنسیت، سن، گروه تحصیلی و سابقه کار مطرح شده‌اند. ب) گویه‌های تخصصی: این بخش شامل ۹۶ گویه بسته و ۱ سؤال باز می‌باشد. در طراحی این بخش سعی شده است که تا حد ممکن، گویه‌های پرسشنامه‌ها برای پاسخگویان قابل درک باشد. این گویه‌ها از نوع بسته و از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. زمان توزیع پرسشنامه پژوهشگر در محل حضور داشته و به‌صورت شفاهی جهت روشن شدن مطلب و گویه‌های پرسشنامه به رفع ابهام برای آزمودنی‌ها مبادرت ورزیده است. در جدول ۱ اطلاعات مربوط به پرسشنامه آمده است. در این پژوهش به‌منظور محاسبه روایی از روایی صوری،

1. Inter coder reliability (ICR)

محتوایی و سازه استفاده شد. روایی ظاهری پرسشنامه نهایی به دور از ایرادات ویرایشی، شکلی، املایی و ... به کمک پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه، استاد راهنما و مشاور تدوین گردید. برای بررسی روایی محتوایی^۱ از فرم‌های CVI و CVR استفاده شد. باید توجه داشت که بررسی روایی محتوایی قبل از توزیع پرسشنامه و از طریق خبرگان (اعضای مصاحبه شونده، اساتید راهنما و مشاور، دانشجویان دکتری متخصص در این حوزه، چند نفر از آزمودنی‌ها و...) صورت می‌گیرد. بر اساس این نوع از روایی هیچ سوالی نیاز به حذف شدن نداشت و برخی سؤالات اصلاح شد. جدول ۱ ضرایب میانگین واریانس استخراج شده، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها آورده شده است و می‌توان این دو ضریب را با هم مقایسه کرد:

جدول ۱. ضریب میانگین واریانس استخراج شده و ضریب پایایی ترکیبی

| مؤلفه | تعداد سؤالات | آلفای کرونباخ نهایی (حجم نمونه=۳۳۵) | آلفای کرونباخ پیش تست (حجم نمونه=۳۵) | ضریب پایایی ترکیبی | میانگین واریانس استخراج شده |
|------------------------------|--------------|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------|-----------------------------|
| شایستگی در شناخت اخلاقی | ۱۹ | ۰.۷۳۸ | ۰.۷۱۰ | ۰.۸۰۰ | ۰.۶۶ |
| شایستگی در حساسیت اخلاقی | ۳۳ | ۰.۸۳۵ | ۰.۸۱۴ | ۰.۸۷۸ | ۰.۵۳ |
| شایستگی در تصمیم‌گیری اخلاقی | ۴۴ | ۰.۷۶۵ | ۰.۷۴۲ | ۰.۸۱۵ | ۰.۶۲ |

همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است میزان AVE همه متغیرها بالای ۰.۵ قرار دارد و ضریب پایایی ترکیبی در هر یک متغیرها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده در همان متغیر است.

جدول ۲. مقایسه ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی

بین سازه‌ها (روایی واگرا (تشخیصی) با استفاده از آزمون فورنل و لارکر)

| سازه‌ها | AVE | ۱ | ۲ | ۳ |
|------------------------------|------|------|------|------|
| شایستگی در شناخت اخلاقی | ۰.۶۵ | ۰.۷۸ | ---- | ---- |
| شایستگی در حساسیت اخلاقی | ۰.۶۷ | ۰.۶۳ | ۰.۷۶ | ---- |
| شایستگی در تصمیم‌گیری اخلاقی | ۰.۵۷ | ۰.۵۲ | ۰.۵۲ | ۰.۸۰ |

1. Content Validity

مقادیر جذر میانگین واریانس استخراج شده در سطر و ستونی که قرار دارند بیشترین مقدار را نشان می‌دهند که بیانگر وجود روایی و اگر در بین متغیرهای پژوهش است.

یافته‌ها

در این بخش داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های علمی در دو بخش کمی و کیفی مورد تحلیل و ارزیابی قرار می‌گیرد؛ اما قبل از تجزیه و تحلیل داده‌ها پیش پردازش داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد در برخی از گویه‌ها گم‌شدگی اتفاق افتاده است؛ بنابراین، برای رفع این مشکل از روش میانه برای جایگذاری مقادیر آن‌ها استفاده شد و تمام داده‌های مفقوده جایگزین شد. به منظور شناسایی داده‌های پرت از گراف باکس پلات استفاده شد که نتایج نشان داد هیچ داده پرتی وجود ندارد. علاوه بر این‌ها در نرم افزار اکسل برای حذف آزمودنی‌های بی‌تفاوت انحراف معیار هر آزمودنی در پاسخ به یک پرسشنامه محاسبه شد که نتایج نشان داد انحراف معیار پاسخ هر یک از آزمودنی‌ها به سوال‌های پژوهش کمتر از ۰.۳ نیست و بنابراین هیچ آزمودنی حذف نشد. ابعاد شایستگی اخلاقی با رویکرد اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران کدامند؟ شایان ذکر است که با ده خبره در این زمینه بر اساس مصاحبه نیمه ساختاریافته با هفت سؤال مصاحبه شد. سؤال‌های مصاحبه را در جدول ۳ آورده شده است. پاسخ‌های ارائه شده برای هر سؤال پس از تحلیل محتوا توسط پژوهشگر و دو نفر از متخصصین آمار در جدول ۴ و ۵ آورده شده است.

جدول ۳. سؤال‌های مصاحبه

| ردیف | سؤال |
|------|---|
| ۱ | ابعاد تشکیل دهنده شایستگی اخلاقی با الگوی اسلامی از دیدگاه حضرت‌عالی کدام‌اند؟ |
| ۲ | تعریف حضرت‌عالی از شایستگی اخلاقی اعضای هیأت علمی در دانشگاه چیست؟ |
| ۴ | حضرت‌عالی عوامل بازدارنده و تسهیل‌گر شایستگی اخلاقی اعضای هیأت علمی بر اساس الگوی اسلامی را در چه می‌دانید؟ |
| ۵ | راهکارهای پیشنهادی جنابعالی در خصوص شایستگی اخلاقی اعضای هیأت علمی بر اساس الگوی اسلامی چیست؟ |
| ۶ | به نظر جنابعالی ابعاد و مؤلفه‌هایی که بیانگر شایستگی اخلاقی با رویکرد اسلامی هستند کدامند؟ |
| ۷ | پیشنهاد شما جهت نهادینه کردن اخلاق در دانشگاه به چه مؤلفه‌هایی استوار است؟ |

| ردیف | سؤال |
|------|--|
| ۸ | پیشنهاد شما جهت ارزیابی عملکرد اخلاقی اعضای هیأت علمی در بردارنده چه مؤلفه‌هایی است؟ |
| ۹ | پیشنهاد شما جهت بهبود شایستگی‌های اخلاقی اعضای هیأت علمی در دانشگاه در بردارنده چه مؤلفه‌هایی است؟ |

در جدول ۴ نیز چک لیست مربوط به نتایج تحلیل محتوای مصاحبه در مورد ابعاد شایستگی اخلاقی با رویکرد اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی آورده شده است.

جدول ۴. چک لیست مربوط به نتایج تحلیل محتوای مصاحبه

| بعد | مفاهیم استخراجی اولیه | کد مصاحبه شونده |
|---|--|-----------------|
| ابعاد مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی با رویکرد اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران | دانش نسبت به اخلاق حرفه‌ای اسلامی معطوف به زمینه‌های تخصصی در سازمان | I3,I7 |
| | داشتن دانش موضوعی و آگاهی نسبت به استانداردهای اخلاق حقیقی در دین اسلام | I4,I8 |
| | دارا بودن دانش کافی در زمینه رفتارهای اخلاق مدارانه و قانونی بر اساس آموزه‌های اسلام | I4,I7 |
| | دارا بودن دانش کافی در زمینه‌های اخلاقی مربوط به پژوهش با رویکرد اسلامی | I2,I3 |
| | دارا بودن دانش کافی در زمینه‌های اخلاقی مربوط به آموزش با رویکرد اسلامی | I1,I8,I10 |
| | دارا بودن مهارت تحلیلی در یک موقعیت مشکل ساز اخلاقی بر پایه ادبیات اسلامی | I2,I3,I7,I9 |
| | داشتن مهارت شناختی در زمینه حل مسائل اخلاقی | I4,I6 |
| | دارا بودن مهارت جهت حل مشکلات درون سازمانی بر اساس مبانی اخلاق/ اسلامی | I4,I5,I8,I9 |
| | توانمندی و مهارت در دفاع از ارزش‌های اخلاقی مبتنی بر آموزه‌های دینی | I5,I9 |
| | اعتقاد درونی نسبت به ارزشهای اخلاقی و دینی | I4,I8 |
| | باور قلبی نسبت به رعایت اصول اخلاقی اسلامی | I1,I5,I9 |
| | باور به رفتار اخلاقی مبتنی بر رعایت قسط و عدالت اسلامی | I2,I3 |
| | داشتن تفکر نقادانه در زمینه رفتار اخلاقی اسلامی | I1,I8,I10 |
| | اعتقاد به حل معضلات اخلاقی بر اساس آموزه‌های دینی | I2,I3,I7,I9 |
| | دارا بودن تفکر مبتنی بر رفتار اخلاقی بر اساس باورهای مذهبی و دینی | I5,I6 |
| | آگاهی از قوانین اخلاقی با رویکرد اسلامی و ترویج آن در سازمان | I4,I7,I8,I9 |
| | آگاهی از اصول اخلاقی بر اساس آموزه‌های اسلامی | I6,I9 |
| | آگاهی از منشور اخلاقی بر اساس آموزه‌های دینی | I1,I8 |
| | آگاهی از کدهای اخلاقی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی و اشاعه آنها | I4,I5 |
| | وجود تمایلات مبتنی بر رعایت مسائل اخلاقی با رویکرد اسلامی در محیط کار | I1, I10 |
| | داشتن حس تعهد اخلاقی نسبت به انجام کار بر پایه اعتقادات به اخلاق گرایی اسلامی | I2, I4 |
| | درک معنوی نسبت به رفتار اخلاقی در محیط کار | I7, I1 |
| | تمایل نسبت به رفتار اخلاقی مبتنی بر صداقت | I4, I5 I2, I3 |
| | داشتن حس وجدان کاری بر اساس مبانی و آموزه‌های دینی | I3, I7, I9, I4 |

| بعد | مفاهیم استخراجی اولیه | کد مصاحبه شونده |
|-----|---|------------------------------|
| | دارا بودن توانایی علمی و عملی در انجام امورات اخلاقی سازمان | 11, 110 |
| | دارا بودن قدرت مقابله با رفتار غیراخلاقی و غیرمسئولانه در زمینه پژوهشی | 11, 15, 17, 18, 110 |
| | برخورد جدی با آموزش‌های غیر اخلاقی بر اساس آموزه‌های دین اسلام (امر به معروف و نهی از منکر) | 13, 17, 19, 11 |
| | برخورد جدی با پژوهش‌های غیر اخلاقی بر اساس آموزه‌های دین اسلام (امر به معروف و نهی از منکر) | 18, 110, 13 |
| | توانایی تشخیص به موقع مشکلات اخلاقی در سازمان و برخورد با آن‌ها | 12, 13, 17, 19, 12 |
| | اتخاذ تصمیم‌های مقتضی جهت حل مسائل سازمان با استفاده از روش‌های اخلاقی | 14, 16, 13 |
| | دارا بودن قدرت استدلال منطقی در امور و یافتن راه حل مناسب و اخلاقی برای مسائل پیش آمده در سازمان | 11, 17, 18, 14 |
| | توان انتخاب بهترین تصمیم برای سازمان، بدون در نظر گرفتن نفع شخصی | 17, 18, 19 |
| | انجام انتخاب‌های اخلاقی در موقعیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های خاص از طریق مشارکت دارا بودن مهارت حل مساله و شناخت راه‌های متفاوت بر اساس مبانی اخلاق/ اسلامی | 16, 110, 11 11, 12 |
| | تحلیل پیامدهای اخلاقی تصمیم‌ها در سازمان و انتخاب سیاست متناسب در قبال آن در نظر گرفتن نتایج تصمیم‌گیری هابر دیگران و اتخاذ راه حل‌هایی برای به حداقل رساندن ضرر ناشی از آن | 13, 14, 19, 12 11, 15, 17 |
| | قاطعیت در زمینه برخورد با سهل انگاری در انجام امورات سازمان بر اساس آموزه‌های دینی | 13, 17, 19 |
| | قاطعیت در زمینه اجرای ارزش‌های وفای به عهد و پرهیز از سخن لغو بر اساس آموزه‌های اسلامی | 14, 16, 110 |
| | قاطعیت در اجرای عدالت در سازمان بر اساس آموزه‌های دینی | 11, 17, 19 |
| | قاطعیت در برخورد با قصور در انجام وظایف محوله و التزام به پاسخگویی | 15, 18, 110 |
| | قاطعیت در نپذیرفتن کارهایی که زمان یا منابع لازم را برای انجام دانشان در اختیار ندارند | 12, 13, 19 |
| | قاطعیت در رد مسئولیت‌هایی که از انجام آن ناتوانند | 16, 17, 11 |
| | قاطعیت در اجرای اخلاق دینی و عمل به واجبات دین | 12, 15 |
| | شجاعت در اتخاذ تصمیمات اخلاقی مهم و اساسی و عدم هراس در اجرایی کردن آن | 14, 18 |
| | شجاعت جهت اجرای کامل قوانین اخلاقی در محیط کار | 17, 19, 11 |
| | شجاعت و برخورد قاطع جهت اجرایی ساختن رفتار اخلاقی در سازمان | 11, 13, 110 |
| | شجاعت در احقاق حق کارکنان | 18, 19 |
| | شجاعت در پذیرش سختی‌های مربوط به اصلاح رفتار غیر اخلاقی | 15, 16, 12 |
| | شجاعت جهت سرکوب رفتار غیر اخلاقی افراد خاطی | 11, 17 |
| | شهامت در قبال معضلات اخلاقی پیش آمده در سازمان | 11, 19, 110 |
| | شجاعت در اجرایی ساختن سیاست‌های اخلاقی سازمان | 13, 15 |

| بعد | مفاهیم استخراجی اولیه | کد مصاحبه شونده |
|-----|---|---------------------|
| | شجاعت در پذیرش خطاهای خود، و تلاش جهت اصلاح آن | 12, 17 |
| | ایجاد جو مبتنی بر احترام متقابل میان افراد در سازمان | 16, 18 |
| | ایجاد جوی مبتنی بر صداقت در سازمان | 13, 19 |
| | ایجاد جوی مبتنی بر تمایل به کار تیمی و مشارکت با دیگران بر اساس آموزه‌های دینی | 15, 17 |
| | ایجاد جوی مبتنی بر گذشت و فداکاری بر اساس آموزه‌های دینی | 12, 19 |
| | مقدم دانستن منافع سازمان و کارکنان بر منافع شخصی | 11, 16, 110 |
| | اطلاع رسانی به افراد تحت سرپرستی در زمینه مسائلی که برایشان مهم است. | 18, 110 |
| | تقسیم قدرت و منابع جهت ارائه بهترین خدمات به منابع انسانی | 14, 15 |
| | دارا بودن مهارت‌های غیرکلامی مانند زبان بدن، حالت چهره، تن صدا و گام | 11, 15, 17, 18, 110 |
| | اعتقاد قلبی نسبت به رعایت اصول اخلاقی اسلامی | 13, 17, 19, 11 |
| | پذیرش تفاوت‌های فرهنگی ناشی از تنوع فرهنگی در سازمان | 18, 110 |
| | اعتماد سازی از طریق آگاه سازی افراد از اطلاعات مهم.. | 12, 13, 17, 19, 12 |
| | اشتیاق به رفتارهای اخلاق مدارانه و قانونی بر اساس آموزه‌های اسلامی | 14, 16 |
| | داشتن دانش موضوعی مربوط به شاخص روابط انسانی بر اساس استانداردهای اخلاقی اسلامی | 11, 17, 18, 14 |
| | آراسته بودن به صفت ایثار و از خود گذشتگی بر اساس آموزه‌های دینی | 17, 18, 19 |
| | مهارت کسب اخلاقیات به صورت فردی و ترویج آن به صورت اجتماعی | 16, 110, 11 |
| | گرایش درونی نسبت به تحقق ارزش‌های اخلاقی | 11, 12 |
| | توجه به نیازها در کنار تاکید بر رعایت اصول و باورهای مذهبی و دینی | 13, 14, 19 |
| | دارا بودن صفت وفای به عهد و پرهیز از سخن لغو | 11, 15, 17 |
| | پذیرش اشتباه خود بر اساس آموزه‌های دینی | 13, 17, 19 |
| | داشتن حس عدالت طلبی | 14, 16, 110 |
| | داشتن حس وظیفه شناسی | 11, 17, 19 |
| | تعیین دیدگاه مثبت مبتنی بر رعایت قسط و عدالت اسلامی در سازمان | 15, 18, 110 |
| | حساسیت و عکس العمل نشان دادن نسبت به تخطی از اخلاق اسلامی | 12, 13, 19, 14 |
| | تعیین و ترویج رفتار حرفه ای مبتنی بر اخلاقیات در سازمان | 16, 17 |
| | انتخاب محیط اخلاقی مناسب به منظور عملکرد مؤثر کارکنان | 12, 15, 11 |
| | انتخاب سیاست‌های مناسب جهت افشا مشکلات اخلاقی سازمان | 14, 18, 110 |
| | انتخاب مؤلفه‌های منشور اخلاقی، و اجرایی ساختن آنها در سازمان | 17, 19, 11 |
| | تفکر سیستماتیک و نقادانه روشن بر اساس آنچه در دین اسلام بر آن تاکید شده است | 11, 13, 111 |
| | استفاده از ارزشهای اعتقادی و اجتماعی مناسب جهت حل مسائل روزمره | 18, 19, 110 |
| | رعایت اخلاق دینی و عمل به واجبات دین | 15, 16, 12 |
| | احترام به باورهای دیگران بر اساس آموزه‌های دین مبین اسلام | 11, 17, 113, 14 |
| | برقراری مناسبات صحیح و اخلاقی با دیگر همکاران | 11, 19, 110 |

| بعد | مفاهیم استخراجی اولیه | کد مصاحبه شونده |
|---|---|---------------------|
| ایجاد و مولفه‌های شناسایی اخلاقی با رویکرد اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران | شفافیت در انواع ارتباطات کلامی و نوشتاری جهت جلوگیری از بدفهمی | 13, 15, 11 |
| | رسیدگی شفاف به تخلفات اخلاقی زیردستان | 12, 17, 110 |
| | ارتباط شفاف با دیگران بر اساس اصول اخلاقی و اسلامی | 16, 18, 112, 13 |
| | برخورد قاطعانه با آموزش و پژوهش‌های غیر اخلاقی بر اساس آموزه‌های دین اسلام (امر به معروف و نهی از منکر) | 13, 19, 111, 14 |
| | دارا بودن مهارت تحلیلی در یک موقعیت مشکل ساز اخلاقی بر پایه ادبیات اسلامی | 11, 15, 17, 18, 110 |
| | رسیدگی به تخلفات اخلاقی زیردستان بر اساس آموزه‌های دین | 13, 17, 19, 11 |
| | برخورد منصفانه و به دور از تعصب با همکاران بر اساس آموزه‌های دینی | 18, 110 |
| | داشتن برخورد منصفانه و مبتنی بر عدالت با کارکنان | 12, 13, 17, 19, 12 |
| | تشخیص به موقع مشکلات و توانایی در حل مسائل اخلاقی با توجه به باورهای مذهبی | 14, 16, 11 |
| | آگاهی از قضاوتها و پیش داوریها و حل آنان از روش‌های اخلاقی | 11, 17, 18 |
| | قدرت استدلال منطقی امور و یافتن راه حل مناسب و اخلاقی برای مسائل پیش آمده | 17, 18, 19 |
| | ارزیابی مداوم سیستم اخلاقی توسط مدیران | 16, 110 |
| | دانش نسبت به اخلاق حرفه‌ای اسلامی معطوف به زمینه‌های تخصصی در سازمان | 13, 15 |

در جدول فوق، مفاهیم اولیه‌ای که از تحلیل محتوا حاصل شده، ارائه شده است. اطلاعات جدول بالا، بیانگر محور اساسی سؤال پژوهش بوده و در ستون دوم جدول پاسخ‌های ارائه شده توسط مصاحبه شوندگان آورده شده است که از کدگذاری باز به دست آمده و در ستون سوم یعنی کد، کد مربوط به مصاحبه شونده آورده شده است. در برخی از جداول تعدادی از مصاحبه شوندگان، به سؤال یا سوالاتی پاسخ نداده و یا در پاسخ به برخی سؤالات به چندین عامل اشاره کرده‌اند. شاخص‌های شناسایی شده همان گزاره‌های کلامی هستند که از پاسخ به سؤالات به دست آمده و بعد از استخراج کلیه این گزاره‌های کلامی، برخی دارای اشتراک بودند که براساس ادبیات و مبانی نظری موجود دسته‌بندی شدند و براساس آن مفاهیم ثانویه شکل گرفتند. در نهایت ۹۶ شاخص از مصاحبه با خبرگان استخراج شد. در شناسایی مولفه‌ها، ابتدا باید از این مسأله اطمینان یافت که می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل به کار برد یا به عبارتی، آیا تعداد داده‌های مورد نظر (اندازه نمونه و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص (کا ام او)^۱ و آزمون بارتلت^۲ استفاده

1. Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)

2. Bartlett

می‌شود که این شاخص به منظور کفایت نمونه‌گیری از طریق ارزیابی کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها بررسی می‌شود. هرچه میزان شاخص به یک نزدیک‌تر باشد داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب‌تر می‌باشند و معمولاً مقادیر کمتر از ۰.۶ برای تحلیل عاملی مناسب نمی‌باشد. آزمون کرویت بارتلت تقارن داده‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهد (در سؤالات و عامل‌ها همبستگی بدون جهت است) و به بررسی همانی بودن ماتریس همبستگی می‌پردازد. اگر سطح معنی‌داری آزمون بارتلت کوچک‌تر از ۰.۰۵ باشد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است. در جدول زیر، نتایج حاصل از شاخص کا ام او و آزمون بارتلت روی شاخص‌های موجود و شناسایی شده برای متغیرهای مدل پژوهش را می‌توان مشاهده کرد.

جدول ۵. نتایج آزمون (کا ام او) و بارتلت

| نتایج | آزمون | |
|-----------|----------------------------------|----------------------------|
| ۰.۹۷۸ | ضریب کفایت نمونه‌گیری (کا ام او) | شناسایی ابعاد و مولفه‌های |
| ۴۱۰۸۹.۰۵۳ | کای اسکوئر | شایستگی اخلاقی با رویکرد |
| ۴۵۶۰ | درجه آزادی | اسلامی در دانشگاه‌های آزاد |
| ۰.۰۰۰ | سطح معناداری | اسلامی استان مازندران |

براساس نتایج به دست آمده، شاخص (کا ام او) بزرگ‌تر از ۰.۶ بوده و مقادیر تقریباً نزدیک به یک را نشان می‌دهد که حاکی از کفایت حجم نمونه بر اساس شاخص‌های شناسایی شده برای تحلیل عاملی بود. سطح معنی‌داری ۰.۰۰۰ برای آزمون بارتلت نیز نشان دهنده مناسب بودن متغیر پژوهش برای تحلیل عاملی بود. همان‌طور که گفته شد در شناسایی ابعاد و مولفه‌های شایستگی اخلاقی با رویکرد اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران براساس نتایج حاصل از بخش کیفی و روایی محتوا، روی ۹۶ شاخص شناسایی شده تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد. جدول اشتراکات برای همه شاخص‌ها بالای ۰.۵ به دست آمد و نیاز به حذف هیچ سوالی نبود. در جدول زیر نیز می‌توان تبیین واریانس کل^۱ را مشاهده کرد.

1. Total Variance Explained

جدول ۶. تبیین واریانس مولفه‌های مستخرجه

| مؤلفه | مقادیر ویژه اولیه | | | مجموع مربع بارهای استخراج شده | | | مجموع مربع بارهای چرخش یافته | | |
|-------|-------------------|---------|------------|-------------------------------|---------|------------|------------------------------|---------|------------|
| | کل | واریانس | درصد تجمعی | کل | واریانس | درصد تجمعی | کل | واریانس | درصد تجمعی |
| ۱ | ۵۱.۵۳ | ۵۳.۶۷۸ | ۵۳.۶۷۸ | ۵۱.۵۳ | ۵۳.۶۷۸ | ۵۳.۶۷۸ | ۱۰.۷۸۵ | ۱۱.۲۳۴ | ۱۱.۲۳۴ |
| ۲ | ۳.۴۱۶ | ۳.۵۵۸ | ۵۷.۲۳۶ | ۳.۴۱۶ | ۳.۵۵۸ | ۵۷.۲۳۶ | ۱۰.۵۹۷ | ۱۱.۰۳۹ | ۲۲.۲۷۳ |
| ۳ | ۲.۳۰۳ | ۲.۳۹۹ | ۵۹.۶۳۵ | ۲.۳۰۳ | ۲.۳۹۹ | ۵۹.۶۳۵ | ۹.۴۶۳ | ۹.۸۵۸ | ۳۲.۱۳۱ |
| ۴ | ۱.۹۹۷ | ۲.۰۸ | ۶۱.۷۱۵ | ۱.۹۹۷ | ۲.۰۸ | ۶۱.۷۱۵ | ۸.۶۶۷ | ۹.۰۲۸ | ۴۱.۱۵۹ |
| ۵ | ۱.۶۲۸ | ۱.۶۹۶ | ۶۳.۴۱۱ | ۱.۶۲۸ | ۱.۶۹۶ | ۶۳.۴۱۱ | ۶.۵۰۵ | ۶.۷۷۷ | ۴۷.۹۳۵ |
| ۶ | ۱.۵۰۲ | ۱.۵۶۴ | ۶۴.۹۷۶ | ۱.۵۰۲ | ۱.۵۶۴ | ۶۴.۹۷۶ | ۵.۳۴۷ | ۵.۵۷ | ۵۳.۵۰۵ |
| ۷ | ۱.۳۲۲ | ۱.۳۷۸ | ۶۶.۳۵۳ | ۱.۳۲۲ | ۱.۳۷۸ | ۶۶.۳۵۳ | ۵.۰۶۹ | ۵.۲۸ | ۵۸.۷۸۵ |
| ۸ | ۱.۲۵۷ | ۱.۳۰۹ | ۶۷.۶۶۲ | ۱.۲۵۷ | ۱.۳۰۹ | ۶۷.۶۶۲ | ۳.۸۷۸ | ۴.۰۴ | ۶۲.۸۲۵ |
| ۹ | ۱.۱۷۶ | ۱.۲۲۵ | ۶۸.۸۸۷ | ۱.۱۷۶ | ۱.۲۲۵ | ۶۸.۸۸۷ | ۳.۵۹۲ | ۳.۷۴۱ | ۶۶.۵۶۶ |
| ۱۰ | ۱.۱۵۳ | ۱.۲۰۱ | ۷۰.۰۸۸ | ۱.۱۵۳ | ۱.۲۰۱ | ۷۰.۰۸۸ | ۲.۹۵۹ | ۳.۰۸۲ | ۶۹.۶۴۹ |
| ۱۱ | ۱.۰۷۸ | ۱.۱۲۳ | ۷۱.۲۱۱ | ۱.۰۷۸ | ۱.۱۲۳ | ۷۱.۲۱۱ | ۲.۳۰۴ | ۱.۳۵۸ | ۷۱.۰۰۷ |
| ۱۲ | ۱.۰۱۱ | ۱.۰۵۳ | ۷۲.۲۶۴ | ۱.۰۱۱ | ۱.۰۵۳ | ۷۲.۲۶۴ | ۱.۲۰۷ | ۱.۲۵۷ | ۷۲.۲۶۴ |
| ۱۳ | ۰.۹۷ | ۰.۹۷ | ۷۳.۲۷۴ | ۰.۹۷ | ۰.۹۷ | ۷۳.۲۷۴ | ۰.۹۷ | ۱.۰۱ | ۷۳.۲۷۴ |
| ۱۴ | ۰.۹۱۸ | ۰.۹۵۷ | ۷۴.۲۳۱ | ۰.۹۱۸ | ۰.۹۵۷ | ۷۴.۲۳۱ | ۰.۹۱۸ | ۰.۹۵۷ | ۷۴.۲۳۱ |
| ۱۵ | ۰.۸۴۱ | ۰.۸۷۶ | ۷۵.۱۰۷ | | | | | | |
| ۱۶ | ۰.۷۸۳ | ۰.۸۱۶ | ۷۵.۹۲۳ | | | | | | |
| ۱۷ | ۰.۷۷۳ | ۰.۸۰۵ | ۷۶.۷۲۸ | | | | | | |
| ۱۸ | ۰.۷۵۵ | ۰.۷۸۶ | ۷۷.۵۱۴ | | | | | | |
| ۱۹ | ۰.۷۳۹ | ۰.۷۶۹ | ۷۸.۲۸۳ | | | | | | |
| ۲۰ | ۰.۶۷۶ | ۰.۷۰۴ | ۷۸.۹۸۷ | | | | | | |
| ... | | | | | | | | | |
| ۹۵ | ۰.۰۴ | ۰.۰۴ | ۹۹.۹۸۹ | | | | | | |
| ۹۶ | ۰.۰۱۱ | ۰.۰۱۱ | ۱۰۰ | | | | | | |

با توجه به جدول فوق، ۱۴ مولفه‌ی اول دارای مقادیر ویژه بزرگتر از یک هست و در تحلیل باقی می‌مانند. این عوامل تا تقریباً ۷۴ درصد، واریانس ابعاد و مولفه‌های شایستگی اخلاقی با رویکرد اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران را تبیین می‌کند. به منظور تحقیق درباره ماهیت روابط بین متغیرها و نیز دستیابی به تعاریف و نامگذاری مولفه‌ها، ضرایب بالاتر از ۰/۴ در تعریف مولفه‌ها مهم و با معنی بوده و ضرایب کمتر از این حدود به عنوان عامل تصادفی در نظر گرفته شده است.

در نهایت مولفه‌های شناسایی شده بعد از تعدیل توسط حمایت ادبیات موجود در

جدول ۷ آمده است:

جدول ۷. مولفه‌های مستخرجه شناسایی شده بعد از استفاده از ادبیات موجود

| تعداد شاخص | مؤلفه | بعد |
|------------|--------------------------------|------------------------------|
| ۵ | دانش اخلاقی | شایستگی در شناخت اخلاقی |
| ۴ | مهارت اخلاقی | |
| ۳ | نگرش اخلاقی | |
| ۳ | تفکر اخلاقی | |
| ۴ | آگاهی اخلاقی | |
| ۵ | احساسات فردی | شایستگی در حساسیت اخلاقی |
| ۶ | قدرت اخلاقی | |
| ۱۳ | حساسیت در استدلال و تصمیم‌گیری | |
| ۹ | شجاعت اخلاقی | شایستگی در تصمیم‌گیری اخلاقی |
| ۴ | جو اخلاقی | |
| ۱۷ | رهبری اخلاقی | |
| ۶ | انتخاب اخلاقی | |
| ۸ | شفافیت اخلاقی | |

سطح معنی‌داری در همه مولفه‌ها از لحاظ نرمال بودن توزیع داده‌ها بزرگتر از ۰.۰۵ می‌باشد، به عبارت دیگر توزیع مربوط، نرمال می‌باشد.

- چه مدلی برای شایستگی اخلاقی با رویکرد اسلامی می‌توان ارائه کرد؟

به منظور تعیین الگوی مناسب برای ابعاد شناسایی شده از مدل تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردیده است. از مدل تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید. شکل زیر نمودار مسیر برازش شده به داده‌ها را نشان می‌دهد. همانگونه که شاخص‌های χ^2 - دو و RMSEA نشان می‌دهند، مدل اصلاح شده برازش مناسبتری را به داده‌ها ارائه می‌کند. خروجی‌های مدل در جدول زیر مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۹. شاخص‌های برازش تحلیل مسیر مدل

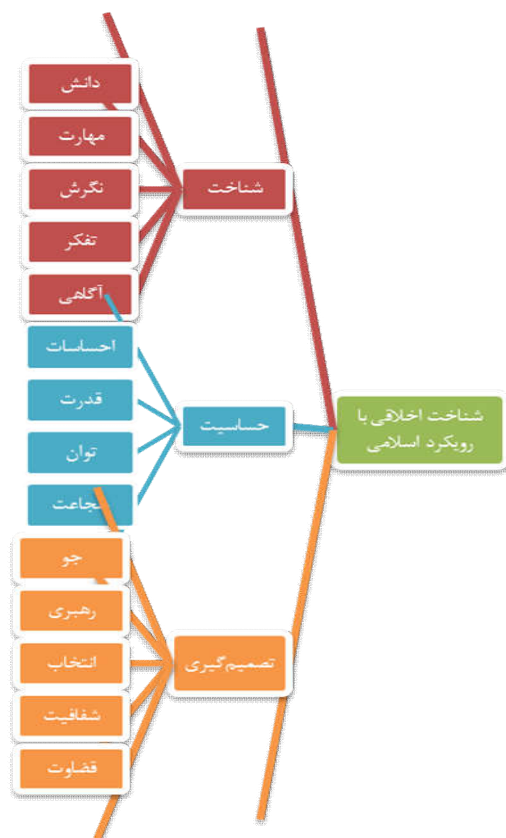
| شاخص‌های برازش | | نام شاخص |
|----------------|-------|----------------------------------|
| م | م | |
| کمتر از ۳ | ۲.۷۱ | Chi-square/df |
| کمتر از ۰/۱ | ۰.۰۵۰ | RMSEA (ریشه میانگین خطای برآورد) |
| بالاتر از ۰/۹ | ۰.۹۸ | CFI (بrazندگی تعدیل یافته) |
| بالاتر از ۰/۹ | ۰.۹۸ | NFI (بrazندگی نرم شده) |
| بالاتر از ۰/۸ | ۰.۹۴ | GFI (نیکویی برازش) |
| بالاتر از ۰/۸ | ۰.۹۱ | AGFI (نیکویی برازش تعدیل شده) |

همانگونه که مشاهده می‌شود شاخص‌های برازش مدل در وضعیت مطلوبی قرار گرفته است. البته شایان ذکر است براساس مطالعه‌ای که در ادبیات پیشینه صورت گرفت، هریک از ابعاد شناسایی شده خود شامل مولفه‌هایی بود که شاخص‌های هر بعد آن‌ها را تشکیل می‌دهند. کلیه مقادیر پارمترهای مربوط به ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌ها به همراه بارهای عاملی و ضرایب مسیر در جداول زیر به صورت خلاصه آورده شده است.

جدول ۱۰. برآوردهای مربوط به مدل

| مسیر | ضریب مسیر | مقدار t | وضعیت |
|------|-----------|---------|-------------------|
| <--- | ۰.۸۵ | ۲۱.۳۲ | پذیرفته شد |
| -- | | | شایستگی در |
| -- | | | شناخت اخلاقی |
| -- | | | |
| -- | | | |
| <--- | ۰.۹۰ | ۲۳.۵۷ | پذیرفته شد |
| -- | | | شایستگی در |
| -- | | | حساسیت اخلاقی |
| -- | | | |
| -- | | | |
| <--- | ۰.۸۵ | ۲۱.۳۴ | پذیرفته شد |
| <--- | | | شایستگی در |
| <--- | | | تصمیم‌گیری اخلاقی |
| -- | | | |
| -- | | | |
| -- | | | |
| -- | | | |

همان طور که در جدول بالا مشخص است، تمام بارهای عاملی از وضعیت مطلوبی برخوردار بوده و قابلیت اندازه‌گیری ابعاد را دارند. در نهایت با توجه به یافته‌های پژوهش مبتنی بر مصاحبه، پرسشنامه و مبانی نظری مدل نهایی به صورت شکل زیر ارائه می‌گردد.



بحث و نتیجه‌گیری

بی‌شک ساختن درونی انسان و اصلاح و تهذیب نفس او در سعادت فردی، اجتماعی، دنیوی و اخروی او بسیار حائز اهمیت است. به طوری که اگر انسان تمامی علوم را تحصیل کند و کلیه نیروهای طبیعت را به تسخیر خویش در آورد، اما از تسخیر درون و تسلط بر نفس خود ناتوان باشد، از رسیدن به سعادت و نیل به کمال باز خواهد ماند. واضح است اخلاق لازمه دستیابی به تعالی و کمال است. یکی از اساسی‌ترین اصول ایجاد ارتباط سالم و اثر گذار با سایر افراد، اهمیت به اصول اخلاقی انسانی است. ولی در جهان امروز به دلیل زندگی پیچیده ماشینی و عدم توجه به ابعاد روحی و معنوی انسان بسیاری از اصول اخلاقی در میان افراد جامعه مورد توجه قرار نمی‌گیرد. به همین دلیل و به دلیل مشکلات اخلاقی به وجود آمده در سازمانهای امروزی، توجه به

اخلاقیات اهمیت فراوانی پیدا کرده است. علم اخلاق از نظر اسلام، نیز یکی از مهم‌ترین و شریف‌ترین علوم است چرا که از هدف‌های اصلی بعثت انبیاء و مخصوصاً پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله وسلم تهذیب اخلاق و تزکیه نفوس بوده است. در کتب دینی مسلمانان، به وفور بر مساله اخلاق گرایشی اشاره شده است، به طوریکه همواره تربیت و تلاش برای پرورش انسانها از اولویت برخوردار بوده. یکی از مهم‌ترین اصول ایجاد ارتباط سالم و اثر گذار با سایر افراد، اهمیت به اصول اخلاقی انسانی است. ولی در جهان امروز به دلیل زندگی پیچیده ماشینی و عدم توجه به ابعاد روحی و معنوی انسان بسیاری از اصول اخلاقی در میان افراد جامعه مورد توجه قرار نمی‌گیرد.

یکی از ابعاد اصلی شایستگی اخلاقی که در این پژوهش نیز به آن پرداخته شد، شایستگی در شناخت اخلاقی است. بدین معنی که اساتیدی که از این نوع شایستگی برخوردارند، در واقع، دانش اخلاقی را دارند و می‌دانند که در شرایط مختلف کاری چگونه بر مبنای اخلاقیات عمل کنند و به حل مسائل کمک کنند. همچنین، آن‌ها از مهارت اخلاقی برخوردارند و می‌دانند از چه راه‌های اخلاقی به حل مسایل مواجهه بپردازند. این اساتید، از نگرش اخلاقی نیز برخوردارند بدین معنا که در ضمیر خود، یکسری اصول اخلاقی را می‌دانند و به آن پایبندند. این اصول اخلاقی معمولاً از اخلاق اسلامی نشئت می‌گیرد. این اصول در آنها نهادینه شده است. به طوریکه، نماد آن را در رفتار ایشان به وضوح می‌توان دید. علاوه بر این، اساتیدی که از شایستگی شناخت اخلاقی برخوردارند، تفکر اخلاقی دارند. این مؤلفه در پژوهش حاضر به عنوان مؤلفه‌ای که از سایر مؤلفه‌ها سهم بیشتری را داشت، معرفی شد. تفکر اخلاقی، در واقع، تفکری است که چاشنی معنویات و توجه به دین و اسلام را به خود گرفته است و بر این اساس، استاد مورد نظر، با تفکر منطقی و اخلاقی، مسیر را پیش می‌برد. این نوع تفکر در بهبود عملکرد استاد مورد نظر بسیار مؤثر بوده و وی را در اغلب مسؤلیتهای شغلیش یاری می‌رساند. تفکر اخلاقی، موجب می‌شود تا اساتید با وجدان کاری بیشتری به شغل خود ادامه دهند و این وجدان کاری را امری بدیهی در کار خود تلقی کنند. ویژگی دیگر مورد بررسی، آگاهی اخلاقی است. استادی که از ویژگی آگاهی اخلاقی برخوردار است. نسبت به مسائل اخلاق، اشراف کامل داشته و می‌داند در موقع لزوم، چه رفتاری باید از خود بروز دهد. آگاه نبودن اساتید نسبت به مسائل اخلاقی،

صدمه زیادی به دانشگاه و دانشجویان آن وارد می‌کند. داشتن آگاهی نسبت به مسائل اخلاق در بین اساتید منجر به عمل اخلا مدارانه نیز می‌شود. این عمل حتماً بر اساس تفکر منطقی و اخلاق و آگاهانه نسبت به مسائل پیرامون خواهد بود.

بعد دیگر شایستگی اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد استان مازندران، بعد شایستگی در حساسیت اخلاقی است. در این بعد اساتید، نسبت به رعایت مسائل اخلاقی، از خود حساسیت و تعصب نشان می‌دهند و متعاقباً در استدلال و تصمیم‌گیری بر پایه اخلاقیات، توانمندی خوبی کسب می‌کنند. اساتیدی که نیت به مسائل اخلاق حساسیت نشان می‌دهند، راحت‌تر با مسائل برخورد می‌کنند و توانایی تصمیم‌گیری درست‌تر و منطقی‌تری را دارند. همچنین، ارزش‌های انسانی در این اساتید، به اوج خود می‌رسد، چاکه بر مبنای دین مبین اسلام، عمل می‌کنند و در آن، ارزش‌های انسانی و فردی مانند نوع دوستی، صداقت، وفاداری، مسئولیت‌پذیری و کمک به دیگران و فداکاری نسبت به هم نوع به عنوان ارزش‌های والا شناخته می‌شود. شایستگی در حساسیت اخلاقی، قدرت بیان نظرات را به اساتید می‌دهد و به عبارتی به آنها شجاعت اخلاقی می‌دهد و آنها با توجه به درستی نگرش‌های خود به راحتی قضاوت می‌کنند و استدلال منطقی برایش می‌آورند. یکی دیگر از مؤلفه‌های حساسیت اخلاقی، شایستگی در آموزش و پژوهش است. این شایستگی به اساتید کمک می‌کند تا از سرقت‌های علمی خودداری کرده و پژوهش‌های پاک‌ی را به دانشگاه و جامعه عرضه کنند. همچنین، با دانشجویان و افرادی که اخلاقیات را در پژوهش‌ها رعایت نمی‌کند، برخورد کنند. در مورد آموزش نیز وضع به همین منوال است. اساتیدی که حساسیت اخلاقی دارند، بر اساس وجدان کار خود، سر موقع در کلاس حاضر می‌شوند و برای ارائه محتوای دروس، از هیچ کوششی دریغ نمی‌کنند.

در این پژوهش به منظور شناخت بهتر موضوع در زمینه شایستگی اخلاقی با رویکرد اسلامی و همچنین شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های آن، از طریق مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی به صورت انفرادی با خبرگان دانشگاهی و اعضای هیئت‌علمی و مسئولین دانشگاهی که به صورت هدفمند انتخاب شده بودند، این افراد شامل ۵ نفر رئیس دانشگاه، ۱ نفر رئیس پژوهشگاه، ۱ نفر معاون برنامه‌ریزی پژوهشی در امور دانش‌بنیان، ۱ نفر رئیس واحد، ۱ نفر معاون آموزشی و ۱ نفر معاون امور فرهنگی بودند. داده‌های

کیفی لازم جمع‌آوری و با استفاده از روش تحلیل محتوا به‌مثابه تکنیکی پژوهشی، مفاهیم، مقوله‌ها و عوامل اصلی و فرعی شناسایی و مورد تحلیل قرار گرفت. این مفاهیم، عوامل و مقوله‌ها مبنای تدوین ابزار (پرسشنامه) برای شناخت ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی با الگوی اسلامی در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران گردید. برای حصول اطمینان از روایی بخش کیفی پژوهش، از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان دانشگاهی که در این حوزه خبره و مطلع بودند استفاده شد. پایایی بازآزمون و روش توافق درون موضوعی نیز، برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته استفاده شد. پس از تحلیل محتوای مصاحبه‌ها، ۳ بعد شایستگی اخلاقی با رویکرد اسلامی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران استخراج شده است که عبارتند از شایستگی در شناخت اخلاقی (۵ مؤلفه)، شایستگی در حساسیت اخلاقی (۴ مؤلفه) و شایستگی در تصمیم‌گیری اخلاقی (۵ مؤلفه). همچنین، ۹۶ شاخص شناسایی شد. بر اساس مطالعه‌ای که در زمینه ادبیات این حوزه صورت گرفت مؤلفه‌های اول دانش اخلاقی (۵ گویه)، مؤلفه‌های دوم مهارت اخلاقی (۴ گویه)، مؤلفه‌های سوم نگرش اخلاقی (۳ گویه)، مؤلفه‌های چهارم تفکر اخلاقی (۳ گویه)، مؤلفه‌های پنجم آگاهی اخلاقی (۴ گویه)، مؤلفه‌های ششم احساسات فردی (۵ گویه)، مؤلفه‌های هفتم قدرت اخلاقی (۶ گویه)، مؤلفه‌های هشتم توان استدلال و تصمیم‌گیری (۱۳ گویه)، مؤلفه‌های نهم شجاعت اخلاقی (۹ گویه)، مؤلفه‌های دهم جو اخلاقی (۴ گویه)، مؤلفه‌های یازدهم رهبری اخلاقی (۱۷ گویه)، مؤلفه‌های دوازدهم انتخاب اخلاقی (۶ گویه)، مؤلفه‌های سیزدهم شفافیت اخلاقی (۸ گویه)، مؤلفه‌های چهاردهم قضاوت اخلاقی (۹ گویه)، نامگذاری شد. بر اساس شاخصهای به دست آمده، پرسشنامه‌ای محقق ساخته شامل ۹۶ گویه طراحی شد و د راختیار ۴۲۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد استان مازندران شامل، دانشگاه آزاد ساری، دانشگاه آزاد بابل، دانشگاه آزاد واحد قائم-شهر، واحد بهشهر، واحد تنکابن، واحد جویبار، واحد چالوس، واحد رامسر، واحد سوادکوه، واحد علوم و تحقیقات آیت اله آملی، علوم و تحقیقات مازندران، واحد نکا، واحد نور و واحد نوشهر، قرار گرفت. برای اطمینان از روایی پرسشنامه محقق ساخته، از روایی صوری، محتوا و سازه استفاده شد و با توجه به نظرات ارزشمند افراد و صاحب‌نظران ذیصلاح، مورد تأیید قرار گرفت. برای محاسبه پایایی، نیز از دو روش آلفای کرونباخ و پایایی

ترکیبی استفاده شد. که ضریب همه گویه های آن بالای ۰/۷ گزارش شد. در نهایت داده‌های به دست آمده از طریق آزمون t تک نمونه‌ای و مدل‌سازی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار spss، Lisrel تجزیه و تحلیل شد.

منابع

- آقابابایی، ناصر و حاتمی، جواد (۱۳۹۰)، بررسی آموزه‌ی اثر دوگانه و نقش قصد در قضاوت اخلاقی، اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ۴، شماره ۳، صص ۷۹-۸۷.
- ایمانی‌پور، معصومه (۱۳۹۱)، اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش، اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ۵، شماره ۶، صص ۲۵-۳۸.
- ساداتی، سید ابراهیم. (۱۳۹۵). تأثیر شایستگی‌های دینی و اخلاقی بر اثربخشی مدیران دولتی. سومین کنگره بین المللی فرهنگ و اندیشه دینی
- شیخه پور، زانیار؛ ابراهیمی، احمد؛ شیخه پور، محمد و زینالی، شبنم. (۱۳۹۴). بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی و فرسودگی شغلی مدرسان دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور. مدیریت اسلامی، ۲۳(۱)، صص: ۲۲۵-۲۴۱.
- فتاح پور مرندی، مرتضی؛ کاشف، سید محمد و سیدعامری، میر حسن. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر آموزش های اخلاقی بر تصمیم گیری اخلاقی مربیان ورزشی. معرفت اخلاقی، پاییز و زمستان ۱۳۹۲، شماره ۱۴ علمی-ترویجی، صص: ۵۷-۶۶.
- فرج‌زاده دهکردی، حسن و اسمعیلی کجانی، محمد (۱۳۹۳)، رابطه متقابل معنویات و مادیات با تصمیم گیری اخلاقی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۳ (پیاپی ۲۹).
- کیوان لو، لیلا؛ رحیمی پردنجانی، طیبه و محمدزاده ابراهیمی، علی. (۱۳۹۴). نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی. اخلاق و تاریخ پزشکی، ۶(۱)، صص: ۶۹-۸۲.
- محمودیان، محمدرفع (۱۳۸۰)، اخلاق و عدالت، تهران: طرح نو.
- موغلی، علیرضا؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ احمدی، سیدعلی اکبر و علوی، آزاده. (۱۳۹۲). تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزش‌های شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). مدیریت اطلاعات سلامت، ۱۰(۲) (پیاپی ۳۰)، صص: ۱-۱۰.

- مهدوی، غلامحسین و علی‌پور، صفدر (۱۳۸۹)، رویکردهای تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی شرکت‌ها، مجله دانش حسابداری، سال اول، شماره ۲، صص ۳۳-۵۳.
- واحیدیان عظیمی، امیر و الحانی، فاطمه (۱۳۸۷)، چالش‌های آموزشی در تصمیم‌گیری اخلاقی در پرستاری، اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ۱، شماره ۴، صص ۲۱-۳۰.
- Asai, R., & Kavathatzopoulos, I. (2016). Ethical competence and social responsibility in scientific research using ICT tools. *ACM SIGCAS Computers and Society*, 45(3), 345-347.
- Christie, P. M. J., Kwon, I. W. G., Stoeberl, P. A., & Baumhart, R. (2003). A cross-cultural comparison of ethical attitudes of business managers: India Korea and the United States. *Journal of Business Ethics*, 46(3), 263-287.
- Chiu, R. K. (2002). Ethical judgement, locus of control, and whistleblowing intention: A case study of mainland Chinese MBA students. *Managerial Auditing Journal*, 17(9), 581-587.
- Douglas, P. C., Davidson, R. A., & Schwartz, B. N. (2001). The effect of organizational culture and ethical orientation on accountants' ethical judgments. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 101-121.
- Falkenström, E., Ohlsson, J., & Höglund, A. T. (2016). Developing ethical competence in healthcare management. *Journal of Workplace Learning*, 28(1), 17-32.
- Graham, G. A. (2018). Ethical guidelines for public administrators: Observations on rules of the game. In *Classics Of Administrative Ethics* (pp. 97-101). Routledge.
- Grice, M., & Franck, O. (2017). Conceptions of ethical competence in relation to action readiness in Education for Sustainable Development. *Reflective Practice*, 18(2), 256-267.
- Hollingsworth, D., & Valentine, S. (2015). The Moderating Effect of Perceived Organizational Ethical Context on Employees' Ethical Issue Recognition and Ethical Judgments. *Journal of Business Ethics*, 128(2), 457-466.
- Jacobs, R. M. (2018). Developing Ethical Competence: Some Considerations Regarding Virtue, Deliberation, Intention, and Guilt. *Public Integrity*, 1-13.
- Kavathatzopoulos, I. (2003). The use of information and communication technology in the training for ethical competence in business. *Journal of Business Ethics*, 48(1), 43-51.
- Kupperman, J. J., & WARD, K. (1972). Ethical knowledge. *Philosophical Books*, 13(1), 14-16.
- Pachkowski, K. S. (2018). Ethical competence and psychiatric and mental health nursing education. Why? What? How?. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 25(1), 60-66.
- Pohling, R., Bzdok, D., Eigenstetter, M., Stumpf, S., & Strobel, A. (۲۰۱۶). What is Ethical Competence? The Role of Empathy, Personal Values, and the Five-Factor Model of Personality in Ethical Decision-Making. *Journal of Business Ethics*, 1-26.
- Poikkeus, T., Suhonen, R., Katajisto, J., & Leino-Kilpi, H. (2016). Organizational and individual support for nurses' ethical competence A cross-sectional survey. *Nursing ethics*, 0969733016642627.
- Poikkeus, T., Suhonen, R., Katajisto, J., & Leino-Kilpi, H. (2018). Relationships between organizational and individual support, nurses' ethical competence, ethical safety, and work satisfaction. *Health care management review*.