

## طراحی مدل توسعه قابلیت‌های اخلاقی منابع انسانی

سید عبدالعلی حسینی نیا<sup>۱</sup>، دکتر عبدالخالق غلامی چنارستان علیا<sup>۲\*</sup>، دکتر کرم الله دانشفرد<sup>۳</sup>، دکتر علی پیرزاد<sup>۲</sup>

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

۲. گروه مدیریت، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

۳. گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۱، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۹)

### چکیده

زمینه: یکی از اساسی‌ترین اصول ایجاد ارتباط سالم و اثرگذار با سایر افراد، رعایت و اهمیت به اصول اخلاقی انسانی است، ولی در جهان امروز به دلیل زندگی پیچیده ماشینی و برقراری وسیع ارتباطات در محیط مجازی و عدم توجه به ابعاد معنوی و روحی انسان، بسیاری از اصول اخلاقی در میان افراد جامعه مورد توجه قرار نمی‌گیرد. هدف اصلی این پژوهش طراحی مدل توسعه قابلیت‌های اخلاقی منابع انسانی بود.

روش: پژوهش حاضر ترکیبی - اکتشافی بود. در بخش کیفی براساس تکنیک تحلیل محتوا، از میان جامعه خبرگان و اساتید دانشگاهی متخصص در امر مدیریت منابع انسانی ۱۵ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند (گلوله برفی) و معیار اشباع نظری انتخاب شدند. ابزار مصاحبه نیمه ساختارمند بود و نتایج با تکنیک کدگذاری تحلیل شدند. در بخش کمی جامعه شامل مدیران عالی، میانی و عملیاتی دادگستری بوشهر بود و با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ۳۶۵ نفر انتخاب شدند. ابزار پرسشنامه محقق ساخته بود و در نهایت نیز با استفاده از تکنیک معادلات ساختاری، مدل پیشنهادی موردسنجش قرار گرفت.

یافته‌ها: در بخش کیفی نتایج کدگذاری نشانگر ۹ مقوله اصلی، ۲۳ مقوله محوری و ۸۰ کد باز بود. و نتایج بخش کمی حاکی از برآزش مناسب مدل تحقیق بود.

نتیجه‌گیری: توجه به زیرساخت اخلاقی سازمان و توسعه قابلیت‌های اخلاقی و انسانی منجر به تقویت بنیان سازمان، ارتقای اخلاقیات و اصلاح رفتارهای نامطلوب در سازمان می‌شود.

کلیدواژه‌گان: توسعه قابلیت، قابلیت‌های اخلاقی، منابع انسانی

### سر آغاز

بر این اساس شناخت ابعاد دقیق توسعه منابع انسانی و ارائه راه‌حل‌های اصولی و منطقی در جهت توانمندسازی<sup>۲</sup> و توسعه آن‌ها از اهم وظایف و مشغله‌ای فکری مدیران سازمان‌ها است (۳). توسعه منابع انسانی هرگونه روند یا فعالیتی است که یا از آغاز یا در دراز مدت توان توسعه دانش بزرگسالان مبتنی بر کار، تخصص، سودآوری و رضایت را دارد، چه برای نتیجه فردی یا گروهی، تیمی و یا چه برای منافع یک سازمان، جامعه، ملت یا نهایتاً تمام بشریت (۴). از نظر برخی محققان (۵) کسی نمی‌تواند روی توسعه منابع انسانی بدون قدردانی از نظم‌های خاص، که از آنها قرض گرفته شده بحث کند. توسعه منابع

در جهان رقابتی امروز، یکی از ابزارهای مهم برای بقای سازمان و رسیدن به هدفها و رسالت‌های موردنظر، عنصر انسان است. با آغاز هزاره سوم، هر روز نقش منابع انسانی<sup>۱</sup> پررنگ‌تر شده و اکنون از آن به عنوان تنها عامل کسب موفقیت و مزیت رقابتی پایدار در سازمان یاد می‌شود اما با پیشرفت تکنولوژی و سرعت فزاینده تغییرات، سازمان‌های امروزی با چالش‌های مدیریت منابع انسانی روبرو هستند (۱). با توجه به اهمیت روزافزون منابع انسانی به‌عنوان عامل مهم تحول سازمان‌ها در عصر رقابت، توسعه و بهبود مستمر منابع انسانی و پرورش آن‌ها به‌گونه‌ای اجتناب‌ناپذیر، ضروری به نظر می‌رسد (۲).

در افراد، زمانی ارضا می‌گردد که آنها فکر کنند دارای قدرت بوده و می‌توانند به هنگام رویارویی با حوادث، موقعیتها یا افراد مختلف از خود واکنش نشان دهند. از این جنبه، فعل توانمندسازی به معنای توان افزایشی است. توان افزایشی، عبارت از ایجاد شرایط لازم برای ارتقاء انگیزش افراد در انجام وظایف شان از طریق پرورش کفایت نفس و یا کاهش احساس بی‌قدرتی در آنان است (۸).

رویکرد روانشناختی<sup>۱۱</sup>: این رویکرد توانمندسازی را به عنوان یک حالت انگیزش درونی در ارتباط با شغل تعریف می‌کند که بیانگر تمایل افراد به انجام نقش‌های کاری خود می‌باشد.

رویکرد اخلاقی<sup>۱۲</sup>: اخلاق از مهم‌ترین مباحث دینی است و از یک نظر مهم‌ترین هدف انبیای الهی را تشکیل می‌دهد، زیرا بدون اخلاق نه دین برای مردم مفهومی دارد، و نه دنیای آنها سامان می‌یابد. اصولاً زمانی انسان شایسته نام انسان است که دارای اخلاق انسانی<sup>۱۳</sup> باشد و در غیر این صورت حیوان خطرناکی است که با استفاده از هوش سرشار انسانی همه چیز را ویران میکند، و به آتش می‌کشد، برای رسیدن به منافع نامشروع مادی جنگ به پا می‌کند، و برای فروش جنگ افزارهای ویرانگر تخم تفرقه و نفاق می‌پاشد، و بی‌گناهان را به خاک و خون می‌کشد. با این اشاره به سراغ قرآن می‌رویم و این حقیقت را از زبان قرآن می‌شنویم:

هو الذی بعث فی الامیین رسولا منهم یتلوا علیهم آیاته و یتزکیهم و یعلمهم الکتاب و الحکمة و ان کانوا من قبل لفی ضلال مبین (سوره جمعه، آیه ۲)

او کسی است که در میان جمعیت درس نخوانده رسولی از خودشان برانگیخت که آیاتش را بر آنها می‌خواند و آنها را تزکیه می‌کند و به آنان کتاب و حکمت می‌آموزد هرچند پیش از آن در گمراهی آشکاری بودند! در واقع یک حقیقت را دنبال می‌کنند، و آن این است که یکی از اهداف اصلی بعثت پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله تزکیه نفوس و تربیت انسانها و پرورش اخلاق حسنه بوده است (۹).

همانطور که ملاحظه می‌شود، در توسعه منابع انسانی و توانمندسازی آن، یکی از رویکردهای مهم و اثرگذار توجه به قابلیت‌ها اخلاقی منابع انسانی است. محیط‌های سازمانی در رشد اخلاقی افراد نقش اساسی دارند و رفتار و اخلاق مدیران سازمانها به شدت بر دیگران و نتایج عملکرد سازمان در حال و آینده تاثیرگذار است. در یک نظام اسلامی انتظار می‌رود مدیران سازمانی پایبند به اصول اسلامی و اخلاقی در حرفه خود باشند و منجر به توسعه اخلاق اسلامی نه تنها در سازمان بلکه در کل ابعاد جامعه باشند (۱).

با توجه به آنچه گفته شد این پژوهش در تلاش است که پاسخی برای این سؤال بیابد که مدل توسعه قابلیت‌های اخلاقی<sup>۱۴</sup> منابع انسانی در دادگستری استان بوشهر چگونه است؟ در این پژوهش به منظور بررسی مدل توسعه قابلیت اخلاقی منابع انسانی از سازمان‌های قضایی بهره گرفته می‌شود. قوه قضائیه جمهوری اسلامی ایران نیز به عنوان یکی از قوای سه‌گانه مستقل در کشور تابع قوانین و سیاست‌های کلان کشور

انسانی از نظم‌های دیگری همچون تئوری سیستم‌ها، تئوری روان‌شناختی و جدیداً تئوری اقتصادی قرض گرفته است..

مدل I-A به توسعه منابع انسانی به عنوان یک حوزه‌ی فعالیتی در سازمان توجه دارد. در این مدل، دو دسته از فعالیت‌ها یعنی، هویت بخشی<sup>۲</sup> و هم‌آهنگ‌سازی<sup>۴</sup> (I) به عنوان اقدامات متمرکز بر درون نظام معرفی می‌شوند. از سوی دیگر، دو دسته اقدامات یعنی، موفقیت و انطباق، (A) به عنوان اقدامات متمرکز بر بیرون از نظام معرفی می‌شود. این اقدامات، خود بر اساس هدف به دو زیرمجموعه یعنی ابزار رسیدن به هدف نهایی یا مقصد تقسیم می‌شوند. این رویکرد، رویکردی منطقی و پویا برای معرفی و شناخت توسعه منابع انسانی می‌باشد (۶).

عناصر اصلی و عمده توسعه منابع انسانی عبارتند از: یادگیری: یادگیری<sup>۵</sup> که عبارت است از: "تغییر نسبی در رفتار فرد که در نتیجه عملکرد یا تجربه نمود می‌یابد".

آموزش عملی؟ تعدیل برنامه ریزی شده و نظامند (سیستماتیک) رفتار از طریق دستورالعمل و برنامه و رویدادهای یادگیری که افراد را قادر می‌سازد تا شایستگی‌ها و دانش و مهارت‌ها لازم را به دست آورند، برای انجام اثر بخش کارها ضروری است.

توسعه: رشته توانایی‌ها و نیروی بالقوه فرد و بالفعل ساختن آن، از طریق فراهم سازی یادگیری و تجربه آموزش.

آموزش نظری: توسعه دانش و ارزش‌ها و فهم و درک لازم در تمام جنبه‌های زندگی و نه فقط دانش و مهارت‌هایی که صرفاً به حوزه‌های عملکردی خاص مربوط می‌شوند.

بنابراین توسعه منابع انسانی توانمندسازی منابع انسانی را در اولویت قرار می‌دهد. رویکردهای های گوناگونی نسبت به توانمندسازی منابع انسانی وجود دارد که عبارتند از:

رویکرد مکانیکی<sup>۷</sup>: اکثر دست اندرکاران مدیریت نسبت به توانمندسازی دیدگاه مکانیکی دارند که بر اساس این دیدگاه توانمندسازی به معنای تفویض اختیار و قدرت به زیردستان می‌باشد. توانمندسازی فرایندی است که طی آن مدیریت ارشد یک بینش روشن را تدوین کرده و برنامه‌ها و وظایف معین برای نیل به آن را در سازمان ترسیم می‌نماید (۷).

رویکرد ارتباطی<sup>۸</sup>: از این دیدگاه، توانمندسازی، فرآیندی است که از طریق آن یک رهبر یا مدیر سعی در تقسیم قدرت خود در بین زیردستانش دارد.

رویکرد ارگانیکی<sup>۹</sup>: بر اساس رویکرد ارگانیکی توانمندسازی کاری نیست که باید مدیران برای کارکنان انجام دهند، بلکه طرز تلقی و ادراک کارکنان درباره نقش خویش در شغل و سازمان است. در عین حال، مدیران می‌توانند بستر و فرصتهای لازم را برای توانمندتر شدن کارکنان فراهم کنند (۷).

رویکرد انگیزشی<sup>۱۰</sup>: برخی محققان بر این باورند که افراد به طور طبیعی میل به قدرت و تحت کنترل درآوردن سایرین را دارند. انگیزه قدرت

بیان گزاره‌های اصلی (پیش فرض‌های اصلی) تحقیق که در نتیجه آن سوالات و تحلیل‌ها با دقت بیشتری هدایت می‌شدند (افزایش قابلیت انتقال تحقیق کیفی).

- استفاده از تحلیل‌های کمی برای بررسی اعتبار یافته‌های کیفی. تحلیل عاملی تأییدی در رابطه با مولفه‌های تشکیل دهنده سازه‌ها، در واقع دقت و اعتبار سازه‌های (ابعاد) مستخرج از تحقیق کیفی را نشان می‌دهد. به نتایج این تحلیل در ادامه فصل اشاره می‌شود.

- همچنین تبیین دقیق پیش فرض‌های فلسفی به اعتبار پارادایمی تحقیق و در نتیجه جهت‌گیری نتیجه محور در مصاحبه‌ها کمک نمود (ارتقاء اطمینان تحقیق کیفی).

نتایج بخش کیفی با تکنیک کدگذاری تحلیل شدند.

### بخش کمی:

در بخش کمی جامعه شامل مدیران عالی، میانی و عملیاتی دادگستری استان بوشهر با سابقه حداقل ۲۰ سال سابقه، دارای حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد در یکی از رشته‌های علوم انسانی بود (برابر ۷۵۰۰ نفر). بر اساس روش کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ۳۶۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پرسشنامه محقق ساخته بود و در نهایت نیز با استفاده از تکنیک معادلات ساختاری، مدل پیشنهادی مورد سنجش قرار گرفت.

### یافته‌ها

#### بخش کیفی

بر اساس تحلیل محتوایی مصاحبه‌های تخصصی انجام شده در نهایت ۹ مقوله اصلی، ۲۳ مقوله محوری و ۸۰ کد باز شناسایی شد. ۹ مقوله اصلی شناخته شده عبارت بودند از:

- پتانسیل‌های تخصصی (تخصص گرایي)
- پتانسیل‌های اخلاق سازمانی
- ویژگی‌های شناختی
- پتانسیل‌های استخدامی
- ویژگی‌های انگیزشی و احساسی
- ویژگی‌های روانی
- ارتقای عملکرد اخلاقی
- مزیت رقابتی
- قابلیت‌های بهره‌وری

برای غربالگری و حصول اطمینان از اهمیت شاخص‌های شناسایی شده و انتخاب شاخص‌های نهایی از روش دلفی فازی استفاده شده است. برای سنجش اهمیت شاخص‌ها از دیدگاه خبرگان استفاده شده است.

#### - مدل درونی پژوهش (آزمون فرضیه‌ها)

رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از فرضیه‌های پژوهش بر اساس یک ساختار علی با تکنیک حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شده است. مدل کلی پژوهش در شکل ۱ نمایش داده شده است. در این مدل که خروجی نرم افزار Smart PLS است خلاصه نتایج مربوط به بار

شامل قانون اساسی، چشم‌انداز نظام در افق ۱۴۰۴ و سیاست‌های ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری است که از جایگاه منحصربه‌فردی در نظام جمهوری اسلامی ایران برخوردار بوده به نحوی که از اهمیت و منزلت و استقلال این جایگاه در بین سایر حکومت‌ها بی‌بدیل جلوه نماید و منزلت آن به قضاوت و منابع انسانی این سازمان برمی‌گردد. بنابراین به منظور استفاده بهینه از منابع انسانی، ارائه الگوی توسعه قابلیت اخلاقی منابع انسانی در این سازمان ضروری است.

با توجه به این هدف سوالات زیر مطرح می‌شوند:

۱- رفتارهای اخلاقی انسان‌ها به عنوان یک کارمند سازمان در دادگستری استان بوشهر چیست؟

۲- ابعاد، عوامل و مولفه‌های برنامه‌های توسعه قابلیت‌های اخلاقی منابع انسانی در دادگستری استان بوشهر چیست؟

۳- نقش رویکرد ساختاری تفسیری در تحقق توسعه قابلیت‌های اخلاقی منابع انسانی در دادگستری استان بوشهر چیست؟

### روش

پژوهش حاضر ترکیبی - اکتشافی بود.

#### بخش کیفی:

در بخش کیفی که بخش تدوین مدل بود بر اساس تکنیک تحلیل محتوا، از میان جامعه خبرگان و اساتید دانشگاهی منتخب و متخصص در امر مدیریت منابع انسانی که دارای ویژگی‌هایی نظیر تجربه، تناسب رشته تحصیلی، مدرک دکتری، اشتغال به تدریس در دانشگاه، سابقه پژوهشی و تألیفی و آشنایی با دادگستری استان بوشهر و سایر ویژگی‌های فردی مانند علاقه‌مندی به کار پژوهشی و... در این زمینه بودند ۱۵ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند (گلوله برفی) و معیار اشباع نظری انتخاب شدند. ابزار مصاحبه نیمه ساختارمند بود. روایی و پایایی مصاحبه کیفی به شیوه‌های زیر تأمین شد:

- نقل عین عبارات و توصیف مصاحبه‌شوندگان در تحقیق به منظور ممیزی توسط داوران و مخاطبان (کثرت گرایي در هم‌تایان به منظور ارتقاء اعتبار تحقیق کیفی).

- استفاده از پژوهشگران متعدد در گردآوری و تحلیل و تفسیر داده‌ها (کثرت گرایي در پژوهشگر به منظور ارتقاء اطمینان تحقیق کیفی).

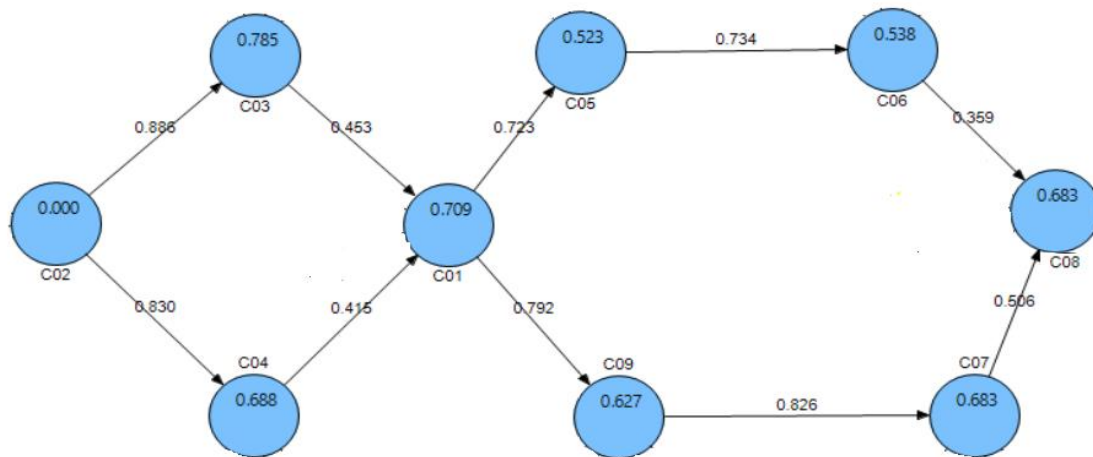
- ارائه تفاسیر و استنتاج‌های انجام شده با مشارکت کنندگان و سایر افراد مرتبط و نظرخواهی از آنان در رابطه نتایج (کثرت گرایي در مشارکت کنندگان به منظور ارتقاء اطمینان تحقیق کیفی).

- ارائه نتایج حاصل از تحلیل کیفی مصاحبه‌ها در جمع مدیران سازمانی و بحث و بررسی و پیرامون آن‌ها و تأیید نتایج استنتاج شده محقق توسط خبرگان (افزایش قابلیت انتقال تحقیق کیفی).

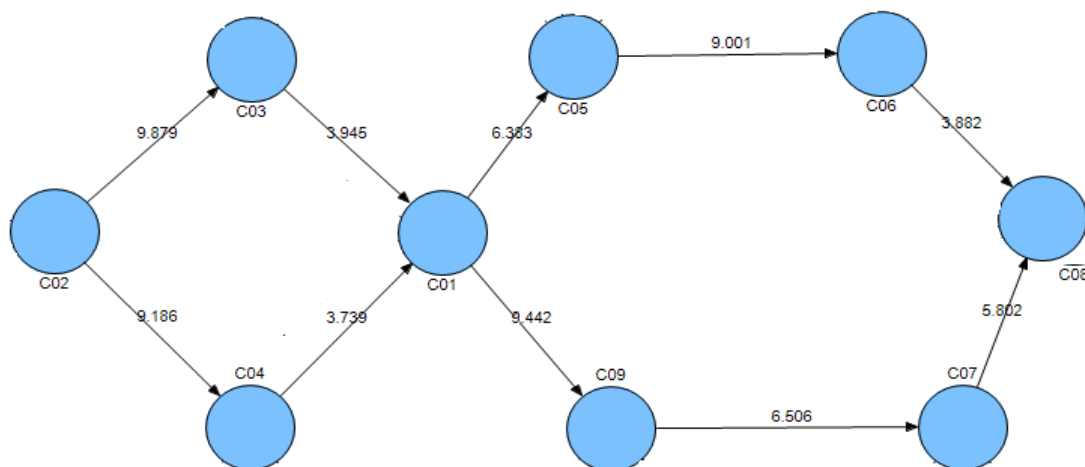
- استفاده از متخصصین بیرونی جهت ارزیابی نتایج حاصل شده (ارتقاء اعتبار تحقیق کیفی).

- استفاده از اساتید با اشراف به مباحث مدیریتی و مباحث مربوط به منابع انسانی در تحلیل کیفی (ارتقاء اعتبار تحقیق کیفی).

عاملی استاندارد متغیرها ارائه شده است. آماره  $t$  و مقدار بوت استرپینگ برای سنجش معناداری روابط نیز در شکل ۲ آمده است.



نگاره ۱: خروجی اعتبارسنجی مدل با روش حداقل مربعات جزئی



نگاره ۲: معناداری روابط متغیرها با روش حداقل مربعات جزئی (بوت‌استرپینگ)

بارعاملی استاندارد تاثیر پتانسیل های تخصصی بر ویژگی های شناختی مقدار  $0/830$  بدست آمده است. همچنین مقدار آماره  $t$  نیز  $9/186$  بدست آمده است که از مقدار بحرانی  $1/96$  بزرگتر است. بنابراین با اطمینان  $95\%$  می‌توان ادعا کرد: پتانسیل های تخصصی بر ویژگی های شناختی اثر مثبت و معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد تاثیر پتانسیل های تخصصی بر پتانسیل های اخلاق سازمانی مقدار  $0/888$  بدست آمده است. همچنین مقدار آماره  $t$  نیز  $9/879$  بدست آمده است که از مقدار بحرانی  $1/96$  بزرگتر است. بنابراین با اطمینان  $95\%$  می‌توان ادعا کرد: پتانسیل های تخصصی بر پتانسیل های اخلاق سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد.

بر ویژگی های روانی اثر مثبت و معناداری دارد. بارعاملی استاندارد تاثیر ویژگی های انگیزشی و احساسی بر ارتقای عملکرد اخلاقی مقدار ۰/۷۳۴ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره  $t$  نیز ۹/۰۰۱ بدست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: ویژگی های انگیزشی و احساسی بر ارتقای عملکرد اخلاقی اثر مثبت و معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد ویژگی های روانی بر مزیت رقابتی مقدار ۰/۸۲۶ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره  $t$  نیز ۶/۵۰۶ بدست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: ویژگی های روانی بر مزیت رقابتی اثر مثبت و معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد ارتقای عملکرد اخلاقی بر قابلیت های بهره وری مقدار ۰/۳۶۹ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره  $t$  نیز ۳/۸۸۲ بدست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: ارتقای عملکرد اخلاقی بر قابلیت های بهره وری اثر مثبت و معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد مزیت رقابتی بر قابلیت های بهره وری مقدار ۰/۵۰۶ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره  $t$  نیز ۵/۸۰۲ بدست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: مزیت رقابتی بر قابلیت های بهره وری اثر مثبت و معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد تاثیر پتانسیل های اخلاق سازمانی<sup>۱۵</sup> بر پتانسیل های استخدامی مقدار ۰/۴۵۳ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره  $t$  نیز ۳/۹۴۵ بدست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: پتانسیل های اخلاق سازمانی بر پتانسیل های استخدامی اثر مثبت و معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد تاثیر در ویژگی های شناختی بر پتانسیل های استخدامی مقدار ۰/۴۱۵ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره  $t$  نیز ۳/۷۳۹ بدست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: ویژگی های شناختی بر پتانسیل های استخدامی اثر مثبت و معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد تاثیر پتانسیل های استخدامی بر ویژگی های انگیزشی و احساسی مقدار ۰/۷۲۳ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره  $t$  نیز ۶/۳۸۳ بدست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: پتانسیل های استخدامی بر ویژگی های انگیزشی و احساسی اثر مثبت و معناداری دارد.

بارعاملی استاندارد تاثیر پتانسیل های استخدامی بر ویژگی های روانی مقدار ۰/۷۹۲ بدست آمده است. همچنین مقدار آماره  $t$  نیز ۹/۴۴۲ بدست آمده است که از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: پتانسیل های استخدامی بر ویژگی های روانی اثر مثبت و معناداری دارد.

### جدول ۱: خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها	متغیر مستقل	متغیر وابسته	بارعاملی	آماره $t$	نتیجه
فرضیه ۱	پتانسیل های تخصصی	پتانسیل های اخلاق سازمانی	۰/۸۸۵	۹/۸۷۹	تایید
فرضیه ۲	پتانسیل های تخصصی	ویژگی های شناختی	۰/۸۳۰	۹/۱۸۶	تایید
فرضیه ۳	پتانسیل های اخلاق سازمانی	پتانسیل های استخدامی	۰/۴۵۳	۳/۹۴۵	تایید
فرضیه ۴	ویژگی های شناختی	پتانسیل های استخدامی	۰/۴۱۵	۰/۷۳۹	تایید
فرضیه ۵	پتانسیل های استخدامی	ویژگی های انگیزشی و احساسی	۰/۷۲۳	۶/۳۸۳	تایید
فرضیه ۶	پتانسیل های استخدامی	ویژگی های روانی	۰/۷۹۲	۹/۴۴۲	تایید
فرضیه ۷	ویژگی های انگیزشی و احساسی	ارتقای عملکرد اخلاقی	۰/۷۳۴	۹/۰۰۱	تایید
فرضیه ۸	ویژگی های روانی	مزیت رقابتی	۰/۸۲۶	۶/۵۰۶	تایید
فرضیه ۹	ارتقای عملکرد اخلاقی	قابلیت های بهره وری	۰/۳۶۹	۳/۸۸۲	تایید
فرضیه ۱۰	مزیت رقابتی	قابلیت های بهره وری	۰/۵۰۶	۵/۸۰۲	تایید

مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار  $R^2$  مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. محققان سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار ضریب تعیین تعریف کرده اند.

### ارزیابی برازش مدل

- ❖ شاخص ضریب تعیین ( $R^2$ )
- ❖ شاخص استون-گیزر ( $Q^2$ )
- ❖ شاخص نیکویی برازش GOF

ضریب تعیین ( $R^2$ ) معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. گفتنی است که مقدار  $R^2$  تنها برای متغیرهای درون‌زای



یکدیگر تأثیر گذاشته و از این راه، فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. محققان درباره شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درونزا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به ترتیب قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند. در صورتی که مقدار  $Q^2$  در مورد یک سازه درونزا صفر و یا کمتر از صفر شود، نشانگر آن است که روابط بین سازه‌های دیگر مدل و آن سازه درونزا به‌خوبی تبیین نشده است. برای محاسبه مقدار  $Q^2$  در نرم‌افزار PLS از تکنیک نائومان (۲۰۱۰) استفاده می‌شود:

با استفاده از این تکنیک دو شاخص روایی بدست می‌آید:

روایی متقاطع افزونگی (CV-Red)

روایی متقاطع اشتراکی (CV-Com)

معیار استون-گیزر یا شاخص  $Q^2$  قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. بلایند فولدینگ یک تکنیک استفاده مجدد از نمونه است. این تکنیک امکان محاسبه شاخص استون-گیزر ( $Q^2$ ) را فراهم می‌کند. شاخص استون-گیزر معیاری برای ارزیابی روایی متقاطع در مدل حداقل مجذورات جزئی است. شاخص ضریب تعیین ( $R^2$ ) دقت پیش‌بینی را مشخص می‌کند و شاخص ( $Q^2$ ) رابطه‌مند بودن پیش‌بینی را تعیین می‌کند. چنانچه مقدار شاخص استون-گیزر مثبت باشد روایی پیش‌بینی مورد تأیید است (لی و همکاران، ۲۰۱۷).

مدل‌هایی که برازش بخش ساختاری قابل‌قبولی دارند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درونزای مدل را داشته باشند. بدین معنا که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به‌درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها می‌توانند به‌قدر کافی بر شاخص‌های

جدول ۲: مقادیر روایی متقاطع افزونگی و اشتراکی

سازه‌های اصلی	نماد	روایی متقاطع اشتراکی	روایی متقاطع افزونگی	ضریب تشخیص
پتانسیل‌های استخدامی	(C01)	۰/۴۲۱	۰/۲۸۵	۰/۷۰۹
پتانسیل‌های تخصصی	(C02)	۰/۵۵۵	۰/۴۱۹	-
پتانسیل‌های اخلاق سازمانی	(C03)	۰/۵۰۷	۰/۳۷۱	۰/۷۸۵
ویژگی‌های شناختی	(C04)	۰/۴۷۴	۰/۳۳۸	۰/۶۸۸
ویژگی‌های انگیزشی و احساسی	(C05)	۰/۲۶۳	۰/۱۲۷	۰/۵۲۳
ارتقای عملکرد اخلاقی	(C06)	۰/۳۳۹	۰/۲۰۳	۰/۵۳۸
مزیت رقابتی	(C07)	۰/۵۳۳	۰/۳۹۷	۰/۶۸۳
قابلیت‌های بهره‌وری	(C08)	۰/۳۳۷	۰/۲۰۱	۰/۵۸۲
ویژگی‌های روانی	(C09)	۰/۲۸۹	۰/۱۵۳	۰/۶۲۷

### رابطه ۱

$$GoF = \sqrt{(R^2) \times (Communality)}$$

شاخص GOF توسط بک و همکاران (۲۰۰۹) ابداع گردید و طبق رابطه ۱ محاسبه می‌شود. بک و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی نموده‌اند. مقدار نیکویی برازش در این مطالعه برابر است. بنابراین مقدار نیکویی برازش در این مطالعه برابر است:

$$\text{میانگین مقادیر شاخص ضریب تعیین } (R^2) = ۰/۶۴۲$$

$$\text{میانگین مقادیر شاخص افزونگی } (Communality) = ۰/۴۱۳$$

$$GOF = \sqrt{0.642 \times 0.413} = 0.515$$

شاخص GOF برابر ۰/۵۱۵ بدست آمده است بنابراین مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

براساس نتایج جدول ۴-۲۴ ضریب تعیین ( $R^2$ ) سازه‌های درونزای مدل پژوهش مطلوب می‌باشد. مقدار ضریب در قالب پله‌های فرار (خروج اضطراری) ۰/۵۸۲ گزارش شده است که مقدار قابل‌قبولی است.

اعداد مثبت نشان دهنده کیفیت مناسب مدل هستند. همانطور که در شکل قابل مشاهده است این مقادیر برای تمامی سازه‌های پژوهش مثبت بدست آمده است. همچنین مقادیر متغیرها عموماً در رنج ۰/۱۵ تا ۰/۳۵ یا بزرگتر از ۰/۳۵ بدست آمده است. بنابراین قدرت قدرت پیش‌بینی سازه‌های پژوهش بصورت متوسط تا قوی برآورد می‌شود.

مهمترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجذورات جزئی شاخص GOF است. این شاخص برای بررسی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را ارزیابی می‌کند. این شاخص با استفاده از جذر حاصل ضرب «میانگین شاخص  $R^2$ » و «میانگین شاخص‌های افزونگی» محاسبه می‌شود:

۳- نقش رویکرد ساختاری تفسیری در تحقق توسعه قابلیت های

منابع انسانی در دادگستری استان بوشهر چیست؟

به منظور تحلیل کدها به صورت کمی از تکنیک ساختاری تفسیری استفاده شده است. بنابراین در پتانسیل های بهره وری (C08) سطح اول یا وابسته است. پس از شناسایی متغیر(های) سطح اول این متغیر(ها) حذف می‌شوند و مجموعه ورودی‌ها و خروجی‌ها بدون در نظر گرفتن متغیرهای سطح اول محاسبه می‌شود. مجموعه مشترک شناسایی و متغیرهائی که اشتراک آنها برابر مجموعه ورودی‌ها باشد به عنوان متغیرهای سطح دوم انتخاب می‌شوند. با توجه به خروجی محاسبات ISM متغیر در پتانسیل های بهره وری (C08) سطح اول است. برای تعیین عناصر سطح سوم، متغیرهای سطح دوم حذف می‌شوند و یکبار دیگر مجموعه ورودی‌ها و خروجی‌ها بدون در نظر گرفتن متغیرهای سطح دوم محاسبه می‌شود. براساس مجموعه مشترک شناسایی و متغیرهائی که اشتراک آنها برابر مجموعه ورودی‌ها باشد به عنوان متغیرهای سطح سوم انتخاب می‌شوند. با توجه به خروجی محاسبات ISM متغیرهای در ارتقای عملکرد (C06) و مزیت رقابتی (C07) سطح سوم هستند.

متغیرهای در ویژگی های روانی (C09) و در ویژگی های انگیزشی و احساسی (C05) در سطح چهارم قرار دارند و متغیر عمومی و عملکردی (C01) در سطح پنجم قرار دارد. متغیرهای پتانسیل های سازمانی (C03) و در ویژگی های شناختی (C04) سطح ششم هستند و در نهایت نیز پتانسیل های تخصصی (C02) زیربنایی‌ترین عنصر مدل است. الگوی نهائی سطوح متغیرهای شناسایی شده در شکل زیر نمایش داده شده است. در این نگاره فقط روابط معنادار عناصر هر سطح بر عناصر سطح زیرین و همچنین روابط درونی معنادار عناصر هر سطر در نظر گرفته شده است.

همچنین تحلیل داده های مرحله کمی از روش مدل معادلات ساختاری بر پایه نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده گردید. نتایج حاصل از بخش کمی پژوهش بیانگر آن بود که یافته های بخش کیفی به طور کامل مورد تأیید کاربران قرار گرفته است. لازم به توضیح است که شاخص‌های برازش الگوی فوق همگی در سطح مطلوبی قرار گرفته‌اند. شاخص‌هایی چون کای اسکور، نیکویی برازش، تعدیل شده نیکویی برازش و ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب، نشان می‌دهند، کاربران که در واقع اعضای هیات علمی بوده‌اند، بدون حذف هیچ یک از شاخص‌ها، الگوی فوق را تأیید نمودند و یافته های بخش کمی عیناً موید بخش کیفی است.

پیشنهادهای کاربردی تحقیق عبارتند از:

- ضرورت ایجاد حول فرهنگی در آموزش اخلاقی منابع انسانی جهت تقویت ارزشها، قابلیت ها، نیازها و سازوکارهای مورد نیاز سازمان و متناسب با منشور اخلاقی کارکنان

نتایج تحقیق حاضر در پاسخ به هر یک سوالات تحقیق را می توان چنین تشریح کرد:

۱- رفتارهای اخلاقی انسان ها به عنوان یک کارمند سازمان در دادگستری استان بوشهر چیست؟

طبق نتایج پرسشنامه ها جلوه های سلامت اخلاقی دادگستری بوشهر این چنین مشخص شدند: سلامت مالی، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی، تقدیر از مشارکت کارکنان اخلاق مدار و مسئولیت پذیر، آموزش رفتارهای اخلاقی به کارکنان، یادگیری مستمر، ارتباط اخلاقی با مشتریان سازمان، اهداف روشن، مدیریت عملکرد، و ترفیح کارکنان بر اساس شایستگی. این نتایج با نتایج برخی پژوهش ها در این زمینه همسو و همخوان است (۱۰-۱۲).

۲- ابعاد، عوامل و مولفه های برنامه های توسعه قابلیت های اخلاقی

منابع انسانی در دادگستری استان بوشهر چیست؟

براساس مصاحبه های انجام شده و بررسی مطالعات پیشین، دادگستری استان بوشهر بیان شده است. ۹ مقوله اصلی، ۲۳ مقوله محوری و ۸۰ کد شناسایی شدند. پتانسیل های استخدامی دارای سه مقوله محوری نامفهومی شغلی، عدم آگاهی افراد مستعد و متخصص و شرایط نابرابر، پتانسیل های تخصصی دارای دو مقوله تعارض های مدیریتی و تعارض های فردی، پتانسیل های اخلاق سازمانی دارای سه مقوله ساختار سازمانی، ارتباطات سازمانی و آموزش سازمانی؛ ویژگی های شناختی دارای سه مقوله تصویرسازی شفاف از بازار کار، شفاف سازی گزینش سازمانی و بازنگری در راهبردهای استخدامی؛ ارتقای عملکرد اخلاقی با سه مقوله محوری توانمندسازی اخلاقی منابع انسانی، بهبود فرآیندهای سازمانی و ارزیابی عملکرد؛ ویژگی های انگیزشی و احساسی دارای دو مقوله تقویت روابط سازمانی و تقویت انگیزه فردی و سازمانی؛ مزیت رقابتی دارای دو مقوله تعادل سیستم استخدام و توزیع عادلانه مسئولیت ها؛ قابلیت های بهره وری دارای سه مقوله محوری مدیریت مسیر شغلی، ایجاد ثبات عملکردی و توانمندسازی نیروی انسانی و ویژگی های روانی دارای دو مقوله تناسب روحیات و محیط کار و خلاقیت فردی است. مولفه های به دست آمده در برخی پژوهش ها مورد توجه قرار گرفته اند از این رو می توانند تأیید کننده نتایج تحقیق حاضر باشند (۱۳-۱۸).

جهت تعیین روایی (تأییدپذیری) یافته‌ها نیز از سه تکنیک جمع آوری داده‌ها از منابع متعدد، تحلیل موارد منفی و انعطاف روش استفاده گردید. منابع داده‌ها متنوع بوده و همسوسازی به کار گرفته شده است. پژوهشگر در تحلیل موارد منفی مصاحبه‌ها، تبیینات متناقض تفسیر شده را در داده‌ها حل کرده است. همچنین برنامه مصاحبه، بارها ارزیابی مجدد شده و محتوا و فرآیندهای آن مورد بازبینی قرار گرفته و در تفسیرها، پیشنهادها و یافته‌ها کاملاً منعطف عمل شده است.

## ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

### واژه نامه

1. Human resources	منابع انسانی
2. Empowerment	توانمندسازی
3. Identification	هویت بخشی
4. Harmonization	هم آهنگ سازی
5. Learning	یادگیری
6. Practical training	آموزش عملی
7. Mechanical perspective	رویکرد مکانیکی
8. Communicational perspective	رویکرد ارتباطی
9. Organic perspective	رویکرد ارگانیکی
10. Motivational perspective	رویکرد انگیزشی
11. Psychological perspective	رویکرد روانشناختی
12. Ethical perspective	رویکرد اخلاقی
13. Human ethics	اخلاق انسانی
14. Development of ethical abilities	توسعه قابلیت اخلاقی
15. Organizational ethics	اخلاق سازمانی

## References

1. Imani Abadi A, Shahsafi H, Taj Abadi H. (2017). Principles of organizational ethics in Islam. Quarterly Journal of Human Resource Studies; 7(25). (In Persian).
2. Breznik L. (2015). Deploying human resource capability for sustainable performance: a dynamic capabilities framework. Management Human Capital Conference. Available at: <http://www.toknowpress.net/ISBN/978-961-6914-09-3/MakeLearn2014.pdf>
3. Delery J, Dorothea R. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles? Human Resource Management Journal; 4: 121-134.
4. Jaramillo F, Mulki Jay P, Marshall GW. (2011). A metanalysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. Journal of Business Research; 4(1):1-10
5. Allen Natalie J. (2003). Examining organizational commitment in China. Journal of Vocational Behavior; 62: 511-515.
6. Kimaro H. (2004). Strategies for developing human resource capacity to support sustainability of its based health information systems: a case study from Tanzania. The Electronic Journal on Information Systems in Developing Countries; 4: 1-23.
7. Nikgozar A. (2006). Research methods in social sciences. 1st ed. Iran/Tehran: Moaser Publication. (In Persian).

-ریشه کنی آسیب های سازمانی به منظور ارتقای بهره وری سازمان و نیروی کار  
 -تاکید بر عوامل تقویت کننده رضایتمندی شغلی در سازمان از طریق تجدید نظر در نظام پرداخت و متناسب کردن حقوق و دستمزد با هزینه ها، اجرای طرح طبقه بندی مشاغل و واگذاری مسئولیت به نیروی کار براساس استعدادها، قابلیت ها، توانمندی ها، تجربه و تخصص  
 -ارزشیابی واقع بینانه از کارمندان و لحاظ نمودن ملاک های تعیین شده در تحرک و ارتقای شغلی و ایجاد فضای اطمینان در سازمان نسبت به پیشرفت شغلی  
 -طراحی شیوه های تشویق و تنبیه در محیط کار به منظور افزایش نرخ بهره وری، کاهش سهل انگاری، فرار از کار و مسئولیت ناپذیری در محیط کار  
 -انتصاب مدیران شایسته براساس تخصص، تعهد، وجدان کاری، اشتیاق و علاقه به جای روابط و خصوصیات غیرمرتبط با کار و مسئولیت مربوطه  
 -ایجاد سه سیستم پژوهش-مداخلاتی پایش اجرا ارزیابی جهت افزایش بهره وری و کاهش آسیب های موجود و افزایش سلامت رفتاری و روانی کارکنان و خدمات رسانی مطلوب سازمان و کاهش عوامل تهدید کننده و خطر آفرین.

## نتیجه گیری

نتایج و یافته‌های پژوهش حاضر به لحاظ مقایسه‌ای از دو جنبه قابل بحث است:  
 اول این که یافته و دستاورد نهایی پژوهش حاضر، الگویی نسبتاً جامع و کامل بر اساس استلزامات و ویژگی‌های نظام آموزش آموزش عالی کشور است و از سایر الگوهای ارائه شده توسط صاحب نظران با توجه به این که برای جوامعی غیر از نظام آموزش عالی تدوین شده‌اند، مناسب تر است. سایر الگوهای ارائه شده برای جوامعی مثل دانشجویان، کارکنان، پرستاران، یا سایر نهادها و سازمان‌های غیرآموزشی بوده است و اگر برخی از آن‌ها برای واحدهای قضایی بوده است خیلی مختصر بوده‌اند و جامعیت و تعمیم پذیری آن‌ها بسیار کم است و نمی‌توانند الگوی مناسبی برای اعضای واحدهای قضایی باشند. این الگو هر چند مشابهت‌هایی با سایر الگوها دارد ولی تا حد امکان متناسب با ویژگیهای نظام قضایی و به طور خاص دادگستری استان بوشهر ترسیم شده است. دوم این که الگوی به دست آمده در مقایسه با سایر الگوها، از نظر ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های بدست آمده، جامعیت بیشتری را نشان می‌دهد.



13. Aryanto R, Fontana A, Afiff A. (2015). Strategic human resource management, innovation capability and performance: an empirical study in Indonesia software industry. 2nd Global Conference on Business and Social Science; 211: 874-879
14. Mowday RT. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. Human Resource Management Review; 8.(۴)
15. Yamoah E. (2019). The link between human resource capacity building and job performance. International Journal of Human Resource Studies; 4: 1-8.
16. Fernandz M, Cabrales A, Caberar R. (2014). A contingent approach to the role of human capital and competencies on firm strategy. Business Research Quarterly; 17: 205-222.
17. Meyer JP, Allen N. (1991). Three-components conceptualization of organizational commitment. Human Resource management Review; 1(1): 61-89.
18. Chuang H, Liu M, Chen Y. (2015). The effects of human resource capability and internal customer satisfaction on organizational effectiveness. International Journal of Distributed Sensor Networks; 10: 1-10.
8. Mohammadi A, Farahi A, Soltani M, Tarverdipour K. (2015). Designing and explaining the human resource development model of one of the armed forces organizations. Quarterly Journal of Human Resource Management Research; 1: 187-212. (In Persian).
9. Hasanbeigi F, Azimi H, Bathaei M. (2015). The impact of ethics on human resource management. 1st International Conference on Management and Accounting with a Value Creation Approach. Tehran, Iran. (In Persian).
10. Akbari M, Nourbakhsh P, Sepasi H, Nourbakhsh M. (2021). Constructing and validating an instrument for measuring employees' ethical behavior. Ethics in Science and Technology; 16(3) :127-135. (In Persian).
11. Rahimi Klour H, Kazemzadeh R. (2019). Evaluating the relationship between affective components on job insecurity and employee's moral behavior. Ethics in Science and Technology; 13(4) :145-149. (In Persian).
12. Sabet A, Tavakoli A, Razeghi S. (2018). Analysis of organizational variables associated with ethical behavior of employees. Ethics in Science and Technology; 13(2): 89-98. (In Persian).