

نقش فراشناخت اخلاقی در توانمندسازی مدیران مالی

رامین جعفری علمداری^۱، دکتر قدرت اله طالب نیا^{۲*}، دکتر حمیدرضا وکیلی فرد^۳، دکتر مهدی محمدی^۳

۱. گروه حسابداری، واحد بین المللی کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، کیش، ایران

۲. گروه حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳. گروه حسابداری، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۸/۰۷/۲۰، تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۹/۱۸)

چکیده

زمینه: امروزه توانمندسازی به عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی هر سازمان، تاثیر قابل ملاحظه‌ای در افزایش مهارت افراد در حل مشکلات اداری که با آن روبرو هستند، دارد. در این بین رعایت ارزش‌های اخلاقی در مواجهه با این مشکلات، برای بقای سازمان‌ها هم حائز اهمیت است. بنابراین شناسایی و درک بهتر عواملی که با توانمندسازی مدیران در ارتباط هستند، نقش بسزایی در موفقیت سازمانی خواهند داشت. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش فراشناخت اخلاقی در توانمندسازی مدیران مالی می‌باشد.

روش: این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی است و جامعه آماری را مدیران مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تشکیل می‌دهند که از میان آن‌ها تعداد ۱۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شد و در نهایت برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از روش رگرسیون چند متغیره و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS بهره گرفته شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان می‌دهد فراشناخت اخلاقی رابطه مثبت و معنی‌داری با توانمندسازی مدیران مالی دارد. از سویی دیگر رابطه تجربه کاری با توانمندسازی مدیران نیز مثبت و معنی‌دار است.

نتیجه‌گیری: در راستای نتایج بدست آمده می‌توان گفت، برخورداری از فراشناخت اخلاقی و تجربه‌کاری برای افزایش توانمندسازی مدیران مالی اهمیت ویژه‌ای دارد.

کلیدواژگان: توانمندسازی، ارزش‌های اخلاقی، فراشناخت اخلاقی

سر آغاز

امروزه سازمان‌ها در شرایط متغیر و پیچیده‌ای فعالیت می‌کنند، که این امر را می‌توان تا حدودی به پیشرفت سریع در فناوری^۱ و جهانی شدن^۲ تجارت نسبت داد(۱). از این رو، اهمیت و ضرورت توانمندسازی^۳ بیش از پیش آشکار و به یکی از دغدغه‌های اصلی هر سازمانی تبدیل شده است(۲). توانمندسازی به عنوان سهمیم کردن کارکنان در چهار عنصر اختیارات^۴، دانش^۵، اطلاعات و پاداش^۶ تعریف می‌شود که این امر می‌تواند دستیابی به نتایج مثبت در کار و نیز دستیابی به اهداف فردی و سازمانی را محقق سازد(۳). چراکه قدرت دادن به افراد، حس اعتماد به نفس و تمایل برای موفقیت را در آن‌ها تقویت می‌کند(۴) و (۵). به همین دلیل تقویت توانمندسازی مدیران به عنوان یک سیستم زیربنایی در سازمان‌ها تلقی می‌شود(۶). در حقیقت توانمندسازی از طریق افزایش توان و بینش کارکنان، کمک می‌کند تا آن‌ها درک درستی از وظایف و

محیط تحت کنترل خود داشته باشند و بر این اساس بتوانند در مدیریت مشارکت کنند(۷). امروزه نیروی انسانی توانمند به عنوان یکی از مهم-ترین سرمایه‌های هر سازمان و نیز یک ابزار رقابتی شناخته می‌شود(۸). شواهد نشان می‌دهد از توانمندسازی می‌توان برای افزایش بهره‌وری^۷، تعهدسازمانی^۸، اثربخشی^۹ و رضایت شغلی استفاده نمود(۹). توانمندسازی با قدرت بخشیدن به افراد، باعث افزایش اعتماد به نفس، اشتیاق و انگیزه درونی^{۱۰} برای انجام وظایف می‌شود(۱۰) و انعطاف‌پذیری برای سازگاری با شرایط پیش‌بینی نشده و استفاده موثرتر از زمان را نیز فراهم می‌آورد(۱۱). علاوه بر این توانمندسازی دانش و توانایی‌های فنی افراد را افزایش می‌دهد و آن‌ها را قادر می‌سازد کارها را به طور موثرتری انجام دهند(۳ و ۱۲)؛ که این امر به موفقیت در محیط‌های پیچیده و پر تلاطم کاری کمک شایانی می‌کند. در این بین عوامل فردی، سازمانی و محیطی مختلفی می‌تواند بر توانمندسازی مدیران تاثیرگذار باشد(۸).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: Gh_talebnia@yahoo.com

کارشناسی، ۴۰ درصد کارشناسی ارشد و مابقی دکتری بوده‌اند. برای اندازه‌گیری متغیر فراشناخت اخلاقی از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده است (۳۰). این پرسش‌نامه شامل ۲۰ سوال در طیف لیکرت می‌باشد. هم چنین پرسش‌نامه ۲۰ سوالی توانمندسازی مدیران مالی هم بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت، این متغیر را مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد. (۳۱) پایایی پرسش‌نامه‌ها بالاتر از ۰/۷ می‌باشد. در بخش آمار توصیفی از شاخص‌های میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی برای آزمون فرضیه‌ها، از تحلیل رگرسیون استفاده شد.

یافته ها

میانگین پاسخ‌ها برای توانمندسازی مدیران مالی، فراشناخت اخلاقی و تجربه کاری به ترتیب برابر با ۴/۳۵، ۴/۲۲ و ۱۵/۲۵ می‌باشد که بر اساس نزدیک بودن به مقادیر میانه می‌توان اظهار داشت که متغیرها از توزیع نرمالی برخوردار می‌باشند.

جدول ۱: آمار توصیفی

شرح	توانمندسازی مدیران	فراشناخت اخلاقی	تجربه کاری
میانگین	۴/۳۵	۴/۲۲	۱۵/۲۵
میانه	۴/۵	۴/۵	۱۲
انحراف معیار	۰/۷۶	۰/۸۴	۵/۱۳
کمینه	۱	۱	۵
بیشینه	۵	۵	۳۴

بررسی ضرایب مدل رگرسیون در جدول شماره ۲ نشان می‌دهد مقدار سطح معنی‌داری فراشناخت اخلاقی برابر صفر است. بنابراین، فراشناخت اخلاقی با ضریب رگرسیونی (۰/۵۶۸)، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری با توانمندسازی مدیران مالی دارد. علاوه بر این نتایج نشان می‌دهد با توجه به سطح معنی‌داری (۰/۰۱۱)، تجربه کاری رابطه مثبت و معنی‌داری با متغیر وابسته دارد. هم چنین متغیرهای جنسیت و سطح تحصیلات به دلیل سطح معنی‌داری بالاتر از ۵ درصد دارند رابطه معنی‌داری با توانمندسازی مدیران ندارد. در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، مقدار F در این آزمون برابر با ۷۲/۱۵۲۰ و سطح معنی‌داری آن نیز برابر صفر می‌باشد. آزمون فوق صحت و وجود خط رگرسیون را تایید می‌نماید. همچنین عدد ۰/۶۶ برای ضریب تعیین مدل رگرسیون، بیانگر آن درصد از تغییرات متغیر وابسته است که بر اساس تغییرات متغیر مستقل و کنترل مدل تعیین می‌شود.

از آنجاییکه مقدار عامل تورم واریانس برای تک تک متغیرهای مستقل و کنترل کمتر از ۵ است لذا خود همبستگی میان متغیرهای مستقل و کنترل وجود ندارد. علاوه بر این مقدار ۱/۸۶ برای آزمون دوربین-واتسون هم عدم وجود خود همبستگی بین مقادیر خطای مدل را تایید می‌کند.

همانطور که قبلاً اشاره شد یکی از عناصر اصلی توانمندسازی تفویض اختیار و مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری است (۱۳). بر اساس مطالعات صورت گرفته (۱۴)، برای تأمین نیازهای روانشناختی کارکنان، مدیران می‌بایست با دادن مسئولیت، زمینه مشارکت هرچه بیشتر در تصمیم‌گیری‌ها را برای آن‌ها فراهم آورند (۱۵). البته نیاز به مهارت تصمیم‌گیری بالا هم مستلزم وجود نیروی با تجربه^{۱۱} و با کفایت می‌باشد (۲). در این زمینه نتایج پژوهش‌های مختلفی، عدم صلاحیت^{۱۲} و تجربه کاری را به عنوان موانع توانمندسازی و مشارکت‌های فعال در فرآیندهای تصمیم‌گیری معرفی کرده‌اند (۱۶ و ۱۷). از سویی دیگر پیچیدگی‌های دنیای امروز، افراد رو با چالش‌هایی مواجه کرده که ممکن است به دلیل شتاب در تصمیم‌گیری و ساده‌سازی فرآیند تصمیم‌گیری ملاحظات اخلاقی^{۱۳} را در انتخاب‌های خود در نظر نگیرند و این امر می‌تواند فعالیت آن‌ها را از مسیر درست خود خارج کند (۱۸). پژوهش‌ها نشان می‌دهد امکان تصمیم‌گیری سریع‌تر برای افراد، عموماً از طریق پردازش خودکار اطلاعات^{۱۴} فراهم می‌شود و این موضوع می‌تواند استدلال اخلاقی را تحت تأثیر خود قرار دهد (۱۹) و (۲۰). در حقیقت این پردازش کنترل نشده، می‌تواند احتمال در نظر گرفتن ملاحظات اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها را کاهش دهد (۲۱). عاملی که به افراد کمک می‌کند تا در مواجهه با چالش‌های اخلاقی، تصمیم‌گیری اخلاقی خود را بهبود بخشند و کمتر به پردازش خودکار اطلاعات وابسته باشند، فراشناخت اخلاقی^{۱۵} است (۲۲). فراشناخت اخلاقی، تمامی عقاید و باورها درباره اخلاقی بودن یک مسئله را بازنمایی می‌کند (۲۳). نتایج نشان می‌دهند در افراد برخوردار از فراشناخت اخلاقی، شاهد بروز رفتارهای اخلاقی بیشتری هستیم (۲۴) و (۲۵). در این زمینه یافته‌های محققین دیگر هم ارتباط معنادار میان فراشناخت اخلاقی با استدلال و رفتارهای را تایید می‌کند (۲۶). زمانی که فرد دانش اطلاعاتی اشتباهی را در هر شرایطی با کمترین تعهد و احساس مسئولیت بکار می‌گیرد، شاهد بروز رفتارهای غیراخلاقی هستیم که این مسئله بیانگر فراشناخت اخلاقی ناقص است (۲۷). فراشناخت اخلاقی به عنوان یک عامل انگیزشی موجب انتخاب رفتار اخلاقی می‌شود (۲۸).

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ساختارهای شخصیتی و ویژگی‌های فردی نقش تعیین کننده‌ای در توانمندسازی افراد دارند (۲۹). بر اساس آنچه که در بالا به آن اشاره شد هدف پژوهش حاضر بررسی نقش فراشناخت اخلاقی بر توانمندسازی مدیران مالی شاغل در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار می‌باشد.

روش

نمونه آماری شامل مدیران مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است. در این پژوهش تعداد ۱۵۰ پرسش‌نامه میان پاسخ‌دهندگان توزیع و ۱۳۵ پرسش‌نامه دریافت شد. شواهد نشان می‌دهد ۷۰ درصد نفر از مشارکت‌کنندگان مرد و مابقی زن می‌باشند. هم چنین از نظر سطح تحصیلات، ۵۳ درصد از این افراد دارای مدرک

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون و آزمون فرضیه‌ها

شرح	ضرایب	آماره t	سطح معنی داری	عامل تورم واریانس
ضریب ثابت	۷۸/۹۳	۲۲/۳۴	۰/۰۰۰	-
فراشناخت اخلاقی	۰/۵۶۸	۱۰/۸۳	۰/۰۰۰	۱/۰۹۸
جنسیت	۰/۳۲۱	۰/۵۰۲	۰/۶۱۶	۱/۰۳۴
تحصیلات	۰/۲۵۷	۰/۴۱۹	۰/۵۳۲	۱/۱۰۰
تجربه کاری	۰/۴۹۷	۲/۴۹۵	۰/۰۱۱	۱/۰۲۰
آماره F	۷۲/۱۵۲	-	۰/۰۰۰	-
ضریب تعیین	۰/۶۶		دوربین واتسن	۱/۸۶

متغیر وابسته: توانمندسازی مدیر

بحث

یافته‌های پژوهش حاضر بیانگر آن است که فراشناخت اخلاقی رابطه مثبت و معنی داری با توانمندسازی مدیران مالی دارد. منطبق با پژوهش‌های پیشین مبنی بر نقش تعیین کننده ویژگی‌های فردی در توانمندسازی مدیریت، می توان گفت که نتایج این تحقیق با اهداف آن منطبق است (۳۰). به منظور بهبود عملکرد مدیران مالی و توانمند سازی آن ها، می توان ویژگی شناختی و اخلاقی را در آن ها بهبود بخشید. این شواهد بر این نکته تاکید دارد که با توجه به اینکه یکی از عناصر اصلی توانمندسازی تفویض اختیار و مشارکت در فرآیند تصمیم گیری می باشد و در دنیای رقابتی امروزه، پیچیده تر شدن سازمان ها، چالش های افراد در فرآیند تصمیم گیری اخلاقی را نیز افزایش داده است؛ افراد بهره مند از دانش فراشناخت اخلاقی هنگام مواجه با معضلات اخلاقی، با تفکر درباره عملکرد و شناخت و تجربه ای که دارند، فعالیت های اخلاقی تر را انتخاب می کنند. در حقیقت افراد دارای فراشناخت اخلاقی به دلیل داشتن دانش و آگاهی اخلاقی، همواره نظارت، کنترل و ارزیابی دقیقی بر اعمال خود دارند. این یافته ها همسو با نتایج پژوهش های دیگر (۲۲، ۲۵ و ۲۶) این مسئله را تایید می کند که فراشناخت اخلاقی منجر به بروز رفتارهای اخلاقی می شود. در حقیقت فراشناخت اخلاقی ظرفیتی است که به افراد در نادیده گرفتن پردازش خودکار به نفع پردازش کنترل شده کمک می کند. علت این امر این است که افرادی که از سطح بالای فراشناخت اخلاقی برخوردار هستند، آگاهی بسیاری از اصول اخلاقی دارند و به احتمال زیاد در مواجه با معضلات اخلاقی، بهتر می توانند در فرآیند قضاوت های اخلاقی موفق باشند. از سویی دیگر تأثیر تجربه کاری بر توانمندسازی مدیران مالی نیز مثبت و معنی دار می باشد. این نتیجه مطابق با یافته های پژوهش های انجام شده در این زمینه (۲، ۱۶ و ۱۷)، بیانگر آن است توانمندسازی نیازمند افرادی با تجربه بالاست چراکه تجربه عامل مهمی برای توسعه مهارت ها و توانایی های حل مسئله و تصمیم گیری می باشد. با توجه به اهمیت توانمندسازی و بر اساس نتایج به دست آمده، پیشنهاد می شود مدیران عالی سازمان ها در تنظیم برنامه های توانمندسازی، نقش تجربه و فراشناخت اخلاقی را در نظر بگیرند و از طریق برگزاری دوره های

آموزشی و نهادهای سازی اصول اخلاقی، توانایی های شناختی افراد را بهبود بخشند تا بتوانند از نتایج مثبت آن در سطح فردی و سازمانی بهره مند شوند. پژوهش حاضر مانند همه پژوهش ها با محدودیت هایی مواجه است. از جمله استفاده از ابزار پرسش نامه و احتمال اینکه پاسخ دهندگان در زمان پاسخگویی به سوالات پرسش نامه دقت کافی نداشته باشند که این موارد خارج از کنترل محقق می باشد.

نتیجه گیری

فراشناخت اخلاقی در سطح مهارت حل مسئله و تصمیم گیری توانمندسازی، منجر به بروز رفتارهای اخلاقی می شود. در حقیقت در شرایط رقابتی امروز سازمان ها که بسیاری از تصمیم گیری باید با سرعت بالایی صورت پذیرد، اهمیت نیاز به تصمیم گیری اخلاقی بر هیچکس پوشیده نیست. لذا، در هر سازمانی وجود کارکنانی با مهارت و تجربه بالا که توانایی تفکر و پردازش موقعیت های اخلاقی را دارند و می توانند تمامی دانشی را که در مورد اخلاقی بودن یک مسئله در حافظه خود ذخیره کرده اند را در زمان مناسب بازنمایی کنند، امری حیاتی است.

ملاحظه های اخلاقی

در این پژوهش با رعایت اصول اخلاقی در محرمانه نگه داشتن نظر پاسخ دهندگان، نسبت به جمع آوری داده ها در بین اعضای نمونه اقدام شد. همچنین با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده است.

واژه نامه

- | | |
|------------------------------|--------------|
| 1. Thechnology | فناوری |
| 2. Globalization | جهانی سازی |
| 3. Empowerment | توانمندسازی |
| 4. Authority | اختیارات |
| 5. Knowledge | دانش |
| 6. Rewards | پاداش |
| 7. Productivity | بهره وری |
| 8. Organizational Commitment | تعهد سازمانی |

- and consequences of employee discretion. *Journal of Policy Analysis and Management*; 19: 427-449.
12. Bowen DE, Lawler EE. (1995). Empowering service employees. *Sloan Management Review*; 36:73-84.
13. Conger JA, Kanungo RN. (1988). The empowerment process: integrating theory and practice. *Academy of Management Review*; 13: 471-482.
14. Argyris C. (1957). *Personality and organization*. New York: Harper Collins.
15. Likert R. (1967). *The human organization*. New York: McGraw-Hill.
16. Scott-Ladd B, Travaglione A, Marshall V. (2006). Causal inferences between participation in decision making, task attributes, work effort, rewards, job satisfaction and commitment. *Leadership and Organization Development Journal*; 27(5): 399-414.
17. Al-Magableh MQ, Otoum AM. (2014). The administrative empowerment and its relationship with the innovative behavior among the head coordinators of the 178 academic department at the faculty of science and arts Sharurah. *International Research in Education*; 2(22): 83-106.
18. Jordan J. (2009). A social cognition framework for examining moral awareness in managers and academics. *Journal of Business Ethics*; 84: 237-258.
19. Haidt J. (2001). The emotional dog and its rational tail: A social intuitionist approach to moral judgment. *Psychological Review*; 108: 814-834.
20. Mandler JM. (2014). *Stories, scripts, and scenes: Aspects of schema theory*. New York, NY: Psychology Press.
21. Street MD, Douglas SC, Geiger SW, Martinko MJ. (2001). The impact of cognitive expenditure on the ethical decision-making process: The cognitive elaboration model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 86: 256-277.
22. Sadler-Smith E. (2012). Before virtue: Biology, brain, behavior, and the "moral sense". *Business Ethics Quarterly*; 22: 351-376.
23. Swanson HL, Hill G. (1993). Metacognitive aspects of moral reasoning and behavior. *Adolescence*; 28: 117-735.
24. Hannah ST, Avolio BF, May DR. (2011). Moral maturation and moral conation: A capacity approach to explaining moral thought and action. *Academy of Management Review*; 36: 663-685.
25. Hassan Nia S, Shaykh al-Islami R, Yousefi F, Khormai F. (2020). Mediating role of ethical metacognition in relationship between personality and ethical behaviors. *Ethics in Science and Technology*; 14 (4): 47-55. (In Persian).
26. Talebzadeh Thani H, Kadivar P. (2008). Investigating the relationship between ethical metacognition knowledge and moral reasoning and behavior. *Quarterly Journal of Education*; 93: 15-1.
27. Narvaez D. (2010). Moral complexity: The fatal attraction of truthiness and the importance of

9. Effectiveness
10. Inner Motivation
11. Experience
12. Lack of Competence
13. Ethical Considerations
14. Automatic information processing
15. Moral Metacognition

References

1. King W, Chung T. (2008). Knowledge management and organization learning. *The International Journal of Management Science Omega*; 36(2):167-172.
2. Lassoued K, Awad A, Guirat RB. (2020). The impact of managerial empowerment on problem solving and decision-making skills: the case of Abu Dhabi University. *Management Science Letters*; 10(4): 769-780.
3. Bowen DE, Lawler EE. (1992). The empowerment of service workers: what, why, how, and when. *Sloan Management Review*; 31-40.
4. Fernandez S, Moldogaziev TA. (2011). Causal model of the empowerment process: exploring the links between empowerment practices, employee cognitions, and behavioral outcomes. New York: 11th National Public Management Research Conference.
5. Tolabi Z. (2017). The relationship between ethical literacy, student-master interaction & psychological empowerment. *Ethics in Science and Technology*; 12 (1):112-120. (In Persian).
6. Faraji A, Sarkhondi S. (2019). Effecting factors on managers empowerment and financial management effectiveness with emphasize on organic indices in organization (case study: knowledge-based companies of kermanshah city). *Commercial Surveys*; 17(96): 8-22. (In Persian).
7. Nasiri Valik Bani F, Navidi P. (2016). Relationship between professional ethics & organizational agility: empowerment cognitive as mediator. *Ethics in Science and Technology*; 11 (2): 61-68. (In Persian).
8. Bakhtiari H, Ahmadi Moghadam A. (2010). The role of management strategies in empowering managers. *Police Management Studies Quarterly (Police Management Studies)*; 5(1): 39-53. (In Persian).
9. Guthrie J. (2001). High-involvement work practices, turnover, and productivity: evidence from New Zealand. *Academy of Management Journal*; 44: 180-192.
10. Blanchard KH, Carlos JP, Randolph A. (2003). Empowerment take more than one minute. San Francisco; Barret-Koehler.
11. Langbein L. (2000). Ownership, empowerment and productivity: some empirical evidence on the causes

30. McMahon JM, Good DJ. (2015). The moral metacognition scale: development and validation. *Ethics & Behavior*; 26 (5): 1-38.
31. Spritzer GM. (1995). Psychological empowerment in the work place dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*; 3(1): 1372-1445.
- mature moral functioning. *Perspectives on Psychological Science*; 5(2): 163-181.
28. Bandura A. (1991). Social cognitive theory of moral thought and action. In: Kurtines WM, Gewirtz JL. (Eds.). *Handbook of moral behavior and development*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. Pp. 45-103.
29. David S, Edward M. (2013). *The effect of personality variables on preference for empowerment in the workplac*. USA: ProQuest Publishing.