(مقاله پژوهشی)

رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی: نقش میانجی توانمندسازی شناختی

دکتر فخرالسادات نصیری ولیک بنی* ، پرویز نویدی

گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا همدان

تاریخ دریافت: 94/5/25 تاریخ پذیرش:94/8/27

چکیده

زمینه: یکی از الزاماتی که امروزه برای سازمان‌ها حیاتی به نظر می‌رسد چابکی سازمانی است، که این مهم می‌تواند در پرتوی اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی شناختی توسعه یابد. با درک این مسئله پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی با تأکید بر نقش میانجی توانمندسازی شناختی انجام شده است.

روش: روش تحقیق توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان می‌باشد که از میان آنها 163 نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه به‌عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر بهره گرفته شد.

یافته‌ها: رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی مثبت و معنادار بود. رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی شناختی مثبت و معنادار بود. رابطه بین توانمندسازی شناختی و چابکی سازمانی مثبت و معنادار بود. رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی شناختی مثبت و معنادار بود.

نتیجه‌گیری: در نتیجه برای افزایش چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها می‌بایست به اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی شناختی اعضای هیئت علمی توجه کرد.

کلیدواژگان: *اخلاق حرفه‌ای، چابکی سازمانی، توانمندسازی شناختی*

سرآغاز

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به‌عنوان بالاترین مراکز اندیشه ورزی و تولید علم در جامعه محسوب شده و با حضور و فعالیت متفکران، محققان و دانش پژوهان در راستای اعتلای علمی و جهت بخشیدن به حرکت‌های فکری، اعتقادی ، فرهنگی و سیاسی جامعه نقشی اساسی دارند. در دانشگاه، مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل رشد، توسعه و پیشرفت فراگیر، نیروی انسانی است. در این میان، اعضای هیئت علمی به‌عنوان شاخص‌ترین و گران‌ترین نیروی انسانی موجود در دانشگاه (به لحاظ هزینه و زمان صرف شده جهت دست‌یابی به تخصص و همچنین دستمزد و هزینه‌های حفظ و نگهداری اساتید) از

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: fsnasiri2002 @ yahoo.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.2.7.7]

جایگاه ویژه‌ای برخوردار هستند. دانشگاه هم در پیدایش تحولات و هم در پاسخگویی به نیازهای ناشی از تحولات گوناگون جامعه نقش اساسی برعهده دارد(1). اعضای هیئت علمی به‌عنوان رکن اساسی و مرکز ثقل دانشگاه‌ها، شالوده پویایی مراکز علمی محسوب می‌شوند(2).

یکی از مهم‌ترین فاکتورهای بقا و پیشرفت سازمان‌ها در محیط پویای امروزی، چابکی آنها می‌باشد. ویژگی اساسی این محیط تغییر و عدم اطمینان است. در چنین محیطی عملکرد سازمان‌ها چگونه باید باشد تا ضمن حفظ موقعیت خود در محیط، حداکثر منفعت را از تغییرات کسب نموده و پیشرفت کنند. علم مدیریت نیز بنابر، این اصل تحولاتی را شاهد بوده است. مدیریت اعم از اینکه در بخش دولتی باشد یا خصوصی، مسئوولیت به کارگیری صحیح و مناسب عوامل تولید را در جهت اهداف سه گانه سازمان، کارکنان و دولت به عهده دارد. به این دلیل ایفای نقش مدیریت در این عصر، بسیار پیچیده و دشوار است(3 و 4). چابکی توانایی سازمان را برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای بهره‌وری سازمان می‌باشد. یک سازمان چابک با اتفاقات و تغییرات ناگهانی به سادگی از پا درنمی‌آید. یک سازمان چابک، سریع السیر، سازگار و قدرتمند است و به تغییرات ناگهانی، فرصت‌های جدید بازار و نیازمندی‌های مشتری پاسخ سریع می‌دهد. سازمان چابک برای درک و پیش‌بینی تغییرات محیط کسب و کار طراحی شده و در این راستا به ساختارمندی خود می‌پردازد(5). چابکی نتیجه ادغام هوشیاری به تغییرات به‌معنای به رسمیت شناختن فرصت‌ها و چالش‌ها اعم از داخلی و خارجی با استفاده از توانایی بهره گیری از منابع، در پاسخ به تغییرات بالقوه و بالفعل، به موقع، انعطاف‌پذیر و ارزان می‌باشد(6). واژه چابک بیانگر سرعت و قدرت پاسخگویی هنگام مواجهه با رویدادهای داخلی و خارجی سازمان است. سازمان چابک برای درک و پیش بینی تغییرات محیط کسب و کار طراحی شده به ساختاربندی خود می‌پردازد(7). از عواملی که به‌طور بالقوه بر چابکی سازمانی[1] می‌تواند اثرگذار باشد اخلاق حرفه‌ای[2] و توانمندسازی شناختی[3] می‌باشد.

مطالعه اخلاق کسب و کار[4] در نیمه دوم قرن بیستم مورد توجه علوم انسانی قرار گرفت، چرا که رعایت اصول ارزش‌های اخلاقی[5] در همه ابعاد زندگی بشر یکی از مهم‌ترین راههای حفظ و ارتقا سلامت زندگی افراد اجتماع است. فعالیت‌های بشری تنها در پرتو رعایت ملاحظات اخلاقی در مسیر درست قرار خواهد گرفت. اخلاق، حافظ فعالیت‌های بشر از میل و گرایش به هرگونه انحراف و کجروی است(8 و 9). به این ترتیب ملاحظات اخلاقی مانند چتری بر سر علوم سایه افکنده است تا از کجروی و آسیب رسانی هر کدام از شاخه‌های علوم به جامعه بشری جلوگیری نماید(10). برنامه‌های آموزش و پرورش برای ساختن انسان‌ها بیش از هر چیز بر ملاحظات اخلاقی استوار است با انسان‌های اخلاقی است که می‌توان جهانی امن برای زندگی کردن مهیا ساخت(11). در مقابل نیز چالش‌های پیش روی دانشگاه‌ها باعث پیدایش این انگیزه در ذینفعان مختلف شده که به فکر توجه به موضوعات اخلاقی در مدیریت آموزش عالی[6]باشند، زیرا شکل گیری اخلاق در مؤسسات، سازمان‌ها و آموزش عالی باعث کاهش سودگرایی و نزدیکی با مخاطبین و ذینفعان می‌شود، مسائل مربوط به ارتباط با کارکنان، ارتباط با دانشجویان، نگرانی‌های ذینفعان، ارتباط بین دانشگاه‌های مختلف و مسئله تأمین منابع برای دانشگاه، رویه‌های مربوط به پذیرش دانشجو، شرایط محیط، بازار کار و موضوعات اخلاقی پیش آمده در دانشگاه شامل سرقت علمی[7] و سایر فسادهای اخلاقی[8] باعث می‌شود قوانین تدوین شده در آموزش عالی نتواند پاسخگوی مشکلات باشد. در این حالت راهنمای اخلاقی در دانشگاه راه گشای عمل در برابر این تنش‌ها خواهد بود(12). امروزه مبحث اخلاقیات سازمانی[9] و حرفه‌ای نقش پراهمیتی را در جهان و حوزه سازمان یافته است(13). به گونه‌ای‌که دانشگاه‌های سراسر جهان را به تکاپو برای ایجاد و تدوین برنامه‌های آموزشی در راستای درک، بهبود و توسعه آن انداخته است(14). اخلاق دانشی است که از اصول و ارزش‌ها صحبت می‌کند، ارزش‌هایی که ناظر بر رفتارها و صفات ارادی انسان و تمایز آن از حیث خوبی و بدی، شایستگی و ناشایستگی، نیکویی و زشتی هستند(15). رعایت اصول اخلاقی در دانشگاه‌ها نه تنها در رعایت استانداردهای تدریس به اساتید کمک خواهد

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.2.7.7]

نمـود بلکـه در شـکل دادن بـه روابـط دو طرفـه و مـؤثر بـین دانشجویان و اعضای گروه نیز می‌تواند نقش ایفا کند. استادان و معلمان از مهم‌ترین ارکان داخلی سازمان‌های آموزشی به حساب می‌آیند(16). در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و مشاغل به کار می‌رفت. امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای از معنای نخستین این مفهوم برای تعریـف آن اسـتفاده می‌کنند(17). ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امـروزی آن عبارت است از هویت[10] علم و دانـش داشـتن، نقـشی کـاربردی داشتن، ارایه صبغه‌ای حرفه‌ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارایه دانش انسانی و دارای زبـان روشن انگیزشی است. اخلاق حرفه‌ای متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده ی جمعی در جهت اخذ قـوا و استعداد درونی گروه و فـرد بـرای توسـعه اسـت(18). اخـلاق حرفه‌ای به‌طور ذاتـی از مـسئولیت[11] فـرد در قبـال رفتـار خـود به‌عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبـال رفتـار شـغلی بحث نمی‌کند. بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه به‌عنـوان یـک واحد حقـوقی در قبـال همـه عناصـر محـیط داخلـی و خـارجی سازمان بحث می‌کند(19). در مقابل توانمندسازی مفهوم جدیدی است که مشکل گشای تمام مسائل سـازمانی تلقـی مـی‌شـود و سوخت جدیدی برای رشد محل کار به شمار می‌رود(20). اگرچه نظریه پردازان سازمانی مفهوم توانمنـد سـازی را در شـیوه‌هـای متفاوتی تعریف کرده‌اند اما دو تعریف کلی در ادبیات ایـن بحـث قابل شناسایی است.

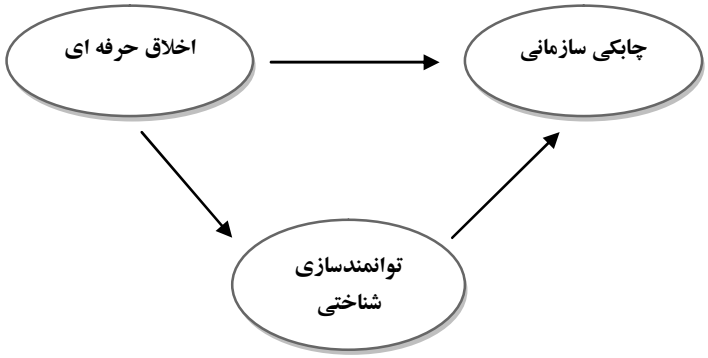
توانمندی‌سازی به معنای تقسیم قدرت: بسیاری از نظریه پردازان مفهوم توانمندسازی را هم معنی با مشارکت کارکنـان در محـل کار مد نظر قرار داده‌اند. مشارکت کارکنـان فراینـدی اسـت کـه بدین‌وسیله قدرت در میان افراد تقسیم مـی‌گـردد. توانمندسـازی فرایندی است که باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکل، ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی کارکنان می‌شود و آنان را قـادر می‌سازد تا عوامل محیطی را شناسایی کنند و تحت کنترل خـود در آورنـد، توانمندسـازی یعنـی ادراک درسـت کارکنـان از وظایف‌شان و مـشارکت آنـان در مـدیریت مـی‌باشـد. متأسـفانه تعریف توانمندسازی براساس این روش، محدودیت‌های دارد که شامل این موارد است: قدرت در سیستم سازمانی با مقـدار ثابـت بوده لذا بازی بده و بستان حاکم اسـت، همچنـین سـهم قـدرت توسط مدیران برای ایجاد توانمندسازی کافی است(21 و 22).

توانمندسازی به‌عنوان مفهوم انگیزشـی[12] و شـناختی[13]: در ایـن رویکرد توانمندسازی به‌عنـوان سـازه انگیزشـی کـه بـر اسـاس ادراکات و باورهای شخصی تعریف می‌شود که عبـارت اسـت از فرایند افزایش انگیزش درونی نسبت بـه ایفـای وظـایف شـغلی (23). مفهوم توانمندسازی نخستین بار در دهه 1980 ارائه شـده است، اما در دهه 1990 علاقه زیادی بـه ایـن مفهـوم در میـان پژوهشگران، دانشگاهیان و دست اندرکاران مـدیریت و سـازمان به‌وجود آمده است، این مفهوم در ادبیات روان‌شناسی صـنعتی و سازمانی واژه نسبتا جدیدی که با مفـاهیم اسـتقلال کارکنـان و تفویض اختیار به آنان مرتبط اسـت. در حقیقـت، توانمندسـازی واژه‌ای است که در علوم سازمانی بسیار مورد استفاده قرار گرفته است ولی روی تعاریف آن توافقی حاصل نشده است. لـذا از ایـن رو، در ادبیات نظری سازمان و مدیریت هنوز واژه توانمندسـازی به‌صورت بسیار وسیع به کار می رود ولی معنای شفافی از آن در دست نیست. لذا عمومیت واژه توانمندسازی باعث شده است که در گستره وسیعی از موقعیت‌ها به‌کار رود و این بیم وجود دارد که مفهوم واقعی آن در عمل گم شود. چرا که توانمندسازی اصـولاً یک تجربه شخصی است، ازاین رو هـر فـرد یـا سـازمانی درک خاص خود را از توانمندشدن و توانمند نمودن دارد. باآنکه تعاریف متعددی از توانمندسازی ارائه گردیده است، امـا فـصل مـشترک کلیه آنها واگذاری اختیار و مسئولیت بیشتر به کارکنان است(24).

با عنایت به این مسأله که دانشگاه سازمان اجتماعی[14] پیچیده‌ای است با مسؤلیت‌های متنوع و ارتباطات[15] وسـیع و همچنـین بـا توجه به این که دانـشگاه رسـالت خطیـر آمـوزش و پـژوهش را برعهده دارد و آموزش عالی از عوامل محرکه توسعه اقتصادی و درعین‌حال مرکز ثقل آموزش جامعه، محل تولید و انباشت دانش و ابزار اصلی انتقال میراث دانـش و فرهنـگ بـشری بـه شـمار می‌آید و ایـن رسـالت از طریـق اعـضای هیئـت علمـی تحقـق می‌یابد و معیارهای اخلاقی به مثابه نقشه راهنمایی هـستند کـه به اعضای یک سازمان کمک می‌کنند تا نقش خود را به خوبی و روشنی ایفا نمایند، هدف مقاله حاضر کمک به شناخت بیـشتر و بررسی اخـلاق حرفـه‌ای علمـی و نقـش آن در توسـعه چـابکی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.2.7.7]



نگارهٔ 1: مدل مفهومی پژوهش

سازمانی از طریق توانمندسازی شناختی در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان است. برای نیل به هدف اصلی پژوهش با توجه به پیشینه نظری و تجربی، الگوی مفهومی پژوهش طراحی شده است.

روش

روش تحقیق پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر شامل 369 نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان است. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب باحجم، 163 نفر به طور تصادفی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است.

برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده شد:

- پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای استاندارد که شامل 22 گویه بوده و براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است(25). این پرسشنامه دارای چهار خرده مقیاس توانمندهای حرفه ای، احترام و تعهد نسبت به دانشجویان، احترام و تعهد نسبت همکاران و احترام و تعهد نسبت به سازمان می‌باشد. برای روایی پرسشنامه در پژوهش از متخصصان مدیریت و علوم تربیتی بهره گرفته شده است و برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ 93 /0=α به دست آمد.
- پرسشنامه چابکی سازمانی استاندارد که شامل 28 گویه بوده و بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است(26).که از چهار بعد سرعت، شایستگی، انعطاف‌پذیری و پاسخگویی ایجاد تشکیل شده است، برای روایی پرسشنامه در پژوهش از متخصصان مدیریت و علوم تربیتی بهره گرفته شده است و برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ 86 /0=α به دست آمد.
- پرسشنامه ابعاد شناختی توانمندسازی استاندارد که شامل 16 گویه بوده و بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شده است(27). این پرسشنامه شامل موارد احساس شایستگی، احساس خودمختاری، احساس موثر بودن، و احساس معنی‌دار بودن است. برای روایی پرسشنامه در پژوهش از متخصصان مدیریت و علوم تربیتی بهره گرفته شده است و برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ 90 /0=α به دست آمد.

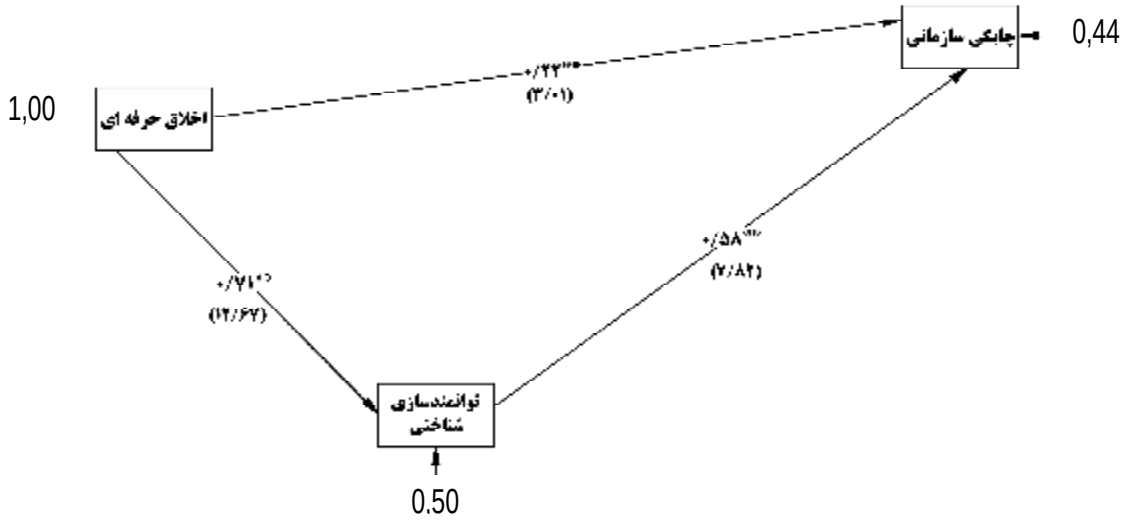
تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای آماری SSPS16 و LISREL در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است، همچنین برای تعیین میزان و قدرت توان اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمند سازی شناختی از تحلیل مسیر بر اساس نرم افزار آماری LISREL استفاده شده است.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.2.7.7]

جدول 1: شاخص های توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	1	2	3
اخلاق حرفه ای	2/83	0/58	0/07	0/25	1		
توانمندسازی شناختی	3/19	0/67	-0/01	-0/11	0/57**	1	
چابکی سازمانی	3/06	0/55	0/08	-0/38	0/66**	0/69**	1



نگاره 2: الگوی آزمون شده پژوهش

یافته‌ها

پژوهشگران پیشنهاد می‌کنند که در مدل یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. بر این اساس قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از 3 و 10 بیشتر باشد(28). با توجه به جدول شماره 1 قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده می‌باشد. بنابراین این پیش فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است طبق اطلاعات نمودار 2 رابطه بین اخلاق حرفه‌ای (0/22) با آماره تی 3/01 با چابکی سازمانی در سطح معنی داری 0/01 مثبت و معنادار است. رابطه بین اخلاق حرفه‌ای (0/71) با آماره تی 12/67 با توانمندسازی شناختی در سطح معنی داری 0/01 مثبت و معنادار است. رابطه بین توانمندسازی شناختی (0/58) با آماره تی 7/82 با چابکی سازمانی در سطح معنی‌داری 0/01 مثبت و معنادار است. رابطه بین اخلاق حرفه‌ای (0/41) با آماره تی 5/88 و چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی شناختی در سطح معنی داری 0/01 مثبت و معنادار است.

جدول2: مشخصه‌های برازندگی انطباق

X^2/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI
مقدار بدست آمده				
2/88	0/05	0/95	0/93	0/87
حد قابل پذیرش				
کمتر از 3	کمتر از 0/1	بیشتر از 0/90	بیشتر از 0/9	بیشتر از 0/80

در جدول 2، مقادیر به‌دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش گزارش شده اند. با توجه به این جدول تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.2.7.7]

دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

بحث

تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با چابکی سازمانی و توانمندسازی شناختی مثبت و معنادار است. مطالعات نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بر کیفیت خدمات آموزشی اثر گذار است(19). همچنین رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی، پاسخگویی فردی و فرهنگ خدمتگزار مثبت و معنی دار می‌باشد(29). این نتایج می‌تواند موید یافته‌های پژوهش حاضر باشد. باید عنوان کرد که احترام به دانشگاه از سوی اساتید به تقویت اعتماد و پایبندی به ارزشها و قوانین دانشگاه می‌انجامد، اساتید در این خصوص باید با ارزش های، قوانین و مقرارت حاکم بر محیط دانشگاه آگاهی داشته باشند و خود را ملزم به رعایت آنها بدانند و در هنگام تدریس به موسسه آموزشی که در آن فعالیت می‌کنند احترام گذارند. احترام به همکاران از سوی اساتید به همکاری و تعامل دو طرفه بین اساتید می‌پردازد تا فعالیت‌های آموزشی در راستای بهبود وضعیت آموزشی و رشد دانشجویان قرار گیرد. افزایش روح صمیمیت و همکاری با همکاران، عدم بدگویی و احترام قائل شدن به همکاران در محیط کلاس از مواردی است که باید در این خصوص رعایت اخلاق حرفه‌ای مورد توجه قرار دارد. در نتیجه می‌توان شاهد افزایش توانمندسازی شناختی و چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها بود.

بخشی دیگر از نتایج نشان داد که رابطه بین توانمند سازی شناختی با چابکی سازمانی مثبت و معنی دار می‌باشد. مطالعات صورت گرفته در این خصوص نشان می‌دهد که توانمندسازی شناختی می‌تواند در افزایش یادگیری سازمانی موثر باشد(30). همچنین مشخص شد که تاثیر توانمند سازی شناختی بر روحیه کار تیمی اثر گذار است(31). توانمندسازی کارکنان در گرو به کار گیری از مهارت ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان در راستای اهداف سازمانی است، به عبارت دیگر توانمندسازی آزاد کردن قدرت دانش و تخصص کارکنان در جهت اثربخشی و کارایی است. توانمندی یک احساس است. در سازمان توانمند، کارکنان نیروی محرکه اصلی به شمار می‌روند، این کارکنان هستند که با احساس هیجان، مالکیت، افتخار و احساس مسئولیت بهترین ابداعات و افکار خود را پیاده سازی میکنند. در نتیجه این شرایط می‌توان شاهد افزایش چابکی سازمانی بود. در نهایت مشخص شد که رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی شناختی مثبت و معنی دار می‌باشد. مطالعات نشان می‌دهد که تاثیر اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی فرهنگ خدمتگزار بر پاسخگویی فردی مثبت و معنی دار است(29). توانمند سازی مجموعه‌ای از باورها و ادراکات شخصی در زمینه‌های شغلی و محیط سازمانی تلقی می‌شود. مدیران باید با ایجاد جو مناسب کاری، شرایط مناسب پرداختها، توازن بین زندگی کاری و شخصی، محیط کاری بهداشتی و ایمنی با شرایط استاندارد بالا و عواملی از این قبیل،به ادراکات یا برداشت اعضای هیئت علمی از محیط سازمانی و نقش و تصویری که کارکنان از دانشگاه در ذهن دارند، توجه داشته باشند. بر اساس بستری که توانمندسازی شناختی در راستای تاثیر گذاری اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی ایجاد می‌کند می‌توان شاهد بود توانایی شناسایی تغییرات و واکنش سریع و بهره گیری از آن؛ توانایی بهره وری فعالیت‌ها در جهت اهداف و مقاصد سازمان؛ توانایی تولید و ارائه محصولات متنوع و دستیابی به اهداف مختلف با منابع و تجهیزات یکسان و در نهایت توانایی انجام دادن عملیات در کوتاه ترین زمان در دانشگاه‌ها افزایش یابد.

بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود که زمینه‌های توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان اعضای هیئت علمی از طریق کارگاه‌های آموزشی و فعالیت‌های سازمان افزایش یابد همچنین پیشنهاد می‌شود که به منظور توسعه توانمدی‌های اعضای هیئت علمی بهتر است، مسئولان دانشگاه امکان دسترسی به اطلاعات زمینه طراحی و برنامه ریزی و اختیار تصمیم‌گیری از حوزه عملیاتی مربوط را برای آنان فراهم سازند تا آنها بتوانند قابلیت‌های خود را توسعه دهند. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل اعضای هیئت علمی بوده است، لذا در تعمیم نتایج به اعضای هیئت علمی سایر

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.2.7.7]

دانشگاه‌ها رعایت جانب احتیاط ضروری است. در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر فقط از پرسشنامه استفاده گردید و روش‌هایی مثل مصاحبه و مشاهده ممکن است نتایج متفاوتی را به دست دهد.

نتیجه گیری

نگاه اجمالی به تاریخ تحولات علم و فناوری نشان می‌دهد که هر گونه پیشرفت در نهاد علم و معرفت علمی همواره با مناقشه و مجادله‌های اخلاقی همراه بوده است. با توجه به اینکه انسان عامل بنیادی حرکت و تحول در سازمان می‌باشد و اخلاق حرفه‌ای که در محیط فعالیت آنان وجود دارد بقا و رشد سازمان را به دنبال خواهد داشت، باید رهبری باشد که بتواند فضای سالم در سازمان ایجاد کند تا کارکنان همراه روابط سالم و انسانی درجوی مشارکت آمیز به فعالیت بپردازند. بنابراین بررسی جایگاه و وضعیت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در نظام دانشگاهی کشور می‌تواند به سیاستگذاران، مدیران و برنامه ریزان آموزش عالی در اتخاذ راهبردهای مناسب برای کاهش شکاف بین وضع موجود و مطلوب در این زمینه و ارتقای وضعیت چنین استانداردهایی مدد رساند، همچنین می‌تواند تضمین کننده چابکی سازمانی در دانشگاه باشد و موجب افزایش توانمندی اعضای هیئت علمی شود. در نهایت می‌می توان بیان کرد که دانشگاه به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری، نقش حیاتی در پیشبرد اهداف جامعه ایفا می‌کنند. برای اینکه بتوانند در راستای وظایف که برعهده دارند موفق عمل کنند لازم است ساز و کارهایی را برای رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در میا اعضای هیئت علمی تدوین کنند.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می‌داند که از کلیه مسئولان و اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی همدان که صمیمانه گروه پژوهش را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

واژه‌نامه

1. Organizational Agility	چابکی سازمانی
2. Professional Ethics	اخلاق حرفه‌ای
3. Cognitive Empowerment	توانمند سازی شناختی
4. Business Ethics	اخلاق کسب و کار
5. Moral Values	ارزش‌های اخلاقی
6. Higher Education Management	مدیریت آموزش عالی
7. Plagiarism	سرقت علمی
8. Moral Corruption	فساد اخلاقی
9. *Organizational Ethics*	اخلاقیات سازمانی
10. Identity	هویت
11. Responsibility	مسئولیت
12. Motivational	انگیزیشی
13. Cognitive	شناختی
14. Social Organizations	سازمان اجتماعی
15. Connections	ارتباطات

منابع

1. Ghanbari S, Beheshtirad R. (2014). Evaluate the role of spirituality in the workplace as an effective factor on improving the social capital of faculty members. Journal of Measurement & Educational Evaluation Studies; 4(6); 85-106. (In Persian).
2. Mayer A. (2008). Review confirms work Place Counseling Reduces stress. British Medical Journal; 322: 637.
3. Allworth E, & Hesketh B.(2010). Construct-oriented biodata: Capturing change-related and contextually relevant future performance. International Journal of Selection and Assess- ment ,7(2): 97-111.
4. Mollahosseini A, Mustafavi S. (2007). Assessment of organizational agility by using the fuzzy logic. Journal of Strategy; 186 (3,5). (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.2.7.7]

5. Jafarnejad A, Shahei B. (2007). Introduction to organizational agility and agile manufacturing. Tehran: Book of Merciful. (In Persian).

6. Grant MJ. (2000). Proactive behavior in organizations. Journal of Management; 26(3): 435-462.

7. Inda S, Abubakar H, Rohaizat B, Rosman MY, Melati AA. (2012). The effect of organizational practices on supply chain agility: an empirical investigation on Malaysia manufacturing industry. Procedia - Social and Behavioral Sciences**;** 40: 274 – 281.

8. Morris L, Wood G. (2013). A model of organizational ethics education. Journal of European Business Review; 23(3): 274-286.

9. Wines WA. (2008). Seven pillars of business ethics: towards a comprehensive framework. Journal of Business Ethics; 79 (4): 483-499.

10. Farhud DD. (2010). Academic ethics in education. Ethics in Science & Technology; 5 (3, 4). (In Persian).

11. Arasteh H, Nave-Ibrahim AR, Motlabifar A. (2010). Status of ethics education faculty in public universities in Tehran. Journal of Strategy for Culture; 3(8, 9): 204-220. (In Persian).

12. Kujala J, Lamsa AM, Penttila K. (2011). Managers' moral decision-making patterns over time: a multidimensional approach. Journal of Business Ethics; 100(2): 191-207.

13. Amrahi A, Soltanzadeh V, Hoseeni E. (2014). Ethics education faculty members: viewpoints of nursing students. Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences; 7(4): 235-240. (In Persian).

14. Biedenweg K, Monroe MC, Oxarart A. (2013). The importance of teaching ethics of sustainability. International Journal of Sustainability in Higher Education; 14(1): 6-14.

15. Saki R. (2011). Ethics in educational research and its components. Ethics in Science & Technology; 6(2). (In Persian).

16. Shalbaf A. (2009). Take a strategic model to promote ethical dilemmas and educational organizations. Ethics in Science & Technology; 1(2): 93-99. (In Persian).

17. Faramarz-Gharamaki A. (2004). Professional ethics. Tehran: Majnon Publication. P. 2. (In Persian).

18. Cadozier V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty. Texas: University of Texas.

19. Ghanbari S, Ardalan MR, Beheshtirad R, Soltanzadeh V. (2015). University staff members' ethics and relationship with quality in high education. Ethics in Science & Technology; 10(2): 39-50. (In Persian).

20. Abdollahi B, Heidari S. (2009). Factors related to the empowerment of Faculty members from universities. Journal of Higher Education in Iran; 2(1): 1-24. (In Persian).

21. Lussier R. (2002). Human relations in organization. Rue: Mc Graw-Hill Companies.

22. Royuela V, Jordi LT, Jourdi S. (2009). Result of quality of work life index in Spain a comparison of survey result and aggregate social indicators. Social Indicators Research; 90: 225-241.

23. Aksel I، Serinkan C، Kiziloglu M، Aksoy B.(2013). Assessment of teachers' perceptions of organizational citizenship behaviors and psychological empowerment: an empirical analysis in Turkey. Procedia - Social and Behavioral Sciences; 89: 69-73.

24. Ardalan MR, Ghanbari S, Nasiri F, Beheshtirad R. (2014). The role of servant leadership in enhancing organizational trust with mediator role of empowerment. Journal of Measurement & Educational Evaluation; 1(4): 55-81. (In Persian).

25. Azizi NA. (2010). Professional ethics in higher education: reflection on strategies to improve ethical standards in university education. Journal of Strategy for Culture; 3(8, 9): 173-201. (In Persian).

26. Sharifi H, Zhang Z. (2000). Agility in practice: application of a methodology, special issue on "next generation manufacturing. Intl. Jour. of Operations & Production Management.

27. Thomas KW, Velthouse BA. (1990). Cognitive element of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. Academy of Management Review; 15: 666-681.

28. Kline RB. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. 2nd Edition. New York: The Guilford Press.

29. Ghasemzadeh A, Zavar T, Mahdiyon R, Rezaee A. (2014). Relation between professional ethics with social responsibility and individual accountability: mediating role of serving culture. Ethics in Science & Technology; 9 (2): 1-8.

30. Amrahi A. (2013). investigated the relationship between cognitive empowerment and quality of work life with organizational socialization and organizational learning. [MA thesis]. Iran: University of Urmia. (In Persian).

31. Bodaghi M. (2014). The relationship between team work, empowerment and the optimization of educational office staff in Hamedan province. [MA thesis]. Iran: Islamic Azad University Saveh Branch. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.2.7.7]

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.2.7.7]