

شایستگی اخلاقی مدیران دانشگاهی: مفاهیم، مؤلفه‌ها و اولویت‌بندی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۵/۱۴

زهرا قموشی^۱، جواد پورکریمی^۲، میترا عزتی^۳

از صفحه ۱۰۶ تا ۱۳۴

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی مفاهیم و اولویت‌بندی مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی مدیران دانشگاهی انجام شده است. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی پیمایشی است. جامعه پژوهش، تمام کارکنان دانشگاه تهران است که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب ۳۴۷ نفر به عنوان نمونه و به صورت تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه محقق ساخته‌ی شایستگی اخلاقی با پنج مؤلفه شایستگی اخلاقی نسبت به خدا، نسبت به خود، نسبت به دیگران، نسبت به سازمان و نسبت به شغل استفاده شد. روایی سازه پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. پایایی ابزار نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۸ به دست آمد. نتایج حاصل از آزمون رتبه‌بندی فریدمن نشان داد میانگین رتبه‌بندی مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی، تفاوت معناداری دارد و مؤلفه شایستگی اخلاقی نسبت به خدا و نسبت به شغل بالاترین رتبه را به دست آوردند.

کلمات کلیدی

شایستگی اخلاقی، مدیران دانشگاهی، اولویت‌بندی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تهران

۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه تهران (رایانامه نویسنده مسئول: jpkarimi@ut.ac.ir)

۳. استادیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه تهران.

مقدمه

کسانی که از هوش فرهنگی و راهبردهای حل تعارض به خوبی استفاده کنند فرصت در هزاره سوم میلادی و در دنیای پرتلاطم کسب و کار کنونی، سازمان‌ها در تلاش و رقابت‌اند تا شایسته‌ترین مدیران را، به عنوان یک مزیت رقابتی، شناسایی، جذب و حفظ کنند. انتخاب و انتصاب مدیران شایسته از مهم‌ترین و حساس‌ترین مسائل در فرآیند کار هر سازمان است. حساسیت این امر از این رو است که اهمیت مدیریت جامعه، هم در هدایت آن و هم در سازندگی ابعاد مختلف آن بیش از پیش احساس شده است. به عبارتی، مدیریت نقشی بسیار مؤثر و تعیین‌کننده در روند توسعه و رشد جوامع انسانی دارد که این امر زمانی میسر می‌شود که فرد جامع‌الشرایط به عنوان مدیر شایسته در رأس تشکیلات قرار گیرد و هرگاه در رأس سازمان‌ها مدیرانی شایسته، با لیاقت، ماهر و آگاه به اصول و فنون مدیریت قرار گیرند، موفقیت سازمانی در رسیدن به اهداف سازمانی تضمین خواهد شد. به همین دلیل مدیران شایسته، سرمایه راهبردی محسوب می‌شوند (موسی‌زاده و عدلی، ۱۳۸۸: ۱۰۴).

دانشگاه‌ها در هر جامعه، معرف بالاترین سطح از تفکر و علم آن جامعه محسوب می‌شوند و اصول جهان‌بینی و نظام اعتقادی و ارزشی جامعه را در خود متجلی می‌کنند. همچنین با تربیت متفکران، دانشمندان و مدیران آینده، در جهت‌بخشی به حرکت‌های گوناگون فکری، اعتقادی، فرهنگی و سیاسی جامعه مؤثر واقع می‌شوند. بنابراین، احیای هویت تمدنی و پیشرفت جمهوری اسلامی، مستلزم رشد متوازن و همه‌جانبه ابعاد علمی، فرهنگی، سیاسی و اجتماعی کشور است که در مسیر تعالی آن، آموزش عالی نقش پیشران و موتور محرکه را برعهده خواهد داشت (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۲: ۷-۸). رهبر کبیر انقلاب نیز در بیان‌های مکررشان، مسئله دانشگاه‌ها را جزو مسائل طراز اول انقلاب و کشور دانسته‌اند و ایشان دانشگاه را برخلاف مسئله جنگ که آن را یک امر موقت می‌دانستند، مسئله مهم و ماندگار و اساسی می‌دانند. از دیدگاه ایشان دانشگاه از چنان جایگاهی برخوردار است که می‌تواند عامل سعادت و تعالی کشور یا ضلالت و گمراهی آن شود، زیرا دانشگاه علاوه بر نقشی که در موضوع علم و دانش ایفا می‌کند، نقش مهم دیگری در پرورش نیروهای اساسی اداره‌کننده کشور دارد؛ درواقع، اداره مقدرات و امور کشور به دست دانشگاه و دانشگاهیان است (حاجی‌پور و



بهادران شیروان، ۱۳۹۱: ۴). نظام آموزشی کشور در زمره نظامی تلقی می‌شود که دارای وسعت بسیار قابل توجهی از نیروی انسانی و همچنین تعداد بسیار زیادی از ذی‌نفعان مستقیم و غیرمستقیم را در خود جای داده است؛ از همین رو کوچک‌ترین نقصانی در این نظام، هزینه‌های گزافی برای کشور و خانواده‌ها به بار خواهد آورد (پورکریمی، قموشی، احتشام و محسنی، ۱۳۹۶: ۱).

آموزش عالی با انسان سروکار دارد و مدیریت آموزشی، مسئول رفاه استادان، کارکنان، دانشجویان، والدین، جامعه محاط بر دانشگاه و همچنین جامعه بزرگ‌تر است (ربوره^۱، ۲۰۰۱؛ به نقل از مطلبی‌فرد، نوه‌ابراهیم، لطفی و محبت، ۱۳۹۱: ۸۹). از این رو، مدیران دانشگاه‌ها برای تصدی پست حساس و تأثیرگذار مدیریت، باید از صلاحیت‌ها و شایستگی‌های لازم برخوردار باشند (سلیمی، محمدی، سلمان‌پور؛ ترک‌زاده و محمدی، ۱۳۹۵: ۴۹۸). انتخاب و انتصاب مدیران دانشگاهی را نمی‌توان به صرف برخورداری از توانایی‌های علمی و تجربی محدود کرد، بلکه برخورداری از شایستگی‌های خاص، رویکرد و معیار کامل‌تری محسوب می‌شود (قربان‌نژاد و عیسی‌خانی، ۱۳۹۵: ۳۸). رشد تعداد دانشجویان همچنین افزایش سریع واحدهای دانشگاهی، باعث روی کار آمدن مدیرانی در این مراکز شد که از توانمندی‌های لازم برای انجام وظایف خویش برخوردار نبودند و بسیار پرهزینه و مخاطره‌آمیز است (محمودی و همکاران، ۱۳۹۱: ۷۴). در حالی که جایگاه مدیران در نظام شایسته‌سالار به نحوی است که وجود مدیران شایسته، شایستگی و شایسته‌سالاری را در نظام تضمین و جاری می‌کند (پورکریمی و صداقت، ۱۳۹۳: ۲۰۲).

همه مدیران باید شایستگی‌ها و توانمندی‌های ویژه‌ای که آنان را قادر می‌کند وظایفشان را به بهترین نحو انجام دهند، داشته باشند (پیلی^۲، ۲۰۰۸؛ به نقل از سلیمی و همکاران، ۱۳۹۵: ۴۹۶). اما در اینکه شایستگی چیست، دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد. در این راستا، یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد مدیران دانشگاه‌ها باید علاوه بر دارا بودن شایستگی‌های علمی و فنی، از شایستگی‌های اخلاقی نیز برخوردار باشند (سلیمی

1.Rebore

2.Piley

و همکاران، ۱۳۹۵: ۴۹۶). به عبارتی، یکی از شایستگی‌های مهم مدیران، شایستگی‌های اخلاقی است که به مفاهیم چه چیز درست است؟ یا چه چیز نادرست است؟ اشاره می‌کند و به دلیل اهمیت آن در بین دیگر ابعاد شایستگی مدیران از طرفی و همچنین اهمیت آن در همه سطوح سازمان به ویژه سطوح عالی که مرکز تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌هاست، نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت یا عدم موفقیت سازمان‌های عصر حاضر دارد (بورگالت و همکاران^۱، ۲۰۰۶؛ به نقل از درویشی، ۱۳۸۸). این شرایط باعث شده است برخی مدیران کمتر ملاحظات اخلاقی را مدنظر قرار دهند و نتیجه آن ایجاد هزینه‌های زیست محیطی، رسوایی‌های مالی و در پی آن کاهش میزان اعتماد عمومی به آرمان‌هاست. بنابراین، شایستگی اخلاقی برای سازمان‌ها در حال حاضر نوعی ضرورت محسوب می‌شود. آنچه به نظر می‌رسد این است که برخی شرکت‌ها در موقعیت‌های تصمیم‌گیری، شایستگی اخلاقی خود را از دست داده‌اند. اگر چه تعداد این شرکت‌ها قابل ملاحظه نیست (گرهولز^۲، ۲۰۱۵؛ به نقل از احسانی افراکتی، ضامنی و صالحی، ۱۳۹۷: ۳۳).

در عصر کنونی از یک طرف با توجه به رقابت پیچیده‌ی سازمان‌های مختلف و ناهنجاری‌های اخلاقی بشریت نیاز به توجه به ارزش‌های اخلاقی بیش از پیش هویدا شده است (پورکریمی، احتشام، قموشی و محسنی، ۱۳۹۵: ۱). شایستگی اخلاقی به عنوان حل مسئله و مهارت تصمیم‌گیری برای افراد و فرایندها و وظایف ویژه سازمان تعریف شده است. سازمان‌ها در دستیابی به اهدافشان باید مؤثر عمل کنند؛ اخلاق در این زمینه نقش مهمی را ایفا می‌کند. نمونه‌های بسیاری وجود دارد که سازمان‌هایی که در زمینه اخلاق شکست خورده‌اند، هزینه‌های گزافی را پرداخت کرده و گاهی حتی به ورشکستگی نیز منجر شده‌اند. در حالی که سازمان‌هایی که تقاضاهای اخلاقی را برآورده کرده‌اند، احتمالاً در داخل سازمان هماهنگی و در بیرون اطمینان موج می‌زند و همچنین امکان افزایش سود و اثربخشی نیز افزایش پیدا می‌کند. از این رو، سازمان‌ها باید این مسائل را مدیریت کنند. سازمان‌ها باید بتوانند مسائل مربوط به اخلاق را که ممکن است در فعالیت‌های روزمره با آن مواجه شوند به کار گیرند (کواتزاپولوس^۳ و

1. Bourgault & et al

2. Gerholz

3. Kavathatzopoulos



همکاران، ۲۰۰۸: ۲). در یک کلام باید گفت شایستگی اخلاقی، عاملی اساسی در جلوگیری یا کاهش رنج‌های اخلاقی است (کالومارک اسپورونگ^۱، ۲۰۰۷: ۸۳۵)؛ به گونه‌ای که وقتی جو اخلاقی در سازمان ارتقا داده شود، تمایل به فراتر رفتن از سطح معمولی عملکرد، ایجاد می‌شود (کمرن^۲، ۲۰۰۳؛ به نقل از برایت و فری^۳، ۲۰۱۳). به عبارتی، شایستگی اخلاقی افراد در سازمان، سازمان را به سمت رفتارهای متعالی سوق می‌دهد. از این رو، احتمال می‌رود وجود مدیران شایسته و تداوم رفتار فضیلت‌مندانه از سوی او، فرهنگ فضیلت در کل سازمان نهادینه شود.

با توجه به پررنگ شدن نقش نهادهای آموزشی از جمله دانشگاه‌ها در تربیت انسان‌های متعالی در دنیای پیچیده امروزی از یک‌سو و اهمیت اخلاق در موفقیت حرفه‌ها و سازمان‌های مختلف از سویی دیگر، باید گامی در جهت ترویج ارزش‌های اخلاقی در این محیط‌ها برداشته شود (قموشی، احتشام و محسنی‌مهر، ۱۳۹۶: ۱). با این حال، اهمیت پرداختن به بحث شایستگی اخلاقی مدیران در دانشگاه تهران دوچندان است، زیرا دانشگاه تهران به عنوان نماد آموزش عالی کشور از حساسیت ویژه‌ای برخوردار است؛ به گونه‌ای که تحقق برنامه سوم توسعه دانشگاه تهران^۴ به داشتن مدیران لایق و شایسته منوط است. به یقین دانشگاه تهران نقش تعیین‌کننده در پیشرفت و بالندگی کشور دارد. در بیانیه چشم‌انداز در افق ۱۴۰۴، در سطح ملی و منطقه‌ای و بین‌المللی تربیت نیروی انسانی مؤمن، فرهیخته، آزاداندیش و کارآفرین ترسیم کرده است. از طرفی دانشگاه تهران بیش‌ترین نیروی انسانی را (۳۸۸۵ نفر) در میان دیگر دانشگاه‌های کشور دارد. به علت وسعت زیاد (تعداد کارکنان و دانشجویان، تنوع رشته‌ای و بعضاً جغرافیایی) دانشگاه تهران باید افراد شایسته‌ای در جایگاه مدیریتی قرار گیرند و همچنین زمینه‌های لازم در جهت بهبود وضعیت اخلاقی، رفتار متعالی و مملو از اعتماد به همدیگر، گذشت و بخشش، صداقت و خوش‌بینی را فراهم کند. در غیر

1.Kälvemark Sporrong

2.Cameron

3.Bright & Fry

۴. برنامه سوم توسعه دانشگاه تهران در خرداد ماه سال ۱۳۹۶ تدوین و ابلاغ شد. نظر به اینکه یکی از اهداف آن

در حوزه اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی می‌باشد.

این صورت دانشگاه هم به لحاظ داشتن مدیرانی که شایستگی لازم را ندارند، باعث تحلیل رفتگی کارکنان خود می‌شود و هم به علت بروز مسائل اخلاقی، رفتارهای متعالی و برتر جای خود را به رفتار معمولی و حتی گاهی غیراخلاقی خواهد داد که این مسئله بر عملکرد، کارایی، اثربخشی و بهره‌وری دانشگاه تهران تأثیر خواهد گذاشت و در نهایت دانشگاه تهران و کشور در سطح کلان متحمل خسارت‌های زیانباری خواهند شد. بررسی‌ها نشان داد وضعیت موجود شایستگی حرفه‌ای مدیران آموزشی دانشگاه تهران کمتر از حد مورد انتظار است که این امر بیانگر شکاف بین وضعیت مطلوب و وضعیت موجود است (کردی، ۱۳۹۴). از این رو، دانشگاه باید در شایستگی حرفه‌ای، به ویژه شایستگی اخلاقی تجدید نظر کنند و اقدام‌های لازم در جهت ارتقا و توسعه شایستگی-های مدیران انجام دهند. از همین رو سوالی که مطرح است این است که مولفه‌های شایستگی‌های اخلاقی مدیران چیست و از چه اولویتی برخوردار است؟

پیشینه پژوهش

در این بخش به برخی از مطالعات پیشین در خصوص شایستگی اخلاقی می‌پردازیم: دانایی‌فرد، رجب‌زاده و حصیری (۱۳۸۸) پژوهشی با عنوان "ارتقای اعتماد درون‌سازمانی در بخش دولتی: بررسی نقش شایستگی مدیریتی مدیران" انجام دادند. نتایج حاکی از وضعیت بالاتر از سطح متوسط شایستگی مدیریتی در جامعه مورد بررسی بوده است. صداقت، پورکریمی و محمدی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "رابطه شایستگی و سبک‌های تفکر مدیران: مطالعه موردی جهاد دانشگاهی" نشان دادند شایستگی در سه حوزه، حرفه‌ای، شخصیتی و ارزشی در وضعیت بالاتر از سطح متوسط قرار دارد. پناهی (۱۳۹۴) در پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان "شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های پژوهشی جهاد دانشگاهی" مؤلفه‌هایی را احصا کرد: (۱) دانش: دانش عمومی، دانش محیطی، آشنایی با فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، مدیریت مالی و بودجه‌ریزی، اداره و مدیریت، شناخت نظام اداری، مدیریت دانش، شناخت بازار؛ (۲) مهارت: مهارت‌های روش‌شناسی، مهارت‌های فن‌آوری، مهارت مدیریت و برنامه‌ریزی، مدیریت زمان، مدیریت منابع انسانی، مربی‌گری و توسعه همکاران، نظارت و ارزیابی، مهارت‌های اداری، مهارت ارتباطی، مدیریت جلسات، مهارت رهبری، کارگروهی و تیمی، شبکه‌سازی، انگیزش، مشارکت‌پذیری، مدیریت تغییر،



مدیریت تعارض، تصمیم‌گیری و ارائه راه‌حل، مهارت مدیریت راهبردی؛ ۳) توانایی: درک و فهم متقابل، نتیجه‌گیری، توانایی فکری، خلاقیت و نوآوری، سازگاری (۴) ویژگی: دینی و اعتقادی، پایبندی به اصول اخلاق فردی، پایبندی به اصول اخلاق پژوهش، ویژگی‌های شخصیتی؛ ۵) راهکار: دوره‌های آموزش ضمن خدمت، رعایت شایسته‌گزینی، اصلاح آیین نامه‌ها، نظارت و ارزیابی، استفاده از تجربیات دیگران، ارتقاء و تشویق، تقویت ارتباطات داخلی و خارجی. نتایج یافته‌های بخش کمی نشان داد وضع همه ابعاد شایستگی در سطح بالاتر از میانگین فرضی است. بعد ویژگی دارای بیشترین رتبه و بعد دانش دارای کمترین رتبه است.

پورکریمی، عزیزی، فرزانه و کردی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان "شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه تهران: تحلیلی بر شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب" انجام دادند. مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن شامل: برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، مدیریت منابع انسانی، ارتباطات، رهبری، تصمیم‌گیری، کار تیمی، نظارت، فناوری اطلاعات و ارتباطات، اخلاق حرفه‌ای، علمی و روان‌شناختی) است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی تفاوت معناداری با هم دارند. همچنین تعیین اولویت مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی می‌توان گفت بیشترین شایستگی به ترتیب مربوط به مؤلفه‌های تصمیم‌گیری، ارتباطات و رهبری و کمترین شایستگی مربوط به مؤلفه شایستگی روان‌شناختی است. درخشان و زندی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "راه‌کارهای ارتقای شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی" به مقایسه وضعیت موجود و مطلوب پرداختند و دریافتند که وضعیت شایستگی مدیران (شایستگی اخلاقی، فردی و بین فردی) پایین‌تر از سطح متوسط است.

دزفولی، احمدی و احقر (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان "تأثیر سلامت سازمانی بر شایستگی اخلاقی کارکنان (مطالعه موردی)" انجام دادند. نتایج نشان داد میزان شایستگی اخلاقی بالاتر از سطح متوسط جامعه بود. درخشان و زندی (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان "طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی" انجام دادند. نتایج نشان داد که وضعیت شایستگی‌های مدیران بالاتر از سطح متوسط است. نتایج

اولویت‌بندی شایستگی مدیران نشان داد که شایستگی اخلاقی از بیشترین اهمیت برخوردار است.

چان (۲۰۰۵) پژوهشی با عنوان "شخصیت اخلاقی و سازمان‌های بافضیلت: یک ارزیابی تجربی و پیامدهای راهبردی" انجام داد. نتایج نشان داد ویژگی‌های اخلاقی فضیلت (انسجام، همدلی، شجاعت، وفاداری و ...) می‌تواند از شخصیت انسان حاصل شود و به شخصیت سازمانی بدل شود.

نئوبرت و همکاران^۱ (۲۰۰۹) پژوهشی با عنوان "تأثیر فضیلت بر رفتار رهبری اخلاقی: شواهدی از میدان" نتایج نشان داد مدیران توانایی دارند عاملان فضیلت در سازمان باشند. به عبارت دیگر، از طریق رفتار رهبری اخلاقی، مدیران می‌توانند با تأثیرگذاری بر جو اخلاقی، تأثیر مثبتی بر اعضای سازمان بگذارند. پوهلینگ و همکاران (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان "شایستگی اخلاقی چیست؟ نقش همدلی، ارزش‌های شخصی و مدل پنج عاملی شخصیت در تصمیم‌گیری اخلاقی" انجام دادند. نتایج نشان داد برای اندازه‌گیری شایستگی اخلاقی باید به مواردی چون همدلی و دلسوزی، خیرخواهی، امنیت، انگیزش و وفاداری و ... توجه کرد.

مبانی نظری

برای شناسایی مفهوم شایستگی اخلاقی، باید مفاهیم اخلاق^۲ و شایستگی^۳ جداگانه تعریف شوند، زیرا اصطلاح شایستگی اخلاقی از دو کلمه شایستگی و اخلاق تشکیل شده است (کولجو^۴ و همکاران، ۲۰۱۶: ۴۰۲). با بررسی منابع و مآخذ مربوط به موضوع شایستگی و بررسی تعاریفی که درباره‌ی شایستگی مطرح شده است، اولین چیزی که به خوبی مشخص می‌شود نبود تعریف یکسان و اصطلاح‌شناسی مشخص معین در حوزه‌ی شایستگی و مفهوم آن است (کردی، ۱۳۹۴: ۲۷). امروزه، شایستگی به اصطلاحی چند منظوره‌ای بدل شده است که با معانی مختلف در زمینه‌های علمی متنوع مورد استفاده قرار می‌گیرد (مجاب و همکاران^۵، ۲۰۱۱؛ به نقل از اکرامی و رجب‌زاده، ۱۳۹۰:

1. Neubert et al
2. Ethical
3. Competence
4. Kulju
5. Mojab



(۵۰)، تعاریف متنوعی از شایستگی‌ها وجود دارد که همه آن‌ها به طور وسیع شبیه هم هستند و بر نقش‌ها و مسئولیت‌های شغل متمرکز هستند (کلارک و آرمیت^۱، ۲۰۱۰؛ به نقل از اکرامی و رجب‌زاده، ۱۳۹۰: ۵۰).

علم اداری همیشه به شایستگی به عنوان دانش، نگرش و مهارت شخصی اشاره می‌کند که افراد را قادر می‌کند عملکرد مؤثر یا عملکرد برتر در یک موقعیت یا شغل داشته باشند. در واقع، منابع و مآخذ مربوط به شایستگی به دلیل استفاده از این اصطلاح در طیف وسیعی از زمینه‌ها از جمله، آموزش، روان‌شناسی، مدیریت کسب و کار و دیگر زمینه‌ها بسیار پیچیده است. در زمینه منابع انسانی و در مشاوره راهبردی، شایستگی معمولاً در رابطه با نقش خاص یا موقعیت شغلی که برای آن‌ها لازم است تعریف می‌شود. این معنای اصطلاح براساس اهداف کسب و کار و نتایج مورد نیاز برای عملکرد عالی متفاوت است. در روابط کاری، شایستگی‌ها به عنوان چیزی که برای مطابقت با توصیفات شغلی به طور کلی برای همه شرکت‌ها و موقعیت‌ها نیاز است، تعریف می‌شود. از دیدگاه آموزشی نیز، شایستگی به عنوان ویژگی‌هایی است که فرد پس از یک جلسه آموزشی به دست می‌آورد، تعریف شده است (مورالس و کبالیو^۲، ۲۰۱۲: ۷۳۰).

مفهوم شایستگی به توانایی مواجه شدن با برخی از استانداردهای برتر یا کیفی برای انجام کار یا شغل اشاره می‌کند. اگر این تعریف قابل قبول باشد، به تعریف اخلاق و رفتار اخلاقی نیاز داریم (کوپر و منزل^۳، ۲۰۱۳: ۹). یک عمل حرفه‌ای خوب در روزهای مدرن بدون توجه به ارزش‌های اخلاقی غیرقابل تصور است، زیرا زمینه‌های پیچیده کارها به طور مداوم معضلات اخلاقی را تجربه می‌کند که هرگونه فعالیت حرفه‌ای را با چالش مواجه می‌کند (آلایتا^۴، ۲۰۱۷: ۳۱۸). به هر حال، جست و جو برای استانداردهای اخلاقی و رفتار اخلاقی مطلوب تا امروز همچنان ادامه دارد. برای دستیابی به ارزش‌ها و رفتار مطلوب، به استانداردی نیاز است که امروزه شایستگی اخلاقی گفته می‌شود. برای روشن شدن مفهوم شایستگی بهتر است درباره ی کدهای اخلاقی به عنوان ابزاری برای

1. Clark & armit
2. Morales & Cabello
3. Cooper & Menzel
4. Olaeta

دستیابی به این شایستگی‌ها بحث شود (مین و دون^۱، ۲۰۱۳: ۱۴۹). از این رو، به مفهوم اخلاق می‌پردازیم.

اخلاق جمع «خُلُق» و «خُلُق» است که در لغت به معنای سنجیه و طبیعت و سرشت به کار رفته است. خلق بیانگر صورت باطنی انسان است و نشان‌دهنده ی زیبایی و زشتی درونی است (ابن منظور، لسان العرب، ۱۴۰؛ به نقل از هدایتی، برجعلی‌زاده و ا. بداشتی، ۱۳۹۰: ۴۰). واژه ی اخلاق به دو معنای کاملاً متفاوت اما مرتبط با هم به کار می‌رود. گاه منظور از اخلاق، مجموعه منش‌ها و حالات روحی انسان است. این معنا از اخلاق نشانگر مرتبه‌ای از وجود آدمی است که همان ملکات نفسانی است. این ملکات همواره منشاء صدور افعال خاصی است و ظهور و بروز آن رفتارهای خاص، راه شناخت و کشف آن ملکات است. گاه منظور از اخلاق نوعی علم یا معرفت است که متکفل شناخت ارزش‌ها، طبقه‌بندی آنها، روابط میان آنها و نحوه پیدایش و یا محو آنهاست. اخلاق به عنوان یک علم خود شامل دو بخش می‌شود: اخلاق نظری و اخلاق عملی. اخلاق نظری، علم شناخت ارزش‌هاست، اما اخلاق عملی فن ایجاد اخلاق و روش تحول و تقویت و یا تضعیف آنهاست. پس می‌توان گفت اخلاق در کاربرد اول، معنای وجودشناسی دارد و در کاربرد دوم و سوم معنای علمی و فنی دارد. پس اخلاق به سه معنای واقعیت، معرفت و فن به کار می‌رود و روشن است که فن رابط میان واقعیت و معرفت است، زیرا فنون ابزارهای ارتباط نظریه با واقعیت‌اند (افشارکرمانی، ۱۳۹۰: ۶۶). قراملکی (۱۳۸۵) دسته‌بندی دیگری از کاربردهای واژه اخلاق مطرح کرده است و می‌گوید: "واژه اخلاق دو کاربرد متمایز دارد: گاهی اخلاق به معنای خلق و خوی، رفتار عادت شده و مزاج به کار می‌رود و گاهی به معنای عادت و سنجیه به کار می‌روند. معنای دیگر این واژه‌ها دانشی است که از حسن و قبح و خوبی و بدی رفتار صحبت می‌کند" (الوانی و رحمتی، ۱۳۸۶: ۴۵).

شایستگی اخلاقی امروزه به موضوع مهمی بدل شده است. جست و جو و ارتقای شایستگی‌های اخلاقی به تازگی در سازمان‌ها و حوزه‌های حرفه‌ای متمرکز شده است. تلاش برای شناسایی فنون و حفظ شایستگی اخلاقی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار گشته است. البته درباره ی اثربخشی آنها هیچ توافقی وجود ندارد (مین و دون، ۲۰۱۳: ۱۴۹).



شایستگی اخلاقی را می‌توان به عنوان بخشی از شایستگی حرفه‌ای ملاحظه کرد و شایستگی اخلاقی از دیگر شایستگی‌ها متمایز نیست، بلکه یک شایستگی عمومی است که دیگران را هدایت می‌کند (کولجو و همکاران، ۲۰۱۶: ۴۰۱). شایستگی اخلاقی نوعی قابلیت، مهارت روان‌شناختی و روشی برای مواجهه با مسائل و تضادهای اخلاقی است. در اصطلاح روان‌شناسی، شایستگی اخلاقی به عنوان توانایی شناختی و استقلال تعریف شده است (کواتزپولوس، ۲۰۰۵: ۲).

درواقع، شایستگی اخلاقی به عنوان توانایی فرد در حل مسائل و روش‌های تصمیم‌گیری به هنگام مواجهه با مسائل اخلاقی و همچنین توانایی در ایجاد، حفظ و استفاده مناسب از فرایندها و ابزارها و ساز و کارهایی در رسیدگی به موضوع‌های مربوط به مسائل اخلاقی است. شایستگی اخلاقی توانایی کاربرد اصول فلسفی اخلاقی نیست، بلکه توانایی استفاده مناسب از تفکر یا روش سازمانی در طول تلاش برای رسیدگی به مسائل اخلاقی زندگی واقعی است (کواتزپولوس و همکاران، ۲۰۰۸: ۲). در چارچوب صلاحیت‌های اروپایی^۱، شایستگی اخلاقی را به عنوان فراشایستگی^۲، بخشی از دانش، مهارت و شایستگی توصیف می‌کند و همچنین پایه‌ای برای توسعه مسئولیت‌پذیری و استقلال است (کولجو و همکاران، ۲۰۱۶: ۴۰۱). منزل^۳ (۲۰۱۰) نیز تعریف جامعی از شایستگی اخلاقی انجام داده است. از نظر او شایستگی اخلاقی از این عناصر تشکیل شده است:

۱. تعهد به استانداردهای بالای فردی و رفتار حرفه‌ای؛
۲. دانش مرتبط با کدهای اخلاقی و قوانین؛
۳. توانایی مشارکت در استدلال‌های اخلاقی وقتی که با موقعیت‌های اخلاقی چالش‌برانگیز مواجه می‌شود؛
۴. توانایی شناسایی و عمل براساس اخلاق و ارزش‌های خدمات عمومی و
۵. تعهد به ارتقا اقدام‌ها و رفتارهای اخلاقی در نمایندگی‌های عمومی و سازمان‌ها. بدیهی است در این تعریف دانش پایه‌های اخلاق اداری است که در نظریه‌های سازمان و رفتار (به ویژه دانش ساختار و فرهنگ سازمان‌ها و رفتار بشر) آمده است و همچنین مهارت و توانایی برای تفکر درباره آثار ساختار و فرهنگ سازمان

1. European Qualifications Framework
2. Meta-competence
3. Menzel

بر رفتار اخلاقی است (به نقل از کوپر و منزل^۱، ۲۰۱۳: ۹-۱۰). مطالعه شایستگی اخلاقی اشاره به تلاش برای توصیف و ارزیابی فرایندهای روان شناختی یا اعمال با هدف رسیدگی به مسائل اخلاقی است. افراد در برابر مسائل اخلاقی چگونه استدلال می‌کنند؟ مسائل را چگونه حل می‌کنند؟ و چگونه تصمیم می‌گیرند؟ (کواتزاپولوس و ریگس^۲، ۲۰۰۶: ۵۶). در جدول (۱) یک جمع‌بندی از تعاریف شایستگی اخلاقی از منظر پژوهشگران مختلف آورده شده است:

جدول ۱: تعریف شایستگی اخلاقی از دیدگاه صاحب‌نظران

ردیف	محقق	سال	تعریف
۱	کولجو و همکاران	۲۰۱۶: ۴۰۴	شایستگی اخلاقی به عنوان ویژگی‌هایی مانند شخصیت قدرتمند، آگاهی اخلاقی، مهارت قضاوت اخلاقی و تمایل به انجام کار خوب، است.
۲	کوهن ^۳ (به نقل از درخشان و زندی، ۱۳۹۶: ۱۶۷)	۲۰۱۵	شایستگی اخلاقی همچنین به معنای توانایی پشتیبانی و حمایت از ارزش‌های اصیل سازمان است.
۳	پویکی‌اس و دیگران ^۴ (به نقل از لچسر ^۵ و همکاران، ۲۰۱۶: ۷)	۲۰۱۴	توانایی پیچیده برای عمل که توسط بسیج و ترکیب مؤثر منابع مختلف درونی و بیرونی در موقعیت‌ها پشتیبانی می‌شود.
۴	کوپر و منزل	۲۰۱۳: ۹	شایستگی اخلاقی را به عنوان رویکرد استدلال اخلاقی، مسئولیت‌پذیری، مهارت تصمیم‌گیری و توسعه سازمان، تلقی می‌کنند.
۵	مورالس و کبالیو	۲۰۱۲	شایستگی اخلاقی را مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، توانایی است که رفتار اخلاقی را تسهیل می‌کند و منجر به عملکرد عالی در یک کار خاص می‌شود.
۶	کواتزاپولوس و همکاران	۲۰۰۸	شایستگی اخلاقی به عنوان توانایی فرد در حل مسائل و روش‌های تصمیم‌گیری به هنگام مواجهه با مسائل اخلاقی و همچنین توانایی در ایجاد، حفظ و استفاده مناسب از فرایندها و ابزارها و مکانیزم‌هایی در رسیدگی به موضوعات مربوط به مسائل اخلاقی است.

1.Cooper & Menzel

2.Rigas

3.Cohen

4.Poikkeus et al

5.Lechasseur et al



ادامه جدول ۱: تعریف شایستگی اخلاقی از دیدگاه صاحب‌نظران

ردیف	محقق	سال	تعریف
۷	ویتن ^۱	۲۰۰۷	شایستگی اخلاقی عبارت است از دانش، نگرش و تعهد، حمایت، استدلال، حل مسئله، خودآگاهی و مهارت‌های ایجاد توافق.
۸	گلگر ^۲ (به نقل از کنیرتس ^۳ و همکاران، ۲۰۱۴)	۲۰۰۶	شایستگی اخلاقی عبارت است از دانش اخلاقی ^۴ در کنار توانایی درک اخلاقی ^۵ ؛ انعکاس اخلاقی ^۶ ، رفتار اخلاقی ^۷ و اخلاقی بودن ^۸ .
۹	کواتزایپولوس	۲۰۰۵: ۲	شایستگی اخلاقی، یعنی قابلیت و مهارت روانی برای مقابله با مسائل و تضادهای اخلاقی.
۱۰	چیتام و پیورز ^۹ (به نقل از مورالس و کبالیو ^{۱۰} ، ۲۰۱۲: ۷۱۷)	۲۰۰۵	داشتن ارزش‌های شخصی و حرفه‌ای مناسب و توانایی داوری صحیح براساس آن در شرایط کاری مرتبط.
۱۱	برگهوفر ^{۱۱} (به نقل از مین و دون ^{۱۲} ، ۲۰۱۳: ۱۵۰)	۲۰۰۴	دارای توانایی کافی برای عملکرد در یک استاندارد قابل قبول است.
۱۲	فلدهام و وان ^{۱۳} (به نقل از مورالس و کبالیو ^{۱۴} ، ۲۰۱۲)	۲۰۰۳	شایستگی اخلاقی، قابلیت توسعه و کاربرد ارزش‌های اخلاقی و فعالیت‌ها است.
۱۳	بریتینگ ^۱ (به نقل از کالومارک اسپورونگ، ۲۰۰۷: ۲۲)	۲۰۰۱	مسئولیت‌پذیری شخصی از طریق توانایی آگاهی، تفسیر و تفکر درباره‌ی موقعیت‌های دشوار اخلاقی به گونه‌ای که شایستگی - های دیگر فرد می‌تواند در عمل به صورت ملموس بیان شود.

1. Whitton
2. Gallagher
3. Cannaerts
4. Ethical knowledge
5. Ethical perception
6. Ethical reflection
7. Ethical behavior
8. To "be" ethical
9. Cheetham & Chevers
10. Morales & Cabello
11. Berghofer
12. Meine & Dunn
13. Feldheim & Wan
14. Morales & Cabello

ادامه جدول ۱: تعریف شایستگی اخلاقی از دیدگاه صاحب‌نظران

ردیف	محقق	سال	تعریف
۱۴	ویرتانه (به نقل از درویشی، ۱۳۸۸: ۵۳)	۲۰۰۰	شایستگی‌های اخلاقی بیانگر سازگاری و انطباق با ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی غالب در یک فرهنگ خاص است.
۱۵	محمودی و همکاران	۱۳۹۱: ۱۳۹	شایستگی‌های اخلاقی مدیران به معنی انطباق رفتار و کنش مدیران دانشگاه با باورهای دینی و اخلاق اسلامی، باور به حضور خداوند در همه حال، پاسخگویی به خداوند در قبال اعمال درست و نادرست، توکل به او در همه حال و رعایت اصول اخلاقی اسلامی از قبیل امانت‌داری، صداقت، وفای به عهد است.
۱۶	آیت‌الله مهدوی کنی (به نقل از شیرینی، عزیزیان‌پور و رستمی، ۱۳۹۲)	۱۳۸۴: ۶	شایستگی اخلاقی، فضایل و ملکاتی است که آن را محاسن اخلاقی می‌نامند که با رضایت‌های علمی و عملی به دست می‌آید؛ مانند حسن خلق و رعایت ادب، پرهیز از تملق، وفای به عهد.

ابعاد شایستگی اخلاقی مدیران دانشگاهی

پژوهش‌ها و بررسی‌ها نشان داد نظریه‌ها و مدل‌های موجود شایستگی اخلاقی دارای خلأهایی است. از یک طرف مدل‌های ارائه شده به تمام جوانب و ساحت‌های شایستگی اخلاقی توجه نکرده‌اند و دسته‌بندی دقیق و کامل ارائه نکرده‌اند؛ از طرف دیگر، تمام جزئیات شایستگی اخلاقی (مدیر دانشگاهی) را لحاظ نکرده‌اند. از این رو، پژوهش حاضر تلاش کرد هم به جزئیات این امر توجه کند و هم یک دسته‌بندی کاملی ارائه دهد. در زیر به مراحل طراحی مدل شایستگی اخلاقی مدیران دانشگاهی به صورت مشروح پرداخته شده است. پس از بررسی پیشنهادهای مرتبط، مؤلفه‌ها استخراج شد و در قالب جدول، با اصلاح، ادغام و حذف مؤلفه‌هایی مطرح شد و از مطالعات پیشین، جمع‌بندی ارائه شد. در نهایت، مؤلفه‌هایی که مفهوم مشابهی را تشکیل می‌دادند در طبقات خاص خود قرار داده شدند و سپس با توجه به ارتباط نزدیک بین مؤلفه‌های هر طبقه، طبقات نام‌گذاری شدند؛ به عبارت دیگر، با تحلیل محتوا مفاهیم و مؤلفه‌های دیگر پژوهشگران، مؤلفه‌هایی از قبیل، تقوا، پاکدامنی و حیا، سعه صدر، مقدس شمردن خدمت‌رسانی، مصلحت‌اندیشی و وظیفه‌شناسی در ارتباط با خدا؛ مؤلفه‌هایی چون، قناعت، خودآگاهی،



نشاط و شادابی، روحیه مشورت‌پذیری، روحیه خیرخواهی، اعتدال و میانه‌روی، روحیه حمایت‌گری، روحیه اصلاح‌گری، فروخوردن خشم، صداقت و درستکاری، تواضع و فروتنی، فداکاری و ایثار در ارتباط با خود؛ مؤلفه‌های دیگری مثل، پذیرش انتقادات، برقراری روابط حسنه، عدالت و انصاف، امانت‌داری، اعتماد به افراد، انعطاف‌پذیری، احترام به دیگران، همدلی، بخشش، حفظ کرامت انسانی، گشاده‌رویی، ترغیب و تشویق به جا، توسعه دیگران، درک تفاوت‌های فردی، عیب‌پوشی و پرهیز از عیب‌جویی، پرهیز از تملق در ارتباط با دیگران؛ مؤلفه‌های دیگری از جمله پرهیز از شخصی کردن امور، پرهیز از شتاب‌زدگی، دوراندیشی، وفای به عهد، پرهیز از پنهان‌کاری، قانون‌گرایی، احساس مسئولیت‌پذیری، مشارکت‌جویی در ارتباط با سازمان؛ مؤلفه‌هایی نیز همچون اعتماد به نفس، رعایت نظم، استقلال، خودکنترل، استقامت و پایداری، شجاعت و جسارت، پشتکار و توسعه فردی در ارتباط با شغل شناسایی و نام‌گذاری شدند. در نهایت جمع‌بندی مطالعات پیشین، ارائه چارچوب جدید از مفهوم شایستگی اخلاقی در پنج بعد اصلی شامل این موارد شد: شایستگی اخلاقی نسبت به خدا، شایستگی اخلاقی نسبت به خود، شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران، شایستگی اخلاقی نسبت به سازمان و شایستگی اخلاقی نسبت به شغل.

درباره اهمیت ابعاد شایستگی اخلاقی باید گفت با نگاهی دقیق می‌بینیم افراد در این دنیای پیچیده نقش‌های بسیاری دارند که به تبع آن باید دارای شایستگی‌های اخلاقی در ساحت‌های مختلفی باشند. مدیران دانشگاه نیز با توجه به جایگاهی که دارند از جنبه‌های مختلفی در معرض ارتباط هستند که برای هر بعد آن نیازمند کسب شایستگی‌هایی هستند. یکی از مهم‌ترین جنبه‌های شایستگی اخلاقی که بر دیگر جنبه‌ها نیز سایه انداخته است، شایستگی اخلاقی نسبت به خداست. ملبس بودن مدیر به شایستگی‌هایی چون تقوا، پاکدامنی و حیا، مقدس شمردن خدمت‌رسانی و مصلحت‌اندیشی و ... نشان از توجه مدیر به مهم‌ترین بعد ارتباطی خود، یعنی ارتباط با خداوند باری تعالی است، زیرا موارد اشاره شده، مفهوم نیت تقرب به خداوند را تداعی می‌کند. از این رو مدیر باید برای انجام وظایفش مصادیق شایستگی اخلاقی نسبت به خدا را در خود کسب و عمل کند. جنبه دوم شایستگی اخلاقی که مدیران باید در کسب آن تلاش

کنند شایستگی اخلاقی نسبت به خود است. هر فردی فارغ از اعتقادهای خود و بدون توجه به ارتباط با دیگران با فردیت خود نیز در ارتباط است. مفاهیمی چون قناعت، خودآگاهی، نشاط و شادابی، روحیه مشورت‌پذیری، روحیه خیرخواهی، اعتدال و میانه‌روی، روحیه حمایت‌گری، روحیه اصلاح‌گری، فروخوردن خشم، صداقت و درستکاری، تواضع و فروتنی، فداکاری و ایثار از این روی در ذیل شایستگی اخلاقی نسبت به خود قرار می‌گیرند که نشان از حالات و روحیات شخصی فرد مدیر است که باید برای انجام وظایف مدیریتی خود نقاط قوت آن را برجسته و سعی کند ضعف‌ها را رفع کند. وسیع‌ترین حوزه شایستگی اخلاقی مدیر نیز شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران و در ارتباط با دیگران است. افراد در این دوره مدرن و پیشرفته در ارتباط و در معرض دیگران زندگی می‌کنند. از همین رو، مدیران باید دارای شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران نیز باشند تا بتوانند وظایف مدیریتی خود را به نحو شایسته‌ای انجام دهند. شایستگی‌های اخلاقی که بیشتر در ارتباط با دیگران مطرح می‌شوند مواردی چون پذیرش انتقادات، برقراری روابط حسنه، عدالت و انصاف، امانت‌داری، اعتماد به افراد، انعطاف‌پذیری، احترام به دیگران، همدلی، بخشش، حفظ کرامت انسانی، گشاده‌رویی، ترغیب و تشویق به جا، توسعه دیگران، درک تفاوت‌های فردی، عیب‌پوشی و پرهیز از عیب‌جویی، پرهیز از تملق در ارتباط با دیگران است. موارد یاد شده زمانی به عنوان شایستگی اخلاقی مدیر اهمیت پیدا می‌کند و ظهور و بروز پیدا می‌کند که مدیر در مواجهه با دیگران قرار بگیرد. در تبادل با دیگران است که قوت و ضعف مباحثی چون امانت‌داری، عدالت، روابط حسنه، پذیرش انتقادات و ... مطرح می‌شود. شایستگی اخلاقی نسبت به سازمان نیز بعد دیگری از شایستگی اخلاقی مدیر دانشگاه است. مدیر دانشگاه به دلیل حضورش در سازمان خاص (دانشگاه)، نسبت به موجودیت سازمان باید شایستگی‌های اخلاقی را کسب کند. پرهیز از شخصی کردن امور، پرهیز از شتاب‌زدگی، دوراندیشی، وفای به عهد، پرهیز از پنهان‌کاری، قانون‌گرایی، احساس مسئولیت‌پذیری، مشارکت‌جویی مفاهیمی هستند که هر فردی در هر سمت و شغلی باید رعایت کند. گویا این جنس از شایستگی‌های مدیر نسبت به کل سازمان است که باید آنها را کسب کند. جنبه آخر شایستگی اخلاقی مدیر دانشگاه نیز به شغل او، یعنی مدیریت دانشگاه برمی‌گردد. شغل و سمت هر فردی در هر سازمانی الزاماتی را در پی دارد. مدیر دانشگاه نیز در راستای



انجام وظایف مدیریتی خود در دانشگاه به علت جایگاه مهم و تعیین‌کننده‌اش در دانشگاه باید شایستگی‌های اخلاقی همچون استقلال در تصمیم‌گیری‌ها، پشتکار در انجام وظایف، شجاعت و جسارت در انجام امور و ... را کسب کند. از این رو، مدیر باید برای انجام وظایف شغلی خود یعنی مدیریت باید مستقل، دارای روحیه پشتکار و شجاع و جسور باشد.

درواقع، مدیران دانشگاهی در پست مدیریتی خود برای تحقق شایستگی اخلاقی به طور صحیح باید در ارتباطات خود جنبه‌های مختلفی از شایستگی اخلاقی از قبیل شایستگی اخلاقی نسبت به خدا، خود، دیگران، سازمان و حتی شغل را در نظر بگیرند. عدم توجه به هر یک از ابعاد، مشکلاتی را در دستیابی دیگر جنبه‌ها به بار خواهد آورد. در ادامه به شرح هر یک از ابعاد شایستگی اخلاقی پژوهش پرداخته شده است.

- شایستگی اخلاقی^۱

شایستگی اخلاقی مدیران به مجموعه شایستگی‌های مدیر در ابعاد نسبت به خدا، نسبت به خود، نسبت به دیگران، نسبت به سازمان و نسبت به شغل که در مواجهه با مسائل اخلاقی مطرح می‌شود که رعایت آنها مدیر را در انجام وظایف مدیریتی در سازمان یاری می‌بخشد.

۱. شایستگی اخلاقی نسبت به خدا^۲: شایستگی اخلاقی نسبت به خدا، یعنی مدیر همواره تقوا پیشه می‌کند؛ به عبارتی در همه حال خداوند را در نظر دارد؛ در مواجهه با دیگران پاکدامنی و حیا داشته؛ در برابر حوادث ناخوشایند دارای سعه صدر است؛ خدمت‌رسانی به دیگران و اهتمام در جهت رفع نیازهای دیگران را امری مقدس می‌داند؛ صلاح امور را در نظر می‌گیرد و نسبت به انجام امور وظیفه‌شناس است. از این رو، شایستگی اخلاقی نسبت به خدا، مدیر را در راستای انجام وظایف مدیریتی یاری می‌کند.

۲. شایستگی اخلاقی نسبت به خود^۳: شایستگی اخلاقی نسبت به خود، یعنی سبک زندگی مدیر قناعت و ساده زیستی است، نسبت به نقاط قوت و ضعف خود آگاهی دارد،

1. Ethical competence

2. Ethical competence towards God

3. Ethical competence towards oneself

روحیه نشاط، مشورت‌پذیری، خیرخواهی، حمایت‌گری و اصلاح‌گری دارد، در مواجهه با مسائل میانه‌رو بوده، و به هنگام عصبانیت خشم خود را فرومی‌خورد، گفتار و رفتارش منطبق بر هم است، از خودخواهی برحذر است و در مقابل روحیه از خودگذشتگی دارد. از این رو، در راستای انجام وظایف مدیریتی، مدیر سازمان را یاری‌گر است.

۳. شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران^۱: شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران یعنی مدیر از انتقادهای استقبال می‌کند؛ اساس برقراری ارتباط با دیگران رفیق و مدار و مهرورزی است و حقوق دیگران را رعایت می‌کند و نسبت به آنان قضاوت منصفانه دارد؛ امانت‌دار است و به قابلیت‌های دیگران باور دارد و در برخورد با آنان منعطف است؛ ادب نسبت به دیگران را رعایت می‌کند و در حفظ شأن و جایگاه آنان کوشاست و با گشاده‌رویی اشتباهات دیگران را می‌پذیرد؛ افراد را برای انجام امور ترغیب می‌کند و در توسعه دانش و مهارت و توانمندی دیگران از هیچ تلاشی فرو نمی‌گذارد و در عین حال تفاوت‌های فردی آنان را درک می‌کند و از عیب‌جویی پرهیز می‌کند و همان حال به ستایش و چاپلوسی آنان نیز نمی‌پردازد تا از این رو در راستای انجام وظایف مدیریتی، مدیر سازمان را یاری دهد.

۴. شایستگی اخلاقی نسبت به سازمان^۲: شایستگی اخلاقی نسبت به سازمان یعنی مدیر در سازمان از علایق و سلايق شخصی در امور پرهیز می‌کند، در تصمیم‌گیری‌ها شتابزده عمل نمی‌کند، بلکه افق‌های دور را در نظر می‌گیرد و نسبت به تصمیم‌ها تعهد دارد؛ همواره دارای شفافیت عمل است و از پنهان‌کاری پرهیز می‌کند؛ همچنین به قوانین و مقررات توجه می‌کند و سعی می‌کند آنها را رعایت کند و نسبت به امور سازمان پاسخگو است و برای انجام امور مشارکت می‌کند. از این رو، شایستگی اخلاقی مدیر نسبت به سازمان او را در انجام وظایف مدیریتی یاری خواهد بخشید.

۵. شایستگی اخلاقی نسبت به شغل^۳: شایستگی اخلاقی نسبت به شغل یعنی مدیر در شغل خود دارای عزت‌نفس و خودباوری است؛ در انجام امور منظم، افکار و عملش مستقل از تأثیرات بیرونی و جناحی است؛ در برابر مشکلات و مسائل استقامت و پایداری می‌کند و با شجاعت و جسارت امور را به دست می‌گیرد و برای رسیدن به

1. Ethical competence towards others
2. Ethical competence towards organization
3. Ethical competence towards the job



اهداف تلاش بی‌وقفه می‌کند و در این مسیر همواره به توسعه دانش، مهارت و توانمندی خود می‌پردازد. از این رو، شایستگی اخلاقی نسبت به شغل مدیر را در راستای انجام وظایف مدیریتی سازمان یاری می‌دهد. در پژوهش حاضر از الگوی پنج مؤلفه‌ای شایستگی اخلاقی^۱ (شکل ۱) استفاده شده است.



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

مراحل ساخت اجزاء الگو: الف) مطالعه مبانی نظری و بررسی پیشینه پژوهش؛ ب) استخراج مضمون‌های مورد نظر از مطالعات پیشین و طراحی جدول دویعدی فراوانی مؤلفه‌ها؛ ج) اصلاح جدول دویعدی فراوانی مؤلفه‌ها (ادغام، حذف و ...) و کدگذاری؛ د) قرار دادن کدهای نزدیک به هم در یک طبقه و نام‌گذاری طبقه براساس مفهوم نزدیک آنها؛ ه) و در نهایت ارائه مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی منقح شده است. مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی^۲ شامل ۱) شایستگی اخلاقی نسبت به خدا؛ ۲) شایستگی اخلاقی نسبت به خود؛ ۳) شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران؛ ۴) شایستگی اخلاقی نسبت به سازمان؛ ۵) شایستگی اخلاقی نسبت به شغل؛ با استفاده از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت اندازه‌گیری شده است. طبقه‌بندی مفاهیم و مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی در جدول (۲) قابل مشاهده است:

۱. لازم به ذکر است که شایستگی اخلاقی افراد در بستر ارتباط نمایان می‌شود از این رو مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی اشاره به حوزه ارتباطی ساحت‌های مختلف دارد.

۲. منظور از شایستگی اخلاقی در حوزه "ارتباط" با خدا، خود، دیگران، سازمان و شغل است.

جدول ۲: طبقه‌بندی مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی

مؤلفه اصلی	مؤلفه فرعی	سازه
نسبت به خدا	۱. تقوا	شایستگی اخلاقی
	۲. پاکدامنی و حیا	
	۳. سعه صدر (صبر و بردباری)	
	۴. مقدس شمردن خدمت‌رسانی	
	۵. مصلحت‌اندیشی	
	۶. وظیفه‌شناسی	
نسبت به خود	۷. قناعت (ساده زیستی)	
	۸. خودآگاهی	
	۹. نشاط و شادابی	
	۱۰. روحیه مشورت‌پذیری	
	۱۱. روحیه خیرخواهی	
	۱۲. اعتدال و میانه‌روی	
	۱۳. روحیه حمایتگری	
	۱۴. روحیه اصلاح‌گری	
	۱۵. فروخوردن خشم	
	۱۶. صداقت و درستکاری	
	۱۷. تواضع و فروتنی	
۱۸. فداکاری و ایثار		
نسبت به دیگران	۱۹. پذیرش انتقادات	
	۲۰. برقراری روابط حسنه	
	۲۱. عدالت و انصاف	
	۲۲. امانتداری	
	۲۳. اعتماد به افراد	
	۲۴. انعطاف‌پذیری (در برخورد)	
	۲۵. احترام به دیگران	
	۲۶. همدلی	
	۲۷. بخشش	
	۲۸. حفظ کرامت انسانی	
	۲۹. گشاده‌رویی	
	۳۰. ترغیب و تشویق به جا	
	۳۱. توسعه دیگران	
	۳۲. درک تفاوت‌های فردی	
	۳۳. عیب‌پوشی و پرهیز از عیب‌جویی	
	۳۴. پرهیز از تملق	



ادامه جدول ۲: طبقه‌بندی مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی

مؤلفه اصلی	مؤلفه فرعی	سازه
نسبت به سازمان	۳۵. پرهیز از شخصی کردن امور	
	۳۶. پرهیز از شتابزدگی (در تصمیم‌گیری‌ها)	
	۳۷. دوراندیشی	
	۳۸. تعهد (وفای به عهد)	
	۳۹. پرهیز از پنهان‌کاری (شفافیت)	
	۴۰. قانون‌گرایی (رعایت قوانین)	
	۴۱. احساس مسئولیت‌پذیری (سازمانی)	
نسبت به شغل	۴۲. مشارکت‌جویی	
	۴۳. اعتماد به نفس	
	۴۴. رعایت نظم	
	۴۵. استقلال	
	۴۶. خودکنترل	
	۴۷. استقامت و پایداری	
	۴۸. شجاعت و جسارت	
	۴۹. پشتکار (تلاش و کوشش)	
	۵۰. توسعه فردی	

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را تمام کارکنان دانشگاه تهران (۳۵۹۱ نفر) تشکیل می‌دهند که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با اختصاص متناسب ۳۴۷ نفر به عنوان حجم نمونه محاسبه شد. برای اندازه‌گیری شایستگی اخلاقی مدیران دانشگاه تهران، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد.

همان‌گونه که جدول (۳) مشخص است، پایایی مؤلفه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. یافته‌ها نشان داد پایایی تمام مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی بالاتر از ۰/۹ به دست آمد، که این امر بیانگر پایایی مطلوب است؛ به عبارتی، پایایی پرسشنامه شایستگی اخلاقی در سطح بالایی تأیید شد.

جدول ۳: پایایی مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی

ردیف	مؤلفه‌ها	آلفای کرونباخ
۱	نسبت به خدا	۰/۸۸
۲	نسبت به خود	۰/۹۳
۳	نسبت به دیگران	۰/۹۷
۴	نسبت به سازمان	۰/۹۳
۵	نسبت به شغل	۰/۹۱
۶	شایستگی اخلاقی	۰/۹۸

برای بررسی روایی سازه پرسشنامه، از تحلیل عاملی تاییدی و با استفاده از نرم افزار لیزرل انجام گرفت. شاخص‌های تحلیل عاملی ($RMSEA=0/01$ ؛ $GFI=1$ ؛ $AGFI=0/98$) نشان از برازش مدل دارد.

یافته‌ها

جدول ۴: یافته‌های توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

درصد	فراوانی	متغیرها	
۵۱/۹	۱۶۶	مرد	جنسیت
۴۸/۱	۱۵۴	زن	
۱۰۰	۳۲۰	کل	
۳/۹	۱۲	۲۰-۲۹	سن
۳۱/۴	۹۷	۳۰-۳۹	
۴۶/۹	۱۴۵	۴۰-۴۹	
۱۶/۸	۵۲	۵۰-۵۹	
۱	۳	۶۰-۶۹	
۱۰۰	۳۰۹	کل	
۵۳/۴	۱۷۱	پردیس	
۳۶/۹	۱۱۸	ستاد	
۹/۷	۳۱	مراکز و مؤسسات	
۱۰۰	۳۲۰	کل	
۹/۹	۳۱	دیپلم	سطح تحصیلات
۱۰/۹	۳۴	کاردانی	
۳۷/۴	۱۱۷	کارشناسی	
۳۹	۱۲۲	کارشناسی ارشد	
۲/۹	۹	دکتری	
۱۰۰	۳۱۳	کل	سابقه کاری
۱۸/۱	۵۲	۱-۱۰	
۵۲/۶	۱۵۱	۱۱-۲۰	
۲۹/۳	۸۴	۲۱ به بالا	
۱۰۰	۲۸۷	کل	



همچنین نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنف نشان داد توزیع داده‌ها نرمال است. به منظور اولویت‌بندی و شناسایی مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی مدیران که بیشترین اهمیت را در بین کارکنان دانشگاه تهران داشته‌اند از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج آن در جدول (۵) آورده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد اهمیت و رتبه مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی مدیران از منظر کارکنان دانشگاه تهران دارای تفاوت معناداری ($\text{sig}=0/0006$) است. مقایسه میانگین رتبه‌ها نشان می‌دهد مهم‌ترین مؤلفه شایستگی اخلاقی مدیران از دیدگاه کارکنان به ترتیب شایستگی اخلاقی نسبت به خدا، شایستگی اخلاقی نسبت به شغل، شایستگی اخلاقی نسبت به خود، شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران و شایستگی اخلاقی نسبت به سازمان است.

جدول ۵: اولویت‌بندی مولفه‌ها بر اساس نتایج آزمون فریدمن

ابعاد	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ها	خی‌دو	درجه آزادی	Sig
نسبت به خدا	۱۹۹	۴/۰۴	۰/۸۵	۳/۶۵	۵۳/۷۲	۴	... ۰/۶
نسبت به شغل	۱۹۹	۳/۹	۰/۸۵	۳/۰۷			
نسبت به خود	۱۹۹	۳/۹	۰/۹۰	۲/۷۸			
نسبت به دیگران	۱۹۹	۳/۸۵	۰/۹۷	۲/۷۶			
نسبت به سازمان	۱۹۹	۳/۸۶	۰/۹۴	۲/۷۵			

بحث و نتیجه‌گیری

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی هر جامعه، معرف بالاترین سطح از تفکر و علم آن جامعه محسوب می‌شوند و اصول جهان‌بینی و نظام اعتقادی و ارزشی جامعه را در خود متجلی می‌کنند. جامعه ایرانی که در انقلاب اسلامی با رویکرد الهی، جهان‌بینی اسلامی را مبنای اداره خود قرار داده است، باید متناسب با مبانی و ارزش‌های اسلامی قدم بردارد و با تربیت متفکران و مدیران متناسب این نظام، مروج و تعمیم‌دهنده ارزش‌های خود در جامعه باشد (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۲: ۸۷)، زیرا اگر دانشگاه واقعا اسلامی باشد؛ یعنی در کنار تحصیلات، تهذیب و تعهد نیز باشد، می‌تواند کشور را نجات دهد (امام خمینی^(ع)، ۱۳۵۹). از این رو، دانشگاه‌ها به عنوان کانون فرهنگ‌سازی و

انسان‌سازی، از مسیر منش اخلاقی و معنوی مدیران، بر جو اخلاقی تأثیر گذاشته و در نهایت به تأثیرگذاری مثبت بر دانشگاهیان منجر می‌شود (قموشی، ۱۳۹۸: ۱۱۶).

انسان در دنیای پیچیده امروزی دارای نقش‌های متعددی است و به تبع آن باید شایستگی‌های مختلف و از جمله، شایستگی اخلاقی در ساحت‌های مختلفی داشته باشد؛ در این میان مدیران دانشگاه نیز با توجه به جایگاه خطیرشان از جنبه‌های مختلفی باید از این شایستگی‌ها برخوردار باشند. بر اساس این اهمیت و اینکه برای شایستگی‌های اخلاقی مدیران چه مؤلفه‌هایی را می‌توان در نظر گرفت نتایج پژوهش نشان داد شایستگی اخلاقی مدیران دانشگاهی را می‌توان با پنج مؤلفه شایستگی اخلاقی نسبت به خدا، شایستگی اخلاقی نسبت به خود، شایستگی اخلاقی نسبت به دیگران، شایستگی اخلاقی نسبت به سازمان و شایستگی اخلاقی نسبت به شغل سنجید. نتایج حاصل از آزمون رتبه‌بندی فریدمن نشان داد مؤلفه شایستگی اخلاقی نسبت به خدا و نسبت به شغل بالاترین رتبه را به دست آوردند که این نتایج با یافته‌های صداقت و همکاران (۱۳۹۳)، عنایتی و حاج‌زینلی (۱۳۹۴) همخوانی دارد، اما نتایج با یافته‌های پورکریمی و همکاران (۱۳۹۴)، درخشان و زند (۱۳۹۶) همخوانی ندارد.

نتایج دیگر نشان داد از میان مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی مدیران، شایستگی اخلاقی نسبت به خدا در درجه اول و شایستگی اخلاقی نسبت به شغل در درجه دوم اولویت قرار دارند و دیگر مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی نیز در رتبه‌های پایین‌تری قرار دارند. معنادار شدن تفاوت در رتبه‌بندی مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی مدیران (بر اساس آزمون فریدمن) و قرار گرفتن مؤلفه شایستگی اخلاقی نسبت به خدا و شایستگی اخلاقی نسبت به شغل در رتبه‌های بالا بیانگر اهمیت ویژه این دو مؤلفه نسبت به دیگر ابعاد شایستگی اخلاقی مدیر و همچنین شاید به دلیل نقش تأثیرگذاری این دو مؤلفه بر دیگر ابعاد نقش مدیریتی مدیران است. شایستگی اخلاقی نسبت به خدا و شایستگی اخلاقی نسبت به شغل مدیران، دیگر شایستگی‌ها را در برمی‌گیرد و مدیران دارای شایستگی اخلاقی نسبت به خدا و نسبت به شغل، به تدریج به شایستگی اخلاقی نسبت به خود، نسبت به دیگران و نسبت به سازمان ملبس می‌شوند. این نتیجه و اینکه مدیران دانشگاه باید دارای شایستگی‌هایی چون تقوا، پاکدامنی و حیا، مقدس شمردن خدمت-رسانی و مصلحت‌اندیشی و ... باشند را می‌توان به توجه مدیر به مهم‌ترین بعد ارتباطی



خود، یعنی ارتباط با خداوند باری تعالی نسبت داد، زیرا موارد اشاره شده، مفهوم نیت تقرب به خداوند را تداعی می‌کند. این امر می‌تواند بیانگر علاقه مدیران و کارکنان به رعایت جنبه‌های ایمان‌محور در محیط کار و نقش برجسته آن باشد. در الگوی خدامحوری، زمانی که اساس و پایه هر چیزی، رعایت تقوای الهی باشد، مدیران نه فقط در روابط شخصی خود با خداوند یکتا، بلکه در دیگر ابعاد ارتباطی با دنیای پیرامون و هستی خود، تمام اعمال و سکنتات آنان به نیت تقرب الهی می‌شود؛ به بیان دیگر، ملبس بودن مدیر به شایستگی اخلاقی نسبت به خدا، دیگر ابعاد شایستگی اخلاقی را با خود به همراه می‌آورد. از این رو مدیر متقی دارای روحیه خیرخواهی و اصلاح‌گری است؛ صادق و متواضع است؛ در ارتباط با دیگران عدالت و انصاف را رعایت می‌کند؛ امانتدار است و کرامت انسانی دیگران را حفظ می‌کند؛ همچنین از شخصی کردن امور پرهیز می‌کند؛ دارای حس مسئولیت‌پذیر است؛ در برابر رویدادها استقامت و پایداری می‌کند و در شغل خود پشتکار دارد و به صورت مداوم به توسعه فردی خود می‌پردازد (قموشی، پورکریمی و عزتی، ۱۳۹۸). از این رو، مدیر باید برای انجام وظایفش مصادیق شایستگی اخلاقی نسبت به خدا را در خود کسب و عمل کند و در جایگاه و اولویت دوم شایستگی اخلاقی مدیر دانشگاه از منظر کارکنان نیز به شغل او، یعنی مدیریت دانشگاه برمی‌گردد. شغل و سمت هر فردی در هر سازمانی الزاماتی را در پی دارد. مدیر دانشگاه نیز در راستای انجام وظایف مدیریتی خود در دانشگاه به جهت جایگاه مهم و تعیین‌کننده‌اش در دانشگاه باید شایستگی‌های اخلاقی همچون استقلال در تصمیم‌گیری‌ها، پشتکار در انجام وظایف، شجاعت و جسارت در انجام امور و ... را کسب کند. از این رو، مدیر برای انجام وظایف شغلی خود یعنی مدیریت باید مستقل، دارای روحیه پشتکار و شجاع و جسور باشد.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مقاله حاضر، از تمام افرادی که نقشی هرچند ناچیز در تسهیل اجرای پژوهش داشتند و پژوهشگران را در این امر یاری کردند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آورند.

منابع

- احسانی افراکتی، سمیرا؛ ضامنی، فرشیده و صالحی، محمد. (۱۳۹۷). تأثیر شایستگی اخلاقی بر آموزش نیروی انسانی از دیدگاه اساتید دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران. علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر، ۱۲ (۳)، ۴۶-۲۹.
- افشار کرمانی، عزیزالله. (۱۳۹۰). مراتب فضیلت و اخلاق از منظر علامه طباطبائی. پژوهش‌نامه قرآن و حدیث، ۸ (۸)، ۶۱-۷۸.
- اکرامی، محمود و رجب‌زاده، سمیه. (۱۳۹۰). توسعه مؤلفه‌های مقیاس سنجش شایستگی مدیران. فرایند مدیریت توسعه، ۷۷، ۴۹-۶۹.
- الوانی، سیدمهدی و رحمتی، محمدحسین. (۱۳۸۶). فرآیند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان. فرهنگ مدیریت، ۵ (۱۵)، ۴۳-۷۰.
- پناهی، سیده معصومه. (۱۳۹۴). شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های پژوهشی جهاد دانشگاهی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- پورکریمی، جواد و صداقت، مریم. (۱۳۹۳). تبیین رابطه شایستگی با سبک رهبری تحول آفرین مدیران در سازمان‌های پژوهشی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۶ (۱)، ۲۰۱-۲۲۲.
- پورکریمی، جواد؛ احتشام، زهرا؛ قموشی، زهرا و محسنی، زهرا. (۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای مدرسان از منظر شهید ثانی: الگویی مفهومی. گرگان: سومین کنگره بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی علوم انسانی اسلامی.
- پورکریمی، جواد؛ عزیزی، مهدی؛ فرزانه، محمد و کردی، الهام. (۱۳۹۴). شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه تهران: تحلیلی بر شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۱ (۱)، ۷۹-۹۸.
- پورکریمی، جواد؛ قموشی، زهرا؛ احتشام، زهرا و محسنی، زهرا. (۱۳۹۶). اخلاق حرفه‌ای مدرسان: الگویی مفهومی مبتنی بر مطالعات پیشین. تهران: همایش ملی دانشگاه اخلاق‌مدار.
- حاجی‌پور، بهمن و بهادران شیروان، مصطفی. (۱۳۹۱). شایستگی‌های محوری دانشگاه مطلوب با تأکید بر اندیشه‌های مقام معظم رهبری. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱ (۲)، ۲۲۷-۲۵۰.
- دانایی‌فرد، حسن؛ رجب‌زاده، علی و حصیری، اسد. (۱۳۸۸). ارتقاء اعتماد درون سازمانی در بخش دولتی: بررسی نقش شایستگی مدیریتی مدیران. پژوهش‌های مدیریت، ۲ (۴)، ۵۹-۹۰.
- درخشان، مژگان و زندی، خلیل. (۱۳۹۶). راه‌کارهای ارتقای شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی. آموزش و ارزشیابی، ۱۰ (۳۷)، ۱۶۳-۱۸۹.



- درخشان، مژگان و زندی، خلیل. (۱۳۹۷). طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۱(۲)، ۱۰۵-۱۲۶.
- درویشی، آذر. (۱۳۸۸). ارتقاء پاسخگویی عمومی: تبیین نقش شایستگی اخلاقی - اسلامی مدیران عمومی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس.
- دزفولی، حسین؛ احمدی، آمینه و احقر، قدسی. (۱۳۹۷). تأثیر سلامت سازمانی بر شایستگی اخلاقی کارکنان (مطالعه موردی). رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲(۴)، ۱۵۷-۱۷۱.
- سلیمی، قاسم؛ محمدی، مهدی؛ سلمانپور، محمدجواد؛ ترک‌زاده، جعفر و محمدی، قدرت‌الله. (۱۳۹۵). مورد کاوی شایستگی‌های اخلاقی مدیران آموزش عالی به سوی یک چارچوب مفهومی (مورد مطالعه دانشگاه‌های دولتی استان فارس). فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۴(۶)، ۴۹۵-۵۲۲.
- شورای عالی انقلاب فرهنگی. (۱۳۹۲). سند دانشگاه اسلامی. تهران: انتشارات شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- شیرینی، اردشیر؛ عزیزیان‌پور، مسعود و رستمی، کرم رضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین شایستگی‌های اخلاقی - اسلامی با ابعاد بی‌تفاوتی سازمانی. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۳(۱)، ۳-۱۸.
- صداقت، مریم؛ پورکریمی، جواد و محمدی، راحله. (۱۳۹۳). رابطه شایستگی و سبک‌های تفکر مدیران: مطالعه موردی جهاد دانشگاهی. فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۴(۲)، ۲۸۱-۲۹۶.
- عنایتی، ترانه و حاجی زینلی، یلدا. (۱۳۹۴). رابطه اعتماد سازمانی با اخلاق کار در مؤسسات آموزش عالی شهر سمنان. فصلنامه اخلاق زیستی، ۵(۱۸)، ۱۷۵-۱۹۹.
- قربان‌نژاد، پریسا و عیسی‌خانی، احمد. (۱۳۹۵). طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی براساس الگوهای اسلامی: مطالعه‌ای تطبیقی. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۵(۱)، ۱-۱۲.
- قموشی، زهرا. (۱۳۹۷). بررسی نقش شایستگی اخلاقی مدیران در فضیلت سازمانی دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.
- قموشی، زهرا؛ پورکریمی، جواد و عزتی، میترا. (۱۳۹۸). شایستگی‌های اخلاقی مدیران دانشگاهی: مطالعه‌ای فراترکیب. راهبرد فرهنگ، زیر چاپ.
- قموشی، زهرا؛ پورکریمی، جواد و عزتی، میترا. (۱۳۹۸). نقش شایستگی اخلاقی مدیران در فضیلت سازمانی. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۵(۲).
- قموشی، زهرا؛ احتشام، زهرا و محسنی‌مهر، زهرا. (۱۳۹۶). واکاوی مؤلفه‌های اخلاقی حرفه‌ای مدرسان از منظر منابع اسلامی منتخب. قم: همایش بین‌المللی اخلاق در ادیان.
- کردی، الهام. (۱۳۹۴). نیازسنجی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه تهران و تدوین برنامه آموزشی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.

- محمودی، امیرحسین؛ عابدی، اکرم و حیدری، یونس. (۱۳۹۱). بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی. فرآیند مدیریت و توسعه، ۲۵(۱)، ۶۹-۹۳.
- محمودی، سید محمد؛ زارعی متین و بحیرایی، صدیقه. (۱۳۹۱). شناسایی و تبیین شایستگی‌های مدیران دانشگاهی. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱(۱)، ۹۶-۱۱۴.
- مطلبی‌فرد، علیرضا؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم؛ لطفی، لیلا و محبت، هدیه. (۱۳۹۱). نشانگرهای حرفه‌ای مدیران آموزش عالی؛ با رویکرد کیفی مبتنی بر تحلیل محتوا. رهبری و مدیریت آموزشی، ۶(۲۰)، ۸۷-۱۱۰.
- موسی‌زاده، زهره و عدلی، مریم. (۱۳۸۸). معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه. اندیشه مدیریت، ۳(۱)، ۱۰۳-۱۳۲.
- هدایتی، علی اصغر؛ برجعلی زاده، راضیه و ... بداشتی، ندا. (۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های دینی. فصلنامه تاریخ پزشکی، ۳(۸)، ۳۸-۶۳.
- Bright, D. S., & Fry, R. E. (2013). Introduction: Building ethical, virtuous organizations. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 49(1), 5-12.
- Cannaerts, N., Gastmans, C., & Casterlé, B. D. D. (2014). Contribution of ethics education to the ethical competence of nursing students: Educators' and students' perceptions. *Nursing ethics*, 21(8), 861-878.
- Chun, R. (2005). Ethical character and virtue of organizations: An empirical assessment and strategic implications. *Journal of Business Ethics*, 57(3), 269-284.
- Cooper, T. L., & Menzel, D. C. (2013). Achieving ethical competence for public service leadership. *ME Sharpe*.
- Kälve mark Sporrang, S. (2007). Ethical competence and moral distress in the health care sector: A prospective evaluation of ethics rounds (Doctoral dissertation, Acta Universitatis Upsaliensis).
- Kälve mark Sporrang, S., Arnetz, B., Hansson, M. G., Westerholm, P., & Höglund, A. T. (2007). Developing ethical competence in health care organizations. *Nursing Ethics*, 14(6), 825-837.
- Kavathatzopoulos, I. (2005). Computers for ethical competence. In *ETHICOMP*.
- Kavathatzopoulos, I., & Rigas, G. (2006). A measurement model for ethical competence in business. *Journal of Business Ethics Education*, 3, 55-74.
- Kavathatzopoulos, I., Kostrzewa, A., & Berg, K. (2008). Measuring ethical competence of organizations. 21st Annual European Business Ethics Network, Antalya, Turkey.

- Kulju, K., Stolt, M., Suhonen, R., & Leino-Kilpi, H. (2016). Ethical competence: A concept analysis. *Nursing ethics*, 23(4), 401-412.
- Lechasseur, K., Caux, C., Dollé, S., & Legault, A. (2016). Ethical competence: an integrative.
- Meine, M. F., & Dunn, T. P. (2013). The search for ethical competency: Do ethics codes matter? *Public Integrity*, 15(2), 149-166.
- Morales, R., & Cabello, C. (2012). Improving Ethical Decision-Making in Organizations through Ethical Competencies (No. 12.02).
- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., & Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157-170.
- Olaeta, J. V. (2017). Ethical Competencies and the Organizational Competency 'Responsible University Social Innovation': looking at new ways of understanding universities and the competency-based education model in the context of significant social changes in Latin America. *Tuning Journal for Higher Education*, 4(2), 311-332.
- Pohling, R., Bzdok, D., Eigenstetter, M., Stumpf, S., & Strobel, A. (2016). What is ethical competence? The role of empathy, personal values, and the five-factor model of personality in ethical decision-making. *Journal of Business Ethics*, 137(3), 449-474.
- Whitton, H. (2007). Developing the 'ethical competence' of public officials-a capacity-building approach. *Public Policy and Administration*, 1(21), 49-60