(مقالۀ پژوهشی)

رابطۀ بین سیرت‌های اخلاقی مدیران با توسعۀ سرمایۀ انسانی

دکتر محمدرضا اردلان*، وحید سلطانزاده، رقیه بهشتی‌راد

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

(تاریخ دریافت: 95/5/16، تاریخ پذیرش:95/7/28)

چکیده

زمینه: سرمایه انسانی به عنوان عامل اصلی رشد سازمانی می‌تواند به طور مؤثری در پرتوی خصائل نیکو مدیران توسعه یابد، با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سیرت‌های اخلاقی مدیران با توسعه سرمایه انسانی انجام شده است.

روش: روش تحقیق توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان می‌باشد، 172 نفر از کارکنان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر طبقه به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد سیرت اخلاقی مدیران و سرمایه انسانی استفاده شد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده ازآزمون همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم افزارهای آماری LISREL و SPSS تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج بررسی نشان داد که رابطه بین پایبندی به عهد و پیمان، پرپاداشتن حق و عدل، شرح صدر و حسن خلق با توسعه سرمایه انسانی مثبت و معنی دار می باشد، اما رابطه بین دلسوزی و در دسترس بودن با توسعه سرمایه انسانی معنی‌دار نبود.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد برای توسعه سرمایه انسانی در دانشگاه‌ها می‌بایست مدیران به سیرت‌های اخلاقی خود توجه کنند.

کلید واژگان: *اخلاق، سیرت اخلاقی، سرمایه انسانی*

سرآغاز

در میدان پرهیاهوی سازمان‌های امروزی، تنها سازمان هایی می‌مانند که بتوانند از تمامی ظرفیت‌های منابع انسانی[1] خود بهره ببرند(1). نیروی منابع انسانی به عنوان سرمایه دانشی و مهمترین منبع استراتژیک سازمان‌ها به شمار می‌آید، هر اندازه که سازمان‌ها بزرگتر می‌شوند، بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم اضافه می‌شود. امروزه هنر و علم مدیریت را از ظریف ترین، دشوارترین و پرثمرترین کارها می‌دانند و آن را به عنوان یکی از شاخص‌های مهم تمدن معاصر از جمله عامل موثر در رشد و توسعه اجتماعی فرهنگی، اقتصادی جوامع کنونی به شمار می‌آورند(2-5).

بنا بر اعتقاد پژوهشگران مفهوم سرمایه که تنها سرمایه فیزیکی و کالایی را شامل می‌شود مفهومی ناقص و نارسات، لذا باید سرمایه انسانی و سرمایه فیزیکی هر دو در کنار هم به حساب آیند. بر این اساس بیان می‌کنند که سرمایه انسانی یک کشور، ابزارها و ادوات صنعتی آن کشور نیست؛ بلکه اندوخته دانش هایی است که از آزمایش‌ها به دست آمده و کار آموختگی اعضای آن کشور برای به کار بردن این دانش‌ها است(6 و 7). نقش بهبود کیفیت نیروی کار که از طریق سرمایه گذاری در سرمایه انسانی حاصل می‌شود به عنوان یکی از تعیین کنندهای رشد در تحلیل‌های سنتی فراموش شده است(8). در مفهوم سازی سرمایه انسانی می‌توان بیان کرد که سرمایه انسانی متشکل از تمام سرمایه تجاری جاسازی شده برای

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.9.6]

کارکنان می‌باشد(9 و 10). که می‌تواند از طریق آموزش و تحصیل توسعه یابد و دارای دو عامل تعیین کننده توانایی‌های کارکنان و تعهدات آنها می‌باشد(11). سرمایه انسانی اشاره به عواملی نظیر دانش، مهارت، قابلیت و طرز تلقی کارکنان دارد که منتج به بهبود عملکرد و در نتیجه ایجاد سود برای سازمان می‌شود(12). به علاوه، این دانش و مهارت در ذهن کارکنان جای دارد، بدین معنی که ذهن آنها حامل دانش و مهارت است(13-15). جوهره سرمایه انسانی را هوش خالص اعضای سازمان دانسته اند. منابع انسانی نقشی بسیار مهم و حیاتی در درون یک سازمان ایفا می‌کنند و در نتیجه در این سرمایه اصلی ترین سهم را کارکنان بر عهده دارند. دانش کارکنان به ویژه دانش فنی آنها بر خلاف دارایی مشهود، اهمیتی استراتژیک برای سازمان‌ها دارند زیرا آنها جزء آن دسته منابعی هستند که هر گونه کپی و یا انتقال آنها به سازمان بسیار مشکل است(16-18). پژوهشگران به این موضوع اشاره می‌کنند که سرمایه انسانی، سرمایه فیزیکی[2] و سرمایه‌مالی[3] همه به نحوی از اشکال سرمایه محسوب می‌شوند اما تفاوت آنها از این جا ناشی می‌شود که یک فرد را نمی‌توان از مهارت، سلامت و ارزش‌هایش جدا کرد در حالی که این امکان در مورد دارایی‌ها و اموال فرد وجود دارد. این بدان معناست که پایدارترین و تجدیدپذیرترین سرمایه همان سرمایه انسانی است (19- 21). تئوری سرمایه انسانی مدعی است که افرادی با سرمایه انسانی بیشتر و یا کیفی تر در اجرای وظایف مربوطه مثل فعالیت‌های پیش و پس از فرایند سرمایه گذاری به عملکرد بالاتر دست می‌باشند. دو ویژگی کلیدی یعنی تحصیلات و تجربه زمینه ساز سرمایه انسانی هستند یکی از اجزای اصلی سرمایه انسانی، در اختیار داشتن دانشی است که خاص بوده، در اختیار گرفتن آن آسان نباشد و منجر به مزیت رقابتی شود. بسیاری از مطالعات این مسئله را تصدیق کرده اند که سرمایه انسانی حل کلیدی در توضیح عملکرد سازمانی است(22).

سرمایه انسانی به مثابه عامل اصلی و موثر بر افزایش بازدهی و عملکرد سازمانی[4] به طور بالقوه می‌تواند تحت تاثیر سیرت‌های اخلاقی مدیران[5] باشد، موضوعی که به تازگی مباحث مرتبط به آن مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است.

همواره به مدیران و رهبران توصیه شده است، فردی شوند که دیگران بخواهند از آنان پیروی کنند. برای این منظور باید همواره در تلاش برای پرورش دورن خود باشند، افرادی که به قله‌های کامیابی پا می‌گذراند اما سیرت لازم را برای حفظ آن ندارد به سوی فاجعه سوق می‌یابند. پیروانی که در سیرت رهبران خود ضعف مشاهده کنند اعتماد خود را از دست می‌دهند و رویگردان می‌شوند(23). در پایه و اساس فلسفه اخلاق6 کلاسیک دو اعتقاد نهادینه است، اول اینکه به عنوان افراد بشر، امکان انتخاب اعمال آزادانه وجود دارد و دوم ظرفیت و توانایی افراد بشر به پرورش و بارآوری این انتخاب آزادانه مهیا می‌باشد(24). بر این اساس فیلسوفان به طور سنتی از این ظرفیت‌ها در جهت رشد فضائل اخلاقی توسعه یافته به عنوان صفات، عادات و خصائل نیکو یاد کرده اند(25). از طرفی فلاسفه آراء خود را در خصوص بروز چنین رفتارهایی به پایبندی به فضیلت اخلاقی، معطوف ساخته اند. از دیدگاه آنان پایبندی به فضائل اخلاقی، نشان دهنده سلامت سازمان بوده و مانع از افراط و تفریط در اعمال و احساسات می‌شود(26). پژوهشگران بیان می‌کنند رشد سیرت در کانون رشد هر انسانی قرار دارد؛ چه آن فرد رهبر باشد و چه نباشد. هر فردی می‌تواند از کمال و تشخص خود حرف بزند، اما سیرتش به عمل اوست(27). در این میان با وجود مطالعات زیادی که در زمینه رهبری صورت گرفته است، هنوز خصایل و ویژگی‌های برتری بخش برای رهبری به خاطر ماهیت پیچیده اش، مبهم مانده اسمی باشد(28). سیرت نکویی حد و میزانی است که نشان می‌دهد، فرد بر اساس ارزش‌های سطح بالا زندگی می‌کند، فردی که فاقد سیرت نیکوست، بر سر ارزش‌های سطح بالا مصالحه می‌کند. پای بندی افراد به ارزش ها، ملاک واقعی سنجش سیرتشان خواهد بود(23، 29). در مطالعه ای که با نظر خواهی از نخبگان علوم انسانی و استادان مدیریت از طریق روش دلفی برخی ویژگی‌های سیرت اخلاقی مدیران(27) به شرح زیر معرفی کرده اند:

- حسن خلق[7]: حسن خلق یکی از ویژگی‌های لازم و ضروری برای مدیریت است(30). حسن خلق در لغت به معنی هر قوا و صفتی است که موجبات شادی را فراهم می‌کند، معنای اصطلاحی حسن خلق را می‌توان در چند محور شوخ طبعی و همیشه متبسم بودن، نرم خویی، خوش زبانی، گشاده رویی، خوش اخلاق بودن دسته بندی کرد(31). مدیران برای اینکه بتوانند دیگران را خوب به کار بگیرند باید برای افراد تحت مدیریت خود جاذبه داشته باشند و جاذبه داشتن فرع حسن خلق به معنای دوم، یعنی خوش برخورد بودن است(30).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.9.6]

- شرح صدر[8]: مدیریت مانند فرماندهی کار پیچیده ای است و هر قدر کار پیچیده تر باشد مشکلات آن افزون تر و آفاتش بیشتر است، به همین دلیل مدیران باید دارای اعصابی قوی، حوصله زیاد و ظرفیت کافی در رویایی با مشکلات باشند(32). شرح صدر یعنی ظرفیت فکری روحی و آمادگی قلب برای پذیرش علم، قدرت، خوشی و همه ادراکات و احساساتی که بر آن وارد می‌گردد(30).
- پایبندی به تعهدات[9]: پایبندی مدیران نسبت به تعهداتی که در رابطه با کارکنان دارند، اثر مثبت و بسزایی در جهت اثربخشی و کارایی آنان در بر خواهد داشت. زمانی که مدیران به تعهدات خود پایبند باشند از نظر کارکنان قابل احترام هستند زیرا ثابت کرده‌اند انسان‌هایی شریف و قابل اعتمادند، دو ویژگی بسیار مهمی که مدیران موفق آن را دارا هستند(33).
- در دسترس بودن[10]: کارکنان میل به ارتباط هرچه بیشتر با مدیران دارند. اما گروهی از مدیران با این امر مهم بسیار با احتیاط برخورد کرده و تصور می‌کنند در دسترس بودن نوعی به هدر دادن وقت است. رهبران در دسترس، منبع الهام بخشی برای کارمندان در مسیر فعالیت‌های سازمانی هستند(34).
- پرپاداشتن حق و عدل[11]: عدالت در لغت به معنای برابر سازی و توازن است و در مفهوم اجتماعی، هرگاه حق هر صاحب حقی به او داده شود می گویند عدالت رعایت شده است(29).
- دلسوزی[12]: یعنی ترحم نسبت به شخص مقابل و ابراز همدردی در وضعیت مختص وی(27).

توسعه ویژگی‌های اخلاقی مدیران و رهبران دانشگاه مهم به نظر می‌رسد چرا که نظام آموزش عالی[13] به عنوان بارزترین نمود سرمایه گذاری نیروی انسانی نقشی تعیین کننده در ابعاد گوناگون اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه را دارند و نیروی منابع انسانی در این فرایند از عوامل عمده و موثر محسوب می‌باشند. با توجه به اینکه دانشگاه‌ها با تقاضاگرایی، تعامل با جامعه و تناسب با نیازهای متحول و انتظارات نوپدید رو به رو هستند، نیازمند افزایش اثربخشی عملکرد نیروی منابع انسانی خود می‌باشند. در مقابل هر چقدر ساختار و مدیریت نظام آموزش عالی به گونه ای طراحی گردد که دانشگاه‌ها در بطن فعالیت‌ها و برنامه‌ریزی‌های خود، الزامات و رویکردهای توسعه منابع انسانی را نهادینه کند، طبعاً زمینه و بستری فراهم می‌گردد تا بهره وری، اثربخشی و کارایی نیروی منابع انسانی تحقق پیدا کند و این مهم می‌تواند حرکت به سوی توسعه را برای دانشگاه‌ها به ارمغان آورد. در کنار این مهم عملکرد شغلی در وضعیت مطلوب خود متاثر از رشد و توسعه همه جانبه توانمندی‌های کارکنان می‌باشد، در مقابل نیز لازمه اعتلای هر سازمانی اخلاق مداری بویژه در سطوح بالای آن می‌باشد، که به مثابه پرتاب نوری در مسائل مدیریتی و روند رهبری در محل کار و سازمان عمل می‌کند، متاسفانه خلاء موجود در این زمینه در سازمان‌ها کاملاً محسوس است. در نتیجه پرداختن به سیرت‌های اخلاقی مدیران و سرمایه انسانی کارکنان می‌تواند از مسائل مهمی باشد که سازمان‌ها باید برای آن ساز و کارهایی مناسبی در جهت توسعه اندشیده باشند. با توجه به آنچه که مطرح شد، هدف پژوهش حاضر پاسخگویی به این سوال می‌باشد که آیا بین سیرت‌های اخلاقی مدیران با توسعه سرمایه انسانی رابطه معنی داری وجود دارد؟

روش

روش تحقیق پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر شامل 780 نفر از مدیران و کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان است. با استفاده از فرمول کوکران 172 (22/1% مدیر، 77/9% کارکنان) نفر به طور تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم هر طبقه بود. نتایج بدست آمده از آمار جمعیت شناختی پاسخ دهندگان در خصوص جنسیت عبارت است از 79/6% پاسخ دهندگان مرد و 20/4% پاسخ دهندگان زن، در خصوص تحصیلات 22/4% دارای مدرک دکتری، 26/1% دارای مدرک کارشناسی ارشد و 40/7% دارای مدرک کارشناسی و 7/3% دارای مدرک کاردانی و 3/5% دارای مدرک دیپلم بودند. میانگین سنی نمونه آماری 41/3 سال و میانگین سنوات خدمت آنها 14/9 سال بود.

برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد.

- پرسشنامه سیرت اخلاقی مدیران: برای سنجش سیرت اخلاقی مدیران از پرسشنامه استاندارد بهره گرفته شد(25). پرسشنامه مذکور شامل 22 سوال که از شش مولفه (حسن خلق، شرح صدر، پایبندی به عهد و پیمان، در دسترس بودن، بر پا داشتن عدل و دلسوزی) تشکیل شده است. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ 0/76 به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب آن است. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.9.6]

عاملی تاییدی استفاده شد که شاخص‌های برازش GFI=0/92، RMSEA= 0/08، CFI=0/92، 0/86 =AGFI نشانگر برازش مناسب این پرسشنامه برای سنجش سیرت اخلاقی مدیران است.

- پرسشنامه سرمایه انسانی: برای سنجش سرمایه انسانی از پرسشنامه استاندارد بهره گرفته شد(36). پرسشنامه مذکور در قالب 11 سوال به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت سرمایه انسانی را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ 0/76 به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب آن است. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد که شاخص‌های برازش GFI=0/94، RMSEA= 0/05، CFI=0/95، AGFI= 0/90 نشانگر برازش مناسب این پرسشنامه برای سنجش سرمایه انسانی است.

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 تاثیر سیرت اخلاقی مدیران بر توسعه سرمایه انسانی از مدل یابی معادلات ساختاری بر اساس نرم افزار آماری LISREL استفاده شده است.

یافته‌ها

پژوهشگران پیشنهاد می‌کند 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(37). 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. در جدول شماره 2 ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده اند.

جدول 1: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
سیرت اخلاقی مدیران	3/26	0/54	0/04	-0/62
پایبندی به عهد و پیمان	3/33	0/77	-0/21	0/01
بر پا داشتن حق و عدل	3/35	0/70	-0/02	-0/16
دلسوزی	3/33	0/78	-0/25	-0/05
شرح صدر	2/92	0/73	-0/08	-0/33
در دسترس بودن	3/34	0/67	0/08	-0/23
حسن خلق	3/32	0/77	-0/13	-0/43
توسعه سرمایه انسانی	3/26	0/76	-0/19	-0/09

جدول 2: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

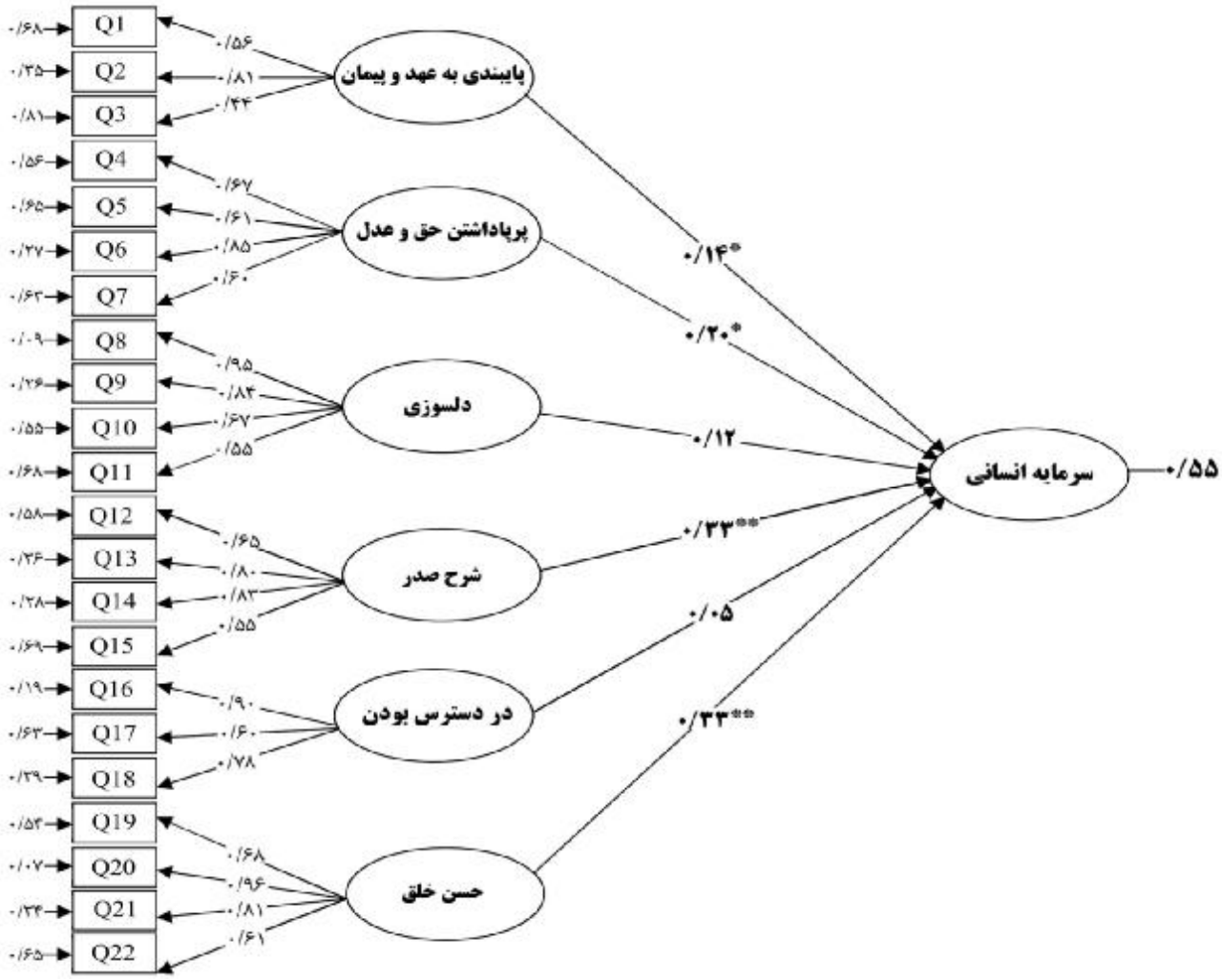
متغیر	1	2	3	4	5	6	7	8
سیرت اخلاقی مدیران	1							
پایبندی به عهد و پیمان	0/78**	1						
بر پا داشتن حق و عدل	0/74**	0/19**	1					
دلسوزی	0/90**	0/26**	0/20**	1				
شرح صدر	0/82**	0/23**	0/21**	0/73**	1			
در دسترس بودن	0/88**	0/25**	0/20**	0/24**	0/28**	1		
حسن خلق	0/89**	0/23**	0/24**	0/19**	0/26**	0/24**	1	
توسعه سرمایه انسانی	0/65**	0/29**	0/31**	0/54**	0/57**	0/56**	0/58**	1

*p<0.05 **p<0.01

با توجه به جدول 2، رابطه بین سیرت اخلاقی مدیران و مولفه‌های آن با توسعه سرمایه انسانی در سطح 0/01 مثبت و معنی دار می‌باشد. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم افزار لیزرل نسخه 8/8 انجام شد. در نگاره 1 الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.9.6]



نگاره1: الگوی آزمون شده پژوهش

طبق اطلاعات نگاره 1 رابطه بین پایبندی به عهد و پیمان (0/14) با آماره تی 2/25 ، پرپاداشتن حق و عدل (0/20) با آماره تی 3/25 با سرمایه انسانی در سطح معنی داری 0/05 مثبت و معنادار است. رابطه شرح صدر (0/33) با آماره تی 3/98 و حسن خلق (0/33) با آماره تی 3/91 با سرمایه انسانی در سطح معنی داری 0/01 مثبت و معنادار است.

جدول 3: مشخصه‌های برازندگی انطباق

X^2/df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI
مقدار بدست آمده				
3/3	0/079	0/92	0/91	0/83
حد قابل پذیرش				
کمتر از 3	کمتر از 0/1	بیشتر از 0/90	بیشتر از 0/9	بیشتر از 0/80

در جدول 3، 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 دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

بحث

آموزش عالی نظامی حرفه ای است و مجموعه ای از رفتارهای انسانی عاملانی را پوشش می‌دهد. افعال این عاملان نیز در منافع یا مضار دیگران و همچنین رشد یا زوال شخصیت خود آنان تأثیر می‌گذارد. بنابراین نظام آموزش عالی به لحاظ اخلاقی می‌تواند مورد بحث قرار گیرد(38). یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که رابطه بین پایبندی به عهد و پیمان، پرپاداشتن حق

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.9.6]

و عدل، شرح صدر و حسن خلق با توسعه سرمایه انسانی مثبت و معنی دار می‌باشد، اما رابطه بین دلسوزی و در دسترس بودن با توسعه سرمایه انسانی معنی دار نبود. پژوهشگران بر اساس تاثیر مثبتی که حسن خلق، در دسترس بودن، پای بندی به عهد و پیمان، و دلسوزی می‌تواند بر شادی کارکنان داشته باشد، بیان می‌کنند که افراد دارای اخلاق نیکو، دامنه وسیعی از فضیلت‌ها را پذیرفته اند و بر اساس آنها عمل می‌کنند. آنان علاقه بلند مدت به خود و دیگران دارند. البته هر انسانی تمایل دارد که ظاهری آراسته ای از خود نمایش دهد؛ اما ظاهر و صورت، بدون پشتوانه سیرت زیبا نمی تواند در بلند مدت چندان زیبا جلوه کند(27). بنابراین لازم است افراد بکوشند به باطن سیرت خود توجه کنند. این مهم برای مدیران اهمیت بیشتری دارد که اداره امور دیگران را در اختیار دارند. نتایج مطالعات دیگر در این زمینه نشان می‌دهد که تاثیر سیرت نکویی مدیران بر رفتارهای شهروندی سازمانی مثبت و معنی دار می‌باشد(29، 39). سیرت‌های اخلاقی به عنوان یک ویژگی حیاتی رهبر محسوب می‌شود. در بحث رهبری، سیرت کمال اخلاقی رهبر است. زمانی که رهبران از سیرت‌های اخلاقی بهره مند باشند، در مواجهه با کارکنان رفتاری منصفانه و حمایتی از خود نشان می‌دهد که به عنوان یک منبع انرژی برای کسب نتایج بهتر برای کارکنان تلقی می‌شود و این مهم زمینه ای را فراهم می‌آورد کارکنان بدون هیچ ترسی در مسیر اهداف کوتاه و بلند مدت سازمان حرکت کنند. وجود این ویژگی‌ها برای بهبود درک افراد در محیط‌های کاری از سوی مدیر در خصوص مشکلاتشان و باور به توانایی مدیر برای عمل کردن بر اساس ارزش‌ها فراهم می‌کند. بر این اساس وجود سیرت‌های اخلاقی مدیران در سازمان از جمله رعایت ادب و احترام در برخورد با کارکنان، خوشرویی و نرم خویی، حسن گفتار از سوی مدیران، کم حوصله نبودن و عدم تعصب مدیر در برخورد با مشکلات، گشاده رو بودن، پذیرفتن عذرخواهی، پایبندی به وعده‌ها داده شده، عدم افشای رازهای کارکنان، ملاقات مدوام کارکنان با مدیران بدون تاخیر، حضور مدیران در بین کارکنان، اختصاص وقت از سوی مدیران برای شنیدن نظرات کارکنان و.. می‌تواند در توسعه سرمایه انسانی موثر باشد. بر این اساس عواملی نظیر دانش، مهارت، قابلیت و طرز تلقی کارکنان توسعه می‌یابد، همچنین سازمان تا حد زیادی به دانش و مهارت کارکنان برای ایجاد درآمد، رشد، بهبود کارایی و بهر ه وری متکی می‌شود. مهمترین عناصر تشکیل دهنده سرمایه‌های انسانی سازمان، مجموعه مهارت‌های نیروی کار، عمق و وسعت تجربه‌های آنهاست. سرمایه انسانی گنج تمام نشدنی سازمان‌ها به حساب می‌آیند و می‌تواند به منزله روح و فکر منابع سازمانی باشند.

باید عنوان کرد که پرداختن به مدیریت منابع انسانی در پرتوی مطالعات رهبری کمتر مورد توجه پژوهشگران بوده و تلاش در این زمینه می‌تواند گامی موثر در راستای شناخت و ایجاد دانش نظری و تجربی در این حوزه باشد که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. براین اساس به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می‌شود برای افزایش تعمیم پذیری یافته ها، این تحقیق را در سازمان‌های دیگر و با نمونه‌های دیگر مورد بررسی قرار دهند، همچنین پیشنهاد می‌شود که به شناسایی سیرت‌های اخلاقی مدیران دانشگاه‌ها با توجه به بافت و زمینه موجود بپردازنند و در نهایت فرهنگ سازمانی[14] دانشگاه‌ها ممکن است بر متغیرهای مورد مطالعه تأثیر داشته باشد. پیشنهاد می‌گردد که رابطهٔ فرهنگ سازمانی را با متغیرهای پژوهش مورد تحقیق قرار دهند. در راستای نتایج به دست آمده پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد.

به مدیران و مسئولان پیشنهاد می‌شود رعایت ادب و احترام در برخورد با کارکنان را مد نظر قرار دهند. حسن گفتار و خوش رویی و نرمخویی در مقابل کارکنان از عوامل اثر گذار جهت تقویت حسن خلق مدیران می‌باشد که می‌تواند با توجه به آنها گام‌های موثر در این خصوص برداشت.

پیشنهاد می‌شود در راستا افزایش بعد شرح صدر در مدیران، نداشتن روحیه خودبینی و تنگ نظری از سوی مدیران در برخورد با کارکنان مورد توجه قرار گیرد و اینکه با گشاده رو

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.9.6]

بودن و پذیرفتن عذر خواهی کارکنان تا حد ممکن در این راستا گام‌های موثر برداشت.

پیشنهاد می‌شود مدیران پایبند عهد و وعده‌های داده شده خود باشند و در جهت راز نگه داری و امانت داری مسائل کارکنان کوشا باشند.

پیشنهاد می‌شود که مدیران اجازه ملاقات مدوام با کارکنان را در ساعات مشخص همراه با محیطی گرم و بدون استرس را برای کارکنان فراهم آورند و خود نیز در زمان‌های مناسب در بین کارکنان حضور فعال داشته باشند.

پیشنهاد می‌شود مدیران در رفتار خود عدالت محوری را توسعه دهند و اجرای قوانین بر طبق اصل مساوات و ارتقای کارکنان بر اساس اصل شایستگی را مورد توجه قرار دهند.

پیشنهاد می‌شود مدیران مشکلات کارکنان را جزیی از مشکلات خود بدانند و در جهت بر طرف کردن آنها در تلاش باشند این مهم می‌تواند در انتقال حس دلسوزی به کارکنان موثر باشد.

نتیجه گیری

نتیجه کلی یافته‌های پژوهش نشان داد که سیرت‌های اخلاقی مدیران می‌تواند در توسعه سرمایه انسانی کارکنان موثر باشد. برای اینکه شخص مدیر سیرت‌های اخلاقی را داشته باشد چنین ویژگی هایی را به او نمی توان دیکته کرد، به این خاطر با مدل سازی ویژگی‌ها و سیرت‌های اخلاقی مدیران می‌توان به انجام چنین کاری مبادرت کرد. لذا به وسیله الگو سازی صفات و ویژگی ها، این سیرت‌ها را در میان مدیران و رهبران سازمان‌ها می‌توان توسعه داد. تهیه و تدوین برنامه‌های آموزشی به منظور توسعه و پرورش سیرت‌های اخلاقی مدیران و ارائه امتیازات ویژه به مدیرانی که بتوانند این دوره‌ها را با موفقیت پشت سر بگذارند، حائز اهمیت است و در اثر بخشی مدیران بسیار می‌تواند کارآمد باشد. مدیران با نشان دادن سیرت‌های اخلاقی باعث بوجود آمدن جو اعتماد، روحیه همکاری، مساعدت و ... در سازمان‌ها شده، در نتیجه کارکنان با اشتیاق بیشتری در راستای اهداف سازمان گام بر می‌دارند.

توجه به کارکنان و بهبود شرایط کار و فراهم آوردن زمینه‌های رشد و بالندگی سازمانی از اواسط قرن بیستم مورد تأکید صاحب‌نظران مدیریت منابع انسانی قرار داشته است، سازمان‌های امروزی دریافته اند که نیروی منابع انسانی تضمین کننده مزیت رقابتی می‌باشند و به عنوان دارایی نامشهود[15] از آنها یاد می‌کنند. نیروی انسانی برخلاف سایر منابع سازمانی علاوه بر اینکه با مصرف کردن مستهلک و کاهش نیافته بلکه تنها سرمایه‌ای است که فزاینده است و هرگز با مصرف کردن مستهلک نشده بلکه با تجربه و مهارتی که کسب می‌نماید موجب عملکرد بهتر و بیشتر سازمانها می‌گردد. بر اساس نتایج به دست آمده زمانی که مدیران سازمان از سیرت‌های اخلاقی بهره مند باشند در توسعه سرمایه‌های انسانی موجود در سازمان موثر هستند، در این زمینه پژوهشگران بیان می‌کنند که ساختن سیرت شکلی از بهبود اخلاقی است که می‌تواند پرورش داده شود و اینکه سیرت قوی پایه و اساس شرط انسان بودن است.

ملاحظه‌های اخلاقی

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی‌ها کد داشتند و محرمانه ماندن اطلاعات و اصل راز داری رعایت شد. همچنین 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 کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان که صمیمانه گروه پژوهش را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.9.6]

واژه‌نامه

منابع انسانی	1. Human Resources
سرمایه فیزیکی	2. Physical Capital
سرمایه مالی	3. Financial Capital
عملکرد سازمانی	4. Organizational Performance
سیرت اخلاقی مدیران	5. Good Ethical Managers
فلسفه اخلاق	6. Moral Philosophy
حسن خلق	7. Good Mood
شرح صدر	8. Broadmindedness
پایبندی به تعهدات	9. Adherence to Commitments
در دسترس بودن	10. Availability
پر پا داشتن حق و عدالت	11. Establishment of truth and justice
دلسوزی	12. Compassion
نظام آموزش عالی	13. Higher Education System
فرهنگ سازمانی	14. Organizational Culture
دارایی نامشهود	15. Intangible Finance

منابع

1. Khalaveh E, Mehdad A. (2016). Predicting of perceived job security & organizational trust through ethical leadership & adherence to psychological contract. Ethics in Science & Technology; 10 (4):37-44. (In Persian).
2. Bozorgniya Hossini F, Enayati T.(2015). Relationship between organizational silence and employees performance. Ethics in Science & Technology; 9(4): 1-10. (In Persian).
3. Felício JA, Couto, E, Caiado J.(2014). Human capital, social capital and organizational performance. Management Decision; 52(2):350 – 364.
4. Lin JY. (2014). Effects on diversity of R&D sources and human capital on industrial performance. Technological Forecasting and Social Change; 85: 168-184.
5. Saatchi M, Ghasemi N, Namazi S. (2008). The relationship between job motivation with job satisfaction and organizational commitment of staff of Marvdasht city. Journal of New Approaches in Educational Management; 1(2): 147-168. (In Persian).
6. Sadeghi M, Emadzadeh M. (2003). Estimate the contribution of human capital in economic growth of Iran in during the years 1966-2001. Journal of Iran Economic Research; 17: 79-98. (In Persian).
7. Colombo M, Grilli L. (2005). Founder's human capital and the growth of new technology-based firms: a competence-based view. Research Policy; 34: 795-816.
8. Amini AR, Hejazi Z. (2008). Analyze the role of human capital and research and development on improving factor productivity (TFP) in Iran's economy. Journal of Iran Economic Research; 35: 1-30. (In Persian).
9. Hsu Y, Fang W. (2009). Intellectual capital and new product development performance: The mediating role of organizational learning capability. Journal of Technological Forecasting & Social Change; 2: 664–677.
10. Claver-Cortes E, Zaragoza-Sáez PC, Molina-Manchóm P, Úbeda-Garcia G. (2015). Intellectual capital in family firms: human capital identification and measurement. Journal of Intellectual Capital; 16(1): 199 – 223.
11. Goudarzvand-Chegini M, Yousefi S. (2011) . Knowledge –based organizations with approach of intellectual capital. Journal of Basic and Applied Scientific Research; 1(10): 1524-1534.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.9.6]

12. Dinda S. (2014).Inclusive growth through creation of human and social capital. International Journal of Social Economics; 41(10): 878 – 895.

13. Chen -Goh P, Pheng- Lim, K. (2004). Disclosing intellectual capital in company annual reports evidence from Malaysia. Journal of Intellectual Capital; 5 (3): 500-510.

14. Marr B. (2008). What! Is intellectual capital? In: Joia LA. (eds). Strategies for information technology and intellectual capital: challenges and opportunities .USA: Information Science Reference. Pp. 1-9.

15. Gulsun H B. (2010). Measuring and managing intellectual capital: an examination of critical success factors. [MA Thesis]. Austria: University of Vienna.

16. Kike S, Rylander A, Roos G.(2002). Intellectual capital: management and disclosure. In Choo CW, Bontis N. (eds). The strategic management of intellectual capital and organizational knowledge. New York: Oxford University Press.

17. Pickett L. (2005). Optimizing human capital: measuring what really matters. Industrial and Commercial Training; 37(6):299 - 303

18. Murillo LP. (2011). Human capital obsolescence: some evidence for Spain. International Journal of Manpower; 32(4): 426 - 445

19. Lottuma JV, **V**an Zandenb J L. (2014). Labour productivity and human capital in the Euro sector of the eighteenth century. Explorations in Economic History; 3: 1-18.

20. Abdullah L, Jaafar S, Imran T.(2013). Ranking of human capital indicators using analytic hierarchy process. Procedia, Social and Behavioral Sciences; 107: 22 – 28.

21. Banerjee PM (2013). Sustainable human capital: product innovation and employee partnerships in technology firms. Cross Cultural Management: An International Journal; 20(2):216 - 234

22. Shirvani A R. Shafieh, M. (1389). Review and assess the maturity level of human capital management in public sector organizations in Isfahan. Beyond Management; 4 (15): 77-114. (In Persian).

23. Nasr-Esfahani A. (2003). Evaluation of good character managers. Public Management Perspective; 1: 115-127. (In Persian).

24. Robertson C, Geiger S. (2011) . Moral philosophy and managerial perceptions of ethics codes: Evidence from Peru and the United States. Cross Cultural Management: An International Journal; 18(3): 351 – 365.

25. Karande K, Rao C , Singhapakdi A. (2002). Moral philosophies of marketing managers: A comparison of American, Australian, and Malaysian cultures. European Journal of Marketing; 36(7,8): 768 – 791

26. Hassanzadeh T, Sefidkar S. (2014). Investigate the relationship between organizational excellence and organizational citizenship behavior. Journal of Management Studies; 76: 141-155. (In Persian).

27. Nasr- Esfahani A, Farokhi M, Amiri Z. (2012). The impact of goodness of character of managers on staff happiness based on Islamic teachings. Journal of Islamic Management; 20 (1): 61-79. (In Persian).

28. Pring R.(2014). Leadership: skilled manager or virtuous professional? International Perspectives on Higher Education Research; 13: 59 – 73.

29. Pouraziz G. (2014). Promotion of organizational citizenship behavior based on goodness of character managers (Case study: staff of West Azerbaijan the Islamic Revolution Housing Foundation). [MA Thesis]. Iran: Islamic Azad University of Mahabad. (In Persian).

30. Mohammadi Rey Shahri M. (2006). Management ethics in Islam, Tehran: Studies and Political Research. (In Persian).

31. Morovati S, Heidari R. (2014). The theoretical foundations of good mood in the Quran and Hadith. Ethics Quarterly; 4(15): 9-43. (In Persian).

32. Makarem Shirazi. (1988). management and leadership in Islam. Qom: Publications Goal. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.9.6]

33. Soltanzadeh V. (2012). Examines the relationship between job anchor and organizational socialization with organizational commitment among the staff Urmia University. [MA Thesis]. Iran: University of Urmia. (In Persian).

34. Dlshadthrany M. (1388). Indicates the government: government regulation and management at Malek Ashtar Treaty. Tehran: Publication of the Darya. (In Persian).

35. MacDougall AE, Bagdasarov Z, Johnson JF , Mumford MD.(2015).Managing workplace ethics: an extended conceptualization of ethical sense making and the facilitative role of human resources. Research in Personnel and Human Resources Management; (33):121 - 189

36. Bontis N. (2004). National intellectual capital indexes a United Nations initiative for the Arabic region. Journal of Intellectual Capital; 5: 13-39.

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

38. Ghambari S, Ardalan S, Beheshtirad R. Soltanzadeh, V. (2015), University staff members' ethics and relationship with quality in high education. Ethics in Science & Technology; 10(2):1-12.

39. Nasr- Esfahani A, Scholl S, Arefnejad M. (2012). Effect of goodness of character managers on organizational citizenship behavior. Public Management. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.9.6]