شناسایی شایستگی های اخلاقی مدیران به منظور به کارگیری در ساختار مدیریتی دانشگاه

سلیمان قاسمیان سوربنی، دکتر رضایوسفی سعیدابادی*،دکتر مریم تقوایی یزدی
گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری ، ایران

(تاریخ دریافت:.۱۴۰۰/۰۲/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۲۷)

مقاله پژوهشی

چکیده

زمینه: شناسایی شایستگی های اخلاقی مدیران می تواند به طور موثری در تعالی نظام آموزش عالی نقش موثری را ایفا کند، با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف شناسایی شایستگی های اخلاقی مدیران به منظور به کارگیری در ساختار مدیریتی دانشگاه ها انجام شد.

روش: روش تحقیق آمیخته (کیفی – کمی) بود، در بخش کیفی از روش تحلیل محتوای کیفی با رویکرد استقرایی و در بخش کمی از روش توصیفی-پیمایشی بهره گرفته شد. مشارکت کنندگان در بخش کیفی خبرگان، اعضای هیات علمی و مدیران دانشگاه بود و جامعه آماری در بخش کمی شامل کارکنان دانشگاه‌های مازندران بود. روش نمونه گیری در بخش کیفی هدفمند از نظر نوع نظری با ۲۱ نفر انجام شد و در بخش کمی تصادفی طبقه ای بود که تعداد ۲۸۹ نفر بر اساس جدول مورگان به عنوان نمونه آماری جهت بررسی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده های پژوهش در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بود. روایی و پایایی ابزارهای گردآوری داده های پژوهش مورد تایید قرار گرفت، تجزیه و تحلیل داده ها از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی در نرم افزار *SPSS22* و *Lisrel* انجام شد.

یافته ها: بر اساس نتایج پژوهش مدل شایستگی اخلاقی مدیران شامل هشت بعد دانش و معلومات حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های رفتاری و فکری، اعتبار، نگرش و بینش، خدمتگزاری، مسئولیت‌پذیری، توجه به ارزش‌های اعتقادی و اخلاقی می باشد.

نتیجه گیری: بر اساس شایستگی های شناسایی شده می توان انتظار به کارگیری و رشد مدیران در ساختار مدیریتی دانشگاه را داشت که در نهایت تعالی نظام آموزش عالی را به همراه خواهد داشت.

کلیدواژگان: شایستگی اخلاقی ، ساختار مدیریتی، آموزش عالی

سرآغاز

دانشگاه از جمله مهم ترین مجموعه های انسانی در هر جامعه است. هر چند مهم ترین وظیفه آموزش عالی، آموزش دانش و مهارت در سطح پیشرفته و حرفه ای است، اما علاوه بر وظیفه انتقال دانش و مهارت، وظیفه دیگری که دارای ارزش اجتماعی هستند نیز جزء وظایف دانشگاه ذکر شده است که زمینه ایفای نقش موثر دانشگاه را فراهم می آورد(۱). در مقابل امروزه نظام های آموزش عالی در جهان با چالش های چندگانه ای روبرو شده اند. از یک سو تأثیر دیدگاه های زیربنایی معرفت شناسی بر ساخت دانش و از طرف دیگر جهانی شدن، کاربرد فناوری های همگرا در عرصه جهانی، اقتصاد مبتنی بر دانایی و رقابت در عرصه بین المللی توأم با دگرگونی های گسسته، رشد فزاینده مطالبات اجتماعی، توسعه کارآفرینی[1]، سیاسی و محلی برای آموزش عالی، کاهش منابع مالی دولتی و فشار مستمر از سوی جامعه سرمایه داری که فراتر از کنترل ملت هاست، در خصوص کیفیت علمی چالش هایی را فرا روی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه قرار داده است(۲، ۳). این مهم زمینه ای فراهم آورده است که نظام آموزش عالی از یک سو با افزایش هزینه‌ها و از سوی دیگر با کاهش منابع مالی روبرو باشد(۴). همچنین موجب شده است تا حساسیت بیشتری نسبت به اهداف، عملکرد و نتایج آن ایجاد شود(۵). بر این اساس نظام آموزش عالی شاهد فشار مجموعه‌ای از ذی نفعان کلیدی به منظور گسترش و توسعه خدمات نظام آموزش عالی هستند، فشار مذکور نحوه تخصیص منابع دانشگاه‌ها را با چالش جهت‌دهی مجدد به سمت مشتری مداری و هدایت فعالیت‌ها به سمت روش‌های

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: ruosefi@yahoo.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.13.9]

بسیار مشابه تجاری روبه رو کرده است(۶، ۷).

در پی شرایط ایجاد شده پژوهشگران اعتقاد دارند راهکار پیش رو برای بهبود فعالیت ها و عملکرد نظام آموزش عالی، تلاش برای تعالی[۲] است(۸). از همین رو کیفیت و تعالی در موسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها از دهه ۱۹۸۰ به بعد اهمیت زیادی یافته است. همین امر موجب شده است تا موسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها به منظور کسب رضایت و خرسندی ذینفعان و مشتریانی که تقاضای روزافزونی نیز دارند، تلاش زیادی را در جهت اثربخشی و تعالی خود انجام دهند و برای رویارویی با چالش‌های به وجود آمده تغییرات متعددی را در راهبردهای کیفی خود در حوزه آموزش، پژوهش و خدمات ایجاد کنند(۹). تعالی سازمانی عبارت است از رشد و ارتقای سطح یک سازمان در تمامی ابعاد مختلف آن، به گونه‌ای که با کسب رضایتمندی مطلوب کلیه ذی نفعان و ایجاد تعادل بین آنها، احتمال موفقیت سازمان در بلند مدت افزایش یابد(۱۰). تعالی و پیشرفت زمینه ای فراهم می آورد که سازمان به بررسی وضعیت موجود بپردازد و با مقایسه وضعیت مطلوب، شکاف ها را شناسایی و با بررسی علت ها به ارایه راه حل های بهینه و مطلوب بپزدازد(۱۱).

از طرفی تحقیقات نشان داده است که در حرکت‌های امروزی سازمان به سوی تعالی و بهبود مستمر، شایستگی[۳] جایگاهی اساسی دارد(۱۲). شایستگی عبارت است از هرگونه دانش، مهارت، توانایی یا کیفیت شخصی که از طریق رفتار نشان داده شده و منجر به تعالی خدمت دهی می‌شود و بر عملکرد شغلی[۴] تاثیرگذار است(۱۳). بیش از نیم قرن از ورود مفهوم شایستگی‌های شغلی به دنیای مدیریت می‌گذرد که پیاده سازی این مفهوم در سازمان برای اهداف مختلفی نظیر آموزش، جبران خدمت، گزینش و غیره استفاده می‌شود. علی رغم توسعه این مفهوم در دنیای دانشگاهی، جاری سازی مفهوم شایستگی در سازمان‌ها با چالش مواجه شده است. در سال‌های اخیر با گسترش فناوری‌های ارتباطی و تاثیر آنها بر جهانی شدن، برای شغل‌های مختلف شایستگی در کار تدوین شده است. این شایستگی‌ها به صورت عمومی بوده و هر سازمان نیاز دارد تا این مفاهیم را بومی‌سازی کند(۱۴). پژوهشگران شایستگی را به عنوان ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با عملکرد برتر و انگیزه بالا و توانایی تعامل اثربخش با محیط تعریف کرده اند(۱۵، ۱۶). برخی دیگر از پژوهشگران نیز در رویکردهای خود بر رفتارها و ویژگی‌هایی تاکید داشتند که مدیران موفق از خود بروز می دهد. چنین رویکردی بر ویژگی‌های متمایز کننده و عملکرد برتر تاکید دارد. بر این اساس شایستگی می‌تواند از زمره انگیزه‌ها، رفتارها، مهارت‌ها، وجوه نقش اجتماعی یا دانشی باشند که منجر به عملکرد اثربخش یا عالی فرد در آن شغل می‌شود(۱۷). مطالعات تاکید می کند که شایستگی با نوعی نگرش همه جانبه و سیستمی بر صفات، ویژگی‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌ها در ارتباط با کارایی و اثربخشی در انجام وظایف و مسئولیت‌ها همراه می باشد(۱۸، ۱۹). و بر شناسایی مهارت‌های انسانی[۵]، ادراکی و فنی ضروری و همچنین توسعه شایستگی‌های اخلاقی[۶] تاکید می کند(۲۰، ۲۱).

شایستگی اخلاقی به افزایش ظرفیت ادراک و شناخت احساسات دیگران در موقعیت های ویژه، عکس العمل مثبت نسبت به احساسات آنان، اتخاذ تصمیم و عملی که بیشترین فایده را به دیگران برساند اشاره می کند(۲۲). مفهوم شایستگی اخلاقی با وجود اهمیت زیاد، خیلی مورد توجه قرار نگرفته است. این مفهوم تاکید بر ظرفیت های ذهنی برای تعیین اینکه چگونه اصول جهانی انسانی باید به ارزش ها، اهداف و اقدامات شخصی ما اعمال شود دارد(۲۳).

دارا بودن نیروی متخصص و شایسته در حال حاضر از مهمترین سرمایه‌های هر سازمان یا شرکتی محسوب می‌شوند، بطوری که پیش از این اگر برای افراد متخصص و مجرب سازمان، عبارت نیروی انسانی و یا منابع انسانی استفاده می‌شد، اما اکنون این عبارت به سرمایه انسانی تغییر یافته است. در این راستا شایستگی‌های اخلاقی به مدیران سازمان کمک می‌کند تا بتوانند در خصوص مواردی چون فرایند گزینش، استخدام، کارراهه شغلی، آموزش، سیستم پرداخت، دسته بندی شغلی، انتخاب و سایر عملیات کارکنان بهینه‌ترین تصمیم‌گیری را انجام دهند. در کنار این مهم نظر به اینکه دانشگاه‌های نسل چهارم که دانشگاه اجتماعی[۷] نامیده می‌شوند، دیگر به دنبال خواسته‌های کشوری نیستند بلکه به دنبال پاسخ به نیازهای محیط‌های پیرامون می‌باشند و این دانشگاه‌ها باید بتوانند ایده‌ها را به محصول و ثروت تبدیل کنند، لذا به مدیران، توانمند، اخلاق مدار و شایسته نیاز دارند تا بتوانند در راه تعالی سازمان گام بردارند. از سویی دانشگاه ها از عمده‌ترین نهادهای علمی در تولید دانش و فناوری، و تربیت دانشجویان و دانشمندان می‌باشند، لذا همواره باید در راه تعالی قدم گذارند و در زمره سازمان‌های متعالی در پیشاپیش محیط رقابتی حرکت کنند، بنابراین سوال اصلی پژوهش حاضر این است که مدل شایستگی اخلاقی مدیران به منظور به کارگیری در ساختار مدیریتی دانشگاه ها دارای چه مولفه ها و ابعادی می باشد؟

روش

روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی می باشد و از نظر نحوه گردآوری داده ها آمیخته (کیفی – کمی) است. در مرحله اول از طریق یک مطالعه کیفی شاخص های مدل شایستگی اخلاقی مدیران شناسایی شد. در این بخش از روش تحلیل محتوای کیفی با رویکرد استقرایی استفاده شد، مشارکت کنندگان پژوهش در بخش کیفی شامل خبرگان، اعضای هیات علمی و مدیران دانشگاهی می باشد که مدرک تحصیلی مرتبط در حوزه مدیریت منابع انسانی، سابقه پست های مدیریتی در بخش های مختلف دانشگاه، چاپ کتاب و مقاله در این حوزه و هدایت رساله های ارشد و دکتری مرتبط با مدیریت منابع انسانی داشتند. برای مطلع شدن از دیدگاه‌ها و نظرات متخصصان و صاحب نظران از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع نظری با ۲۱ نفر استفاده شد. برآورد حجم نمونه مورد نظر بر مبنای اشباع نظری داده ها انجام شد. بر این اساس مصاحبه با تعداد ۲۰ نفر به اشباع نظری رسید و

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۴، ۱۴۰۱

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.13.9]

برای اطمینان بیشتر یک مصاحبه دیگر انجام شد. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. برای رعایت اصول اخلاق پژوهش، در جریان مصاحبه‌ها از مشارکت کننده خواسته شد تا صحبت‌های آنها ضبط و ثبت شود و پس از پایان مصاحبه به صورت دقیق مصاحبه بررسی و به روی کاغذ برگردانده می‌شود. بعد از گردآوری داده‌های به دست آمده از مصاحبه، فرایند تحلیل و تلخیص داده‌های کیفی آغاز شد. این داده با توجه به موضوع تحقیق تلخیص و کدگذاری شدند. در نتیجه کدگذاری و حذف داده‌های تکراری و تلخیص نهایی داده، ۸۷ مقوله شناسایی و استخراج شد که بر اساس نظرات صاحب نظران ۶۰ گویه مورد تایید قرار گرفت. سپس مقوله‌هایی که به طور هدفمند بیانگر یک مقوله کلی‌تر بودند، شناسایی و در کنار هم قرار داده شدند و برای آنها یک عنوان کلی که می‌توانست شامل تمامی آنها باشد تعیین و نام گذاری شد. برای بررسی روایی در بخش کیفی در وهله اول از روش مثلث‌سازی بهره گرفته شد، در این راستا از طریق گردآوری شواهد از منابع مختلف شامل تئوری های گوناگون، منابع اطلاعاتی متنوع و صاحب نظران روایی مورد بررسی و تایید قرار گرفت، در ادامه نتایج تحلیل به ۴ نفر از مشارکت کنندگان ارایه شد و فرایند رسیدن به کدها، مقوله های فرعی و اصلی برای آنها تشریح گردید، یافته های حاصل از این کار، یافته های کلی پژوهش را تایید کرد. همچنین از تکنیک زاویه بندی کریستینسن هم برای ارزیابی اعتبار و کیفیت یافته ها استفاده شد. در این خصوص سعی شد با درگیری مداوم و مستمر ذهنی با داده ها، وسعت اطلاعات و عمق دادن اطلاعات امکان پذیر شود. برای نیل به این هدف پس از کد گذاری داده ها توسط پژوهشگر، از دو نفر خواسته شد که برخی از مصاحبه ها را کد گذاری کنند تا صحت و اعتبار کدگذاری و مقوله های به دست آمده را ارزیابی کنند و در نهایت نتایج این بخش مشابهت داشت با کد گذاری که در مرحله قبل صورت گرفته بود. به منظور تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل تم که مبتنی بر کدگذاری باز است استفاده شد. در این مرحله داده‌های حاصل از مصاحبه های صورت گرفته به دقت بررسی شد، واحد اصلی تحلیل برای کد گذاری باز مفاهیم بودند، رونوشت مصاحبه ها برای یافتن مقوله های اصلی، مقوله ها، خرده مقوله ها به طور منظم بررسی شدند.

در مرحله دوم، پژوهش کمی انجام شد، هدف این مرحله آن است که مشخص کند کدام یک از عوامل شناسایی شده معنی دار هستند و کدامیک از آن ها معنی دار نیستند و باید از الگو کنار گذاشته شوند، در این بخش، از روش تحقیق توصیفی- پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش در مرحله کمی شامل کارکنان دانشگاه‌های مازندران که تعداد آنها برابر ۷۹۰ نفر بود، با استفاده از روش نمونه تصادفی طبقه ای ۲۸۹ جهت بررسی انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از جدول مورگان استفاده شد، در این راستا با توجه به احتمال عدم برگشت چند پرسشنامه تعداد ۳۲۰ پرسشنامه توزیع شد که در نهایت ۲۹۳ پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. برای گردآوری داده‌های کمی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. پرسشنامه مذکور شامل ۶۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه لیکرت بود، پرسشنامه هشت بعد دانش و معلومات حرفه‌ای[۸](۸ سوال، سوال های ۱ تا ۸)، ویژگی‌های شخصیتی[۹](۹ سوال، سوال های ۹ تا ۱۷)، مهارت‌های رفتاری و فکری[۱۰](۱۳ گویه، سوال های ۱۸ تا ۳۰)، اعتبار[۱۱](۴ گویه، سوال های ۳۱ تا ۳۴)، نگرش و بینش[۱۲](۸ سوال، سوال های ۳۵ تا ۴۲)، خدمتگزاری[۱۳](۵ سوال، سوال های ۴۳ تا ۴۷)، مسئولیت‌پذیری[۱۴](۶ سوال، سوال های ۴۸ تا ۵۳)، توجه به ارزش‌های اعتقادی و اخلاقی[۱۵](۷ سوال، سوال های ۵۴ تا ۶۰) را مورد سنجش قرار می دهد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه مورد تایید متخصصان و اساتید قرار گرفت، مقدار شاخص های نسبت روایی محتوایی یا *CVR* برابر با ۰/۸۴ و شاخص روایی محتوایی یا *CVI* ۰/۶۳ به‌دست آمد که نشان‌دهندهٔ قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسشنامه است. پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری ۰/۹۲ محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کمی با استفاده از تحلیل اکتشافی و تاییدی در افزار آماری *SPSS22* و *Lisrel* انجام شد.

یافته‌ها

در بخش کیفی ابتدا مولفه‌های شایستگی اخلاقی مدیران دانشگاهی با استفاده از روش تحلیل مضمون استخراج شدند. قالب مضامین نهایی شایستگی اخلاقی مدیران دانشگاهی ارایه شد که شامل ۸ مضمون فراگیر، ۲۰ مضمون سازمان دهنده و ۶۰ مضمون پایه ارایه شد که به شرح زیرمی باشد.

دانش و معلومات حرفه‌ای: شامل: بصیرت اجتماعی (۲ مضمون پایه)، تحصیلات علمی (۳ مضمون پایه)، کاردان و مجرب (۳ مضمون پایه).

ویژگی‌های شخصیتی: شامل: انتقادپذیری (۴ مضمون پایه)، تعهد و پایبندی (۵ مضمون پایه). مهارت‌های رفتاری و فکری: شامل: توانایی در تفکر و قدرت تحلیل (۳ مضمون پایه)، سازگاری و درک کاری گروهی (۴ مضمون پایه)، مهارت‌های مدیریتی (۶ مضمون پایه).

اعتبار: شامل: سابقه علمی (۳ مضمون پایه)، اجتماعی بودن و مقبولیت (۱ مضمون پایه).

نگرش و بینش: شامل: تدین و دین‌داری (۳ مضمون پایه)، آگاهی و هوشیاری (۱ مضمون پایه)، اخلاق‌مداری (۳ مضمون پایه)، قانون مداری و پایبندی به قانون (۱ مضمون پایه).

خدمتگزاری: شامل: خدمت‌رسانی (۳ مضمون پایه).

مسئولیت‌پذیری: شامل: مسئولیت دینی (۲ مضمون پایه)، مسئولیت ملی و اجتماعی (۴ مضمون پایه).

توجه به ارزش‌های اعتقادی و اخلاقی: شامل: خدامحوری (۳ مضمون پایه)، اعتقادات معنوی (۵ مضمون پایه).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.13.9]

مقاله پژوهشی

جدول ۱: مضامین فراگیر، سازمان دهنده و پایه شایستگی مدیران دانشگاهی

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
دانش و معلومات حرفه‌ای	بصیرت اجتماعی	آگاهی به عوامل محیطی
		شناخت منافع و مصالح ملی
	تحصیلات علمی	تحصیلات دانشگاهی
		گذراندن دوره‌های آموزشی در دانشگاه
		دانش و اطلاعات لازم برای مدیریت دانشگاه
	کاردان و مجرب	داشتن تجربه عمومی و کاری لازم برای امور دانشگاهی
		سابقه و تجربه در پست‌های مدیریتی
		مدیریت اداره دانشگاه در شرایط سخت
ویژگی‌های شخصیتی	انتقادپذیری	مقاومت در برابر فشارها
		تحمل مخالفان و پذیرش تحول
		متواضع و فروتن و دلسوز دانشجویان
		حضور به موقعِ در جلسات و آراسته زیبا
	تعهد و پایبندی	تعهد در انجام وظایف کاری
		رعایت حقوق خود و دیگران
		اهمیت دادن به کارهای دانشجویان
		پیگیر کارهای اداری
		احساس مسئولیت در قبال مسئولیت‌ها
مهارت‌های رفتاری و فکری	توانایی در تفکر و قدرت تحلیل	تفکر تحلیلی و سیستمی
		توانایی در ایجاد سازگاری با محیط
		توانایی ذهنی و فیزیکی
	سازگاری و درک کاری گروهی	جهت‌گیری در رفتار با استانداردها
		توانایی درک مسائل محیطی
		مهارت‌های ارتباطی و انجام کار گروهی
		توانایی در تفویض اختیار
	مهارت‌های مدیریتی	توانایی مدیریت زمان
		توانایی تصمیمی گیری و رهبری
		توانایی در نوآوری و خلاقیت
		مهارت سخن ورزی و اداره جلسات
		مهارت کار با کامپیوتر
		مهارت در رفع تنش‌ها و تعارض‌ها
اعتبار	سابقه علمی	عضویت در مجامع داخلی و خارجی
		استاد نمونه بودن
		نخبه بودن در انجام وظایف و مدیریت محل کار
	اجتماعی بودن و مقبولیت	پذیرش در بین همکاران
نگرش و بینش	تدین و دین‌داری	ایمان و توکل به خدا
		غیرشخصی عمل کردن
	آگاهی و هوشیاری	بینش سیاسی و اجتماعی
	اخلاق‌مداری	حفظ اخلاق حرفه‌ای برای خود و همکاران
		توجه به ارزش‌های حاکم
		حقیقت‌جویی و حقیقت‌گویی
	قانون مداری و پایبندی به قانون	عدالت‌خواهی
		قانونی عمل کردن و مجری قانون بودن
		خدمت به اسلام
		خدمت به مردم

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۴، ۱۴۰۱

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.13.9]

خدمتگزاری	خدمت‌رسانی	تمام‌وقت در اختیار دانشجویان
		رعایت حال دانشجویان
		برای رضای خدا کار کردن
مسئولیت‌پذیری	مسئولیت دینی	مسئولیت در برابر خدا
		مسئولیت در برابر اسلام
	مسئولیت ملی و اجتماعی	مسئولیت در برابر کشور
		مسئول بودن در برابر حقوق دانشجویان
		مدیریت در برابر فعالیت‌های دانشجویان
		مسئولیت در برابر دانشجویان
توجه به ارزش‌های اعتقادی و اخلاقی	خدامحوری	رفتار عادلانه و یکسان با دانشجویان و همکاران
		انجام وظیفه برای خدا
		حق مداری و اجرای عدالت
	اعتقادات معنوی	انقلابی بودن
		مفید به اخلاق اسلامی در دانشگاه‌ها
		رعایت حق الناس
		توجه به اعتقادات مذهبی در کار

در بخش کمی در راستای انجام تحلیل عاملی اکتشافی شاخص های بارتلت و کفایت نمونه برداری *(KMO)* بررسی شد. شاخص کفایت نمونه برداری برابر ۰/۷۸ بود. هر چه اندازه شاخص *KMO* به ۱ نزدیک تر باشد، «کفایت نمونه گیری» بهتری در انتخاب معرف‌ها (متغیرهای آشکار) وجود داشته است. نقطه برش اندازه شاخص *KMO* برای «کفایت نمونه گیری» ۰/۶ بیان شده است یعنی اگر شاخص *KMO* بالاتر از ۰/۶ باشد، ملاک «کفایت نمونه گیری» برآورد شده است و اگر پایین تر از ۰/۶ باشد به این معنی است که ملاک «کفایت نمونه گیری» برآورد نشده است بنابراین حجم نمونه برای انجام تحلیل عاملی کافی می‌باشد. همچنین مقدار آزمون بارتلت ۱۳۲۷۱/۸۲ در سطح ۰/۰۱ معنی دار است که نشان می‌دهد ماتریس همبستگی در جامعه برابر صفر نمی‌باشد. بنابراین شرایط تحلیل عاملی حاصل شده است. در جدول ۲، بارهای عاملی هر یک از گویه های ارایه شده است، مطالعات مقادیر مختلفی برای پذیرش گویه‌های در تحلیل عاملی عنوان کرده اند، اما یک اتفاق نظر برای مقدار ۰/۳۰ وجود دارد، بر این اساس گزاره-هایی که عامل نتواسته اند بالاتر از ۰/۳۰ از تغییرات آن ها را تبیین کنند، بایستی تعدیل یا حذف گردد. لذا حداقل میزان قابل قبول جهت پذیرش گویه ها در عوامل زیر بنایی، ۰/۳۰ در نظر گرفته شد. بر مبنای نتایج جدول ۲، بار عاملی همه گویه‌های پرسشنامه بالاتر از مقدار ۰/۳۰ و قابل قبول بودند.

جدول ۲: بارعاملی گویه های شایستگی های اخلاقی مدیران

گویه	بارعاملی	گویه	بارعاملی	گویه	بارعاملی	گویه	بارعاملی	گویه	بارعاملی
۱	۰/۵۶	۱۳	۰/۴۸	۲۵	۰/۶۹	۳۷	۰/۵۸	۴۹	۰/۶۴
۲	۰/۷۷	۱۴	۰/۵۸	۲۶	۰/۵۶	۳۸	۰/۷۰	۵۰	۰/۵۹
۳	۰/۶۷	۱۵	۰/۵۹	۲۷	۰/۳۷	۳۹	۰/۶۳	۵۱	۰/۶۰
۴	۰/۴۱	۱۶	۰/۴۵	۲۸	۰/۵۷	۴۰	۰/۴۹	۵۲	۰/۷۵
۵	۰/۷۲	۱۷	۰/۵۴	۲۹	۰/۵۸	۴۱	۰/۳۷	۵۳	۰/۶۵
۶	۰/۵۳	۱۸	۰/۳۶	۳۰	۰/۵۱	۴۲	۰/۵۵	۵۴	۰/۴۸
۷	۰/۵۳	۱۹	۰/۷۷	۳۱	۰/۶۷	۴۳	۰/۶۳	۵۵	۰/۵۹
۸	۰/۸۰	۲۰	۰/۷۳	۳۲	۰/۵۹	۴۴	۰/۴۷	۵۶	۰/۵۶
۹	۰/۵۰	۲۱	۰/۷۳	۳۳	۰/۴۴	۴۵	۰/۵۹	۵۷	۰/۶۲
۱۰	۰/۴۸	۲۲	۰/۶۷	۳۴	۰/۵۶	۴۶	۰/۶۲	۵۸	۰/۷۲
۱۱	۰/۶۶	۲۳	۰/۶۳	۳۵	۰/۵۶	۴۷	۰/۳۹	۵۹	۰/۶۸
۱۲	۰/۵۶	۲۴	۰/۷۲	۳۶	۰/۵۸	۴۸	۰/۵۴	۶۰	۰/۶۰

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.13.9]

در مرحله بعد از تحلیل عاملی، ارزش‌های ویژه عامل ها با روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی و قدرت تبیین واریانس و درصد تجمعی واریانس آزمون مشخص شد، همانگونه که درجدول شماره ۳ مشخص است، تعداد ۸ عامل با ارزش ویژه بیشتر از یک، ۵۸/۸۶ درصد از واریانس کل پرسشنامه شایستگی اخلاقی مدیران را تبیین می کند، که قدرت تبیین نسبتاً مناسبی است.

جدول ۳: مجموع مجذورات بارهای عاملی استخراج شده

عامل	ارزش ویژه	درصد تبیین واریانس	درصد تجمعی واریانس
عامل اول	۱۱/۹۸	۱۹/۹۷	۱۹/۹۷
عامل دوم	۶/۰۰	۱۰/۰۱	۲۹/۹۸
عامل سوم	۴/۴۲	۷/۳۷	۳۷/۳۵
عامل چهارم	۴/۲۷	۷/۱۲	۴۴/۴۷
عامل پنجم	۲/۴۵	۴/۰۹	۴۸/۵۷
عامل ششم	۲/۲۱	۳/۶۹	۵۲/۲۶
عامل هفتم	۲/۰۲	۳/۳۸	۵۵/۶۴
عامل هشتم	۱/۹۳	۳/۲۲	۵۸/۸۶

جدول شماره ۴ ماتریس دوران یافته گویه‌های مرتبط با شایستگی های اخلاقی مدیران بعد از چرخش واریماکس را نشان می‌دهد.

جدول ۴: ماتریس دوران یافته گویه ها شایستگی اخلاقی مدیران

گویه ها	عامل ها							
	مهارت های مدیریتی	دانش و معلومات حرفه‌ای	اعتبار	توجه به ارزش‌های	نگرش و بینش	ویژگی شخصیتی	خدمتگزاری	مسئولیت پذیری
۱	۰/۶۳	۰/۵۶	۰/۷۵	۰/۶۵	۰/۷۱	۰/۵۷	۰/۷۵	۰/۷۴
۲	۰/۸۴	۰/۵۶	۰/۷۳	۰/۶۵	۰/۷۴	۰/۵۹	۰/۶۵	۰/۵۹
۳	۰/۷۶	۰/۵۵	۰/۶۰	۰/۶۶	۰/۶۰	۰/۴۹	۰/۷۴	۰/۶۳
۴	۰/۸۱	۰/۶۷	۰/۷۰	۰/۷۵	۰/۸۱	۰/۶۶	۰/۷۰	۰/۸۴
۵	۰/۷۴	۰/۶۳		۰/۷۹	۰/۷۷	۰/۴۰	۰/۵۸	۰/۷۴
۶	۰/۷۱	۰/۶۲		۰/۷۸	۰/۵۸	۰/۴۵		۰/۶۷
۷	۰/۸۱	۰/۵۷		۰/۷۳	۰/۵۱	۰/۷۲		
۸	۰/۷۶	۰/۷۸			۰/۷۱	۰/۵۲		
۹	۰/۵۹					۰/۶۹		
۱۰	۰/۴۶							
۱۱	۰/۶۹							
۱۲	۰/۶۸							
۱۳	۰/۶۰							

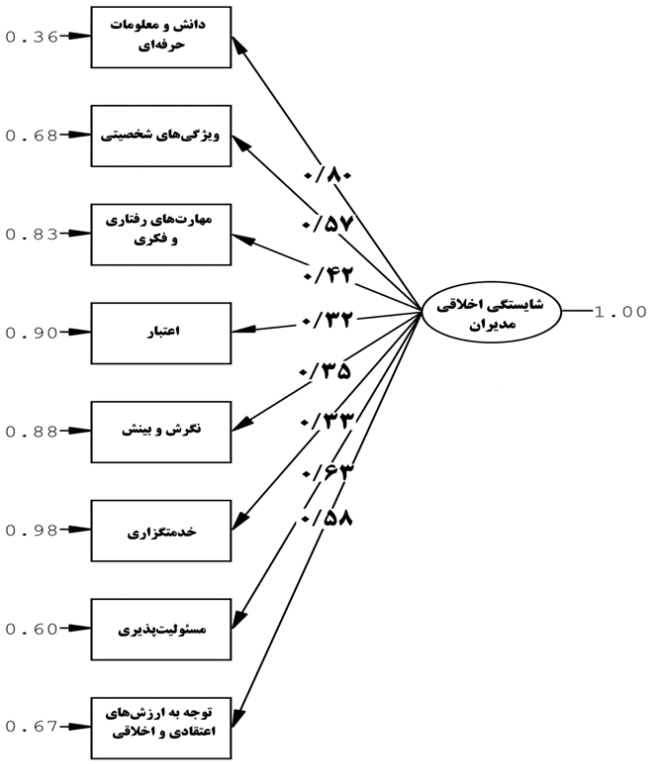
در ادامه نتایج تحلیل عاملی تاییدی مدل شایستگی اخلاقی مدیران با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۸ انجام شد.

همانطور که نگاره ۱ از خروجی های لیزرل برای متغیر مکنون شایستگی های اخلاقی مدیران قابل مشاهده است، هشت بعد دانش و معلومات حرفه ای، ویژگی های شخصیتی، مهارت های فکری و رفتاری، اعتبار، نگرش و بینش، خدمتگزاری، مسئولیت پذیری، توجه به ارزش های اعتقادی و اخلاقی مورد تایید قرار گرفت. بیشترین بارهای عاملی (برآوردهای استاندارد) برای دانش و معلومات حرفه ای (۰/۸۰) و کمترین بار عاملی مربوط به اعتبار (۰/۳۲) بود.

همانطور که از نگاره ۲ مشخص می باشد تمامی ضرایب مسیر مدل آزمون شده معنی دار می باشد. در جدول شماره ۵ شاخص های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد به تفکیک گزارش شده اند.

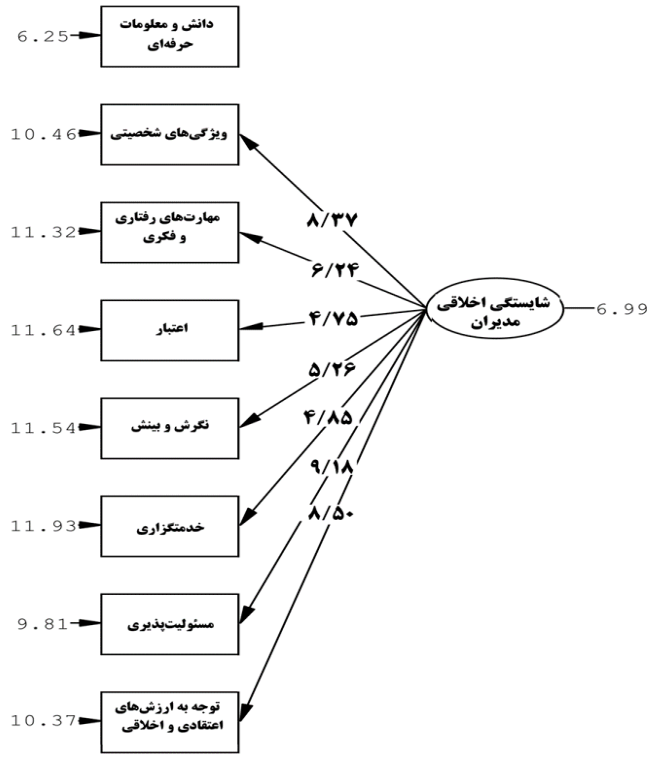
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.13.9]
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۴، ۱۴۰۱



Chi-Square=57.56, df=20, P-value=0.75962, RMSEA=0.051

نگاره ۱: الگو آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد



Chi-Square=57.56, df=20, P-value=0.75962, RMSEA=0.051

نگاره ۲: الگو آزمون شده پژوهش در حالت معنی داری

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.13.9]

جدول ۵: شاخص های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار بدست آمده	۰/۹۱	۰/۸۵	۰/۰۴
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۵
شاخص های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار بدست آمده	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۹۳
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص های برازش تعدیل یافته			
شاخص	X2/df	PNFI	RMSEA
مقدار بدست آمده	۲/۸۷	۰/۶۴	۰/۰۵
حد قابل پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۰۸

در جدول شماره ۵ مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش گزارش شده‌اند. با توجه به این جدول تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد

بحث

تمامی تلاش‌هایی که در روند انجام یک کار پژوهشی صورت می‌گیرد، در واقع برای دستیابی به نتایج مطلوب و پیشنهادهایی برای تحقیق است. چرا که هدف از انجام تحقیق، یافتن راه‌حل برای مشکلاتی است که وجود دارد و دغدغه پژوهشگر بوده و باعث انجام تحقیق شده است. گاهی این مشکلات هر چند در ظاهر کوچک و ناچیز بوده ولی هزینه و انرژی زیادی در جامعه هدر داده و کارآیی و اثربخشی را کاهش می‌دهند و مانع رسیدن به نتایج مورد نظر و ارزشمند می‌گردند. از طریق تحقیق می‌توان این مشکلات و راه‌حل‌های رفع آن‌ها را پیش‌بینی و مهیا کرد و اقدامات مناسب را انجام داد تا در نهایت کارآیی و نتایج مثبت افزایش یابد. با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف ارایه شناسایی شایستگی های اخلاقی مدیران به منظور به کارگیری در ساختار مدیریتی دانشگاه ها صورت پذیرفت. تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش نشان داد که شایستگی های اخلاقی مدیران در برگیرنده دانش و معلومات حرفه‌ای، مهارت‌های رفتاری و فکری، نگرش و بینش، اعتبار ویژگی‌های شخصیتی، خدمتگزاری، مسئولیت‌پذیری و توجه به ارزش‌های اعتقادی و اخلاق می باشد، در مطالعه ای مشخص شد که مولفه های مدل شایستگی مدیران شامل شایستگی های بین فردی، فردی، فنی و تخصصی و سازمانی می باشد(۲۴)، در پژوهشی دیگر شایستگی مدیران دانشگاهی شامل شایستگی های تقوامداری، رفتاری-اخلاقی، امانتداری، عدالت ورزی، انصاف تصمیم گیری به عنوان شایستگی های اصلی مدیران شناسایی شد(۲۵). در پژوهشی دیگر شایستگی های مدیران در بردارنده شایستگی های پایه، شایستگی های مدیریتی، شایستگی های عمومی و شایستگی های تخصصی سازمان معرفی شد(۲۶). در مطالعه دیگر مشخص شد که مدل شایستگی مدیران شامل شایستگی های دانش مدیریت مالی، روابط فردی، ارتباطات، رهبری، مدیریت منابع انسانی می باشد (۲۷). در پژوهشی دیگر شایستگی مدیران در چهار شایستگی کلی نوآوری، یادگیری، مدیریت دانش و اخلاقی معرفی شد(۲۸). این نتایج همسو با نتایج پژوهش حاضر می باشد.

در راستای نتایج به دست آمده می توان بیان کرد که شایستگی اخلاقی مورد نیاز مدیران به منظور حضور در پست های مدیریتی دانشگاهی در وهله اول به دانش و معلومات حرفه ای آنها بستگی دارد. مدیر نیازمند بصیرت اجتماعی است که در آن آگاهی به عوامل محیطی، شناخت منافع و مصالح ملی متبلور شود، دانش مدیران در بستر تحصیلات دانشگاه و افزایش سابقه و تجربه محقق می شود، در کنار دانش و تجربه، شایستگی اخلاقی دیگر ویژگی های شخصیتی متعالی است، مدیران نیازمند انتقاد پذیری و مقاومت در برابر فشارها، تحمل مخالفان و متواضع رفتار کردن در برابر دانشجویان هستند، همچنین تعهد و پای بندی در این بعد تاکید به تعهد در انجام وظایف کاری، رعایت حقوق دیگران، اهمیت دادن به کارهای دانشجویان، پیگیری کارهای اداری و احساس مسئولیت دارد. شایستگی اخلاقی دیگری که مدیران نیازمند آن هستند مهارت های رفتاری و فکری است، مدیران می بایست توانایی تفکر تحلیلی و سیستمی و توانایی قدرت سازگاری با محیط داشته باشند، همچنین سازگاری و درک کارهای گروهی از جمله شایستگی های دیگری است که نیازمند توجه می باشد، در نهایت در این بعد مدیران به مهارت های مدیریتی همچون توانایی مدیریت زمان، تصمیم گیری و رهبری، نوآوری و خلاقیت، سخن ورزی و.. نیازمند هستند، در کنار این مهم وجود سابقه علمی نظیر حضور در مجامع علمی داخلی و خارجی، استاد نمونه بودن می تواند پذیرش و مقبولیت بیشتری را در میان همکاران برای آنان فراهم آورد. از دیگر شایستگی های اخلاقی مدیران، نگرش و بینش می باشد، نگرشی که مبتنی بر تدین و دینداری،

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۴، ۱۴۰۱

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.13.9]

آگاهی و هوشیاری در مسائل سیاسی–اجتماعی، اخلاق مداری، حفظ اخلاق حرفه ای برای خود و همکاران، قانون مداری و پایبندی به قانون می باشد. همچنین مدیران می بایست خدمتگزاری را در تمامی جهات رفتاری، گفتاری و برنامه های خود تجلی بخشند و در برابر تمامی ذی نفعان دانشگاه بویژه دانشجویان مسئولیت پذیر باشند، در آخر آنچه به عنوان شایستگی اخلاقی برای مدیران اهمیت دارد، توجه به ارزش های اعتقادی می باشد، ارزش هایی همچون خدامحوری و اعتقاد به معنویت که زمینه رفتار عادلانه و یکسان با دانشجویان و همکاران را فراهم می آورد. در راستای نتایج به دست آمده پیشنهادی زیر ارایه می گردد:

پیشنهاد اصلی این تحقیق، به‌کارگیری الگوی مناسب شایستگی‌های اخلاقی مدیران دانشگاهی در انتخاب و انتصاب مدیران در این بخش می‌باشد.

به منظور دستیابی به اهداف سند چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴، پیشنهاد می‌شود که دانشگاه‌ها، قابلیت‌ها و شایستگی‌های کارکنان خود را از طریق آموزش شایستگی و مهارت افزایش دهند

طراحی بانک اطلاعات مدیران شایسته به عنوان بخشی از حافظه نظام اداری، می‌تواند خلع اطلاعاتی سازمان‌ها برای شناسایی و استفاده بهینه از مدیران شایسته را مرتفع نماید. وجود چنین سیستمی سبب می‌گردد تا افراد توانایی‌ها و مهارت‌های خویش را توسعه و تقویت نمایند، از طرفی دیگر سازمان‌ها با مراجعه به چنین سیستمی افراد واجد شرایط را شناسایی می‌نمایند.

استفاده از مراکز ارزیابی برای ارتقاء مدیران درون‌سازمانی

جذب نیروهای شایسته، سنگ زیربنای نظام انتصاب بر مبنای شایستگی است. سازمان‌ها برای جذب نیروهای شایسته باید وارد فضای رقابتی شوند، ایجاد رغبت در نیروهای شایسته برای پیوستن به سازمان و جذب از طریق برگزاری آزمون‌های تخصصی، زمینه‌ساز جذب نیروهای شایسته می‌باشد.

ثبات مدیران شایسته به تقویت نظام شایستگی کمک می‌نماید. قانون مدیریت خدمات کشوری ثبات مدیران حرفه‌ای را برای حداقل چهار سال ضروری می‌داند، اما سازمان‌ها این قانون را رعایت نمی‌نمایند. الزام نظام اداری به رعایت قانون مستلزم وجود رویه‌هایی برای پیگیری و تعیین مرجع اداری خاص است.

شایسته پروری نیز باید مورد توجه قرار گیرد. این اقدام از طریق توسعه آموزش‌های تخصصی و کاربردی، توانمندسازی مدیران و ارتقاء مبتنی بر شایستگی تحقق پیدا می‌کند.

رشد و توسعه مهارت‌های رفتاری و فکری مدیران با اجرای برنامه‌های آموزش ضمن خدمت.

توسعه و تقویت دانش مدیران در ابعاد حرفه‌ای و مدیریتی به منظور ارتقاء سطح عملکرد تخصصی و اجرایی آنان.

ارزیابی شایستگی‌های مسئولیت‌پذیری و توجه به ارزش‌های اعتقادی و اخلاقی به منظور ارتقاء سطح توانمندی مدیران در این زمینه.

نتیجه گیری

نتایج کلی پژوهش نشان داد که الگوی شایستگی اخلاقی مدیران در دانشگاه شامل دانش و معلومات حرفه‌ای، مهارت‌های رفتاری و فکری، نگرش و بینش، اعتبار ویژگی‌های شخصیتی، خدمتگزاری، مسئولیت‌پذیری و توجه به ارزش‌های اعتقادی و اخلاقی می باشد، در این راستا می توان عنوان کرد الگوی شایستگی اخلاقی مدیران ، نقشی حیاتی در کلیه فرآیندهای نظام مدیریت منابع انسانی ایفاء می‌کند، زیرا با مشخص شدن شایستگی‌های ضروری اخلاقی برای اثربخش بودن در یک شغل، سازمان می‌تواند بر رفتارهایی در امور مرتبط با گزینش، آموزش، ارزشیابی عملکرد و نظام برنامه‌ریزی جانشینی تمرکز کند که بیشترین ارتباط را با عملکرد موفقیت‌آمیز دارند. توجه به موضوع شایستگی اخلاقی مدیران در دانشگاه، از این منظر که روند طرح موضوع شایستگی مدیران در عرصه بخش خصوصی ظهور و بروز یافته و کمتر در بخش عمومی و دولتی نمایان شده حائز اهمیت می باشد و می توان آن را به عنوان اهرمی برای سازمان‌های عمومی در نظر گرفت تا بوروکراسی‌های موجود در درون خود را به واحدهایی کارا و منعطف تبدیل کنند. با توجه به این امر، سیر توجه به این موضوع در بخش عمومی نیز شتاب گرفته است، چرا که در دنیای مدرن امروزی نظام های دانشگاهی برای افزایش ظرفیت حکمرانی و نیز افزایش کارایی، تعالی و اثربخشی خدمات عمومی، نیازمند مدیرانی هستند تا بتوانند براساس شایستگی خویش به ارایه خدمات بهتر و باکیفیت‌تر براساس منافع عمومی جامعه پرداخته و متناسب با رشد روزافزون تغییرات، توانمندی‌ها و شایستگی‌های اخلاقی خویش را بهبود بخشند.

ملاحظه های اخلاقی

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی ها کد داشتند و محرمانه ماندن اطلاعات و اصل راز داری رعایت شد. همچنین موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می داند که از کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه های مازندران که صمیمانه گروه پژوهش را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

واژه نامه

1. Entrepreneurship	کارآفرینی
2. Excellence	تعالی
3. Competence	شایستگی
4. Job performance	عملکرد شغلی
5. Human skills	مهارت انسانی
6. Moral competencies	شایستگی اخلاقی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.13.9]

organizational excellence in the organization of Islamic Azad University. Journal of Education and Evaluation; 8(3): 9-27. (In Persian).
11. Cecil R, Torres JR. (2012). examining competencies for the human resources professional within idaho state government.Available at: www.Unlvtheses/dissertations/professional papers/capstones.Paper1784. Accessed: 8 May 2020.
12. Ghanbari S, Ardalan MR, Nasiri F, Karimi I. (2015). Explain the mediating role of psychological empowerment of employees in the relationship between effective management and organizational excellence. Journal of Organizational Culture Management; 13(2): 487-514. (In Persian).
13. Wongphuka K, Chai-Aroon T, Phainoi S, Boon-Long P. (2017). Social entrepreneur competencies of social activists involved with children and youths: A case study of Nan province, Thailand. Kasetsart Journal of Social Sciences;38 (2): 143-149.
14. Safaee F. (2018). Ranking of managers' competencies by combined demetel method and network analysis (ANP). [MA Thesis]. Iran/Yazd: Ardakan University.(In Persian).
15. Yuayai R, Chansirisira P, Numnaphol K. (2015). Developing competency of teachers in basic education schools. Educational Research and Reviews; 10 (12): 1758-1765.
16. Kassem R, Ajmal M, Khan M. (2016). The relationship between organizational culture and business excellence: case study from united arab emirates. International Journal of Information Systems in the Service Secto ;8(3): 16-35.
17. Shirazi A, Azhdari G. (2014). A model for designing and assessing the job competencies of scholars: job case study. Quarterly Journal of Organizational Resource Management Research; 4(2): 65-82. (In Persian).
18. Shao J. (2017). The moderating effect of program context on the relationship between program managers' leadership competences and program success. International Journal of Project Management; 36(1): 108-120.
19. Chang Z X, Yang G, Yuan W. (2014). Competency-based management effects on satisfaction of nurses and patients. International Journal of Nursing Sciences; 1(1): 121-125.
20. Watts M C, Snyder M, Lee DA. (2019). From aseptic processing to enrichment of virus-specific Tcells: nationwide children's hospital and the ohio state university are increasing cGMP training efficacy through a competency-based learning management system for cell processing specialists. Cytotherapy; 21(5): 45-46.
21. Zaim H, Fatih Yaşar M, Faruk Unal O. (2013). Analyze the effects of individual competencies on performance in the services industries in Turkey. Journal of Global Strategic Management; 2(7):67-68.

7. Social university دانشگاه اجتماعی
8. Professional knowledge and information دانش و معلومات حرفه ای
9. Personality characteristics ویژگی های شخصیتی
10. Behavioral and intellectual skills مهارت های رفتاری و فکری
11. Credit اعتبار
12. Attitudes and insights نگرش و بینش
13. Service خدمتگزاری
14. Responsibility مسئولیت پذیری
15. Paying attention to religious and moral values توجه به ارزش های اعتقادی و اخلاقی

References

1. Abbasi R, Shila R, Babashhi J. (2020). Relationship between University administrators' moral intelligence and staff's job satisfaction: mediating role of organizational social capital. Ethics in Science and Technology; 15 (1): 64-70. (In Persian).
2. Lee MJ, Kang H, Olds D. (2019). Students' perceptions of hospitality education quality in the United States higher education: Domestic versus international students. Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education; 25(2): 145-153.
3. Liu Y, Yin L, Guo J. (2020). The quality of higher education and overeducation: Where should higher education funding go? Finance Research Letters; 29: 101-110.
4. Tari J J, Dick G. (2016). Trends in quality management research in higher education institutions. Journal of Service Theory and Practice; 26 (3): 273 – 296.
5. McCowan T. (2017). Quality of higher education in Kenya: Addressing the conundrum. International Journal of Educational Development; 60: 128-137.
6. Lupo T. (2013). A fuzzy ServQual based method for reliable measurements of education quality in Italian higher education area. Expert Systems with Applications; 40(17): 7096-7110.
7. Meier V, Schiopu I. (2020). Enrollment expansion and quality differentiation across higher education systems. Economic Modelling; 90: 43-53.
8. Scholl A, Sassenberg K, Pfattheicher S. (2019). Pressured to be excellent? Social identification prevents negative affect from high university excellence norms. Journal of Experimental Social Psychology; 84: 103-113.
9. Khademi M, Arefi M, Shamsemorkani Gh. (2016). Performance evaluation: a path to the excellence of the higher education system (case study: Islamic Azad University. Eghlid branch). Quarterly Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies; 6(16):117-142. (In Persian).
10. Mosivand M. (2015). Evaluation of the level of social capital and its regression relationship with

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۴، ۱۴۰۱
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.13.9]

22. Toreh N, Moradi M, Jabbari K. (2019). Relationship between organizational culture and anti-citizenship: mediating role of ethical competence, organizational capacity and governance. Ethics in Science and Technology; 14 (3) :76-84. (In Persian).
23. Rahimi Aghdam S, Sanobar N, Hagh Verdizadeh A. (2020). Identifying the ethical competencies of international tour guides. Ethics in Science and Technology; 15 (3) :58-64. (In Persian).
24. Mohebi A, Mohammadiyan M. (2017). Designing a competency model for managers and training experts of the East Tehran Police Command. Resource Management in The Police Force; 5(4): 145-164. (In Persian).
25. Ghorbannezhad P, Eisakhani A. (2016). Designing a competency model for university administrators based on Islamic models: A comparative study. Quarterly Journal of Management at Islamic University; 5(1): 37-48. (In Persian).
26. Pourabedi M R, Zarabi V, Sajadi H, Razi Z. (2016). Designing a multidimensional competency model for managers and employees. Human Resource Management Research; 2(24): 27-57. (In Persian).
27. Kay C, Moncarz E. (2007). Lodging management success: Personal antecedents' achievement KSAs and situational influencers. International Journal of Hospitality Management;26 (3): 33–48.
28. Lara F J, Salas-Vallina A. (2017). Managerial competencies, innovation and engagement in SMEs: The mediating role of organizational learning. Journal of Business Research; 20(79): 152-160.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.13.9]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.4.13.9] [Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]