الگوی شایستگی و اخلاق مداری با رویکرد جانشین پرور در صنعت بانکداری

عیسی حسین زاده[1]، دکتر مجتبی رمضانی[2*]، دکتر عباسقلی سنگی نورپور[2]، دکتر حسین عماری[2]، دکتر ناصر فقهی فرهمند[3]
۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحدبناب، دانشگاه آزاداسلامی، بناب، ایران.
۲. گروه مدیریت، واحدبناب، دانشگاه آزاداسلامی، بناب، ایران.
۳. گروه مدیریت، واحد تبریز ، دانشگاه آزاد اسلامی ، تبریز ، ایران
(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۱۶، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۱۸)

مقاله پژوهشی

چکیده

زمینه: یک سازمان زمانی می تواند به اهداف خود دست یابد که کارکنان و مدیران آن بر اساس شایستگی و اخلاق مداری پله های ترقی سازمانی را طی کنند. هدف از انجام پژوهش حاضر ارائه الگوی شایستگی و اخلاق مداری با رویکرد جانشین پرور در صنعت بانکداری می باشد.

روش: پژوهش حاضر کیفی- اکتشافی از نوع داده بنیاد بود. جامعه آماری تحقیق خبرگان، اساتید و کارشناسان سیستم بانکی آگاه به مدیریت دولتی و مفاهیم اخلاق حرفه ای بودند. از میان آنها ۱۵ نفر با روش گلوله برفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها مصاحبه عمیق بود. و در نهایت داده ها با روش کد گذاری های سه گانه با نرم افزار *MAXQDA* مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: یافته های حاصله نشان می دهد ۱- در بررسی ابعاد شایستگی با رویکرد جانشین پرور در صنعت بانکداری تعداد ۶۱۹ کد حاصل شد که در مرحله بعد از کدهای انتخاب شده ۸ مولفه احصاء گردید که نهایتا این مولفه ها نیز در ۶ بعد طبقه بندی شدند و در نهایت ۶ بعد اصلی (شایستگی های اخلاقی، روانشناختی، حرفه ای، اجرایی ، فنی و رهبری) در قالب ابعاد شش گانه الگوی شایستگی ها با رویکرد جانشین پروری در صنعت بانکداری جای گرفتند.

نتیجه گیری: الگوهای شایستگی با تاکید بر مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی در قالب شیوه ای نو برای یکپارچه کردن اقدامان حوزه منابع انسانی به کار می رود . در پژوهش حاضر مشخص شد اساسی ترین مولفه های شایستگی، اخلاق مداری، شایستگی روانشناختی، شایستگی های حرفه ای، اجرایی و فنی و توانایی های رهبری است.

کلیدواژگان: شایستگی، اخلاق مداری، جانشین پرور

سرآغاز

شایسته‌سالاری[1] به شیوه‌ای از مدیریت گفته می‌شود که در آن دست‌اندرکاران بر پایه توانایی و شایستگی‌شان برگزیده شوند و نه بر پایه قدرت مالی یا موقعیت اجتماعی و فامیلی. فناوری‌های نوین[2] و شتاب تحول و تغییر، نیاز به نیروی انسانی متخصص را بیش از پیش کرده‌است. این امر بنگاه‌ها و دولت را به سوی نظام و سیستمی شایسته سالار رهنمون می‌کند. در جوامع شایسته سالار، نگرش‌های خویشاوندسالاری، قبیله گرایی، حزب سالاری و غیره مطرود است. نظام شایسته سالار، نظامی است که در آن افراد مناسب در مکان و زمان مناسب منصوب شده و از ایشان بهترین استفاده در راستای اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی بشود.(۱)

باید توجه داشت که شایسته سالاری، نه یک نوع حکومت، بلکه یک فرهنگ می‌باشد. شایسته سالاری غالباً و به اشتباه یک نوع حکومت تلقی می‌شود، در حالی که شایسته سالاری در حقیقت یک رویکرد و یک نهاده برای انتصاب اشخاص در یک حکومت است .افراد در سیستم شایسته سالار، بر اساس معیارهای متغیری از شایستگی مورد داوری قرار می‌گیرند. این معیارها می‌توانند زمینه‌های گسترده‌ای، از هوش گرفته تا پایبندی به اخلاق، از استعداد عمومی تا دانش در زمینه خاص را در بر بگیرند .یکی از انتقادات وارد شده به این رویکرد، اشاره به این حقیقت دارد که شایستگی یک مفهوم عمیقاً سابجکتیو و مبهم می‌باشد که بالقوه مبهم و در معرض سوءاستفاده است.(۴-۲)

« شایسته سالاری» در مفهوم مرسوم، نظامی است که در آن پاداش ها و منابع کمیاب، به افراد دارای صلاحیت تخصیص می یابد. بدین مفهوم که کارکنان باید با وعده موقعیت ها، حرکتی رو به بالا و بر مبنای استعداد و تلاش فردی خود داشته باشند و این همان رد و انکار نظام

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: ramezani.mjb@gmail.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-09]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۲، ۱۴۰۱
[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.2.16.8]

های طبقه ای[3] و اشرافی است که در آن افراد بر اساس موروثیت و جانشینی به موقعیت اجتماعی دست می یابند. اما برخی از معیارهایی را که ما به استعداد و تلاش افراد نسبت می دهیم، کارکنان را به گونه مجزا اندازه گیری نمی نمایند، بلکه به گونه موازی و در ارتباط با طبقه گرایی (اشراف گرایی[4]) قرار دارند. آنچه که استعداد[5] فرد نامیده می شود، در حقیقت تابعی از پست های اجتماعی یا فرصت هایی است که به وسیله فضیلت خانوادگی و تیر و تبار به او رسیده است. بنابراین گرچه به این نظام نیز نظامی شایسته سالار می گوییم، اما این نظام تنها از نظام های اشرافی (طبقه ای) دموکراتیک تر و طرفدار حقوق تساوی بیشتر است تا اینکه شایسته سالار باشد» (۵ و ۶).

حفظ و بقای هر سازمان از اصلی ترین ارکان فلسفه وجودی آن می باشد. فلذا اگر یک سازمان بخواهد مسیر رشد ، توسعه و تعالی را طی نماید ، نیاز به بررسی عملکرد خود دارد. اگر در یک سازمان پاداشها و منابع کمیاب، به افراد دارای صلاحیت و شایسته تخصیص نیابد، و کارکنان بر مبنای استعداد و تلاش فردی خود حرکتی رو به بالا نداشته باشند؛ کارآیی، اثربخشی، بهره وری و دیگر عوامل تاثیرگذار بر عملکرد در سطح پائین خواهند ماند و در نتیجه سازمان خروجی مناسبی نداشته و به جای ایجاد ارزش افزوده ، در مسیر افول خود قرار خواهد گرفت. این نوع سازمان مشابه نظامهای طبقه ای و اشرافی است که در آن افراد بر اساس موروثیت و جانشینی و یا هر عاملی غیر از شایستگی به منزلت اجتماعی دست می‌یابند (۷).

در دنیای رقابتی کنونی و عصر تغییرات دایم تعداد کمی از سازمانهای هوشمند که به دنبال حفظ و ارتقای جایگاه خویش هستند، برنامه-ریزهای خود را بر شناسایی، پرورش استعداد های مدیریتی درون سازمانی و ارزیابی عملکرد کارکنان و مدیران بر اساس شایسته محوری و اخلاق مداری متکی می‌کنند . نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که در بلند مدت، این گونه سازمانها به وضوح گرایش به انتخاب مدیران ارشد از مجموعه درون سازمانی خواهند داشت (۸). و به دنبال ساختن آینده هستند. به این سبب می‌توان آنها را سازمانهای آینده ساز و یا سازمانهای پیشرو نامید. آنها با درک اهمیت و میزان تاثیر گذاری مدیران شایسته و اخلاقی در رشد و موفقیت خود به دنبال طراحی و اجرای برنامه های جدی و منظم استعدادیابی و جانشین پروری مدیران هستند. بنابراین توجه به الگوی شایستگی به ویژه در بعد اخلاقی یکی از اولویت های سازمان هاست(۹) . شایستگی اخلاقی[6] را می توان ترکیبی از سه بعد تلقی نمود:

ادراک اخلاقی[7] که مستلزم آگاهی فرد از ارزش ها در ارتباطات است

قضاوت اخلاقی[8] که مستلزم انتخاب یک ارزش نسبت به ارزش دیگر بر پایه استدلال و تفکر منطقی است

رفتار اخلاقی[9] که مستلزم اعمال ارزش ها بر کنش توسط فرد برای کسب تایید عمومی است (۱۰-۱۳).

با توجه به مطالب یاد شده و با عنایت به خلای تحقیقاتی در زمینه تبیین ارائه الگوی شایستگی و اخلاق مداری با رویکرد جانشین پرور در صنعت بانکداری، محقق در پژوهش حاضر قصد دارد به ارایه و تبیین یک الگوی شایستگی اخلاقی در این زمینه بپردازد لذا این پژوهش از نظر اینکه به طراحی الگوی شایستگی اخلاقی با رویکرد جانشین پرور[10] در صنعت بانکداری[11] می‌پردازد دارای نوآوری می‌باشد و یافته های برآمده از آن می‌تواند مورد استفاده مدیران ارشد بانک های ایران قرار گیرد. بنابراین سوال اصلی تحقیق اینست که عوامل (ابعاد) شایستگی ها با رویکرد جانشین پروری در صنعت بانکداری کدامند و الگوی مربوط به آن چگونه است ؟

روش

پژوهش حاضر کیفی از نوع داده بنیاد بود. پژوهش حاضر بر مبنای هدف، جزو پژوهش های کاربردی می‌باشد ، و از آن جا که تلاش دارد به ارائه الگو در خصوص موضوع بپردازد، جزو تحقیقات اکتشافی است. جامعه آماری تحقیق خبرگان، اساتید و کارشناسان سیستم بانکی آگاه به مدیریت دولتی و مفاهیم اخلاق حرفه ای بودند. گروه های خبرگان علمی به شرح ذیل است:

- مدیران برجسته صنعت بانکی ؛
- صاحب نظران و اساتید آموزش عالی در الگوی شایستگی با رویکرد جانشین پرور در صنعت بانکداری

از میان آنها ۱۵ نفر با روش گلوله برفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. اشباع نظری، معیار توقّف نمونه گیری (مصاحبه ها و فرآیند گردآوری داده ها) در این تحقیق بود . ابزار جمع آوری داده ها مصاحبه عمیق ساختار یافته بود. و به منظور ثبت داده ها، تمامی مصاحبه ها یاداشت وپس از انجام هرمصاحبه ، متن کامل مصاحبه- در قالب فایل WORD وارد نرم افزار MAXQDA شد، و کار کدگذاری بروی متن ها انجام گردید.

و در نهایت داده ها با روش کد گذاری های سه گانه با نرم افزار MAXQDA مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته ها

در مجموعِ از ۱۵ متن مصاحبه با خبرگان، ۶۱۹ کد باز احصاءگردید. پس از مرحله کدگذاری اولیه، با تحلیل داده ها و کنار هم قرار دادن چندین باره ی کدهای بازِ در ظاهر متفاوت امّا در راستای فرآیندی مشابه و هم معنی، اقدام به ادغام کردن کدهای باز، در قالب مفاهیمی انتزاعی تر شد. که ۳۱ مولفه تعریف شد.

سپس در بررسی ابعاد شایستگی اخلاقی با رویکرد جانشین پرور در صنعت بانکداری تعداد ۸ مولفه احصاء گردید که نهایتا این مولفه ها نیز در ۶ بعد طبقه بندی شدند (جدول ۱).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.2.16.8]

مقاله پژوهشی

جدول ۱: کد گذاری محوری

طبقه		مولفه
شایستگی های اخلاقی	فردی	مسئولیت پذیری
		تعهد و وجدان کاری
	بین فردی	قانون مداری
		روابط اخلاقی با کارکنان و مراجعان
		عدالت ورزی
شایستگی های اجرایی[۱۲]	شایستگی های سازمانی [۱۳]	ادراکی
		رفتاری
		حرفه ای
	شایستگی های مدیریتی[۱۴]	تصمیم گیری
		مذاکره
		مدیریت زمان
		برنامه ریزی
		سازماندهی
		کار تیمی
		شایستگی اجرایی شاخص ها
		بعد مدیریتی
		مشارکت
شایستگی فنی		تجارب
		شایستگی شغلی
		مهارت
		تخصص
شایستگی حرفه ای		کار آفرینی
		شم کسب و کار
		مشتری گرایی
شایستگی رهبری		توان متفاعد سازی
		مدیریت استرس
		قضاوت و تصمیم گیری
شایستگی روانشناختی[۱۵]		صبر و بردباری
		مثبت اندیشی
		سلامت روان
		انگیزه

نتایج حاصل از کد گذاری های مصاحبه ها ی خبرگان نشان می دهد، مولفه های بعد اجرایی (شایستگی مدیریتی و سازمانی) ، مولفه های بعد اخلاقی (شابستگی اخلاقی فردی و بین فردی) مولفه های بعد فنی (شایستگی فنی و تکنیکی) مولفه های بعد روانشناختی (شایستگی روانشناختی) مولفه های بعد حرفه ای (شایستگی حرفه ای) مولفه های بعد رهبری (شایستگی رهبری)می باشد

در نهایت ۶ بعد اصلی (شایستگی های اخلاقی، روانشناختی، حرفه ای، اجرایی ، فنی و رهبری) همراه با زیر مجموعه های آن در الگوی مفهومی پژوهش جایابی شدند. (نگاره ۱).

بحث

بر اساس نتایج تحقیق حاضر و در بررسی ابعاد شایستگی اخلاقی با رویکرد جانشین پرور در صنعت بانکداری تعداد ۸ مولفه احصاء گردید که نهایتا این مولفه ها نیز در ۶ بعد (شایستگی های اخلاقی، روانشناختی، حرفه ای، اجرایی ، فنی و رهبری) قرار گرفتند.

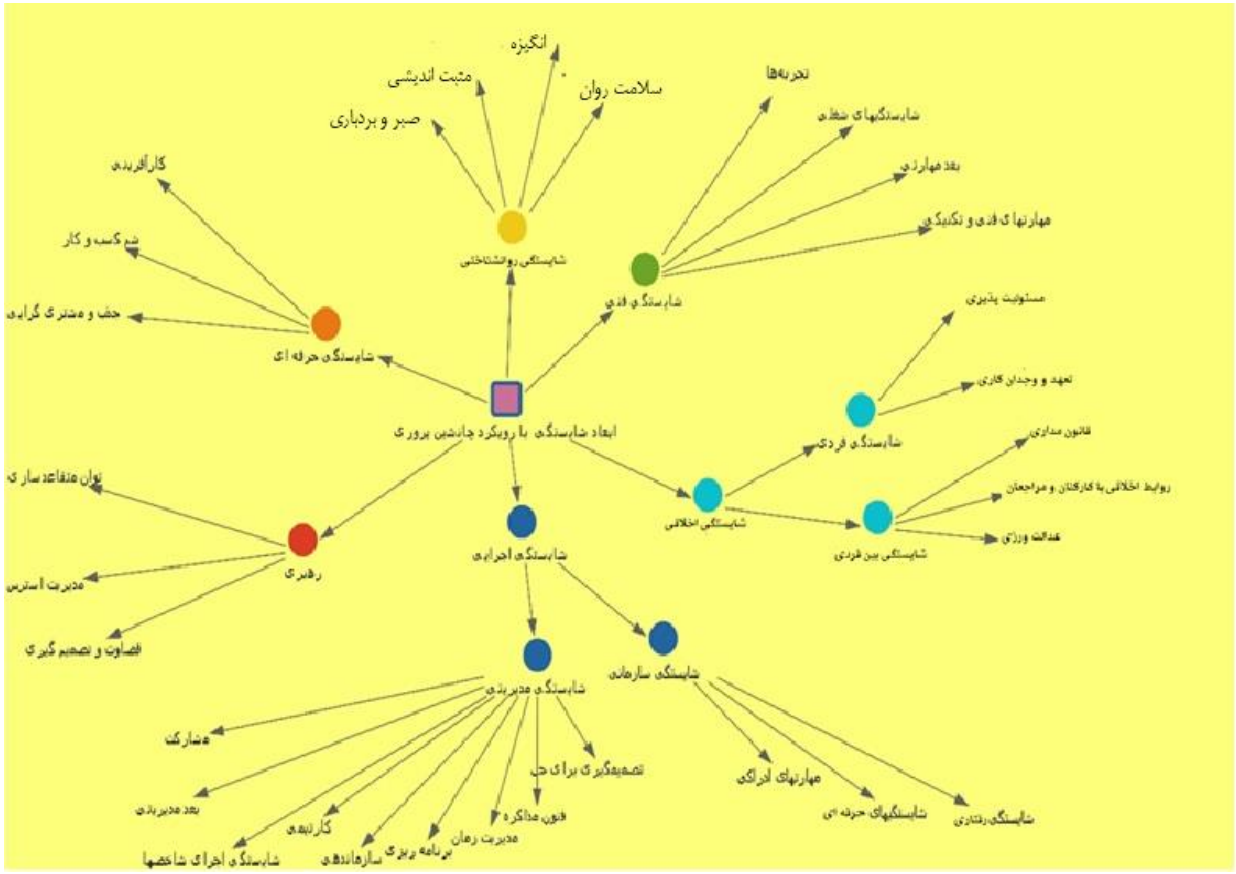
این نتیجه همسو با تحقیقی با عنوان طراحی مدل مفهومی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان مبتنی بر شایستگی است که به این نتایج رسید که مولفه های مدل برای بعد شایستگی به ترتیبی که آزمون فریدمن برای آنها رتبه بندی کرده عبارت است از: ۱-مهارتهای مدیریتی ۲-ویژگی های فردی ۳-دانش ضمنی ۴-مهارتهای پایه ۵-دانش آشکار ۶-مهارت فنی (۱۴). همچنین همسو با نتیجه مطرح شده در تحقیقی

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۲، ۱۴۰۱

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.2.16.8]

تحت عنوان طراحی سیستم ارزیابی عملکرد مدیران با استفاده از مدل شایستگی، محققان به ارائه معیارهای اصلی ارزیابی عملکرد مـدیران حرفه ای بخش دولتی بر اسـاس مـدل شایسـتگی در وزارت نیـرو و شرکت های دولتی پرداختند . ۶۵ زیر معیار نیز در ساختار ۱۲ معیـار شایستگی های اصلی مشخص شد . در بعد دانـش ، دانـش فنـی و دانش عمومی ، در بعد ویژگی های شخصیتی ، ویژگی های اجتماعی و ویژگی های فردی ، در بعد توانایی، توانائی های فیزیکی، توانـائی های شناختی و توانائی های روانی و در بعد مهـارت، مهـارت هـای سیستمی، مهارت های اجتماعی و مهارت های پایه تعیین شد. نتایجی که می تواند تا حدودی پژوهش حاضر را تایید کند. (۱۵).



نگاره ۱ : الگوی نهایی تحقیق

در پاسخ به مولفه های هر یک از عوامل شایستگی ها؛ نتایج حاصل از کد گذاری های مصاحبه ها ی خبرگان نشان می دهد، مولفه های بعـد اجرایی (شایسـتگی مـدیریتی و سـازمانی) ، مولفـه هـای بعـد اخلاقـی (شابستگی فردی و بین فردی فردی) مولفه های بعد فنـی (شایسـتگی فنی و تکنیکی) مولفه های بعـد روانشـناختی (شایسـتگی روانشـناختی) مولفه های بعد حرفه ای (شایستگی حرفه ای) مولفه های بعـد رهبـری (شایستگی رهبری)می باشد همسـو بـا نتیجـه یـاد شـده مـی تـوان از تحقیقی با عنوان ارائه ی الگوی کاربردی مدیریت عملکرد شایستگی محور (مورد مطالعه: گروه صنعتی انتخاب) نـام بـرد. نتـایج حاصـل از تجزیه و تحلیل داده ها حاکی از آن اسـت کـه در الگـو مولفـه هـای دانش کارکنان ، مهارت کارکنـان ، میـزان نگـرش و سـبک کـاری کارکنان ، تأثیر مثبت و معنادار دارد(۱۶و ۱۷).

بر اساس نتایج تحقیق پیشنهادات زیر ارایه شد:

– نتایج تحقیق نشان داد که افراد بایستی شایسـتگی هـای اجرایـی ، اخلاقی، فنی ، روانشناختی ، حرفه ای و رهبری داشته باشد . بـر ایـن اساس پیشنهاد می شود نخست، مسئولان و مدیران ارشد بانک عکس العمل های کارکنان را در شرایط و موقعیت های عملیاتی ابعاد اجرایـی ، اخلاقی، فنی ، روانشناختی ، حرفه ای و رهبری است مورد سـنجش قرار داده و آنها را در پرونده پرسنلی کارکنان بایگانی کنند.

– نظر به طولانی بودن فرایند اجرای کامل نظـام جانشـین پـروری ، پیشنهاد می شود مدیران شعبات بانک در کوتاه مدت با اجرای آزمون های ویژه هر کدام از ابعاد شایستگی هـای اجرایـی ، اخلاقـی، فنـی ، روانشناختی ، حرفـه ای و رهبـری ، افـراد واجـد شـرایط جانشـینی را شناسایی و در پست های مورد نیاز منصوب کند.

– پیشنهاد می شود مدیران ارشد بانک با اتخاذ خط مشی هایی نظیر : انتصاب در مشاغل بـالاتر، اسـتفاده بـه عنـوان مـدرس و یـا مربـی،

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.2.16.8]

واگـذاری برخـی تسـهیلات و امتیـازات بـرای افـراد ی کـه از سـطح شایستگی اخلاقی بالاتر هستند ، مقدمات شایسـته سـالاری را فـراهم کنند و انگیزه کارکنان را افزایش دهند

– پیشنهاد می شود کمیته های مجزا در بانک ها برای بررسـی سـطح شایستگی اجرایی ، اخلاقی، فنی ، روانشـناختی ، حرفـه ای و رهبـری تعریف شود

-از آنجا که داشتن شایستگی و مهارتهای لازم برای کارکنان، امروزه یک ضرورت است، مدیران بانکها میتواند در هنگام استخدام کارکنان این مسئله را مد نظر قـرار داده و افـرادی را اسـتخدام کننـد کـه از شایستگیهای لازم در ابعاد اجرایی ، اخلاقی، فنی ، روانشناختی ، حرفـه ای و رهبری برخوردارند

– پیشنهاد می‌شود در بانک مورد مطالعه بستری مناسب جهت تـرویج شایسته سالاری و پـرورش شایسـتگان از طریـق رشـد و شـکوفایی نخبگان و فرصت ظهور و بروز استعدادهای آنـان در ابعـاد شایسـتگی های اجرایی ، اخلاقی، فنی ، روانشناختی ، حرفه ای و رهبری فـراهم شود .

-به مسئولین پیشنهاد می گردد تا با ارائه معیارهای شایسـتگی هـای اجرایی ، اخلاقی، فنی ، روانشناختی ، حرفه ای و رهبری به ارزیـابی و انتخاب مدیران مستعد و شایسته بپردازند.

نتیجه گیری

دنیای پیچیده و رقابتی امروز رهبری و مدیریت سازمان هـا بـه طریـق گذشته با موفقیت توأم نخواهد بود و سـازمانها هـر مکـانیزمی را بـرای سبقت گرفتن از یکدیگر به کـار مـی گیرنـد. نتـایج تحقیقـات کمبـود نیروهای مدیریتی و افزایش نیاز سازمانها به مدیران و کارکنان به مراتب توانمندتر، مسـتعدتر، مـاهرتر و شایسـته تـر از مـدیران امـروزی را، در سالهای آینده نشان می دهد و حقیقت این است کـه شناسـایی و بهـره گیری از کارکنان و مدیران شایسته، یکـی از اساسـی تـرین چالشـهای پیش روی سازمانها برای عبور از شـرایط دشـوار فـردا اسـت. جانشـین پروری فرایندپویا و مستمری است که با اجرای آن خون تازه ای دررگ های سازمان به جریان در می آید. بی شک این جانشین پـروری بـدون توجه به شایستگی های اجرایی ، اخلاقی، فنی ، روانشناختی ، حرفه ای و رهبری کاری بیهوده است و سازمان را در سراشـیبی زوال قـرار مـی دهد.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقـی همچـون؛ سـرقت ادبـی، رضـایت آگاهانـه؛ انتشـار چندگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرارگرفته‌اند.

واژه نامه

1. Meritocracy	شایسته سالاری
2. Modern technologies	فناوری های نوین
3. Class systems	نظام های طبقه ای
4. Aristocracy	اشراف گرایی
5. Talent	استعداد
6. Ethical competence	شایستگی اخلاقی
7. Ethical perception	ادراک اخلاقی
8. Ethical judgement	قضاوت اخلاقی
9. Ethical behavior	رفتار اخلاقی
10. Successor approach	رویکرد جانشین پرور
11. Banking industry	صنعت بانکداری
12. Executive competence	شایستگی اجرایی
13. Organizational competence	شایستگی سازمانی
14. Management competence	شایستگی مدیریتی
15. Psychological competence	شایستگی روانشناختی

References

1. Khalili A, Hoseini-Mahboob SR. (2020). The relationship between meritocracy, job pressure, job control and perceived organizational support with employee performance. Human Capital Empowerment; 10: 175-184. (In Persian).
2. Talebi E, Hashemianfar SA. (2019). Sociological understanding of meritocracy, work conscience and commitment and its impact on reducing corruption, norm-breaking and crime. Human Sciences Perspectives; 34: 61-76. (In Persian) .
3. Masihi M. (2019). The impact of alavi merit on the efficiency of iranian government organizations. Accounting & Financial Management Researches; 5(3): 16-26. (In Persian) .
4. Gioki E, Manzari-Tavakoli A, Salajegheh S, Sheikhi A. (2019). Explain organizational strategy with meritocracy and servant leadership. Strategic management Studies; 37: 201-222. (In Persian) .
5. Parish R. (2015). Interview with lani Guinier about the measure of meritocracy. Available at: http://alternet.org/story/33671 . Accessed: 12 jun 2020.
6. Martinez PAL, Moreno JJM, Brage LB. (2014). Analysis of professional competencies in the Spanish public administration management. Journal of Work and Organizational Psychology; 30: 61-66.
7. Taherpour-Kalantari H, Jahangiri A, Zarei S. (2018). Assessing the degree of meritocracy in government organizations in Tehran and identifying the factors affecting it. Public Management Perspective; 36: 42-62. (In Persian) .
8. Zhang Y, Rajagopalan N. (2015). CEO succession planning: Finally at the center stage of the boardroom. Business Horizons; 53: 455-462.
9. Omrani G, Abdullahi B, Konoonipor A, Shams S. (2017). The relationship between meritocracy and organizational ethics and quality of work life. Tehran: 2nd International Conference on New Horizons in Humanities and Management.
10. Hoseinzadeh AH, Nabavi A, Fazelipour SM. (2016). Investigating the effect of cultural values,

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۲، ۱۴۰۱

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.2.16.8]

meritocracy and organizational socialization on work ethic (Case study of Shahid Chamran University staff in Ahvaz). Journal of Sociology; 17(3): 78-108. (In Persian).
11. Rahimi-Aghdam S, Sanobar N, Haghverdizadeh A. (2020). Identifying the ethical competencies of international tour guides. Ethics in Science and Technology; 15 (3) :58-64. (In Persian) .
12. Toure N, Moradi M, Jabari K. (2019). Relationship between organizational culture and anti-citizenship: mediating role of ethical competence, organizational capacity and governance. Ethics in Science and Technology; 14 (3) :76-84. (In Persian).
13. Moghadasi Z, Tabeei Z. (2020). Role of basic psychological needs in moral identity. Ethics in Science and Technology; 15 (1) :22-26. (In Persian).
14. Barzegar-Hoseini M. (2010). Designing a conceptual model of employee performance evaluation system based on competence in Imam Sadegh University. [M.A thesis]. Tehran: Imam Sadegh University. (In Persian).
15. Mahboobi F, Ahadzadeh S, Seyedzadeh SM. (2014). Managers' performance evaluation system using competency model. Proceedings of the Second Conference on Managers' Performance Evaluation. Tehran: Azma Parsian Conference Company Publications. (In Persian).
16. Ochoti G, Maronga E, Muathe S, Nyabwanga R, Ronoh P. (2012). Factor influencing employee performance appraisal system. International Journal of Business and Social Science; 3.(۳)
17. Fazel-Anvari A. (2015). Presenting a practical model of competency-based performance management (Case study: Select Industrial Group). [M.A thesis]. Tehran: Payam-e-Noor University. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.2.16.8]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.2.16.8] [Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-09]