



Research Paper  
(Quantified)

## Designing a human resource performance evaluation model with a value-based approach in the higher education system

Morteza Ashourzadeh<sup>1</sup> , Musa Rezvani Chaman Zamin<sup>2</sup> , Hamidreza Rezaei Kelidbari<sup>3</sup> , Badri Abbasi<sup>4</sup> 

1- PhD student in Public Administration, Human Resources, Management Department, Astara Branch, Islamic Azad University, Astara, Iran

2- Assistant Professor, Department of Management, Astara Branch, Islamic Azad University, Astara, Iran

3- Assistant Professor, Department of Public Administration, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran

4- Assistant Professor, Department of Management, Bandar Anzali Branch, Islamic Azad University, Bandar Anzali, Iran

### Receive:

11 September 2023

### Revise:

17 November 2023

### Accept:

16 December 2023




### Keywords:

performance evaluation,  
human resource  
performance,  
value-oriented,  
partnership-oriented,  
self-efficacy

### Abstract

The purpose of this research is to design a model for evaluating the performance of human resources with a value-based approach in the higher education system in the Azad University of Gilan province. The current research is applicable in terms of purpose, and an exploratory research. The statistical population of the research includes all faculty members of Islamic Azad University units in Gilan province in the academic year 2022-2023. 395 people were selected as a sample by using the method of determining the sample size from Tabachnik and Fidel's formula. Sampling method was cluster, and simple random sampling method was used in the clusters. The tool for collecting data is a questionnaire made by the researcher and derived from the qualitative method. SPSS software was used for data analysis in the present study, and AMOS was used for structural equations. The results showed that the identified components and indicators have an impact on evaluating the performance of human resources with a value-based 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.

**Please cite this article as (APA):** Ashourzadeh, M., Rezvani Chaman Zamin, M., Rezaei Kelidbari, H., & Abbasi, B. (2023). Designing a human resource performance evaluation model with a value-based approach in the higher education system. *Management and Educational Perspective*, 5(3), 305-328.

<b>Publisher:</b> Iranian Business Management Association	<a href="https://doi.org/10.22034/jmep.2023.420263.1251">https://doi.org/10.22034/jmep.2023.420263.1251</a>	
<b>Corresponding Author:</b> Musa Rezvani Chaman Zamin		
<b>Email:</b> mo.rezvani@iau.ac.ir	<b>Creative Commons:</b> CC BY 4.0	

## Extended abstract

### Introduction

The performance of employees is one of the most important influencing and determining elements in the performance of the organization and improving its credibility (Anesukanjanakul et al, 2019). The importance of employee performance has increased over the past several years and has become the first important variable in any organization (Khtatbeh et al, 2020). Universities, as organizations that pursue both the training of specialized human resources and the production of science, should pay more attention to the evaluation of the performance of their faculty members than any other organization. Because evaluating the performance of faculty members, in addition to determining their strengths and weaknesses, leads to the development of science and the realization of the university's goals. Since the educational activities of the faculty members pursue different goals; the patterns and evaluation criteria of educational success are also diverse. Despite the variety of existing evaluation models, none of them are used to evaluate the performance of faculty members in different situations; they are not useful and completely appropriate (Khedevi & Al Hordi Khan Waziri, 2015).

Based on this, the current research is looking for an answer to this question: What is the evaluation model of human resource performance with a value-based approach in the higher education system in Azad University of Gilan province?

### Theoretical Framework

#### Human resource performance

Performance means accomplishing the tasks assigned to human resources by the organization. In other words, it refers to the result or effect of individual activities in a certain period. Employee performance can be defined as employee behaviors or actions that are related to organizational goals and is a measurable and important outcome in work-related studies. Employees who perform better consider expressing their opinion as one of their job responsibilities, and the level of employee performance has a positive relationship with the continuation of their opinion expression (Farhadinejad et al, 2020).

#### Human resource performance evaluation

Performance evaluation in management is one of the effective tools that, with its correct application, not only are the goals and missions of the organization realized with optimal efficiency, but also the real benefits of employees and society are provided. This can clarify the job promotion path and identify the training needs of employees; or identify inefficient people and change the way they are managed (Raofi Kalachaye et al, 2020).

#### Value-based performance evaluation

It is not possible to plan and make cultural and social policies without knowing the system of values and factors related to it. Regarding the mission of the universities, UNESCO emphasizes that the universities are committed to always make a diligent and persistent effort to spread the culture of monotheism, love and brotherhood, social order and work conscience, sensitivity and social commitment, and individual national values. In the new era, the function of universities is not limited to education, research, entrepreneurship and the like; rather, in the role of an epistemic base, they deal with the creation of new culture and civilization. Today, every university in the light of its own organizational culture follows specific values to provide its specific functions (Zulfiqarzadeh, & Saadabadi Arani, 2015).

Amiri Ghale Rashidi & Razaghi Kashani (2023) investigated the pathology of the employee performance evaluation model and the effective implementation of this model. The findings



were categorized into three themes: evaluation results, personal and behavioral growth and development, and executive and performance problems. The findings show that indicators inconsistent with the position, managers' indifference to evaluation, lack of awareness of evaluation errors, and the interference of personal judgments are the main concerns of this field, which require serious attention. The obtained result shows that employee performance evaluation is one of the effective tools in human resource management, with its correct application; not only are the goals and missions of the organization realized with optimal efficiency, but also the real interests of the organization and employees and, consequently, the interests of the society as well, is provided

Parnian et al, (2020) in their research identified the components of the value system of Islamic Azad University faculty members in academic culture. The variables of the study included: benevolence values, moral values, social values, safety values, material values, scientific values, instrumental values, and ultimate values. The results of the research indicated the presence of favorable variables in the value system of Islamic Azad University faculty members.

### **Research methodology**

The current research is applicable in terms of purpose, and exploratory research in terms of nature and method. The statistical population of the research includes 395 faculty members of Islamic Azad University units in Gilan province in the academic year 2022-2023, who form the main axis and focus of the study. To select the samples, the cluster sampling method was used and in the middle of the clusters, the simple random sampling method was used. The research tool in the quantitative part is a researcher-made questionnaire derived from the qualitative method.

### **Research findings**

SPSS software was used for data analysis. Then AMOS software was used to fit the conceptual model of the research. The results showed that the identified components and indicators have an impact on evaluating the performance of human resources with a value-based 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.

### **Conclusion**

The current research was conducted with the aim of designing a model for evaluating the performance of human resources with a value-based approach in the higher education system at the Azad University of Gilan province. This result is in agreement with the research results of Amiri Ghale Rashidi & Razaghi Kashani (2023), Imani et al, (2021), Samoui & Sattari (2021), Parnian et al, (2020), Reofi Kalachaye et al, (2020), Hajhoseini et al, (2020), Karimi et al, (2020), Mohammadi et al, (2015), Khedevi & Al Hordi Khan Waziri (2015). Shakozaei et al, (2018), Aghamolaei & Abedini (2014). In order to increase their organizational capability, universities must learn to work successfully in an environment full of permanent mergers, rapid technological advances, extensive social changes, and increasing competition. To adapt to new changes, an organization must emerge that fits the new conditions and provides the basis for the growth and excellence of the organization, among the most successful of these organizations, were the learning organizations. Since universities and higher education centers are institutions that must be at least one step ahead of other institutions in terms of knowledge, science, techniques and behavioral patterns, and considering the role of universities in responding to social and global needs and expectations,



it is required that higher education and educational organizations continuously improve the quality of their processes and activities

According to the results obtained from the research, it is suggested:

The results of the current research showed that interdisciplinary thinking is of high importance compared to other values, so it is suggested that universities provide opportunities for various interdisciplinary activities by encouraging, investing and spending time, and such opportunities in Curricula and extracurricular activities should be included in different academic levels, and of course, the culmination of these programs should be the cultivation of interdisciplinary thinking.

Another value that was of great importance in this research is the value of job liquidity. Therefore, it is suggested that university faculty members should develop the principles of professional criticism by increasing their skills such as increasing self-confidence, extensive communication with people, more power in confronting with problems, and learning the latest ideas, in order to reduce tensions and job wear and tear in the workplace; and as a result, human resource performance will be more effective.

علمی پژوهشی (کمی)

## طراحی مدل ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد ارزش محور در نظام آموزشی عالی

مرتضی عاشورزاده<sup>۱</sup> ID، موسی رضوانی چمن زمین<sup>۲</sup> ID، حمیدرضا رضائی کلیدبری<sup>۳</sup> ID، بدری عباسی<sup>۴</sup> ID

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

۲- استادیار، گروه مدیریت، واحد آستارا، دانشگاه آزاد اسلامی، آستارا، ایران

۳- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

۴- استادیار، گروه مدیریت، واحد بندر انزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر انزلی، ایران

### چکیده

هدف این تحقیق طراحی مدل ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد ارزش محور در نظام آموزشی عالی در دانشگاه آزاد استان گیلان می‌باشد. تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و یک تحقیق اکتشافی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیات علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان گیلان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ می‌باشد. با استفاده از روش تعیین حجم نمونه از فرمول تاباچنیک و فیدل ۳۹۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری خوشه‌ای و در دل خوشه‌ها از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌های پرسشنامه محقق ساخته و برگرفته از روش کیفی می‌باشد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر از نرم افزار SPSS و برای معادلات ساختاری از AMOS استفاده شد. نتایج نشان داد که مؤلفه و شاخص‌های شناسایی شده بر ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد ارزش محور در نظام آموزش عالی تاثیرگذار است. نتایج بدست آمده از معادلات ساختاری نیز نشان داد که مدل تحقیق از لحاظ تناسب با داده‌ها مدل مطلوبی می‌باشد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۲۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۸/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۲۵

### کلید واژه‌ها:

ارزیابی عملکرد،

عملکرد منابع انسانی،




ارزش محور،

مشارکت مداری،

خودکارآمدی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): عاشورزاده، مرتضی، رضوانی چمن زمین، موسی، رضائی کلیدبری، حمیدرضا، عباسی، بدری. (۱۴۰۲). طراحی

مدل ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد ارزش محور در نظام آموزشی عالی. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. (۳). ۳۰۵-۳۲۸.

	<a href="https://doi.org/10.22034/jmep.2023.420263.1251">https://doi.org/10.22034/jmep.2023.420263.1251</a>	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
		نویسنده مسئول: موسی رضوانی چمن زمین
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: mo.rezvani@iau.ac.ir

## مقدمه

در عصر کنونی، تحولات شگرف دانش مدیریت وجود نظام ارزیابی را اجتناب ناپذیر نموده است؛ به گونه‌ای که فقدان نظام ارزیابی، اعم از ارزیابی در استفاده از منابع و امکانات، کارکنان، اهداف و استراتژی‌ها؛ به عنوان یکی از علائم بیماری‌های سازمان قلمداد می‌نمایند (Abed et al, 2020). عملکرد کارکنان یکی از مهمترین عناصر تأثیرگذار و تعیین کننده در عملکرد سازمان و ارتقا اعتبار آن است (Anesukanjanakul et al, 2019). اهمیت عملکرد کارمندان طی چندین سال گذشته افزایش یافته و به اولین متغیر مهم در هر سازمان تبدیل شده است (Khtatbeh et al, 2020). دانشگاه‌ها نیز به عنوان سازمان‌هایی که هم تربیت نیروی انسانی متخصص و هم تولید علم را دنبال می‌کنند، بیشتر از هر سازمانی می‌بایست به ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی خود توجه کنند. چرا که ارزیابی عملکرد اعضای هیأت علمی علاوه بر تعیین نقاط قوت و ضعف آنان به توسعه علم و تحقق اهداف دانشگاه می‌انجامد. 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 موجود، هیچ یک از آن‌ها برای ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی در وضعیت‌های متفاوت؛ مفید و کاملاً مناسب نیستند (Khedevi & Al Hordi Khan, 2015). 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. این شیوه‌های ارزیابی به دلیل عدم تناسب با وظایف، مسئولیت‌ها و انتظارات موجود از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، کارایی و اعتبار لازم را ندارند. علاوه بر آن، نگاه این مدل‌ها متمرکز بر شرایط موجود بوده و نگاه توسعه‌ای در این مدل‌ها وجود ندارد. در حالی که در نگرش‌های نوین، هدف از ارزیابی عملکرد، ارتقا توانمندی و قابلیت اجرای استراتژی‌ها و خط مشی‌ها و تحقق اهداف سازمانی از طریق اصلاح ضعف‌ها و در پی آن رشد توانایی‌ها و شایستگی‌ها و رشد و پرورش نیروی انسانی است. چنین نگاهی به ارزیابی عملکرد مستلزم تعریف ارزش‌هایی است که آن نظام را کارا و اثربخش سازد و انعطاف‌پذیری و پویایی چارچوب آن را محقق نماید (Haj Hosseini et al, 2020).

کیفیت هدف نهایی ارزیابی عملکرد است. در آموزش عالی، کیفیت و ارتقاء آن تابع تعهد به ارزش‌های بنیادین آموزشی، پژوهشی و استراتژی‌های مستخرج از آن به منظور توسعه و تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر به منظور رشد و توسعه نهاد آموزش عالی و تأثیر گذاری آن بر اجتماع پیرامونی است. رفتارها و اقدامات درون سازمان‌ها، متأثر از ارزش‌های سازمانی است که خود ریشه در موضوعات اخلاقی و فرهنگی دارند و توجه به آن‌ها بخصوص در مسائل درون سازمانی در بقاء سازمان‌ها مؤثر است. ارزیابی عملکرد نیروی انسانی در دانشگاه، فرایند حیاتی بررسی کیفیت فعالیت‌ها و قضاوت در خصوص میزان نیل و دسترسی به ارزش‌های دانشگاهی است. از آنجایی که منابع انسانی دانشگاه، محور تولید و بازتولید ارزش‌ها و استانداردهای دانشگاهی محسوب می‌گردند، لذا ارزیابی عملکرد کارکنان در دانشگاه ماهیتی ارزش محور به خود گرفته و در عین توسعه و رشد شاخص‌های عملکرد نهاد دانشگاه، به بالندگی منابع انسانی از نقطه نظر مهارت‌ها و قابلیت‌های آموزشی، پژوهشی، خدماتی و فرهنگی منجر می‌گردد (Mirbagheri et al, 2019). در میدان عمل، زمانی که انتظار می‌رود آموزش عالی بر مبنای ارزش‌های بنیادین خود عمل نماید وجود دوگانگی در عرصه نظری و عملی، نشانگر بعضاً 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 اسلامی و ملی، 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 اسلامی و ملی، 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 بهره برداری از ظرفیت‌های علمی آنان و سرانجام، مطرح نبودن مسائل پژوهشی به عنوان اولویت اول در دانشگاه‌ها اشاره کرد (Rastgar et al, 2018). بنابراین، می‌بایست به دنبال سنج‌های بدیع بود که علاوه بر سنجش شاخص‌های عینی متداول، ارزش مورد انتظار نظام آموزشی و ذینفعان را نیز در سنجش عملکرد لحاظ کند. زیرا عملکردی که نتواند انتظارات جامعه و نظام آموزشی را برطرف سازد، فاقد ارزش خواهد بود (Nemati et al, 2017). در این بین، دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان یکی از بزرگترین سامانه‌های دانشگاهی جهان و بزرگترین سامانه دانشگاهی در نظام آموزش عالی، برای برآورده کردن انتظارات اقتصادی، علمی، سیاسی و اجتماعی منحصر به فرد نظام آموزش عالی، به دنبال تجدیدنظر و اصلاح سیاست‌های پیشین خود برای اعمال ارزش‌ها در مدیریت عملکرد اعضای هیأت علمی و تجدیدنظر در نوع رابطه خود با جامعه است. به این ترتیب، تبیین و نهادینه سازی ارزش محوری 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. بر این اساس پژوهش حاضر در جستجوی پاسخ به این سؤال است: مدل ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد ارزش محور در نظام آموزشی عالی در دانشگاه آزاد استان گیلان به چه صورت می‌باشد؟

## ادبیات نظری

### عملکرد نیروی انسانی

عملکرد که از آن به عنوان عملکرد کارکنان یا عملکرد شغلی یاد می‌شود، به عنوان یکی از مسائلی است که به طور گسترده در زمینه‌هایی مانند مدیریت منابع انسانی و یا رفتار سازمانی، مورد مطالعه قرار گرفته و نشان داده شده است که نقش مهمی در عملکرد کلی سازمان بازی می‌کند (Tarshizi Farooji, 2019). عملکرد عبارت است از اظهارنظر ناظر مستقیم در مورد نتایج کار توسط کارمند به طور جداگانه در یک دوره زمانی خاص مطابق با اختیارات و مسئولیت‌های هر یک از کارکنان (Hendri, 2019). عملکرد، عبارت است از به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است. به عبارت دیگر، به نتیجه یا اثر فعالیت‌های فردی در یک دوره مشخص اشاره می‌کند. عملکرد کارکنان را می‌توان رفتارها یا اقدامات کارکنانی که مرتبط به اهداف سازمانی هستند تعریف کرد و نتیجه‌ای قابل اندازه گیری و مهم در مطالعات مرتبط با کار است. کارکنانی که عملکرد بهتری دارند، ابراز عقیده و بیان نظرهای خود را یکی از مسئولیت‌های شغلی خود می‌دانند و سطح عملکرد کارکنان، رابطه مثبتی با تداوم ابراز عقاید از سوی آنها دارد (Farhadinejad et al, 2020). عملکرد با تلاش، توانایی یا ترکیبی از هر دو مترادف نیست. تصمیم به خاص، درک از کاری که باید انجام شود، تصمیم به مداومت در انجام دادن کار و محدودیت‌های محیطی همگی در این رابطه نقشی مهم ایفا می‌کنند. عملکرد به عنوان رفتار فردی، تابع شخصیت و متغیرهای موقعیتی نظیر تقاضای کاری، سازمانی،

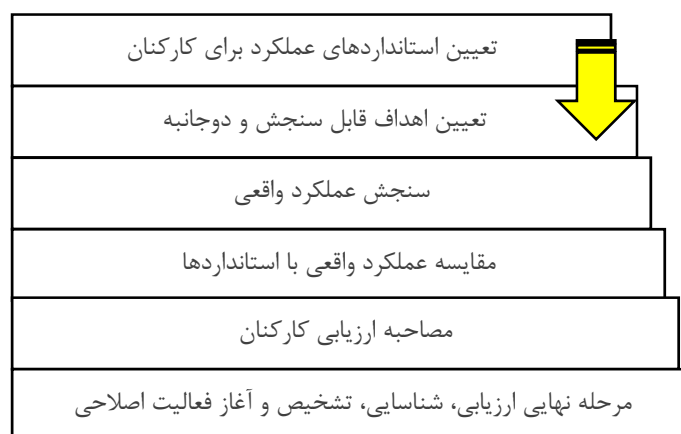
اجتماعی و ... است. عملکرد به عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های جدای رفتاری تعریف شده است که هر فرد در طول دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (Hasani & Mohammadi, 2019). در تعریفی ساده، عملکرد شغلی را می‌توان رفتارهای قابل مشاهده‌ای که کارکنان در مشاغل خود انجام می‌دهند و از نظر کارفرما یا سازمان از جمله وظایف مدون و رسمی افراد برای دریافت حقوق و مزایا توصیف کرد (Mirzaie & Golparvar, 2019). عملکرد شغلی، نمایان‌گر رفتارهای مشاهده شده نیروی انسانی است که با اهداف سازمان تطابق و همخوانی داشته باشد (Swalhi et al, 2017). نتایج کار و رفتارهای مرتبط با شغل عملکرد شغلی تعریف می‌شود (Johari & Yahya, 2016). عملکرد کارکنان موید آن است که کارکنان مسئولیت‌های مرتبط با شغل خود را تا سطح رضایت یا میزان قابل قبول برای مسئول بالادستی خود انجام می‌دهند (Asiamah, 2017). عملکرد شغلی، مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل دانش، مهارت، شایستگی مدیریت، وجدان و توانایی‌های ادراکی در محیط شغلی است (Zarei & Fakhri, 2020).

### ارزیابی عملکرد منابع انسانی

ارزشیابی عملکرد در مدیریت از جمله ابزارهای مؤثر است که با اعمال صحیح آن نه تنها هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان با کارآیی مطلوب تحقق می‌یابد، بلکه منافع واقعی کارکنان و جامعه نیز تأمین می‌شود. این امر می‌تواند مسیر ارتقای شغلی را شفاف و نیازهای آموزشی کارکنان را مشخص سازد یا این که افراد ناکارآمد را شناسایی کرده و نحوه مدیریت بر آن‌ها را تغییر دهد (Raofi Kalachaye et al, 2020). از واژه ارزیابی عملکرد، تعاریف بسیاری ارائه شده است. به منظور درک صحیح هر پدیده یا موضوع لازم است آن پدیده تعریف تا برداشت و فهم مشترکی حاصل شود. موضوع ارزیابی عملکرد نیز از این قاعده مستثنی نیست. ارزیابی عملکرد فرآیندی است که عملکرد فرد یا گروه در رابطه با اجرای وظایف محله تعریف می‌کند. ارزیابی عملکرد در بعد نحوه استفاده از منابع و امکانات در قالب شاخص‌های کارایی بیان می‌شود. اگر در ساده‌ترین تعریف، نسبت داده به ستاده را بتوان کارایی تعریف کرد، نظام ارزیابی عملکرد در واقع میزان کارایی تصمیمات مدیریت در خصوص استفاده بهینه از منابع و امکانات را مورد سنجش قرار می‌دهد. در فرهنگ مدیریت (توصیفی) ارزیابی عملکرد بدین گونه تعریف شده: ارزیابی عملکرد عبارت است از ارزیابی میزان موفقیت مستخدم در کارش، به ویژه نوعی ارزیابی که به عنوان بخشی از یک شیوه سازمانی صورت می‌گیرد. شیوه‌ای که در آن ارزیابی‌ها به طور مستمر صورت می‌گیرد، سوابق ارزیابی و نتایج نگهداری می‌شود و برای بهبود عملکرد اقدامی صورت می‌گیرد، گاهی به طور خلاصه آن را ارزیابی می‌گویند. ارزیابی عملکرد کارکنان، عبارت است از سنجش سیستماتیک و منظم کار افراد در رابطه با نحوه انجام وظیفه آن‌ها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آن‌ها جهت رشد و بهبود (Abed et al, 2020). ارزیابی عملکرد، اندازه‌گیری داده‌هایی است که نشان دهنده پیشرفت به سوی نتایج مورد نظر است. این نتایج باید از انجام فعالیت‌های خاصی به دست آیند. همچنین اندازه‌گیری عملکرد روشی برای ارزیابی این فعالیت‌ها را نیز، فراهم می‌آورد. سیستم‌های سنجش عملکرد به عنوان ابزاری برای پایش و اعمال نظارت طراحی شده‌اند. سنجش عملکرد عبارت است از فرایند حصول اطمینان از این که یک سازمان راهبردهایی را دنبال کند که به تحقق اهداف منجر می‌شود. اگرچه اندازه‌گیری عملکرد در بخش دولتی نسبتاً جدید است، اما تحقیقات قابل



توجهی در خصوص عملکرد از اواخر دهه ۱۹۷۰ در قالب واژگانی چون اندازه گیری عملکرد، شاخص های عملکرد، ارزیابی عملکرد، و تأمین کیفیت تولید شده است (Hosseinpour & Karamzadeh, 2019). برخی از مهم ترین اهداف ارزشیابی عملکرد را می توان این گونه برشمرد: بهبود عملکرد فردی، بهبود انگیزش و اخلاق، شفاف سازی انتظارات و کاهش ابهام در خصوص دستاوردهای عملکردی، تعیین میزان پاداش و ... عواملی که افراد بر اساس آن مورد ارزشیابی قرار می گیرند بسیار متفاوت است و به عوامل زیادی بستگی دارد از جمله نوع شغل، سطح ارشدیت، طراحی برنامه ارزشیابی و صنعت. برخی از این عوامل که در اکثر طرح های ارزشیابی وجود دارند عبارتند از: قابلیت ها و دانش شغلی، کیفیت کار، تعاملات با همکاران، قضاوت و استفاده از منابع و مدیریت (Abbasi et al, 2016). فرآیند ارزیابی عملکرد کارکنان را می توان در قالب شکل زیر توصیف کرد.



شکل ۱. فرآیند ارزیابی عملکرد کارکنان. (Abbasi et al, 2016)

### ارزشیابی عملکرد ارزش محور

برنامه ریزی و سیاست گذاری فرهنگی و اجتماعی بدون شناخت نظام ارزش ها و عوامل مرتبط با آن امکان پذیر نیست. یونسکو، در مورد رسالت دانشگاه ها تأکید می کند که دانشگاه ها متعهدند دائماً نسبت به اشاعه فرهنگ توحید و یکتاپرستی، محبت و اخوت، نظم اجتماعی و وجدان کاری، حساسیت و تعهدپذیری اجتماعی، و ارزش های فردی ملی تلاش مجدانه و پیگیر داشته باشند. در عصر جدید، کارکرد دانشگاه ها تنها در آموزش، پژوهش، کارآفرینی و مانند آن خلاصه نمی شود؛ بلکه در نقش یک پایگاه معرفتی به فرهنگ سازی و تمدن سازی نوین می پردازند. امروزه هر دانشگاهی در پرتو فرهنگ سازمانی خاص خود، ارزش های خاص را دنبال نموده تا کارکردهایی مشخص از خود ارائه دهد (Zulfiqarzadeh, & Saadabadi Arani, 2015). جدول زیر، ارزش های مختلف را به اقتضای نوع فرهنگ سازمانی حاکم بر دانشگاه نمایان می سازد.

جدول ۱. جایگاه ارزش‌ها در فرهنگ‌های حاکم بر دانشگاه.

نوع فرهنگ دانشگاه	عناصر مهم	ارزش‌های مطرح	مفروض اصلی	تلقى از سازمان دانشگاه	کارکرد دانشگاه
کالجی	رشته‌های علمی دانشگاه	پژوهش، تصمیم‌گیری و حاکمیت جمعی	حاکمیت عقلانیت	عامل تولید و اشاعه دانش و انتقال صفات لازم به نسل جوان	تربیت رهبران آینده جامعه و پژوهشگران جدید رشته علمی
مدیریتی	اجرا و ارزیابی برنامه‌های از پیش تعیین شده	کارایی، پاسخگویی مالی و نظارت	تعریف و سنجش دقیق اهداف	عامل الفاء کیسری دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های خاص به دانشجویان	تضمین شهروندانی موفق و مسئولیت پذیر
توسعه‌ای	رشد شخصی و حرفه‌ای دانشگاهیان	آزادی فردی، خدمت به دیگران و برنامه ریزی درسی و پژوهشی	دستیابی به رشد شخصی، میل ذاتی همه انسان‌ها	عامل ترغیب همه اساتید، دانشجویان، مدیران و کارکنان به رشد	رشد در همه ابعاد شناختی، احساسی و رفتاری
مذاکره‌ای	وضع خط مشی‌های عادلانه و توزیع منصفانه منابع	تقابل آراء و چانه زنی گروه‌های ذیتفع	قدرت، فصل الخطاب و میانجی‌گری تاحدی لازم است	عامل گسترش ناخواسته ساختارها و نگرش‌های اجتماعی اغلب مخرب	ایجاد ساختارها و نگرش‌های اجتماعی جدید و آزادانه‌تر
مجازی	پاسخ به دنیای پست مدرن در تولید و اشاعه دانش	نگاه جهانی و ایجاد نظام‌های آموزشی باز و مشترک	توانایی درک ابهام و پاره پارگی در دنیای پست مدرن	عامل پیوند میان منابع تکنولوژیک و منابع جهانی	گسترش یادگیری جهانی

گسترش یادگیری بومی و محلی	عامل تکریم و سامان دهی به دانش و یادگیری	توانایی القاء ارزش های مدنظر دانشگاه به وسیله فناوری های ریشه دار	آموزش ارزش مدار و چهره به چهره و توسل به یک دکنترین مذهبی خاص	معنویت و مذهب به جای ارزش های سکولار	حقیقی
---------------------------	--	---	---	--------------------------------------	-------

امروزه در سراسر جهان دانشگاه‌ها، مؤسسات آموزشی و پژوهشی با پارادایم‌های جدید مواجه هستند؛ که در واقع به سرنوشت همه انسان‌های جامعه جهانی گره خورده است و آن شناسایی ارزش‌ها افرادی است که در آن نقش آفرینی می‌کنند. یکی از راه‌های شناسایی ارزش‌ها در سیستم آموزش عالی، شناخت ارزش‌ها و باورهای اعضای دانشگاهی است (Parnian et al, 2020).

### پیشینه پژوهش

(Amiri Ghale Rashidi & Razaghi Kashani, 2023) به بررسی آسیب شناسی مدل ارزشیابی عملکرد کارکنان و پیاده سازی اثربخش این مدل پرداختند. یافته‌ها در سه تم نتایج ارزشیابی، رشد و توسعه رفتاری و فردی و مشکلات اجرایی و عملکردی دسته بندی شدند. یافته‌ها نشان می‌دهند شاخص‌های ناهماهنگ با سمت، بی اهمیتی مدیران به ارزیابی، عدم آگاهی از خطاهای ارزیابی و دخالت دادن قضاوت‌های شخصی از دغدغه‌های اصلی این حوزه بوده که نیازمند توجه جدی است. نتیجه بدست آمده نشان می‌دهد ارزشیابی عملکرد کارکنان از جمله ابزارهای مؤثر در مدیریت منابع انسانی است که با اعمال صحیح آن نه تنها اهداف و مأموریت‌های سازمان با کارآیی مطلوب تحقق می‌یابد، بلکه منافع واقعی سازمان و کارکنان و به تبع آن منافع جامعه نیز تأمین می‌گردد.

(Imani et al, 2021)، در تحقیق خود اقدام به مقایسه میزان عملکرد اساتید مدعو (حق التدریسی) و هیات علمی از دیدگاه دانشجویان دانشکده فنی شهرستان مرند نمودند. نتایج حاصل از آزمون آماری نشان داد که در سطح خطای ۵ درصد در خصوص فرضیه اول (فعالیت آموزشی)، فرضیه دوم (فعالیت پژوهشی)، فرضیه سوم (عملکرد متأثر از توانایی برقراری ارتباط)، فرضیه چهارم (فعالیت شغلی)، فرضیه پنجم (فنون کلاس داری) و فرضیه ششم (نحوه ارزشیابی) بین اساتید مدعو و هیات علمی تفاوت معنی داری وجود دارد. بر طبق این نتایج میانگین نمرات اعضای هیات علمی بیش از مدعو بوده که طبق نظر محقق، اساتید مدعو باید فعالیت‌های خود را در زمینه‌های پژوهشی و آموزشی و ... در طیف گسترده‌تری انجام دهند.

(Samoui & Sattari, 2021)، در تحقیق خود اقدام به طراحی و روایی سنجی پرسشنامه سنجش عملکرد اعضای هیات علمی در ارائه آموزش‌های مجازی در دوران پاندمی کووید ۱۹ نمودند. مطالعه توصیفی است روی ۱۶۱ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور در سال ۱۴۰۰ انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد با توجه به روایی و پایایی قابل قبول پرسشنامه مورد مطالعه، این ابزار می‌تواند برای ارزشیابی

عملکرد اعضای هیات علمی در ارائه آموزش‌های مجازی توسط نظام‌های ارزشیابی آموزشی و همچنین توسط پژوهشگران برای سنجش عوامل مؤثر بر عملکرد اساتید در ارائه آموزش‌های مجازی استفاده شود. (Parnian et al, 2020) در تحقیق خود اقدام به شناسایی مؤلفه‌های نظام ارزشی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی در فرهنگ دانشگاهی نمودند. متغیرهای حاصل از مطالعه شامل: ارزش‌های خیرخواهی، ارزش‌های اخلاقی، ارزش‌های اجتماعی، ارزش‌های ایمنی، ارزش‌های مادی، ارزش‌های علمی، ارزش‌های ابزاری و ارزش‌های غائی بوده است. نتایج پژوهش بیانگر وجود متغیرهای مساعد در نظام ارزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بود. (Reofi Kalachaye et al, 2020)، به تبیین معیارهای ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه در قالب یک مطالعه کیفی پرداختند. این پژوهش به روش تحلیل محتوای کیفی انجام شد و در آن ۲۰ تن از مدرسین، متخصص در حوزه مدیریت آموزشی و ارزشیابی و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه برای مصاحبه نیمه ساختار یافته انتخاب شدند. داده‌های حاصل از تحلیل مصاحبه شامل ۶ درون مایه اصلی و ۲۱ درون مایه فرعی بود. درون مایه اصلی شامل: فعالیت پژوهش (۳ درون مایه فرعی)، فعالیت آموزشی (۳ درون مایه فرعی)، خدمات اجرایی (۲ درون مایه فرعی)، بالندگی (۴ درون مایه فرعی)، اخلاق حرفه‌ای (۳ درون مایه فرعی) و اخلاق فردی (۶ درون مایه فرعی) بود.

(Hajhoseini et al, 2020)، به اعتبارسنجی الگوی مدیریت عملکرد اعضای هیأت علمی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه فکری اقدام نمودند. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای حاکی از تأیید همه ابعاد که به منظور تلخیص ابعاد مذکور، با انجام آزمون تحلیل عاملی اکتشافی، ۴ عامل «دانش کاری و مدیریت»، «برنامه‌ریزی و ایجاد مهارت‌های حرفه‌ای در امر آموزش و پژوهش»، «ارتباطات مؤثر، شفاف و تعهد سازمانی» و «رفتار متعادل و مدیریت زمان» به‌عنوان متغیرهای عمده مدیریت عملکرد اعضای هیئت علمی انتخاب شده‌اند، بود. همچنین ۳ عامل «انسانی»، «ساختاری» و «ارتباطی» در قالب ۹ مؤلفه اصلی به‌عنوان ابعاد و متغیرهای عمده سرمایه فکری انتخاب گردیدند؛ و بالاخره میزان تناسب الگوی مذکور از نظر متخصصان نیز در ۶ عامل ارائه گردیده است؛ که در مجموع ۹۰/۰۵ درصد واریانس را تبیین کرده‌اند که درصد مورد قبول و بالائی قلمداد شده است. همچنین این عوامل ۷۰ تا ۱۰۰ درصد در سطح خیلی زیاد، زیاد و تا حدودی مورد تأیید متخصصان قرار گرفته و آزمون تحلیل عاملی تأییدی نیز، حاکی از برازش عالی الگوی پژوهش بوده است.

(Karimi et al, 2020)، در تحقیق خود اقدام به طراحی الگوی ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان نمودند. با تحلیل محتوای مصاحبه‌ها، چهار مؤلفه دانش حرفه‌ای، مهارت حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی برای ارزیابی عملکرد استادان دانشگاه فرهنگیان شناسایی شد. همچنین، یافته‌های تحلیل عاملی تأییدی نشان داد همه گویه‌های دانش حرفه‌ای، مهارت حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی، به‌جز گویه قدرت نقد و تحلیل در دانش حرفه‌ای و صراحت در گفتار و رفتار در ویژگی‌های شخصیتی، واریانس نمرات مؤلفه‌های شناسایی شده را به‌خوبی تبیین می‌کنند. بنابراین، می‌توان گفت مؤلفه‌های چهارگانه شناسایی شده برای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان مناسب‌اند.

## روش پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع پژوهش‌های اکتشافی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه اعضای هیات علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان گیلان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ هستند که محور و کانون اصلی مطالعه را تشکیل می‌دهند. برای انتخاب نمونه‌ها، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و در دل خوشه‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. در این روش از رابطه بین ۵ تا ۱۵ برابر گویه‌ها (که در این پژوهش تعداد گویه‌ها برابر با ۷۹ است) استفاده شده است. براساس رابطه فوق جامعه آماری می‌بایست حداقل ۳۹۵ و حداکثر ۱۱۸۵ نفر باشد که با توجه به نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها تعداد ۳۹۵ نفر در نظر گرفته شد. ابزار تحقیق در بخش کمی نیز پرسشنامه محقق ساخته و برگرفته از روش کیفی می‌باشد. روش گردآوری داده‌ها، ترکیبی از روش میدانی و کتابخانه‌ای می‌باشد. داده‌های مربوط به مبانی نظری این تحقیق از طریق مطالعه منابع اسنادی و کتابخانه‌ای شامل مقالات، کتب مرتبط فارسی و انگلیسی استفاده شد. در پژوهش حاضر، جهت بررسی روایی، از روایی محتوایی و روایی ظاهری استفاده گردید. جهت ارزیابی اعتبار سازه‌ای طیف‌ها، ضمن استناد به مبانی نظری تحقیق از تحلیل عاملی نیز استفاده شد و برای آزمون از آمار استنباطی در نرم‌افزار SPSS استفاده شد. سپس جهت برازش مدل مفهومی تحقیق از نرم افزار AMOS استفاده گردید.

## یافته‌های پژوهش

ابتدا به منظور طراحی مدل مناسب برای ابعاد شناسایی شده از مدل تحلیل عاملی تائیدی استفاده گردید. در ابتدا به منظور بررسی کفایت حجم نمونه برداری از آزمون کفایت نمونه برداری کیزر-می‌یر-الکین استفاده شد که میزان این آزمون ۰/۸۰۲ بدست آمد که نشان گر مناسب بودن حجم نمونه برای تحلیل عاملی است. سپس برای اینکه مشخص شود همبستگی بین مواد آزمون در جامعه برابر صفر نیست، از آزمون کرویت بارتل استفاده شد که نتایج این آزمون در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنی دار شد. نتایج آزمون بارتل نشان داد که سؤالات پرسشنامه برای تشکیل عوامل همبستگی کافی را دارد و بنابراین مجاز به استفاده از تحلیل عاملی در تحقیق حاضر می‌باشیم. نتایج این آزمون در جدول (۲) نشان داده شده است. از آنجا که شاخص KMO نزدیک به ۱ است بنابراین تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافی است. همچنین با توجه به نتایج آزمون بارتل (سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵) تحلیل عامل اکتشافی برای شناسایی ساختار مناسب است.

جدول ۲. آزمون (KMO) و بارتل

نتیجه گیری	sig	مقدار بارتل	مقدار kmo	مقدار
تأیید	۰,۰۰۰	۷۰۶,۷۳	۰,۸۰۲	مقدار

مدل سازی معادلات ساختاری به روش AMOS شامل دو مرحله آزمون مدل اندازه گیری و آزمون مدل ساختاری می‌باشد. آزمون مدل اندازه گیری شامل بررسی پایایی (همسانی درونی) و روایی تشخیصی می‌باشد. برای بررسی پایایی و همسانی درونی مدل به روش AMOS ملاک‌های مختلفی وجود دارد که عبارتند از: پایایی هر یک از گویه‌ها و

متغیرهای مشاهده شده برآزش و سطح معناداری هر یک از سازه‌ها برای سنجش اولین ملاک پایایی، به بررسی پایایی هر یک از گویه‌ها می‌پردازیم. اگر بارهای عاملی هر گویه بر سازه مربوط به خود معنی‌دار باشد، می‌توان استدلال نمود که گویه‌ها از اعتبار کافی برخوردار می‌باشند. در جدول زیر بارهای عاملی گزارش شده‌اند. مقادیر بار عاملی بیشتر از ۰/۵ قابل قبول می‌باشند. همچنین در حالت به بررسی اعداد معناداری سؤالات و متغیرهای مدل می‌پردازیم، اگر اعداد معناداری هر گویه بر سازه مربوط به خود معنی‌دار باشد، می‌توان استدلال نمود که گویه‌ها از اعتبار کافی برخوردار می‌باشند. در جدول زیر اعداد معناداری گزارش شده‌اند. مقادیر اعداد معناداری بیشتر از ۱/۹۶ و در سطح ۰,۰۰۱ معنی‌دار قابل قبول می‌باشند.

جدول ۳. بارعاملی و اعداد معناداری گویه‌های پرسشنامه

شماره سؤالات	بار عاملی	CR	P	معنی‌داری
Q1	۰,۷۶۲	13.663	۰,۰۰۱	تأیید
Q2	۰,۵۶۴	8.892	۰,۰۰۱	تأیید
Q3	۰,۵۷۱	15.132	۰,۰۰۱	تأیید
Q4	۰,۵۶۶	3.717	۰,۰۰۱	تأیید
Q5	۰,۷۱۸	15.352	۰,۰۰۱	تأیید
Q6	۰,۷۶۲	14.322	۰,۰۰۱	تأیید
Q7	۰,۶۴۴	14.322	۰,۰۰۱	تأیید
Q8	۰,۵۹۴	11.543	۰,۰۰۱	تأیید
Q9	۰,۶۰۵	15.567	۰,۰۰۱	تأیید
Q10	۰,۷۵۷	11.722	۰,۰۰۱	تأیید
Q11	۰,۵۲۴	4.614	۰,۰۰۱	تأیید
Q12	۰,۶۵۹	15.288	۰,۰۰۱	تأیید
Q13	۰,۵۶۳	14.222	۰,۰۰۱	تأیید
Q14	۰,۶۳۱	14.218	۰,۰۰۱	تأیید
Q15	۰,۵۰۲	12.550	۰,۰۰۱	تأیید
Q16	۰,۵۶۱	26.835	۰,۰۰۱	تأیید
Q17	۰,۶۹۸	13.983	۰,۰۰۱	تأیید
Q18	۰,۵۲۰	15.081	۰,۰۰۱	تأیید
Q19	۰,۶۹۲	3.668	۰,۰۰۱	تأیید
Q20	۰,۵۴۱	15.445	۰,۰۰۱	تأیید
Q21	۰,۵۳۴	15.175	۰,۰۰۱	تأیید

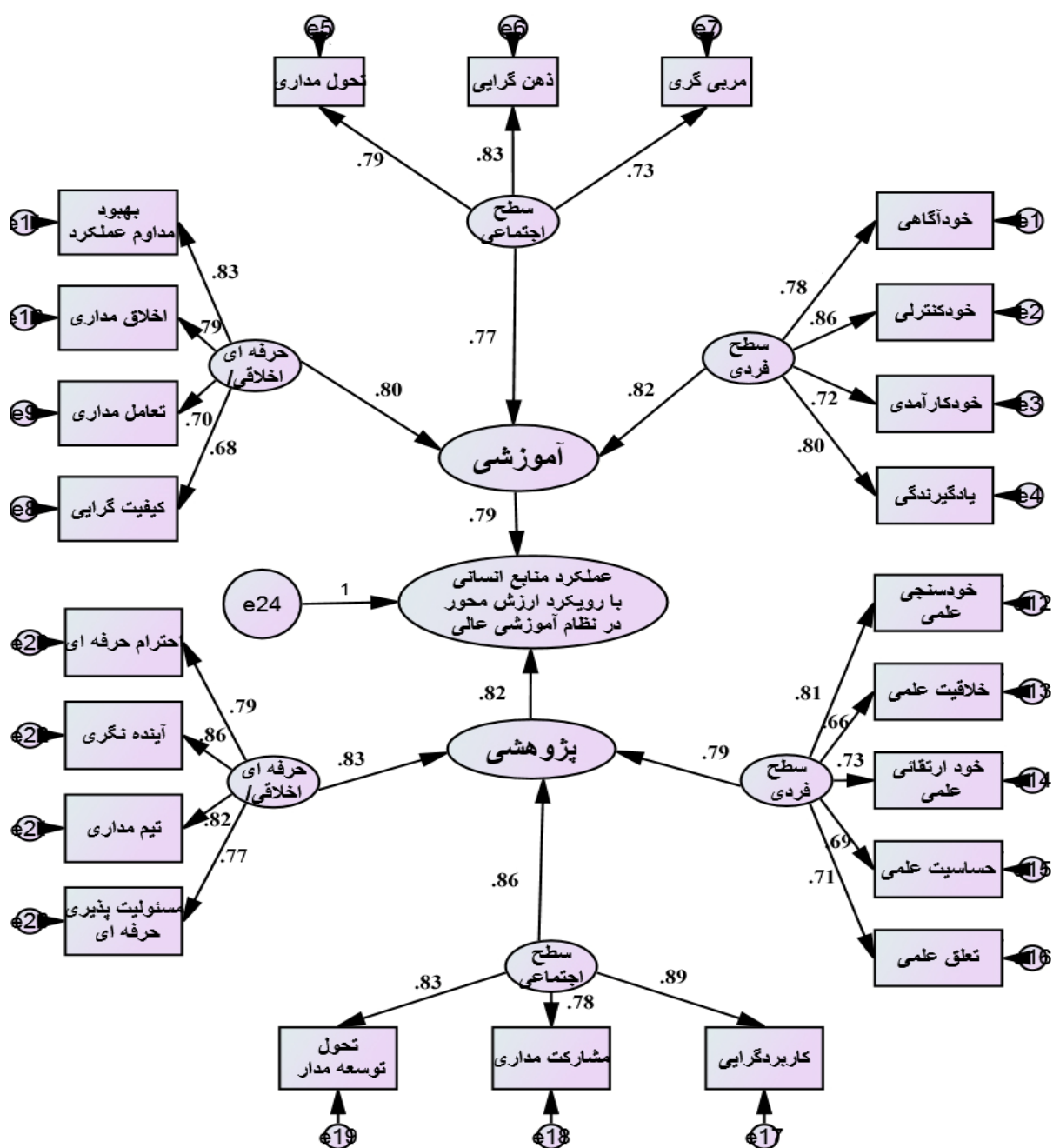
تأیید	۰,۰۰۱	.342	۰,۵۰۶	Q22
تأیید	۰,۰۰۱	6.247	۰,۵۸۵	Q23
تأیید	۰,۰۰۱	15.142	۰,۵۹۸	Q24
تأیید	۰,۰۰۱	19.189	۰/۶۱۱	Q25
تأیید	۰,۰۰۱	11.081	۰,۶۴۰	Q26
تأیید	۰,۰۰۱	3.213	۰/۷۰۲	Q27
تأیید	۰,۰۰۱	15.245	۰/۶۵۷	Q28
تأیید	۰,۰۰۱	18.878	۰/۷۴۲	Q29
تأیید	۰,۰۰۱	9.500	۰/۷۶۹	Q30
تأیید	۰,۰۰۱	4.760	۰/۵۳۵	Q31
تأیید	۰,۰۰۱	22.664	۰,۵۳۰	Q32
تأیید	۰,۰۰۱	11.059	۰,۷۸۱	Q33
تأیید	۰,۰۰۱	16.448	۰,۶۳۷	Q34
تأیید	۰,۰۰۱	14.980	۰,۵۹۳	Q35
تأیید	۰,۰۰۱	19.437	۰,۵۹۴	Q36
تأیید	۰,۰۰۱	9.716	۰,۷۱۵	Q37
تأیید	۰,۰۰۱	13.441	۰,۶۲۴	Q38
تأیید	۰,۰۰۱	14.786	۰,۵۰۶	Q39
تأیید	۰,۰۰۱	10.853	۰,۶۰۵	Q40
تأیید	۰,۰۰۱	13.237	۰/۷۰۲	Q41
تأیید	۰,۰۰۱	16.488	۰/۶۵۷	Q42
تأیید	۰,۰۰۱	10.853	۰,۵۷۰	Q43
تأیید	۰,۰۰۱	14.867	۰,۵۸۱	Q44
تأیید	۰,۰۰۱	3.775	۰,۵۷۸	Q45
تأیید	۰,۰۰۱	3.213	۰,۵۲۰	Q46
تأیید	۰,۰۰۱	20.209	۰,۵۲۲	Q47
تأیید	۰,۰۰۱	10.773	۰/۷۰۲	Q48
تأیید	۰,۰۰۱	17.430	۰/۶۵۷	Q49
تأیید	۰,۰۰۱	4.569	۰/۷۴۲	Q50
تأیید	۰,۰۰۱	12.153	۰/۷۶۹	Q51

تأیید	۰,۰۰۱	6.593	۰/۵۳۵	Q52
تأیید	۰,۰۰۱	17.614	۰,۵۳۰	Q53
تأیید	۰,۰۰۱	16.803	۰,۷۸۱	Q54
تأیید	۰,۰۰۱	15.361	۰,۶۳۷	Q55
تأیید	۰,۰۰۱	11.304	۰,۵۹۳	Q56
تأیید	۰,۰۰۱	6.036	۰,۵۹۴	Q57
تأیید	۰,۰۰۱	8.752	۰,۷۱۵	Q58
تأیید	۰,۰۰۱	15.189	۰,۶۲۴	Q59
تأیید	۰,۰۰۱	9.194	۰,۵۰۶	Q60
تأیید	۰,۰۰۱	3.213	۰/۶۹۰	Q61
تأیید	۰,۰۰۱	21.521	۰/۷۹۰	Q62
تأیید	۰,۰۰۱	15.966	۰/۸۰۶	Q63
تأیید	۰,۰۰۱	15.189	۰/۸۶۹	Q64
تأیید	۰,۰۰۱	3.327	۰/۸۲۳	Q65
تأیید	۰,۰۰۱	10.402	۰/۸۰۷	Q66
تأیید	۰,۰۰۱	17.847	۰/۶۹۹	Q67
تأیید	۰,۰۰۱	5.777	۰/۷۲۷	Q68
تأیید	۰,۰۰۱	6.892	۰/۸۳۳	Q69
تأیید	۰,۰۰۱	9.830	۰/۵۷۳	Q70
تأیید	۰,۰۰۱	۸,۲۳۶	۰/۷۹۰	Q71
تأیید	۰,۰۰۱	37.211	۰/۷۵۸	Q72
تأیید	۰,۰۰۱	37.866	۰/۷۸۵	Q73
تأیید	۰,۰۰۱	28.561	۰/۷۳۰	Q74
تأیید	۰,۰۰۱	32.063	۰/۶۹۶	Q75
تأیید	۰,۰۰۱	31.174	۰/۷۹۶	Q76
تأیید	۰,۰۰۱	23.520	۰,۶۴۰	Q77
تأیید	۰,۰۰۱	31.118	۰,۵۵۷	Q78
تأیید	۰,۰۰۱	11.704	۰,۵۷۰	Q79



همان طور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود، بار عاملی کلیه‌ی گویه‌ها در سطح ۰,۰۰۱ معنی‌دار و اعداد معناداری (CR) کلیه‌ی گویه‌ها بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بوده لذا با اطمینان می‌توان بیان نمود که تمام گویه از رابطه مطلوب برخوردار می‌باشند.

بارهای عاملی مدل در حالت تخمین استاندارد میزان تأثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه‌ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می‌دهد. در حالت برآورد استاندارد امکان مقایسه بین متغیرهای مشاهده شده تبیین کننده متغیرهای پنهان وجود دارد. نتایج 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 (۲) می‌توان بارهای عاملی هر یک از سؤالات 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 می‌شود. مدل در حالت ضرایب  $t$  یا حالت معناداری مقادیر آماره  $t$  را نشان می‌دهد که برای قضاوت در مورد معناداری روابط بکار می‌روند. به اینصورت که اگر مقادیر آماره  $t$  بین  $1,96$  و  $-1,96$  قرار داشته باشند، ضرایب معنادار نیستند و منجر به رد فرضیات یا سؤالات تحقیق می‌شوند و در حالتی که خارج از این محدود باشند، معنادار هستند.



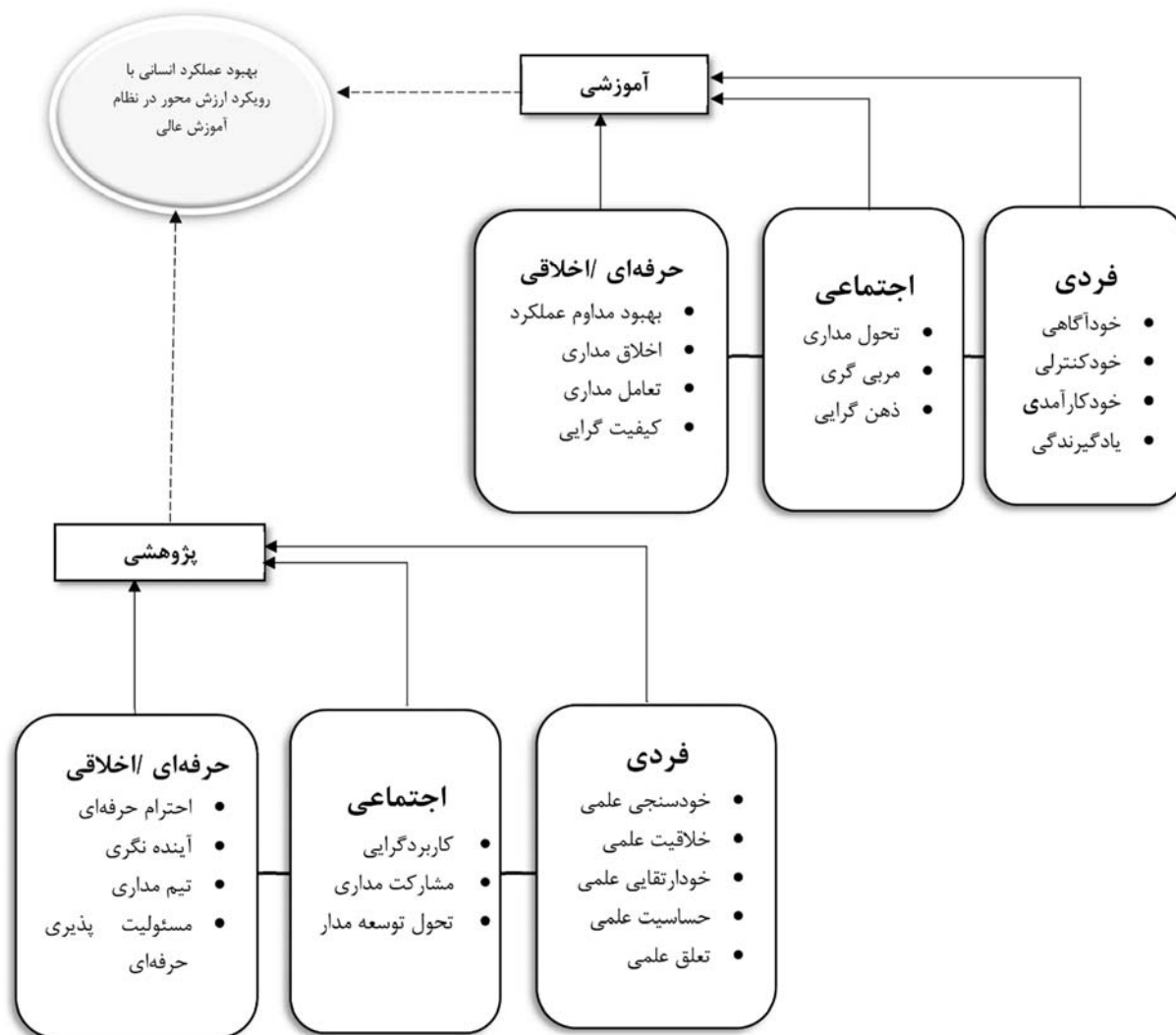
شکل ۲. مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

گام اول در آزمون مدل تحقیق برآورد تناسب یا برازش مدل است، لذا در تحقیق حاضر ابتدا مدل تحقیق با استفاده از شاخص های برازندگی مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن در جدول (۴) ارائه شده است. بررسی شاخص های ارائه شده، بیانگر برازش مطلوب مدل با داده ها می باشد.

## جدول ۴. شاخص‌های برازندگی مدل

مقدار	شاخص‌های برازش
۱۰۲۵/۲۷	مجذور کای (Chi-Square)
۴۲۷	درجه آزادی (df)
۰/۰۰۰	سطح معناداری
۰/۰۴۶	جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)
۰/۹۱	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۹۰	شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI)
۰/۹۱	شاخص برازش استاندارد شده (NFI)
۰/۹۳	شاخص برازش استاندارد نشده (NNFI)
۰/۹۴	شاخص مقایسه‌ای برازش (CFI)

مطابق جدول (۴) مقدار مجذور کای این مدل با درجه آزادی ۴۲۷ برابر با ۱۰۲۵,۲۷ و در سطح  $p=0,000$  از لحاظ آماری معنادار است. از آنجا که این سطح معناداری بسیار کوچک است. علاوه بر این مجذور کای تحت تأثیر همبستگی‌های موجود در مدل نیز هست. هر چه این همبستگی‌ها بیشتر باشد برازش ضعیفتر است. به همین دلیل برای برازش مدل شاخص‌های دیگری مورد استفاده قرار گرفت. در این تحقیق جذر برآورد واریانس خطای تقریب برابر با ۰,۰۴۶ می‌باشد، 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 ۰,۹۰ باشد قابل قبول در نظر گرفته می‌شود. در تحقیق حاضر تمامی این شاخص‌ها بالاتر از ۰,۹۰ هستند و این امر بیانگر آن است که مدل تحقیق از لحاظ تناسب با داده‌ها مدل مطلوبی باشد. براساس نتایج بدست آمده از یافته‌های تحقیق طراحی مدل ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد ارزش محور در نظام آموزشی عالی در دانشگاه آزاد اسلامی استان گیلان در شکل (۳) نشان داده است.



شکل ۳. الگوی مدل ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد ارزش محور در نظام آموزشی عالی در دانشگاه آزاد اسلامی استان گیلان

### بحث و نتیجه گیری

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 ارزش محور 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 تأثیر 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 سیاست گذاران و برنامه ریزان آموزش عالی را در جهت بهبود روش‌ها و نیل به اهداف و افزایش بازدهی یاری نماید شیوه نامه تشکیل و فعالیت هیأت‌های استانی،

صاحب نظران سازمان و مدیریت فرآیند نظارت را یکی از اساسی‌ترین وظایف مدیریت می‌دانند که حیات سازمان در گرو آن است. در واقع نظارت ارزش محور حلقه تکمیلی فرآیند برنامه ریزی و تداوم دهنده 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. نتایج نشان داد که مؤلفه و شاخص‌های شناسایی شده بر ارزیابی عملکرد منابع انسانی با رویکرد ارزش محور در نظام آموزش عالی تاثیرگذار است. نتایج بدست آمده از معادلات ساختاری نیز نشان داد که مدل تحقیق از لحاظ تناسب با داده‌ها مدل مطلوبی می‌باشد. این نتیجه با نتایج تحقیق (Amiri Ghale Rashidi & Razaghi Kashani, 2023) (Imani et al, 2021)، (Samoui & Sattari, 2021)، (Parnian et al, 2020) (Reofi Kalachaye et al, 2020)، (Hajhoseini et al, 2020)، (Karimi et al, 2020)، (Mohammadi et al, 2015) و (Khedevi & Al Hordi Khan Waziri, 2015) (Shakozaei et al., 2018)، (Aghamolaei & Abedini, 2014) همخوانی دارد. دانشگاه‌ها برای افزایش قابلیت سازمانی‌شان 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 بوده‌اند. از آنجا که دانشگاه و مراکز آموزش عالی نهادهایی هستند که می‌باید حداقل یک گام از نظر دانش، علم، فنون و الگوهای رفتاری از بقیه نهادها و مؤسسات 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. توجه به تفکر بین رشته‌ای می‌بایست در اولویت دانشگاه‌ها باشد. تکوین حوزه‌های میان رشته‌ای، علامتی از شکاف میان جهان زندگی با نظام آموزش عالی و نظام دانشگاهی است. در دنیای واقعی، در صنعت و خدمات مورد نیاز جامعه و در عالم حرفه‌گری و بازار کار، مسأله‌ها و تقاضاهایی نوپدید و پی 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 شده گروه‌های دانشگاهی رفع و رجوع کرد. مفهوم «میان‌رشتگی» برای مواجهه با این مشکل به میان آمده است. همچنین یافته‌ها نشان داده است که ارزش نقدپذیری شغلی نیز از اولویت بالایی برخوردار 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 می‌بایست با روی خود کار کردن آن را تقویت نمایند. یافته‌های این سؤال 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 پرخاشگرانه است. زیرا هنگامی که 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 هنگامی که فرد در توزیع پیامدها در سازمان احساس بی‌عدالتی می‌کند به‌طور منفی نسبت به آن پیامد خاص واکنش نشان می‌دهد که در نتیجه عکس‌العمل منفی فرد متوجه کل سازمان خواهد شد و در نهایت عملکرد بهینه افراد نیز کاهش خواهد یافت.

با توجه به پژوهش حاضر پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- نتایج پژوهش حاضر نشان داد که تفکر بین رشته‌ای از اهمیت بالایی نسبت به سایر ارزش‌ها قرار دارد لذا پیشنهاد می‌گردد دانشگاه‌ها با تشویق، سرمایه‌گذاری و صرف وقت زمینه انجام انواع فعالیت‌های بین رشته‌ای را فراهم آورند و چنین فرصت‌هایی در برنامه‌های درسی و فعالیت‌های فوق برنامه در مقاطع مختلف تحصیلی گنجانده شود و البته نقطه اوج این برنامه‌ها باید پرورش تفکر بین رشته‌ای باشد.
- یکی از ارزش‌هایی دیگری که در این پژوهش از اهمیت بالایی برخوردار بود ارزش نقدپذیری شغلی می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌گردد اعضای هیئت علمی دانشگاه با افزایش مهارت‌هایی چون بالا بردن اعتماد به نفس، ارتباط گسترده با افراد، قدرت بیشتر در رؤیایی 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.

### Reference

- Abed S., & Davodi A. H., & Sorani R. (2020). Examining the performance evaluation of academic staff members in universities. *Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 4(13), 1-21. Retrieved from <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/468>
- Amiri Qala Rashidi, N., & Rezaghi Kashani, F. (2023). Pathology of the employee performance evaluation model of Tehran University of Medical Sciences, *Management and Entrepreneurship Studies Quarterly*, Volume: 9, Number: 1. 342-359. <https://civilica.com/doc/1748968>. (In Persian).
- Anesukanjanakul, J., Banpot, K., & Jermsttiparsert, K. (2019). Factors that influence job performance of agricultural workers. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 7(2), 71-86.
- Aghamolaei T., & Abedini, S. (2014). Comparison of Self and Students' Evaluation of Faculty Members in School of Health of Hormozgan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*; 7 (2):191-199URL: <http://ijme.mui.ac.ir/article-1-688-fa.html>. (In Persian).
- Abbasi, A., & Ranaei Kordshuli, H., & Asghari Jahormi, S. (2016), Designing an employee performance evaluation model based on organizational performance evaluation models for Iranian government organizations, <https://civilica.com/doc/909121>
- Asiamah, N. (2017), "The nexus between health workers' emotional intelligence and job performance: Controlling for gender, education, tenure and in-service training", *Journal of Global Responsibility*, Vol. 8 No. 1, pp. 10-33. <https://doi.org/10.1108/JGR-08-2016-0024>
- Farhadinejad, M., & Ain Ali, M., & Bagheri Qarabalag, H. (2020). A reflection on conscious silence: analysis of the role of culture on employee performance and organizational communication (case study: government organizations of Semnan city). *Management of Government Organizations*, 8(2 (series 30)), 11-24. SID. <https://sid.ir/paper/389053/fa>. (In Persian).
- Haj Hosseini, M., & Jahanian, R., & Irannejad, P. (2020). Validation of the performance management model of faculty members based on intellectual capital components. *Quarterly Journal of Research in Educational Systems*, Volume 14, Number 49, pp. 161-141. [20.1001.1.23831324.1399.14.49.9.8](https://doi.org/10.123831324.1399.14.49.9.8). (In Persian).
- Hasani, R., & Mohammadi, M. (2019). The relationship between religious attitude and job performance of employees (research sample: Iran Tobacco Company). *Islamic Management*, 27(2), 23-42. SID. <https://sid.ir/paper/400286/fa>. (In Persian).
- Hossin Poor Sadat Abadi, J., & Karamzadeh, E. (2019). Explaining the Relationship between Job Burnout and Organizational Performance of the Police Stations' Staff Members in Eslamshahr City, *Entezam - e - Ejtemaei*, 11(2), 23-44. [magiran.com/p202628](http://magiran.com/p202628). (In Persian).W
- Hendri, M.I. (2019), The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance, *International Journal of Productivity*



- and Performance Management, Vol. 68 No. 7, pp. 1208-1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Iman, M.T. (2020). Philosophy of Research Methodology in Humanities, Publications of Hozeh and University Research Center, 5th edition, Qom. (In Persian).
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development*, 40(7), 554-575. DOI:10.1108/EJTD-07-2015-0051
- Karimi, R., & Navehebrahim, A., & Hassanpoor, A., & Mousapour, N. (2020). Designing a Model of Performance Appraisal for Faculty Members in Farhangian University. *Educational and Scholastic studies*, 9(3), 253-284. DOI; 20.1001.1.2423494.1399.9.3.10.2. (In Persian).
- Khatbeh, M. M., & Mahomed, A. S. B., & bin Ab Rahman, S., & Mohamed, R. (2020). The mediating role of procedural justice on the relationship between job analysis and employee performance in Jordan Industrial Estates. *Heliyon*, 6(10).doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04973
- Khedevi, A., & Allahverdi Khan Vaziri, A. (2015). Designing and compiling a model for evaluating the effectiveness and performance of faculty members of Islamic Azad Universities in East Azerbaijan province. *Productivity Management*, 9(3(34) Fall), 161-174. 20.1001.1.27169979.1394.9.3.8.5. (In Persian).
- Mirbagheri, S. M., & Rafiei Atani, A., & Dashti, R. (2019). Introducing a model for managing the performance of employees in military research centers. *Defense Strategy*, 17(66), 130-97. SID. <https://sid.ir/paper/378155/fa>. (In Persian).
- Mirzaie, Z., & Golparvar, M. (2019). The Effect of Psychological Capital on Job Performance with Due to the Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment among Telecommunication Employees. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 20(1), 1-12. doi: 10.30486/jsrp.2019.663536. (In Persian).
- Mohammadi, R., & Zamanifar, M., & Sadeghi Mandi, F. (2015). Evaluation of the quality of performance of faculty members in engineering educational groups (based on internal evaluation reports). *Iranian Engineering Education Quarterly*, 17(67), 91-111. doi: 10.22047/ijee.2015.10863. (In Persian).
- Nemati, S., & Khaef Elahi, A. A., & Danai Fard, H., & Azar, A. (2017). Identifying and ranking the factors affecting the value-oriented performance of human resources in the public sector with the approach of fuzzy hierarchical analysis. *Management of Government Organizations*, 5(No. 3 (Sec. 19)), 65-80. 20.1001.1.2322522.1396.5.0.12.4. (In Persian).
- Parnian, A., & Fadavi, M. S., & Qolizadeh, A. (2020). Identifying the components of the value system of Islamic Azad University faculty members in academic culture. *Bimonthly scientific-research journal of a new approach in educational management*, 11(43), 147-166. DOI: 20.1001.1.20086369.1399.11.43.7.0. (In Persian).
- Rostgar, S., & Enayati, T., & Yousefi, R. (2018). Identifying and measuring the job performance components of faculty members in public universities in Tehran. *Research in educational systems*, 12 (special issue), 395-413. (In Persian).
- Raofi Kalachaye, S., & Askarian, M., & Hamidifar, F., & Rezazadeh Bahadran, H. (2020). Clarification of performance evaluation criteria of university faculty members: a qualitative study. *Health Promotion Management*, 9(3), 72-83. SID. <https://sid.ir/paper/382724/fa>. (In Persian).
- Samoui, R., & Sattari, M. (2021), Design and Validation of a Questionnaire to Measure the Performance of Faculty Members in Providing Virtual Education in the Covid-19 Pandemic, <https://civilica.com/doc/1403732>. (In Persian).
- Shakozaei, F., & Marzieh, A., & Nastizaei, N. (2018). The relationship between professional ethics and social competence and job performance of the employees of technical and professional organization of Zahedan city. *Public Management Research*, 11(39), 113-134. doi: 10.22111/jmr.2018.4013. (In Persian).
- Swalhi, A., & Zgoulli, S., & Hofaidhllaoui, M. (2017), "The influence of organizational justice on job performance: The mediating effect of affective commitment", *Journal of Management Development*, Vol. 36 No. 4, pp. 542-559. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2015-0162>
- Tarshizi Farooji, H. (2019), investigating the impact of internal social capital on employee

- performance; with the moderating role of strength (case study: the forces of the special unit of Saman Al-Aima of Mashhad), <https://civilica.com/doc/1744994>. (In Persian).
- Zarei, F., & Fekri, C. (2020). The effectiveness of Krumboltz's social learning theory on the job performance of Marvdasht technical conservatories. *Bimonthly scientific-research journal of a new approach in educational management*, 11(43), 315-332. [20.1001.1.20086369.1399.11.43.13.6](https://doi.org/10.1001.1.20086369.1399.11.43.13.6). (In Persian).
- Zulfiqarzadeh, M. M., & Saadabadi Arani, A. A. (2014). Redefining the main functions of the university in society based on Islamic ideals in the thought of Imam Khomeini (RA). *Basij strategic studies*, 17(65), 5-31. DOI: [20.1001.1.1735501.1393.17.65.1.2](https://doi.org/10.1001.1.1735501.1393.17.65.1.2). (In Persian).