

# Structural Modeling of University Manager's Ethical Leadership Relationships and Educational Performance of Faculty Members with The Mediating Role of Their Professional Ethics in Comprehensive Units of Islamic Azad University

Monavvar Majdzadeh <sup>1</sup>, Reza Hoveida <sup>2,\*</sup>, Saeed Rajaeipoor <sup>2</sup>

<sup>1</sup> PhD Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

<sup>2</sup> Associate Professor, Department of Education and Psychology, Faculty of Educational Sciences, University of Isfahan, Isfahan, Isfahan, Iran

**Received:** 29 Jun 2018  
**Accepted:** 04 Nov 2018

**Keywords:**

University Managers  
Ethical Leadership  
Professional Ethics  
Educational Performance  
Faculty Members

© 2019 Baqiatallah University of  
Medical Sciences

**Abstract**

**Introduction:** The purpose of this study was to develop a structural model of the relationship between the ethical leadership of academic managers and the educational function of faculty members with the role of mediator of their professional ethics.

**Methods:** This study was conducted in a descriptive-Correlation study in 2016-2017. The statistical population of the study consisted of all faculty members of Islamic Azad University, Islamic Azad University, using cluster random sampling method. Eleven comprehensive university units from northern, southern, eastern, western and central regions The country was selected randomly and then, proportional to the number of faculty members of each of these units, and through SPSS Sample Power sample size software, 400 subjects were selected as the statistical sample of the study. To collect data, three researcher-made ethical leadership questionnaires, professional ethics and educational performance were used. Content validity of this questionnaire was confirmed by expert opinion and its construct validity through factor analysis. Their reliability was also 0.99, 0.99, using the Cronbach's alpha coefficient, respectively. And 89 /. Was calculated. Data were analyzed using SPSS 23 and Amos Graphic software.

**Results:** The main findings of the research indicated that the variables of ethical leadership of university administrators in total account for 80% of the variance in the educational performance of faculty members, and at the high level they can explain the variance of the educational function of the faculty members, and fit The data is in the model and all of the indicators indicate the utility of the structural equation model.

**Conclusions:** In general, a model of structural equations designed based on the environment of the statistical society indicates the importance of the ethical leadership of academic managers as well as the ethics of faculty members in developing their educational performance.

# مدل ساختاری روابط رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای آنان در واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی

منور مجدزاده<sup>۱</sup>، رضا هویدا<sup>۲\*</sup>، سعید رجایی‌پور<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

## چکیده

**مقدمه:** توسعه عملکرد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، به وجود شرایط و بستری مناسب نیاز دارد که رهبری اخلاقی مدیران می‌تواند یکی از عوامل مؤثر در این زمینه باشد. این مطالعه با هدف تدوین مدل ساختاری روابط بین رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای آنان، انجام گردید.

**روش کار:** این پژوهش در تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ و با روش توصیفی-همبستگی انجام شد. جامعه آماری پژوهش مشتمل بر کلیه اعضای هیأت علمی واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی که از بین آنها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای، یازده واحد جامع دانشگاهی از نواحی شمالی، جنوبی، شرقی، غربی و مرکزی کشور به صورت تصادفی انتخاب و سپس متناسب با تعداد اعضای هیأت علمی هر یک از واحدهای مذکور و از طریق نرم افزار برآورد حجم نمونه SPSS Sample Power، 400 نفر به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه محقق ساخته رهبری اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای و عملکرد آموزشی استفاده گردید. روایی محتوایی این پرسشنامه‌ها با کمک نظرات متخصصان و روایی سازه آنها از طریق تحلیل عاملی تأیید گردید و پایایی آنها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۹۳، ۰/۹۰ و ۰/۸۹ محاسبه گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای آماری SPSS 23 و Amos Graphic استفاده شد.

**یافته‌ها:** اهم یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که متغیر رهبری اخلاقی مدیران دانشگاه در مجموع ۸۰ درصد از واریانس متغیر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی را تبیین می‌کند و در حد بالایی توان تبیین واریانس متغیر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی را دارد و برآزش داده‌ها به مدل برقرار است. همچنین نتایج نشان داد متغیر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در رابطه بین دو متغیر رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی نقش میانجی ایفا می‌کند. در مجموع همه شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

**نتیجه‌گیری:** در مجموع مدل معادلات ساختاری طراحی شده بر اساس جامعه آماری، نشان از اهمیت نقش رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و همچنین اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در توسعه عملکرد آموزشی آنها دارد. بر این اساس ضروریست مدیران دانشگاهی با رعایت اصول و مبانی ارزشی و اخلاقی در مدیریت و رهبری واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی، بستر مناسبی را در جهت توسعه عملکرد اعضای هیئت علمی و تحقق رسالتهای خطیر نظام آموزش عالی، فراهم نمایند.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۴/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۸/۱۳

واژگان کلیدی:

رهبری اخلاقی  
مدیران دانشگاهی  
اخلاق حرفه‌ای  
عملکرد آموزشی  
اعضای هیأت علمی

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج) محفوظ است.

## مقدمه

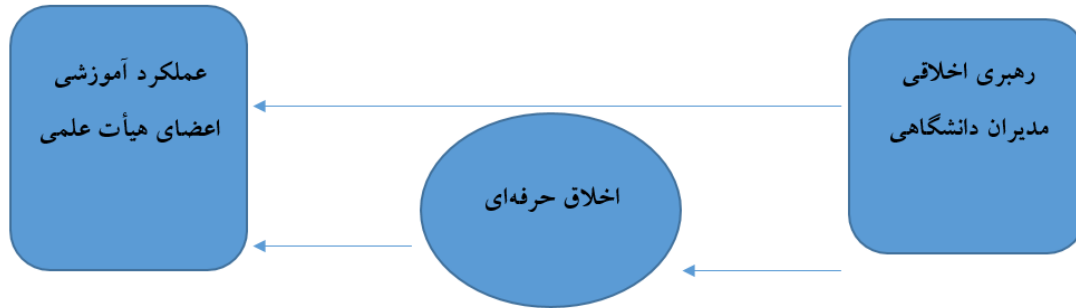
امروزه نظام آموزش عالی مظهر توسعه و تأمین‌کننده قدرت جوامع در عرصه رقابت جهانی است و نقش مهمی در فراهم ساختن بستری مطلوب جهت بهره‌گیری از علوم و فنون جدید و پیشرفتهای تکنولوژیکی در جامعه دارد [۱]. یکی از مهمترین ارکان مؤسسات آموزش عالی، اعضای هیئت علمی هستند و عملکرد آموزشی آنها در تربیت نیروی انسانی متخصص و به طور کلی در ارتقا عملکرد نظام آموزش عالی، عنصری کلیدی به شمار می‌رود. توسعه عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی می‌تواند متأثر از عوامل متعددی باشد، اما به نظر

می‌رسد که نقش مدیریت و رهبری نسبت به سایر عوامل، مهم‌تر است [۲]. مدیریت و رهبری در آموزش عالی، رابطه اجتناب‌ناپذیری با اخلاق و رفتار اخلاقی دارد. نظام آموزش عالی به مدیرانی نیازمند است که با رهبری اخلاقی و بهره‌گیری از اصول رهبری خدمتگزار، زمینه‌های توسعه عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی را فراهم کنند [۳]. رهبری اخلاقی یکی از رویکردهایی است که در دهه‌های پایانی قرن بیستم میلادی به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است. عملکرد افراد در سازمان می‌تواند نقش عمده‌ای در موفقیت هر سازمان

از منظر صاحب‌نظران شامل مواردی نظیر اثربخشی محتوای درسی، اثربخشی آموزشی، پرداختن به موضوعات حساس، اهمیت دادن به رشد فکری دانشجویان، نداشتن رابطه دوگانه با دانشجویان، رازداری، احترام به همکاران، ارزشیابی عادلانه، و احترام به دانشگاه است [۱۷].

به طور کلی مدیران آموزشی دانشگاه به عنوان ارکان اساسی و تأثیرگذار در تعلیم و تربیت هر جامعه، در تحقق اهداف، توسعه سازمانی و توسعه اجتماعی نقش کلیدی دارند و نیازمند متصف بودن به اخلاقیات، به منظور ایجاد و پرورش این ویژگی در بین شهروندان آینده هر جامعه و کشور و همچنین تأثیر آن بر عملکرد کارکنان دانشگاه به ویژه اعضای هیات علمی هستند. بر این اساس، پرداختن به مقوله رهبری اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای و ارتباط آن با عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی، برای تحقق اهداف نظام آموزش عالی به عنوان یک اولویت سازمانی و فراهم‌آوردن زمینه‌های این‌گونه رفتارهای اساسی در دانشگاه، مدیران و اعضای هیات علمی واقعیتی لازم و ضروری است. مروری بر پژوهش‌های انجام شده در زمینه موضوع مطالعه حاضر نشان می‌دهد که برخی از محققان به بررسی رابطه رهبری اخلاقی مدیران با اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی کارکنان پرداختند. به طور نمونه پژوهشهای DeHoogh و Den Hartog [۱۷]، Cadozier [۱۸] و Farahani و Najafi, SobhaniNejad [۱۹] نشان داد که بین رهبری اخلاقی مدیران سازمان‌ها با اخلاق حرفه‌ای کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد. همچنین پژوهش‌های Baharloo و Ahmadi, Arshadi, MahmoudiKia Nasr [20]، Mirkamali and AmeriNasab و Ghazanfari, Esfahani [21]، Karami و Christensen, Walumbwa [22]، Hailey و [23] و Alshammari, Naser و Shebaib و Brown, Treviño [24]، Harrison و Kim [25]، Yilmaz [26]، Brymer و [27]، De Hoogh و Den Hartog, Kalshoven, Japucetaite نشان داده‌اند که رابطه مثبت و معناداری بین سبک رهبری اخلاقی و بهبود عملکرد کارکنان وجود دارد. اما آنچه پژوهش حاضر را از پژوهش‌های پیشین متمایز می‌نماید، تلاش در جهت تحلیل روابط رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی در عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای آنان با در نظر گرفتن فرهنگ بومی کشور می‌باشد که تاکنون پژوهش قابل ذکری در این راستا انجام نشده است. با توجه به نقش رهبری اخلاقی در اداره دانشگاه‌ها و هدایت فعالیت‌های اعضای هیات علمی، آگاهی و تشخیص روابط متغیرهای مورد بحث و اثرات آن‌ها بر توسعه آموزش عالی در دانشگاه‌ها از اهمیت فوق‌العاده برخوردار است. بنابراین، با توجه به اهمیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی و متغیر-های مؤثر بر آن و اینکه تاکنون پژوهشی در دانشگاه‌های کشور- به ویژه در دانشگاه آزاد، در این زمینه انجام نشده، در پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی کشور از طریق نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای آنان، پرداخته شده است تا اطلاعات دست اول را در سطح ملی و منطقه‌ای برای برنامه ریزان و مسئولان اداری و اجرایی فراهم سازد.

داشته باشد و با قاطعیت می‌توان بیان کرد که عملکرد فردی و سازمانی افراد تحت تأثیر عواملی همچون تعهد، آموزش، باورها و رهبری در سازمان‌ها قرار دارد. اخیراً رهبری اخلاقی توسط بسیاری از محققان در زمینه رفتار سازمانی و مدیریت مورد توجه قرار گرفته است [۴]. در واقع از عوامل مهم و تأثیرگذار در شکل‌گیری مطلوب ارتباطات درون‌سازمانی و ایجاد شرایط مثبت ادراکی در کارکنان، جو اخلاقی و ارزشی حاکم بر سازمان است که در فرایند تصمیم‌گیری فردی و گروهی مؤثر بوده و به بهبود بهره‌وری سازمان منجر خواهد شد [۵]. نظریه رهبری اخلاقی به عنوان یکی از نظریه‌های نوین رهبری، ضمن برطرف نمودن ضعف‌ها و مشکلات رویکردهای سنتی رهبری، بر ارائه رفتار مناسب به صورت هنجاری در اعمال شخصی، روابط بین فردی و ترغیب پیروان، تأکید دارد [۶]. با وجود تمایل رو به رشد به کاربرد رهبری اخلاقی در نظام آموزشی، صاحب‌نظران در تعریف مناسب و ارزیابی آن، وحدت نظر ندارند [۷]. Brown, Trevino, & Harrison رهبری اخلاقی را نشان دادن رفتار و سلوک مناسب هنجاری در اعمال شخصی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتارهایی در پیروان از طریق روابط دوسویه، صداقت و ارتباطات باز و تصمیم‌گیری اشتراکی تعریف کرده‌اند [۶]. رهبران اخلاقی به کارکنان خود اجازه می‌دهند تا عقایدشان را بیان و در تصمیم‌گیری‌ها شرکت کنند، به افکار و عقایدشان گوش می‌دهند، و با ایجاد حس اعتماد در آن‌ها، علاقه واقعی به رفاه و آسایش و توسعه کارکنان را به آن‌ها نشان می‌دهند [۸]. رهبری اخلاقی به واسطه ایجاد ارزشها، آگاهی اخلاقی، اتخاذ مدیریت مشارکتی، صداقت، قابلیت اعتماد و ایجاد جو سازمانی مناسب، رعایت ارزشها در تصمیم‌گیری‌ها و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می‌کند [۹]. رفتارهایی که سطوح بالایی از رهبری اخلاقی را منعکس می‌کنند عبارتند از: سازگاری عمل با ارزش‌های در نظر گرفته شده، صحبت کردن با پیروان در باره اخلاق و تشویق شایسته آن‌ها برای انجام رفتارهای اخلاقی [۵، ۶، ۱۰]. سایر پژوهشگران نیز ویژگی‌هایی نظیر این موارد برای این رهبران برشمرده‌اند: صداقت، تعیین‌کنندگی، انعطاف، درستکاری، امانت‌داری، فروتنی و تواضع، عقلانیت، ابراز احساسات متناسب با شرایط، جسارت و مسئولیت‌پذیری [۱۱]. رهبری اخلاقی از مهمترین عوامل ارتقای فرهنگ یادگیری سازمانی، تفکر سیستمی، نوآوری و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمان [۱۲] و تعهد و توانمندسازی کارکنان است [۱۳]. یکی دیگر از متغیرهای مرتبط با اخلاق، مقوله اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون این که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند [۱۴، ۱۵]. اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی به مشخص کردن حدود و ثغور رفتارهای مناسب یا نامناسب و هدایت اعضای هیات علمی در اجرای مسئولیت‌های حرفه‌ای می‌انجامد. از آنجا که مسئولیت‌ها و وظایف حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه عمدتاً در سه حوزه آموزش، پژوهش و کارآفرینی تقسیم می‌شود، اخلاق حرفه‌ای آموزش عالی نیز ناظر بر این سه حوزه است [۱۶]. در بعد آموزش، اصول اخلاق حرفه‌ای



تصویر ۱: مدل پیشنهادی تحقیق

قبل از آموزش، ضمن آموزش و پس از آموزش) استفاده شده است. روایی پرسشنامه‌ها با توجه به تعداد ابعاد و حجم نمونه علاوه بر روایی محتوایی، از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار SPSS 23 و PLS استفاده شده است و پس از حذف خطای کواریانس و بررسی شاخص‌های برازندگی تحلیل تأیید شد. در واقع روایی محتوایی پرسشنامه‌ها به تأیید متخصصان رسید و روایی سازه نیز از طریق تحلیل عاملی تأیید گردید. همچنین پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۹۳، ۰/۹۰ و ۰/۸۹ محاسبه گردید که حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه‌ها می‌باشد (جدول ۱).

در جدول فوق مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ابزارهای مورد استفاده در پژوهش به تفکیک ابعاد متغیرها ارائه شد. مقادیر به دست آمده گویای دقت اندازه‌گیری بالا و به عبارت دیگر پایا بودن این ابزارها است. برای رعایت اخلاق پژوهش، کلیه اعضای هیئت علمی شرکت کننده در مطالعه، با رضایت کامل در پژوهش مشارکت نمودند و به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. در ضمن تأکید گردید که اطلاعات محرمانه باقی می‌ماند تا مشارکت کنندگان با دقت کافی، صادقانه و رضایت آگاهانه، به سئوال‌ها پرسشنامه‌ها پاسخ دهند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از نرم افزارهای آماری SPSS 23 و Amos Graphic و از شاخص‌های آماری فراوانی و درصد، رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری کواریانس محور و آزمون‌های آماری تی مستقل و تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده گردید.

### یافته‌ها

در پژوهش حاضر از مجموع ۴۰۰ نفر از اعضای هیئت علمی که به پرسشنامه‌های تحقیق پاسخ داده‌اند، بر حسب محل خدمت، ۴۱ نفر (۱۰/۳ درصد) از اعضای هیئت علمی در نواحی شمالی، ۷۴ نفر (۱۸/۵ درصد) در نواحی جنوبی، ۱۴۵ نفر (۳۶/۳ درصد) در نواحی مرکزی، ۱۹۳ نفر (۴۸/۳ درصد) در نواحی شرقی و ۶۳ نفر (۱۵/۸ درصد) در نواحی غربی کشور، مشغول به خدمت بوده‌اند. بر حسب واحد دانشگاهی ۲۱ نفر (۵/۳ درصد) از اعضای هیئت علمی نمونه آماری پژوهش در واحد دانشگاهی گرگان، ۲۰ نفر (۵ درصد) در واحد ساری، ۳۲ نفر (۸ درصد) در واحد شهرکرد، ۴۱ نفر (۱۰/۳ درصد) در واحد اهواز، ۲۱ نفر (۵/۳ درصد) در واحد یزد، ۸۲ نفر (۲۰/۵ درصد) در واحد تهران - جنوب، ۴۲ نفر (۱۰/۵ درصد) در واحد اصفهان، ۵۲ نفر (۱۳ درصد) در واحد مشهد، ۲۶ نفر (۶/۵ درصد) در واحد کرمان، ۲۴ نفر (۶ درصد) در واحد کرمانشاه و ۳۹ نفر (۹/۸ درصد) در واحد سمنان مشغول به خدمت بوده‌اند.

### فرضیه‌های پژوهش

بین ابعاد رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، رابطه وجود دارد دارند.

بین ابعاد رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی، رابطه وجود دارد.

بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و عملکرد آموزشی آن‌ها رابطه وجود دارد.

اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و عملکرد آموزشی آنها نقش میانجی ایفا می‌کند.

### روش کار

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث روش از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی و مدل‌یابی مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش، مشتمل بر اعضای هیأت علمی واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی در سال ۹۶-۱۳۹۵ بوده است. جهت تعیین نمونه آماری تحقیق، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای از بین ۴۶ واحد جامع دانشگاه آزاد اسلامی کل کشور، دو واحد از نواحی شمالی، دو واحد از نواحی جنوبی، دو واحد از نواحی غربی، دو واحد از نواحی شرقی و سه واحد از نواحی مرکزی به صورت تصادفی انتخاب گردیده و با توجه به مجموع کل اعضای هیأت علمی واحدهای مذکور (۳۰۵۱ نفر)، متناسب با تعداد اعضای هیأت علمی هر یک از واحدها ۴۰۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. به منظور برآورد حجم نمونه از نرم افزار SPSS Sample Power استفاده شده و مقدار خطای ۰/۵ و توان بالاتر از ۰/۸۰ و حجم اثر ۰/۵ مبنای محاسبه قرار گرفته شد و در نتیجه تعداد حجم نمونه ۴۰۰ نفر برآورد گردید. جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، از سه پرسشنامه محقق ساخته رهبری اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای و عملکرد آموزشی با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. برای طراحی و ساخت این پرسشنامه‌ها، کلیه اسناد، مدارک، منابع معتبر علمی، پژوهش‌ها و متون مرتبط با سه متغیر رهبری اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای و عملکرد آموزشی، مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته و سپس به تدوین سئوال‌ها پرسشنامه پرداخته شد. جهت سنجش متغیر رهبری اخلاقی، از پرسشنامه ۵۰ سئوالی با چهار بعد (بعد سازمانی، روابط بین فردی، اجتماعی و فردی)، برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه ۳۴ سئوالی با چهار بعد (اخلاق آموزشی، اخلاق پژوهشی، اخلاق اجتماعی و اخلاق فردی) و در نهایت برای سنجش عملکرد آموزشی ۳۰ سئوالی با سه بعد (فعالیت‌های

جدول ۱: پایایی پرسشنامه‌های پژوهش

ابعاد	آلفای کربناخ	پایایی ترکیبی
<b>رهبری اخلاقی مدیران</b>		
بعد سازمانی	۰/۹۳	۰/۹۴
بین فردی (مدیریت و اعضای هیأت علمی)	۰/۹۵	۰/۹۶
بین فردی (مدیریت و دانشجویان)	۰/۹۲	۰/۹۳
بین فردی (مدیریت و کارکنان)	۰/۹۵	۰/۹۶
بعد اجتماعی	۰/۸۸	۰/۹۱
بعد فردی	۰/۹۵	۰/۹۵
<b>اخلاق حرفه‌ای هیأت علمی</b>		
اخلاق آموزش و تدریس	۰/۸۳	۰/۸۷
اخلاق پژوهش	۰/۹۳	۰/۹۴
اخلاق اجتماعی	۰/۹۰	۰/۹۳
اخلاق فردی	۰/۹۴	۰/۹۵
<b>عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی</b>		
فعالیت‌های قبل از آموزش	۰/۹۱	۰/۹۲
فعالیت‌های ضمن آموزش	۰/۹۳	۰/۹۴
فعالیت‌های پس از آموزش	۰/۸۴	۰/۸۸

مدیران بر عملکرد آموزشی هیأت علمی) در جداول ۲ گزارش شده است.

همانطور که در جدول ۲ نشان داده شد، شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در مجموع نشان دهنده این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

فرضیه اول پژوهش: بین ابعاد رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، رابطه وجود دارد.

جهت بررسی فرضیه اول از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری کوواریانس محور استفاده گردید، متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش به صورت متغیرهای مکنون و در قالب مدل‌های عاملی مرتبه اول وارد مدل معادله ساختاری گردیدند، برآوردهای مربوط به شاخص‌های برازش کلیت مدل و پارامتر اصلی (اثر ابعاد متغیر رهبری اخلاقی

جدول ۲: برآورد مقادیر شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

شاخص	برآزش مطلق		برآزش تطبیقی			برآزش مقتصد		هلتز
	CFI	TLI	GFI	PCFI	DF	CMIN/DF	RMSEA	
مقدار	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۷۶	۳۳۹۲	۳/۲۲	۰/۰۷	۱۲۹

مقادیر برآورد شده در جدول ۳ نشان دهنده این است: الف) ابعاد متغیر رهبری اخلاقی در حد متوسط توان تبیین متغیر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را دارند. ب) اثر ابعاد سازمانی، بین فردی (مدیریت و دانشجویان)، بین فردی (مدیریت و کارکنان) و اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به لحاظ آماری معنادار است ( $P \leq 0.05$ ). بنابراین با توجه به مقادیر ضریب تأثیر می‌توان گفت اثر ابعاد سازمانی، بین فردی (مدیریت و دانشجویان) و اجتماعی مستقیم و در حد متوسط و اثر بعد بین فردی (مدیریت و کارمندان) معکوس و در حد ضعیف برآورد می‌شود. به عبارت دیگر تقویت ابعاد سازمانی، بین فردی

مقادیر برآورد شده در جدول ۳ نشان دهنده این است: الف) ابعاد متغیر رهبری اخلاقی در حد متوسط توان تبیین متغیر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را دارند. ب) اثر ابعاد سازمانی، بین فردی (مدیریت و دانشجویان)، بین فردی (مدیریت و کارکنان) و اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به لحاظ آماری معنادار است ( $P \leq 0.05$ ). بنابراین با توجه به مقادیر ضریب تأثیر می‌توان گفت اثر ابعاد سازمانی، بین فردی (مدیریت و دانشجویان) و اجتماعی مستقیم و در حد متوسط و اثر بعد بین فردی (مدیریت و کارمندان) معکوس و در حد ضعیف برآورد می‌شود. به عبارت دیگر تقویت ابعاد سازمانی، بین فردی

جدول ۳: برآورد اثر ابعاد متغیر رهبری اخلاقی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی

P	CR	برآورد		ضریب تعیین	متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
		استاندارد	غیر استاندارد				
۰/۰۰۱	۳/۳۸	۰/۱۶	۰/۱۰	۰/۲۶	اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی	<---	سازمانی
۰/۱۹۹	-۱/۲۹	-۰/۰۶	-۰/۰۴	۰/۲۶	اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی	<---	بین فردی (مدیریت و اعضای هیأت علمی)
۰/۰۰۱	۶	۰/۳۱	۰/۲۳	۰/۲۶	اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی	<---	بین فردی (مدیریت و دانشجویان)
۰/۰۲۸	۲/۲۰	-۰/۱۰	-۰/۰۶	۰/۲۶	اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی	<---	بین فردی (مدیریت و کارمندان)
۰/۰۰۱	۶/۷۸	۰/۳۵	۰/۲۳	۰/۲۶	اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی	<---	اجتماعی
-۰/۸۲۱	-۰/۲۳	-۰/۰۱	-۰/۰۱	۰/۲۶	اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی	<---	فردی

مدیران بر عملکرد آموزشی هیأت علمی) در شکل زیر و جدول بعدی گزارش شده است:

در جدول ۴ شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در مجموع نشان می‌دهد مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

فرضیه دوم پژوهش: بین ابعاد رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی، رابطه وجود دارد.

در بررسی فرضیه دوم نیز از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری کوواریانس محور استفاده گردید، متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش به صورت متغیرهای مکنون و در قالب مدل‌های عاملی مرتبه اول وارد مدل معادله ساختاری گردیدند، برآوردهای مربوط به شاخص‌های برازش کلیت مدل و پارامتر اصلی (اثر ابعاد متغیر رهبری اخلاقی

جدول ۴: برآورد مقادیر شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

شاخص	برآزش مطلق			برآزش تطبیقی			برآزش مقتصد		هلتز
	CMIN	GFI	TLI	CFI	PCFI	DF	CMIN/DF	RMSEA	
مقدار	۱۰۱۱۲/۸۷	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۷۶	۳۰۷۴	۳/۲۹	۰/۰۷	۱۲۷

حد متوسط می‌تواند منجر به تقویت عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی و بر عکس تضعیف این ابعاد منجر به تضعیف عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی گردد. در حالیکه در خصوص بعد بین فردی (مدیریت و اعضای هیأت علمی)، بین فردی (مدیریت و دانشجویان)، اجتماعی و فردی بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی به لحاظ آماری معنادار است ( $P \leq 0/05$ ). با توجه به مقادیر ضریب تأثیر این ابعاد می‌توان گفت اثر ابعاد سازمانی، بین فردی (مدیریت و دانشجویان) و اجتماعی مستقیم و در حد متوسط و اثر بعد بین فردی (مدیریت و اعضای هیأت علمی) و فردی معکوس و در حد ضعیف برآورد می‌شود. به عبارت دیگر تقویت ابعاد سازمانی، بین فردی (مدیریت و دانشجویان) و اجتماعی در

مقادیر برآورد شده در جدول ۴ نشان دهنده این است: الف) ابعاد متغیر رهبری اخلاقی در حد متوسط توان تبیین متغیر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی را دارند. ب) اثر ابعاد سازمانی، بین فردی (مدیریت و اعضای هیأت علمی)، بین فردی (مدیریت و دانشجویان)، اجتماعی و فردی بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی به لحاظ آماری معنادار است ( $P \leq 0/05$ ). با توجه به مقادیر ضریب تأثیر این ابعاد می‌توان گفت اثر ابعاد سازمانی، بین فردی (مدیریت و دانشجویان) و اجتماعی مستقیم و در حد متوسط و اثر بعد بین فردی (مدیریت و اعضای هیأت علمی) و فردی معکوس و در حد ضعیف برآورد می‌شود. به عبارت دیگر تقویت ابعاد سازمانی، بین فردی (مدیریت و دانشجویان) و اجتماعی در

جدول ۵: برآورد اثر ابعاد متغیر رهبری اخلاقی مدیران بر عملکرد آموزشی هیأت علمی

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب تعیین		P	CR
			برآورد	غیر استاندارد		
سازمانی	<---	عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی	۰/۲۵	۰/۱۹	۰/۰۰۱	۵/۷۶
بین فردی (مدیریت و اعضای هیأت علمی)	<---	عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی	۰/۲۵	-۰/۰۶	۰/۰۴۱	-۲/۰۴
بین فردی (مدیریت و دانشجویان)	<---	عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی	۰/۲۵	۰/۲۴	۰/۰۰۱	۶/۱۳
بین فردی (مدیریت و کارمندان)	<---	عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی	۰/۲۵	۰/۰۱	۰/۸۱۶	۰/۲۳
اجتماعی	<---	عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی	۰/۲۵	۰/۱۷	۰/۰۰۱	۵/۳۴
فردی	<---	عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی	۰/۲۵	-۰/۰۷	۰/۰۴۷	-۱/۹۹

برآزش کلیت مدل و پارامتر اصلی (اثر ابعاد متغیر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی) در جدول ۶ گزارش شده است:

بر توجه به داده‌های جدول ۶، شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در مجموع نشان دهنده این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

فرضیه سوم پژوهش: بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و عملکرد آموزشی آن‌ها رابطه وجود دارد.

جهت بررسی فرضیه سوم از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری کوواریانس محور استفاده گردید، متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش به صورت متغیرهای مکنون و در قالب مدل‌های عاملی مرتبه اول وارد مدل معادله ساختاری گردیدند، برآوردهای مربوط به شاخص‌های

جدول ۶: برآورد مقادیر شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

شاخص	برآزش مطلق			برآزش تطبیقی			برآزش مقتصد		هلتز
	CMIN	GFI	TLI	CFI	PCFI	DF	CMIN/DF	RMSEA	
مقدار	۷۲۸۷/۵۷	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۷۴	۱۹۴۵	۳/۷۵	۰/۰۷	۱۲۳

قرار دادن ضرایب تأثیر ابعاد متغیر اخلاق حرفه‌ای می‌توان گفت اثر این ابعاد بر متغیر عملکرد آموزشی هیأت علمی مستقیم و در حد متوسط به بالا برآورد می‌شود، به عبارت دیگر تقویت ابعاد این متغیر می‌تواند منجر به تقویت عملکرد آموزشی هیأت علمی و برعکس تضعیف این

مقادیر برآورد شده در جدول ۷ نشان دهنده این است: الف) ابعاد متغیر اخلاق حرفه‌ای در حد بالایی توان تبیین واریانس متغیر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی را دارند. ب) اثر ابعاد متغیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد آموزشی به لحاظ آماری معنادار است ( $P \leq 0/05$ ). با مدنظر

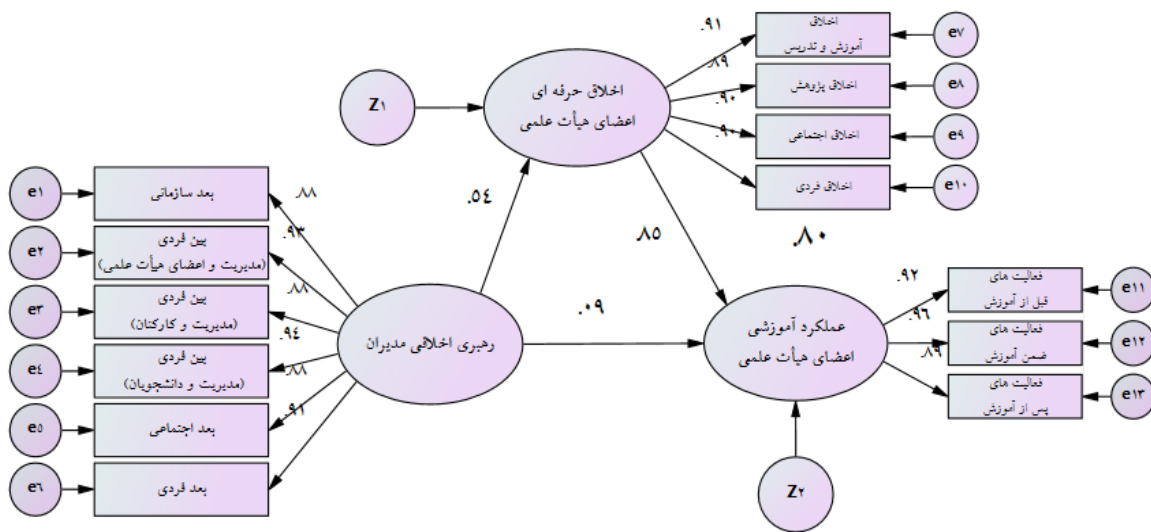
شاخص‌های برازش کلیت مدل و پارامتر اصلی مدل (اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیر رهبری اخلاقی مدیران بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی) در تصویر ۲ و جدول ۹ گزارش شده است:

ابعاد منجر به تضعیف عملکرد آموزشی آنها در جامعه آماری پژوهش گردد.

فرضیه چهارم پژوهش: اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و عملکرد آموزشی آنها نقش میانجی ایفا می‌کند. در بررسی فرضیه چهارم از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری کوواریانس محور استفاده گردید، برآوردهای مربوط به

جدول ۷: برآورد اثر ابعاد متغیر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بر عملکرد آموزشی آنها

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب تعیین	برآورد	CR	P
اخلاق آموزش و تدریس	<---	عملکرد آموزشی هیأت علمی	۰/۵۲	غیراستاندارد	۰/۳۳	۰/۰۰۱
				استاندارد	۰/۲۲	۰/۴۳
اخلاق پژوهش	<---	عملکرد آموزشی هیأت علمی	۰/۵۲	غیراستاندارد	۰/۴۵	۰/۰۰۱
				استاندارد	۰/۱۲	۰/۰۰۱
اخلاق فردی	<---	عملکرد آموزشی هیأت علمی	۰/۵۲	غیراستاندارد	۰/۲۴	۰/۰۰۱
				استاندارد	۰/۲۲	۰/۰۰۱
اخلاق اجتماعی	<---	عملکرد آموزشی هیأت علمی	۰/۵۲	غیراستاندارد	۰/۲۳	۰/۰۰۱
				استاندارد	۰/۳۹	۰/۰۰۱



تصویر ۲: مدل معادله ساختاری اثر متغیر رهبری اخلاقی مدیران بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی با میانجی‌گر متغیر اخلاق حرفه‌ای

## بحث

هدف اصلی این پژوهش، ناظر بر شناخت رابطه میان ابعاد رهبری اخلاقی مدیران دانشگاه‌های آزاد و عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای آنان، انجام گردید. ذیلاً به تفکیک فرضیه‌های پژوهش، یافته‌های تحقیق ارائه گردیده و میزان همسویی یا ناهمسویی نتایج اکتسابی با یافته‌های پژوهش‌های مشابه بررسی می‌شود. بر اساس فرضیه اول پژوهش، رابطه بین ابعاد رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد ابعاد متغیر رهبری اخلاقی در حد متوسط توان تبیین متغیر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را دارند و اثر ابعاد سازمانی، بین فردی (مدیریت و دانشجویان)، بین فردی (مدیریت و کارکنان) و اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به لحاظ آماری معنادار است ( $P \leq 0/05$ ) و اثر بعد فردی رهبری اخلاقی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به لحاظ آماری معنادار نیست ( $P > 0/05$ ). این یافته‌ها با نتایج پژوهشهای DeHoogh و Den Hartog [۱۷]، Cadozier [۱۸] و

همانطور که در جدول ۸ نشان داده شد، شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

مقادیر برآورد شده در جدول ۹ نشان دهنده این است: الف) متغیر مستقل پژوهش در حد بالایی توان تبیین واریانس متغیر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی را دارند. ب) اثر غیرمستقیم متغیر رهبری اخلاقی مدیران بر متغیر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی به لحاظ آماری معنادار است ( $P \leq 0/05$ ). بنابراین می‌توان گفت متغیر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در رابطه بین دو متغیر رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی نقش میانجی ایفا می‌کند. با توجه به معنادار بودن اثر مستقیم متغیر رهبری اخلاقی مدیران بر عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی می‌توان گفت میانجی‌گری متغیر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در رابطه بین این دو متغیر از نوعی میانجی‌گری جزئی است.

مدیران دانشگاه‌ها، می‌تواند باعث ترغیب اعضای هیئت علمی در جلوگیری از بی اخلاقی در دانشگاه و تضمین امنیت روانی دانشجویان می‌شود.

Farahani و Jafari Harandi, Najafi, SobhaniNejad [۱۹]، که نشان داده‌اند رهبری اخلاقی مدیران سازمان‌ها با اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه دارد، همسو می‌باشد. در ارتباط با یافته‌های بدست آمده می‌توان به این نتیجه رسید که رعایت اصول و ارزشهای اخلاقی توسط

جدول ۸: برآورد مقادیر شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

شاخص	برآزش مطلق			برآزش تطبیقی			برآزش مقتصد		هلتز
	GFI	CFI	TLI	PCFI	DF	CMIN/DF	RMSEA		
مقدار	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۷۸	۶۲	۳/۱۹	۰/۰۷	۱۶۵	

جدول ۹: برآورد اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیر رهبری اخلاقی مدیران بر متغیر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	ضریب تعیین	برآورد							
				کل		مستقیم		غیرمستقیم			
				مقدار	P	مقدار	P	مقدار	P		
رهبری اخلاقی مدیران	اخلاق حرفه‌ای	عملکرد آموزشی هیئت علمی	۰/۸۰	۰/۵۴	۰/۰۰۹	۰/۰۹	۰/۰۱۲	۰/۰۴۵	۰/۰۰۵	تأیید	
اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی	اخلاق حرفه‌ای	عملکرد آموزشی هیئت علمی	۰/۸۰	۰/۸۵	۰/۰۰۱	۰/۸۵	۰/۰۰۱	-	-	-	-

نتیجه پیش فرض محقق مبنی بر رابطه معنادار بین رهبری اخلاقی و بهبود عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی را مورد تأیید قرار می‌دهد. در واقع زمانی که مدرسان در قبال عملکردهایی که به تولید دانش و مقاله منجر می‌شود یا به خاطر رسیدگی و توجه در حرفه خود با برخورد احترام آمیز و اخلاقی از طرف مدیران مواجه نشوند، به مرور زمان انگیزه خود را برای عملکرد مطلوب از دست می‌دهند و گاهی محل خدمت خود را ترک می‌کنند [۲۸] اما در صورتی که مدیران آموزشی قواعد و اصول اخلاقی را رعایت کنند، کارکنان و افراد زیرمجموعه نیز به تبعیت از مدیران به اصول اخلاقی وفادار خواهند بود و این عامل در بهبود عملکرد آنها نیز تأثیر قابل توجهی دارد [۲۹].

رهبری اخلاقی موجب می‌گردد تا افراد، با احساس تعهد و تعلق بیشتر نسبت به سازمان فعالیت کنند و عملکرد رضایت بخشی را در سازمان از خود نشان دهند. در واقع نتیجه رهبری اخلاقی مدیران، عملکرد بالای کارکنان می‌باشد که خود اثربخشی و کارایی در عملکرد سازمانی را به دنبال می‌آورد و مدیران سازمان‌ها می‌توانند با نمایش رفتارهای اخلاقی مناسب و تلاش در جهت تقویت ارزشهای اخلاقی در سازمان، زمینه ارتقاء عملکرد کارکنان را فراهم آورند [۲۴]. در واقع توجه مدیران دانشگاهی به مقوله رهبری اخلاقی و توجه به مواردی نظیر روابط دوسویه، صداقت، ایجاد حس اعتماد در کارکنان، علاقه واقعی به رفاه و آسایش و توسعه کارکنان، اتخاذ مدیریت مشارکتی، ایجاد جو سازمانی مناسب، رعایت ارزشها در تصمیم‌گیری‌ها و رفتار عادلانه با کارکنان و اعضای هیات علمی، می‌تواند بستری را جهت بهبود عملکرد کارکنان و اعضای هیات علمی فراهم نماید [۲۷، ۴]. نتایج فرضیه سوم پژوهش حاکی از آن بود که بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و عملکرد آموزشی آنها، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج نشان داد که ابعاد متغیر اخلاق حرفه‌ای در حد بالایی توان تبیین واریانس متغیر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی را دارند و اثر ابعاد متغیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد آموزشی به لحاظ آماری معنادار است ( $P \leq 0/05$ ). در زمینه ارتباط بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و

رهبران آموزشی با ترغیب ذهنی، حمایت اخلاقی از مدرسان، برقراری عدالت و انصاف، ارتقا و بهبود روابط بین افراد، وضوح نقش اهداف و مقاصد سیستم آموزشی و تسهیم قدرت و اختیار بین مدرسان، تأثیر مثبت و تأمل‌برانگیزی بر رشد اخلاقی مدرسان دارند [۲۵]. بنابراین می‌توان گفت که مدیران آموزشی با رهبری اخلاقی، مشارکت احترام آمیز اعضای هیئت علمی در امور دانشگاه و حاکم کردن محیط اخلاقی و حمایتی در دانشگاه می‌توانند عاملی مؤثر در رشد اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بوده و بستری را برای رشد اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی فراهم نمایند. فرضیه دوم پژوهش، رابطه ابعاد رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی، را مورد بررسی قرار داد. نتایج پژوهش نشان داد ابعاد متغیر رهبری اخلاقی در حد متوسط توان تبیین متغیر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی را دارند و اثر ابعاد سازمانی، بین فردی (مدیریت و اعضای هیئت علمی)، بین فردی (مدیریت و دانشجویان)، اجتماعی و فردی بر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی به لحاظ آماری معنادار است ( $P \leq 0/05$ ). اثر بعد بین فردی (مدیریت و کارکنان) بر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی به لحاظ آماری معنادار نیست ( $P > 0/05$ ).

در مورد رابطه رهبری اخلاقی با توانمندسازی کارکنان تحقیقات میدانی زیادی انجام نشده است. اما با نگاهی به یافته‌های حاصل از پژوهشهای Nasr Baharloo و Ahmadi, Arshadi, MahmoudiKia و Ghazanfari, Esfahani و AmeriNasab [۲۱]، Mirkamali و Karami [۲۲]، Walumbwa, Christensen, Hailey [۲۳] و Naser, Alshammari و Shebaib [۲۴]، Yilmaz [۲۵]، Kim و Brymer [۲۶]، Den Hartog, pucetaite Kalshoven و Hoogh [۲۷] می‌توان گفت، نتایج این تحقیق با یافته‌های مطالعات مذکور منطبق است. یافته‌های این مطالعات نشان داده‌اند که رابطه مثبت و معناداری بین سبک رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان وجود دارد. در واقع هر چه رفتار مدیران به شاخص‌های رهبری اخلاقی نزدیکتر باشد، توانمندسازی کارکنان آنان نیز بیشتر خواهد بود. این



به سامان نمی‌رسد. عمل مدیریت مقوله‌ای است که در آن برای انجام هر کاری، ابعاد اخلاقی نیز وجود دارد. مدیریت و رهبری اخلاقی در نظام آموزش عالی، وجود فضیلت‌ها و ارزش‌های اخلاقی و ترویج آن در محیط کار دانشگاه‌ها که حاصل تعامل پیچیده ارزش‌ها و تفکر در رفتار است، باعث دوام دانشگاه‌ها می‌شود و از جمله منافع آن افزایش انگیزه کاری برای کارکنان و اعضای هیئت علمی، حسن شهرت و اعتبار کاهش تخلفات اداری، افزایش رضایت شغلی، نهادینه شدن ارزشهای اخلاقی در دانشگاه و توسعه عملکرد حرفه‌ای کارکنان و اعضای هیئت علمی است [۳۴].

هنگامی که کارکنان این گونه ادراک کنند که فعالیت رهبرشان غیر اخلاقی است، عملکرد و همچنین رضایت شغلی آنها پایین می‌آید. از اینرو الزامی است که رهبران دانشگاهی به گونه‌ای رفتار کنند که اخلاقی باشد و رفتارهای آنان توسط کارکنان نیز اخلاقی ادراک شود [۳۵، ۳۶]. بنابراین اعمال مدیریت و رهبری اخلاقی در سازمان‌ها و به ویژه در نظم آموزش عالی و دانشگاه‌ها، نه تنها نتایج مستقیم و درون سازمانی از جمله توسعه عملکرد حرفه‌ای، تقویت وجدان کاری، تعهد سازمانی را به همراه خواهد داشت، بلکه موجب نهادینه شدن ارزش‌های اخلاقی در دانشگاه می‌شود.

از نقاط قوت این مطالعه می‌توان به تحلیل روابط رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی در عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای آنان با در نظر گرفتن فرهنگ بومی کشور، اشاره نمود. وجود رابطه معنادار بین رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی واحدهای جامع دانشگاه آزاد اسلامی کشور، از نتایج قابل تأمل و مهم این پژوهش است. از جمله مشکلات مهم پژوهش حاضر، محدود بودن جامعه آماری به اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد است، لذا در تعمیم نتایج پژوهش حاضر به سایر دانشگاه‌ها باید احتیاط کرد. یکی دیگر از محدودیت‌های این پژوهش را می‌توان مقطعی بودن و استفاده از طرح توصیفی-پیمایشی و مدل بانی مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری برای نشان دادن رابطه بین متغیرها دانست. از این رو جهت وضوح بیشتر رابطه‌های نشان داده شده بین متغیرها، احتیاج به مطالعات طولی است. از جمله مشکلات این ارزیابی، ذهنی‌گرایی در تعیین معیارهایی است که باید از آنها برای این ارزیابی استفاده کرد. همچنین تعیین میزان اهمیت نسبی هر معیار هم خود مشکل دیگری است. به این ترتیب، ارزیابی نهایی به همان میزان که ممکن است از ویژگی‌های کیفی رهبران تأثیر پذیرد، تحت تأثیر کیفیت قضاوت هم خواهد بود. نکته مهم دیگری که باید در این مطالعه به آن اشاره کرد استفاده از ابزار خودسنجی می‌تواند نمره دهی آن را تحت تأثیر شخصیت افراد قرار دهد و نمرات با شخصیت افراد ارتباط داشته باشد که اشکال مهم آن، پایین بودن همبستگی بین آنچه فرد گزارش نموده و عملکرد واقعی اوست. لذا لازم است ارزیابی عملکرد آموزشی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و همچنین رهبری اخلاقی مدیران دانشگاه‌ها به طور همزمان توسط دانشجویان و کارکنان نیز در مطالعه‌ای دیگر به طور همزمان مورد توجه قرار گیرند تا ضمن شناسایی نقاط قوت و ضعف عملکرد اعضای هیئت علمی و مدیران دانشگاه، بستری جهت ارتقا و بهبود عملکرد نظام آموزش عالی فراهم گردد.

عملکرد آموزشی آنها، پژوهش قابل ذکری در داخل و خارج از کشور انجام نشده است. اما رعایت اصول اخلاقی و ارزشی توسط اعضای هیئت علمی در فرایند یاددهی-یادگیری با توانایی علمی استادان ارتباط مستقیم دارد [۳۰]. در واقع توجه به اصولی نظیر محترم شمردن حق دانشجویان در داشتن نظرات و دیدگاه‌های علمی متفاوت، رعایت شأن دانشجو و برخورد احترام آمیز با آنان، انجام ارزشیابی معتبر، مرتبط، منصفانه رعایتشان و احترام همکاران و برخورد مؤدبانه با آنان، توسعه روح همکاری و همدلی با همکاران در انجام وظایف حرفه‌ای، ارائه پیشنهادها و راههای سازنده برای بهبود اقدامات و فعالیتهای دانشگاه، اختصاص زمان و فرصت کافی برای مطالعه دروسی که باید تدریس شود و مسائلی از این نوع، باعث افزایش انگیزه در دانشجویان، دوری از تبعیض، تلاش روزافزون دانشجویان برای یادگیری و مطالعه، امنیت روحی و روانی دانشجویان و علاقمندی به استادان و محیط تحصیل، و در نتیجه افزایش کارایی کلاس و یادگیری بیشتر و مؤثرتر دانشجویان و احترام بیشتر نسبت به استادان می‌شود [۳۱، ۳۲]. بنابراین برخورداری اعضای هیئت علمی از اخلاق حرفه‌ای، می‌تواند متغیری اثرگذار در رشد عملکرد آموزشی آنها باشد. نتایج حاصل از فرضیه چهارم پژوهش، بیانگر آن بود که اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و عملکرد آموزشی آنها نقش میانجی ایفا می‌کند. یافته‌های تحقیق نشان داد متغیرهای مستقل پژوهش در حد بالایی توان تبیین واریانس متغیر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی را دارند و اثر غیرمستقیم متغیر رهبری اخلاقی مدیران بر متغیر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی به لحاظ آماری معنادار است ( $P < 0.05$ ). بنابراین می‌توان گفت متغیر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در رابطه بین دو متغیر رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی نقش میانجی ایفا می‌کند. با توجه به معنادار بودن اثر مستقیم متغیر رهبری اخلاقی مدیران بر عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی می‌توان گفت میانجی‌گری متغیر اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در رابطه بین این دو متغیر از نوعی میانجی‌گری جزئی است. در ارتباط با یافته‌های مذکور، هیچ پژوهشی در داخل و خارج از کشور انجام نشده است. اما با توجه به نتایج مرتبط با فرضیه‌های قبلی این پژوهش، نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در رابطه بین دو متغیر رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی، قابل انتظار بوده است. در واقع برخورداری اعضای هیئت علمی از اخلاق حرفه‌ای قابل قبول، می‌تواند در در رابطه معنادار بین رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و عملکرد آموزشی آنها، مؤثر باشد.

در مجموع نتایج مطالعه حاضر حاکی از نقش آشکار رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و همچنین اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در توسعه عملکرد آموزشی آنها بوده است. بدیهی است که تمامی اقدامات علمی، پژوهشی و تخصصی در نظام آموزش عالی که متولی و مدعی انتقال ارزش‌های اخلاقی و فرهنگی جامعه به نسل جدید است، بدون توجه به اصول و ارزش‌های اخلاقی مورد قبول جامعه، عقیم و بی ثمر خواهد ماند [۳۳] و آن چیزی است که یافته‌های این پژوهش می‌تواند در قالب مدل مورد بحث خود کمک زیادی به آن نماید. در واقع، رهبری و مدیریت دانشگاه‌ها در نظام آموزش عالی تنها با آگاهی‌های عمومی، تخصصی و نیز سبک مهارت‌های انسانی، ادراکی و تجارب فنی و عملی

## نتیجه گیری

پرداخته است. به نظر می‌رسد با توجه به آنچه اشاره گردید و با توجه به اهمیت و ضرورت وجود رهبری اخلاقی در نظام آموزش عالی، مدیران دانشگاه‌های مورد مطالعه باید جنبه‌های اخلاقی رفتار خود را ارتقا بخشند. بنابراین لازم است تا مسئولان نظام آموزش عالی راهکارها و تمهیدات لازم را در این زمینه در نظر بگیرند. همچنین در راستای بهبود و توسعه عملکرد آموزشی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد، پیشنهاد می‌شود تمهیدات لازم در زمینه پرورش و تقویت مهارت‌های رهبری اخلاقی مدیران دانشگاه‌ها از طریق تدارک آموزشهای ضمن خدمت، برگزاری کارگاه‌های آموزشی و برنامه ریزی کامل برای آموزش مهارت‌های رهبری اخلاقی در مدیران، اندیشیده و انجام شود.

## سپاسگزاری

پژوهشگران مراتب تشکر خود را از اعضای محترم هیات علمی که در این مطالعه مشارکت و همکاری داشتند، اعلام می‌نمایند.

## تأییدیه اخلاقی

این پژوهش با کسب رضایت از اعضای هیات علمی واحدهای جامع دانشگاه آزاد که در این پژوهش مشارکت داشتند انجام شد و هیچ اجباری جهت شرکت در آن وجود نداشت.

## تعارض در منافع

انجام این پژوهش و امتیازات علمی و پژوهشی حاصل از آن با منافع مادی و معنوی هیچ کس و هیچ گروه و نهادی در تعارض نیست. و تمان عواقب و مسئولیت بعدی آن را اینجانب نویسنده مسئول به عهده می‌گیرم.

این مقاله مستخرج از رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی از دانشگاه اصفهان می‌باشد.

## منابع مالی

منابع مالی این پژوهش اعم از هزینه پرسنلی و اجرایی، تماماً توسط خود محققان تهیه مصرف شده است.

## References

1. Eslamian H, Jafari SEM, Neyestani M. A Comparative Study of Application Measure of Effective teaching Components by Faculty Members of Isfahan University based on the Results of "Students' Evaluation" and "Professors' Self-Evaluation. J Educ Strateg Med Sci. 2018;11(01).
2. Motallebifard A, Navehebrahim A, Mohseni F. [Recognizing professional and ethical indicators in . Ethics in science and Technology]. Ethics Sci Technol. 2012;6(4):9-17.
3. Brown ME, Treviño LK. Ethical leadership: A review and future directions. Leadersh Q. 2006;17(6):595-616. doi: 10.1016/j.leaqua.2006.10.004
4. Pučetaité R. Stimulating Organizational Innovativeness through Ethical Leadership Practices: The Mediating Role of Organizational Trust. Proc Soc Behav Sci. 2014;156:231-5. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.11.180
5. Elçi M, Alpkan L. The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. J Bus Ethics. 2008;84(3):297-311. doi: 10.1007/s10551-008-9709-0
6. Brown ME, Treviño LK, Harrison DA. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. Organ Behav Hum Decis Proc. 2005;97(2):117-34. doi: 10.1016/j.obhdp.2005.03.002
7. Yukl G. Leadership in organization. 8 ed. Boston: Pearson Education; 2012.
8. Bello SM. Impact of ethical leadership on employee job performance. Int J Bus Soc Sci. 2012;3(11).
9. Tutar H, Altınöz M, Çakıroğlu D. Is ethical leadership and strategic leadership a dilemma? A descriptive survey. Proc Soc Behav Sci. 2011;24:1378-88. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.09.073
10. Zhu W. The effect of ethical leadership on follower moral identity: The mediating role of psychological empowerment. Leadersh Rev. 2008;8(3):62-73.
11. Guillén M, González TF. J Bus Ethics. 2001;34(3/4):175-89. doi: 10.1023/a:1012569609275
12. Abbaszaded M, Boudaghi A. The effect of ethical leadership on organizational adaptive capacity (The case study: Employees of Tabriz University). J Public Adm. 2014;6(2):289-308.
13. Najibzadeh E, Bustani H, Derakhshesh H. [The Effect of Ethical Leadership on Psychological Empowerment of Employees Due to the Intermediary Function of Employees Perceived Justice (Case Study: Isfahan University Employees)]. J Public Adm Mission. 2016;7(1):27-42.
14. Karami M, Galavandi H, Galaeei A. [The Relationship between Professional Ethics, Ethical Leadership and Social Responsibility of High Schools in Kurdistan]. Two J Manag Sch. 2017;5(1):93-112.

15. Karami M, Mirkamali S, PourKarimi J. [Investigating and explaining ethical leadership and its dimensions]. *Q J Government Adm.* 2016;7(2):17-34.
16. Sadiq M. [Investigating the Role of Protection in Professional Ethics and Staff Performance]. *First International Science Conference and Management of Progress, Innovation and Challenges; Iran2015.* p. 1-7.
17. De Hoogh AHB, Den Hartog DN. Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *Leadersh Q.* 2008;19(3):297-311. doi: 10.1016/j.leaqua.2008.03.002
18. Cadozier V. The moral profession: A study of moral development and professional ethics 2002.
19. Sobhani Nejad M, Najafi H, Jafari Harandi R, Farmahini Farahani M. Teaching professional ethics components from the viewpoint of students Qom University of Medical Sciences. *Educ Strateg Med Sci.* 2015;7(6):399-403.
20. MahmoudiKia M, Arshadi N, AhmadiChagni S, Baharloo M. Moral leadership relationship with psychological empowerment by mediating procedural justice and interactive justice. *J Manage Organ Cult.* 2015;13(1):267-87.
21. Nasr Esfahani A, Ghazanfari A, AmeriNasab S. [The Study of the Relationship between Ethical Leadership and Employee Empowerment]. *Q J Hum Resour Manag Res Imam Hossein Univ.* 2013;5(1):107-28.
22. Mirkamali S, Karami M. [The Relationship between Perceived Moral Leadership Leadership and Employees' Performance.]. *Manag Dev Transform.* 2016;24(1):11-22.
23. Walumbwa FO, Christensen AL, Hailey F. Authentic leadership and the knowledge economy. *Organ Dyn.* 2011;40(2):110-8. doi: 10.1016/j.orgdyn.2011.01.005
24. Alshammari A, N. Almutairi N, Fahad Thuwaini S. Ethical Leadership: The Effect on Employees. *Int J Bus Manag.* 2015;10(3). doi: 10.5539/ijbm.v10n3p108
25. Yılmaz E. The analysis of organizational creativity in schools regarding principals' ethical leadership characteristics. *Proc Soc Behav Sci.* 2010;2(2):3949-53. doi: 10.1016/j.sbspro.2010.03.622
26. Kim WG, Brymer RA. The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *Int J Hosp Manag.* 2011;30(4):1020-6. doi: 10.1016/j.ijhm.2011.03.008
27. Kalshoven K, Den Hartog DN, De Hoogh AHB. Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *Leadersh Q.* 2011;22(1):51-69. doi: 10.1016/j.leaqua.2010.12.007
28. Linley EAT. Investigating the Influence of Profession, Position and Organizational Climate on Ethical Attitudes in the Private Sector: University of Idaho; 2008.
29. Sherrill D. An exploratory study of ethical climate perceptions of the mortgage banking industry in the charlotte, North Carolina region: Capella University; 2008.
30. k M, Lipienik B, Tekavcic M. Ethical leadersh. *Int J Manag Inf Syst.* 2010;14(5):31-41.
31. Saeed R, Shakeel M, Lodhi R. Ethical behavior and employees job performance in education sector of Pakistan. *Middle-East J Sci Res.* 2013;18(4):524-9.
32. Campbell E, Thiessen D. Perspectives on the Ethical Bases of Moral Agency in Teaching. university Toronto Canada: Information Eric; 2010.
33. Matlabifard A, Araste H. [Ethics and social responsibility in educational administration]. *Psychol Educ Sci.* 2010(1).
34. FalahTafti A. [Moral characteristics of teacher students in medical school cooks martyr Sadooghi. Kurdistan]. *Conference of Kurdistan University of Medical Sciences Education Development; Kurdistan2010.*
35. Khuntia R, Suar D. A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers. *J Bus Ethics.* 2004;49(1):13-26. doi: 10.1023/B:BUSI.0000013853.80287.da
36. Avey JB, Palanski ME, Walumbwa FO. When leadership goes unnoticed: The moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. *J Bus Ethics.* 2011;98(4):573-82.