

تأثیر شایستگی اخلاقی بر آموزش نیروی انسانی از دیدگاه اساتید دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران

سمیرا احسانی افرکتی^{۱*}، فرشیده ضامنی^۲، محمد صالحی^۳

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

۲- استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران

۳- دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر شایستگی اخلاقی بر آموزش نیروی انسانی از منظر اساتید دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در سال ۱۳۹۵ صورت گرفت. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری تحقیق شامل ۲۷۴ نفر از اعضای هیئت علمی تمام وقت دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران بود که از این میان با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۶۰ نفر بعنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. روش جمع‌آوری داده‌ها بر اساس پرسشنامه شایستگی‌های اخلاقی محقق ساخته بر اساس مدل ویتون (۲۰۰۷) و آموزش کارکنان نجفی زاده (۱۳۹۳) انجام گرفت. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، بررسی اطلاعات و آزمودن فرضیه‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم افزار Smart PLS 2 در دو بخش مدل اندازه‌گیری و بخش ساختاری انجام پذیرفت. در بخش اول ویژگی‌های فنی پرسشنامه شامل پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا مختص PLS بررسی گردید. در بخش دوم، ضرایب

معناداری نرم افزار برای بررسی فرضیه‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. در نهایت یافته‌های پژوهش تأثیر شایستگی اخلاقی و مولفه‌های آن شامل دانش موضوعی، مهارت‌های منطقی، مهارت‌های حل مساله، مهارت‌های تدافعی و مهارت‌های رسیدن به اجماع و خودآگاهی را بر آموزش نیروی انسانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران مورد تأیید قرار داد.

واژه‌های کلیدی: شایستگی اخلاقی، آموزش، مهارت تدافعی، مهارت منطقی.

مقدمه و بیان مسأله

در اقتصاد دانشی امروز، سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای به سوی کارایی، کیفیت و انعطاف-پذیری بیشتر برای حفظ مزیت رقابتی حرکت کرده‌اند. پیچیدگی، عدم اطمینان و تغییرات سریع محیط رقابتی، نوآوری را برای توسعه و بقا سازمان‌ها ضروری ساخته‌اند (ژانگ^۱، ۲۰۱۵). در واقع طی دو دهه اخیر، سازمان‌ها در راستای جهانی شدن به طور معناداری تغییر کرده و به سازمان‌هایی با ویژگی عدم تمرکز، تبدیل شده‌اند (شاهرخی، نویدی و شوقی، ۱۳۹۴). از طرفی امروزه و در هزاره سوم، مدیریت در سازمان‌های آموزشی از اهمیت خاصی برخوردار است و از ظریف‌ترین، دشوارترین و پرتیرترین کارها به‌شمار می‌رود. زیرا به کمک مدیران توانمند و آگاه به اصول، نظریه‌ها و سبک‌های مدیریت، می‌توان چهره سازمان را دگرگون کرد و یا برنامه ریزی و سازماندهی، هماهنگی ایجاد کرد و از منابع مختلف سازمان حداکثر بهره را برد و تحقق اهداف را ممکن ساخت (قیومی، ۱۳۹۴).

در این شرایط از جمله دغدغه‌های اصلی سازمان‌ها بهره‌وری و مهارت نیروی انسانی می‌باشد. لذا بحث آموزش به لحاظ تأثیری که در کارایی و اثربخشی دارد، توجه برنامه ریزان را بسوی خود جلب نموده است بگونه‌ای که امروزه به آموزش به عنوان یک اولویت و ضرورت جهت پیشبرد اهداف و همگامی آن با تغییرات می‌نگرند. آموزش وسیله همگام بودن با تغییرات سریع و همچنین وسیله دستیابی به اهداف در بالاترین حد کارایی است. نقش اساسی آموزش تغییر طرز تفکر و تطبیق رفتار افراد و اصول موازین پسندیده است. توفیق در انجام

خدمات و استفاده از منابع کمیاب خصوصاً نیروی انسانی، مستلزم توجه به آموزش می‌باشد (رفیع بخش، ۱۳۹۳).

بعبارتی دیگر موضوعی که همه سازمان‌ها و مدیران، به ویژه مسئولین آموزش در سازمان‌ها همواره با آن سروکار دارند، تلاش برای رسیدن به وضعیت و شرایط بهتر در آموزش منابع انسانی می‌باشد. چون سازمان‌ها همیشه در صدد دستیابی به اهداف آرمانی اند و از طرفی با محدودیت‌ها و موانع مواجه هستند، لذا بهبود کیفیت آموزش امر مستمری است که در سازمان‌ها همواره وجود داشته و دارد. آموزش، از مصدر آموختن است و به معنای عمل آموختن و تعلیم دادن می‌باشد و ساده‌ترین تعریفی که برای آموزش می‌توان ارائه داد، عبارت است از تغییر در رفتار و نتیجه اخذ تجربه می‌باشد. می‌توان گفت آموزش، به هرگونه فعالیت یا تدبیر از پیش طرح ریزی شده ای گفته می‌شود که هدف آن یادگیری در فراگیران است. برخی افراد نیز، آموزش را بعنوان یک علم مورد بررسی قرار می‌دهند و بر مفید بودن فراگیری و آموزش نظری و سهم تحقیق علمی برای اصلاح و بهبود آموزش تاکید دارند. در حالی که دیگران معتقدند که آموزش باید یک هنر باشد، زیرا با احساسات، تصورات و ارزش‌های انسانی سرو کار دارد (نجفی زاده، ۱۳۹۳).

البته باید در نظر داشت امروزه مسئله کیفیت آموزش و اثر بخشی نظام‌های آموزشی از مهمترین دغدغه‌های نظام‌های آموزشی و دست اندرکاران و تصمیم سازان امر توسعه در هر کشوری می‌باشد، اثربخشی آموزش و یادگیری یعنی اینکه تا حدودی تعیین کنیم که آموزش‌های انجام شده تا چه حد منجر به ایجاد مهارت‌های مورد نیاز سازمان به صورت عملی و کاربردی و یا به عبارتی دیگر میزان دستیابی فراگیران به هدف‌های آموزش مورد نظر، شده است (لشین و همکاران به نقل از فردانش، ۲۰۱۱).

از طرفی مدیران آموزش عالی مسئول ایجاد روابط و محیط سازمانی سالم برای آموزش و یادگیری هستند، آنها باید بتوانند در محیط کار خود به اقتضای موقعیت، اصول، یافته‌های علمی و مهارت‌های فنی را هنرمندانه و با رعایت موازین اخلاقی به کار بندند و بتوانند مشکلات را حل کنند و اهداف را محقق سازند. اخلاق، مرکزیت رهبری سازمانی است و به رهبران سازمانی کمک می‌کند تا ارزش‌ها را خلق و نهادینه کنند. هر رهبر دارای یک فلسفه

مشخص و دیدگاه است. همه رهبران دارای یک برنامه، یک سلسله باورها و اعتقادات، پیشنهادات، ارزش‌ها، و موضوعاتی هستند که آرزو می‌کنند آن‌ها را پیاده سازند. شیوه رفتار مدیر می‌تواند بر ادراکات، انتظارات، نگرش‌ها، رفتار و انگیزش اساتید و کارکنان دانشگاه به عنوان منابع انسانی ارزشمند نظام تأثیر بگذارد و به تبع آن بازده و اثر بخشی آن را متأثر سازد (شوقی، فراهانی و سارجالویی، ۱۳۹۲).

حال با توجه به آنچه گفته شد در این پژوهش بدنبال عوامل اثرگذار برای بهبود آموزش منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی همچون دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران هستیم، از طرفی با نگاهی بر برنامه‌های استراتژیک این دانشگاه نظیر ارائه آموزش‌های غیر حضوری، نهادینه کردن پژوهش‌های کاربردی، افزایش انگیزه منابع انسانی با بهره‌گیری از فرصت‌های موجود می‌توان به اهمیت بررسی این موضوع در این دانشگاه پی برد. لذا از آنجا که به اعتقاد پوهلینگ و همکاران (۲۰۱۵) شایستگی اخلاقی شامل اقدامات و تصمیمات آگاهانه در موقعیت‌هایی که مسئولیت‌هایی وجود دارد، می‌باشد. در واقع منابع انسانی خود را در برابر اصول اخلاقی مسئول می‌داند و به نحوی عمل می‌کنند که استانداردهای قانونی و اقتصادی نیز رعایت شود، به نظر می‌رسد که یکی از این عوامل اثرگذار بر آموزش منابع انسانی شایستگی‌های اخلاقی می‌باشد که در ادامه به آن خواهیم پرداخت.

واژه شایستگی به معنای مناسب برای مقصود، درخور و سزاوار، کفایت‌کننده، درست‌کننده، یافته قابل پذیرش یا به معنای توانایی برای وارد شدن به یک حرفه خاص است که ارتباط مستقیمی با گواهی دانش یا تأییدیه در آن حرفه دارد. بر همین اساس پژوهش‌های بسیاری در خصوص بررسی چستی و چرایی شایستگی‌های حرفه‌ای و یا تدوین ملاک‌هایی برای تعیین این شایستگی‌ها صورت پذیرفته است (کالج جورج تاون، ۲۰۱۰).

شایستگی‌ها را می‌توان در سه حیطه شناختی، عاطفی و مهارتی طبقه‌بندی کرد. منظور از شایستگی‌های شناختی مجموعه آگاهی‌ها و مهارت‌های ذهنی است که کارکنان را در شناخت و تحلیل مسائل و موضوعات مرتبط توانا می‌سازد. شایستگی‌های عاطفی مجموعه

گرایش‌ها و علایق به مسائل و موضوعات مرتبط است و شایستگی‌های مهارتی به مهارت‌ها و توانایی‌های علمی در فرایند یادگیری مرتبط می‌شود (شاه محمدی، ۱۳۹۳).

جروم‌سری^۱ و همکاران (۲۰۰۵) شایستگی اخلاقی^۲ را ورای رفتارهای اخلاقی، مطرح کرده‌اند. چرا که رفتارهای اخلاقی را تنها بخشی از شایستگی اخلاقی دانسته‌اند. شایستگی اخلاقی مترادف با دانش نظری نیست، اما عمدتاً با درک کدهای کاربردی، قوانین و رهنمودها ارتباط دارد. در نهایت، آن‌ها متوجه شدند که رهنمودهای اخلاقی و فضیلت اخلاقی نمی‌توانند اساس محکمی برای شایستگی اخلاقی باشند. همچنین آن‌ها پیشنهاد می‌کنند که علم اخلاق^۳ و مکتب سودگرایی^۴ باید همراه با فضائل اخلاقی و مقررات رسمی در ساخت شایستگی اخلاقی بررسی شوند (می‌نه و دان^۵، ۲۰۱۳). شایستگی اخلاقی برای مدیران در سازمان‌ها حائز اهمیت است. شایستگی اخلاقی می‌تواند به عنوان حساسیت مدیران به مباحث اخلاقی در ساختار سازمانی، که توسط اقدامات و قضاوت اخلاقی دنبال می‌شود، درک شود. بنابراین سازمان‌ها نیاز شدیدی به مدیران و به تبع آن کارکنان با شایستگی اخلاقی بالا دارند (پوهلینگ^۶ و همکاران، ۲۰۱۵).

در واقع شایستگی اخلاقی، نوعی نیاز سازمان‌های امروزی است که با عدم اطمینان محیطی بالا و پیچیدگی‌های وضعیتی روبرو هستند این شرایط موجب شده‌اند تا برخی مدیران کمتر ملاحظات اخلاقی را مد نظر قرار داده و نتیجه آن ایجاد هزینه‌های زیست محیطی، رسوایی‌های مالی و به دنبال آن کاهش میزان اعتماد عمومی به سازمان‌ها می‌باشد. لذا دنبال کردن شایستگی اخلاقی برای سازمان‌ها در حال حاضر نوعی ضرورت محسوب می‌شود. آن چه به نظر می‌رسد این است که برخی شرکت‌ها در موقعیت‌های تصمیم‌گیری، شایستگی اخلاقی خود را از دست داده‌اند. اگرچه تعداد این شرکت‌ها قابل ملاحظه نیست (گرهولز^۷، ۲۰۱۵).

1 Jormsri

2 Ethical Compency

3 Deontology

4 Utilitarianism

5 Meine & Dunn

6 Pohling

7 Gerholz

شایستگی اخلاقی از مفاهیمی است که در مطالعات کمتر به آن توجه شده است اما از سوی دیگر، با بررسی مطالعات مرتبط با حوزه اخلاق در سازمان، می‌توان به اهمیت آن پی برد؛ چرا که مطالعات متعددی به بررسی فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی پرداخته‌اند که در نهایت بتوانند فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی را پیش‌بینی نمایند و به قصد یا رفتار اخلاقی برسند (کینکانز^۱، ۲۰۱۵).

شایستگی اخلاقی می‌تواند به عنوان حساسیت مدیران به مباحث اخلاقی در ساختار سازمانی که به وسیله اقدامات و قضاوت‌های اخلاقی درک شود. شایستگی اخلاقی را قابلیت انجام دادن و استفاده از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی که در مجموعه‌ای شغلی/حرفه‌ای برای فرد یکپارچه شده‌اند تعریف کرده‌اند (فالکن استروم، اهلسن و هاگلند^۲، ۲۰۱۶). همچنین آن را به عنوان اقدامی اخلاقی که مستلزم دانش اخلاقی از قوانین، کدهای اخلاقی، حساسیت اخلاقی، توانایی انجام تصمیم‌گیری اخلاقی دانسته‌اند که در مواجهه با مشکلات برای حل و رویارویی با آن‌ها منعکس می‌شود (پویکیوس، سوهانن، کاتاجیستو و لئو-کیلی^۳، ۲۰۱۶).

توسعه مدل و فرضیه‌ها

بررسی تاثیر شایستگی اخلاقی بر آموزش نیروی انسانی.

دانشگاه‌ها به عنوان یکی از بنیادهای زیرساختی، تامین‌کننده منابع انسانی متخصص برای جامعه است که بیانگر نقش کلیدی این نهاد در جهت‌دهی به روندهای رشد و توسعه در هر کشور است. چنانچه این نهاد آموزشی، نیروی انسانی متخصص فاقد تعهد اخلاقی تربیت کند، نه تنها این نیروی انسانی منجر به رشد و توسعه کشور نخواهد شد، بلکه هزینه‌های سنگین مالی و معنوی نیز بر جامعه وارد خواهد کرد. از اینرو توجه به ارزش‌های اخلاقی، رفتارهای اخلاقی اهمیت می‌یابد. اما شایستگی اخلاقی می‌تواند افراد را در ابعاد بزرگتر از رفتارهای اخلاقی رشد دهد به همین دلیل توجه به آن اهمیت دارد. سازمان‌های همانند دانشگاه‌ها با آموزش، دانش و مهارت حرفه‌ای کارکنان را ارتقاء می‌بخشند و عملکرد شغلی آنان را با اهداف مورد

1 Kincaids

2 Falkenström, Ohlsson & Höglund

3 Poikkeus, Suhonen, Katajisto & Leino-Kilpi

نظر خود هماهنگ می‌کنند. همچنین در صورت برخورداری از یک نظام آموزشی مطلوب و برنامه‌ریزی شده و منطبق با اصول علمی، انسانی و اخلاقی می‌توان برانگیزه، کارآیی و عمر کاری کارکنان افزود. زیرا نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین منابع سازمانی، متولیان آن محسوب می‌شوند. امروزه در هر سازمانی (تولیدی، خدماتی یا آموزشی) به منظور اثربخش نمودن امور و نیل به اهداف، یکی از معیارها، نیروی انسانی کارآمد و متخصص می‌باشد. زیرا نیروی انسانی نقش سازنده و کلیدی در پیشبرد هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان دارد و از ارکان رشد و توسعه و بقای سازمان محسوب می‌گردد (ذبیحی، ۱۳۹۴).

در این خصوص درخشان فر و آراین مهر (۱۳۹۳) نیز رابطه مثبت و معنی دار میان همه مولفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای با عملکرد شغلی وجود دارد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش شیری و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد رابطه معکوس معناداری بین شایستگی‌های اخلاقی-اسلامی و ابعاد بی تفاوتی سازمانی وجود دارد. دانایی فرد، رجب‌زاده و درویشی (۱۳۸۹) نیز نشان داده اند بین شایستگی اخلاقی-اسلامی مدیران و پاسخگویی عمومی رابطه‌ی معنی دار مثبتی وجود دارد. تأثیر شایستگی اخلاقی-اسلامی بر پاسخگویی عمومی حدود ۰/۰۴ درصد بود. هم چنین نتایج حاکی از آن بود که فرهنگ خدمتگزاری تأثیر شایستگی اخلاقی-اسلامی بر پاسخگویی عمومی را حدود ۰/۱ درصد افزایش می‌دهد. به اعتقاد چن و هو^۱ (۲۰۱۶) اعتقاد دارند هنگامی که پیروان رفتارهای رهبری را غیر اخلاقی درک کنند، آن‌ها به احتمال فراوان اضطراب، فشار و افسردگی را در محیط کار تجربه می‌کنند و رفتارهای مقابل بهره‌وری از قبیل تقلب در وظایف حل مساله از خود بروز می‌دهند که نتیجه آن کاهش عملکرد می‌باشد. نتایج حاصل از پژوهش میتونگا-مونگا و سیلیرس^۲ (۲۰۱۶) نشان داد که ادراک کارکنان از رهبری اخلاقی بالا بر تمایل به درگیر شدن در تعهد سازمانی مثبت و رفتار شهروند سازمانی تأثیر دارد. پوهلینگ و همکاران (۲۰۱۵) نیز در پژوهشی با عنوان "شایستگی اخلاقی چیست؟" نقش همدلی، ارزش‌های شخصی و مدل پنج عاملی شخصیت در تصمیم‌گیری بررسی کردند و نتایج آنان نشان داد که توانایی درک دیگران بر نوع دوستی تاثیر مثبت

1 Chen & Hou

2 Mitonga-Monga & Cilliers

دارد نوع دوستی بر قضاوت اخلاقی و شایستگی مباحثه اثر مثبت دارد. توانایی درک دیگران بر قضاوت اخلاقی و شایستگی مباحثه اثر مثبت دارد. 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 فالکن استروم و همکاران، ۲۰۱۶).

در نهایت وتن و کمرون به مقایسه نتایج مطالعه خود با هفت مطالعه دیگر پرداختند و شباهت‌های مفهومی قابل ملاحظه‌ای را دریافتند (راش، شرمن و واشبوش^۱، ۲۰۰۲). عناصر کلیدی شایستگی اخلاقی عبارتند از:

- دانش موضوعی. استانداردهای اخلاقی حقیقی، هر دو استانداردهای عملی و قانونی رفتار رسمی اخلاقی و استانداردهای درستکاری، با هم توجه فرهنگی، سیاسی، نهادی و قانونی برای این استانداردها هستند.

- مهارت‌های منطقی. مهارت‌های تحلیلی و شناختی باید در یک موقعیت مشکل‌ساز اخلاقی شناسایی (ساخته شود) شود.

- مهارت‌های حل مساله. مستلزم رویکرد تفکر سیستمی برای شناخت پیامدهای بلندمدت راه حل‌های پیشنهاد شده می‌باشد.

- مهارت‌های تدافعی. توانایی دفاع موثر برای نگاه اصولی به یک موضوع و پیشنهاد تصمیمات واقعی.

- مهارت‌های رسیدن به اجماع و خودآگاهی. انجام دادن اخلاقیات به صورت بنیادی فعالیتی اجتماعی است شامل حق قانون‌گذاری و علاقه به دیگران است. (ویتون، ۲۰۰۷).

لذا با توجه به اینکه دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران سالیانه ضررهای مادی و غیرمادی زیادی از عدم بررسی تاثیر شایستگی اخلاقی بر آموزش نیروی انسانی در سطوح مختلف خود متحمل شده است و به همین دلیل با این مسئله به چشم یک نقطه ضعف اساسی و چالش در

سند راهبردی توسعه استراتژیک برخورد کرده و در واقع این مهم در دانشگاه‌ها از جمله دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران، به عنوان یکی از بازوهای توانمند و پر قدرت چرخه علمی کشور که هزینه‌های بسیاری صرف آموزش، افزایش دانش و یادگیری سازمانی دانشجویان، کارکنان و اعضای هیئت علمی خود می‌کنند، می‌بایست بسیار مورد توجه گیرد. از این رو، با وجود پژوهش‌های اندک انجام شده در رابطه با شایستگی اخلاقی و آموزش نیروی انسانی و روی آوردن برخی از سازمان‌ها به این مهم، باز شناخت این مسایل از اهمیت فراوانی برخوردار است، در این راستا، در پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال هستیم که شایستگی اخلاقی بر آموزش نیروی انسانی از منظر اساتید دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران چه تاثیری دارد؟

لذا بر اساس آنچه که گفته شد فرضیه‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه اصلی: شایستگی اخلاقی بر آموزش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران تاثیر دارد.

- فرضیه فرعی اول: دانش موضوعی بر آموزش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مازندران تاثیر دارد.

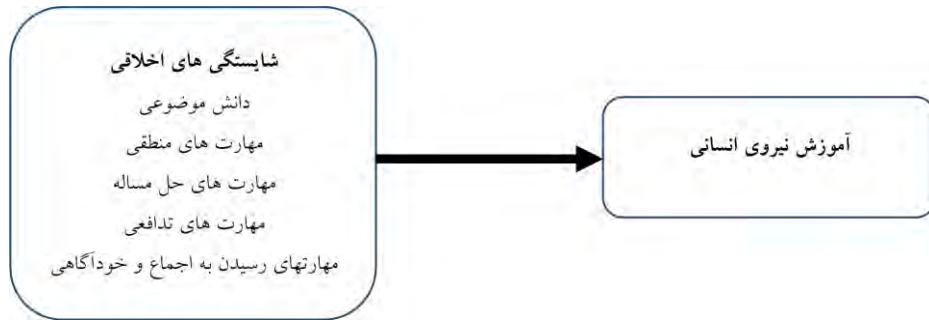
- فرضیه فرعی دوم: مهارت‌های منطقی بر آموزش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران تاثیر دارد.

- فرضیه فرعی سوم: مهارت‌های حل مسئله بر آموزش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران تاثیر دارد.

- فرضیه فرعی چهارم: مهارت‌های تدافعی بر آموزش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران تاثیر دارد.

- فرضیه فرعی پنجم: مهارت‌های رسیدن به اجماع و خودآگاهی بر آموزش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران تاثیر دارد.

با توجه به فرضیه‌های فوق مدل مفهومی پژوهش در شکل زیر آمده است:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از ادبیات و پیشینه پژوهش)

روش پژوهش

از آنجایی که در این پژوهش از طریق پرسشنامه داده‌های مربوط به تاثیر شایستگی اخلاقی بر آموزش نیروی انسانی دانشگاه‌ها گردآوری می‌شوند، پژوهش حاضر، پژوهشی کاربردی و از نوع کمی می‌باشد. از حیث بعد محیط، از نوع میدانی، و از منظر قطعیت به لحاظ مشخص بودن متغیرها و ارتباط بین آنها (یعنی وجود فرضیه) از نوع قطعی است. هم‌چنین با توجه به موضوع، ماهیت این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است و از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی نیز در مراحل مختلف پژوهش استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران است. با استفاده از فرمول کوکران و با توجه به جامعه آماری ۲۷۴ نفری، حجم نمونه‌ای معادل ۱۶۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران محاسبه گردید. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها، از دو پرسشنامه شایستگی‌های اخلاقی محقق ساخته بر اساس مدل ویتون (۲۰۰۷) و آموزش کارکنان نجفی زاده (۱۳۹۳) استفاده شد. این پرسش‌نامه‌ها به ترتیب دارای ۱۹ و ۲۵ گویه با مقیاس پنج درجه ای لیکرت (خیلی کم = ۱، کم = ۲، تاحدودی = ۳، زیاد = ۴ و خیلی زیاد = ۵) تنظیم شده است. به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شد که برای این منظور پرسشنامه به تأیید چند تن از اساتید دانشگاه رسید و اصلاحات لازم صورت پذیرفت. در مورد روایی سازه نیز از روش کمترین مربعات جزئی و

نرم افزار SmartPLS استفاده شد. روایی سازه به دو نوع روایی همگرا و روایی واگرا تقسیم می شود. با توجه به این که در این تحقیق شاخص AVE (میانگین واریانس استخراج شده)^۱ برای تمامی متغیرهای تحقیق بالای ۰/۵ است، لذا روایی همگرایی سازه‌های مدل تأیید می شود. علاوه بر آن یافته‌ها نشانگر تایید روایی واگرایی ابزار اندازه گیری بود. هم چنین ضریب پایایی^۲ (CR) و آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان دهنده پایا بودن ابزار اندازه گیری است. نتایج ویژگی‌های روانسنجی ابزار برای متغیرهای پژوهش در جدول زیر نشان داده شده است:

جدول ۱- نتایج ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار برای متغیرهای پژوهش

CR	AVE	آلفا	منبع	متغیر	بعد
۰.۸۲۲	۰.۵۸۷	۰.۷۳۵	ویتون (۲۰۰۷)	دانش موضوعی	شایستگی اخلاقی
۰.۹۰۹	۰.۶۶۶	۰.۸۷۴		مهارت‌های منطقی	
۰.۸۸۱	۰.۷۱۳	۰.۷۹۸		مهارت‌های حل مساله	
۰.۷۲۱	۰.۵۰۷	۰.۷۳۹		مهارت‌های تدافعی	
۰.۸۸۹	۰.۶۹۶	۰.۷۷۰		مهارت‌های رسیدن به اجماع و خودآگاهی	
۰.۷۹۱	۰.۶۹۳	۰.۵۹۸	نجفی زاده (۱۳۹۳)	یادگیری بهتر	آموزش منابع انسانی
۰.۸۰۲	۰.۶۳۷	۰.۷۱۵		کاهش هزینه‌ها	
۰.۸۵۵	۰.۷۶۶	۰.۶۹۴		صرفه جویی در زمان	
۰.۸۰۱	۰.۶۹۳	۰.۶۹۸		استفاده از اطلاعات به روز	

در نهایت باید گفت در مرحله تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی شامل فرآیند تجزیه و تحلیل ساختارهای کوواریانس (مدل‌سازی معادلات ساختاری) استفاده شد.

1 Average Variance Extracted

2 Composite Reliability

تحلیل داده‌ها

الف) توصیف نمونه: در جدول زیر، نمونه از منظر جمعیت شناختی به‌طور خلاصه آورده شده است.

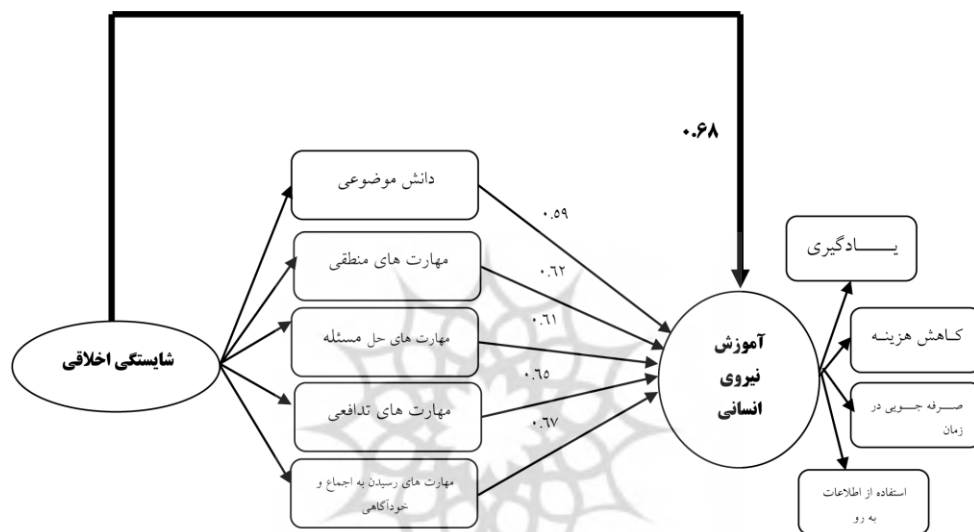
جدول ۲- اطلاعات جمعیت شناختی نمونه

ویژگی جمعیت شناختی	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۷۹	۷۹
	زن	۲۱	۲۱
رتبه علمی	استادیار	۹	۹
	دانشیار	۵۶	۵۵
	استاد تمام	۳۶	۳۶
سن	زیر ۳۵ سال	۵	۵
	۳۵ تا ۴۵	۱۱	۱۱
	۴۵ سال به بالا	۸۵	۸۴
سابقه تدریس	کمتر از ۵ سال	۱	۱
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۸	۸
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۱۲	۱۲
	بیشتر از ۱۵ سال	۸۰	۸۰

در بخش آمار توصیفی نشان داد که از بین کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران که به عنوان جامعه آزمودنی انتخاب گردیده است ۷۹ درصد مرد و تنها ۲۱ درصد زن هستند، همچنین تفکیک پاسخ دهندگان بر اساس سن آنها نشان می‌دهد که بیشترین درصد از افراد مورد مطالعه در رده سنی ۴۵ سال به بالا هستند. در ادامه بیشترین گروه نمونه از افراد مورد مطالعه را پاسخگو با رتبه علمی دانشیاری تشکیل می‌دهند و بیشترین سابقه کاری مربوط به گروهی با بیشتر از ۱۵ سال است.

ب) آزمون مدل و فرضیه‌های پژوهش

در این مرحله رابطه علت و معلولی بین شایستگی اخلاقی و ابعاد آن با آموزش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران در قالب بخش مدل ساختاری سنجیده شده است. همان طور که در شکل زیر نمایان است، تاثیر شایستگی اخلاقی و ابعاد آن بر آموزش نیروی انسانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران معنی دار و مثبت است.



شکل ۲- ضرایب تأثیر علی مدل پژوهش

در شکل ۲ ضریب تأثیر علی مدل پژوهش و رابطه متغیر اصلی (شایستگی اخلاقی و ابعاد آن) بر آموزش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران را نمایش می‌دهد. خروجی PLS تایید کننده فرض اصلی و همچنین فرضیه‌های فرعی تحقیق است که در جدول شماره زیر نمایان است. از آنجایی که تمامی مقادیر t بالای ۱.۹۶ هستند، تمامی فرضیه‌ها تایید می‌شوند.

جدول ۳- بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	آماره t - value	ضرایب استاندارد شده	فرضیه‌ها
قبول	۱۷.۱۱	۰.۶۸	شایستگی اخلاقی آموزش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران
قبول	۱۵.۰۵	۰.۵۹	دانش موضوعی آموزش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران
قبول	۱۵.۸۵	۰.۶۲	مهارت‌های منطقی آموزش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران
قبول	۱۴.۳۳	۰.۶۱	مهارت‌های حل مسئله آموزش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران
قبول	۱۶.۶۵	۰.۶۵	مهارت‌های تدافعی آموزش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران
قبول	۱۶.۹۹	۰.۶۷	مهارت‌های رسیدن به اجماع و خودآگاهی آموزش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران

نتیجه گیری و پیشنهادات

بطور کلی آموزش در هزاره سوم بر از پیچیدگی‌هایی است که در این شرایط استفاده از شایستگی‌های اخلاقی برای غلبه بر مشکلات موجود بر سر راه بهبود آموزش کارکنان می‌تواند راهگشا باشد، در همین راستا، پژوهش حاضر نیز، در صدد بررسی نقش شایستگی اخلاقی در ارتقاء و بهبود آموزش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران بود تا بتواند پاسخگوی نیازهای آتی این دانشگاه در زمینه ارتقاء و بهبود عملکرد شغلی کارکنان باشد. در ادامه مطابق نتایج پژوهش، به تبیین و تفسیر فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. نتایج پژوهش نشان داد که هر پنج بعد شایستگی اخلاقی شامل دانش موضوعی، مهارت‌های منطقی، مهارت‌های حل مساله، مهارت‌های تدافعی و مهارت‌های رسیدن به اجماع و خودآگاهی بر آموزش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران تأثیر مثبت و معناداری دارد، بدین معنی که زمانی که در این دانشگاه‌ها شایستگی اخلاقی بروز کند باعث بهبود وضعیت آموزش منابع انسانی می‌شوند.

دانش موضوعی با بروز استانداردهای اخلاقی حقیقی، استانداردهای عملی و قانونی در رفتار منابع انسانی سبب ترویج درستکاری شده و این موضوع در آموزش آنان نیز تجلی پیدا کرده و هم مسئولان برگزاری دوره‌های آموزشی با نیت خالصانه به تدوین سرفصل‌های آموزشی می‌پردازند و هم منابع انسانی سعی در استفاده حداکثری از این دوره‌های آموزشی خواهند داشت. مهارت‌های منطقی نیز سبب بروز مهارت‌های تحلیلی و شناختی در منابع انسانی در موقعیت‌های مشکل‌ساز شده و آموزش‌های اثربخش و با کیفیت را به دنبال دارد. همچنین مهارت‌های حل مساله رویکرد تفکر سیستمی در منابع انسانی را بروز می‌دهد و سبب روشن شدن پیامدهای بلندمدت آموزش‌ها هم برای تصمیم‌گیران و هم برای منابع انسانی می‌گردد. در ادامه توانایی دفاع موثر برای نگاه اصولی به یک موضوع و پیشنهاد تصمیمات واقعی که توسط مهارت‌های تدافعی بروز می‌کند، سبب آموزش‌های کاربردی با توجه به زمینه‌های شغلی و تخصصی منابع انسانی می‌گردد. در نهایت مهارت‌های رسیدن به اجماع و خودآگاهی که لازمه همکاری در دوره‌های آموزشی می‌باشد توسط این مولفه به خوبی پوشش داده می‌شود.

البته باید اذعان نمود از آنجا که شایستگی اخلاقی زمینه و بستر لازم برای بروز قابلیت انجام دادن و استفاده از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی که در مجموعه‌ای شغلی/حرفه‌ای برای منابع انسانی در دانشگاه یکپارچه شده‌اند را فراهم می‌سازد، سبب می‌گردد آموزش‌های منابع انسانی سمت و سوی حرفه‌ای بهتری پیدا کرده و در پی آن کیفیت آن بهبود یابد. از طرفی باید در نظر داشت شایستگی اخلاقی توانایی منابع انسانی در مواجهه با مشکلات اخلاقی از طریق تفکر و اقدام به شیوه‌ای که اجباری برای انجام تعلقات اخلاقی یا واکنش‌های خودکار وجود نداشته باشد را فراهم می‌سازد و این تعلقات اخلاقی سبب استفاده بهتر منابع انسانی از آموزش‌های برگزار شده درون دانشگاه می‌گردد، زیرا در این دوره‌های آموزشی منابع انسانی به شیوه تفکر سیستماتیک و نقادانه شرکت کرده و همه ارزش‌ها، اصول، علایق، احساسات، وظایف، نیازها و باورها را مورد ملاحظه قرار می‌دهند، در نهایت یافته‌های پژوهش‌های محققانی همچون پوهلینگ و همکاران (۲۰۱۵)، ویتون (۲۰۰۷)، راش و همکاران (۲۰۰۲)، کاواتازاپلیس

(۲۰۰۲)، شیری و همکاران (۱۳۹۲)، دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹) در تائید یافته‌های پژوهش حاضر است.

در نهایت با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

۱- با توجه به فواید مالی و هزینه‌های که آموزش منابع انسانی برای دانشگاه دارد برنامه‌هایی به منظور تشویق، ایجاد انگیزه و آشنایی مدیران و کارکنان به استفاده شایستگی‌های اخلاقی در آموزش باید به اجرا در آورده شود.

۲- مدیران ارشد دانشگاه از خود بزرگ بینی، غرور، و... با شرکت در دوره‌های آموزشی دوری کنند. با این کار مدیر در اذهان کارکنان به عنوان شخصی متواضع و پاسخگو و بعنوان اولین کسی که در راستای کاهش هزینه‌ها در سازمان گام بر میدارد شناخته می‌شوند، و آرامش روانی در محیط آموزش برقرار می‌گردد.

۳- فرهنگ سازی استفاده صحیح و مفید از شایستگی‌های اخلاقی در جهت کاهش هزینه‌ها به خصوص برای اهداف علمی و آموزشی کارکنان و برای بهبود مهارت‌های همکاری و تعاملات صورت پذیرد.

۴- با توجه به وقت گیری بودن آموزش با استفاده از دوره‌های حضوری به مسئولین آموزش منابع انسانی دانشگاه پیشنهاد می‌شود در خصوص محتوای دوره‌ها و استفاده از آموزش‌های الکترونیکی تجدید نظر گردد.

۵- ایجاد انگیزه در کارکنان برای یادگیری مطالب جدید و بروز در حوزه‌های کاری خود در اولویت کاری مدیران و برنامه ریزان آموزشی منابع انسانی دانشگاه قرار گیرد.

منابع

۱- رفیع بخش، مینا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه هزینه آموزش منابع انسانی و بازده سهام شرکت‌ها. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه.

۲- دانایی فرد، حسن؛ رجب زاده، علی و درویشی، آذر. (۱۳۸۹). تبیین نقش شایستگی اخلاقی- اسلامی و فرهنگ خدمتگزاری در ارتقا پاسخگویی عمومی بیمارستان‌های دولتی. نشریه اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ۳، شماره ۴، صص ۷۰-۵۷.

- ۳- درخشان فر، تورج و آراین مهر، امید. (۱۳۹۳). بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان و عملکرد شغلی آنها در مدارس ابتدایی شهر ری. تهران: کنفرانس بین‌المللی مدیریت و مهندسی صنایع.
- ۴- ذیحی، مهدی. (۱۳۹۴). تأثیر متغیرهای رفتاری مدیریت منابع انسانی بر اعتماد فردی درون سازمانی کارکنان بانک صادرات. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی استان مرکزی واحد نراق.
- ۵- شاه‌رخ، فرزانه، نویدی، امیر و شوقی، بهزاد. (۱۳۹۴). تأثیر خرد سازمانی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی. فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره اول، صص ۶۱-۷۵.
- ۶- شاه محمدی، نیره. (۱۳۹۳). صلاحیت و شایستگی‌های آموزگار عصر حاضر. نشریه رشد آموزش ابتدایی، دوره ۱۸، صص ۷-۱۳.
- ۷- شیر، اردشیر؛ عزیزیان پور، مسعود و رستمی، کرم رضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین شایستگی‌های اخلاقی-اسلامی با ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال ۳، شماره ۱، صص ۱۸-۳.
- ۸- شوقی، بهزاد؛ فراهانی، فاطمه و سارجالویی، فرشاد. (۱۳۹۲). مبانی سازمان و مدیریت (عمومی و اسلامی). تهران: انتشارات رازنهان.
- ۹- قیومی، آریادخت. (۱۳۹۴). رابطه بین هوش اخلاقی و سلامت سازمانی از دیدگاه مدیران دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- ۱۰- لشین، سینیتیا. (۲۰۱۱). راهبردها و فنون آموزشی. ترجمه فردانش، هاشم. (۱۳۹۰). تهران: انتشارات سمت.
- ۱۱- نجفی زاده، حسین. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر کیفیت آموزش کارکنان شهرداری‌های شهرستانهای لامرد و مهر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد.

- behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination. *The Leadership Quarterly*, 27(1), 1-13.
- 13- Falkenström, E., Ohlsson, J., & Höglund, A. T. (2016). Developing ethical competence in healthcare management. *Journal of Workplace Learning*, 28(1), 17-32.
 - 14- George Town College.(2011). Developing Scholars who are competent and caring educators, Committed to the spirit of service and learning. Conceptual framework, Department of education, teacher education program.
 - 15- Gerholz, J. D. K. H. (2015). Fostering ethical competence in business education. In *New Perspectives on Corporate Social Responsibility* (pp. 547-561). Springer Fachmedien Wiesbaden.
 - 16- Jormsri, P., Kunaviktikul, W., Ketefian, S., & Chaowalit, A. (2005). Moral competence in nursing practice. *Nursing Ethics*, 12, 582° 594.
 - 17- 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.
 - 18- Kincaid, V. (2015, May). Ethical Competence and Possibilities of Dialogic Education. In *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference* (Vol. 1, pp. 206-214).
 - 19- Meine, M.F. & Dunn, T. (2013). The Search for Ethical Competency: Do Ethics Codes Matter?, *Public Integrity*, 15(2), 149-166.
 - 20- Mitonga-Monga, J., & Cilliers, F. (2016). Perceived ethical leadership: Its moderating influence on employees organisational commitment and organisational citizenship behaviours. *Journal of Psychology in Africa*, 1-8.
 - 21- Pohling, R., Bzdok, D., Eigenstetter, M., Stumpf, S., & Strobel, A. (2015). 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.
 - 22- Poikkeus, T., Suhonen, R., Katajisto, J., & Leino-Kilpi, H. (2016). Organisational and individual support for nurses ethical competence A cross-sectional survey. *Nursing ethics*, 0969733016642627.
 - 23- Rausch, E., Sherman, H., & Washbush, J. B. (2002). Defining and assessing competencies for competency-based, outcome-focused management development. *Journal of Management Development*, 21(3), 184-200.
 - 24- Whitton, H. (2007). Developing the 'Ethical Competence' of Public Officials-a Capacity-building Approach. *Viesoji politika ir administravimas*, (21).
 - 25- Zhang, H.P. (2015). An agent-based simulation model for supply chain collaborative technological innovation diffusion, *International simulation model*, 14(2), pp 313-324.