

بررسی تاثیر نقش اخلاق در مدیریت

محمداحمدیان^۱، مسعود قربانحسینی^۲

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران

^۲ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران

نام نویسنده مسئول:

نام و نام خانوادگی

محمداحمدیان

چکیده

سال هاست که اخلاقیات به عنوان عامل رشد و ائتلافی سازمان ها شناخته شده است اما در سال های اخیر با توجه به افزایش رقابت در فضای کسب و کار، این عامل بیشتر مورد توجه قرار گرفته و تحقیقات زیادی در رابطه با تاثیر مولفه های اخلاقی در مدیریت و سرپرستی انجام شده است که نشان می دهد سازمان های موفق به اصول اخلاقی بیش از عوامل دیگر اهمیت می دهند. این پژوهش از نظر روش توصیفی-تحلیلی است که ۳۱ نفر از مدیران شرکت های خصوصی شهر خرم آباد که به صورت تصادفی انتخاب شده اند به عنوان جامعه آماری پژوهش تعیین شدند. پرسشنامه با مقیاس لیکرت که روایی و پایایی آن تایید شد بین آنها توزیع شد. به علاوه در این پژوهش مولفه های اخلاقی به پنج دسته تقسیم شد که با توجه به نتایج حاصل از پرسشنامه عامل معنویت که دربرگیرنده مولفه های اخلاقی همچون توکل به خدا و پابندی به واجبات دینی است در رتبه نخست قرار گرفت.

واژگان کلیدی: اخلاق، هوش اخلاقی، مدیریت، سازمان.

مقدمه

امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمانها، پرداختن به اخلاق و ارزش های اخلاقی یکی از الزامات است؛ زیرا نماد بیرونی سازمان ها را رفتارهای اخلاقی آنها شکل می دهد. سقوط معیارهای رفتاری، پژوهشگران را به سمت جستجوی مبانی نظری در این رابطه به منظور ایجاد راه حل های مناسب اجرایی سوق داده است. رعایت اخلاق در تمام شئون سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان، مورد توافق محققان قرار گرفته است و رفتار اخلاقی تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت ها و نتایج سازمان دارد، زیرا بهره‌وری را افزایش داده، ارتباطات را بهبود میبخشد و درجه خطرپذیری را کاهش می دهد(بهشتی فر و نکویی مقدم، ۲۰۱۰). اخلاق دربرگیرنده مجموعه ای از احکام ارزشی، تکالیف، رفتار و سلوک و دستورهایی برای اجرای آنهاست، که وجودش در سازمانها و مراکز عمومی به منظور انجام وظایف در هر شغل حیاتی بوده و حاکمیتش در هر محیط کاری لازم و ضروری است (فرمehینی فراهانی و بهنام جم، ۲۰۱۲).

هوش اخلاقی توانایی تشخیص درست از اشتباه است که با اصول اخلاقی سازگار باشد. دو صاحب نظر هوش اخلاقی را به عنوان "توانایی کاربرد اصول اخلاق جهانی در اخلاقیات، اهداف و مراودات یک فرد از روی قاعده" تعریف می کنند. یکی دیگر از صاحب نظران هفت اصل اساسی برای هوش اخلاقی را شامل همدردی، هوشیاری، خودکنترلی، توجه و احترام، مهربانی، صبر و بردباری و انصاف می داند (Borba, ۲۰۱۱).

یکی از ضرورت های اساسی سازمان های امروزی و به خصوص دانشگاه ها به عنوان یک نهاد آموزشی و پژوهشی رهبری است. در این زمینه یکی از رویکردهای جدید که بسیار مورد توجه قرار گرفته است و ضعف ها و مشکلات مدل های سنتی رهبری را رفع نموده است، رویکرد رهبری اخلاقی است که در دهه های اخیر به طور جدی در ادبیات مدیریت، رهبری و اخلاق مداری وارد شده است (نصر اصفهانی و همکاران، ۲۰۱۴). مقتضای این نوع از رهبری توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای منابع انسانی و نیز اجرای موثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است (یلماز، ۲۰۱۰). علاوه بر این، رهبری اخلاقی با ایجاد ارزشها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و دموکراتیک و ایجاد جو سازمانی مناسب به منظور تحقق سلامت سازمانی، صداقت و قابل اعتماد بودن، عمل کردن به ارزش ها و نگرش ها در رفتارها، عمل کردن به ارزش ها در تصمیم گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می کند (Tutar & Mehmet, ۲۰۱۱؛ عباس زاده، ۲۰۱۱). محققان نیز یادآور میشوند که رهبری اخلاقی به معنای رفتار مطابق با قوانین، مسئولیت و حسن نیت در برابر کارکنان، جامعه و هر نگرش و رفتاری است (Tutar & Mehmet, ۲۰۱۱).

بیان مسئله

امروزه پیچیده شدن روزافزون سازمان ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه ای در همه سازمانها ضروری کرده است (قاسم زاده و همکاران، ۲۰۱۵؛ قاسم زاده و همکاران، ۲۰۱۵). اهمیت اخلاقی حرفه ای در سازمان هایی که به ارائه خدمات حرفه ای می پردازند از اهمیت قابل توجهی برخوردار است (احمدی، ۲۰۱۴). اخلاق حرفه ای نوعی تعهد اخلاقی وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است. اخلاقی بودن در حرفه حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش است (عاملی، ۲۰۱۰). امروزه بحث اخلاقیات در کار، توجه زیادی را به خود جلب نموده است به گونه ای که مفهوم اخلاق کاری درجه اهمیت بالایی در تصمیمات مسئولین سازمان ها برای ایجاد و نگهداری کارکنان با انگیزه و سختکوش پیدا کرده است (طاهریان و همکاران، ۲۰۱۱). مدیران اثربخش مدیرانی هستند که به خوبی از قابلیت های عاطفی خود بهره می گیرند و رابطه اثربخش و سازنده با زیردستان خود برقرار می کنند. امروزه رهبری به انواع مختلفی از مهارت ها و شیوه های انعطاف پذیر به منظور مواجهه با چالش های تغییر و تقاضاهای جدید نیازمند است (خلیجیان، ۲۰۱۲).

اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

در عصر حاضر، دغدغه و نگرانی مدیران امروزی، بروز مشکلات و مسائل پیچیده ای است که از طریق رعایت نشدن اصول اخلاقی توسط زیردستان رخ می دهد. در این راستا، مؤثرترین پدیده ای که می تواند یاور مدیران و راه گشای مسائل و مشکلات باشد، بنا بر شواهد بسیار موجود، هوش اخلاقی است. این نوع هوش در محیط جهان مدرن کنونی، می تواند به مثابه نوعی جهت یاب برای اقدامات عمل کند. هوش اخلاقی، نه تنها چارچوبی قوی و قابل دفاع برای فعالیت انسانها فراهم می کند، بلکه کاربردهای فراوانی در دنیای حقیقی دارد. در واقع؛ این نوع هوش تمام انواع دیگر هوش انسان را در جهت انجام کارهای ارزشمند هدایت می کند (بهشتی فر و اسماعیلی، ۲۰۱۱).

ارزش های اخلاقی سازمان یک بعد عمده فرهنگی است. فضای اخلاقی، ادارات رسمی و غیر رسمی کارکنان از فرایندها، فعالیتها و سیاست های سازمانی را در بر می گیرد (غریبی و یلماچی، ۲۰۱۰). به طوری که فرهنگ و اخلاق برای هر امری یک موضوع مهم تلقی می شود. به خاطر اینکه حسابرسی به بررسی ادعاها بر اساس معیارهای از پیش تعیین شده می پردازد باید به بحث اخلاق حاکم بر محیط و سازمان پایبند باشد.

تعاریف نظری

هوش اخلاقی: به تازگی پژوهشگران سازمانی، علاقه مند به واژه مصطلح هوش اخلاقی شده اند؛ زیرا این واژه می تواند مرز بین نودوستی و خودپرستی را خوب توصیف کند. او هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می کند. (مختارپور و سیادت، ۱۳۹۱). هوش یعنی اینکه بتوان هر لحظه در برابر هر محرکی واکنش صحیح نشان داد. در این میان، هوش اخلاقی عبارت است از توانایی ایجاد تمایز بین درست و غلط بر اساس اصل جهان شمول تعریف شده. این نوع هوش در محیط جهانی مدرن کنونی می تواند به مثابه نوعی جهت یاب برای اقدامات عمل کند. هوش اخلاقی، نه تنها چارچوبی قوی و قابل دفاع برای فعالیت انسانها فراهم می کند، بلکه کاربردهای فراوانی در دنیای حقیقی دارد. در واقع؛ این نوع هوش، تمام انواع دیگر هوش انسان را در جهت انجام کارهای ارزشمند هدایت می کند (بهشتی فر و اسماعیلی، ۲۰۱۱). هوش اخلاقی شامل یادگیری، کسب مهارت های فکری، جسمی و سازگاری با محیط است. در عصر حاضر، دغدغه و نگرانی مدیران امروزی بروز مشکلات و مسائل پیچیده ای

است که از طریق رعایت نشدن اصول اخلاقی توسط زیردستان ایجاد می شود. در این راستا مؤثرترین پدیده ای که می تواند یاور مدیران و راهگشای مسائل و مشکلات باشد، شواهد بسیاری وجود دارند که هوش اخلاقی است (گلزار و همکاران، ۲۰۱۱).

اخلاق: منظور از اخلاق در اصطلاح اندیشمندان هرگونه صفت نفسانی است که موجب پیدایش کارهای خوب یا بد می شود؛ چه آن صورت نفسانی به صورت پایدار و راسخ باشد و چه به صورت ناپایدار و غیرراسخ و چه از روی تامل و اندیشه صادر شود یا بدون تفکر و تامل. گاهی اخلاق به معنای فضایل اخلاقی نیز به کار می رود که در این صورت این واژه در مورد اخلاق نیک و فضیلت های اخلاقی به کار می رود.

اخلاق حرفه ای: منظور از اخلاق حرفه ای مجموعه ای از رفتارها، اصول عقلانی و استانداردهاست که به واسطه آن فرد می تواند عامل مهمی در رسیدن به موفقیت و اهداف تعریف شده سازمان باشد، از آنجایی که سازمان ها برای رسیدن به توسعه، به عناصری چون منابع انسانی درست و کارآمد، دانش فنی و توان فناوری، منابع مالی و اعتباری، انگیزش درونی نیروی انسانی، رضایت مشتری، سهم و جایگاه مطلوب در بازار، مشارکت سازمانی و مزیت رقابتی و توان فناوری نیاز دارند، اخلاق حرفه ای تا حدود زیادی زمینه را برای تحقق این عناصر در سازمان تسهیل می کند.

مدیریت: مدیریت فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی سازماندهی بسیج منابع و امکانات هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می گیرد

پیشینه پژوهش

اسکندری و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و مهارت های ارتباطی مدیران» نشان دادند که هوش اخلاقی مدیران و ابعاد چهارگانه آن بر مهارت های ارتباطی آنان در سازمان مورد مطالعه، تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد.

بهرامی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان «بررسی وضعیت هوش اخلاقی و مسئولیت پذیری اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز» دریافتند که اعضای هیئت علمی و کارکنان در سه مؤلفه خودکنترلی، انصاف و درستکاری و هوشیاری، از هوش اخلاقی و مسئولیت پذیری دارای وضعیت خیلی خوب بودند. در مؤلفه همدردی و توجه به دیگران، از هوش اخلاقی نیز اعضای هیئت علمی و کارکنان دارای وضعیت مطلوبی نبودند.

شیخی در سال ۱۳۹۰ در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش های اخلاقی در آن»، عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش های اخلاقی را با استفاده از آیات قرآن کریم و سیره نظری و عملی معصومان (ع) به روش توصیفی - تحلیلی مورد بررسی قرار داد. با تحلیل محتوای منابع اسلامی می توان نتیجه گرفت که سلامت نظام اداری و رشد ارزش های اخلاقی در آن، از یک سو تحت تأثیر مبانی هستی شناختی و انسان شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی و از سوی دیگر تحت تأثیر عوامل سه گانه ارزشی، درون سازمانی و برون سازمانی است. از این رو، اعمال سه نوع اصلاحات بینشی و اعتقادی، درون سازمانی و برون سازمانی ضروری است.

لانگولیس و لاپوینت (۲۰۱۳) در پژوهش خود با عنوان «بررسی نقش هوش اخلاقی مدیران بر عملکرد آنها»، نشان دادند که هوش اخلاقی مدیران و ابعاد آن بر روی عملکرد آنها تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج پژوهشی دیگر نیز نشان داد که رهبری اخلاق مدار باعث تأثیر بر انگیزش درونی و نوآوری میشود و با خلاقیت در محیط کار رابطه دارد (پاداش و گلپور، ۲۰۱۰). در نهایت تحقیق دیگری نیز رابطه ابعاد رفتار اخلاقی مدیران را در موفقیت سازمانی مشخص نموده است (صبوری، ۲۰۱۰).

تأثیر اخلاق بر مولفه های مدیریت

رابطه اخلاق با تعهد سازمانی

محیط کاری سازمان در برگزیده مؤلفه های مختلفی مانند: تعهد، معنویت، اعتماد و عدالت سازمانی و غیره است. درک و ارتقای رفتار اخلاقی کارکنان نیازمند بررسی علل و میزان ارتباط مؤلفه های مختلف سازمانی با آن است. بررسی پیشینه نظری نشان می دهد که میزان برخورداری فرد از تعهد سازمانی و معنویت سازمانی می تواند بر رفتار اخلاقی کارکنان اثرگذار باشد (Weihui, ۲۰۱۳).

تعهد سازمانی به معنی اینکه کارکنان در سازمان احساس امنیت میکنند، نگرش مثبتی نسبت به آن دارند و خود را عضوی مؤثر و متعلق به سازمان میدانند و در نتیجه تفسیر مثبتی از سازمان ارائه می دهند. در این صورت کارهایی که به آنها واگذار می شود به صورت صحیح انجام می دهند، ارتباط و همبستگی مثبتی با سایر کارکنان و مدیران سطوح مختلف دارند. تعهد سازمانی از عوامل مختلف از جمله باور و پذیرش ارزش ها و اهداف سازمان، تمایل کارکنان به تلاش و تمایل قوی برای ماندن در سازمان تشکیل شده است (Magdalena-Stan, ۲۰۱۳).

در زمینه تعهد سازمانی و معنویت در کار و رفتار اخلاقی تحقیقات مختلفی انجام شده است. در پژوهشی مشخص شد تعهد سازمانی و کنترل احساسات اثر مثبت معنیداری بر رفتار اخلاقی کارکنان داشته است (Weihui, ۲۰۱۳). در زمینه رابطه جو اخلاقی با تعهد در کار نیز نتایج حاکی از ارتباط مثبت و معنادار تعهد در کار با جو اخلاقی در سازمان است (Yener, ۲۰۱۲). در تحقیقی تحت عنوان ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروند سازمانی معلمان، رابطه مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی گزارش شده است که در این رابطه، تعهد عاطفی نقش مؤثرتری داشته است (Pursotany, Janmiles, ۲۰۱۳). پژوهشگران همچنین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان را بررسی کرده اند. نتایج رابطه مثبت و مستقیمی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل و ابعاد سه گانه آن نشان میدهد (انصاری و شاکر اردکانی، ۲۰۱۳).

پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی روی تعهد سازمانی اثر مثبت، مستقیم و معناداری دارد و همچنین تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه منفی و معناداری دارد (افخمی اردکانی و فرجی، ۲۰۱۱). به بیانی دیگر اخلاق به معنویت به عنوان یک زمینه اساسی و یک نیروی عمده انگیزشی نیاز دارد و عمل اخلاقی در کسب و کار اگر بر پایه تعهدات اخلاقی واقعی نباشد به شکست منجر می شود (Zsolnali, ۲۰۱۰). همچنین بر اساس مطالعات، ارتباط مثبت و معنیداری بین رهبری معنوی و چند نتیجه در سطح واحد از جمله تعهد سازمانی و سنجه های عملکرد وجود دارد (Fry et al., ۲۰۱۲).

مدیران با داشتن هوش اخلاقی بالا، می توانند با سالم سازی و بهینه کردن عملکرد امروز سازمان ها، موقعیت و جایگاه آن ها را در بازار رقابتی فردا تضمین کنند. مدیران برای اطلاع از وضعیت محیط داخلی و خارجی سازمان ها، نیازمند برقراری ارتباط یا عوامل داخلی و خارجی اند تا نسبت به رفع مسائل و مشکلات موجود اقدام و در راستای ارتقاء و توسعه سازمان بیش از پیش تلاش نمایند. اگر مدیران هوش اخلاقی خود را تقویت و افزایش دهند، می توانند در برقراری ارتباط با کارکنان و مشتریان خود به صورت مؤثر عمل نمایند (بهشتی فر و نکویی مقدم، ۲۰۱۰).

رابطه اخلاق با توانمندسازی

از سوی دیگر بایستی توجه نمود که امروزه سازمان هایی موفق هستند که رهبران آنها رویکردهای جدیدی به منابع انسانی داشته باشند. رهبران متکی بر ارزشهای اخلاقی، اثرات قابل توجهی بر احساس انرژی و توانمندی منابع انسانی بر جای می گذارند. در همین راستا رهبران ارشد علاوه بر نقش هماهنگ کننده و تسهیل کننده، نقش مهم دیگری نیز به عهده دارند که همان توانمندسازی منابع انسانی است. توانمندسازی منابع انسانی یکی از نگرش های مهم جدید است که امروزه توسط سازمان ها به کار گرفته می شود تا به نیاز حیاتی رهبری در هم آهنگی با تغییر و تحولات پاسخ گوید (نصر اصفهانی و همکاران، ۲۰۱۴).

توانمندسازی به عنوان مفهوم انگیزشی و شناختی: در این رویکرد توانمندسازی به عنوان سازه انگیزشی که بر اساس ادراکات و باورهای شخصی تعریف می شود که عبارت است از فرایند افزایش انگیزش درونی نسبت به ایفای وظایف شغلی مفهوم توانمندسازی نخستین بار در دهه ۱۹۸۰ ارائه شده است، اما در دهه ۱۹۹۰ علاقه زیادی به این مفهوم در میان پژوهشگران، دانشگاهیان و دست اندرکاران مدیریت و سازمان به وجود آمده است، این مفهوم در ادبیات روانشناسی صنعتی و سازمانی واژه نسبتاً جدیدی که با مفاهیم استقلال کارکنان و تفویض اختیار به آنان مرتبط است. در حقیقت، توانمندسازی واژه ای است که در علوم سازمانی بسیار مورد استفاده قرار گرفته است ولی روی تعاریف آن توافقی حاصل نشده است. لذا از این رو، در ادبیات نظری سازمان و مدیریت هنوز واژه توانمندسازی به صورت 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 موقعیت ها به کار رود و این بیم وجود دارد که مفهوم واقعی آن در عمل گم شود. چرا که توانمندسازی اصولاً یک تجربه شخصی است، از این رو هر فرد یا

سازمانی درک خاص خود را از توانمندشدن و توانمند نمودن دارد. با آنکه تعاریف متعددی از توانمندسازی ارائه گردیده است، اما فصل مشترک کلیه آنها واگذاری اختیار و مسئولیت بیشتر به کارکنان است (Ul-Haq I., ۲۰۱۴).

نقش مولفه های اخلاقی بر مدیریت

الگوهای رفتاری به دو قسم خوب و بد یا فضیلت و رذیلت تقسیم می شوند. مسأله «مبنای تقسیم بندی» با مسأله «ملاک نهایی اخلاق» متفاوت است. مبنای تقسیم بندی فضایل و رذایل نزد غالب محققان اخلاق حرفه ای، رعایت حقوق افراد و نزد برخی دیگر رعایت منافع طرف رفتار است. بر این اساس، خود شناسی و خودمحاسبه گری اخلاقی است؛ زیرا فرد در چنین رفتار ارتباطی درون شخصی حقوق خود را رعایت می کند، اما خودباختگی و خودکشی غیراخلاقی است؛ به دلیل اینکه فرد حقوق خود را پایمال می سازد. در رفتار ارتباطی برون شخصی، صداقت و رازداری اخلاقی اند، اما خیانت و غیبت غیراخلاقی اند؛ زیرا حقوق طرف مقابل را تباه می کنند. براساس جهان شمول بودن حقوق طبیعی آدمیان، جهان شمولی اخلاق نیز تأمین می شود.

الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی مبتنی بر رعایت حقوق افراد، اگر ناظر به فرد باشد، در دو سطح مطرح می گردد: مسئولیت پذیری فرد در قبال خود و دیگران در زندگی شخصی، و مسئولیت پذیری فرد در زندگی شغلی. نخستین مفهوم سازی از اخلاق حرفه ای، اخلاق صاحبان حرف و مشاغل در زندگی شغلی است، اما امروزه به دلیل تولد و گسترش سازمان ها و ادغام غالب مشاغل در آنها، مفهوم اخلاق حرفه ای به سطح ژرف تری، یعنی مسئولیت پذیری سازمان ها در قبال حقوق محیط درونی و بیرونی سازمان ارتقا یافته است.

با مطالعه مدل های متعدد رفتار اخلاقی، عوامل متعددی به عنوان فاکتورهای اثرگذار بر رفتار اخلاقی در سازمان شناسایی شده اند. در اکثر مدل های اخلاقی، فاکتورهای مشابهی به عنوان عوامل اثرگذار بر رفتار اخلاقی سازمانها معرفی شده اند که می توان این فاکتورها را در سه دسته کلان، میانی و خرد دسته بندی نمود:

الف) سطح کلان: مربوط به فاکتورهایی که در محیط خارجی سازمان وجود دارند. این فاکتورها معمولاً تحت کنترل سازمان ها نبوده و از سوی سیستم های فرادست به آنها تحمیل می گردند.

ب) سطح میانی: اشاره به فاکتورهای سطح سازمانی دارد. سازمانها معمولاً قدرت مانور خوبی بر روی این فاکتورها دارند و اکثر آنها از طریق سیاستها و برنامه های سازمانی قابل کنترل هستند.

ج) سطح خرد: اشاره به فاکتورهای سطح فردی دارد. این فاکتورها و عوامل در درون کارکنان سازمان جای دارند و سازمان می تواند از طریق تغییر دادن فاکتورهای سطح میانی، روی بعضی از فاکتورهای این سطح نیز تاثیر بگذارد. در ادامه مولفه های اساسی و فاکتورهای موجود در هر سطح تشریح می گردد.

الف) فاکتورهای سطح کلان اثر گذار بر رفتار اخلاقی

فرهنگ: منظور از فرهنگ در سطح کلان، چیزی است که با قومیت افراد نسبت نزدیکی دارد. فرهنگ های مختلف، باعث ایجاد استانداردهای اخلاقی ناهمگون و نامتشابه در بین جوامع می شوند.

اقتصاد: شرایط اقتصادی سازمان (مثل مسائل مالی، فنی و تولیدی، سطح هزینه ها و...) موجب رفتار غیراخلاقی در سازمان می شود معیارهای اقتصادی بلندمدت با تصمیمات اخلاقی همبستگی بیشتری دارند. شرایط اقتصادی بی ثبات و فشارهای رقابتی می تواند به رفتار غیر اخلاقی در سازمان دامن بزند.

محیط سیاسی: شرایط سیاسی بی ثبات می تواند بر رفتار اخلاقی افراد در درون سازمان تاثیر بگذارد.

تکنولوژی: تکنولوژی می تواند بر افزایش رفتار غیراخلاقی در سازمانها تاثیر بگذارد. مثل شنود مکالمات، ضبط پست الکترونیک و... موجب تزلزل اعتماد عمومی در بین افراد سازمان می گردد.

مذهب: تمایلات مذهبی یکی از تنظیم کننده های اخلاقی مهم مردمی هستند.

قانون: گاهی اوقات قوانین مبهم هستند و افراد نمی توانند در چالشهای اخلاقی که به صورت روزمره با آنها درگیر هستند، از این قوانین استفاده کنند. خیلی وقت ها مردم فکر می کنند چون کارشان مشکل قانونی ندارد، پس اخلاقی است. اما قانونی بودن و اخلاقی بودن ضرورتاً با هم معنای یکسانی ندارند.

ب) فاکتورهای سطح میانی اثر گذار بر رفتار اخلاقی: مولفه های این سطح شامل عوامل زیر می گردد:

رقابت: اقدامات رقبا می تواند تعدیل کننده تصمیمات اخلاقی و رفتار اخلاقی باشد.

نظام پاداش: پاداشهای مالی و غیر مالی خارج از چارچوبهای تعیین شده موجب ترویج رفتار غیر اخلاقی می شود.

اصول رفتاری: خط مشی های اخلاقی سازمان به صورت قابل ملاحظه ای تصمیمات غیر اخلاقی را کاهش می دهد.

خصوصیات شغلی: مشاغلی که ارتباطاتی با خارج از سازمان دارند به صورت بالقوه، امکان بیشتری برای ایجاد معضلات اخلاقی نسبت به مشاغلی با ارتباطات داخل سازمانی دارند. هر چه شغل متمرکزتر باشد، احتمال بیشتری برای اتخاذ تصمیمات اخلاقی وجود دارد.

منابع: کمیابی منابع و فشار سهامداران ممکن است موجب تخطی از رفتار اخلاقی در درون سازمان گردد.

فرهنگ سازمانی: فرهنگ می تواند موجب ایجاد هنجارهای جمعی شود که راهنمای رفتار هستند.

فاکتورهای متعددی از جمله اهداف شرکت، خط مشی بیان شده و فرهنگ سازمان یا شرکت در حیطه کار قویا تصمیمات مدیران را در مورد اخلاقی یا غیر اخلاقی عمل کردن تحت تاثیر قرار می دهد.

اهداف سازمان: وقتی هدف اصلی نرخ بازگشت سرمایه تعریف شود، اخلاقی عمل کردن تبدیل به یک هدف فرعی می شود.

رفتار مدیر: مدیریت ارشد خودش یک مدل نقش است و نباید پیامهای مبهم ارسال کند و در حالی که از استانداردهای اخلاقی خاصی سخن می گوید، در عمل تابع استانداردهای دیگری باشد.

مدیریت ارشد نباید رفتارهای غیر اخلاقی را ترویج کند. از طرفی رفتارهای اخلاقی شرکت و صنعت باید ارتقاء داده شده و تقویت شود.

جو سازمانی: جو یا فضای سازمان، یک درک مشترک و استوار از جنبه های مهم روانشناختی محیط کار است و بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان تاثیر می گذارد.

اختیار سمت: مدیران ارشد غالباً "کمتر از کارکنان سمتهای پایین تر متوجه مشکلات اخلاقی می شوند. همچنین حوزه فعالیت مدیران میانی غالباً مراکز سود هستند، بنابراین فشار زیادی برای حل مشکلات تصمیم گیری در اقدامات سود آورتر وجود دارد. درجه ارشدیت یک پست سازمانی و میزان اختیارات فرد صاحب پست، بر ریسک رفتار غیر اخلاقی اثر می گذارد.

ارزیابی عملکرد: اهداف عملکردی باید شدنی و معتبر بوده و به خوبی انتقال داده شوند و بازگو کننده استانداردهای اخلاقی باشند. فشار و انتظارات بی دلیل منجر به رفتار غیر اخلاقی می شود.

افراد مرجع: آگاهی نسبت به عملکرد همکاران، تاثیر بسیار زیادی بر رفتارهای غیر اخلاقی افراد دارد. همچنین سرپرست تاثیر شدیدی بر رفتار اخلاقی و اخلاقیات زیردستانش دارد. اگر سازمانها دوست دارند بر رفتار اخلاقی اعضایشان تاثیر گذارند، باید بر افراد مرجع مناسب متمرکز شوند و آن رفتار خاص را تقویت کنند. فشار همکاران، یکی از متغیرهای مهم در پیش بینی رفتار انحرافی است.

تاثیر معنویت در مدیریت سازمان ها

فرای و اسلوکام (۲۰۱۱: ۲۶۲) استدلال می کنند که یک چالش رویاروی سازمانهای امروز، توسعه مدلهای کسب و کار جدید بر اساس رهبری معنوی است که بر بهروزی کارکنان و پایداری مسئولیت پذیری اجتماعی بدون هزینه کردن عملکرد سازمان تأکید می کنند.

مطالعات پیشین بر رابطه تبادلی رهبر- زیردست، پیش بینی های گوناگون و پیامدهای مثبت سازمانی این رابطه تبادلی را بررسی کردند، اما فقط تعداد محدودی از این پژوهشها، تأثیر سبک های رهبری، به ویژه رهبری معنوی را از طریق بهروزی معنوی زیردستان بر رابطه تبادلی

رهبر- زیردست بررسی کرده اند. در واقع، سبک رهبری معنوی به علت تمرکز متون پیشین بر وجوه فیزیکی، ذهنی یا عاطفی روابط کارکنان و نادیده گرفتن وجه معنوی این روابط، اساساً یک سبک نادیده گرفته شده در میان پژوهشگران حوزه رهبری است (هیسترز، ۲۰۱۱).

فرای و همکاران (۲۰۱۱) استدلال کردند که رهبری معنوی پیامد تعامل بین این سه بعد است. دو بعد چشم انداز، امید/باور و ایمان، سبب ارتقای باورها، اعتقادهای راسخ، اعتماد و اقدام های لازم برای عملکرد کاری به منظور تحقق چشم انداز می شوند. عشق نوع دوستانه نیز از سوی سازمان نشان داده می شود؛ از سوی پیروان به منظور تحقق چشم انداز مشترک دنبال می شود؛ ترسهای مرتبط با نگرانی، غصه و ناراحتی، حسادت و رشک، خودخواهی، احساس گناه و تقصیر را دفع می کند و در افراد، احساس عضویت و تعلق سازمانی پدید می آورد- که بخشی از بهروزی معنوی است.

نقش تعهد و وجدان کاری بر مدیریت سازمان

هدف غایی هر سیستم انسانی، حرکت در مسیر پیشرفت و تعالی است و تکامل و تعالی آن، به رشد، پیشرفت، توسعه و تکامل همگی اجزای آن بستگی دارد. پرسش مهمی که فراروی همه ی سازمان ها قرار دارد، این است که با چه ابزاری یا چگونه می توان تمام قوت های حوزه های بهبودیافتنی را شناسایی و خود را برای رسیدن به تکامل و تعالی آماده کرد. دستیابی به تعالی سازمانی، مستلزم تعهد مدیریت و کارکنان و پذیرش مفاهیم اساسی همچون تعهد و وجدان کاری است. وجدان کاری و همت و تلاش مضاعف، دو عنصر اساسی اخلاق و فرهنگ به شمار می روند و باید هنگام بحث و حلجی توسعه و تعالی سازمانی، بسیار مورد توجه و مطلق نظر قرار گیرند. غفلت از ملحوظ داشتن این عوامل زیربنایی اسلامی و فرهنگی و نادیده انگاشتن ارزش های حاکم بر تفکر و رفتار فردی و سازمانی، از جمله تعهد و وجدان کاری، جز گمراهی و به بیراهه رفتن سودی عاید فرد و سازمان نخواهد ساخت؛ اگر توانمند سازی سیستم با تعهد کاری، رضایت قلبی و التزام عملی به وظایف تعیین شده به دست آید، ماندگارتر خواهد بود و با هزینه ای کمتر میسر خواهد شد.

اهمیت شایستگی و صلاحیت مدیران

شایستگی، توانایی افراد مختلف به موفقیت و کارآمدی با توجه به مشخصات خاص و استانداردهای طبقه بندی مشاغل است. از سوی دیگر به عنوان دانش، مهارت، توانایی و قضاوت مورد نیاز برای انجام اقدامات رشد یافته اخلاقی تعریف شده است. شایستگی صرفاً انجام وظایف نیست بلکه اقدامات رفتاری مورد نیاز کارکنان برای کاربرد دانش عمیق و وسعت نظر خود، ریسک پذیری و توان سازگاری با تغییرات محیطی به طور شایسته است (Revised, ۲۰۱۴). ریف (۲۰۱۳) متذکر شده که شایستگی مدیران، مجموعه ای از کیفیت ویژه و خاص، دانش، مهارت یا رفتارهایی است که آنها باید برای موفقیت در شغل یا نقش خود دارا باشند و عبارتند از: فنون مذاکره، سیاست، مدیریت زمان، تصمیمگیری برای حل مسأله، ارتباطات، برنامه ریزی و سازماندهی، کار تیمی، قدرت متقاعدسازی، داشتن آرامش در برابر استرس و هماهنگ کردن موقعیت های گوناگون. شایستگی ویژگی اساسی یک فرد است که مربوط به عملکرد مؤثر در یک شغل یا وضعیت می باشد و میتواند بیانگر رفتار فردی در طیف گسترده ای از شرایط و وظایف شغلی پیش بینی شده باشد. شایستگی های فردی عبارتند از: توانایی استفاده از دانش و تجربیات، که نشان دهنده آنچه که یک فرد قادر به انجام آن است، می باشد و به همین دلیل میزان تبحر فرد در روش خاص انجام وظایف شغلی است. شایستگیها شامل قصد فردی است که عبارتند از: انگیزش، خصایص، خودپنداره، نقشهای اجتماعی و دانش. در واقع شایستگی، رفتار بدون قصد و عمل نیست (Liikamaa, ۲۰۱۵). از نظر چنگ و همکاران (۲۰۱۴)، شایستگی های فردی عبارت است از: توانایی بسیج، یکپارچه سازی، انتقال دانش و مهارت ها به منظور استفاده بهینه از منابع و ارتقاء عملکرد فردی و سازمانی (Takey & Carvalho, ۲۰۱۵).

رویکرد مبتنی بر شایستگی در مدیریت منابع انسانی شامل دانش، مهارت، نگرش، ویژگی ها و رفتارهایی است که اجازه می دهد یک فرد برای انجام امر مهم در یک شغل یا وظیفه، از آنها استفاده نماید (Sarkar, ۲۰۱۳). طبق تعریف ارائه شده از سوی جامعه بین المللی عملکرد، شایستگی، مجموعه دانش، مهارت و نگرش هایی که کارکنان را قادر می سازد به صورتی اثربخش فعالیت های مربوط به شغل و یا عملکرد شغلی را طبق استانداردهای مورد انتظار انجام دهند. شایستگی به رفتارهای قابل بروزی اشاره دارد که یک فرد برای انجام موفقیت آمیز نقش خود باید دارا باشد و بر پایه دانش، مهارت، توانایی و سایر ویژگی های فردی شکل می گیرد (Meng & Monica, ۲۰۱۰).

از نظر دیمر (۲۰۱۱)، شایستگی، تأثیرگذاری کارکنان بر مشتریان است که در اثر فرهیختگی آنها از نظر دانش، مهارت و رفتارهایشان می باشد. همچنین دربردارنده ویژگی هایی است که به عملکرد فرد کمک مینماید و شامل ویژگی ها، دانش، مهارت ها، تواناییها و نیز برخی از

خصوصیات دیگر مانند سطوحی از انگیزه و صفات شخصیتی می باشد. مدل شایستگی نیز شامل مؤلفه های رهبری و راهنمایی، اخلاقیات، هوشمندی در کسب و کار، مدیریت روابط، توان مشورت دهی، قدرت ارزیابی انتقادی و ارتباطات است (انجمن مدیریت منابع انسانی، ۲۰۱۶). از نظر پژوهشگر، شایستگی به آن دسته از ارزشها، دانش، ویژگی های شخصیتی و مهارت ها اطلاق می شود که وجود آن در یک فرد به رفتارهایی منجر میشود که موجبات عملکرد برتر شغلی او را فراهم می آورد.

به اعتقاد ادوارد (۲۰۰۹)، به نقل از خورشیدی و اکرامی، (۱۳۹۰) شایستگی های مدیریت شامل توسعه و پرورش کارکنان، ارتباطات، حل مسئله، مدیریت تغییر، مهارت های فنی و وظیفه، تشکیل گروه، مدیریت عملکرد (وظیفه)، آگاهی بین فردی و یکپارچه کردن دیدگاه ها می باشند.

الوانی و همکاران (۱۳۹۵) نیز شایستگی های مدیران و فرماندهان در ارتش جمهوری اسلامی ایران را به شایستگی های فردی، بین فردی، سازمانی و بینشی تقسیم بندی نموده اند. از سوی دیگر زارعی متین و همکاران (۱۳۹۳) شایستگی مدیران در سازمانهای فرهنگی کشور را منش فرهنگی؛ تخصص حرفه ای، شخصیت فرهنگی، انگیزه فرهنگی، رضایت کاری، تعهد کاری، هوش نرم، هوش مدیریتی، هوش فرهنگی، هوش معنوی و هوش عاطفی عنوان نموده اند. همچنین ناصحی فر و همکاران (۱۳۸۹) مدل ارزیابی شایستگی مدیران وزارت بازرگانی را با توجه به سطوح مدیریتی در شاخص های زیر بیان نموده اند:

- شایستگی اجرایی: پیگیری و اهل عمل بودن، حل مسأله، همراهی در سیاست های سازمانی،
- استفاده بهینه از امکانات اداری، رعایت مقررات، رعایت سلسه مراتب، انعطاف پذیری.
- شایستگی راهبردی: تفکر راهبردی، کل نگر و تفکر سیستمی، آینده نگری و دوراندیشی، ترسیم و انتقال چشم انداز قوی از سازمان، درک موقعیت سازمان و چرخه حیات آن، انطباق با تغییر، روابط برون سازمانی، درک مسئولیت اجتماعی.
- شایستگی تخصصی: دانش مدیریت، دانش فنی، تسلط به رایانه، شناخت قوانین و مقررات، اطلاعات اقتصادی و بازرگانی.
- شایستگی توانمندی در برنامه ریزی: هدف گذاری و برنامه ریزی، تجزیه و تحلیل اطلاعات، توانایی تصمیم گیری، خلاقیت و نوآوری، کارآفرینی، مدیریت منابع مالی.
- توانمندی در سازماندهی: کارآمدی در تقسیم کار و گروه بندی اقدامات، سازماندهی و اولویت بندی کارها، ایجاد سیستم مؤثر جمع آوری و توزیع اطلاعات.
- توانایی کنترل: تبیین استانداردهای کار، گزارشگری یا گزارش دهی، پیگیری اقدامات * اصلاحی، پرهیز از گسترش بی رویه تشکیلات و امکانات.

مهارت های انسانی: مدیریت منابع انسانی، ایجاد روابط پایدار، قابل اعتماد بودن، هدایت و رهبری، تولید اندیشه، همکاری و مشارکت فعال، گوش دادن مؤثر، ارتباطات و تعاملات، مدیریت تعارضها و تنش زدایی، مدیریت مشارکتی، قاطعیت و اقتدار، توانایی کلامی، توانایی ایجاد انگیزه، تفویض اختیار به زیردستان، توجیه و تفسیر اطلاعات برای دیگران، بهبود دیگران، ارائه نتایج ارزیابی عملکرد به افراد، کار تیمی، هماهنگی، مدیریت جلسات، مذاکره، پاسخگویی، گفتگو و متقاعدسازی.

مهارت فردی: قدرت تفکر، مسئولیت پذیری، سخت کوشی، خودکنترلی و بهبود مستمر خود، آموزش پذیری، غلبه بر موانع و محدودیت ها، اعتماد به نفس، تحمل فشار، اشتیاق به کار، انگیزه و تمایل به انجام کار، رعایت نظم، انضباط و آراستگی، ریسک پذیری، استفاده از دانش جدید، مدیریت زمان، توانایی کمی و بخاطر سپاری.

ارزشها: رعایت اصول اخلاقی در کار، داشتن وجدان کاری، وفاداری، رازداری، احترام به دیگران، صداقت در گفتار، کردار و رفتار، عدم تبعیض و شایسته سالاری.

روش تحقیق

پژوهش حاضر کاربردی و از نوع پژوهش های کیفی است. جامعه پژوهش شامل ۳۱ نفر از مدیران شرکت های خصوصی شهر خرم آباد است که به صورت تصادفی انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه پژوهشگر ساخته استفاده شد. برای ساخت پرسشنامه، با استفاده از روش کتابخانه ای و دلفی، مؤلفه های اخلاق حرفه ای مدیران شناسایی شد.

در این پژوهش مؤلفه های اخلاقی را به پنج دسته تقسیم کردیم که نحوه تقسیم بندی این مؤلفه ها به شرح زیر انجام شد:

معنویت: توکل به خدا، پایبندی به واجبات دینی

درون فردی: صداقت، صبر و شکیبایی، تعهد و وجدان کاری

برون فردی: دوری از طمع، امانت داری، صلاحیت و شایستگی

درون سازمانی: مسئولیت پذیری، عدالت، نظارت

برون سازمانی: وفای به عهد، حفظ کرامت کارکنان و ارباب رجوع

یافته ها

بر اساس مقدار آماره کی دو (۱۹,۲۳۳) و مقدار احتمال (۰,۰۰۱) فرضیه صفر در سطح معناداری پنج درصد ($P < 0.05$) رد می شود. از این روی، با توجه به مقادیر میانگین رتبه ها، وضعیت مؤلفه های اخلاق حرفه ای مدیران در جامعه مورد نظر به صورت زیر رتبه بندی می شوند. نتایج حاصل از آزمون فریدمن در جدول ۱ گزارش شده است. عامل معنویت در رتبه اول، عامل درون فردی در رتبه دوم، عامل برون سازمانی در رتبه سوم، عامل درون سازمانی در رتبه چهارم و در نهایت عامل برون فردی در رتبه پنجم قرار دارد.

جدول ۱: آزمون فریدمن

عامل	میانگین رتبه ها
معنویت	۳,۳۶
درون فردی	۳,۱۲
برون سازمانی	۳,۰۴
درون سازمانی	۲,۸۳
برون فردی	۲,۶۵
آماره کی دو	۱۹,۲۳
مقدار احتمال	۰,۰۰۱

جدول ۲. توصیف آماری مؤلفه های اخلاق حرفه ای در جامعه مورد نظر

عامل	بیشترین امتیاز	کمترین امتیاز	انحراف معیار	میانگین امتیازات
معنویت	۵	۱	۰,۰۵۵۲۸	۳,۸۷۹
درون فردی	۵	۱,۸۰	۰,۰۴۵۸۱	۳,۸۱۰
برون سازمانی	۴,۸۶	۲,۱۴	۰,۰۴۰۶۷	۳,۷۲۳
درون سازمانی	۵	۱,۷۵	۰,۰۴۷۸۳	۳,۷۲۳
برون فردی	۵	۱,۵۰	۰,۰۵۵۵۷	۳,۷۴۷

با توجه به نتایج این پژوهش که در جداول فوق نشان داده شده است مؤلفه های اخلاقی معنویت در رتبه نخست قرار دارد. بدین معنی که از نظر کارکنان مؤلفه های اخلاقی توکل به خدا و پایبندی به واجبات دینی به عنوان عامل معنوی در اخلاق از اهمیت ویژه ای برخوردارند و رتبه نخست قرار دارد چرا که می توان مؤلفه های دیگر همچون صداقت، مسئولیت پذیری، صداقت و وفای به عهد نیز در گرو معنویت و پایبندی به واجبات دینی است.

نتیجه گیری

نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم گیریها و انتخاب ها، و در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین کننده است. از این روست که امروزه بحث اخلاقیات یکی از مباحث عمده رشته مدیریت گردیده است.

پژوهش حاضر نشان می دهد اخلاق نقش مهمی در مدیریت و عملکرد آن دارد. نتایج این پژوهش همسو با نتایج پژوهشی است که به تحلیل مؤلفه های اخلاق حرفه ای مدیران در حوزه منابع انسانی پرداخته، رعایت صداقت و تعهد در اطلاع رسانی درست به متقاضیان استخدام، جبران خدمات کارکنان با شرط رعایت عدالت و داشتن تعهد نسبت به آنها، رعایت عدالت در ارتقا کارکنان، رعایت قاطعیت و صداقت در انتقال اطلاعات مربوط به عملکرد کارکنان، انجام تعهد در جهت کاهش آسیب های شغلی را موثر در موفقیت مدیران می داند.

بحران اخلاقی فقط به فضای کسب و کار محدود نمی شود و معضل اخلاق یکی از پدیده هایی است که جامعه ایرانی در یک قرن گذشته با آن مواجه بوده است که از تبعات آن می توان به ضعف التزام اخلاقی و هنجاری در روابط اجتماعی و سیاسی و گسترش بی اعتمادی اشاره کرد (۱۳).

یکی از مقولاتی که در جهت ارتقای اخلاق مورد توجه قرار گرفته است رهبری اخلاقی ۳ است که بالآخر با توجه به رسوایی های اخلاقی در سازمانها اهمیت مضاعفی یافته است (۱۹). رهبری اخلاقی یکی از عوامل مهم ارتقای سطح اخلاق حرفه ای است که از طریق ایجاد فضای اخلاقی آثار قابل توجهی در زمینه نگرش و رفتار کارکنان برجای می گذارد (۲۰).

محققین ایرانی نیز رهبری اخلاقی را مورد توجه قرار داده اند و نتایج تحقیقات آنها حاکی از ارتباط مستقیم رفتار و رهبری اخلاقی با بهره وری در سازمانهای آموزشی، بیمارستان، و به طور کلی محیط کسب و کار است (۲۷ و ۲۹).

همچنین تاثیر رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی و رضایت شغلی و رابطه آن با ویژگی های شخصیتی هم مورد توجه قرار گرفته است (و ۲۰ و ۳۰ و ۱۹).

محمودی کیا و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود نشان دادند که برخی ویژگی های شخصیتی مانند؛ وظیفه شناسی، برونگرایی، همگرایی، روان رنجور خویی و جایگاه مهار درونی رابطه معناداری با رهبری اخلاق دارند و این ویژگی ها تا حد قابل توجهی قادرند رهبری اخلاقی را پیش بینی کنند. بنابراین برای داشتن رهبری اخلاق باید این ویژگی های شخصیتی را در مدیران به طور موشکافانه مورد توجه قرار داد.

منابع

- اسکندری، علی، حسین پاپی و محمدرضا یوسفی (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و مهارت‌های ارتباطی مدیران. مجله مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره هشتم، ش ۴: ۱۰۲-۱۱۸.
- الوانی، مهدی؛ اردلان، امید و محمدیفاتح، اصغر. (۱۳۹۵). طراحی و تدوین الگوی مناسب شایستگی های مدیران و فرماندهان در سازمان ارتش جمهوری اسلامی ایران با بهره گیری از دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله العالی). فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال هشتم، شماره ۱، صص ۱-۳۰.
- بهرامی، ستار؛ محسن احمدیان و حسین فقیهی. (۱۳۹۱). بررسی وضعیت هوش اخلاقی و مسئولیت پذیری اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز. مجله مدیریت منابع انسانی، دانشگاه امام حسین (ع)، ش ۶: ۱۰۸-۱۲۳.
- بهشتی فر، منا و آرین اسماعیلی. (۱۳۹۰). بررسی وضعیت هوش اخلاقی و مؤلفه های آن در میان مدیران ارشد سازمان های دولتی شهر همدان، پژوهشهای تربیتی و روان شناختی، ش ۸: ۱۴۰-۱۵۸.
- زارعی متین، حسن؛ رحمتی، محمدحسین؛ موسوی، محمدمهدی و ودادی، احمد. (۱۳۹۳). طراحی مدل شایستگی مدیران در سازمان های فرهنگی کشور. فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، سال دوم، شماره ۸، صص ۱۹-۳۶.
- شیخی، محمدحسین. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش های اخلاقی در آن. اسلام و پژوهش های مدیریت، سال اول، ش ۲: ۹۹-۱۲۷.
- محمودی کیا، مریم؛ بهارلو، مصطفی؛ ارشدی، نسرین. (۱۳۹۳). بررسی رابطه برخی ویژگی های شخصیتی با رهبری اخلاقی، انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری، مجله اخلاق در علوم و فناوری.
- مختاریپور، علی و احمدرضا سیادت. (۱۳۹۱). هوش اخلاقی: مؤلفه ها و کاربردها، مجله دانش و رفتار، ش ۱۴: ۳۱-۴۶.
- ناصحی فر، وحید؛ سعادت، محمدرضا و معصوم زاده زواره، ابوالفضل. (۱۳۸۹). مدل ارزیابی قابلیت‌ها و شایستگی های مدیران وزارت بازرگانی. مجله بررسیهای بازرگانی، دوره ۸، شماره ۴۱، صص ۱-۱۸.
- Abbaszadeh M, Boudaghi A. (۲۰۱۴). The effect of ethical leadership on organizational adaptive capacity (The case study: Employees of Tabriz University). Public Management Quarterly; ۶(۲): ۲۸۹-۳۰۸. (In Persian).
- Afkhami-Ardakani M, Faraji R. (۲۰۱۱). Culture, organizational commitment and turnover intentions knowledge workers: design a model explaining the petroleum industry research. Iranian of Management Sciences; (۲۴): ۱-۲۴. (In Persian).
- Ansari ME, Shaker-Ardakani M. (۲۰۱۳). Islamic work ethics and organizational commitment among employees Isfahan University of medical sciences. Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine; ۶ (۲): ۸۶-۹۸. (In Persian).
- Beheshtifar M, Nequee Moghadam M. (۲۰۱۰) Relationship between the ethical behavior of managers and employees' job satisfaction. Ethics in Science & Technology; ۵ (۱, ۲). (In Persian).

Borba M. (۲۰۱۱) moral intelligence. Translated by: Firoozeh Kavousi. Tehran: Growth Publication. (In Persian).

Chang, Z. X., Yang, G. H., & Yuan, W. (۲۰۱۴). Competency-based management effects on satisfaction of nurses and patients. *International Journal of Nursing Sciences*, ۱(۱), ۱۲۱-۱۲۵.

Deemer, E. D., Thomas, D., & Hill, C. L. (۲۰۱۱). Measuring students' perceptions of faculty competence in professional psychology: Development of the Perceived Faculty Competence Inventory. *Training and Education in Professional Psychology*, ۴(۱), ۳۸.

Edwards, A. (۲۰۰۹). *Competency Modeling as an Antecedent for Effective Leadership Development and Succession Planning Within the Public Social Services Environment*. Dissertation for Degree of Doctor of Philosophy in the Benedictine University.

Fry, L.W.; S.T. Hannah, M. Noel & F.O. Walumbwa (۲۰۱۱). "Impact of Spiritual Leadership on Unit Performance". *The Leadership Quarterly*, ۲۲: ۲۵۹-۲۷۰.

Fry W, Hnnah S, Noel M, Walumb F. (۲۰۱۲). Impact of spiritual leadership on unit performance. *The Leadership Quarterly*; ۲۳(۳): ۲۶۱.

Gharibi-Yamchi H. Zarei MH, Nikmaram-Jahani-Hourie S. (۲۰۱۰). Relationship between institutionalization of ethical culture with quality of work life. *Ethics in Science and Technology*; ۶(۲): ۱-۸. (In Persian).

Gulzar, S., K. Shafi and Siddiqui (۲۰۱۱). "Does Correlation Exist between

Inflation and Corruption". *Journal of Cotemporary Research in Business*, ۲(۹):

۳۹۰-۳۹.

Heijsters, C. (۲۰۱۱). Leadership Behavior that Boost Organizational Learning, Chapter ۹":

http://hettyvanemmerik.com/Teaching/Best_Chapter_Example_Leadership_Behavior_that_Boost_OL_by_Cyril_Heijsters.pdf.

Hu, M. L. M. (۲۰۱۰). Developing a core competency model of innovative culinary development. *International journal of hospitality management*, ۲۹(۴), ۵۸۲-۵۹۰.

Khlyjyan S. (۲۰۱۲). Relationship between the leadership and the effectiveness of leadership based security, psychological security and job satisfaction of employees Shahid Beheshti University. [MA Thesis]. Tehran: Shahid Beheshti

University. (In Persian).

Liikamaa, K. (۲۰۱۵). Developing a Project Manager's Competencies: A Collective View of the Most Important Competencies. *Procedia Manufacturing*, ۳, ۶۸۱-۶۸۷.

Lunglouees, S. and K. Laapointe (۲۰۱۳). "Study the Role of Moral Intelligence

Inflation and Corruption". *Journal of Cotemporary Research in Business*, ۲(۹):

۳۹۰-۳۹۷.

Nasre Esfahani A, Ghazanfari A, Amerinasab S. (۲۰۱۴). Relationship between ethical leadership and employee empowerment. *Journal of Human Resource Management Survey*; ۵(۱): ۱۰۷-۱۲۸. (In Persian).

Padash F, Golparvar M. (۲۰۱۰). The relationship between ethical leadership with innovation and creativity of staff. *Ethics in Science & Technology*; ۵(۱, ۲): ۱۰۳-۱۱۰. (In Persian).

Pursotany H, Janmiles RA. (۲۰۱۳). Relation between organizational commitment and organizational citizenship behavior in physical education teachers. *Sport Management*; (۱۶): ۱۲۷-۱۴۷. (In Persian).

Ref, G. (۲۰۱۳). *Interviews: Competency Based Starting Point Series*. University of ULSTER.

Revised, Jan. (۲۰۱۴). *Competencies for Entry-Level Registered Nurse Practice*. College of Nurses of Ontario.

Sabori D. (۲۰۱۰). The relationship ethical behavior of managers with model of consumption behavior in public organizations. [MA Thesis]. Garmsar: Islamic Azad University . (In Persian).

Sarkar, S. (۲۰۱۳). Competency based Training Need Assessment–Approach in Indian companies. *Organizacija*, ۴۶(۶), ۲۵۳-۲۶۳.

Tahariyan Damaneh M, Zanjirchi SM. (۲۰۱۱). Ethical role in the promotion and behavior . *Ethics in Science & Technology*; ۶(۲). (In Persian).

Takey, S. M., & de Carvalho, M. M. (۲۰۱۵). Competency mapping in project management: An action research study in an engineering company. *International Journal of Project Management*, ۳۳(۴), ۷۸۴-۷۹۶.

Tutar HA, Mehmet C. (۲۰۱۱). Is ethical leadership and strategic leadership a dilemma? A descriptive survey. *Procedia Social and Behavioral Sciences*; ۲۴: ۱۳۷۸-۱۳۸۸.

Ul-Haq I. (۲۰۱۴). Workplace ostracism and job outcomes: moderating effect of psychological capital. Slovenia: International Conference of Make Learn.

Yilmaz E. (۲۰۱۰). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals ethical leadership characteristics.

Zsolnali L. (۲۰۱۰). Spirituality and business. Germany: Springer Berlin Heidelberg. P. ۸۷-۹۰.