



## Designing the Ethical Charter for Competency Assessment Centers

Afsaneh Dehghanpour-Farashah<sup>1</sup> , Ali Asghar Pourezat<sup>2</sup> , Bitā Mirzapour<sup>3</sup>

### Abstract

### Article Type:

Research-based

**Background & Purpose:** Meritocracy is one of the fundamental objectives of human resource management, and achieving it requires the use of credible and effective tools for assessing human capital. In this regard, Assessment Centers have increasingly gained attention from policymakers and human resource specialists as a valid and scientific method for evaluating competencies, especially in the public sector. However, the expanding use of these centers, without sufficient attention to ethical considerations, has led to challenges regarding the accuracy, impartiality, and validity of their results. The purpose of this research is to design an ethical charter for assessment centers. Institutionalizing this ethical charter can enhance the integrity of assessment center processes, strengthen stakeholder trust, improve managerial decision-making, and ultimately lead to the realization of meritocracy.

**Methodology:** In this study, the initial themes of the ethical charter for competency assessment centers were identified through a comprehensive review of the literature. These themes were subsequently refined and validated using the Delphi method. Ultimately, the ethical charter for the competency assessment centers was developed based on these identified themes.

**Findings:** The main principles of the ethical charter for assessment centers include: respect for human dignity and rights of candidates and assessors; comprehensive, transparent, timely, accurate, and written notification; Adherence to information confidentiality, integrity, and the protection of the personal privacy of the candidates; design, validation, implementation, and documentation of assessment center processes; adherence to principles of accuracy, justice, truth, and meritocracy; clarification and removal of potential conflicts of interest; compliance with policies, laws, guidelines, and professional principles; employing specialized, trained, and ethically committed assessors; use of valid, up-to-date, diverse, relevant, and specialized practices; providing appropriate, accurate, comprehensive, and continuous feedback reports; avoiding judgment, bias, and ethical misinterpretations, as well as preventing profit-driven or exploitative perspectives; Fostering self-awareness and developing competencies; preserving intellectual property rights. Ethical considerations and policies aligned with these principles were established for assessment centers.

**Conclusion:** Continuous training on ethical codes for assessors and assessment center managers, selecting individuals committed to professional ethics, utilizing modern technologies and virtual assessment centers, and designing transparent mechanisms for reporting, feedback, and accountability can reduce human errors, prevent biases, increase transparency, and improve decision-making quality in assessment centers.

**Keywords:** Assessment centers' ethical charter, Assessment centers' ethical considerations, Assessment centers' challenges, Human capital, Competency assessment center, Meritocracy

### Corresponding Author:

Ali Asghar Pourezat

### © Authors

### Received:

December 16, 2024

### Received in revised form:

January 31, 2025

### Accepted:

March 11, 2025

### Published online:

June 10, 2025

**Citation:** Dehghanpour-Farashah, Afsaneh, Pourezat, Ali Asghar & Mirzapour, Bitā (2025). Designing the Ethical Charter for Competency Assessment Centers *Human Capital Assessment and Development*, 2(1), 1-20.

1. Assistant Prof., Department of Cultural and Social Governance, Faculty of Governance, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: dehghanpur@ut.ac.ir
2. Prof., Department of Public Administration and Policy Making, Faculty of Public Administration and Organizational Sciences, College of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: pourezat@ut.ac.ir
3. MSc., Department of Public Administration, Alborz Campus, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: mirzapour.bitā@ut.ac.ir

Published by Shahid Sattari Aeronautical University, Faculty of Management

Human Capital Assessment and Development, 2025, Spring, Vol, 2, No, 1, PP. 1-20

ISSN: 96440

<https://www.jhcad.ir>



Human Capital Assessment and Development is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License



## طراحی منشور اخلاقی کانون های ارزیابی شایستگی ها

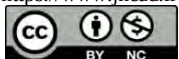
افسانه دهقان پور فراشاه<sup>۱</sup>، علی اصغر پور عزت<sup>۲</sup>، بیتا میرزاپور<sup>۳</sup>

| چکیده                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | نوع مقاله: پژوهشی                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>زمینه و هدف:</b> شایسته سالاری از اهداف اساسی مدیریت منابع انسانی به شمار می رود و دستیابی به آن، مستلزم بهره گیری از ابزارهای معتبر و اثربخش ارزیابی سرمایه انسانی است. در این میان، کانون های ارزیابی به منزله یکی از روش های معتبر و علمی برای ارزیابی شایستگی ها، به ویژه در بخش دولتی، به طور فزاینده ای در کانون توجه خط مشی گذاران و متخصصان منابع انسانی قرار گرفته اند. با این حال، گسترش کاربرد این کانون ها، بدون توجه کافی به ملاحظه های اخلاقی، به بروز چالش هایی در صحت، بی طرفی و اعتبار نتایج آن ها منجر شده است. هدف از این پژوهش، طراحی منشور اخلاقی کانون های ارزیابی است. نهادهای سازنده این منشور اخلاقی، به ارتقای سلامت فراگردهای کانون های ارزیابی کمک می کند و افزایش اعتماد ذی نفعان، بهبود تصمیم های مدیریتی و در نهایت، تحقق شایسته سالاری را به همراه دارد.</p> <p><b>روش:</b> در این پژوهش، با استفاده از مرور ادبیات موجود، محورهای اولیه منشور اخلاقی کانون های ارزیابی شناسایی و سپس با روش دلفی اصلاح و تأیید شدند. در نهایت، منشور اخلاقی کانون های ارزیابی شایستگی ها بر اساس آن محورها تهیه شد.</p> <p><b>یافته ها:</b> محورهای منشور اخلاقی کانون ارزیابی عبارتند از: رعایت احترام، کرامت انسانی و حقوق ارزیابی شوندگان و ارزیان؛ اطلاع رسانی کامل، شفاف، به موقع، دقیق و کتب؛ رعایت محرمانگی اطلاعات، امانت داری و حفظ حریم شخصی ارزیابی شوندگان؛ طراحی، اعتبارسنجی، اجرا و مستندسازی فراگرد کانون؛ پابندی به اصول دقت، عدالت گرایی، حقیقت گرایی و شایسته سالاری؛ شفاف سازی و حذف زمینه های تعارض منافع؛ رعایت خط مشی ها، قوانین، دستورالعمل ها و اصول حرفه ای؛ به کارگیری ارزیابان متخصص، آموزش دیده و پایبند به اصول اخلاقی؛ استفاده از ابزارهای معتبر، به روز، متنوع، مرتبط و ویژه سازی شده؛ ارائه گزارش های بازخور مناسب، دقیق، جامع؛ پرهیز از قضاوت، تعصب و سوءبرداشت های اخلاقی؛ اجتناب از نگاه درآمذایی و منفعت طلبی؛ ارتقای خودشناسی و توسعه شایستگی ها؛ حفظ مالکیت معنوی و فکری. متناظر با این محورها، ملاحظه ها و خط مشی های اخلاقی کانون های ارزیابی طراحی شدند.</p> <p><b>نتیجه گیری:</b> آموزش مستمر کدهای اخلاقی به ارزیابان و مدیران کانون ها، گزینش افراد متعهد به اخلاق حرفه ای، استفاده از فناوری های نوین و کانون های ارزیابی مجازی و طراحی سازوکارهای شفاف گزارش دهی، بازخور و پاسخ گویی، به کاهش خطاهای انسانی، پیشگیری از سوگیری ها، افزایش شفافیت و ارتقای کیفیت تصمیم گیری در کانون های ارزیابی منجر می شود.</p> <p><b>کلیدواژه ها:</b> منشور اخلاقی کانون های ارزیابی، ملاحظه های اخلاقی کانون های ارزیابی، چالش های کانون های ارزیابی، سرمایه انسانی، کانون ارزیابی شایستگی ها، شایسته سالاری.</p> | <p><b>نویسنده مسئول:</b> علی اصغر پور عزت</p> <p><b>© نویسندگان</b></p> <p><b>دریافت:</b> ۱۴۰۳/۰۹/۲۶</p> <p><b>بازنگری:</b> ۱۴۰۳/۱۱/۱۲</p> <p><b>پذیرش:</b> ۱۴۰۳/۱۲/۲۱</p> <p><b>انتشار:</b> ۱۴۰۴/۰۳/۲۰</p> |

**استناد:** دهقان پور فراشاه، افسانه؛ پور عزت، علی اصغر و میرزاپور، بیتا (۱۴۰۴). طراحی منشور اخلاقی کانون های ارزیابی شایستگی ها. / ارزیابی و رشد سرمایه های انسانی، ۲۰(۱)، ۲۰-۱.

۱. استادیار، گروه حکمرانی فرهنگی و اجتماعی، دانشکده حکمرانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: dehghanpur@ut.ac.ir
۲. استاد، گروه مدیریت دولتی و خط مشی گذاری، دانشکده مدیریت دولتی و علوم سازمانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. پورعزت@ut.ac.ir
۳. کارشناس ارشد، گروه مدیریت دولتی، پردیس البرز، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: mirzapour.bita@ut.ac.ir

https://www.jhcad.ir



This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

ناشر: دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

ارزیابی و رشد سرمایه های انسانی، ۱۴۰۴، بهار، دوره ۲، شماره ۱، ص. ۲۰-۱

شاپا: ۹۶۴۴۰

## مقدمه

شایسته‌سالاری همواره خیر و منفعت را برای سازمان‌ها و جامعه به همراه دارد (دهقان‌پور فراشاه و دهقان‌پور فراشاه، ۱۴۰۲). برای تحقق مفهوم شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، اغلب شاخص‌هایی نظیر رعایت شرایط احراز در انتصاب نیروی انسانی و انتصاب مدیران بر اساس شایستگی در کانون توجه قرار می‌گیرد. یکی از شیوه‌های بهبود شایسته‌سالاری، به‌کارگیری کانون‌های ارزیابی در بخش دولتی است؛ به همین دلیل است که کانون‌های ارزیابی با گذر زمان اهمیت بیشتری یافته‌اند و توجه بسیاری از خط‌مشی‌گذاران و متخصصان منابع انسانی را به خود جلب کرده‌اند. رویکرد کسب‌وکارهای نوین به دلیل پویایی محیط، توسعه شایستگی‌ها و سعی در ایجاد سازمان‌های یادگیرنده و دانش‌آفرین است. در این راستا استفاده از فراگرد کانون‌های ارزیابی و توسعه، عاملی بسیار مهم در مسیر توسعه قابلیت‌ها و شایستگی‌های کارکنان محسوب می‌شود (واژیر و فیاضی، ۱۳۹۴). کانون ارزیابی به‌منزله یکی از مؤثرترین شیوه‌ها برای شناسایی و ارزیابی برترین کارکنان و بررسی میزان مطابقت رفتارهای افراد با رفتارهای فرد واجد شرایط برای نقش مدنظر و سازگاری با فرهنگ سازمانی و در نهایت، توانایی یا امکان رشد متقاضیان از طریق مواجهه با تمرین‌های شبیه‌سازی یا آزمون‌های ارزیابی تلقی می‌شود. به‌طور کلی، کانون‌های ارزیابی پنج بُعد دارند: شایستگی‌ها، ابزارها، ارزیاب‌ها، ارزیابی‌شوندگان و نظام بازخور (کاظمی، دهقان‌پور فراشاه و دهقان‌پور فراشاه، ۱۴۰۳). چنانچه این فراگرد به‌صورتی شفاف و متناسب با نیازهای سازمانی برنامه‌ریزی نشود، بی‌شک زمینه‌ساز سردرگمی، هدررفت منابع و انرژی و دور شدن از مسیر دستیابی به اهداف را به‌دنبال خواهد داشت. امروزه، کانون‌های ارزیابی و توسعه، در سازمان‌ها و جوامع نقش بسیار حیاتی ایفا می‌کنند و به‌منزله نهادهایی با تأثیر شایان توجه در تصمیم‌گیری‌ها، توسعه سازمان‌ها و پویایی آن‌ها، با چالش‌ها و مسائل اخلاقی جدی و گوناگونی روبه‌رو هستند.

نقش برجسته اصول اخلاقی در موفقیت سازمان‌ها انکارناپذیر است، همچنین مدیران و رهبران در ایجاد سازمان‌های اخلاقی نقش بسیار مهمی دارند (خسروانیان و شفیعی رودپشتی، ۱۳۹۰؛ نبیری، گل‌پرور و مهداد، ۱۳۸۹؛ صانعی و یاری، ۱۳۹۳). کانون‌های ارزیابی با مسائل و چالش‌های گوناگونی مواجهند که اغلب با رعایت یک سری اصول اخلاقی رفع می‌شوند. کانون‌های ارزیابی، باید از مجموعه‌ای از اصول اخلاقی پیروی کنند تا ارزیابی دقیق، صحیح و عادلانه داشته باشند. از جمله این اصول، شفافیت، رعایت انصاف، عدالت و مسئولیت‌پذیری است. این اصول در تدوین منشور اخلاقی کانون‌های ارزیابی یا به بیان دیگر، ملاحظه‌ها و خط‌مشی‌های اخلاقی کانون‌ها باید در کانون توجه قرار گیرند. رعایت ملاحظه‌ها و خط‌مشی‌های منشور اخلاقی کانون‌ها، ارزیابی عادلانه‌تر، افزایش دقت و صحت نتایج ارزیابی، افزایش اعتبار کانون‌های ارزیابی و در نهایت بهبود شایسته‌سالاری و اعتماد عمومی را موجب می‌شوند؛ از این‌رو، طراحی چنین منشوری به‌منظور بهبود رویه‌های برگزاری و اجرای صحیح کانون‌های ارزیابی، امری ضروری است که در این پژوهش به آن پرداخته می‌شود.

## پیشینه نظری پژوهش

### کانون ارزیابی و توسعه شایستگی‌ها

کانون ارزیابی و توسعه، فراگردی برای ظرفیت‌یابی و تشخیص و توسعه استعدادهاست که با استفاده از فنون و ابزارهای گوناگون، مانند مصاحبه، بازی و آزمون اجرا می‌شود (پورعزت، صفری و دهقان‌پور فراشاه، ۱۴۰۱). کانون ارزیابی، سیستمی

استاندارد شده برای شناسایی قوت‌ها و نقاط بهبودپذیر افراد است که برای اهداف گوناگونی مانند ارتقا یا توسعه، به کار می‌رود (ویلرز<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). آن‌ها از جمله ابزارهای پُر کاربرد و معتبر در زمینه سنجش و ارزیابی‌اند که استفاده از آن‌ها بیشترین روایی پیش‌بینی عملکرد را برای سازمان‌ها فراهم می‌آورد (آذفر، علی شیر و محمدی، ۱۳۹۷). در کانون‌های ارزیابی، داوطلبان در جریان تمرین‌های شبیه‌سازی شده تحت نظر چندین ارزیاب، از حیث شایستگی‌های مرتبط با شغل، ارزیابی می‌شوند (لیونز و تورنتون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). کانون‌ها مشتمل بر گروهی ارزیاب آموزش دیده‌اند که در جریان تمرین‌های متنوع، ویژگی‌های ظاهری، رفتاری و گفتاری ارزیابی‌شوندگان را مشاهده می‌کنند و آن‌ها را از نظر برخی شایستگی‌های مورد نیاز شغل، ارزیابی می‌کنند (تورنتون، مولر هانسون و راپ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷).

به‌طور کلی، کانون‌های ارزیابی، فرصتی را در اختیار افراد قرار می‌دهند تا توانایی‌ها و شایستگی‌های مرتبط با پُست و جایگاه سازمانی خود را نشان دهند. در واقع کانون‌های ارزیابی، از طریق گونه‌ای شبیه‌سازی آینده، شایستگی‌های کنونی فرد را می‌سنجند (جوینر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲)، کانون‌های ارزیابی در مقایسه با سایر روش‌های ارزیابی متداول، شایستگی‌های افراد را عادلانه‌تر و با روایی بالاتری ارزیابی می‌کنند. آن‌ها کمتر از خطاهای متداول ارزیابی همچون، گرایش به حد وسط، خطای هاله‌ای، تأثیرپذیری از نزدیک‌ترین رفتار و سطحی‌نگری قرار می‌گیرند و نتایج ارزیابی توسط آن‌ها، به واقعیت نزدیک‌ترند (بایهام<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳). اهداف اصلی کانون‌های ارزیابی عبارت‌اند از: پیش‌بینی رفتارهای آتی برای تصمیم‌گیری، شناسایی نیازهای توسعه و پیشرفت و توسعه داوطلبان در ابعاد مورد علاقه. کانون‌های ارزیابی توسعه‌ای به دنبال ارزیابی و توسعه مهارت‌ها و شایستگی‌ها و ارتقای آن‌ها در یک مدت زمان معقول هستند. بازخورد از عناصر ضروری، برنامه کانون‌های ارزیابی توسعه‌ای جهت تقویت یادگیری است. شاخص مناسب برای اعتباریابی کانون‌های ارزیابی توسعه‌ای، میزان ایجاد تغییر در میزان درک، رفتار و تخصص شرکت‌کنندگان در حوزه شایستگی‌های مدنظر است (حبیبی و بدلی، ۱۳۸۸).

فراگرد کانون ارزیابی مشتمل است بر چهار رکن: مدل شایستگی، ارزیابان، ابزارها و ارزیابی‌شوندگان. برای اخلاقی بودن کانون‌های ارزیابی، پایداری مدیران کانون‌ها و ارزیابان به اصول اخلاقی، امری ضروری است. مدیر کانون ارزیابی، در انتخاب ارزیابان و ابزارها، طراحی، برنامه‌ریزی و اجرای کانون، نقش بسیار حیاتی و مهمی دارد (بالانتاین و پواه<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶). ارزیابان با نوعی قضاوت سروکار دارند؛ قضاوتی مؤثر بر سرنوشت انسان‌ها. بنابراین باید دقت شود تا ارزیابانی انتخاب شوند که از حیث تمایل به عدالت‌ورزی و شایسته‌سالاری، سرآمد باشند. به ارزیابان باید چگونگی ارزیابی و رعایت اصول اخلاقی و پایداری به ارزش‌های عدالت‌خواهی و شایسته‌سالاری را آموزش داد (روو<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳). همچنین ابزارها و مدل شایستگی باید مناسب و دقیق طراحی شوند تا از روایی لازم برای سنجش شایستگی‌ها برخوردار باشند (دهقان‌پور فراشاه، پورعزت و

---

۱. Willis

۲. Lievens & Thornton

۳. Thornton, Mueller-Hanson & Rupp

۴. Joiner

۵. Byham

۶. Ballantyne & Povah

۷. Rowe

دهقان‌پور فراشاه، ۱۴۰۲).

## اصول و ملاحظه‌های اخلاقی

اصول و ملاحظه‌های اخلاقی مجموعه‌ای از قوانین و استانداردهایی هستند که رفتار انسان‌ها را در مراوده‌های اجتماعی و حرفه‌ای هدایت می‌کنند و ممکن است به صورت کلی یا ویژه زمینه‌ای خاص نظیر پزشکی، ارزیابی یا کسب‌وکار باشند (ونگ و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳). جو اخلاقی سازمان، میزان توجه و پایبندی به ارزش‌های حرفه‌ای و سازمانی را نشان می‌دهد (سلطانی، ۱۳۸۲). تحقق اخلاق در سازمان‌ها نیازمند نگرش راهبردی به اخلاق است. با این رویکرد روابط اخلاقی سازمان با محیط، فرصت‌های بالقوه برای سازمان‌ها فراهم می‌کنند که مزیت رقابتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شوند (ویر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). اصول و ملاحظه‌های اخلاقی کسب‌وکار عبارت‌اند از: احترام، عدالت، وفای به عهد، مسئولیت‌پذیری، حفظ حریم خصوصی، رازداری، صداقت و پذیرش اشتباه و مقصر ندانستن دیگران (فرافکنی) (آذر، رمضانیان، فرخی و دولت‌خواهی، ۱۳۹۵). تأکید بر انسان‌محوری و حفظ کرامت انسانی نیز، به‌منزله یکی از اصول اخلاقی، بر ارتقای رفتارهای اخلاقی و احترام به حقوق انسانی در سازمان‌ها تأکید دارد. کرامت انسانی از هم‌افزایی مؤلفه‌های گوناگونی مثل خودآگاهی، تقوا، جهان‌آگاهی، خداشناسی، میل به دانش و معنویت، جمال‌طلبی و احترام به خود شکل گرفته است. همه افراد در زندگی خصوصی و کاری خود باید کرامت داشته باشند و به حقوق آن‌ها احترام گذاشته شود (رکن‌الدینی قلعه‌دژ، ضرغامی فرد و زینلی‌پور، ۱۴۰۱). حفظ کرامت انسانی به‌منزله یکی از مؤلفه‌های بسیار مهم اخلاق حرفه‌ای است که باید به آن توجه ویژه شود (پورعزت و سیدرضایی، ۱۳۹۶). غفلت از این اصول و ملاحظه‌های اخلاقی، چالش‌ها و کژکاردهای بسیاری را به‌وجود می‌آورد (دهقان‌پور فراشاه و دهقان‌پور فراشاه، ۱۴۰۳).

## اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای با مبانی ارزشی و اعتقادی انسان‌ها در محیط کار، ارتباط بسیار نزدیک دارد. منابع انسانی سازمان‌ها، نقش مهمی در تغییر و تحول سازمان‌ها دارند؛ بنابراین اخلاق حرفه‌ای با ارائه راهکارهای سالم‌سازی ارتباطات درون سازمانی، نقش مهمی در افزایش بهره‌وری و تعالی سازمان‌ها ایفا می‌کند (مهدی‌زاده‌رستم، راستی‌لاری و استاذزاده، ۱۳۹۹). اخلاق، اساس زندگی انسانی و سازمانی است و ضرورتی برای موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود؛ به گونه‌ای که امروزه این رعایت اخلاق و ارزش‌ها با حیات سازمان‌ها گره خورده است. اخلاق در مکاتب گوناگون تعاریف و انواع گوناگونی دارد. یکی از انواع اخلاقیات که در بسیاری مشاغل نمود پیدا کرده است و جزو الزامات آن محسوب می‌شود، اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای انسانی است که رفتار افراد و گروه‌های سازمانی را جهت داده و هدف آن تعیین چارچوبی است که بر اساس آن ارزش‌های اخلاقی ایجاد، حفظ شده و توسعه پیدا کند (زارع، فضلی توللی و حسام، ۱۳۹۶).

رهنمودها و اصول اخلاقی در هر جامعه‌ای، بنا به تفاوت‌های فرهنگی، ارزشی، اجتماعی و اعتقادی افراد، متفاوت‌اند

۱. Wang et al.

۲. Webber



(باقری، صالحی و حاجی‌زاده، ۱۳۸۹) و از مسائل بومی و منطقه‌ای تأثیر می‌پذیرند؛ بنابراین اخلاق حرفه‌ای سازمانی در جوامع گوناگون، به نوع فرهنگ و ارزش‌های آن جوامع وابسته است (جعفریانی و یازرلو، ۱۳۹۴؛ عاملی، ۱۳۸۸).

کدهای اخلاقی یکی از ابزارهای بسیار متداول برای نهادهای سازشی و جاری‌سازی اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های سازمانی هستند (فاضلی، فاضلی باوندپور، رضایی طاویرانی، مظفری و حیدری مقدم، ۱۳۹۱). امروزه رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران، یکی از متغیرهای بسیار مهم در موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود. در دهه‌های اخیر، مدیران سازمان‌ها به اهمیت جاری‌سازی اخلاق حرفه‌ای در شریان‌های حیاتی سازمان‌ها بیش از پیش پی برده‌اند و خوب می‌دانند که اخلاق به‌منزله یکی از عوامل ثبات سازمان و نیل به اهداف غایی آن است. همچنین، یکی از اصول اساسی ایجاد ارتباطات سالم و اثرگذار در میان کارکنان سازمان‌ها، رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران سازمان‌هاست (زارعی زیدی، شفیع‌پور و متانی، ۱۳۹۶).

### چالش‌های اخلاقی

دیدگاه‌ها به نتایج و خروجی‌های کانون ارزیابی متفاوت است؛ از کانون ارزیابی باکیفیت، اطلاعات مفیدی درباره شایستگی‌های افراد حاصل می‌شود؛ اما این نتایج کاملاً با عملکرد آینده افراد مرتبط نیستند. اگر نتایج کانون‌های ارزیابی صحیح نباشند، فرصت‌های آتی کارکنان محدود می‌شوند؛ بنابراین رویه‌های اشتباه ارزیابی و انتخاب افراد و عدم رعایت عدالت در کانون‌های ارزیابی، مسائل بسیاری را در پی دارد (واژیر و فیاضی، ۱۳۹۴).

تورنتون و راپ<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) در پژوهشی خطاهای رایج در کانون‌های ارزیابی را بدین ترتیب برشمرده‌اند: برنامه‌ریزی ضعیف، تجزیه و تحلیل ناکافی از شغل، بیان ضعیف معیارهای ارزیابی، تمرین‌ها و آزمون‌های ضعیف و نامتناسب، ارزیابی نکردن قبل از برگزاری کانون، بهره‌بردن از ارزیابان متعهد و باصلاحیت کافی، آموزش ناکافی ارزیابان، عدم آمادگی لازم ارزیابی‌شوندگان، امتیازبندی و مستندسازی نامناسب و نامرتب ارزیابان، عدم استفاده صحیح از نتایج و بروز مسائل اخلاقی. شناسایی عارضه‌های کانون‌های ارزیابی در سازمان‌های ایرانی و معرفی آن‌ها، امری ضروری تلقی می‌شود. در پژوهش‌های گوناگون برخی از عارضه‌های شناسایی شده در کانون از جنبه فرهنگ پذیرش سازمانی، فراگرد آماده‌سازی کانون، فراگرد برنامه‌ریزی برگزاری کانون، فراگرد اجرا، دستاوردها و نتایج و ارزیابی آن بررسی شده است. از موارد شناسایی شده در بُعد آماده‌سازی، مسئله بی‌توجهی به اصول اخلاقی و رعایت بُعد اخلاق حرفه‌ای توسط مشاوران و مجریان کانون تعیین شده است. از این‌رو، دید ابزاری به کانون، محدودیت‌ها و عارضه‌هایی را در ارکان اصلی کانون ایجاد کرده است (واژیر و فیاضی، ۱۳۹۴).

### راهنمای کانون‌های ارزیابی و توسعه

اولین خطوط راهنمای کانون‌های ارزیابی در سومین کنفرانس بین‌المللی روش کانون ارزیابی (۱۹۷۵) در کبک کانادا، تأیید شد. پس از آن، در سال ۱۹۷۹، خطوط راهنمای کانون اصلاح شد؛ به‌گونه‌ای که موضوعات اساسی خطوط راهنمای اولیه را

۱. Thornton & Rupp

دربرداشت و تغییراتی نیز در آن‌ها اعمال شدند. از سال ۱۹۷۹ استفاده از کانون ارزیابی در سازمان‌های متعدد، با مشاغل گوناگون توسعه یافت. طی این دوره، فشار برای اصلاح روش کانون ارزیابی، به سه دلیل وارد شد؛ نخست، ساده‌سازی رویه‌ها با هدف کاهش زمان و هزینه اجرا؛ دوم، ضرورت اصلاح و بازنگری روش کانون ارزیابی به دلیل عدم انطباق اجرای این روش با برخی استدلال‌های متخصصان کانون ارزیابی؛ سوم، عدم شفافیت و عدم مطابقت بسیاری از رویه‌های کانون ارزیابی با خطوط راهنمای پیشین. هدف از بازنگری در ویرایش سوم (۱۹۸۹)، اعمال تغییرات ضروری و پاسخ به برخی از نگرانی‌های ایجاد شده در این فاصله ۱۰ ساله بود. در سال ۲۰۰۰ نیز خطوط راهنما مجدد مورد بازنگری قرار گرفتند. در این بازنگری، خطوط راهنمای بیشتری در دو زمینه پیشنهاد شد؛ به کارگیری فناوری در کانون‌های ارزیابی و شناخت تفاوت‌های روش‌شناسی کانون‌های ارزیابی (حبیبی و بدلی، ۱۳۸۸).

### پیشینه تجربی پژوهش

در این پژوهش کلیدواژه‌های چالش‌های کانون ارزیابی<sup>۱</sup>، ملاحظه‌های اخلاقی کانون ارزیابی<sup>۲</sup>، راهنمای اخلاقی کانون ارزیابی<sup>۳</sup>، راهنمای کانون ارزیابی<sup>۴</sup> به فارسی و انگلیسی جست‌وجو شدند. پس از مرور اولیه و کنار گذاشتن مطالعات نامرتبط، مطالعات مندرج در جدول ۱ به‌منزله اسناد مرتبط با پژوهش به‌صورت عمیق بررسی شدند و از آن‌ها محورهای اولیه منشور اخلاقی کانون‌های ارزیابی استخراج شد.

جدول ۱. پژوهش‌های بررسی‌شده

| نویسندگان و سال                          | عنوان                                              | یافته‌های پژوهش                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| پاتنیک و پادهی <sup>۵</sup> (۲۰۲۱)       | چالش‌ها در کانون‌های ارزیابی: درس‌هایی از تجربه    | هدف از انجام این مطالعه، کاهش میزان خطاهای کانون‌های ارزیابی به روش کیفی و تفسیری است. این مطالعه بر تجربه زیسته ارزیابان هندی استوار است. در این پژوهش به بررسی چالش‌های پیش‌روی کانون‌های ارزیابی از منظر طراحی و اجرا پرداخته شده است. این مطالعه بر اهمیت جلسه‌های «تربیت مربی» برای ارزیاب‌ها تأکید می‌کند و نیاز به حساس‌کردن آن‌ها را به مسئولیت اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اخلاقی نشان می‌دهد. |
| مولیا، فوری و شلیبوس <sup>۶</sup> (۲۰۱۷) | چالش‌های اخلاقی کانون‌های ارزیابی در آفریقای جنوبی | این پژوهش بر اساس مصاحبه با ۹۶ نفر از خبرگان انجام شده است. در نهایت، نتایج بر اساس تحلیل مضمون استخراج و به شناسایی ۱۰ مضمون منتج شد که باید در کانون‌های ارزیابی، در کانون توجه قرار گیرند. تدوین دستورالعمل‌ها، خط‌مشی‌ها و منشورهای اخلاقی به‌صورت ویژه و بومی، رعایت عدالت و توجه                                                                                                             |

۱. Challenges of assessment center

۲. Ethical Considerations for assessment center

۳. Ethical guidelines for Assessment Center

۴. Guidelines for Assessment Center

۵. Pattnaik & Padhi

۶. Muleya, Fourie & Schlebusch

| نویسندگان و سال                               | عنوان                                                                                                 | یافته‌های پژوهش                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                               |                                                                                                       | به بهبود استانداردهای قانونی و حرفه‌ای، پابندی به ارزش‌های اخلاقی، توجه به ویژگی‌های ارزیابان، استفاده از آزمون‌های مناسب روان‌شناسی، رفع تعصب عمدی یا غیرعمدی، انتخاب درست استانداردها و شفافیت در ارزیابی، توجه به ماهیت اخلاق و فرهنگ‌سازی اخلاقی، در نظر گرفتن ویژگی‌های شرکت‌کنندگان، داشتن چارچوب‌های نظارتی و قانونی از یافته‌های حائز اهمیت این مطالعه است. |
| راپ و همکاران <sup>۲</sup> (۲۰۱۵)             | رهنمودها و ملاحظه‌های اخلاقی برای عملیات کانون‌های ارزیابی                                            | هدف از این مطالعه، ارائه دستورالعمل‌های حرفه‌ای و ملاحظه‌های اخلاقی برای استفاده‌کنندگان کانون‌های ارزیابی است.                                                                                                                                                                                                                                                     |
| جویئر (۲۰۰۰)                                  | دستورالعمل‌ها و ملاحظه‌های اخلاقی برای عملیات کانون‌های ارزیابی                                       | در سال ۱۹۸۹، IPMA دستورالعمل‌ها و ملاحظه‌های اخلاقی را برای کانون‌های ارزیابی منتشر کرد. جویئر (۲۰۰۰) در این مطالعه، این دستورالعمل‌ها و ملاحظه‌ها را به‌روزرسانی کرده است.                                                                                                                                                                                         |
| روزبه، موسی خانی و رحمانی (۱۴۰۲)              | شایستگی‌های کلیدی برای انتخاب و ارتقای مدیران حرفه‌ای در کانون ارزیابی: مبتنی بر ابزار بازی‌گونه‌سازی | یافته‌های این پژوهش کیفی نشان می‌دهد که بازی‌گونه‌سازی می‌تواند به‌منزله ابزار مناسبی برای سنجش شایستگی‌هایی همچون تفکر تحلیلی و حل مسئله در کانون‌های ارزیابی استفاده شود.                                                                                                                                                                                         |
| فتحی واجارگاه، مصطفوی منتظری و خراسانی (۱۴۰۱) | شناسایی و مدل‌سازی چالش‌های به‌کارگیری اثربخش کانون ارزیابی و توسعه در شرکت پالایش نفت تهران          | یافته‌های این پژوهش نشان داد که شرکت پالایش نفت تهران برای کاربست اثربخش کانون‌های ارزیابی و توسعه با چالش‌ها و مسائل گوناگونی روبه‌روست. عدم بلوغ سازمانی، تغییر و جابه‌جایی مدیران، فقدان شفافیت و عدم قانونی‌سازی دستورالعمل‌اجرایی کانون و مدل شایستگی نامناسب، از مهم‌ترین این چالش‌ها هستند.                                                                  |
| رکن‌الدینی قلعه‌دژ و همکاران (۱۴۰۱)           | شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای ارزیابی عملکرد و بررسی رابطه آن‌ها با بهره‌وری شغلی معلمان            | براساس یافته‌ها و نتایج این پژوهش، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای ارزیابی عملکرد معلمان عبارت‌اند از: کرامت انسانی، رازداری، حفظ محرمانگی، امانت‌داری، انتقادپذیری، عدالت، حقیقت‌گرایی، توجه به تعالی و رشد، رعایت قوانین، تخصص و تعهد و شفافیت.                                                                                                                           |
| عابدی اردکانی (۱۴۰۱)                          | طراحی مدل توسعه شایستگی کارکنان با استفاده از کانون ارزیابی و توسعه                                   | هدف این پژوهش، طراحی مدل توسعه شایستگی کارکنان با استفاده از کانون ارزیابی و توسعه است. در این پژوهش با روش دلفی، ابعاد و شاخص‌های توسعه شایستگی کارکنان، شناسایی شدند.                                                                                                                                                                                             |
| یاراحمدی خراسانی، ناصری و فریبرز (۱۴۰۰)       | طراحی مدل مفهومی کانون ارزیابی و توسعه شایستگی‌های مدیران دستیابی                                     | براساس یافته‌های این مطالعه، ابعاد و مؤلفه‌های کانون ارزیابی و توسعه شایستگی‌های مدیران، عبارت‌اند از: ارزش سازمانی، بینش                                                                                                                                                                                                                                           |



| نویسندگان و سال      | عنوان                                                                                                   | یافته‌های پژوهش                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      | به نظام ارتقای مطلوب عملکرد سازمانی با رویکرد کیفی                                                      | و نگرش، ویژگی شخصیتی، ارتباطات فردی، ارتباطات بین فردی، رهبری، اعتبار حرفه‌ای، دانش فناوری، مدیریت خویشتن، مدیریت دیگران، مدیریت کسب و کار، توانایی عاطفی، توانایی ذهنی، توانایی تجربی، توانایی تحصیلی، توانایی فیزیکی و ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های ارزیابان است. همچنین مؤلفه‌های مؤثر بر سیستم ارتقاء عملکرد مطلوب سازمانی مشتمل بر منابع انسانی، مدیریت دانش، عوامل خارجی و داخلی و مدیریت سازمان است. |
| عریضی و اسدی (۱۳۹۶)  | طراحی و اجرای کانون ارزیابی شایستگی تفکر استراتژیک برای مدیران شرکت پالایش و پخش فراورده‌های نفتی ایران | هدف این پژوهش طراحی و اجرای کانون ارزیابی شایستگی تفکر استراتژیک برای مدیران شرکت پالایش و پخش فراورده‌های نفتی است. نتایج این پژوهش نشان داد که اثربخشی کانون و تمرین‌های آن به‌طور معناداری از میانگین بالاتر است.                                                                                                                                                                                        |
| واژیر و فیاضی (۱۳۹۴) | عارضه‌یابی کانون‌های ارزیابی و توسعه در ایران و ارائه راهکار                                            | در این پژوهش، با استفاده از مصاحبه و تحلیل آن‌ها، عارضه‌های کانون رصد و در ۶ دسته فرهنگ پذیرش سازمانی، فراگرد آماده‌سازی و برنامه‌ریزی به‌منظور برگزاری کانون، فراگرد اجرای کانون، دستاوردهای کانون و فراگرد ارزیابی کانون، طبقه‌بندی شدند.                                                                                                                                                                 |
| حبیبی و بدلی (۱۳۸۸)  | خطوط راهنما و ملاحظه‌های اخلاقی برای عملیات کانون ارزیابی                                               | هدف این سند، استقرار خطوط راهنمای حرفه‌ای و ملاحظه‌های اخلاقی برای کاربران کانون ارزیابی است. این خطوط راهنما، مستندی از ملاحظه‌های اخلاقی است که برای همه کاربران کانون ارزیابی حائز اهمیت است و با هدف ارائه راهنمایی به برنامه‌ریزان و مدیران تصمیم‌گیر و آموزش ارزیابان تهیه و تنظیم شده است.                                                                                                           |

با مرور پژوهش‌های موجود در این حوزه، پژوهشی که به تهیه منشور اخلاقی بومی برای کانون‌های ارزیابی کشور پرداخته باشد، یافت نشد. با توجه به اینکه رعایت اخلاق در کانون‌های ارزیابی، بر روایی و قابلیت اعتماد به نتایج کانون‌های ارزیابی تأثیر بسیار مهمی دارد و از آنجا که منشور اخلاقی، در شکل‌دهی به رفتارهای مدیران و ارزیابان کانون‌های ارزیابی و نهادینه‌سازی اخلاق و ارزش‌ها در کانون‌های ارزیابی نقش چشمگیری دارد؛ ضرورت تهیه منشور اخلاقی برای کانون‌های ارزیابی کشور بسیار محسوس است که در این پژوهش به این مهم پرداخته شده است.

### روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش، ابتدا با مرور پژوهش‌های حوزه کانون‌های ارزیابی و بررسی چالش‌ها و ملاحظه‌های اخلاقی، محورهای منشور اخلاقی شناسایی شدند. سپس با روش دلفی، محورهای اولیه به ۱۵ نفر از خبرگان حوزه کانون‌های ارزیابی و اخلاق حرفه‌ای ارسال و طی سه دور، نظرهای آنان دریافت و با اعمال آن‌ها، محورها اصلاح و تأیید شدند. در نهایت بر اساس محورهای نهایی، ملاحظه‌های اخلاقی منشور اخلاقی کانون‌های ارزیابی طراحی و با اخذ نظر خبرگان اصلاح و تأیید شدند.

این فراگرد در شکل ۱ به تصویر درآمده است.

در بخش کمی، برای اصلاح و تأیید محورهای ملاحظه‌ها و خط‌مشی‌ها، از روش دلفی استفاده شد. تدوین ملاحظه‌های اخلاقی کانون‌ها بر اساس محورهای آن صورت گرفت. استفاده از دانش و تجربه یک گروه متخصص، در تصمیم‌گیری درباره مسائل که ماهیت کیفی دارند، بسیار مؤثر است. در پژوهش‌هایی که جنبه اکتشافی دارند و شناسایی ماهیت و ابعاد یک پدیده، محور مطالعه است، تکنیک‌های اتفاق نظر بسیار استفاده می‌شوند و تکنیک دلفی نیز از این روش‌هاست (اکلی و پاولوسکی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴).



شکل ۱. فرایند طراحی منشور اخلاقی کانون‌های ارزیابی

جامعه خبرگان این پژوهش مدیران، ارزیابان و ارزیابی‌شوندگان کانون‌های ارزیابی هستند. انتخاب خبرگان در این روش، به صورت نمونه‌گیری هدفمند و در دسترس صورت گرفت. تعداد اعضای نمونه ۱۵ نفر است که ویژگی‌های آن‌ها در جدول ۲ مشاهده می‌شود. نظرهای این افراد در راستای اصلاح و تأیید محورهای منشور اخلاقی کانون‌های ارزیابی اخذ و تجزیه و تحلیل شد. در نهایت نیز، ملاحظه‌های اخلاقی کانون‌های ارزیابی بر اساس محورها، تدوین شد.

جدول ۲. مشخصات خبرگان پژوهش

| تعداد | دکتری | کارشناسی ارشد |                         |
|-------|-------|---------------|-------------------------|
| ۹     | ۹     | ۰             | ارزیابان کانون          |
| ۲     | ۲     | ۰             | مدیران کانون            |
| ۴     | ۳     | ۱             | دارای تجربه ارزیابی شدن |
| ۱۵    | ۱۴    | ۱             | مجموع                   |

۱. Okoli & Pawlowski

در پژوهش حاضر برای تعیین میزان توافق میان خبرگان، از ضریب هماهنگی کندال استفاده شد. ضریب هماهنگی کندال برای پاسخ‌های خبرگان در دور سوم دلفی ۰/۸۸ است که کاملاً مناسب ارزیابی می‌شود.

## یافته‌های پژوهش

### محورهای منشور اخلاقی کانون‌های ارزیابی

در مجموع ۱۴ محور از مرور ادبیات و انجام سه دور دلفی و تحلیل پرسش‌نامه‌ها با در نظر گرفتن هم‌پوشانی بین برخی محورها شناسایی شد که در جدول ۳ و شکل ۲ آورده شده است. در ادامه، هر یک از این محورها تشریح می‌شود.

جدول ۳. دسته‌بندی نهایی آسیب‌های نظام ارزیابی عملکرد کارکنان و مدیران دستگاه‌های اجرایی کشور

| تأیید در مرحله دلفی | مرحله افزودن شدن در دلفی | ادبیات                                                                                                                           | محورها فرعی                                        | محورهای اصلی                                                       |
|---------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| *                   | *                        | -                                                                                                                                | رعایت احترام و حقوق ارزیان                         | رعایت احترام، کرامت انسانی و حقوق ارزیابی‌شوندگان و ارزیان         |
| *                   | -                        | رکن‌الدینی قلعه‌دژ و همکاران (۱۴۰۱)، راپ و همکاران (۲۰۱۵)، جوینر (۲۰۰۰)                                                          | رعایت احترام و کرامت انسانی و حقوق ارزیابی‌شوندگان |                                                                    |
| *                   | -                        | راپ و همکاران (۲۰۱۵)، فتحی و اجارگاه و همکاران (۱۴۰۱)، رکن‌الدینی قلعه‌دژ و همکاران (۱۴۰۱)، مولیا و همکاران (۲۰۱۷)، جوینر (۲۰۰۰) | اطلاع‌رسانی کامل، شفاف، به‌موقع، دقیق و کتبی       | اطلاع‌رسانی کامل، شفاف، به‌موقع، دقیق و کتبی                       |
| *                   | -                        | رکن‌الدینی قلعه‌دژ و همکاران (۱۴۰۱)، راپ و همکاران (۲۰۱۵)، جوینر (۲۰۰۰)، حبیبی و بدلی (۱۳۸۸)                                     | رعایت محرمانگی                                     | رعایت محرمانگی اطلاعات، امانت‌داری و حفظ حریم شخصی ارزیابی‌شوندگان |
| *                   | *                        | -                                                                                                                                | حفظ حریم شخصی                                      |                                                                    |
| *                   | *                        | -                                                                                                                                | رعایت اصل امانت‌داری در حفظ اطلاعات                |                                                                    |
| *                   | -                        | پانتیک و یادهی (۲۰۲۱)، واژیر و فیاضی (۱۳۹۴)                                                                                      | طراحی، اعتبارسنجی، اجرا و مستندسازی فراگرد کانون   | طراحی، اعتبارسنجی، اجرا و مستندسازی فراگرد کانون                   |
| *                   | -                        | عابدی اردکانی و همکاران (۱۴۰۱)، عریضی و اسدی (۱۳۹۶)، یاراحمدی خراسانی و همکاران (۱۴۰۰)                                           | مدل شایستگی مناسب                                  |                                                                    |
| *                   | *                        | -                                                                                                                                | شایسته‌سالاری                                      | پابندی به اصول دقت، عدالت‌گرایی، حقیقت‌گرایی و شایسته‌سالاری       |
| *                   | -                        | جوینر (۲۰۰۰)                                                                                                                     | دقت در ارزیابی                                     |                                                                    |
| *                   | -                        | راپ و همکاران (۲۰۱۵)، جوینر (۲۰۰۰)، مولیا و همکاران (۲۰۱۷)، رکن‌الدینی قلعه‌دژ و همکاران (۱۴۰۱)                                  | عدالت‌گرایی                                        |                                                                    |
| *                   | *                        | -                                                                                                                                | حقیقت‌گرایی                                        |                                                                    |
| *                   | -                        | راپ و همکاران (۲۰۱۵)، مولیا و همکاران (۲۰۱۷)، فتحی و اجارگاه و همکاران                                                           | شفافیت                                             | شفاف‌سازی و حذف زمینه‌های تعارض منافع                              |

| تأیید در مرحله دلفی | افزوده شدن در مرحله دلفی | ادبیات                                                                  | محورها فرعی                                                     | محورهای اصلی                                                    |
|---------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
|                     |                          | (۱۴۰۱)، رکن‌الدینی قلعه‌دژ و همکاران (۱۴۰۱)                             |                                                                 |                                                                 |
| *                   | *                        | -                                                                       | حذف زمینه‌های تعارض منافع                                       |                                                                 |
| *                   | -                        | مولیا و همکاران (۲۰۱۷)                                                  | رعایت خطامشی‌ها، قوانین و دستورالعمل‌های کانون ارزیابی          | رعایت خطامشی‌ها، قوانین، دستورالعمل‌ها و اصول حرفه‌ای           |
| *                   | *                        | -                                                                       | رعایت اصول ارزیابی                                              |                                                                 |
| *                   | -                        | راپ و همکاران (۲۰۱۵)، جویتر (۲۰۰۰)، رکن‌الدینی قلعه‌دژ و همکاران (۱۴۰۱) | به‌کارگیری ارزیابان متخصص و آموزش‌دیده                          | به‌کارگیری ارزیابان متخصص، آموزش‌دیده و پایبند به اصول اخلاقی   |
| *                   | -                        | مولیا و همکاران (۲۰۱۷)                                                  | پایبندی به اصول اخلاقی                                          |                                                                 |
| *                   | -                        | روزبه و همکاران (۱۴۰۲)                                                  | استفاده از ابزارهای معتبر، به‌روز، متنوع، مرتبط و ویژه‌سازی شده | استفاده از ابزارهای معتبر، به‌روز، متنوع، مرتبط و ویژه‌سازی شده |
| *                   | -                        | حبیبی و بدلی (۱۳۸۸)، راپ و همکاران (۲۰۰۰)، جویتر (۲۰۱۵)                 | ارائه گزارش‌های بازخور مناسب، دقیق، جامع                        | ارائه گزارش‌های بازخور مناسب، دقیق، جامع                        |
| *                   | -                        | راپ و همکاران (۲۰۱۵)، جویتر (۲۰۰۰)، مولیا و همکاران (۲۰۱۷)              | پرهیز از قضاوت، تعصب و سوءبرداشت‌های اخلاقی                     | پرهیز از قضاوت، تعصب و سوء برداشت‌های اخلاقی                    |
| *                   | *                        | -                                                                       | اجتناب از نگاه درآمدزایی                                        | اجتناب از نگاه درآمدزایی و منفعت‌طلبی                           |
| *                   | *                        | -                                                                       | پرهیز از منفعت‌طلبی                                             |                                                                 |
| *                   | *                        | -                                                                       | ارتقای خودشناسی و توسعه شایستگی‌ها                              | ارتقای خودشناسی و توسعه شایستگی‌ها                              |
| *                   | *                        | -                                                                       | حفظ مالکیت معنوی و فکری                                         | حفظ مالکیت معنوی و فکری                                         |



شکل ۲. محورهای منشور اخلاقی کانون ارزیابی

### منشور اخلاقی کانون‌های ارزیابی

پس از شناسایی محورها، منشور اخلاقی کانون‌های ارزیابی در دو بخش ملاحظه‌های اخلاقی ناظر بر کانون‌های ارزیابی و خط‌مشی‌های اخلاقی ناظر بر کانون‌های ارزیابی طراحی شد و در اختیار خبرگان پژوهش برای اعلام نظر قرار گرفت و پس از دریافت نظرهای خبرگان، اصلاحات لازم صورت گرفت و تأیید شد. ملاحظه‌های اخلاقی ناظر بر کانون‌های ارزیابی و خط‌مشی‌های اخلاقی ناظر بر کانون‌های ارزیابی در شکل ۳ آورده شده است.



## ملاحظه‌های اخلاقی ناظر بر کانون‌های ارزیابی

- الف) احترام و منزلت همه ارزیابی‌شوندگان و ارزیابان را رعایت می‌کنیم؛
- ب) پیش از برگزاری کانون‌های ارزیابی، به‌طور کامل، دقیق و کتبی، درباره آن‌ها اطلاع‌رسانی می‌نماییم تا همه ارزیابی‌شوندگان و ارزیابان، از برنامه کانون آگاه شوند؛
- ج) به ابعاد گوناگون حقوق ارزیابی‌شوندگان با رویکردی جامع توجه کرده، اصل امانت‌داری و محرمانگی اطلاعات گردآوری‌شده درباره افراد را رعایت می‌کنیم؛
- د) فراگرد ارزیابی در کانون را با رعایت مجموعه قوانین و مقررات، طراحی کرده، آن‌ها را اعتبارسنجی، اجرا و مستندسازی می‌نماییم؛
- ه) هنگام ارزیابی شایستگی‌های افراد، دقت لازم و کافی را داریم و اصول عدالت‌گرایی و حقیقت‌گرایی را رعایت نموده، شایسته‌سالاری را در همه حال، مد نظر قرار می‌دهیم؛
- و) از تعارض منافع پیش‌گیری کرده، شفاف‌سازی و حذف زمینه‌های تعارض منافع را وظیفه حرفه‌ای خود می‌دانیم؛
- ز) همواره خط‌مشی‌ها، قوانین، دستورالعمل‌ها و اصول حرفه‌ای ارزیابی را رعایت می‌کنیم؛
- ح) در فراگرد ارزیابی از ارزیابان متخصص، آموزش‌دیده و پای‌بند به اصول اخلاقی استفاده می‌کنیم؛
- ط) از ابزارهای معتبر، به‌روز، متنوع، مرتبط و ویژه‌سازی‌شده برای ارزیابی شایستگی‌ها استفاده می‌کنیم.
- ی) گزارش‌های بازخور مناسب، دقیق، جامع و مستمر، تعهد پایدار ماست.
- ک) پرهیز از قضاوت، تعصب و سوء برداشت‌های اخلاقی الزام ارزیابی ماست.
- ل) اجتناب از نگاه درآمذایی و منفعت‌طلبی و ترویج فرهنگ شایسته‌سالاری، مسئولیت اجتماعی حرفه ماست؛
- م) ارتقای خودشناسی و توسعه شایستگی‌های ارزیابی‌شوندگان الزام حرفه ماست.
- ن) رعایت و احترام به حقوق مالکیت معنوی و فکری دیگران در هر شرایطی، تعهد حرفه‌ای ماست.

## خط‌مشی‌های اخلاقی ناظر بر کانون‌های ارزیابی

- الف) شناسایی اصالت انسانی، رعایت احترام، حسن سلوک و کرامت انسانی ارزیابی‌شوندگان و ارزیابان، سرلوحه مرام ماست.
- ب) اطلاع‌رسانی کامل، شفاف، به‌موقع، دقیق و کتبی به ارزیابی‌شوندگان و ارزیابان، پیش از برگزاری کانون‌های ارزیابی، حق ارزیابی‌شوندگان و ارزیابان ماست.
- ج) توجه کامل به حقوق و حفظ حریم شخصی ارزیابی‌شوندگان وظیفه حرفه‌ای ما بوده، حفظ اطلاعات و گزارش‌های بازخور و رعایت اصل امانت‌داری و محرمانگی، خط‌مشی حرفه‌ای ماست.
- د) طراحی فراگرد کانون ارزیابی براساس قوانین و مقررات، اعتبارسنجی، اجرا و مستندسازی آن تعهد حرفه‌ای ماست.
- ه) کیفیت، دقت، رعایت انصاف و عدالت در ارزیابی‌ها، در حدی فراتر از وظیفه حرفه‌ای رایج، تعهد ماست.
- و) از تعارض منافع پیش‌گیری کرده، شفاف‌سازی و حذف زمینه‌های تعارض منافع، وظیفه حرفه‌ای ماست.
- ز) رعایت خط‌مشی‌ها، قوانین، دستورالعمل‌ها و اصول حرفه‌ای کانون‌های ارزیابی، مورد تاکید حرفه ماست.
- ح) به‌کارگیری ارزیابان متخصص، آموزش‌دیده و پای‌بند به اصول اخلاقی در ارزیابی‌ها، الزام حرفه‌ای ماست.
- ط) استفاده از ابزارهای معتبر، به‌روز، متنوع، مرتبط و ویژه‌سازی‌شده، وظیفه حرفه‌ای ماست.
- ی) ارائه گزارش‌های بازخور مناسب، دقیق، جامع و مستمر، تعهد پایدار ماست.
- ک) پرهیز از قضاوت، تعصب و سوء برداشت‌های اخلاقی الزام ارزیابی ماست.
- ل) اجتناب از نگاه درآمذایی و منفعت‌طلبی و ترویج فرهنگ شایسته‌سالاری، مسئولیت اجتماعی حرفه ماست؛
- م) ارتقای خودشناسی و توسعه شایستگی‌های ارزیابی‌شوندگان الزام حرفه ماست.
- ن) رعایت و احترام به حقوق مالکیت معنوی و فکری دیگران در هر شرایطی، تعهد حرفه‌ای ماست.

## شکل ۳. منشور اخلاقی کانون‌های ارزیابی شایستگی‌های منابع انسانی

## نتیجه‌گیری

اخلاق‌مداری در فعالیت‌ها و صحت و پذیرش نتایج کانون‌های ارزیابی نقش اساسی دارد. هرچه به رعایت اصول اخلاقی بیشتر توجه شود، عدالت‌محوری و تعهد نیز بیشتر نمود می‌یابد. پیشگیری از بروز مسائل اخلاقی بر بهره‌وری، بهبود ارتباطات، کاهش ریسک، پاسخ‌گویی و اثربخشی سازمان‌ها اثرگذار است؛ بنابراین رعایت اصول و موازین اخلاقی در

کانون‌های ارزیابی و توسعه امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است و عاملی برای تضمین اتخاذ تصمیم‌های منطقی و خردمندانه در راستای منافع سازمان محسوب می‌شود.

پژوهش‌های گوناگون نشان می‌دهند که در راستای اجرای کانون‌های ارزیابی و توسعه، مواجهه با چالش‌های اخلاقی بسیار محتمل است؛ از این‌رو تبیین سند یا منشور اخلاقی کانون‌های ارزیابی در قالب ملاحظه‌های اخلاقی و خط‌مشی‌های اخلاقی ناظر بر کانون‌های ارزیابی، امری بسیار مهم است. این منشور به کاربران و ذی‌نفعان کانون‌های ارزیابی در راستای تعریف مرزهای اخلاقی، استانداردها و خط‌مشی‌های اخلاقی کانون‌ها یاری می‌رساند.

طراحی منشور اخلاقی کانون‌های ارزیابی در سطح ملی، به‌منزله سند راهنمای طراحان و خط‌مشی‌گذاران آن‌ها، در پیشگیری و مواجهه با چالش‌های اخلاقی نقش بسیار حیاتی دارد. همچنین این منشور، اطلاعات لازم را برای مدیران، ارزیابان و روان‌شناسان کانون‌های ارزیابی به منظور تسهیل تصمیم‌گیری‌های لازم برای استقرار کانون‌های ارزیابی فراهم می‌کند (حبیبی و بدلی، ۱۳۸۸). توجه به اخلاق در کانون‌های ارزیابی و توسعه، نه تنها به ارتقای جوانب اخلاقی و توجه به ارزش‌ها در کانون‌های ارزیابی یاری می‌رساند که به بهبود عملکرد مدیران و کارکنان، افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و ارتقای اعتماد جامعه منجر می‌شود.

توجه به رعایت اصول اخلاقی در ارزیابی، اطمینان از رعایت قوانین و مقررات، حصول اطمینان از رعایت حقوق و حریم شخصی کارکنان در طول فراگرد ارزیابی، تشخیص و پیشگیری از هرگونه تبعیض یا خطا در ارزیابی، راه‌اندازی سامانه حفاظت از اطلاعات شخصی و محرمانه به‌منظور محافظت از داده‌های حاصل از ارزیابی، تطابق کلیه فعالیت‌های ارزیابی با قوانین مربوط به حقوق کارکنان و سایر مقررات مرتبط و تدوین بخشنامه و الزام رعایت قوانین اخلاقی، کمک می‌کند تا فراگرد ارزیابی به‌صورت عادلانه و مطمئن اجرا شود و چالش‌های پیش‌روی کانون‌ها را کاهش دهد. در این ارتباط نیز، تعریف چارچوب مفهومی برای هدایت و ایجاد آگاهی اخلاقی ذی‌نفعان کانون‌های ارزیابی و توسعه، نیازی مبرم و ضروری است. این مدل می‌تواند در تعیین رویه‌های استاندارد، رعایت عدالت، تعاملات و توجه به مسئولیت‌های اخلاقی نقش چشمگیری داشته باشد.

کانون‌های ارزیابی که اصول اخلاقی را در فراگرد ارزیابی و توسعه لحاظ می‌کنند، به اعتماد عمومی بیشتری دست می‌یابند. کانون‌هایی که به ابعاد اخلاقی توجه دارند، در ارزیابی‌ها، تلاش می‌کنند عدالت را به‌منزله یک راهبرد اصلی در نظر بگیرند. این اقدام موجب کاهش ریسک ارزیابی‌ها و افزایش قابلیت پیش‌بینی نتایج می‌شود.

در نهایت، امانت‌داری و حفظ حریم شخصی ارزیابی‌شوندگان، دو عامل بسیار مهم برای حفظ اصول اخلاقی محسوب می‌شوند و می‌توانند در پیشگیری از ایجاد آسیب‌های اجتماعی و اخلاقی، نقش بسزایی داشته باشند.

رعایت الزامات اخلاقی در فراگرد کانون ارزیابی و توسعه، بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان‌ها را تسهیل می‌کند. این بهبود عملکرد، نه تنها به معیارهای مالی که به جوانب نظام ارزشی و اجتماعی نیز مرتبط است و بهره‌وری سازمان‌ها را نیز بهبود می‌بخشد.

### پیشنهادهای کاربردی پژوهش

توسعه استانداردهای اخلاقی، ترویج فرهنگ شفافیت و انصاف در تصمیم‌گیری و ایجاد خط‌مشی‌ها و آموزش‌های اخلاقی

برای کارکنان، از پیشنهادهای ارائه شده برای تقویت اخلاق در کانون‌ها هستند. همچنین، توسعه سازوکارهای حل اختلاف و تقویت نظارت بر اجرای اصول اخلاقی، اقداماتی مؤثر در جهت افزایش اعتبار این کانون‌ها هستند.

برخی از راه‌کارهای پیشنهادی و تأثیرگذار برای مواجهه با چالش‌های اخلاقی در کانون‌های ارزیابی به شرح زیر است:

**(الف) تدوین و اجرای کدهای اخلاقی:** پیشنهاد می‌شود که سازمان‌ها در کانون‌های ارزیابی و توسعه، کدهای اخلاقی مشخص و روشن تدوین کنند و از اعضای سازمان، انتظار پیروی از این اصول را داشته باشند. این کدها می‌توانند به‌منزله چارچوب یا سند راهنما برای ارزیابان و مدیران کانون‌ها، به‌منظور اتخاذ تصمیم‌های اخلاقی و مواجهه با چالش‌های اخلاقی در فراگرد کانون ارزیابی عمل کنند. این کدها باید شامل اصول اخلاقی و دستورالعمل‌هایی جهت رفع تعارض منافع باشند.

**(ب) طراحی الگوی پیاده‌سازی و نهادینه‌سازی اصول اخلاقی در کانون‌های ارزیابی کشور:** برای پیاده‌سازی و نهادینه‌سازی اصول اخلاق حرفه‌ای در کانون‌های ارزیابی، به الگویی برای اجرا و نهادینه‌سازی اصول اخلاقی در کانون‌های ارزیابی نیاز است.

**(ج) آموزش مستمر در زمینه اصول اخلاقی:** برگزاری دوره‌های آموزشی منظم برای نهادینه‌سازی اخلاق و ارزش‌های مطلوب برای مدیران، روان‌شناسان و ارزیابان کانون‌های ارزیابی و تأکید بر اهمیت اجرای این اصول در تصمیم‌گیری‌ها و ارزیابی‌ها، می‌تواند به آگاهی افراد از اصول اخلاقی کمک کند و فهم آن‌ها را از چالش‌های اخلاقی تصمیم‌گیری‌ها بهبود بخشد.

**(د) افزایش شفافیت و حقیقت‌گرایی در فراگرد ارزیابی:** اطلاع‌رسانی مؤثر و شفاف درباره فراگرد، معیارها و نتایج ارزیابی به ارزیابی‌شوندگان کمک می‌کند تا اعتماد آن‌ها به فراگرد ارزیابی افزایش یابد. این شفافیت به پیشگیری از مواردی چون تعصب و تضادهای اخلاقی یاری می‌رساند. دوری از تعصب و غرور و نپرداختن به مسائل حاشیه‌ای نیز در ایجاد حقیقت‌گرایی و عدالت‌ورزی بسیار مؤثر خواهد بود.

**(ه) مشارکت فعال ارزیابی‌شوندگان:** ایجاد فرصت‌های بیشتر برای مشارکت فعال افراد در فراگرد ارزیابی، از جمله پیشنهادهای مؤثر برای افزایش اعتماد و تعهد افراد به نتایج ارزیابی کانون‌های ارزیابی است.

**(و) مقابله با تضادهای اخلاقی:** ایجاد خط‌مشی‌ها و راه‌کارهای مشخص برای مقابله با تضادهای اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها ضروری است. این راه‌کارها می‌توانند از پیشگیری وقوع تضادها تا مدیریت مناسب آن‌ها را شامل شوند.

**(ز) تقویت مدیریت تعارض منافع:** تدوین و اجرای خط‌مشی‌های جدی برای پیشگیری از تعارض منافع و تشویق شفافیت در زمینه تعارض منافع، می‌تواند به تضمین شفافیت و اعتماد کمک کند.

**(ح) ایجاد و توسعه سازوکارهای نظارت، گزارش‌گیری از انحراف‌های اخلاقی و پاسخ‌گویی:** ایجاد و بهبود سازوکارهای مؤثر نظارت، گزارش‌گیری از رفتارهای غیراخلاقی و پاسخ‌گویی، از گام‌های مهم برای افزایش اعتماد و اجتناب از نقض اصول اخلاقی است (دهقان‌پور فراشاه و همکاران، ۱۴۰۲).

**(ط) توسعه سازوکارهای اصلاح:** ایجاد خط‌مشی‌ها و سازوکارهای اصلاحی که به‌طور فعال به برخورد با انحراف‌های اخلاقی و تعارض منافع بپردازند و زمینه پاسخ‌گویی مناسب را فراهم آورند.



ی) به‌کارگیری فناوری‌های نوین، ابزارها و کانون‌های ارزیابی مجازی: کانون‌های ارزیابی مجازی رویکردی نوین در ارزیابی شایستگی‌ها محسوب می‌شوند که قابلیت‌ها و مزایای بسیاری را برای ارزیابی عادلانه، اخلاقی و دقیق‌تر فراهم می‌آورند (کاظمی و همکاران، ۱۴۰۳). استفاده از این نوع کانون‌ها برای سنجش شایستگی‌ها، می‌تواند برخی از چالش‌های اخلاقی مرتبط با خطاها و سوگیری‌های ارزیابان را رفع کند و به افزایش روایی کانون‌ها یاری رساند.

## منابع

- آذر، عادل؛ رمضانین، محمد رحیم؛ فرخی، هادی و دولت‌خواهی، کسری (۱۳۹۵). طراحی مدل ارزیابی ملاحظه‌های اخلاق کسب‌وکار، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۱)، ۶۳-۷۴.
- آذرفر، امیر؛ علی‌شیری، محمدمهدی و محمدحسین (۱۳۹۷). اثر همانندی موقعیت بر امتیازات داوطلبان در کانون‌های ارزیابی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱۰(۴)، ۱-۲۴.
- باقری، حسین؛ صالحی، محمد و حاجی‌زاده، محمد (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت. پژوهش‌نامه اخلاق، ۱(۴)، ۱۱۳-۱۴۸.
- پورعزت، علی اصغر؛ صفری، رویا و دهقانپور فراشاه، افسانه (۱۴۰۱). کانون ارزیابی اصیل، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- پورعزت، علی‌اصغر و سیدرضایی، میر یعقوب (۱۳۹۶). ارزشیابی عملکرد دولت و حکومت، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- جفریانی، حسن و یازرلو، علی (۱۳۹۴). بررسی اخلاق حرفه‌ای در مدیران صنعتی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۴(۱)، ۲۵-۵۰.
- حبیبی، محمد و بدلی، زهرا (۱۳۸۸). خطوط راهنما و ملاحظات اخلاقی برای عملیات کانون ارزیابی، مجله تدبیر، ۲۱۴(۲)، ۶۰-۶۵.
- خسروانیان، حمیدرضا و شفیع رودپشتی، میثم (۱۳۹۰). مطالعه تطبیقی الگوی مدیریت اخلاق در سازمان در مکاتب غربی و آموزه‌های علوی، پژوهشنامه اخلاق، ۴(۱۲)، ۱۴۰-۱۷۲.
- دهقان‌پور فراشاه، علیرضا و دهقان‌پور فراشاه، افسانه (۱۴۰۳). واکاوی ملاحظه‌های اخلاقی و سیاستی حکمرانی داده‌محور. مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، ۱۴(۵۱ ویژه‌نامه)، ۱۰۴-۱۲۴.
- دهقان‌پور فراشاه، علیرضا؛ پورعزت، علی اصغر و دهقان‌پور فراشاه، افسانه (۱۴۰۲). طراحی مدل شایستگی مدیران سازمان برنامه و بودجه کشور. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۱(۱)، ۱۲۱-۱۵۳.
- دهقان‌پور فراشاه، علیرضا و دهقان‌پور فراشاه، افسانه (۱۴۰۲). شناسایی مزایا و معایب به‌کارگیری مدیران جوان در سازمان‌های دولتی. مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۲۲(۶۲)، ۵۴۷-۵۶۸.
- دهقان‌پور فراشاه، علیرضا؛ عباسی، طیب و دهقان‌پور فراشاه، افسانه (۱۴۰۲). شناسایی و اولویت‌بندی موانع پاسخگویی عمومی سازمان‌های دولتی ایران. مطالعات مدیریت دولتی ایران، ۶(۳)، ۹۷-۱۲۳.
- رکن‌الدینی قلعه‌دژ، حمید؛ ضرغامی فرد، مژگان و زینلی‌پور، حسین (۱۴۰۱). شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای ارزیابی عملکرد و بررسی رابطه آن‌ها با بهره‌وری شغلی معلمان، فصلنامه علمی تربیت اسلامی، ۱۷(۴۱)، ۳۱-۴۸.
- روزبه، محمد حسین؛ موسی‌خانی، مرتضی و رحمانی، حامد (۱۴۰۲). شایستگی‌های کلیدی برای انتخاب و ارتقای مدیران حرفه‌ای در کانون ارزیابی: مبتنی بر ابزار بازی‌گونه‌سازی، فرایند مدیریت توسعه، ۳۶(۱)، ۳۱-۵۷.

- زارع، شبنم؛ فضلی توللی، میترا و حسام، سید معین‌الدین (۱۳۹۶). اخلاق حرفه‌ای و نقش آن در بهبود عملکرد و موفقیت سازمان‌ها، *اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم انسانی*.
- سلطانی، مرتضی (۱۳۸۲). مدیریت اخلاق در سازمان. تدبیر، (۱۳۲)، ۳۴-۴۰.
- شفیع‌پور، سیده فاطمه؛ زارع زیدی، علیرضا و متانی، مهرداد (۱۳۹۶). نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در موفقیت سازمان‌ها، *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۲(۵)، ۳۸-۴۸.
- صانعی، مهدی و باری، مریم (۱۳۹۳). تحلیل مؤلفه‌های اصول اخلاق حرفه‌ای مدیران در حوزه مدیریت منابع انسانی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۹(۱)، ۱-۱۱.
- عاملی، منیژه (۱۳۸۸). رویکرد نظری به دانش اخلاق حرفه‌ای، *فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش نامه اخلاق*، ۱(۴)، ۱۱۳-۱۴۸.
- عابدی اردکانی، مصطفی؛ سرلک، محمدعلی؛ درویش، حسن؛ فراتی، حسن (۱۴۰۱). طراحی مدل توسعه شایستگی کارکنان با استفاده از کانون ارزیابی و توسعه، *مجله توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۵(۱)، ۱-۱۴.
- عریضی، حمیدرضا و اسدی، الهام (۱۳۹۶). طراحی و اجرای کانون ارزیابی شایستگی تفکر استراتژیک برای مدیران شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران. *دو فصلنامه روان‌شناسی معاصر*، ۱۲(۱)، ۵۳-۶۲.
- فاضلی، زینب؛ فاضلی باوندپور، فاطمه سادات؛ رضایی طاویرانی، مصطفی؛ مظفری، مصیب و حیدری مقدم، رشید (۱۳۹۱). اخلاق حرفه‌ای و نقش آن در حرفه پزشکی. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام*، ۲۰(۵)، ۱۰-۱۷.
- فتحی واجارگاه، کورش؛ مصطفوی منتظری، سید احمد و خراسانی، اباصلت (۱۴۰۰). شناسایی و مدل سازی چالش‌های به کارگیری اثربخش کانون ارزیابی و توسعه در شرکت پالایش نفت تهران، *فصلنامه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، ۱۳(۵۲)، ۵۸-۷۹.
- کاظمی، محمدرضا؛ دهقان‌پور فراشاه، افسانه و دهقان‌پور فراشاه، علیرضا (۱۴۰۳). فرصت‌ها و چالش‌های کانون‌های ارزیابی و توسعه مجازی در بهبود حکمرانی عمومی: مرور نظام‌مند، *ارزیابی و رشد سرمایه‌های انسانی*، ۱(۱)، ۱-۲۵.
- مهدی‌زاده رستم، مهدی؛ راستی‌لاری، مهدی؛ استاذزاده، علی اکبر (۱۳۹۹). بررسی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام و بررسی مشکلات و چالش‌های رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها. *نشریه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۳(۳۵)، ۱۲۲-۱۴۷.
- نیری، شیرین؛ گل‌پرور، محسن و مهداد، علی (۱۳۸۹). نقش ارزش‌های اخلاقی و رهبری اخلاق مدار بر کاهش تنش شغلی کارکنان، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۵(۳-۴)، ۶۷-۷۶.
- واژی، لیلا و فیاضی، بی‌بی مرجان (۱۳۹۴). عارضه‌یابی کانون‌های ارزیابی و توسعه در ایران و ارائه راه‌کار، *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۱۰(۳۷)، ۱۰۳-۱۲۶.
- یار احمدی خراسانی، مهدی؛ ناصری، نازیا سادات و فریرزی، الهام (۱۴۰۰). طراحی مدل مفهومی کانون ارزیابی و توسعه شایستگی‌های مدیران دستیابی به نظام ارتقاء مطلوب عملکرد سازمانی با رویکرد کیفی، *پژوهشنامه مدیریت تحول، دانشگاه فردوسی مشهد*، ۱۳(۲)، ۱۵۶-۱۲۵.

## References

- Abedi Ardakani, M., Sarlak, M. A., Darvish, H. & Forati, H. (۲۰۲۲). Designing a model for employee competency development using assessment and development centers. *Human Capital Empowerment Journal*, 5(۱), ۱-۱۴. (in Persian)
- Ameli, M. (۲۰۰۹). A theoretical approach to professional ethics knowledge. *Ethics Research Quarterly*, 1(۴), ۱۱۳-۱۴۸. (in Persian)
- Azar, A., Ramzanian, M. R., Farkhi, H. & Dolatkahi, K. (۲۰۱۶). Designing a model for evaluation of business ethics implication. *Ethics in Science and Technology*, ۱۱(۱), ۶۳-۷۴. (in Persian)
- Azarfar, A., Alishiri, M. & Mohamadi, M. (۲۰۱۹). The Effects of the Consistency of Situation on the Advantages of the Candidates in Evaluation Centers. *Journal of Research in Human Resources Management*, 10(۴), ۱-۲۴. (in Persian)
- Bagheri, H., Salehi, M. & Hajizadeh, M. (۲۰۱۰). Professional ethics in management. *Research Quarterly in Islamic Ethics*, 7(۳), ۷-۲۸. (in Persian)
- Ballantyne, I. & Povah, N. (۲۰۱۶). *Assessment and development centres*. Routledge.
- Byham, W. C. (۲۰۰۳). *What is Assessment Center? The Assessment Method, Applications, and the Chnologies*, Development Dimentions International Co.
- Dehghanpour-Farashah, A. & Dehghanpour-Farashah, A. (۲۰۲۴). Analyzing the Ethical and Policy Considerations of Data-Driven Governance. *Strategic Studies of public policy*, 14(۵۱), ۱۰۴-۱۲۴. (in Persian)
- Dehghanpour-Farashah, A. & Dehghanpour-Farashah, A. (۲۰۲۴). Identification of advantages and disadvantages of employing young managers in public organizations. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 22(۶۲), ۵۴۷-۵۶۸. (in Persian)
- Dehghanpour-Farashah, A., Pourezzat, A. & Dehghanpour-Farashah, A. (۲۰۲۳). Designing a Competency Model for Plan and Budget Organization's Managers. *Journal of Research in Human Resources Management*, 15(۱), ۱۲۱-۱۵۳. (in Persian)
- Dehghanpour-Farashah, A., Abbasi, T. & Dehghanpour-Farashah, A. (۲۰۲۳). Identifying and Prioritizing the Barriers of Public Accountability in Iranian Public Organizations. *Journal of Iranian Public Administration Studies*, 7(۳), ۹۷-۱۲۳. (in Persian)
- Fathi Vajargah, K., Mostafavi Montazeri, S.A. & Khorasani, A. (۲۰۲۲). Identifying and Modeling the Challenges of Effective Use of the Development Center in Tehran Oil Refining Company. *Strategic Studies in Petroleum and Energy Industry* ۱۳(۵۲), ۵۹-۸۰. (in Persian)
- Fazeli, Z., Fazeli Bavandpour, F., Rezaee Tavirani, M., Mozafari, M. & Haidari Moghadam, R. (۲۰۱۳). Professional ethics and its role in the medicin. *Journal of Ilam University of Medical Sciences*, ۲۰ (۵), ۱۰-۱۷. (in Persian)
- Habibi, M. & Badali, Z. (۲۰۰۹). Ethical guidelines and considerations for assessment center operations. *Tadbir*, (۲۱۴), ۶۰-۶۵. (in Persian)
- Joiner, D. A. (۲۰۰۰). Guidelines and ethical considerations for assessment center operations: International task force on assessment center guidelines. *Public Personnel Management*, 29(۳), ۳۱۵-۳۳۲.
- Joiner, D. A. (۲۰۰۲). Assessment centers: What's new? *Public Personnel Management*, 31(۲), ۱۷۹-۱۸۵.



- Kazemi, M., Dehghanpour-Farashah, A. & Dehghanpour-Farashah, A. (۲۰۲۴). Opportunities and Challenges of Virtual Assessment and Development Centers in Improving Public Governance: A Systematic Review. *Human Capital Assessment and Development*, 1(۱), ۱-۲۵. (in Persian)
- Khosrawanian, H. & Shafiee Roodposhti, M. (۲۰۱۱). A Comparative Study on the Model of Management in Organizations with Regard to Western Schools and Alavi Teachings. Pazuhehsh Name-E Akhlagh, ۴(۱۲), ۱۴۵-۱۷۲. (in Persian)
- Lievens, F. & Thornton III, G. C. (۲۰۱۷). *Assessment centers: Recent developments in practice and research*. The Blackwell handbook of personnel selection, ۲۴۳-۲۶۴.
- Mehdizadeh Rostam, M., Rasti Lari, M. & Ostad Zadeh, A. A. (۲۰۲۱). A study of professional ethics from the perspective of Islam and the problems and challenges of the development of professional ethics in organizations. *Journal of Accounting and Management Vision*, ۳(۳۵), ۱۲۲-۱۴۷. (in Persian)
- Muleya, V. R., Fourie, L. & Schlebusch, S. (۲۰۱۷). Ethical challenges in assessment centres in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(۱), ۱-۲۰.
- Niri, S., Golparvar, M. & Mehdad, A. (۲۰۱۰). The role of ethical values and ethical leadership in reducing employee job stress. *Ethics in Science and Technology*, 5(۳-۴), ۶۷-۷۶. (in Persian)
- Okoli, C. & Pawlowski, S. D. (۲۰۰۴). The Delphi method as a research tool: an example, design considerations and applications. *Information & management*, ۴۲(۱), ۱۵-۲۹.
- Oreyzi, H.R. & Asadi, E. (۲۰۱۷). Designing and Implementing Assessment Center of Strategic Thinking competency for Managers of the National Iranian Oil Refining & Distribution Company. *Contemporary Psychology*, ۱۲(۱), ۵۳-۶۲. (in Persian)
- Pattnaik, S. & Padhi, M. (۲۰۲۱). Challenges in assessment centres: Lessons from experience. *Management and Labour Studies*, 46(۳), ۳۱۳-۳۳۶.
- Roknaddini Ghaledeh, H., Zarghamifard, M. & Zeinalipour, H. (۲۰۲۲). Identifying the Components of the Professional Ethics of Performance Appraisal and Examining Their Relationship to the Teachers' Job Productivity. *Journal of Islamic Education*, 17(۴۱), ۳۱-۴۸. doi: ۱۰.۳۰۴۷۱/edu.۲۰۲۲.۷۷۵۸.۲۴۴۶ (in Persian)
- Pourezat, A., Safari, R. & Dehghanpour Farashah, A. (۲۰۲۳) An introduction to Authentic Assessment Center, Tehran: State Management Training Center. (in Persian)
- Pourezat, A. & Seyedrezaei, M. Y. (۲۰۱۷). *Evaluation of State and Government Performance*. Tehran: SAMT. (in Persian)
- Roosbeh, M.H., Mousakhani, M. & Rahmani, H. (۲۰۲۳). Key Competencies for Selection and Promotion of Professional Managers in the Assessment Centers: Based on Gamification Tools. *Management and Development Process* 36(۱), ۳۱-۵۷. doi: ۱۰.۶۱۱۸۶/jmdp.۳۶.۱.۳۱ (in Persian)
- Rowe, T. L. (۲۰۱۳). *A preparation guide for the assessment center method*. Charles C Thomas Publisher.
- Rupp, D. E., Hoffman, B. J., Bischof, D., Byham, W., Collins, L., Gibbons, A., ... & Thornton, G. (۲۰۱۵). Guidelines and ethical considerations for assessment center operations. *Journal of Management*, 41(۴), ۱۲۴۴-۱۲۷۳.

- Sanei, M. & Yari, M. (۲۰۱۴). Analysis the Component of professional Ethics of Managers in the Field of Human Resource Management. *Ethics in Science and Technology*, ۹ (۱), ۱-۱۱. (in Persian)
- Shafipour, S. F., Zare Zeidi, A. & Matani, M. (۲۰۱۷). The role of managers' professional ethics in organizational success. *Applied Studies in Management and Development*, 2(۵), ۳۸-۴۸. (in Persian)
- Soltani, M. (۲۰۰۳). Ethics management in organizations. *Tadbir*, (۱۳۲), ۳۴-۴۰. (in Persian)
- Thornton III, G. C., Mueller-Hanson, R. A. & Rupp, D. E. (۲۰۱۷). *Developing organizational simulations: A guide for practitioners, students, and researchers*. Taylor & Francis.
- Thornton, G. C. III & Rupp, D. E. (۲۰۰۶). *Assessment centers in human resource management: Strategies for prediction, diagnosis, and development*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Vajir, L. & Fayyazi, B. M. (۲۰۱۵). The Pathology of the Assessment and Developmental Centers of Iran: An improvement Suggestion. *Iranian journal of management sciences*, ۱۰(۳۷), ۱۰۳-۱۲۶. (in Persian)
- Wang, C., Liu, S., Yang, H., Guo, J., Wu, Y. & Liu, J. (۲۰۲۳). Ethical considerations of using ChatGPT in health care. *Journal of Medical Internet Research*, 25, e۴۸۰۰۹.
- Webber S. (۲۰۰۷). Ethical climate typology and questionnaire: a discussion of instrument modifications. *The Journal of Academic Librarianship*, ۳۳(۵), ۵۶۷-۵۸۰.
- Willis, L. C. (۲۰۲۱). *Mastering the assessment center process: The fast track to promotion*. Charles C Thomas Publisher.
- Yarahmadi Khorasani, M., Naseri, N. S. & Fariborzi, E. (۲۰۲۲). Designing a Model of Center for Evaluation and Development of Managers' Competencies to Achieve the Desired System of Organizational Performance Improvement: A Qualitative Approach. *Transformation Management Journal*, 13(۲), ۱۲۵-۱۵۶. (in Persian)
- Yazerloo, A. (۲۰۱۵). Investigating the Influential Factors on Professional Ethics of Industrial and Privet Managers. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, ۴(۱), ۵۰-۶۵. (in Persian)
- Zare, S., Fazli Tavalloli, M. & Hessam, S. M. D. (۲۰۱۷). Professional ethics and its role in improving organizational performance and success. *Fourth Global Conference on Iran and World New Researches in Management, Economics, Accounting, and Humanities*, Shiraz, Iran. (in Persian)