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

M. Ashourzadeh[1], *M. Rezvani Ph.D.*[*2], *H. Rezaei Kilidbari Ph.D.*[3], *B. Abbasi Ph.D.*[4]

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*

Original article

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

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

Vol. 19, No. 4, 2025

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.22]

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

مرتضی عاشورزاده[۱]، دکتر موسی رضوانی چمن زمین[۲]*، دکتر حمیدرضا رضائی کلیدبری[۳]، دکتر بدری عباسی[۴]

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی- منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد آستارا، آستارا، ایران.

۲. گروه مدیریت، دانشگاه ازاد 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 خوشه ای تصادفی استفاده شد. ابزار تحقیق پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود که مقدار ضریب آلفای بدست آمده متغیرهای پرسشنامه بالاتر از ۰/۷بدست 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 داده ها مدل مطلوبی می‌باشد. در این مدل تمامی مولفه‌ها و زیرمولفه‌ها مورد سنجش قرار گرفت و ضریب مسیر هریک 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

روند فزآینده رقابت و ضرورت دستیابی سازمان‌ها به سطوح بالاتری از کیفیت و بهره‌وری ایجاب می‌کند که در آینده سازمان‌ها به نیروی انسانی تواناتر، مستعدترو شایسته ترنیازمند 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 بیماری های سازمان قلمداد می‌نمایند(۲). عملکرد[۱] 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).

در این راستا دانشگاه ها نیز به عنوان یک سازمان نیازمند برخورداری از یک سیستم ارزیابی عملکرد منسجم هستند. از آنجایی که فعالیت‌های آموزشی اعضای هیأت علمی اهداف متفاوتی را دنبال می‌کنند؛ به همان نسبت نیز الگوها و ملاک‌های ارزشیابی موفقیت‌های آموزشی نیز متنوع می‌باشند. با وجود تنوع الگوهای ارزشیابی[۲] موجود، هیچ یک از آن‌ها برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت 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.

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: **moosa.rzvni@gmail.com**

مقاله پژوهشی

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نوزدهم، شماره ۴، ۱۴۰۳

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.22]

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

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 نگرش های نوین، هدف از ارزیابی عملکرد، ارتقا توانمندی و قابلیت اجرای استراتژی‌ها و خط مشی‌ها و تحقق اهداف سازمانی از طریق اصلاح ضعف‌ها و در پی آن رشد توانایی‌ها و شایستگی‌ها و رشد و پرورش نیروی انسانی[3] است. چنین نگاهی به ارزیابی عملکرد مستلزم تعریف ارزش‌هایی است که آن نظام را کارا و اثربخش سازد و انعطاف پذیری و پویایی چارچوب آن را محقق نماید(۶). ارزش‌های دانشگاهی[4] در یک دیدگاه به دو گروه عمده تقسیم می‌گردند: ارزش‌های جامع [5]و ارزش‌های حمایتی[6]. ارزش‌های جامع مبین طرقی است که حرفه‌ی دانشگاهی را به پیش می‌راند. این ارزش‌ها علی‌رغم تطابق سیری ناپذیر استراتژی‌ها و عملیات سازمانی با دنیای دائم التغییر 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[7] و شایستگی های آموزشی[8]، پژوهشی، خدماتی و فرهنگی منجر می‌گردد (۸). در میدان عمل، زمانی که انتظار می‌رود آموزش عالی بر مبنای ارزش‌های اخلاقی[9] 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 خدمت رسانی 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، می بایست به دنبال سنجه‌های بدیع بود که علاوه بر سنجش شاخص‌های عینی متداول، ارزش های 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 ارزش-های 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 می توان 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 هیات 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 گویه ها برابر با ۷۹ است) استفاده شده است. براساس رابطه فوق جامعه آماری می بایست حداقل ۳۹۵ و حداکثر ۱۱۸۵ نفر باشد که با توجه به نرخ بازگشت پرسشنامه ها تعداد ۳۹۵ نفر درنظر گرفته شد. برای انتخاب نمونه‌ها، از روش نمونه‌گیری خوشه ای 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 می شد 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 دوّم آن نیز دربرگیرنده سؤالات تخصصی در مورد عوامل تشکیل دهنده مدل ارزیابی عملکرد شایسته محور اعضای هیات 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 مقیاس ها (جدا جدا) محاسبه می‌شود. پژوهشگران بر این باورند که چنانچه مقدار آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای مدل پژوهش بیشتر از ۰/۷۰بدست 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.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.22]

جدول ۱: پایایی پرسشنامه پژوهش

متغیر	ضریب آلفا	متغیر	ضریب آلفا
خودآگاهی[10]	۰/۹۱	خلاقیت علمی[12]	۰/۷۸
خودکنترلی[11]	۰/۷۷	خود ارتقائی علمی	۰/۷۳
خودکارآمدی	۰/۸۲	حساسیت علمی	۰/۹۲
یادگیرندگی	۰/۸۶	تعلق علمی[13]	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[14]	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[15]	۰/۷۹
خودسنجی علمی	۰/۸۴	خلاقیت علمی	۰/۷۸

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.

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).

جدول ۲: توزیع آمار توصیفی زیرمعیارها و گویه های 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	٤.	خودبرانگیختگی
			٥.	خودهدایتی
			٦.	اجتاب از خود سرکوبی
			۷.	خودسنجی درونی
			۸.	عزت نفس
			۹.	امید
		خودکارآمدی	۱۰.	خودشفقتی
			۱۱.	اعتماد به نفس
			۱۲.	ادب
			۱۳.	پاداش درونی
		یادگیرندگی	۱٤.	خودبرانگیختگی
			۱٥.	پذیرش تغییر

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نوزدهم، شماره ۴، ۱۴۰۳

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.22]

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.22]

			.٦١	احترام به اجتماع علمی
		تحول توسعه مدار	.٦٢	جهان شمولی
			.٦٣	جامعه اندیشی علمی
			.٦٤	تفکر بین رشته ای
			.٦٥	پدیده گرایی
	سطح اخلاقی /حرفه ای	مسئولیت پذیری حرفه ای	.٦٦	شفافیت حرفه ای
			.٦٧	نگرش مثبت ارتقای شغلی
			.٦٨	شجاعت حرفه ای
			.٦٩	تحمل نقد حرفه ای
			.٧٠	صداقت حرفه ای
		تیم مداری	.٧١	کار تیمی حرفه ای
			.٧٢	سازگاری حرفه ای
		آینده نگری	.٧٣	برنامه مداری
			.٧٤	برنامه ریزی شغلی
		احترام حرفه ای	.٧٥	امانت داری حرفه ای
			.٧٦	اجتناب از سرقت ادبی
			.٧٧	انتظار ارزش
			.٧٨	انتظار عملکرد
			.٧٩	اعتبار علمی

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 -اسمیرنف به بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها پرداختند که مشخص شد توزیع داده‌های تحقیق نرمال می باشد.

پس از آن تایج آزمون تی در جدول ۳ نشان می‌دهد که بیش‌ترین مولفه موثر بر ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد اخلاق محور در نظام آموزش عالی مولفه **"یادگیرندگی"** با مقداره آماره ($t = ۲۷/۶۰۶$) بوده و کم‌ترین مولفه موثر نیز مولفه **"خودکارآمدی"** با مقداره آماره ($t = ۵/۲۱۹$) در این ارزیابی می‌باشد. همچنین نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که تمام ۲۴ مولفه شناسایی شده بر ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد اخلاق محور در نظام آموزش عالی موثر می‌باشند(sig=۰.۰۰۱).

جدول ۳: مقدار آماره تی مولفه های موثر بر مولفه های عملکرد منابع انسانی با رویکرد اخلاق محور

One-Sample Test=3						
مولفه های اصلی	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
خودآگاهی	۹/۰۵	۳۹۴	۰.۰۰۱	۲/۵۰۰	۱/۹۲	۳/۰۷
خودکنترلی	۷/۹۷	۳۹۴	۰.۰۰۱	۲/۸۵۰	۲/۱۰	۳/۵۹
خودکارآمدی	۸/۳۰	۳۹۴	۰.۰۰۱	۱/۴۰۰	۱/۰۴	۱/۷۵
یادگیرندگی	۲۷/۶۰	۳۹۴	۰.۰۰۱	۱/۹۰۰	۱/۷۵	۲/۰۴
تحول مداری	۱۱/۵۸	۳۹۴	۰.۰۰۱	۲/۹۰۰	۲/۳۷	۳/۴۲
ذهن گرایی	۶/۶۵	۳۹۴	۰.۰۰۱	۱/۴۰۰	۰/۹۵	۱/۸۴
مربی گری	۱۱/۰۵	۳۹۴	۰.۰۰۱	۳/۰۵۰	۲/۴۷	۳/۶۲
کیفیت گرایی	۱۱/۸۲	۳۹۴	۰.۰۰۱	۲/۵۰۰	۲/۰۵	۲/۹۴
تعامل مداری	۱۲/۸۰	۳۹۴	۰.۰۰۱	۳/۴۰۰	۲/۸۴	۳/۹۵
اخلاق مداری	۷/۳۲	۳۹۴	۰.۰۰۱	۲/۴۰۰	۱/۷۱	۳/۰۸
بهبود مداوم عملکرد	۱۳/۲۱	۴۳۹	۰.۰۰۱	۲/۹۵۰	۲/۴۸	۳/۴۱
خودسنجی علمی	۹/۲۰	۳۹۴	۰.۰۰۱	۱/۴۰۰	۱/۰۸	۱/۷۱

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.22]
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نوزدهم، شماره ۴، ۱۴۰۳

مولفه های اصلی	One-Sample Test=3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
خلاقیت علمی	۱۱/۵۸۸	۳۹۴	۰/۰۰۱	۲/۹۰	۲/۳۷۶۲	۳/۴۲۳۸
خود ارتقائی علمی	۸/۵۰۳	۳۹۴	۰/۰۰۱	۲/۷۵	۲/۰۷۳۱	۳/۴۲۶۹
حساسیت علمی	۶/۵۸۷	۳۹۴	۰/۰۰۱	۲/۵۵	۱/۷۳۹۷	۳/۳۶۰۳
تعلق علمی	۱۰/۵۱۰	۳۹۴	۰/۰۰۱	۱/۱۵	۰/۹۲۱۰	۱/۳۷۹۰
کاربردگرایی	۷/۶۱۱	۳۹۴	۰/۰۰۱	۲/۵۰	۱/۸۱۲۵	۳/۱۸۷۵
مشارکت مداری	۱۰/۱۷۷	۳۹۴	۰/۰۰۱	۲/۶۰	۱/۰۶۵۳	۳/۱۳۴۷
تحول توسعه مدار	۱۳/۰۷۷	۳۹۴	۰/۰۰۱	۱/۲۰	۱/۰۰۷۹	۱/۳۹۲۱
مسئولیت‌پذیری‌حرفه ای	۱۲/۰۷۴	۳۹۴	۰/۰۰۱	۲/۵۵	۲/۱۰۸۰	۲/۹۹۲۰
تیم مداری	۷/۴۶۳	۳۹۴	۰/۰۰۱	۲/۴۵	۱/۷۶۲۹	۳/۱۳۷۱
آینده نگری	۱۲/۸۰۳	۳۹۴	۰/۰۰۱	۳/۴۰	۲/۸۴۴۲	۳/۹۵۵۸
احترام حرفه‌ای	۷/۳۲۴	۳۹۴	۰/۰۰۱	۲/۴۰	۱/۷۱۴۲	۳/۰۸۵۸
خودآگاهی	۱۳/۲۱۰	۳۹۴	۰/۰۰۱	۲/۹۵	۲/۴۸۲۶	۳/۴۱۷۴
خودکنترلی	۹/۲۰۰	۳۹۴	۰/۰۰۱	۱/۴۰	۱/۰۸۱۵	۱/۷۱۸۵
خودکارآمدی	۵/۲۱۹	۳۹۴	۰/۰۰۱	۱/۸۰	۱/۰۷۸۱	۲/۵۲۱۹
یادگیرندگی	۸/۵۰۳	۳۹۴	۰/۰۰۱	۰/۷۵	۲/۰۷۳۱	۳/۴۲۶۹
تحول مداری	۷/۰۹۴	۳۹۴	۰/۰۰۱	۱/۴۰	۰/۹۸۶۹	۱/۸۱۳۱

براساس یافته های بدست آمده از دیدگاه پاسخگویان می‌توان 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 می‌دهد که تمام ۷۹ مولفه شناسایی شده بر ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد شایسته محور در نظام آموزش عالی موثر می باشند(sig=۰/۰۰۱).

جدول ٤: مقدار آماره تی شاخص های موثر بر مولفه های عملکرد منابع انسانی با رویکرد اخلاق محور

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.22]

مقاله پژوهشی

زیرمولفه ها	One-Sample Test=3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
عدالت طلبی	۰/۳۴۲	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۰۱۵۷	-۰/۰۷۵۴	۰/۱۰۶۹
انگیزه آفرینی	۶/۲۴۷	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۴۸۸۱	۰/۳۳۳۵	۰/۶۴۲۸
تحریک ذهنی	۱۵/۱۴۲	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۰۷۸۷	۰/۹۳۷۸	۱/۲۱۹۷
راهبری	۱۹/۱۸۹	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۵۴۳۳	۱/۳۸۴۱	۱/۷۰۲۵
حمایت گرایی	۱۱/۰۸۱	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۶۷۷۱	۰/۵۵۶۲	۰/۷۹۸۱
سطح اجتماعی(تنوع گرایی)	۳/۲۱۳	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۱۸۱۱	۰/۰۶۹۶	۰/۲۹۲۶
مقایسه اجتماعی	۱۵/۲۴۵	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۱۰۲۳	۰/۹۵۹۳	۱/۲۴۵۵
احترام به تفاوت ها	۱۸/۸۷۸	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۵۱۹۶	۱/۳۶۰۴	۱/۶۷۹۰
پاداش مداری	۹/۵۰۰	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۶۸۲۵	۰/۵۴۰۳	۰/۸۲۴۷
بازخور داری	۴/۷۶۰	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۳۴۶۴	۰/۲۰۲۴	۰/۴۹۰۵
دوری ازانزوای علمی	۲۲/۶۶۴	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۷۶۳۷	۱/۶۰۹۸	۱/۹۱۷۸
حفظ حریم خصوصی همکاران	۱۱/۰۵۹	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۶۸۵۰	۰/۵۶۲۵	۰/۸۰۷۶
تشریک مساعی با همکاران	۱۶/۴۴۸	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۴۵۶۶	۱/۲۸۱۴	۱/۶۳۲۰
رقابت ساختارمند	۱۴/۹۸۰	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۰۳۱۵	۰/۸۹۵۲	۱/۱۶۷۸
اجتناب از خودشیفتگی علمی	۱۹/۴۳۷	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۵۷۴۸	۱/۴۱۴۵	۱/۷۳۵۱
دوری از حسادت علمی	۹/۷۱۶	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۶۰۶۳	۰/۴۸۲۸	۰/۷۲۹۸
ئوری از توهین	۱۳/۴۴۱	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۷۷۹۵	۰/۶۶۴۸	۰/۸۹۴۳
اجتناب از تبعیض	۱۴/۷۸۶	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۰۳۱۵	۰/۸۹۳۴	۱/۱۶۹۵
اجتناب از قدرت مداری	۱۰/۸۵۳	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۷۴۰۱	۰/۶۰۵۲	۰/۸۷۵۱
اجتناب از تنبیه	۱۳/۲۳۷	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۷۷۱۶	۰/۶۵۶۳	۰/۸۸۷۰
قضاوت اخلاق مدار	۱۶/۴۸۸	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۴۹۶۰	۱/۳۱۶۵	۱/۶۷۵۶
پذیرش ضعف های علمی و حرفه ای	۱۰/۸۵۳	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۷۴۰۱	۰/۶۰۵۲	۰/۸۷۵۱
نقد پذیری شغلی	۱۴/۸۶۷	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۹۵۲۷	۰/۸۲۵۹	۱/۰۷۹۶
کنجکاوری علمی	۳/۷۷۵	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۳۱۴۹	۰/۱۴۹۸	۰/۴۸۰۱
خود ارزیابی علمی	۳/۲۱۳	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۱۸۱۱	۰/۰۶۹۶	۰/۲۹۲۶
انعطاف پذیری در موضوع تحقیق	۲۰/۲۰۹	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۶۱۴۱	۱/۴۵۶۱	۱/۷۷۲۲
جستجوگری نو آورانه	۱۰/۷۷۳	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۸۸۱۸	۰/۷۱۹۹	۱/۰۴۳۹
توسعه مداری	۱۷/۴۳۰	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۳۹۳۷	۱/۲۳۵۵	۱/۵۵۱۹
توجه به چالش/ مساله مدار	۴/۴۶۹	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۳۸۵۸	۰/۲۱۸۷	۰/۵۵۲۹
شکاکیت علمی	۱۲/۱۵۳	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۱۰۲۳	۰/۹۲۲۸	۱/۲۸۱۹
بی غرضی عاطفی	۶/۵۹۳	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۴۸۸۱	۰/۳۴۱۷	۰/۶۳۴۷
انضباط علمی	۱۷/۶۱۴	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۵۳۵۴	۱/۳۶۲۹	۱/۷۰۷۹
درون نگری علمی	۱۶/۸۰۳	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۳۴۶۴	۱/۱۸۷۹	۱/۵۰۵۰
توجه به پارادایم درحال تغییر	۱۵/۳۶۱	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۱۲۵۹	۰/۹۸۰۹	۱/۲۷۱۰
تاب آوری علمی	۱۱/۳۰۴	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۰۶۲۹	۰/۸۷۶۹	۱/۲۴۹۱
به روز بودن	۶/۰۳۶	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۵۵۱۱	۰/۳۷۰۵	۰/۷۳۱۹
تولید علم کاربردی	۸/۷۵۲	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۸۶۶۱	۰/۶۷۰۳	۱/۰۶۲۰
تفکر مشارکتی	۱۵/۱۸۹	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۸۵۰۳	۰/۷۳۹۶	۰/۹۶۱۲
تفکر سیستمی	۹/۱۹۴	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۸۸۱۸	۰/۶۹۲۱	۱/۰۷۱۷
احترام به اجتماع علمی	۳/۲۱۳	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۱۸۱۱	۰/۰۶۹۶	۰/۲۹۲۶
جهان شمولی	۲۱/۵۲۱	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۶۹۲۹	۱/۵۳۷۲	۱/۸۴۸۶
جامعه اندیشی علمی	۱۵/۹۶۶	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۴۰۹۴	۱/۲۳۴۷	۱/۵۸۴۲
تفکر بین رشته ای	۱۵/۱۸۹	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۸۵۰۳	۰/۷۳۹۶	۰/۹۶۱۲
پدیده گرایی	۳/۳۲۷	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۳۱۴۹	۰/۱۲۷۶	۰/۵۰۲۳
شفافیت حرفه ای	۱۰/۴۰۲	۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۷۰۰۷	۰/۵۶۷۵	۰/۸۳۴۱
نگرش مثبت ارتقای شغلی	۱۷/۸۴۷	۳۹۴	۰/۰۰۰	۱/۴۳۳۰	۱/۲۷۴۲	۱/۵۹۲۰

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نوزدهم، شماره ۴، ۱۴۰۳

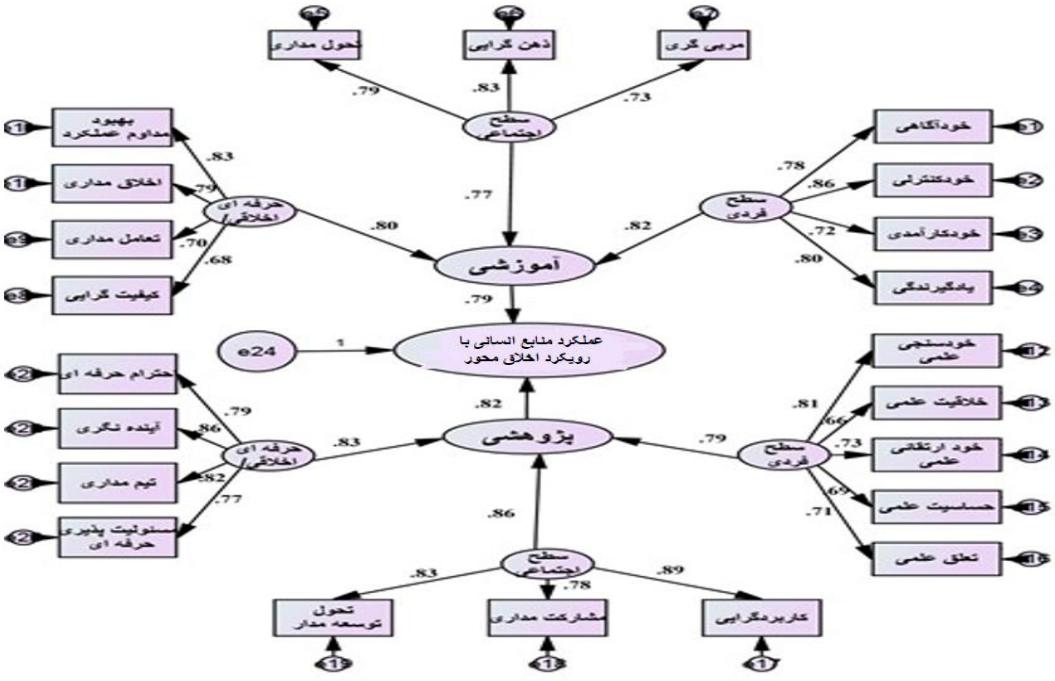
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.22]

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

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 تبیین واریانس بیشتر می‌گردد. تخمین ضرایب t گفته می شود. مدل در حالت ضرایب t یا حالت معناداری مقادیر آماره t را نشان می دهد که برای قضاوت در مورد معناداری روابط بکار می‌روند. به اینصورت که اگر مقادیر آماره t بین ۱.۹۶+و ۱.۹۶-قرار داشته باشند، ضرایب معنادار نیستند و منجر به رد فرضیات یا سوالات تحقیق می شوند و در حالتی که خارج از این محدود باشند، معنادار هستند.



نگاره ۱: مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

شاخص های برازندگی مدل

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.22]

برازندگی مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است. بررسی شاخص‌های ارائه شده، بیانگر برازش مطلوب مدل با داده‌ها می باشد.

جدول ۵: شاخص‌های برازندگی مدل

شاخص های برازش	مقدار
مجذور کای	۱۰۲۵/۲۷
درجه آزادی	۴۲۷
سطح معناداری	۰/۰۰۰
جذر برآورد واریانس خطای تقریب	۰/۰۴۶
شاخص نیکوئی 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

مطابق جدول ۵ مقدار مجذور کای این مدل با درجه آزادی ۴۲۷ برابر با ۱۰۲۵/۲۷و 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 تأثیر همبستگی‌های موجود در مدل نیز هست. هر چه این همبستگی‌ها بیشتر باشد برازش ضعیفتر است. به همین دلیل برای برازش مدل شاخص های دیگری مورد استفاده قرار گرفت .در این تحقیق جذر 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 *NFI,NNFI,AGFI,GFI* و *CFI* به طور کلی بین صفر تا یک متغیر هستند و ضرایبی که بالاتر از ۰/۹۰باشد قابل قبول در نظر گرفته می‌شود. در تحقیق حاضر تمامی این شاخص ها بالاتر از ۰/۹۰ هستند و این امر بیانگر آن است که مدل تحقیق از لحاظ تناسب با داده ها 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 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 مقداره آماره (t = ۲۷.۶۰۶) بوده و کم‌ترین مولفه موثر نیز مولفه "خودکارآمدی" با مقداره آماره (t = ۵.۲۱۹) 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. برهمین 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 ارزش های شناسایی شده در بهبود عملکرد منابع انسانی مراکز آموزش عالی استان گیلان می تواند کاربرد داشته باشد.

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نوزدهم، شماره ۴، ۱۴۰۳
[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.22]
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

که نتایج بدست آمده از این سوال تحقیق با نتایج پژوهش برخی محققات (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 می‌باشد عامل "تفکر بین رشته‌ای" با امتیاز وزنی ۰/۸۳۲ می‌باشد. همچنین عامل " نقد پذیری شغلی" با امتیاز وزنی۰/۰۸۱۲ در رتبه دوم و عامل "اجتناب از تبعیض" با امتیاز وزنی ۰/۸۰۵در رتبه سوم قرار دارد. در دنیای واقعی، در صنعت و خدمات مورد نیاز جامعه ودر عالم حرفه‌گری و بازار کار، مسأله‌ها و تقاضاهایی نوپدید وپی در پی به وجود می‌آیند که نمی‌توان همه آنها را با برنامه‌های آموزشی و درسی موجود توضیح داد و با رشته‌های سنتی و با ساختارهای شناخته شدهٔ گروه‌های دانشگاهی رفع و رجوع کرد. مفهوم «میان رشتگی» برای مواجهه با این مشکل به میان آمده است. همچنین یافته‌ها نشان داده است که ارزش نقدپذیری شغلی نیز از اولویت بالایی برخودار است. نقدپذیری و انتقاد نیازمند روحیه تحمل و بردباری است که کارکنان دانشگاه‌ها باید یاد بگیرند در برابر ایده‌ها و عقاید دیگران تحمل داشته باشند. انتقاد پذیری یک مهارت است که افراد می بایست با روی خود کار کردن آن را تقویت نمایند. یافته‌های این سوال نشان داد که در دانشگاه‌ها اجتناب از تبعیض به عنوان یک ارزش بااهمیت در عملکرد منابع انسانی می‌باشد. در سال‌های اخیر توجه به موضوعات بی‌عدالتی و تبعیض در محیط کار و اثرات و پیامدهای آن‌ها همچون پرخاشگری، رفتارهای منحرف، انتقام‌جویی در محیط کار و مقابله با آن‌ها توجه بسیاری را به خود جلب کرده‌اند. درک و فهم عدالت در سازمان‌ها و به خصوص محیط‌های آموزشی به‌عنوان یکی از فاکتورهای اساسی مقابله با بروز رفتارهای پرخاشگرایانه است. زیرا هنگامی‌که افراد احساس می‌کنند در سازمان با آن‌ها به‌صورت غیرمنصفانه رفتار می‌شود، رفتارهای پرخاشگرانه یا رفتارهایی که از طریق آن اشخاص به دیگر همکاران خود صدمه می‌زنند را نشان می‌دهند. یا هنگامی‌که فرد در توزیع پیامدها در سازمان احساس بی‌عدالتی می‌کند. به‌طور منفی نسبت به آن پیامد خاص واکنش نشان می‌دهد که درنتیجه عکس‌العمل منفی فرد متوجه کل سازمان خواهد شد و در نهایت عملکرد بهینه افراد نیز کاهش خواهد یافت. که نتایج این تحقیق همراستاست 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 می‌باشد. در این مدل تمامی مولفه‌ها و زیرمولفه‌ها مورد سنجش قرار گرفت و ضریب مسیر هریک تعیین گردید و نتایج نشان داد که مدل از برازش قابل قبولی برخودار است. لذا می‌توان بیان نمود که در دنیای تغییرات شتابان و منابع در حال کاهش نمی‌توان 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 حوزه‌ها را تحت تاثیر قرار دهد؛ به همین منظور آگاهی از میزان تحقق اهداف در آموزش عالی و اطلاع از نارسائی‌ها و نقاط قوت از ابزارهای لازم و اساسی است که می‌تواند تصمیم گیران سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزش عالی را در جهت بهبود روش‌ها و نیل به اهداف و افزایش بازدهی یاری نماید شیوه‌نامه تشکیل و فعالیت هیأت‌های 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 تداوم‌دهنده و تصحیح کننده آن به شمار می‌آید. این ابزار یکی از اصول مدیریت نوین است که برای حسن اداره‌ی 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 می‌باشد. با توجه به یافته‌های بدست آمده پیشنهادات زیر مطرح می گردد:

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

یکی از ارزش‌هایی دیگری که در این پژوهش از اهمیت بالایی برخوردار بود ارزش نقدپذیری شغلی می باشد. لذا پیشنهاد می‌گردد 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 ایده‌ها، اصول انتقادپذیری شغلی را در خود پرورش دهند تا از بروز تنش‌ها و سایش‌های شغلی در محل کار کاسته شود و در نتیجه عملکرد منابع انسانی اثربخش‌تر گردد؛

مدیران و روسای دانشگاه‌ها از این موضوع به‌درستی آگاه شوند که تبعیض بین کارکنان و بی توجهی به عدالت ، اعضای هیئت علمی و سایرین راندمان کاری آن‌ها را به‌شدت کاهش می‌دهد. لذا تا جایی که بتوانند می‌بایست 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 وجهه‌ای خاص بین مردم باشند. فرایند ارزشیابی منابع انسانی جزء حساس‌ترین و مهم‌ترین مسائل اداری به حساب می‌آیند. به همین علت اطلاع‌یابی منابع انسانی از عملکرد خوب یا بد خود و انتساب آنها به یک سازمان اخلاق‌مدار می‌توانند در احساس رضایت آنها تأثیرگذار باشد. ارزیابی عملکرد معمولاً توسط

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.22]

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 چندگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرارگرفته‌اند.

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

References

1. Al Ariss A, Wayne FCascio, 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
2. Abbasi A, Ranayeekordshooli 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://dorl.net/dor/20.1001.1.20084528.1395.8.4.9.4
3. Anesukanjanakul J, Banpot K, Jermsittiparsert K. Factors that influence job performance of agricultural workers. Int. J. Innov. Creat. Change, 2019; 7 (2): 71–86
4. 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
5. 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://dorl.net/dor/20.1001.1.27169979.1394.9.3.8.5
6. 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://dorl.net/dor/20.1001.1.23831324.1399.14.49.9.8
7. 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
8. 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://dorl.net/dor/20.1001.1.17351723.1398.17.68.6.3
9. 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://dorl.net/dor/20.1001.1.22517634.1399.15.1.14.0
10. 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
11. 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
12. 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
13. 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.
14. 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://dorl.net/dor/20.1001.1.22517634.1398.14.2.10.1
15. Hassanpoor A, Mahdavi H. Strategies for improving ethical dimensions in performance appraisal. Ethics in Science and Technology 2018; 13 (3) :108-115. DOR: http://dorl.net/dor/20.1001.1.22517634.1397.13.3.15.1

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.22]

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-14]

[DOI: 10.22034/ethicsjournal.19.4.22]