

Legitimation Model with Emphasis on the Components of Ethical Behavior of Human Resources

M. Seyyed Naghavi Ph.D. ^{1*}, V. Ghorbanzadeh Ph.D. ¹, A. Koshki Jahromi Ph.D. ¹, N. Ghafouri Bajestani²

1. Dept. of Public Administration, Faculty of Management & Accounting, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.

2. Ph.D. Student of Public Administration-Human Resource Management, Faculty of Management & Accounting, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.

Abstract

Background: The goal of developing ethical values in the organization is to improve the ethical behavior of organizational employees; Ethical behavior occurs when the defined values can remove the obstacles to ethical behavior in the organization. Therefore, the aim of the current research is to present a model of legitimacy with an emphasis on the components of the ethical behavior of human resources (managers and employees) from the point of view of the stakeholders.

Method: In the present study, a mixed-exploratory method was used. In the qualitative part of the statistical community of the research, there were university experts in the field of human resource management, 40 of whom were selected as a sample using the purposeful sampling method. The interview tool was semi-structured and the data was analyzed by coding method. In the quantitative part of the statistical population, there were managers and employees of human resources management, and 327 people were selected as a sample by random sampling. A questionnaire was used to collect information. Confirmatory factor analysis method and Amos software were used to analyze and measure and fit the models.

Results: The findings of the present research can be divided into the two levels of ethical behavior of employees and ethical behavior of managers. The type of ethical behavior of managers can also be classified into two areas, which includes the ethical behavior of employees in 3 areas, 11 components and 34 sub-components. Ethical behavior of managers can be classified in two areas, 7 components and 30 sub-components. The factor loading of the items was calculated and considering that the factor loading of all the items was estimated to be higher than 0.3, the research model was approved.

Conclusion: The results of this study indicated that the task-oriented ethics approach for examining ethics and ethical behavior in organizations has a suitable theoretical framework and can correctly explain the ethical behavior of human resources.

Keywords: Moral Values, Moral Behavior, Legitimacy, Duty-oriented Ethics, Human Resources, Stakeholders

***Corresponding Author:** Seyyed Naghavi M, Dept. of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran. Email: miraliseydnaghavi@gmail.com

How to cite: Seyyed Naghavi M, Ghorbanzadeh V, Koshki Jahromi A, Ghafouri Bajestani N. Legitimation model with emphasis on the components of ethical behavior of human resources. *Ethics in Science and Technology*, 2024; 19(3): 112-124.



Copyright © 2024 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

الگوی مشروعیت بخشی با تاکید بر مولفه‌های رفتار اخلاقی نیروی انسانی

دکتر میر علی سید نقوی^{۱*}، دکتر وجه الله قربانی زاده^۱، دکتر علیرضا کوشکی جهرمی^۱، نغمه غفوری بجستانی^۲

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی-مدیریت منابع انسانی، دانشکده علامه طباطبائی، تهران، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۰۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۱۴)

چکیده

زمینه: هدف تدوین ارزش‌های اخلاقی در سازمان بروز رفتار اخلاقی کارکنان سازمانی است؛ بروز رفتار اخلاقی زمانی صورت می‌پذیرد که ارزش‌های تعریف شده بتوانند موانع رفتار اخلاقی در سازمان را از بین ببرند. بنابراین هدف تحقیق حاضر ارائه الگوی مشروعیت بخشی با تاکید بر مولفه‌های رفتار اخلاقی نیروی انسانی (مدیران و کارکنان) از دیدگاه ذینفعان است.

روش: در پژوهش حاضر، از روش ترکیبی آمیخته-اکتشافی بهره گرفته شده است. در بخش کیفی، جامعه آماری خبرگان دانشگاهی در حوزه مدیریت نیروی انسانی بودند که تعداد ۴۰ نفر با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته بود و داده‌ها با روش کدگذاری تحلیل شدند. در بخش کمی جامعه آماری مدیران و کارکنان مدیریت منابع انسانی بودند که ۳۲۷ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه بهره گرفته شد. برای تحلیل و جهت سنجش و برازش مدل‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی و نرم افزار آموس بهره گرفته شد.

یافته‌ها: یافته‌ها را می‌توان در دو سطح رفتار اخلاقی کارکنان و رفتار اخلاقی مدیران تقسیم‌بندی نمود رفتار اخلاقی مدیران نیز در دو حوزه قابل دسته بندی است که در مجموع رفتار اخلاقی کارکنان در برگیرنده ۳-حوزه، ۱۱ مؤلفه و ۳۴ زیرمؤلفه و رفتار اخلاقی مدیران در دو حوزه، ۷ مؤلفه و ۳۰ زیر مؤلفه قابل طبقه‌بندی است. با توجه به آنکه بار عاملی تمامی گویه‌ها بالاتر از ۰/۳ برآورد گردید، مدل تحقیق مورد تأیید گرفت.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از این مطالعه بیانگر آن بود که رویکرد اخلاق وظیفه‌محور جهت بررسی اخلاق و رفتار اخلاقی در سازمان‌ها از چارچوب تئوریک مناسبی برخوردار بوده و به درستی می‌تواند تبیین‌گر رفتار اخلاقی نیروی انسانی باشد.

کلید واژگان: ارزش‌های اخلاقی، رفتار اخلاقی، مشروعیت بخشی، اخلاق وظیفه محور، منابع انسانی، ذینفعان

سرآغاز

دهه گذشته شاهد رشد قابل ملاحظه‌ای در بخش مدیریت منابع انسانی^۱ در سازمان‌ها بوده است. در سطح جهانی مدیریت منابع انسانی نقش راهبردی در کسب مزیت رقابتی و موفقیت سازمان‌ها پیدا کرده است (۱). دوره‌های آموزشی مدارک، دانشگاه گواهینامه‌های بین‌المللی و انجمن‌های مختلفی در این زمینه شکل گرفته‌اند که تلاش می‌کنند شایستگی‌ها و دانش مورد نیاز برای فعالین این حوزه را فراهم آورند. آینده این حرفه نیز روشن ارزیابی می‌شود و پیش‌بینی می‌شود فرصت‌های شغلی در دهه‌های بعدی نیز در آن زیاد باشد (۲). در عین حال، علی‌رغم این پیشرفت‌ها، موضوع اخلاق^۲ در مدیریت منابع انسانی موضوعی است که کمتر مورد توجه قرار گرفته است. علیرغم تأثیر عمیق تصمیمات مدیریت منابع انسانی بر زندگی اعضای سازمان، به نظر می‌رسد که واحدهای منابع انسانی در حال فاصله گرفتن از تصویر سنتی خود به عنوان عامل ارتقادهنده وضعیت کارکنان هستند.

مدیریت منابع انسانی در دوران اولیه شکل‌گیری خود بر مبنای گرایش‌های ارزشی و اجتماعی قوی ایجاد شد اما در دهه‌های اخیر به ویژه در تلاش برای دستیابی به جایگاه میان مدیران ارشد دچار نوعی عدم تقارن شده است چنین عدم تقارنی در تحقیقات علوم اجتماعی نیز مشخص است. در حالی که تعداد مطالعات تجربی در حوزه اخلاق و مسئولیت اجتماعی^۳ سازمان‌ها در طول دهه گذشته افزایش یافته است اما پژوهش‌های که به طور مشخص متمرکز بر دغدغه‌های اخلاقی فعالین حوزه مدیریت منابع انسانی باشند، کمیاب است (۳ و ۴). انجمن جهانی مدیریت منابع انسانی در سال‌های اخیر تلاش کرده است لزوم اهمیت این موضوع را به فعالین این حوزه یادآوری کند. مدل جامع شایستگی^۴ مدیریت منابع انسانی که توسط این انجمن ارائه شده است، نه عامل کلیدی را به عنوان اصلی ترین شایستگی‌های یک مدیر منابع انسانی معرفی می‌کند که یکی از آنها اقدام اخلاقی است (۲).

در حوزه دانشگاه گرچه دهه اخیر شاهد افزایش تحقیقات در زمینه مسئولیت‌های اجتماعی مدیریت منابع انسانی بوده است (۵)، اما این پژوهش‌ها عموماً در سطح مباحث کلان نظیر؛ روابط استخدامی روابط قدرت و تعارض منافع کارگر و کارفرما مطرح شده و کم‌تر تصمیمات اخلاقی^۵ خود مدیران منابع انسانی در سطح فردی را مدنظر قرار داده و تعداد آنها نیز نسبت به مجموعه موضوعات تحقیقاتی در این زمینه اندک است به طور کلی بحث‌های اخلاقی در این حوزه، غیر نظام مند و پراکنده است (۶). برخی محققان (۷) نیز معتقدند نظریه پردازی در زمینه اخلاق در مدیریت منابع انسانی ضعیف بوده است. اکثر مقالات این حوزه، کم‌تر بعد اخلاقی را در سیاست‌ها و اقدامات منابع انسانی لحاظ کرده و توجه خود را بیشتر به مفاهیمی چون «تناسب راهبردی» و بهترین اقدامات منابع انسانی معطوف داشته اند (۸). مدیران منابع انسانی به طور ویژه با دوگانگی نقش و تقاضاهای متضاد مواجهند که به پدیده «عاملیت یا وفاداری دوگانه معروف است. آنها از یک طرف باید به نیازهای کارکنان پاسخ داده و از سوی دیگر مجبورند انتظارات سازمانی در حوزه افزایش عملکرد و سودآوری سازمانی را مدنظر قرار دهند (۹). این تعارض‌های نقش، بستری قوی برای دوراهی‌های اخلاقی در این حرفه ایجاد کرده است (۱۰). مسئله اخلاق در مدیریت منابع انسانی در ایران از چند جهت اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. مؤسسه لگاتیوم در تازه‌ترین گزارش خود درباره وضعیت جهانی کامیابی که مؤلفه‌هایی چون سرمایه اجتماعی، وضعیت اقتصادی وضعیت سیاسی و محیط کسب و کار در کشورها را بررسی می‌کند، ایران را در رتبه ۱۱۹ میان ۱۶۷ کشور جهان قرار داده است. سرمایه اجتماعی براساس شاخص‌هایی چون اعتماد، روابط اجتماعی رفتارهای اخلاقی و مشارکت اجتماعی سنجیده می‌شود. وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در سه طرح تحقیقاتی جامع در سال‌های ۱۳۷۹، ۱۳۸۲ و ۱۳۹۴ سه موج پیمایش ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان را در ایران انجام داده است ارزیابی نتایج این تحقیقات نیز روند نزولی اعتقاد ایرانیان به اخلاقی بودن جامعه‌شان را نشان می‌دهد. اخلاق در سازمان‌های ایرانی نیز نسبت به اخلاق، عمومی، وضعیت بهتری ندارد فساد و اختلاس‌های بزرگ مالی از جمله مسائل قابل تأمل و نگران کننده در بخش‌های دولتی و خصوصی می‌باشند. براساس گزارش سازمان شفافیت جهانی ایران در سالهای اخیر اغلب در گروه نزدیک به یک چهارم پایین جدول بوده است. تحقیقات انجام شده میان ایرانیان نیز رضایت بالایی از سازمان‌های دولتی و خصوصی را میان مردم نشان نمی‌دهد بیش از ۸۵ درصد ایرانیان پارتی بازی در سازمان‌ها را پس از بیکاری و گرانی سوئمن معضل مهم گریبانگیر جامعه می‌دانند و بیش از ۶۰ درصد آنها معتقدند مدیران و کارکنان ایرانی از نظر وجدان کاری^۶، وقت شناسی^۷ و رعایت قوانین و مقررات سازمانی عملکرد ضعیفی دارند (۱۱ و ۱۲). در ایران جدای از این مسائل، گرایش کارکنان و مدیران حوزه منابع انسانی برای کسب مشروعیت از نظر مدیران ارشد سازمان و تثبیت جایگاه شغلی خود، مشهود است. اساساً موج جنبش جهانی مدیریت در ایران نیز اگرچه موجی از تحقیقات در زمینه اخلاق سازمانی^۸ انجام شده است، اما به طور خاص در رابطه با تصمیم‌گیری

اخلاقی در سطح فردی و عوامل مؤثر بر آن تعداد مقالات اندک بوده (۱۶-۱۳) و هیچ تحقیق جامعی در زمینه تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران منابع انسانی در ایران وجود ندارد. بر این اساس، این موضوع که اولاً مدیران منابع انسانی با چه مسائل اخلاقی در محیط کار خود مواجه می‌شوند و ثانیاً هنگام رویارویی با این مسائل چگونه تصمیم‌گیری می‌کنند و چه عواملی در تصمیم آنها نقش دارد، در پژوهش حاضر به اهمیت منابع انسانی از منظر واحد منابع انسانی و تلاش برای مشروعیت بخشی به این واحد در نگاه ذینفعان داخلی و خارجی پرداخته خواهد شد. رویکرد اصلی دیگر در زمینه نظریه‌های اخلاقی^۹ رویکرد فرجام‌گرا است. اخلاقیات فرجام‌گرا در برگیرنده آن دسته از نظریه‌های اخلاقی است که درستی اعمال و ارزش‌های اخلاقی^{۱۰} افراد را براساس نتایج و خروجی‌هایی که ایجاد می‌کنند، در نظر می‌گیرند (۱۷). علاوه بر این دو رویکرد نظریه‌های دیگری نیز در حوزه اخلاق وجود دارند که از آنها با عنوان نظریه سودمندگرایی، نظریه اخلاق جهانشمول، نظریه اخلاق عدالت محور، نظریه اخلاق آزادی فردی و نظریه اخلاق فضیلت محور^{۱۱} یاد می‌شود (۱۸). در حال حاضر ابهام در نقش و جایگاه منابع انسانی، جدید بودن این حوزه، عدم باور مدیران و دست‌اندرکاران منابع انسانی به اهمیت این مقوله و در کل عدم مشروعیت منابع انسانی و عدم توجه به این موضوع باعث شده است که هرکسی فکر کند توان انجام امور منابع انسانی را دارد، بنابراین خود را شایسته پست‌های منابع انسانی می‌داند. همین امر باعث شده است که در حوزه تدوین و اجرا نیز وضعیت منابع انسانی کاملاً دچار بحران هویت و مشروعیت شود، یعنی منابع انسانی به عنوان یک اداره و تخصص جایگاه نامشخصی دارد. در سطح کلان نیز جایگاه قانونی منابع انسانی چندان مشخص نیست. از این رو توجه به مشروعیت بخشی مدیریت منابع انسانی افرادی را بهره‌مند می‌گرداند که در نقش‌های مدیریت منابع انسانی کار می‌کنند که این نقش‌ها حامل جایگاه، هویت و مشروعیت برآمده از اهمیت این واحد سازمانی باشند. پژوهش حاضر درصد بوده است تا با شناسایی مؤلفه‌های رفتار اخلاقی در دو سطح مدیران و کارکنان و در ارتباط با ذینفعان سازمانی خود پرداخته و علاوه بر تبیین مدلی جهت شناخت وضعیت مطلوب اخلاقی، تسهیل‌گر سنجش سطح رفتار اخلاقی در سازمان‌ها باشد. در همین راستا و از آنجا که رفتارهای مثبت کاری در نهادهای دولتی به معنی انجام صحیح وظایف محوله و فعالیت‌های کاری در جهت تحقق اهداف سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی می‌باشد رویکرد مورد بررسی اخلاق در این پژوهش رویکرد اخلاق وظیفه‌گرا است.

روش

در پژوهش حاضر، از روش ترکیبی آمیخته- اکتشافی بهره گرفته شده است. در بخش کیفی جامعه آماری پژوهش، خبرگان دانشگاهی در حوزه مدیریت نیروی انسانی بودند که تعداد ۴۰ نفر با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند به عنوان نمونه انتخاب شدند. ویژگی‌های این گروه عبارت بود از: ۲۶ نفر کارمند و ۱۴ نفر مدیر، از نظر جنسیتی

۱۹۷ نفر را مردان و ۱۳۰ نفر را زنان تشکیل داده و اکثر اعضای نمونه در فاصله سنی ۳۰ تا ۳۹ سال قرار داشتند (۵۸) متوسط سابقه کاری کارکنان ۸ سال و متوسط سابقه کاری مدیران ۱۴ سال برآورد گردید. به منظور برازش مدل رفتار اخلاقی کارکنان و مدیران واز پرسشنامه محقق ساخته‌ای که با توجه به نتایج بخش کیفی تحقیق طراحی شده و مشتمل بر ۵۱ گویه در پرسشنامه رفتار اخلاقی مدیران و ۶۱ گویه در پرسشنامه رفتار اخلاقی کارکنان بود استفاده شده است. جهت اطمینان از روایی و پایایی پرسشنامه طراحی شده ۳۰ عدد پرسشنامه در میان نمونه آماری توزیع شده و ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ها محاسبه گردید اندازه این ضریب معمولاً بین صفر و یک تغییر می‌کند. ضریب صفر معرف عدم پایایی و ضریب یک معرف پایایی کامل است ضریب کمتر از ۰/۶ معمولاً ضعیف محسوب می‌شود دامنه ۰/۷ قابل قبول و بیش از ۰/۸ خوب تلقی می‌شود به طور کلی هر اندازه آلفا به عدد یک نزدیکتر باشد اعتبار و سازگاری درونی بیشتر است. در جدول ۲ و جدول ۳ به ترتیب ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه مدیران و پرسشنامه کارکنان آورده شده است. کلیه مقادیر بالاتر از ۰/۶ است که نشان دهنده تایید پایایی هر دو پرسشنامه می باشد. برای تحلیل و جهت سنجش و برازش مدل‌ها از روش تحلیل عاملی تأییدی و نرم افزار آموس بهره گرفته شد

۱۰ نفر زن و ۳۰ نفر مرد، از نظر توزیع سنی اکثریت در بازه سنی ۳۰ تا ۳۸ سال و میانگین سابقه کاری ۱۲ سال . ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته بود . مدت زمان انجام مصاحبه‌ها به طور متوسط ۴۰ دقیقه برای هر نفر بود و مصاحبه‌ها در محل ساختمان و در اتاق مدیران و کارکنان مورد نظر صورت پذیرفت. در خصوص بررسی پایایی ابزار جمع آوری اطلاعات در بخش کیفی نیز ثبت ،دقیق کامل و عمیق داده‌ها کدگذاری های دقیق کامل و متنوع و تکرار آنها می تواند در خدمت پایایی تحقیق قرار گیرد. لذا در پژوهش حاضر از آنجا که محقق در حین مصاحبه دانسته‌های خود را کنار گذاشته، هدف مصاحبه را برای مصاحبه شوندگان به روشنی توضیح داده و نکات یک مصاحبه موثر از جمله برخورد دوستانه، جلب اعتماد را رعایت نموده است. تحقیق حاضر از پایایی برخوردار است. همچنین با عنایت به این مطلب که محقق در تفسیر نتایج دقت کافی را مبذول داشته و از نظرات خبرگان امر استفاده نموده است دارای روایی می‌باشد. در نهایت داده های کیفی با روش تحلیل محتوای قراردادی و کدگذاری تحلیل شدند.

در بخش کمی جامعه آماری مدیران و کارکنان مدیریت منابع انسانی بودند که ۳۲۷ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران بهره گرفته شد و اعضای نمونه را به تفکیک ۸۴ نفر مدیر و ۲۴۳ نفر کارکنان ،

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های پرسشنامه مدیران

مؤلفه ها	ضریب آلفای کرونباخ
اعتماد ^{۱۲}	۰/۶۰۱
شایسته سالاری ^{۱۳}	۰/۶۲۱
تعالی بخش	۰/۶۰۳
حمایتگر	۰/۶۶۹
رفتار مدبرانه	۰/۶۲۸
تعاملات و ارتباطات	۰/۶۹۴
رفتار محترمانه	۰/۸۸۳

جدول ۲: ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های پرسشنامه کارکنان

مؤلفه ها	ضریب آلفای کرونباخ
وظیفه شناسی	۰/۷۲۳
حمایت	۰/۶۸۴
احترام ^{۱۴}	۰/۶۴۱
معنویت در کار	۰/۶۵۵
قانون مداری	۰/۶۷۰
صداقت ^{۱۵}	۰/۶۰۹
خبرخواهی	۰/۶۴۸
انتخاب سنجیده	۰/۶۰۲
تعامل عادلانه	۰/۷۶۷
ارزیابی عادلانه	۰/۶۰۳

یافته‌ها

بخش کیفی

یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر را می‌توان در دو سطح رفتار اخلاقی کارکنان و رفتار اخلاقی مدیران تقسیم بندی نمود که در ادامه به تبیین مؤلفه‌های رفتار اخلاقی در دو سطح یاد شده پرداخته شده است.

الف) مؤلفه‌های رفتار اخلاقی کارکنان:

با توجه به ماهیت ارتباطی رفتار اخلاقی؛ در سطح رفتار اخلاقی کارکنان، می‌توان سه حوزه «رفتار اخلاقی کارکنان با همکاران»، «رفتار اخلاقی کارکنان با مدیران و سرپرستان» و «رفتار اخلاقی کارکنان با ذینفعان» را متصور بود. در مجموع رفتار اخلاقی کارکنان در برگزیده ۳ حوزه، ۱۱ مؤلفه و ۳۴ زیرمؤلفه می‌باشد که در جدول ۳ به تصویر کشیده شده است.

جدول ۳: مؤلفه‌های رفتار اخلاقی

حوزه	مؤلفه	زیرمؤلفه
رفتار اخلاقی با همکاران	وظیفه شناسی	سهل انگاری نکردن در انجام کار آگاهی از شرح وظایف شناخت از ذینفعان مستقیم انطباق کاری
	حمایت	انتقال تجارب کار تیمی ایجاد فضای تعاملی
	خیرخواهی	درک شرایط همکاران از خودگذشتگی زیرپای همکاران را خالی نکردن
	احترام	رعایت ادب و نزاکت احترام به اعتقادات و باورها
	معنویت در کار	ناظر دانستن خدا بر اعمال اولویت منافع سازمان بر منافع فردی
رفتار اخلاقی با مدیران و سرپرستان	قانون مداری	رعایت قوانین و مقررات آگاهی از قوانین و مقررات نظارت بر حسن اجرای قوانین مقررات اطاعت انجام صحیح کار با کیفیت
	صداقت	اطلاع رسانی سریع و به موقع ظاهر سازی نکردن
	خیرخواهی	درک شرایط مدیر مهم بودن موفقیت مدیر تلاش برای کسب دانش باور داشتن مدیر
رفتار اخلاقی با ذینفعان	انتخاب سنجیده	پارتی بازی نکردن تمایز قائل نشدن عدم بهره گیری از تشریفات ساختگی
	تعامل عادلانه	شرح وظایف و انتظارات انتقال تجربیات به ذینفعان زمینه سازی جهت انتقال مشکلات اجرای کار انجام تعهدات
	ارزیابی عادلانه	نظارت دقیق بر روند انجام کار ارزیابی صحیح پیمانکاران

ب) مؤلفه‌های رفتار اخلاقی مدیران:

دستان» متصور بود. در کل رفتار اخلاقی مدیران در دو حوزه، ۷ مؤلفه و ۳۰ زیر مؤلفه به گونه‌ای که در جدول ۴ آمده است قابل تصور است.

رفتار اخلاقی مدیران را می‌توان در قالب دو حوزه‌ی؛ «رفتار اخلاقی مدیران با هم‌تایان» و «رفتار اخلاقی مدیران با زیر

جدول ۴: مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های رفتار اخلاقی مدیران

حوزه	مؤلفه‌ها	زیر مؤلفه‌ها
رفتارهای اخلاقی با زیردستان	اعتماد	تسهیم اطلاعات چشم پوشی از اشتباهات کوچک رعایت حریم کارمندی جوان محوری مشورت و همفکری
	شایسته سالاری	عدالت تجربه محوری ارتقاء منصفانه
	تعالی بخش	احترام آموزش رشد پرسنل فراهم آوردن زمینه ارتقاء اعتماد به کار تیمی قدردانی
	حمایتگر	حمایت مالی درک شرایط توجه به پرسنل رازداری
	رفتاری مدبرانه	برنامه ریزی صحیح انتقادپذیری مسئولیت پذیری
رفتار اخلاقی با مدیران همکار	تسهیم دانش	ارائه اطلاعات صحیح انتقال تجارب انجام کار تیمی پشتیبانی کاری
	رفتار احترام آمیز	رفتار مودبانه صمیمیت نگرش مثبت

بخش کمی

تحلیل یافته‌های کمی هدف از بخش کمی تحقیق حاضر بررسی این موضوع است که آیا مفاهیم نظری به درستی توسط متغیرهای مشاهده شده اندازه گیری شده‌اند یا خیر؛ و آیا مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های احصا شده برای رفتار اخلاقی مدیران و کارکنان برآستی بیانگر رفتار اخلاقی در این مجموعه هستند یا خیر. بدین منظور روایی سازه یا محتوایی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است از تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین این که آیا داده‌ها با یک ساختار عاملی معین هماهنگ هستند یا خیر استفاده می‌شود اما قبل از انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از کفایت نمونه‌گیری داده‌ها اطمینان حاصل شود. برای

این، امر شاخص KMO و بارتلت مورد استفاده قرار می‌گیرد. کفایت داده‌ها یعنی این که آیا تعداد داده‌های موجود اندازه‌ی نمونه و رابطه بین متغیرها برای تحلیل عاملی مناسب هستند؟ برای این منظور از شاخص کیرز، مایر اولکین (KMO) و آزمون بارتلت استفاده گردید شاخص KMO شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد. اگر مقدار شاخص نزدیک به یک باشد داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند و در غیر این صورت (معمولاً کمتر از ۰/۵) نتایج تحلیل عاملی برای داده‌های مورد نظر چندان مناسب نمی‌باشند. آزمون بارتلت بررسی می‌کند چه هنگام ماتریس همبستگی شناخته شده از نظر ریاضی ماتریس واحد و همانی) است و

کرده‌اند پیشنهاد شده است که بارهای عاملی بزرگتر از $+0/3$ - معنی دار تلقی می‌شوند. بارهای عاملی بزرگ تر از $+0/4$ - دارای سطح معنی‌دار بالا و بارهایی که بزرگ‌تر از $+0/5$ - باشند بسیار معنی دار تلقی می‌شوند. جهت حصول اطمینان از مناسب و بالا بودن روایی در این تحقیق در صورتی که مقدار بار عاملی برای یک گویه‌ای کمتر از $+0/3 \pm$ باشد گویه مورد نظر از تجزیه و تحلیل کنار گذاشته می‌شود.

بنابراین برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) نامناسب می باشد. اگر سطح معنی‌داری در آزمون بارتلت کوچک‌تر از ۶ باشد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است؛ زیرا فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. بعد از مناسب تشخیص دادن مقدار شاخص KMO و معنادار شدن آزمون بارتلت به منظور بررسی روایی سازه به بارهای عاملی مراجعه می‌شود در مورد مبنای معنادار بودن این بارها نظرات متفاوتی وجود دارد. اما بر اساس یک قاعده تجربی که توسط آماردانان و محققانی که به طور مکرر از تحلیل عاملی استفاده

جدول ۵: نتایج برازش مدل رفتار اخلاقی کارکنان

نام مولفه	گویه	بار عاملی	آزمون بارتلت	تقریب کی مربع	KMO
وظیفه شناسی	۱	۰/۳۶۰	۰/۰۰۰	۳۵۲/۶۹۵	۰/۷۰۶
	۲	۰/۳۰۲			
	۱۰	۰/۶۱۰			
	۱۱	۰/۶۰۱			
	۱۲	۰/۳۰۰			
	۱۳	۰/۳۵۳			
حمایت	۳	۰/۴۶۷	۰/۰۰۰	۱۶۱/۱۶۷	۰/۶۹۶
	۴	۰/۳۷۲			
	۸	۰/۵۱۲			
	۹	۰/۳۵۵			
همدلی	۵	۰/۳۷۷	۰/۰۰۰	۱۸۴/۸۴۳	۰/۷۴۵
	۱۴	۰/۳۵۸			
	۱۷	۰/۳۲۱			
	۱۸	۰/۵۳۳			
	۱۹	۰/۳۵۶			
	۲۰	۰/۳۹۶			
احترام	۲۱	۰/۳۶۵	۰/۰۰۰	۱۱۳/۵۳۹	۰/۶۴۵
	۲۲	۰/۵۵۹			
	۲۳	۰/۴۳۷			
معنویت در کار	۲۴	۰/۳۵۸	۰/۰۰۰	۳۱۰/۰۲۵	۰/۷۳۰
	۲۶	۰/۳۷۴			
	۲۷	۰/۳۲۲			
	۲۸	۰/۴۳۱			
	۵۹	۰/۳۷۰			
	۶۰	۰/۳۳۰			
صداقت	۶۱	۰/۳۹۵	۰/۰۰۰	۸۸/۶۱۵	۰/۵۰۹
	۳۳	۰/۵۲۳			
	۳۴	۰/۵۱۹			
	۳۵	۰/۳۱۲			
پیر خواری	۳۶	۰/۳۰۴	۰/۰۰۰	۲۱۱/۷۷۲	۰/۶۹۵
	۱۶	۰/۳۹۰			
	۲۹	۰/۳۹۸			
	۳۷	۰/۳۹۴			
	۳۸	۰/۵۱۸			
	۴۰	۰/۳۹۶			
	۴۲	۰/۳۱۹			

			۰/۳۹۷	۶۳	
انتخاب سنجیده	۰/۶۹۳	۴۳/۰۷۲	۰/۰۰۰	۰/۳۱۶	۴۳
				۰/۸۲۱	۴۴
				۰/۳۸۱	۴۵
				۰/۳۰۱	۴۶
تعامل عالمانه		۳۶۸/۹۴۸	۰/۰۰۰	۰/۳۹۵	۴۷
				۰/۴۵۶	۴۸
				۰/۶۴۰	۴۹
				۰/۴۸۷	۵۰
				۰/۴۰۹	۵۱
				۰/۳۰۶	۵۲
				۰/۳۱۹	۵۳
ارزیابی عادلانه	۰/۵۲۲	۳۷/۷۶۱	۰/۰۰۰	۰/۳۷۰	۵۴
				۰/۳۴۸	۵۵
				۰/۳۶۰	۵۶
				۰/۳۵۸	۵۷
قانونمندی	۰/۷۶۲	۳۴۸/۵۱۸	۰/۰۰۰	۰/۳۱۱	۶
				۰/۳۷۳	۷
				۰/۳۱۳	۳۰
				۰/۵۱۹	۳۱
				۰/۵۲۹	۳۲
				۰/۳۲۹	۴۱
				۰/۳۵۰	۵۸
اعتماد	۰/۶۸۷	۱۲۴/۶۲۷	۰/۰۰۰	۰/۳۴۷	۱
				۰/۳۰۱	۲
				۰/۳۲۴	۳
				۰/۳۱۲	۴
				۰/۴۵۱	۵
				۰/۳۰۶	۶
				۰/۳۹۱	۷
				۰/۳۱۸	۸
				۰/۳۰۹	۹
				۰/۳۲۲	۱۰
				۰/۳۳۲	۱۱
				۰/۳۵۱	۳۴
شایسته سالاری	۰/۶۷۴	۱۰۶/۹۳۷	۰/۰۰۰	۰/۳۲۹	۱۲
				۰/۴۶۱	۱۳
				۰/۳۷۱	۱۴
				۰/۵۸۲	۱۵
				۰/۳۹۷	۱۶
				۰/۳۰۴	۱۷
				۰/۶۰۶	۱۸
				۰/۳۱۲	۲۴
				۰/۳۰۳	۵۱
تعالی بخش	۰/۶۷۳	۱۱۵/۹۲۰	۰/۰۰۰	۰/۳۲۵	۱۹
				۰/۳۸۸	۲۰
				۰/۳۵۰	۲۱

			۰/۴۵۵	۲۲	
			۰/۹۱۴	۲۳	
			۰/۳۳۷	۲۴	
			۰/۴۳۳	۲۵	
۰/۷۸۶	۲۲۴/۰۰۸	۰/۰۰۰	۰/۳۳۷	۲۶	هماینگر
			۰/۳۱۸	۲۷	
			۰/۴۸۲	۲۹	
			۰/۶۶۴	۳۰	
			۰/۸۲۷	۳۱	
			۰/۵۱۰	۳۳	
			۰/۴۹۸	۳۵	
			۰/۳۰۸	۳۶	
			۰/۳۰۳	۳۷	
			۰/۳۴۴	۳۸	
۰/۶۸۱	۱۹/۵۳۱	۰/۰۰۰	۰/۳۲۸	۳۹	رفتار مدیرانه
			۰/۹۹۹	۴۰	
			۰/۳۷۷	۴۱	
			۰/۳۷۴	۲۸	
۰/۶۴۷	۱۱۶/۸۲۶	۰/۰۰۰	۰/۵۶۷	۴۲	تسهیم دانش
			۰/۴۹۳	۴۳	
			۰/۳۲۸	۴۴	
			۰/۳۶۹	۴۵	
			۰/۷۱۱	۴۶	
			۰/۴۱۵	۴۷	
۰/۷۸۷	۱۸۸/۴۹۶	۰/۰۰۰	۰/۷۵۷	۴۸	رفتار محترمانه
			۰/۷۵۷	۴۹	
			۰/۷۲۴	۵۰	

مشتریان و دریافت کنندگان خدمت از سازمان نیز مثر ثمر باشد. این نتیجه با نتایج ارایه شده در برخی مطالعات (۱۵ و ۱۶) همراستاست. حمایت از همکاران از دیگر رفتارهای اخلاقی کارکنان است که به معنی همفکری کردن با همکاران و انتقال داوطلبانه تجربیات به آنها اعتقاد به انجام کار تیمی و تمایل به انجام کارها به صورت گروهی و تلاش جهت ایجاد فضایی تعاملی در محیط کار با همکاران می‌باشد. در مطالعات پیشین حمایت همکاران از یکدیگر در محیط کاری را از جمله رفتارهای اخلاقی دانسته اند که از طریق ایجاد هم افزایی در محیط کار منجر به بهبود وضعیت سازمانی خواهد شد. احترام یکی دیگر از مؤلفه‌های رفتار اخلاقی کارکنان در ارتباط با ذینفعان است که به معنای رفتار مودبانه و احترام آمیز با ذینفعان و احترام به اعتقادات و عقاید آنهاست. در مطالعات پیشین احترام را یکی از ابعاد رفتار شهروند سازمانی در سازمان نیز معرفی کرده اند که می‌تواند منجر به بهبود روابط مثبت کاری در سازمان گردد که تایید کننده نتایج پژوهش حاضر است (۱۶ و ۱۹).

مؤلفه های رفتار اخلاقی کارکنان و مدیران در ارتباط با ذینفعان می‌باشد که معنی دوست داشتن و خواستن دوام و بقاء خیر و نعمت خدا برای

پس از حصول اطمینان از معنادار بودن گویه های تحقیق می-تواند مدل رفتار اخلاقی و الگوی مشروعیت بخشی به واحد منابع انسانی از دیدگاه ذینفعان را منطبق با نگاره شماره ۱ متصور بود.

بحث

پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه‌های رفتار اخلاقی نیروی انسانی از دیدگاه ذینفعان به انجام رسید و رفتارهای اخلاقی مدیران و کارکنان در دو بخش متفاوت احصاء گردید. از جمله رفتارهای اخلاقی احصاء شده برای کارکنان وظیفه شناسی است. در پژوهش‌های پیشین وظیفه شناسی را تلاش در جهت انجام صحیح کارهای خوب دانسته اند و از آن به عنوان یکی از رفتارهای اخلاقی کارکنان یاد شده است. لذا به اعتقاد بسیاری از محققان وظیفه شناسی با علم اخلاق در هم تنیده اند و از آن با عنوان علم الاخلاق نیز یاد می‌شود. محققان بر این عقیده اند که در سازمانهایی که به ارائه خدمات مشغول هستند، وظیفه شناسی اهمیت دو چندان می‌یابد چراکه علاوه بر آنکه بر بهبود وضعیت سازمانی و ارتقاء بهره وری آن تاثیرگذار است می تواند در بهبود دیدگاه

برایشان ارزشمند بوده و برای بهبود وضعیت کاری واحد خود در جهت بهبود و توسعه دانش و مهارت شغلیشان خواهند کوشید.

دیگران، و کراهت داشتن از رسیدن بدی و شر به آنهاست. مطالعات این حوزه بیانگر آنند که کارکنانی که خیرخواه مردم باشند به خواسته‌های آنها احترام گذاشته مردم و ذینفعان را باور داشته موفقیت سازمان



نگاره ۱: مدل مدل رفتار اخلاقی و الگوی مشروعیت بخشی به واحد منابع انسانی از دیدگاه ذینفعان

در زمان مناسب و بزرگ جلوه ندادن کارها برای مدیر می‌باشد مطمئناً اطلاعات در سازمان‌ها و نهادهای یکی از منابع قدرت به شمار می‌رود که در صورتی که به دلایلی چون اهمیت نداشتن موفقیت مدیر باور نداشتن او و مواردی از این دست در زمان مناسب در اختیارش قرار نگیرد ممکن است زمینه ساز اخذ تصمیمات ناصحیح شود که منجر به کاهش عملکرد سازمان و در نهایت سقوط مدیر گردد (۲۳).

ذینفعان یکی از گروه‌های جدایی ناپذیر از ساختار هستند که تسهیل‌گر ارائه خدمات به مردم می‌باشند. از جمله مؤلفه‌های احصاء شده در رفتار اخلاقی کارکنان با ذینفعان انتخاب سنجیده آنها به دور از هرگونه پارتی‌بازی تمایز قائل شدن میان آنها و انجام رفتارهایی است که موجب ضایع شدن انرژی و توان آنها می‌شود مانند: درگیر نمودن آنها در فرایندهای اداری است. از آنجا که در بسیاری از موارد شهروندان و ارباب رجوعان به طور مستقیم از خدمات ذینفعان بهره گرفته و فعالیت‌های آنها می‌تواند بر ادراک مردم از عملکرد و به تبع آن عملکرد تاثیر گذار باشد، لذا انتخاب و تصمیمات سنجیده یکی از رفتارهای اخلاقی کارکنان است که می‌تواند در مشروعیت اجتماعی و عملکرد سازمانی تأثیر به سزایی داشته باشد (۲۴).

قانون مداری یکی دیگر از رفتارهای اخلاقی است که در مطالعات پیشین به عنوان رفتار اخلاقی از آن یاد شده و با وظیفه شناسی قرابت معنایی زیادی دارد. تفاوت این دو مؤلفه در مخاطب آن است؛ به طوری که وظیفه شناسی به عنوان یکی از رفتارهای اخلاقی کارکنان با همکاران و قانون مداری به عنوان یکی از رفتارهای اخلاقی کارکنان با سرپرستان و مدیران عنوان شده است. قانون مداری مستلزم آگاهی کارکنان نسبت به قوانین و مقررات سازمانی و پایبندی به آن است، به گونه‌ای که اگر انحراف از قوانین توسط مدیر یا مقام مافوق رخ داد به او گوشزد نموده و اجرای بی چون و چرای فرامین بپرهیزند. همچنین در مطالعه حاضر بحث تبعیت از زنجیره فرماندهی در این مؤلفه گنجانده شده و اطاعت کارکنان از مدیران در حد وظایف و اختیاراتشان از جمله رفتارهای اخلاقی که کارکنان می‌توانند نسبت به مدیران و سرپرستان از خود بروز دهند، آورده شده است این نتیجه با نتایج برخی پژوهش‌ها (۲۱ و ۲۲ و ۱۶) همراستاست.

بسیاری از محققان یکی از مهمترین رفتارهای اخلاقی که کارکنان می‌توانند در قبال مدیرانشان داشته باشند را برخورداری از صداقت در رفتار دانسته‌اند. در مطالعه حاضر صداقت به معنی ارائه اطلاعات صحیح

در سطوح بالای سازمانی شود. در نهایت رفتار احترام آمیز و مودبانه مدیران نسبت به یکدیگر، نگرش مثبت به همدیگر؛ رقابت مثبت و سازنده در میان مدیران واحدهای مختلف می‌تواند از جمله رفتارهای اخلاقی مدیران در ارتباط با سایر مدیران باشد. این نتیجه در پژوهش‌های مختلفی مورد تاکید بوده است (۲۷، ۲۸).

با توجه موارد گفته شده به نظر می‌رسد توجه به مشروعیت بخشی به منابع انسانی در جهت تحقق اهداف سازمانی و حفظ بقای سازمان ضروری می‌باشد. با توجه به اهمیت مشروعیت بخشی به واحد منابع انسانی، در جهت بهبود مشروعیت بخشی پیشنهادهایی ارائه می‌گردد:

شناسایی کلیه منابع مشروعیت بخشی منابع انسانی با توجه به زیرساخت‌ها و الزامات محیطی و سازمانی. بررسی نتایج مشروعیت بخشی با توجه به پیامدهای متعدد آن برای واحد منابع انسانی و سازمان. تهیه و تدوین استراتژی کسب و حفظ مشروعیت بخشی به واحد منابع انسانی به مانند یکی از استراتژی‌های افزایش قدرت.

از سویی پیشنهاد می‌شود جهت تشویق کارکنان و مدیران به بروز رفتار اخلاقی سیستم مدیریت منابع انسانی سازمان‌های دولتی با توجه به مضامین اخلاقی انتزاع شده در این پژوهش سازماندهی مجدد شود و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی اعم از آموزش و بالندگی، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات در خدمت تحقق هدف اشاعه و بهبود رفتار اخلاقی کارکنان و مدیران، قرار گیرد.

این مطالعه نیز همانند مطالعات دیگر دارای محدودیت‌هایی می‌باشد و بدون محدودیت نیست. تجزیه و تحلیل انجام شده بطور عمده مربوط به خبرگان دانشگاهی و مدیران و کارکنان مدیریت منابع انسانی سازمان مورد مطالعه است، بنابراین نتایج آن باید با احتیاط استفاده شود، زیرا ممکن است برای سازمان‌های دیگر اعتبار نداشته باشد.

نتیجه گیری

علم اخلاق اگرچه قدمت تاریخی دارد؛ اما با تحولات وسیع، علمی، تکنولوژیکی و توسعه‌ی دامنه‌های کاری، نیاز به نگاه و انطباق جدیدی دارد که بتواند پاسخگوی نیازهای روز سازمان‌های کشور عزیزمان باشد. با این دیدگاه علم اخلاق علم جوان و در حال توسعه‌ای است که با تحقیق و بازنگری مکرر در قلمرو فرهنگ‌ها و ایدئولوژی‌های متنوع قابلیت انطباق و سازگاری می‌یابد. با این دیدگاه پژوهش حاضر به بررسی و تبیین مؤلفه‌های رفتار اخلاقی کارکنان و مدیران از دیدگاه ذینفعان پرداخت و مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های رفتار اخلاقی آنها را در دو بخش متفاوت ارائه نمود. نتایج حاصل از این پژوهش که منجر به شناسایی رفتارهای اخلاقی کارکنان و مدیران کاردان و وظیفه مدار شده است نه تنها می‌تواند به عنوان ابزاری جهت معرفی بایسته‌های شغلی به عنوان ملاک عمل سایر کارکنان و مدیران بکار گرفته شود بلکه تلاش در جهت الگوسازی در حیطه رفتار اخلاقی می‌تواند سایر کارکنان و مدیران را با نمودهای عملی بکارگیری اخلاق حرفه‌ای آشنا ساخته و زمینه ساز ایجاد محیط کاری اخلاقی و بهبود تعاملات اجتماعی در بدنه سازمان‌های دولتی کشورمان شود.

در پژوهش حاضر همفکری و مشورت با کارکنان توجه به کارکنان جوانتر و تلاش برای تعالی بخشی به آنها، چشم پوشی از اشتباهات کوچک کارکنان و عدم بهره گیری از رویکرد انتقادی در قبال کارکنان از جمله رفتارهایی است که معرف این مؤلفه اعتماد مدیران به کارکنان بشمار می‌روند. از سویی دیگر همانگونه که ذکر آن، رفت اطلاعات و برخورداری از آن در سازمانهایی یک نوع منبع قدرت به شمار می‌آید. مطالعات حوزه اخلاق بیانگر آن هستند که صداقت رفتاری مدیران با کارکنان و ارائه اطلاعات. مورد نیاز به آنها میتواند زمینه ساز اعتماد کارکنان به مدیر سازمان و بهبود عملکرد سازمانی گردد. شایسته سالاری یکی دیگر از رفتارهایی است که در پژوهش‌های پیشین به عنوان رفتار اخلاقی ذکر آن رفته است و از طریق ایجاد حس عدالت میتواند تاثیر بسزایی در نگرش کارکنان نسبت به سازمان و تقویت اعتماد سازمانی در آنها شود (۲۵).

تعالی بخشی از دیگر رفتارهای اخلاقی مدیران در قبال کارکنان است. مطالعات بیانگر آنند که احترام به کارکنان که از نمودهای رهبری اخلاقی است میتواند زمینه ساز روابطی متقابل از سوی کارکنان نسبت به مدیران باشد و بهبود تعاملات میان کارکنان و مدیران را سبب گردد. از دیگر مؤلفه‌های تعالی بخشی آموزش و رشد پرسنل است که در مطالعات پیشین نیز به آن اشاره شده است. ماهیت آموزش در سازمان‌ها می‌تواند دورویکرد را دنبال نماید؛ از سویی به ارائه مهارت‌ها و دانش مورد نیاز کارکنان برای انجام صحیح شغل صورت پذیرد که نتیجه حاصل از آن به طور مستقیم در عملکرد سازمان نمود خواهد یافت که در زیر مؤلفه آموزش به آن اشاره گردیده است. از سویی دیگر هدف از رشد پرسنل ارائه برنامه‌هایی به آنهاست که منجر به بهبود روابط کاری و زندگی شخصی آنها شده و یا آنها را برای شغل‌هایی که در آینده ممکن است به دست آورند آماده می‌سازد. اگرچه اثر بخشی این نوع از آموزش در کوتاه مدت قابل سنجش نبوده و نمود بیرونی ندارد اما در بلند مدت زمینه ساز تعالی سازمانی خواهد شد در نهایت مسئولیت پذیری و پاسخگویی نسبت به مقامات مافوق در خصوص فعالیت‌های واحد تحت سرپرستی و دوری از فرافکنی و منصوب کردن مشکلات ناشی از تصمیم‌گیریهای ناصحیح به کارکنان از جمله نمودهای رفتار مدبرانه است (۲۶).

در این مطالعه دو مؤلفه تسهیم دانش و رفتار احترام آمیز به عنوان رفتارهایی که میتوانند زمینه ساز تحقق فضای مثبت کاری باشند مورد توجه قرار گرفته‌اند مؤلفه تسهیم دانش ریشه در دیدگاه سیستمی نسبت به سازمان دارد چراکه با توجه به دیدگاه سیستمی هر یک از واحدهای سازمانی به مثابه عضوی از سیستم بوده و در صورتی که واحدهای سازمانی در یک راستا فعالیت نکنند اهداف سازمانی محقق نخواهد شد. از جمله زیر مؤلفه‌های تبیین کننده مؤلفه تسهیم، دانش ارائه اطلاعات مورد نیاز مدیران سایر واحدها بدون مخفی کاری و با هدف زمینه سازی برای موفقیت آنها میباشد همچنین در بسیاری از مواقع تجارب مدیران پیشین می‌تواند راهنمای عمل مدیران تازه منصوب شده باشد که ارائه داوطلبانه این تجربیات می‌تواند تسهیل گر ایجاد فضای تعاملی و مثبت

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چنگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته‌اند.

واژه نامه

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| 1. Huaman resource management | مدیریت منابع انسانی |
| 2. Ethics | اخلاق |
| 3. Social responsibility | مسئولیت اجتماعی |
| 4. Competency | شایستگی |
| 5. Ethical decisions | تصمیمات اخلاقی |
| 6. Work conscience | وجدان کاری |

References

- Boon C, Eckardt R, Lepak DP, Boselie P. Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*. 2018; 29(1): 34–67
- Yaghoubi M, Farrokh Seresht B, Agha Ahmadi G, Taghi Pourian M J. Job commitment model (as part of professional ethics) in employees of public organizations. *Int. J. Ethics Soc* 2022; 3 (4) :33-43. Doi: [10.52547/ijethics.3.4.33](https://doi.org/10.52547/ijethics.3.4.33)
- Shokri M. Predicting moral behavior based on psychological health, lifestyle and prosocial behaviors. *Int. J. Ethics Soc* 2021; 3 (3) :28-35. Doi: [10.52547/ijethics.3.3.28](https://doi.org/10.52547/ijethics.3.3.28)
- Farhang A, Saeednia H, Vahabzadeh S, Mehrani H. Model of corporate social responsibility (csr) in the banking industry, with emphasis on the brand attachment variable and organizational citizenship behavior (OCB). *Ethics in Science and Technology*. 2022; 17 (1) :133-141. (In Persian). Dor: [20.1001.1.22517634.1401.17.1.18.8](https://doi.org/20.1001.1.22517634.1401.17.1.18.8)
- Motaghirad A, Vazifedoost H, Nikoo Maram H. Social Responsibility Is a Key Element of Professional Ethics & Evaluates the Relationship between Its Voluntary & Legal Forms & the Attitude of Customers. *Ethics in Science and Technology*. 2021; 16 (2) :115-123. (In Persian). Dor: [20.1001.1.22517634.1400.16.2.15.0](https://doi.org/20.1001.1.22517634.1400.16.2.15.0)
- Daneshi A, Damghanian H, Danaeifard H, Rastgar A. Factors affecting effective human resource management based on social responsibility. *Ethics in Science and Technology*. 2021; 16 :154-161. (In Persian).
- Brown ME, Treviño LK. Ethical leadership: A review and Future Directions. *Leadership Quarterly*. 2006; 17: 595–616. Doi: [10.1016/j.leaqua.2006.10.004](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004)
- Choi SB, Ullah SME, Kwak WJ. Ethical leadership and followers' attitudes toward corporate social responsibility: the role of perceived ethical work climate. *Social Behavior and Personality*. 2015; 43(3): 353–366. Doi: [10.2224/sbp.2015.43.3.353](https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.3.353)
- Archimi CS, Reynaud E, Yasin MH, Bhatti AZ. How perceived corporate social responsibility affects employee cynicism: the mediating role of organizational trust. *Journal of Business Ethics*. 2018; 151(4): 907–921. Doi: [10.1007/s10551-018-3882-6](https://doi.org/10.1007/s10551-018-3882-6)
- Goudarzi M. Values and attitudes of second wave Iranians. 1st ed. Iran/Tehran: National Projects Publication. 2003. (In Persian).
- Javadi Yeganeh M. Values and attitudes of third wave Iranians. 1st ed. Iran/Tehran: National Projects Publication. 2003. (In Persian).
- Mahdavi G, Alipour S. Ethical decision-making approaches of companies' financial managers. *Journal of Accounting Knowledge*. 2012; 1(2): 33-53. Doi: [10.22103/JAK.2012.46](https://doi.org/10.22103/JAK.2012.46)
- Mehrani S, Saghaei A, Musakhani M, Sepasi S. Factors affecting Iranian certified public accountant's ethical decision making. *Ethics in Science and Technology* 2011; 6 (3) :6-12. (In Persian). DOR: [20.1001.1.22517634.1390.6.3.2.9](https://doi.org/20.1001.1.22517634.1390.6.3.2.9)
- Mohammadi Elyasi G, Badli Z. Environmental factors influencing on ethical decision making of novice businesses. *Journal of Entrepreneurship Development*. 2015; 8(1): 175-193. (In Persian). Doi: [10.22059/JED.2015.55474](https://doi.org/10.22059/JED.2015.55474)
- Abedi Jafari H, Nave Ebrahim A, Hassanpoor A, Pirmaleki P. Explaining the effect of intrinsic religiosity on ethical decision-making in business. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*. 2018; 7(2): 93-128. (In Persian). Dor: [20.1001.1.23221518.1397.7.2.4.0](https://doi.org/20.1001.1.23221518.1397.7.2.4.0)
- Wight J, Jonathan W. Ethics in economics: An introduction to moral frameworks. USA: Stanford University Press. 2015.
- Mulhall S. Searching for a universal ethic: Multidisciplinary, ecumenical and interfaith responses to the catholic natural law tradition. *Modern Theology*. 2016; 32(1): 129-132

18. Jacobs G, Belschak F, Hartog D. (Un) Ethical Behavior and Performance Appraisal: The Role of Affect, Support, and Organizational Justice. *Journal of Business Ethics*. 2014; 121(1): 63–76. Doi: [10.1007/s10551-013-1687-1](https://doi.org/10.1007/s10551-013-1687-1)
19. Bedi A, Alpaslan CM, Green S, Green S. A meta-analytic review of ethical leadership outcomes and moderators. *Journal of Business Ethics*. 2016; 139(3): 517–536. Doi: [10.1007/s10551-015-2625-1](https://doi.org/10.1007/s10551-015-2625-1)
20. Andiappan M, Dufour L. Quick decisions tend to reinforce self-interest choices among MBA students: the direct and moderating effects of temporal constraint and situational factors in ethical decision making. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 2018; 35(1): 20–33. Doi: [10.1002/cjas.1411](https://doi.org/10.1002/cjas.1411)
21. Lankshear S. Professional practice leadership roles: The role of organizational power and personal influence in creating a professional practice environment for nurses. *Health Care Management Review*. 2013; 38(4): 349–360
22. Brass DJ, Butterfield KD, Skaggs BC. Relationships and unethical behavior: a social network perspective. *The Academy of Management Review*. 1998; 23(1): 14–31. Doi: [10.2307/259097](https://doi.org/10.2307/259097)
23. Chung JOY, Hsu SH. The effect of cognitive moral development on honesty in managerial reporting. *Journal of Business Ethics*. 2017; 145(3): 563–575. Doi: [10.1007/s10551-015-2834-7](https://doi.org/10.1007/s10551-015-2834-7)
24. Greenwood M. Ethical analyses of HRM: A review and research agenda. *Journal of Business Ethics*. 2013; 114(2): 355–366. Doi: [10.1007/s10551-012-1354-y](https://doi.org/10.1007/s10551-012-1354-y)
25. Gardner T M, Stansbury J, Hart D. The ethics of lateral hiring. *Business Ethics Quarterly*. 2010; 20(3): 341–369. Doi: [10.5840/beq201020326](https://doi.org/10.5840/beq201020326)
26. Ferrell OC, Gresham LG. A contingency framework for understanding ethical decision making in marketing. *Journal of Marketing*. 1985; 49(3): 87–96. Doi: <https://doi.org/10.1177/002224298504900308>
27. Buttross T E, Schmelzle G, Rao H. Ethical decision making by management accountants: an empirical examination of obedience theory. 2011; Doi: [10.2139/ssrn.1787613](https://doi.org/10.2139/ssrn.1787613)
28. Heyler S G, Armenakis A A, Walker A G, Collier D Y. A qualitative study investigating the ethical decision-making process: a proposed model. *Leadership Quarterly*. 2016; 27(5): 788–801. Doi: [10.1016/j.leaqua.2016.05.003](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.05.003)