

# Analyzing the Performance Evaluation Model of Human Resources in the Higher Education System with an Ethics-Oriented Approach

M. Ashourzadeh<sup>1</sup>, M. Rezvani Ph.D.\*<sup>2</sup>, H. Rezaei Kilidbari Ph.D.<sup>3</sup>, B. Abbasi Ph.D.<sup>4</sup>

1. Ph.D. Student in Public Administration, Human Resources, Department of Management, Islamic Azad University, Astara Branch, Astara, Iran.
2. Department of Management, Islamic Azad University, Astara Branch, Astara, Iran.
3. Department of Public Administration, Islamic Azad University, Rasht Branch, Rasht, Iran
4. Department of Management, Islamic Azad University, Bandar Anzali Branch, Bandar Anzali, Iran

## Abstract

**Background:** Today, ethical value is very important in human resource management. The basic principles of organizational ethics are trustworthiness, respect, responsibility, fairness and justice and meritocracy. The aim of the current research is to analyze the model of evaluation of human resources performance with an ethics-oriented approach in the higher education system in the Azad University of Gilan province.

**Method:** Based on this, this research was carried out in terms of purpose, applied and descriptive-survey. The statistical population of the research included all faculty members of Islamic Azad University units in Gilan province in the academic year 1401-1402. The statistical sample was 395 people and random cluster sampling method was used to select the samples. The research tool was a questionnaire made by the researcher, and the value of the alpha coefficient of the variables of the questionnaire was higher than 0.7, which shows that it has acceptable reliability. Data analysis was done by structural equation method under AMOS software and TOPSIS model.

**Results:** The results of the t-test showed that all 24 main identified components and 79 indicators have an effect on evaluating the performance of human resources with an ethics-oriented approach in the higher education system. The results obtained from the structural equations also showed that the research model is a good model in terms of fit with the data. In this model, all the components and sub-components were measured and the path coefficient of each was determined and the results showed that the model has an acceptable fit.

**Conclusion:** The results showed that in order to increase the performance of ethical human resources and meritocracy in the organization, it is of great importance.

**Keywords:** Performance evaluation, Human resources, Ethics, Higher education

\*Corresponding Author: Rezvani M. Department of Management, Islamic Azad University, Astara Branch, Astara, Iran. Email: [moosa.rzvni@gmail.com](mailto:moosa.rzvni@gmail.com)

**How to cite:** Ashourzade M, Rezvani M, Rezaei Kilidbari H, Abbasi B. Analyzing the performance evaluation model of human resources in the higher education system with an ethics-oriented approach. Ethics in Science and Technology. 2025,19(4): 178-190.



Copyright © 2025 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

# تحلیل مدل ارزیابی عملکرد منابع انسانی در نظام آموزش عالی با رویکرد

## اخلاق محور

- مرتضی عاشورزاده<sup>۱</sup>، دکتر موسی رضوانی چمن زمین<sup>۲\*</sup>، دکتر حمیدرضا رضائی کلیدبری<sup>۳</sup>، دکتر بدری عباسی<sup>۴</sup>
۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد آستارا، آستارا، ایران.
  ۲. گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد آستارا، آستارا، ایران.
  ۳. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، رشت، ایران.
  ۴. گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندر انزلی، بندر انزلی، ایران.
- (تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۰۶، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۳)

### چکیده

زمینه: امروزه، ارزش اخلاقی در مدیریت منابع انسانی اهمیت زیادی دارد. اصول اساسی اخلاق سازمانی عبارت‌اند از معتمد بودن، احترام، مسئولیت‌پذیری، انصاف و عدالت و شایسته سالاری. هدف پژوهش حاضر تحلیل مدل ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد اخلاق محور در نظام آموزشی عالی در دانشگاه آزاد استان گیلان می باشد.

روش: بر این اساس، این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به صورت توصیفی - پیمایشی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیات علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان گیلان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بودند. نمونه آماری به تعداد ۳۹۵ نفر بود و برای انتخاب نمونه‌ها، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی استفاده شد. ابزار تحقیق پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود که مقدار ضریب آلفای بدست آمده متغیرهای پرسشنامه بالاتر از ۰/۷ بدست آمد که نشان می‌دهد از پایایی قابل قبولی برخوردار می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار AMOS و مدل TOPSIS انجام شد.

یافته‌ها: نتایج آزمون تی نشان داد که تمام ۲۴ مولفه شناسایی شده اصلی و ۷۹ شاخص بر ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد اخلاق محور در نظام آموزش عالی اثرگذار است. نتایج بدست آمده از معادلات ساختاری نیز نشان داد که مدل تحقیق از لحاظ تناسب با داده‌ها مدل مطلوبی می‌باشد. در این مدل تمامی مولفه‌ها و زیرمولفه‌ها مورد سنجش قرار گرفت و ضریب مسیر هر یک تعیین گردید و نتایج نشان داد که مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد برای افزایش عملکرد منابع انسانی اخلاق‌مداری و شایسته سالاری در سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است.

کلید واژگان: ارزیابی عملکرد، منابع انسانی، اخلاق محور، آموزش عالی

### سرآغاز

در این راستا دانشگاه‌ها نیز به عنوان یک سازمان نیازمند برخورداری از یک سیستم ارزیابی عملکرد منسجم هستند. از آنجایی که فعالیت‌های آموزشی اعضای هیات علمی اهداف متفاوتی را دنبال می‌کنند؛ به همان نسبت نیز الگوها و ملاک‌های ارزشیابی موفقیت‌های آموزشی نیز متنوع می‌باشند. با وجود تنوع الگوهای ارزشیابی<sup>۲</sup> موجود، هیچ یک از آن‌ها برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی در وضعیت‌های متفاوت؛ مفید و کاملاً مناسب نیستند (۵). در روش‌های سنتی ارزیابی عملکرد، محدودیت‌های بسیاری وجود دارد. اساس و بنیان بیشتر این روش‌ها بر پایه معیارهای عمومی قرار دارد که از کارکرد لازم در بخش دانشگاهی برخوردار نیستند.

روند فزاینده رقابت و ضرورت دستیابی سازمان‌ها به سطوح بالاتری از کیفیت و بهره‌وری ایجاب می‌کند که در آینده سازمان‌ها به نیروی انسانی تواناتر، مستعدتر و شایسته‌تر نیازمند باشد (۱). در عصر کنونی، تحولات شگرف دانش مدیریت وجود نظام ارزیابی را اجتناب‌ناپذیر نموده است؛ به گونه‌ای که فقدان نظام ارزیابی، اعم از ارزیابی در استفاده از منابع و امکانات، کارکنان، اهداف و استراتژی‌ها؛ به عنوان یکی از علائم بیماری‌های سازمان قلمداد می‌نمایند (۲). عملکرد<sup>۱</sup> کارکنان یکی از مهمترین عناصر تأثیرگذار و تعیین کننده در عملکرد سازمان و ارتقا اعتبار آن است (۳). اهمیت عملکرد کارمندان طی چندین سال گذشته افزایش یافته و به اولین متغیر مهم در هر سازمان تبدیل شده است (۴).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: moosa.rzvni@gmail.com

این شیوه‌های ارزیابی به دلیل عدم تناسب با وظایف، مسئولیت‌ها و انتظارات موجود از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، کارایی و اعتبار لازم را ندارند. علاوه بر آن، نگاه این مدل‌ها متمرکز بر شرایط موجود بوده و نگاه توسعه‌ای در این مدل‌ها وجود ندارد. در حالی که در نگرش‌های نوین، هدف از ارزیابی عملکرد، ارتقا توانمندی و قابلیت اجرای استراتژی‌ها و خط‌مشی‌ها و تحقق اهداف سازمانی از طریق اصلاح ضعف‌ها و در پی آن رشد توانایی‌ها و شایستگی‌ها و رشد و پرورش نیروی انسانی<sup>۳</sup> است. چنین نگاهی به ارزیابی عملکرد مستلزم تعریف ارزش‌هایی است که آن نظام را کارا و اثربخش سازد و انعطاف‌پذیری و پویایی چارچوب آن را محقق نماید (۶). ارزش‌های دانشگاهی<sup>۴</sup> در یک دیدگاه به دو گروه عمده تقسیم می‌گردند: ارزش‌های جامع<sup>۵</sup> و ارزش‌های حمایتی<sup>۶</sup>. ارزش‌های جامع مبین طرقي است که حرفه‌ی دانشگاهی را به پیش می‌راند. این ارزش‌ها علی‌رغم تطابق سیری ناپذیر استراتژی‌ها و عملیات سازمانی با دنیای دائم‌التغییر حفظ می‌گردند (۷). ارزیابی عملکرد نیروی انسانی در دانشگاه، فرایند حیاتی بررسی کیفیت فعالیت‌ها و قضاوت در خصوص میزان نیل و دسترسی به ارزش‌های دانشگاهی است. لذا ارزیابی عملکرد کارکنان در دانشگاه ماهیتی اخلاق محور به خود گرفته و در عین توسعه و رشد شاخص‌های عملکرد نهاد دانشگاه، به بالندگی منابع انسانی از نقطه نظر مهارت‌های اخلاقی<sup>۷</sup> و شایستگی‌های آموزشی<sup>۸</sup>، پژوهشی، خدماتی و فرهنگی منجر می‌گردد (۸). در میدان عمل، زمانی که انتظار می‌رود آموزش عالی بر مبنای ارزش‌های اخلاقی<sup>۹</sup> عمل نماید وجود دوگانگی در عرصه نظری و عملی، نشانگر بعضا عدم پایبندی به مبانی ارزشی است. بررسی وضعیت موجود در نظام آموزش عالی کشور، بیانگر فقدان روحیه نوآوری در بین کارکنان متناسب با اعتقادات و ارزش‌های اخلاقی، فقدان یک نظام ارزیابی عملکرد جامع کارکنان به منظور ایجاد توازن در درون دادها و برون دادهای نظام علم، فناوری و نوآوری کشور، مدرک گرایی و عدم توجه به توانایی‌های مورد نیاز جامعه، گسترش کمی دانشجویان بدون توانمندسازی منابع انسانی با تأکید بر پرورش انسان‌های شایسته متناسب با اعتقادات و ارزش‌های اخلاقی، عدم تناسب بین محتوای آموزشی با مهارت‌های شغلی، عدم توفیق دانشگاه‌ها در ایجاد و تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت‌رسانی به جامعه در دانشجویان و بهره‌برداری از ظرفیت‌های علمی آنان و سرانجام، مطرح نبودن مسائل پژوهشی به عنوان اولویت اول در دانشگاه‌ها اشاره کرد (۹). بنابراین، می‌بایست به دنبال سنجه‌های بدیع بود که علاوه بر سنجش شاخص‌های عینی متداول، ارزش‌های اخلاقی مورد انتظار نظام آموزشی و ذینفعان را نیز در سنجش عملکرد لحاظ کند. در این بین، دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان یکی از بزرگترین سامانه‌های دانشگاهی جهان و بزرگترین سامانه دانشگاهی در نظام آموزش عالی، به دنبال تجدیدنظر و اصلاح سیاست‌های پیشین خود برای اعمال ارزش‌های اخلاقی در مدیریت عملکرد اعضای هیأت علمی و تجدیدنظر در

نوع رابطه خود با جامعه است (۱۰). به این ترتیب، تبیین و نهادینه سازی اخلاق محوری و شایسته سالاری به عنوان مبنا و شاخص ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی در قالب یک مدل، به مسئله اصلی نظام آموزش عالی به طور کلی و دانشگاه آزاد اسلامی به طور خاص تبدیل شده است. با توجه به این مهم، سوال اصلی تحقیق را می‌توان اینگونه بیان نمود که: مدل ارزیابی عملکرد اخلاق محور در نظام آموزش عالی (دانشگاه آزاد) چگونه است؟

## روش

بر این اساس، این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به صورت توصیفی-پیمایشی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان گیلان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بودند. نمونه آماری به تعداد ۳۹۵ نفر بود. نمونه آماری در این پژوهش به روش فرمول تاباچنیک و فیدل انتخاب شد. در این روش از رابطه بین ۵ تا ۱۵ برابر گویه‌ها (که در این پژوهش تعداد گویه‌ها برابر با ۷۹ است) استفاده شده است. براساس رابطه فوق جامعه آماری می‌بایست حداقل ۳۹۵ و حداکثر ۱۱۸۵ نفر باشد که با توجه به نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها تعداد ۳۹۵ نفر در نظر گرفته شد. برای انتخاب نمونه‌ها، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی استفاده شد. ابزار تحقیق پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود. در این پرسشنامه گزینه‌ها بر مبنای طیف پنج فاصله‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) پاسخ داده می‌شد و پرسشنامه شامل دو قسمت سوالات جمعیت شناختی (عمومی) و تخصصی است. در بخش اول و با هدف شناخت بیشتر پاسخ دهندگان، سؤالاتی پیرامون سن، تحصیلات و سابقه خدمت قرار داده شده است. بخش دوم آن نیز دربرگیرنده سؤالات تخصصی در مورد عوامل تشکیل دهنده مدل ارزیابی عملکرد شایسته محور اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها است. برای سنجش سازگاری (پایایی همگنی) درونی پرسشنامه، روش‌های مختلفی وجود دارد که یکی از پرکاربردترین آن‌ها ضریب آلفای کرونباخ می‌باشد که براساس میانگین کواریانس (و یا همبستگی) سوالات (گویه‌ها، آیتم‌ها) موجود در یک پرسشنامه (آزمون) بدست می‌آید. زمانی که چندین خرده مقیاس در پرسشنامه موجود است، آلفا به تفکیک خرده مقیاس‌ها (جدا جدا) محاسبه می‌شود. پژوهشگران بر این باورند که چنانچه مقدار آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای مدل پژوهش بیشتر از ۰/۷۰ بدست آید، پرسشنامه از قابلیت اطمینان قابل قبول برخوردار است. در جدول زیر، نتایج پایایی ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است. همان طور که جدول ۱ نشان می‌دهد، ضرایب آلفای محاسبه شده برای همه متغیرها از مقدار مبنای ۰/۷۰ بالاتر بوده و در نتیجه ابزار سنجش از پایایی مناسب برخوردار است.

جدول ۱: پایایی پرسشنامه پژوهش

متغیر	ضریب آلفا	متغیر	ضریب آلفا
خودآگاهی <sup>۱۰</sup>	۰/۹۱	خلاقیت علمی <sup>۱۴</sup>	۰/۷۸
خودکنترلی <sup>۱۱</sup>	۰/۷۷	خود ارتقائی علمی	۰/۷۳
خودکارآمدی	۰/۸۲	حساسیت علمی	۰/۹۲
یادگیرندگی	۰/۸۶	تعلق علمی <sup>۱۳</sup>	۰/۷۹
تحول مداری	۰/۹۵	کاربردگرایی	۰/۸۲
ذهن گرایی	۰/۷۹	مشارکت مداری	۰/۸۸
مربی گری	۰/۷۶	تحول توسعه مدار	۰/۷۶
کیفیت گرایی	۰/۸۳	مسئولیت پذیری حرفه ای <sup>۱۴</sup>	۰/۹۳
تعامل مداری	۰/۸۸	تیم مداری	۰/۸۱
اخلاق مداری	۰/۹۲	آینده نگری	۰/۸۱
بهبود مداوم عملکرد	۰/۷۹	احترام حرفه ای <sup>۱۵</sup>	۰/۷۹
خودسنجی علمی	۰/۸۴	خلاقیت علمی	۰/۷۸

### یافته‌ها

در جهت مطالعه ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد اخلاق محور در نظام آموزشی عالی در دانشگاه آزاد اسلامی پژوهشگران تحقیق حاضر در یک مطالعه متغیرهای مربوط به این معیار را شناسایی نمودند. در همین راستا ۲ محور، ۶ تم کلی، ۲۴ تم فرعی و ۷۹ شاخص شناسایی گردید که در جدول ۲ آورده شده است (۱۱).

در پژوهش حاضر ابتدا داده‌های بدست آمده با استفاده از روش‌های آماری توصیفی نظیر میانگین و انحراف استاندارد و روش‌های استنباطی نظیر آزمون کلموگروف اسمیرنوف، آزمون *KMO*، آزمون ضریب همبستگی در نرم‌افزار *SPSS* مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند. همچنین عوامل شناسایی شده در مدل *TOPSIS* ارزیابی و اولویت بندی می‌شوند. جهت بررسی روایی سازه متغیرهای تحقیق نیز از روش معادلات ساختاری تحت نرم افزار *AMOS* استفاده و مدل‌های اندازه گیری و ساختاری تشکیل گردید.

جدول ۲: توزیع آمار توصیفی زیرمعیارها و گویه‌های عملکرد منابع انسانی با رویکرد اخلاق محور

محور	تم اصلی	تم فرعی	شاخص
آموزشی	سطح فردی	خودآگاهی	۱. خود انعکاسی
			۲. نیل به موفقیت
			۳. مثبت اندیشی
	خودکنترلی		۴. خودبرانگیختگی
			۵. خودهدایتی
			۶. اجتناب از خود سرکوبی
			۷. خودسنجی درونی
			۸. عزت نفس
			۹. امید
	خودکارآمدی		۱۰. خودشفقتی
			۱۱. اعتماد به نفس
			۱۲. ادب
			۱۳. پاداش درونی
			۱۴. خودبرانگیختگی
	یادگیرندگی		۱۵. پذیرش تغییر

خبرخواهی	۱۶	تحول مداری	سطح اجتماعی	پژوهشی
توجه به فراتر از خود	۱۷			
نوع دوستی	۱۸			
هم نوایی	۱۹			
وحدت گرایی	۲۰			
انسان مداری	۲۱	ذهن گرایی		
عدالت طلبی	۲۲			
انگیزه آفرینی	۲۳			
تحریک ذهنی	۲۴			
راهبری	۲۵	مریی گری		
حمایت گرایی	۲۶			
سطح اجتماعی (تنوع گرایی)	۲۷			
مقایسه اجتماعی	۲۸			
احترام به تفاوت ها	۲۹			
پاداش مداری	۳۰	کیفیت گرایی	سطح حرفه‌ای / اخلاقی	
بازخور داری	۳۱			
دوری از انزوای علمی	۳۲	تعامل مداری		
حفظ حریم خصوصی همکاران	۳۳			
تشریک مساعی با همکاران	۳۴			
رقابت ساختارمند	۳۵			
اجتناب از خودشیفتگی علمی	۳۶			
دوری از حسادت علمی	۳۷	اخلاق مداری		
ثوری از توهین	۳۸			
اجتناب از تبعیض	۳۹			
اجتناب از قدرت مداری	۴۰			
اجتناب از تنبیه	۴۱			
قضاوت اخلاق مدار	۴۲	بهبود مداوم عملکرد		
پذیرش ضعف های علمی و حرفه ای	۴۳			
نقد پذیری شغلی	۴۴			
کنجکاوری علمی	۴۵	خودسنجی علمی	سطح فردی	
خود ارزیابی علمی	۴۶			
انعطاف پذیری در موضوع تحقیق	۴۷	خلاقیت علمی		
جستجوگری نو آورانه	۴۸			
توسعه مداری	۴۹	خود ارتقائی علمی		
توجه به چالش / مساله مدار	۵۰			
شکاکیت علمی	۵۱	حساسیت علمی		
بی غرضی عاطفی	۵۲			
انضباط علمی	۵۳			
درون نگری علمی	۵۴	تعلق علمی		
توجه به پارادایم در حال تغییر	۵۵			
تاب آوری علمی	۵۶			
به روز بودن	۵۷	کاربردگرایی	سطح اجتماعی	
تولید علم کاربردی	۵۸			
تفکر مشارکتی	۵۹	مشارکت مداری		
تفکر سیستمی	۶۰			

احترام به اجتماع علمی	.61	تحول توسعه مدار	
جهان شمولی	.62		
جامعه اندیشی علمی	.63		
تفکر بین رشته ای	.64		
پدیده گرایی	.65	مسئولیت پذیری حرفه ای	سطح اخلاقی / حرفه ای
شفافیت حرفه ای	.66		
نگرش مثبت ارتقای شغلی	.67		
شجاعت حرفه ای	.68		
تحمل نقد حرفه ای	.69	تیم مداری	
صداقت حرفه ای	.70		
کار تیمی حرفه ای	.71		
سازگاری حرفه ای	.72		
برنامه مداری	.73	آینده نگری	
برنامه ریزی شغلی	.74		
امانت داری حرفه ای	.75		
اجتناب از سرقت ادبی	.76		
انتظار ارزش	.77	احترام حرفه ای	
انتظار عملکرد	.78		
اعتبار علمی	.79		

آموزش عالی مولفه "یادگیرندگی" با مقدار آماره  $(t = 27/606)$  بوده و کمترین مولفه موثر نیز مولفه "خودکارآمدی" با مقدار آماره  $(t = 5/219)$  در این ارزیابی می باشد. همچنین نتایج آزمون تی تک نمونه ای نشان می دهد که تمام 24 مولفه شناسایی شده بر ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد اخلاق محور در نظام آموزش عالی موثر می باشند  $(sig=0.001)$ .

با استفاده از این جدول مدل مفهومی تحقیق و پرسشنامه تحقیق شکل گرفت. پس از دریافت پرسشنامه ها و امتیاز دهی به آنها محققان با استفاده از آزمون کولموگروف -اسمیرنوف به بررسی نرمال بودن توزیع داده ها پرداختند که مشخص شد توزیع داده های تحقیق نرمال می باشد. پس از آن نتایج آزمون تی در جدول 3 نشان می دهد که بیشترین مولفه موثر بر ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد اخلاق محور در نظام

جدول 3: مقدار آماره تی مولفه های موثر بر مولفه های عملکرد منابع انسانی با رویکرد اخلاق محور

One-Sample Test=3					مولفه های اصلی	
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	
Upper	Lower					
3/07	1/92	2/500	0.001	394	9/05	خودآگاهی
3/59	2/10	2/185	0.001	394	7/97	خودکنترلی
1/75	1/04	1/400	0.001	394	8/30	خودکارآمدی
2/04	1/75	1/900	0.001	394	27/60	یادگیرندگی
3/42	2/37	2/900	0.001	394	11/58	تحول مداری
1/84	0/95	1/400	0.001	394	6/65	ذهن گرایی
3/62	2/47	3/050	0.001	394	11/05	مربی گری
2/94	2/05	2/500	0.001	394	11/82	کیفیت گرایی
3/95	2/84	3/400	0.001	394	12/80	تعامل مداری
3/08	1/71	2/400	0.001	394	7/32	اخلاق مداری
3/41	2/48	2/950	0.001	439	13/21	بهبود مداوم عملکرد
1/71	1/08	1/400	0.001	394	9/20	خودسنجی علمی

One-Sample Test=3							مولفه های اصلی
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t		
Upper	Lower						
۳/۴۲۳۸	۲/۳۷۶۲	۲/۹۰	۰/۰۰۱	۳۹۴	۱۱/۵۸۸	خلاقیت علمی	
۳/۴۲۶۹	۲/۰۷۳۱	۲/۷۵	۰/۰۰۱	۳۹۴	۸/۵۰۳	خود ارتقائی علمی	
۳/۳۶۰۳	۱/۷۳۹۷	۲/۵۵	۰/۰۰۱	۳۹۴	۶/۵۸۷	حساسیت علمی	
۱/۳۷۹۰	-۰/۹۳۱۰	۱/۱۵	۰/۰۰۱	۳۹۴	۱۰/۵۱۰	تعلق علمی	
۳/۱۸۷۵	۱/۸۱۲۵	۲/۵۰	۰/۰۰۱	۳۹۴	۷/۶۱۱	کاربردگرایی	
۳/۱۳۴۷	۱/۰۶۵۳	۲/۶۰	۰/۰۰۱	۳۹۴	۱۰/۱۷۷	مشارکت مداری	
۱/۳۹۲۱	۱/۰۰۷۹	۱/۲۰	۰/۰۰۱	۳۹۴	۱۳/۰۷۷	تحول توسعه مدار	
۲/۹۹۲۰	۲/۱۰۸۰	۲/۵۵	۰/۰۰۱	۳۹۴	۱۲/۰۷۴	مسئولیت پذیری حرفه ای	
۳/۱۳۷۱	۱/۷۶۲۹	۲/۴۵	۰/۰۰۱	۳۹۴	۷/۴۶۳	تیم مداری	
۳/۹۵۵۸	۲/۸۴۴۲	۳/۴۰	۰/۰۰۱	۳۹۴	۱۲/۸۰۳	آینده نگری	
۳/۰۸۵۸	۱/۷۱۴۲	۲/۴۰	۰/۰۰۱	۳۹۴	۷/۳۲۴	احترام حرفه‌ای	
۳/۴۱۷۴	۲/۴۸۲۶	۲/۹۵	۰/۰۰۱	۳۹۴	۱۳/۲۱۰	خودآگاهی	
۱/۷۱۸۵	۱/۰۸۱۵	۱/۴۰	۰/۰۰۱	۳۹۴	۹/۲۰۰	خودکنترلی	
۲/۵۲۱۹	۱/۰۷۸۱	۱/۸۰	۰/۰۰۱	۳۹۴	۵/۲۱۹	خودکارآمدی	
۳/۴۲۶۹	۲/۰۷۳۱	۰/۷۵	۰/۰۰۱	۳۹۴	۸/۵۰۳	یادگیرندگی	
۱/۸۱۳۱	-۰/۹۸۶۹	۱/۴۰	۰/۰۰۱	۳۹۴	۷/۰۹۴	تحول مداری	

تمام ۷۹ مولفه شناسایی شده بر ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد شایسته محور در نظام آموزش عالی موثر می باشند (Sig=۰/۰۰۱).

بر اساس یافته های بدست آمده از دیدگاه پاسخگویان می توان بیان نمود که ۷۹ مولفه به عنوان ارزش اخلاقی بر عملکرد منابع انسانی در نظام آموزش عالی تاثیر دارند. نتایج آزمون تی در جدول ۴ نشان می دهد که

جدول ۴: مقدار آماره تی شاخص های موثر بر مولفه های عملکرد منابع انسانی با رویکرد اخلاق محور

One-Sample Test=3							زیر مولفه ها
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t		
Upper	Lower						
-۰/۹۶۴۶	-۰/۷۲۰۵	-۰/۸۴۲۵	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۳/۶۶۳	خود انعکاسی	
۱/۱۹۳۷	-۰/۷۵۹۱	-۰/۹۷۶۳	۰/۰۰۰	۳۹۴	۸/۸۹۲	نبیل به موقیبت	
۱/۳۲۶۷	۱/۰۱۹۸	۱/۱۷۳۲	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۵/۱۳۲	مثبت اندیشی	
-۰/۳۴۹۹	-۰/۱۰۶۸	-۰/۲۲۸۳	۰/۰۰۰	۳۹۴	۳/۷۱۷	خودبرانگیختگی	
۱/۴۸۴۵	۱/۱۴۵۵	۱/۳۱۴۹	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۵/۳۵۲	خودهدایتی	
۱/۳۴۴۳	۱/۰۱۷۹	۱/۱۸۱۱	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۴/۳۲۲	اجتناب از خود سرکوبی	
۱/۳۴۴۳	۱/۰۱۷۹	۱/۱۸۱۱	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۴/۳۲۲	خودسنجی درونی	
۱/۲۲۶۸	-۰/۸۶۷۷	۱/۰۴۷۲	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۱/۵۴۳	عزت نفس	
۱/۳۹۳۴	۱/۰۷۹۱	۱/۲۳۶۲	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۵/۵۶۷	امید	
-۰/۸۳۷۵	۱/۵۹۵۶	-۰/۷۱۶۵	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۱/۷۲۲	خودشفقتی	
-۰/۵۹۶۳	-۰/۲۳۸۳	-۰/۴۱۷۳	۰/۰۰۰	۳۹۴	۴/۶۱۴	اعتماد به نفس	
۱/۳۵۱۸	۱/۰۴۱۹	۱/۱۹۶۸	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۵/۲۸۸	ادب	
۱/۴۰۸۲	۱/۰۶۴۲	۱/۲۳۶۲	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۴/۲۲۲	پاداش درونی	
۱/۰۶۷۴	-۰/۸۰۶۶	-۰/۹۳۷۰	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۴/۲۱۸	خودبرانگیختگی	
-۰/۲۵۱۷	-۰/۰۳۱۷	-۰/۱۴۱۷	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۲/۵۵۰	پذیرش تغییر	
۱/۷۷۵۵	۱/۵۳۱۶	۱/۶۵۳۵	۰/۰۰۰	۳۹۴	۲۶/۸۳۵	خیرخواهی	
۱/۳۱۲۳	-۰/۹۸۶۹	۱/۱۴۹۶	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۳/۹۸۳	توجه به فراتر از خود	
۱/۲۰۲۵	-۰/۹۲۳۵	۱/۰۶۲۹	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۵/۰۸۱	نوع دوستی	
-۰/۶۰۶۱	-۰/۱۸۱۳	-۰/۳۹۳۷	۰/۰۰۰	۳۹۴	۳/۶۶۸	هم نوبی	
۱/۲۸۸۰	-۰/۹۹۵۴	۱/۱۴۱۷	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۵/۴۴۵	وحدت گرایی	
۱/۲۲۸۳	-۰/۹۴۴۹	۱/۰۸۶۶	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۵/۱۷۵	انسان مداری	

One-Sample Test=3

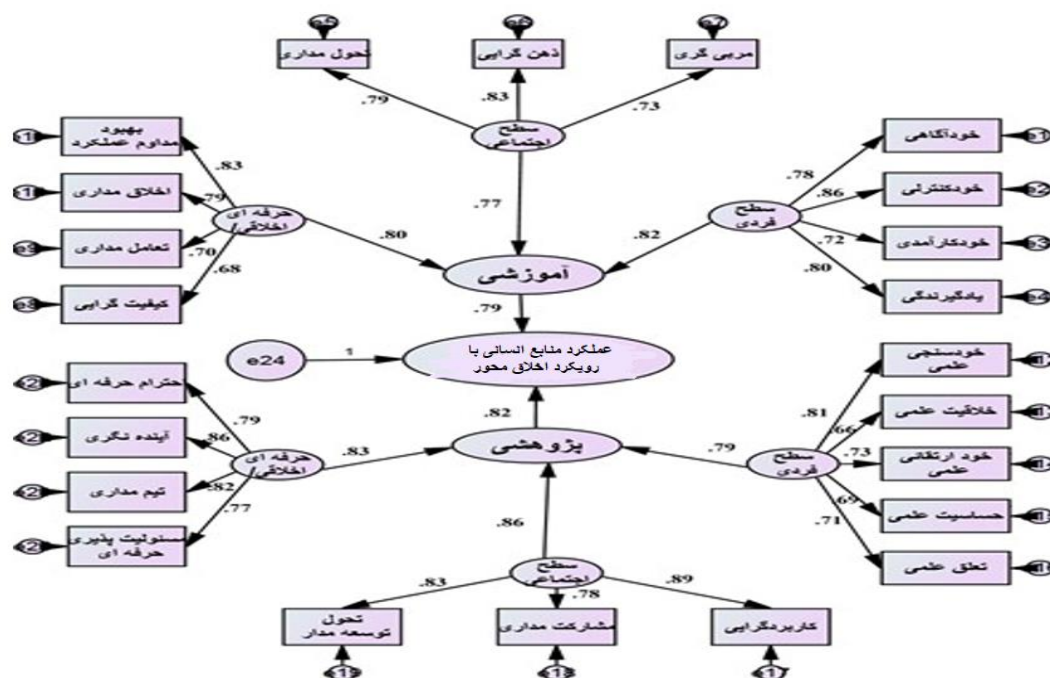
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	زیرمولفه ها
Upper	Lower					
۰/۱۰۶۹	-۰/۰۷۵۴	-۰/۰۱۵۷	۰/۰۰۰	۳۹۴	۰/۳۴۲	عدالت طلبی
۰/۶۴۲۸	-۰/۳۳۳۵	-۰/۴۸۸۱	۰/۰۰۰	۳۹۴	۶/۲۴۷	انگیزه آفرینی
۱/۲۱۹۷	-۰/۹۳۷۸	۱/۰۷۸۷	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۵/۱۴۲	تحریک ذهنی
۱/۷۰۲۵	۱/۳۸۴۱	۱/۵۴۳۳	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۹/۱۸۹	راهبری
۰/۷۹۸۱	-۰/۵۵۶۲	-۰/۶۷۷۱	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۱/۰۸۱	حمایت گرایی
۰/۲۹۲۶	-۰/۰۶۹۶	-۰/۱۸۱۱	۰/۰۰۰	۳۹۴	۳/۲۱۳	سطح اجتماعی(تنوع گرایی)
۱/۲۴۵۵	-۰/۹۵۹۳	۱/۱۰۲۳	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۵/۲۴۵	مقایسه اجتماعی
۱/۶۷۹۰	۱/۳۶۰۴	۱/۵۱۹۶	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۸/۸۷۸	احترام به تفاوت ها
۰/۸۲۴۷	-۰/۵۴۰۳	-۰/۶۸۲۵	۰/۰۰۰	۳۹۴	۹/۵۰۰	پاداش مداری
۰/۴۹۰۵	-۰/۲۰۳۴	-۰/۳۴۶۴	۰/۰۰۰	۳۹۴	۴/۷۶۰	بازخور داری
۱/۹۱۷۸	۱/۶۰۹۸	۱/۷۶۳۷	۰/۰۰۰	۳۹۴	۲۲/۶۶۴	دوری از انزوای علمی
۰/۸۰۷۶	-۰/۵۶۲۵	-۰/۶۸۵۰	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۱/۰۵۹	حفظ حریم خصوصی همکاران
۱/۶۳۲۰	۱/۲۸۱۴	۱/۴۵۶۶	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۶/۴۴۸	تشریک مساعی با همکاران
۱/۱۶۷۸	-۰/۸۹۵۲	۱/۰۳۱۵	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۴/۹۸۰	رقابت ساختارمند
۱/۷۳۵۱	۱/۴۱۴۵	۱/۵۷۴۸	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۹/۴۳۷	اجتناب از خودشیفتگی علمی
۰/۷۲۹۸	-۰/۴۸۲۸	-۰/۶۰۶۳	۰/۰۰۰	۳۹۴	۹/۷۱۶	دوری از حسادت علمی
۰/۸۹۴۳	-۰/۶۶۴۸	-۰/۷۷۹۵	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۳/۴۴۱	ثوری از توهین
۱/۱۶۹۵	-۰/۸۹۳۴	۱/۰۳۱۵	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۴/۷۸۶	اجتناب از تبعیض
۰/۸۷۵۱	-۰/۶۰۵۲	-۰/۷۴۰۱	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۰/۸۵۳	اجتناب از قدرت مداری
۰/۸۸۷۰	-۰/۶۵۶۳	-۰/۷۷۱۶	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۳/۲۳۷	اجتناب از تنبیه
۱/۶۷۵۶	۱/۳۱۶۵	۱/۴۹۶۰	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۶/۴۸۸	قضاوت اخلاقی مدار
۰/۸۷۵۱	-۰/۶۰۵۲	-۰/۷۴۰۱	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۰/۸۵۳	پذیرش ضعف های علمی و حرفه ای
۱/۰۷۹۶	-۰/۸۲۵۹	-۰/۹۵۳۷	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۴/۸۶۷	نقد پذیری شغلی
۰/۴۸۰۱	-۰/۱۴۹۸	-۰/۳۱۴۹	۰/۰۰۰	۳۹۴	۳/۷۷۵	کنجکاوری علمی
۰/۲۹۲۶	-۰/۰۶۹۶	-۰/۱۸۱۱	۰/۰۰۰	۳۹۴	۳/۲۱۳	خود ارزیابی علمی
۱/۷۷۲۲	۱/۴۵۶۱	۱/۶۱۴۱	۰/۰۰۰	۳۹۴	۲۰/۲۰۹	انعطاف پذیری در موضوع تحقیق
۱/۰۴۳۹	-۰/۷۱۹۹	-۰/۸۸۱۸	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۰/۷۷۳	جستجوگری نو آورانه
۱/۵۵۱۹	۱/۲۳۵۵	۱/۳۹۳۷	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۷/۴۳۰	توسعه مداری
۰/۵۵۲۹	-۰/۲۱۸۷	-۰/۳۸۵۸	۰/۰۰۰	۳۹۴	۴/۴۶۹	توجه به چالش / مساله مدار
۱/۲۸۱۹	-۰/۹۲۲۸	۱/۱۰۲۳	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۲/۱۵۳	شکاکیت علمی
۰/۶۳۴۷	-۰/۳۴۱۷	-۰/۴۸۸۱	۰/۰۰۰	۳۹۴	۶/۵۹۳	بی غرضی عاطفی
۱/۷۰۷۹	۱/۳۶۲۹	۱/۵۳۵۴	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۷/۶۱۴	انضباط علمی
۱/۵۰۵۰	۱/۱۸۷۹	۱/۳۴۶۴	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۶/۸۰۳	درون نگری علمی
۱/۲۷۱۰	-۰/۹۸۰۹	۱/۱۲۵۹	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۵/۳۶۱	توجه به پارادایم در حال تغییر
۱/۲۴۹۱	-۰/۸۷۶۹	۱/۰۶۲۹	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۱/۳۰۴	تاب آوری علمی
۰/۷۳۱۹	-۰/۳۷۰۵	-۰/۵۵۱۱	۰/۰۰۰	۳۹۴	۶/۰۲۶	به روز بودن
۱/۰۶۲۰	-۰/۶۷۰۳	-۰/۸۶۶۱	۰/۰۰۰	۳۹۴	۸/۷۵۲	تولید علم کاربردی
۰/۹۶۱۲	-۰/۷۳۹۶	-۰/۸۵۰۳	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۵/۱۸۹	تفکر مشارکتی
۱/۰۷۱۷	-۰/۶۹۲۱	-۰/۸۸۱۸	۰/۰۰۰	۳۹۴	۹/۱۹۴	تفکر سیستمی
۰/۲۹۲۶	-۰/۰۶۹۶	-۰/۱۸۱۱	۰/۰۰۰	۳۹۴	۳/۲۱۳	احترام به اجتماع علمی
۱/۸۴۸۶	۱/۵۳۷۲	۱/۶۹۲۹	۰/۰۰۰	۳۹۴	۲۱/۵۲۱	جهان شمولی
۱/۵۸۴۲	۱/۲۳۴۷	۱/۴۰۹۴	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۵/۹۶۶	جامعه اندیشی علمی
۰/۹۶۱۲	-۰/۷۳۹۶	-۰/۸۵۰۳	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۵/۱۸۹	تفکر بین رشته ای
۰/۵۰۲۳	-۰/۱۲۷۶	-۰/۳۱۴۹	۰/۰۰۰	۳۹۴	۳/۳۲۷	پدیده گرایی
۰/۸۳۴۱	-۰/۵۶۷۵	-۰/۷۰۰۷	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۰/۴۰۲	شفافیت حرفه ای
۱/۵۹۲۰	۱/۲۷۴۲	۱/۴۳۳۰	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۷/۸۴۷	نگرش مثبت ارتقای شغلی

One-Sample Test=3						
95% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df	t	زیرمؤلفه ها
Upper	Lower					
۰/۶۷۶۶	-۰/۳۳۱۳	۰/۵۰۳۹	۰/۰۰۰	۳۹۴	۴/۷۷۷	شجاعت حرفه ای
۰/۵۵۷۴	-۰/۳۰۸۷	۰/۴۳۳۰	۰/۰۰۰	۳۹۴	۶/۸۹۲	تحمل نقد حرفه ای
۰/۷۹۴۶	-۰/۵۲۸۳	۰/۶۶۱۴	۰/۰۰۰	۳۹۴	۹/۸۳۰	صداقت حرفه ای
۰/۹۶۴۶	-۰/۷۲۰۵	۰/۸۴۲۵	۰/۰۰۰	۳۹۴	۸/۲۳۶	کار تیمی حرفه ای
۰/۳۹۶۴	۱/۲۵۶۲	۱/۳۲۶۲	۰/۰۰۰	۳۹۴	۳۷/۲۱۱	سازگاری حرفه ای
۱/۴۸۷۴	۱/۳۴۰۴	۱/۴۱۳۹	۰/۰۰۰	۳۹۴	۳۷/۸۶۶	برنامه مداری
۱/۱۶۵۸	۱/۰۱۵۵	۱/۰۹۰۶	۰/۰۰۰	۳۹۴	۲۸/۵۶۱	برنامه ریزی شغلی
۱/۳۴۶۷	۱/۱۹۱۰	۱/۲۶۸۸	۰/۰۰۰	۳۹۴	۲۳/۰۶۳	امانت داری حرفه ای
۱/۳۳۲۹	۱/۱۷۴۷	۱/۲۵۳۷	۰/۰۰۰	۳۹۴	۳۱/۱۷۴	اجتناب از سرقه ادبی
۱/۰۵۰۹	-۰/۸۸۸۷	-۰/۹۶۹۷	۰/۰۰۰	۳۹۴	۲۳/۵۲۰	انتظار ارزش
۱/۳۰۷۳	۱/۱۵۱۹	۱/۲۲۹۶	۰/۰۰۰	۳۹۴	۳۱/۱۱۸	انتظار عملکرد
۰/۴۹۰۵	-۰/۳۴۹۴	۰/۴۱۹۹	۰/۰۰۰	۳۹۴	۱۱/۷۰۴	اعتبار علمی

تیین واریانس بیشتر می‌گردد. تخمین ضرایب  $t$  گفته می‌شود. مدل در حالت ضرایب  $t$  یا حالت معناداری مقادیر آماره  $t$  را نشان می‌دهد که برای قضاوت در مورد معناداری روابط بکار می‌روند. به اینصورت که اگر مقادیر آماره  $t$  بین  $+1.96$  و  $-1.96$  قرار داشته باشند، ضرایب معنادار نیستند و منجر به رد فرضیات یا سوالات تحقیق می‌شوند و در حالتی که خارج از این محدود باشند، معنادار هستند.

### آزمون مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد و اعداد معناداری

تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای نشان داد که مدل اندازه‌گیری متغیرها مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. نتایج مدل اندازه‌گیری حاکی از وجود روابط همبستگی مثبت و معناداری بین متغیرها در مدل است. با توجه شکل ۱ می‌توان بارهای عاملی هر یک از سوالات تحقیق را مشاهده نمود. مقدار ضریب تعیین عددی بین صفر و یک است، که هر چه به سمت یک نزدیک شود، مقدار



نگاره ۱: مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

گام اول در آزمون مدل تحقیق برآورد تناسب یا برازش مدل است، لذا در تحقیق حاضر ابتدا مدل تحقیق با استفاده از شاخص‌های

شاخص های برازندگی مدل

برازندگی مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده

است. بررسی شاخص‌های ارائه شده، بیانگر برازش مطلوب مدل با

جدول ۵: شاخص‌های برازندگی مدل

شاخص‌های برازش	مقدار
مجذور کای	۱۰۲۵/۲۷
درجه آزادی	۴۲۷
سطح معناداری	۰/۰۰۰
جنر برآورد واریانس خطای تقریب	۰/۰۴۶
شاخص نیکویی برازش	۰/۹۱
شاخص تعدیل شده نیکویی برازش	۰/۹۰
شاخص برازش استاندارد شده	۰/۹۱
شاخص برازش استاندارد نشده	۰/۹۳
شاخص مقایسه ای برازش	۰/۹۴

هیأت علمی قرار می دهد که ایشان میتوانند در بهبود کیفیت عملکرد و اثربخشی کار خود از آن‌ها بهره ببرند.

نتایج آزمون‌ها و تحلیل‌ها نشان داد که تمام ۲۴ مولفه شناسایی شده بر ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد اخلاق محور در نظام آموزش عالی تاثیرگذار است که بیش‌ترین مولفه موثر مولفه "یادگیرندگی" با مقدره آماره (۲۷.۶۰۶ = t) بوده و کم‌ترین مولفه موثر نیز مولفه "خودکارآمدی" با مقدره آماره (۵.۲۱۹ = t) در این ارزیابی می‌باشد. نتایج این سوال تحقیق نشان داد که از دیدگاه پاسخگویان ارزش یادگیرندگی از امتیاز بالاتری برخوردار است. بر اساس همین نتایج می‌توان بیان نمود که دانشگاه‌ها برای افزایش قابلیت سازمانی شان باید یاد بگیرند که در محیط پر از ادغام‌های دائمی، پیشرفت‌های سریع فناوری، تغییرات اجتماعی گسترده و رقابت فزاینده، به طور موفق عمل کنند. برای سازگاری با تغییرات جدید، باید سازمانی متناسب با شرایط جدید پدید آید و زمینه رشد و تعالی سازمانی را فراهم آورد که از جمله موفقترین این سازمان‌ها، سازمان‌های یادگیرنده بوده اند. از آنجا که دانشگاه و مراکز آموزش عالی نهادهایی هستند که می باید حداقل یک گام از نظر دانش، علم، فنون و الگوهای رفتاری از بقیه نهادها و موسسات جلوتر باشند و نظر به نقش دانشگاه در پاسخگویی به نیازها و انتظارات اجتماعی و جهانی ایجاب می‌کند که آموزش عالی و سازمان‌های آموزشی به طور مداوم کیفیت فرایندها و فعالیت‌های خود را بهبود بخشند. بر همین اساس نتایج بدست آمده با نتایج پژوهش‌های برخی محققان (۱۲-۱۳) همسو می باشد.

در ادامه نتایج آزمون تی نشان داد که تمام ۷۹ مولفه شناسایی شده بر ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد اخلاق محور در نظام آموزش عالی موثر می باشند (sig=۰.۰۰۱). نتایج این سوال از تحقیق نشان می‌دهد که تمامی ارزش‌های شناسایی شده در بهبود عملکرد منابع انسانی مراکز آموزش عالی استان گیلان می تواند کاربرد داشته باشد.

مطابق جدول ۵ مقدار مجذور کای این مدل با درجه آزادی ۴۲۷ برابر با ۱۰۲۵/۲۷ و در سطح  $p=0/000$  از لحاظ آماری معنادار است. از آنجا که این سطح معناداری بسیار کوچک است. علاوه بر این مجذور کای تحت تاثیر همبستگی‌های موجود در مدل نیز هست. هر چه این همبستگی‌ها بیشتر باشد برازش ضعیفتر است. به همین دلیل برای برازش مدل شاخص‌های دیگری مورد استفاده قرار گرفت. در این تحقیق جنر برآورد واریانس خطای تقریب برابر با ۰/۰۴۶ می باشد، از آنجا که مقدار این شاخص برای مدل‌های خوب، برابر با ۰/۰۵ یا کمتر است می‌توان نتیجه گرفت که مدل به خوبی برازش شده است. سایر شاخص‌های برازندگی مدل شامل  $GFI, AGFI, NNFI, NFI$  و  $CFI$  به طور کلی بین صفر تا یک متغیر هستند و ضرابی که بالاتر از ۰/۹۰ باشد قابل قبول در نظر گرفته می‌شود. در تحقیق حاضر تمامی این شاخص‌ها بالاتر از ۰/۹۰ هستند و این امر بیانگر آن است که مدل تحقیق از لحاظ تناسب با داده‌ها مدل مطلوبی باشد.

## بحث

همان طور که در ابتدای پژوهش اشاره شد هدف از انجام این تحقیق تحلیل مدل ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد اخلاق محور در نظام آموزشی عالی استان گیلان می باشد که در همین راستا به توصیف بیان مساله و ضرورت اهمیت تحقیق به طور کامل پرداخته شد و بیان گردید که تحقق اهداف عالی دانشگاه‌ها، در گرو چگونگی عملکرد اعضای هیأت علمی آن است. ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها برای اطلاع از نحوه عملکرد و بررسی رشد کیفی امری لازم و ضروری است. شاید به همین علت باشد که الگوهای ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی توجه محققان و صاحب نظران آموزش عالی را به خود جلب کرده است. بازخوردها، اطلاعات ویژه‌ای را در اختیار اعضای

که نتایج بدست آمده از این سوال تحقیق با نتایج پژوهش برخی محققان (۱۴ و ۱۵) همسو می باشد.

همچنین نتایج مدل تاپسیس در اولویت بندی گویه های ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد اخلاق محور در نظام آموزش عالی نشان داد که مهمترین عاملی که به عنوان ارزش بر عملکرد منابع انسانی تاثیرگذار می باشد عامل "تفکر بین رشته ای" با امتیاز وزنی ۰/۸۳۲ می باشد. همچنین عامل "نقد پذیری شغلی" با امتیاز وزنی ۰/۸۱۲ در رتبه دوم و عامل "اجتناب از تبعیض" با امتیاز وزنی ۰/۸۰۵ در رتبه سوم قرار دارد. در دنیای واقعی، در صنعت و خدمات مورد نیاز جامعه و در عالم حرفه گری و بازار کار، مسأله ها و تقاضاهایی نوپدید و پی در پی به وجود می آیند که نمی توان همه آنها را با برنامه های آموزشی و درسی موجود توضیح داد و با رشته های سنتی و با ساختارهای شناخته شده گروه های دانشگاهی رفع و رجوع کرد. مفهوم «میان رشتگی» برای مواجهه با این مشکل به میان آمده است. همچنین یافته ها نشان داده است که ارزش نقدپذیری شغلی نیز از اولویت بالایی برخوردار است. نقدپذیری و انتقاد نیازمند روحیه تحمل و بردباری است که کارکنان دانشگاه ها باید یاد بگیرند در برابر ایده ها و عقاید دیگران تحمل داشته باشند. انتقاد پذیری یک مهارت است که افراد می بایست با روی خود کار کردن آن را تقویت نمایند. یافته های این سوال نشان داد که در دانشگاه ها اجتناب از تبعیض به عنوان یک ارزش با اهمیت در عملکرد منابع انسانی می باشد. در سال های اخیر توجه به موضوعات بی عدالتی و تبعیض در محیط کار و اثرات و پیامدهای آن ها همچون پرخاشگری، رفتارهای منحرف، انتقام جویی در محیط کار و مقابله با آن ها توجه بسیاری را به خود جلب کرده اند. درک و فهم عدالت در سازمان ها و به خصوص محیط های آموزشی به عنوان یکی از فاکتورهای اساسی مقابله با بروز رفتارهای پرخاشگریانه است. زیرا هنگامی که افراد احساس می کنند در سازمان با آن ها به صورت غیرمنصفانه رفتار می شود، رفتارهای پرخاشگرانه یا رفتارهایی که از طریق آن اشخاص به دیگر همکاران خود صدمه می زنند را نشان می دهند. یا هنگامی که فرد در توزیع پیامدها در سازمان احساس بی عدالتی می کند. به طور منفی نسبت به آن پیامد خاص واکنش نشان می دهد که در نتیجه عکس العمل منفی فرد متوجه کل سازمان خواهد شد و در نهایت عملکرد بهینه افراد نیز کاهش خواهد یافت. که نتایج این تحقیق همراستا با نتایج پژوهش برخی محققان (۱۶ و ۱۷) می باشد.

در ادامه نتایج بدست آمده از معادلات ساختاری نشان داد که مدل تحقیق از لحاظ تناسب با داده ها مدل مطلوبی می باشد. در این مدل تمامی مولفه ها و زیرمولفه ها مورد سنجش قرار گرفت و ضریب مسیر هریک تعیین گردید و نتایج نشان داد که مدل از برارزش قابل قبولی برخوردار است. لذا می توان بیان نمود که در دنیای تغییرات شتابان و منابع در حال کاهش نمی توان دانشگاه را به آسانی اداره کرد، اما باید به نحوی در آن نظارت کرد تا به طور مداوم و بدون چشم پوشی از مسئولیت خود، با محیط جدید اجتماعی و علمی سازگار شود. از این رو

نظارت و ارزیابی اخلاقی در جوامع پیشرفته، بستر ساز کارایی و اثر بخشی نظام متبوع خود هستند و همواره از جایگاه با اهمیت و درخور توجهی برخوردارند. اهمیت این امر در آموزش عالی دوچندان است زیرا نظام آموزش عالی به عنوان نظامی پیشرو و تعیین کننده خط مشی قادر است زمینه توسعه در ابعاد اجتماعی فرهنگی و انسانی را فراهم آورد و سایر حوزه ها را تحت تاثیر قرار دهد؛ به همین منظور آگاهی از میزان تحقق اهداف در آموزش عالی و اطلاع از نارسائی ها و نقاط قوت از ابزارهای لازم و اساسی است که می تواند تصمیم گیران سیاست گذاران و برنامه ریزان آموزش عالی را در جهت بهبود روش ها و نیل به اهداف افزایش بازدهی یاری نماید شیوه نامه تشکیل و فعالیت هیأت های استانی، صاحب نظران سازمان و مدیریت فرآیند نظارت را یکی از اساسی ترین وظایف مدیریت میدانند که حیات سازمان در گرو آن است. در واقع نظارت اخلاقی حلقه تکمیلی فرآیند برنامه ریزی و تداوم دهنده و تصحیح کننده آن به شمار می آید. این ابزار یکی از اصول مدیریت نوین است که برای حسن اداره امور در هر سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. بر همین اساس نتایج بدست آمده از این سوال تحقیق با نتایج پژوهش برخی تحقیقات (۱۸) همسو می باشد. با توجه به یافته های بدست آمده پیشنهادت زیر مطرح می گردد:

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تفکر بین رشته ای از اهمیت بالایی نسبت به سایر ارزش ها قرار دارد لذا پیشنهاد می گردد دانشگاه ها با تشویق، سرمایه گذاری و صرف وقت زمینه انجام انواع فعالیت های بین رشته ای را فراهم آورند و چنین فرصت هایی در برنامه های درسی و فعالیت های فوق برنامه در مقاطع مختلف تحصیلی گنجانده شود و البته نقطه اوج این برنامه ها باید پرورش تفکر بین رشته ای باشد؛

یکی از ارزش هایی دیگری که در این پژوهش از اهمیت بالایی برخوردار بود ارزش نقدپذیری شغلی می باشد. لذا پیشنهاد می گردد اعضای هیئت علمی دانشگاه با افزایش مهارت هایی چون بالا بردن اعتماد به نفس، ارتباط گسترده با افراد، قدرت بیشتر در رویایی با مشکلات و یادگیری جدیدترین ایده ها، اصول انتقادپذیری شغلی را در خود پرورش دهند تا از بروز تنش ها و سایش های شغلی در محل کار کاسته شود و در نتیجه عملکرد منابع انسانی اثربخش تر گردد؛

مدیران و روسای دانشگاه ها از این موضوع به درستی آگاه شوند که تبعیض بین کارکنان و بی توجهی به عدالت، اعضای هیئت علمی و سایرین راندمان کاری آن ها را به شدت کاهش می دهد. لذا تا جایی که بتوانند می بایست اقداماتی نمایند تا جوی سالم در محل کار ایجاد شود.

### نتیجه گیری

گرایش همه انسانها به سمت خوبی، خیر و نیکی است و همه مایلند نقشی مؤثر در سیستم داشته و دارای وجهه ای خاص بین مردم باشند. فرایند ارزشیابی منابع انسانی جزء حساس ترین و مهم ترین مسائل اداری به حساب می آیند. به همین علت اطلاع یابی منابع انسانی از عملکرد خوب یا بد خود و انتساب آنها به یک سازمان اخلاق مدار می تواند در احساس رضایت آنها تأثیرگذار باشد. ارزیابی عملکرد معمولاً توسط

### واژه نامه

1. Performance	عملکرد
2. Assessing patterns	الگوهای ارزشیابی
3. Human force	نیروی انسانی
4. University values	ارزش های دانشگاهی
5. Comprehensive values	ارزش های جامع
6. Protective values	ارزش های حمایتی
7. Ethical skills	مهارتهای اخلاقی
8. Educational competency	شایستگی آموزشی
9. Ethical values	ارزش های اخلاقی
10. Self-awareness	خودآگاهی
11. Self-control	خودکنترلی
12. Scientific creativity	خلاقیت علمی
13. Scientific belonging	تعلق علمی
14. Professional responsibility	مسئولیت پذیری حرفه ای
15. Professional respect	احترام حرفه ای

مدیریت منابع انسانی (HRM) به عنوان راهی برای پیشرفت کارمندان در حرفه خود طراحی می‌شود. آنها با ارائه بازخورد به افراد در مورد عملکرد شغلی خود، اطمینان حاصل می‌کنند که کارکنان اهداف مورد انتظار از آنها را برآورده است. پس از ارزیابی عملکرد جایگاه شایسته شغلی افراد مشخص می‌شود و بی شک این چنانچه در این ارزیابی ها ارزش های اخلاقی، اجتماعی و شغلی مورد توجه قرار گیرد شایسته سالاری تحقق خواهد یافت و عملکرد نیروی انسانی بهبود می یابد همانطور که نتایج تحقیق حاضر نشان داد برای افزایش عملکرد منابع انسانی توجه به ارزش های اخلاقی و شایسته سالاری و پرهیز از بی عدالتی و تبعیض در سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است.

### ملاحظه های اخلاقی

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

### References

- Al Ariss A, Wayne FC, Cascio, Jaap P. Talent management: Current theories and future research directions. *Journal of World Business*, 2023; (49): 173-179. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.001>
- Abbasi A, Ranayekordshooli H, Asgharijahromi S. designing employee's performance evaluation model on the basis of organizational performance models for Iranian public organizations. *Journal of Research in Human Resources Management*, 2017; 8(4): 213-235. DOR: <https://dori.net/dor/20.1001.1.20084528.1395.8.4.9.4>
- Anesukanjanakul J, Banpot K, Jermittiparsert K. Factors that influence job performance of agricultural workers. *Int. J. Innov. Creat. Change*, 2019; 7 (2): 71-86
- Khtatbeh M M, Mahomed A S, Rahman S A, Mohamed R. The mediating role of procedural justice on the relationship between job analysis and employee performance in Jordan Industrial Estates. *Heliyon*, 2020; 6(10). DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04973>
- Khadivi, A., Alahverdi khan vaziri, A. Developing a Model for Evaluating the Effectiveness and Performance of university the Academic Staff of the Islamic Azad University of East Azarbaijan Province. *The Journal of Productivity Management*, 2015; 9(34): 161-174. DOR: <https://dori.net/dor/20.1001.1.27169979.1394.9.3.8.5>
- hajhoseini M, Jahanian R, Irannezhad P. Designing of performance management model for faculty members based on the components of intellectual capital. *Journal of Research in Educational Systems*, 2020; 14(49): 141-161. DOR: <https://dori.net/dor/20.1001.1.23831324.1399.14.49.9.8>
- Anshu S, Sharma T. HR analytics and performance appraisal system: a conceptual framework for employee performance improvement. *Management Research Review*, 2017; 40(6). DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/MRR-04-2016-0084>
- Mirbagheri S M, Rafiei Atani A, Dashti R. Introducing a model for methodology, evaluation and selection of technology in projects of military research and development (case study: one of the military research centers). *Defence Studies*, 2019; 17(4): 149-179. DOR: <https://dori.net/dor/20.1001.1.17351723.1398.17.68.6.3>
- Rastegar S, Enayati T. Relationship between ethical leadership and job performance of faculty members of universities. *Ethics in Science and Technology* 2020; 15 (1) :99-107. DOR: <http://dori.net/dor/20.1001.1.22517634.1399.15.1.14.0>
- Arasten F, Amiri M. Sustainable organizational performance: a study of healthcare organizations in the United Arab Emirates. *International Journal of Organizational Analysis*, 2022; 27(1):169-186. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-10-2017-1263>
- Salari Esker R, Bahrololoum H, Biglari N. The effect of social support and work-family conflict on employee job performance of sport and youth departments of Kerman province. *Sport Management Journal*, 2020; 12(1): 181-200. doi: <https://doi.org/10.22059/jsm.2019.253892.2049>
- Raoufi Kelachayeh S S, Askaryan M, Hamidifar F, Rezazadeh Bahadoran H. Explaining Performance Evaluation Criteria for University Faculty Members: A Qualitative Study. *JHPM* 2020; 9 (3) :72-83
- Torshizi Farooji H. Investigating the effects of intra-organizational social capital on employee performance; with the vigor moderating role (case study: samen-ol-aeme special unit forces in (Mashhad city). *Naja Human Resources*, 2019; 10(56): 39-62.
- Mohammadi Shahrudi H, Bagheri S M, Sadeghi F. Relationship between entrepreneurial orientation and employee performance: Emphasis on mediated role of employees ethical virtuousness, 2019; 14(2): 57-65. DOR: <http://dori.net/dor/20.1001.1.22517634.1398.14.2.10.1>
- Hassanpoor A, Mahdavi H. Strategies for improving ethical dimensions in performance appraisal. *Ethics in Science and Technology* 2018; 13 (3) :108-115. DOR: <http://dori.net/dor/20.1001.1.22517634.1397.13.3.15.1>

16. Guan X, Sun T, Hou Y, Zhao L, Luan Y Z, Fan L H. The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: a questionnaire survey. BMC Medical Education, 2022; 14(1): 1-10. DOI: <http://dx.doi.org/10.1186/1472-6920-14-50>
17. Cran X, Hart S. (2022). The impact of social media uses for communication and social exchange relationship on employee performance. Journal of Knowledge Management, 2022; 24(6): 1289-1314. Doi: <http://dx.doi.org/10.1108/JKM-04-2019-0167>
18. Samoei R, Sattari M. Design and Psychometrics of a Questionnaire for Assessing the Performance of Faculty Members in Providing Virtual Education during the Covid-19 Pandemic. JMIS, 2021; 7 (3) :40-48. DOI: <http://dx.doi.org/10.52547/jmis.7.3.40>