

Organizational Behavior Management in Sport Studies

ORIGINAL ARTICLE

Modeling the causal relationship between organizational virtue and professional ethics of employees of the General Directorate of Sports and Youth of Kermanshah province with the mediating role of strategic human resources management

Reza Mohamadi¹, Hemat Alla Bastami^{2*}

¹ Masters in Sports Management Strategic Management in Sports Organizations, Payame Noor University, Garmsar Center, Semnan, Iran

² Assistant Professor, Department of Physical Education, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Correspondence

Hemat alla Bastami

Email: Bastami_h@pnu.ac.ir

ABSTRACT

This article was conducted with the aim of investigating the mediating role of strategic human resources management in the relationship between organizational virtue and professional ethics of employees of the General Department of Sports and Youth in Kermanshah province. The research method is a description of the type of correlation with the statistical population including all the employees of the Sports and Youth Department of Kermanshah province in the number of 238 people. for the required sample size, using the table of Karjesi and Morgan (1970), the number of 144 people is by stratified random sampling method. It was selected according to gender. The data collection tools were the standard professional ethics questionnaires of Cadozier (2002), the organizational virtue questionnaire of Cameron et al. (2004) and the strategic human resource management questionnaire of Chang and Hong (2005). The findings showed that in the research sample, the assumed model of relative mediation of strategic human resources management in the relationship between organizational virtue and professional ethics of the employees of the General Directorate of Sports and Youth of Kermanshah Province has a good fit with the data. In addition, the results showed that in the hypothesized model, all correlation coefficients and path coefficients of the model were statistically significant, and the mediator of strategic management of human resources of strategic human resources management in this model has a significant positive and indirect effect with an effect size of 0.144. In line with the findings, it is suggested that the existence of a model presented in sports organizations, provided that it is taken from the sports culture and the religious and religious society of the country, and also has the ability to be implemented and operationalized, can be effective in spreading ethical values and behaviors. or at least from the consequences of not following the principles Prevent morally.

KEYWORDS

Strategic management of human resources, organizational virtue, professional ethics, general administration of sports and youth.

نشریه علمی

مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش

«مقاله پژوهشی»

مدلیابی رابطه علی بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی

رضا محمدی^۱، همت الله بسطامی^{۲*}

چکیده

مقاله حاضر با هدف بررسی نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی در رابطه‌ی فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه انجام شد. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی با جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان استان کرمانشاه به تعداد ۲۳۸ نفر بود. برای حجم نمونه لازم، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۱۴۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده به تفکیک جنسیت انتخاب گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲)، پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) و پرسشنامه مدیریت راهبردی منابع انسانی چانگ و هانگ (۲۰۰۵) بود. یافته‌ها نشان دادند که در نمونه پژوهش، مدل مفروض واسطه‌مندی نسبی مدیریت راهبردی منابع انسانی در رابطه فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با داده‌ها برازش مطلوبی دارد. به طوری که، تمامی ضرایب همبستگی و ضرایب مسیر مدل از لحاظ آماری معنادار بودند و میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی در این مدل با میزان اثر ۰/۱۴۴، تاثیر مثبت و غیر مستقیم معناداری دارد. در راستای یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود که وجود الگوی ارائه شده در سازمان‌های ورزشی مشروط بر آن که برگرفته از فرهنگ ورزش و جامعه دینی و اعتقادی کشور باشد و همچنین قابلیت پیاده‌سازی و عملیاتی شدن نیز داشته باشد، می‌تواند در اشاعه ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی اثرگذار بوده و یا لاقلاً از بروز پیامدهای ناشی از عدم رعایت اصول اخلاقی جلوگیری نماید.

واژه‌های کلیدی

مدیریت راهبردی منابع انسانی، فضیلت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، اداره کل ورزش و جوانان.

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی - مدیریت استراتژیک در سازمان‌های ورزشی، دانشگاه پیام نور، مرکز گرمسار، سمنان، ایران.
^۲ استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

همت الله بسطامی

ایمانامه: Bastami_h@pnu.ac.ir

استناد به این مقاله:

محمدی، رضا و بسطامی، همت الله. (۱۴۰۳). مدلیابی رابطه علی بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۱۱(۴)، ۷۰-۵۷. doi: 10.30473/fmss.2024.68007.2523

<https://crobiotech.journals.pnu.ac.ir/>

مقدمه

یکی از مسائل اساسی که امروزه در نظام حرفه‌ای مطرح است، بحث اخلاق و مولفه‌های اخلاقی است. امروزه اخلاق به عنوان یکی از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت سازمان‌ها شناخته شده است و حاکمیت اخلاق حرفه‌ای قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را جهت کاهش تنش‌ها و توفیق در تحقق اهداف یاری رساند و لذا داشتن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به منزله یک مزیت رقابتی مطرح می‌باشد (کیا و سایی، ۱۳۹۸). از سوی دیگر نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و در برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین کننده است و از این رو است که امروزه بحث اخلاقیات و مدیریت یکی از مباحث عمده رشته مدیریت گردیده است. این در حالی است که امروزه در دانش مدیریت این نکته مطرح است که اساس مدیریت مبتنی بر توجه و عنایت به ارزش‌های اخلاقی است. به طور کلی بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق حرفه‌ای و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذینفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند (حیدری و همکاران، ۱۳۹۸).

اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. هر چه اخلاق حرفه‌ای در مدرسه از سوی مدیران و معلمان بیشتر مورد توجه قرار گیرد مدرسه در نیل به اهداف پیش بینی شده توفیق بیشتری می‌یابد. اخلاق حرفه‌ای در تصمیم‌گیری‌ها و خط مشی‌های سازمانی همچون منابع انسانی، منابع مالی، مدیریت تولید، اهمیت دارد (پورحیدر و همکاران، ۱۳۹۸). خالدیان و اسمعیل پور (۱۳۹۸) معتقدند که اخلاق، باوری است مستقل بدون چشم‌داشت و نامحدود، با قدرت سیالیت زیاد، ملازم با روح نوع‌دوستی و بر انگیزش‌هایی بنا می‌شود که منافع زودگذر و اغراض خودخواهانه را فدای خواسته‌های والا و دوراندیشانه می‌کند. یلماز و گوون^۱ (۲۰۲۱) به بررسی اخلاق حرفه‌ای در بین پرستاران پرداختند. آن‌ها نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای سبب بهبود مهارت‌های حل مساله می‌شود. همچنین این عنصر در تصمیم‌گیری موثر است. افرادی که از ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای برخوردار هستند، معمولاً گزینه‌های بهتری برای مراقبت ارائه می‌دهند. همچنین این عنصر در نهایت سبب بهبود در آگاهی شغلی افراد می‌شود و آن‌ها را به سمت

فرهنگ حرفه‌ای سوق می‌دهد. سوله^۲ و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه خود بیان داشتند که اخلاق حرفه‌ای یک مهارت کلیدی برای افراد می‌باشد. این عنصر می‌تواند سبب بهبود کیفیت خدمات شود. اهمیت اخلاق حرفه‌ای به عنوان فاکتوری در پیشرفت عمل می‌باشد. به عبارتی استفاده از اخلاق حرفه‌ای سبب پیشرفت شخصی در افراد می‌شود. در برنامه‌های درسی، اخلاق حرفه‌ای به نتایج بهتر برای افراد منجر می‌شود. همچنین این مطالعه نشان داد که نگرش نسبت به اخلاق حرفه‌ای می‌تواند در اثرگذاری آن دارای عاملیت باشد. کسانی که از اخلاق حرفه‌ای بهتری برخوردارند معمولاً مهارت بهتری دارند.

لذا، بررسی اخلاق حرفه‌ای کارکنان و ارزیابی آن و همچنین شناسایی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان کمک شایانی به توسعه و پیشرفت نیروی انسانی می‌کند و می‌توان گفت متغیرهای سازمانی مرتبط با اخلاق حرفه‌ای کارکنان زیاد می‌باشند به طوری که اگر یک سازمان به صورت سیستمی در نظر گرفته شود، همه عوامل و متغیرها و شاخص‌های موجود در هر سازمانی با یکدیگر مرتبط بوده و نهایتاً بر عملکرد فردی و سازمانی تاثیر می‌گذارند.

یکی از جنبه‌های متعالی اخلاق حرفه‌ای کارکنان در هر سازمانی، فضیلت سازمانی است. فضیلت در سازمان به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی (از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری) در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (رگو^۳ و همکاران، ۲۰۱۱). بنابراین هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی یا هر فرآیندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود، می‌تواند منجر به فضیلت سازمانی شود. به عقیده برخی از صاحب‌نظران فضیلت سازمانی دارای این ابعاد است: (۱) خوش‌بینی: به معنای اعتقاد اعضای سازمان در دستیابی به موفقیت، به‌رغم وجود مشکلات عمده در سازمان؛ (۲) اعتماد: به معنی رواج ادب و مهربانی، احترام گذاشتن و ملاحظه کردن دیگران در سازمان؛ (۳) همدردی: یعنی رواج اعمالی مانند مراقب یکدیگر بودن، نگران یکدیگر بودن در سازمان؛ (۴) انسجام: یعنی رواج صداقت، اعتماد و درستکاری در سازمان و (۵) بخشش: در حیطه بخشش سازمانی، اشتباهات سریعاً بخشیده می‌شوند و به عنوان فرصتی برای یادگیری در

² Sooleh
³ Rego

¹ Ylemaz & Goon

(ارمسترانگ، ۲۰۰۶). پس مدیریت منابع انسانی باید با ترکیب کردن اصول اخلاقی با قوانین امروزی، فرهنگ کار با محوریت اخلاق را در سازمان گسترش دهد تا با ایجاد یک ارتباط موثر بین مدیران منابع انسانی و کارکنان سازمان در حرکت و تولید خود با مشکلی روبرو نشوند و به اهداف استراتژی سازمان دست یابند. گرایش همه انسانها به سمت خوبی، خیر و نیکی است و همه مایلند نقشی موثر در سیستم داشته و دارای وجهه‌ای خاص بین مردم باشند. رویکرد به جامعه اخلاقی، تفکر اخلاقی و اندیشه اخلاقی مدار از قرن‌های قبل از میلاد شروع شده است. فرایند ارزشیابی (ابعاد اخلاقی) منابع انسانی جزو حساس‌ترین و مهم‌ترین مسائل اداری به حساب می‌آید. به همین علت اطلاع‌یابی منابع انسانی از عملکرد خوب یا بد خود و انتساب آن‌ها به یک سازمان اخلاق مدار می‌تواند در احساس رضایت آن‌ها تاثیرگذار باشد. اخلاق و مسئولیت اجتماعی که باید آن را بایدها و نبایدهای ارزشی- فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار شخص نسبت به خود، دیگران و جامعه تعریف کرد از مباحثی است که در یکی دو دهه اخیر مورد توجه دانشمندان و علمای مدیریت در جهان قرار گرفته است گرچه از دیربگی پیش از میلاد نیز برخوردار است و امروزه مقالات و کتاب‌های زیادی در این رابطه تدوین شده و در کنفرانس‌های بین‌المللی محل مناقشه صاحب‌نظران است (یگانه، ۱۳۹۰). نصرآبادی و بهزاد نیا (۱۴۰۰) در پژوهشی نشان دادند که مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شغلی با نقش میانجی جوّ اخلاقی حرفه‌ای رابطه دارد. مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شغلی و جوّ حرفه‌ای رابطه معنادار دارد. در نهایت، بین جوّ حرفه‌ای با مدیریت راهبردی منابع انسانی ارتباط وجود دارد. همچنین، صالحی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی بیان نمودند که استراتژی‌های مدیریت عملکرد، جبران خدمات و روابط کار با اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه دارد و پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای افزایش اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. فام^۳ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با هدف نقش مدیریت منابع انسانی سبز در جو رفتار و اخلاقی محیطی: تحلیل تعامل و میانجی‌گری نشان دادند که برنامه‌های مدیریت منابع انسانی مانند آموزش، مدیریت عملکرد و درگیری کارکنان مستقیماً می‌تواند تعهد کارمندان، رفتار شهروندی سازمانی و اخلاقی سازمانی را تحت تاثیر قرار دهد. چنین شیوه‌هایی همچنین باعث افزایش عملکرد سازمانی از طریق نقش‌های

زمینه‌ای با استاندارد بالای عملکرد مورد استفاده قرار می‌گیرند (کامرون^۱ و همکاران، ۲۰۰۴). در این راستا، محمدی داودی و اکبری اولقی (۱۴۰۰) در پژوهشی نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای با فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد و فضیلت سازمانی سهم بیشتری در پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای معلمان دارد. زاهد بابلان و همکاران (۱۴۰۰) نیز در پژوهشی نشان دادند که فضیلت سازمانی با ضریب مسیر ۰/۴۴ تاثیر مثبت و معناداری بر جو اخلاقی دارد. بنابراین هرچه میزان فضیلت سازمانی بالا رود بر جو اخلاقی افزوده می‌شود. ژو^۲ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود اثبات کردند که اخلاق حرفه‌ای با سبک تفکر و فضیلت سازمانی در ارتباط بود. این محققین اثبات کردند که متغیرهای حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی معمولاً می‌توانند بر سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان اثرگذار باشند. بنابراین، با توجه به نتایج کامرون و همکاران (۲۰۰۹) فضیلت سازمانی با مشارکت بالاتر افراد و روابط قوی بین آن‌ها و تقسیم منابع با ارزش و اطلاعات در بین افراد سبب افزایش اخلاق حرفه‌ای می‌شود.

از سوی دیگر، مدیریت منابع انسانی به طور مستقیم با نیروی انسانی سازمان در ارتباط است و این نیروها عامل رساندن سازمان به اهداف می‌باشند. اگر این ارتباط یک ارتباط سالم و اثرگذار باشد قطعاً این سازمان به اهدافش خواهد رسید و اگر این ارتباط مبتنی بر رفتارهای غیراخلاقی باشد قطعاً اثرات و پیامدهای آن سازمان را از رسیدن به اهدافش باز می‌دارد. زیرا، مدیریت راهبردی منابع انسانی با معنای وسیع خود در دنیای امروزی می‌کوشد که آموزش و توسعه کارکنان، بهبود سازمانی و مسیر پیشرفت شغلی را در هم آمیزد تا افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها به شیوه‌ای اثربخش رشد کنند. بنابراین هدف اساسی مدیریت راهبردی منابع انسانی، خلق قابلیت استراتژیک از طریق تضمین و مطمئن شدن از این نکته است که سازمان از کارکنان ماهر، متعهد و با انگیزه برای تلاش در راستای حصول به مزایای رقابتی پایدار، برخوردار است (قربانی و همکاران، ۱۳۹۵). مدیریت راهبردی منابع انسانی به معنای الگوی برنامه ریزی شده منابع انسانی و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در جهت تحقق اهداف سازمان است. همچنین لزوم نگاه راهبردی به منابع انسانی موضوعی انکارناپذیر است که با تحولات محیطی بر اهمیت آن افزوده می‌شود

³ Pham

1. Cameron, Bright & Caza

² Zho

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر یک تحقیق توصیفی، از نوع همبستگی و از لحاظ هدف، کاربردی است و جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان استان کرمانشاه در بازه زمانی تحقیق که براساس آمار دریافتی از سازمان مربوطه تعداد ۲۳۸ نفر (۱۵۴ نفر مرد و ۸۴ نفر زن) بود. به منظور تعیین حجم نمونه لازم پژوهش، با استفاده از جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان حجم نمونه ۱۴۴ نفر برآورد شد. برای تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج و با در نظر گرفتن احتمال ریزش برخی پرسشنامه‌ها (۱۰ درصد بیشتر؛ خطای افت نمونه‌گیری) تعداد ۱۵۸ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین شد، که این تعداد نمونه، به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده به تفکیک جنسیت (۱۰۴ نفر مرد و ۵۴ نفر زن) انتخاب شدند. در نهایت، بعد از دریافت پرسشنامه و به دلیل مخدوش بودن تعدادی از آن‌ها، تعداد ۱۴۹ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش عبارت بودند از:

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲): این پرسشنامه شامل ۱۶ سوال است که اخلاق حرفه‌ای را در ۸ بعد؛ مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، هر کدام در ۲ گویه اندازه‌گیری می‌کند. لازم به توضیح است که این مولفه‌ها توسط کادوزیر به عنوان ویژگی‌های افراد متخلق به اخلاق حرفه‌ای مطرح شده است و به صورت طیف لیکرت (۱ = خیلی کم الی ۵ = خیلی زیاد) می‌باشد. در پژوهش سلیمی و خادپرست (۱۳۹۶) مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۱ به دست آمده است. در پژوهش حاضر، میزان پایایی کل مقیاس، ۰/۸۹ و میزان پایایی مولفه‌های آن در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بین ۰/۸۳ تا ۰/۹۰ به دست آمد.

پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴): این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال در ۵ مولفه شامل؛ خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، انسجام، بخشش، هر کدام در ۳ گویه می‌باشد، که بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای به صورت کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری شده است. میزان آلفای کرونباخ به دست آمده در پژوهش کامرون و همکاران (۲۰۰۴) بالای ۷۰ درصد گزارش شده است. همچنین، در پژوهش خشوعی و نوری (۱۳۹۲) ضرایب آلفای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۳ بدست آمده است. در این مطالعه، میزان پایایی کل مقیاس ۰/۸۷ و میزان پایایی مولفه‌های آن

واسطه‌ای تعهد کارمندان و رفتار شهروندی سازمانی می‌شود. بنابراین، اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به عنوان مجموعه‌ای از پارامترها یا شاخص‌ها تعریف شود که به صورت مکمل هستند و گاهی وقت‌ها متبیین و بیانگر فرایندی است که از طریق آن‌ها انواع مختلف پیامدها و نتایج به دست می‌آید. از این رو، برای درک اخلاق حرفه‌ای باید یک الگوی علی- معلولی تعریف نمود که بتواند نشان دهد که چگونه اقدام‌ها در زمان حال می‌تواند نتایج آینده را تحت تاثیر قرار دهد. همچنین، وقتی در مورد معیارهای اخلاق حرفه‌ای صحبت می‌شود یکی از ویژگی‌ها جامع و یکپارچه بودن معیار است و به عبارت دیگر اخلاق حرفه‌ای مفهومی است چندبعدی که دارای رابطه علت و معلولی بین آنهاست. از طرفی، با توجه به این که وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران و فدراسیون‌های ورزشی ملی بالاترین نهادهای ورزشی در سطح کشور هستند و در توسعه ورزش کشور در بخش ورزش قهرمانی و همگانی هم‌چنین سلامت عمومی جامعه نقش مهمی را ایفا می‌کنند که این خود عاملی جهت رشد و توسعه در همه جنبه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، علمی می‌باشد. همچنین در ارتقای جایگاه ورزش کشور در سطح بین‌المللی با پرورش قهرمانان در رشته‌های مختلف ورزشی می‌توانند موثر باشند و وجهه ورزش کشور را در جهان متحول و رو به پیشرفت ارتقا دهند. این مهم نیازمند توجه به فضایل اخلاقی و همچنین سلامت کامل این سازمان‌ها بیشتر از گذشته است. اما با نگاهی به تحقیقات گذشته پیرامون این موضوع می‌توان دریافت که اخلاق حرفه‌ای حتی در میان اندیشمندان حوزه ورزش نیز چندان مورد توجه جدی قرار نگرفته است. با این حال به ندرت به بررسی متغیرها و مولفه‌های موجود پرداخته شده است که به نظر می‌رسد این یافته را می‌توان به جامعه ورزش نیز نسبت داد، چرا که با مرور پیشینه، تحقیقات چندان قابل توجهی در این زمینه مشاهده نمی‌گردد. با این حال و با توجه به اهمیت موضوع، همچنین خلا تحقیقاتی موجود پژوهش حاضر سعی دارد تا به شناسایی ارتباط فضیلت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی برای ایقا یک سازمان که در تحقیق حاضر اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه می‌باشد، بپردازد که یک هدف مهم تحقیقی به شمار می‌رود. با توجه به اهمیت جایگاه وزارت ورزش و جوانان در سطح جامعه، این پژوهش در پی تدوین مدلی با این سوال اصلی است که آیا میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی در رابطه بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اثرگذار می‌باشد یا نه؟

متغیرهای تحقیق از آزمون نرمال کلموگروف-اسمیرنوف، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۵ و AMOS استفاده شد.

یافته‌ها

خلاصه توصیفی یافته‌های جمعیت شناختی نشان داد که از ۱۴۹ نفر نمونه پژوهش، ۶۱/۵ درصد مرد؛ ۶۱/۷ درصد دارای سن بین ۴۱ تا ۵۰ سال؛ ۵۶/۴ درصد، دارای تحصیلات کارشناسی؛ ۵۷/۷ درصد، دارای سابقه کار بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۶۳/۱ درصد، دارای عدم سابقه مدیریت می‌باشند.

در جدول (۱) نتایج میانگین و آزمون نرمال کلموگروف-اسمیرنوف نمرات متغیرهای پژوهش و مولفه‌های آنها ارائه شده است. جدول (۱) نشان می‌دهد که میزان اخلاق حرفه‌ای، فضیلت سازمانی و مدیریت راهبردی منابع انسانی در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه و مولفه‌های آن‌ها در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد (مقدار میانگین بزرگتر از سطح متوسط و مطلوب ۳ است). همچنین، جدول (۱) نشان می‌دهد که خطای آزمون نرمال کلموگروف-اسمیرنوف (Sig.) توزیع نمرات اخلاق حرفه‌ای، فضیلت سازمانی و مدیریت راهبردی منابع انسانی و مولفه‌های آن‌ها از دیدگاه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه از سطح معنی داری ۰/۰۵ بیشتر است، که این امر بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها می‌باشد. لذا، استفاده از آزمون‌های پارامتری برای تحلیل این داده‌ها مجاز است.

در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بین ۰/۸۴ تا ۰/۸۹ بدست آمد.

مقیاس مدیریت راهبردی چانگ و هانگ (۲۰۰۵): این پرسشنامه شامل ۱۴ سوال و در ۶ مولفه؛ آموزش و توسعه نیروی انسانی (۴ سوال)، استخدام با دقت (۲ سوال)، ارتباط موثر با کارکنان (۲ سوال)، توسعه مدیریت (۲ سوال)، برنامه‌های کاری منعطف (۲ سوال)، فرصت‌های شغلی برابر (۲ سوال) طراحی شده است. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی زیاد تا خیلی کم) طراحی شده است و آلفای کرونباخ به دست آمده ۰/۸۸ توسط چانگ و هانگ (۲۰۰۵) گزارش شده است. در ایران نیز این پرسشنامه توسط جوادیان زاده (۱۳۹۴) اعتباریابی شده است. در تحقیق جوادیان زاده (۱۳۹۴)، تعیین و حصول اطمینان از روایی با استفاده از نظرات اساتید محترم راهنما و مشاور و ۷ تن دیگر از اساتید مورد بررسی قرار گرفته است. در مطالعه حاضر، میزان پایایی کل مقیاس ۰/۸۸ و میزان پایایی مولفه‌های آن در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بین ۰/۸۴ تا ۰/۸۸ می‌باشند.

شیوه اجرا:

در این پژوهش جمع‌آوری اطلاعات، به روش میدانی با به کارگیری پرسشنامه بود. به این منظور به اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه مراجعه شد و با همکاری مدیران پرسشنامه در اختیار کارکنان قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی و محاسبه شاخص‌های مرکزی و پراکنندگی برای توصیف وضعیت موجود و برای آزمون فرضیه‌ها و نرمال بودن

از آنجا که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر، همبستگی بین متغیرها است، در جدول (۲) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می‌باشد؛ در نتیجه بین متغیرهای پژوهش رابطه معنادار و مستقیم وجود

جدول ۱. نتایج توزیع میانگین و آزمون نرمال نمرات متغیرهای پژوهش و مولفه‌های آنها

ابعاد	مؤلفه/متغیر	میانگین	انحراف معیار	نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف	
				آماره آزمون Z	خطای آزمون (Sig.)
اخلاق حرفه‌ای	مسئولیت‌پذیری	۴/۰۵	۰/۹۶۸	۰/۹۲۱	۰/۲۸۹
	صادق بودن	۳/۴۶	۱/۱۷۷	۰/۹۲۱	۰/۱۰۴
	عدالت و انصاف	۳/۵۶	۱/۰۹۲	۰/۹۴۹	۰/۳۴۹
	وفاداری	۳/۴۶	۱/۱۴۸	۰/۹۶۲	۰/۵۸۸
	برتری‌جویی و رقابت طلبی	۳/۱۱	۱/۲۳۳	۰/۹۷۲	۰/۷۹۳
	احترام به دیگران	۴/۰۴	۰/۹۱۴	۰/۹۷۴	۰/۸۲۷
	همدردی با دیگران	۳/۳۹	۰/۹۴۹	۰/۹۶۷	۰/۶۸۲
	رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها	۳/۱۸	۱/۲۸۴	۰/۹۶۰	۰/۵۴۰
اخلاق حرفه‌ای		۳/۴۳	۰/۶۳۹	۰/۹۶۰	۰/۵۴۰
مدیریت راهبردی	آموزش و توسعه نیروی انسانی	۳/۴۸	۱/۲۰۶	۰/۹۵۹	۰/۵۲۶
	استخدام با دقت	۳/۲۱	۱/۰۸۰	۰/۹۶۸	۰/۷۰۵
	ارتباط موثر با کارکنان	۳/۲۶	۱/۱۷۶	۰/۹۶۳	۰/۶۱۳
	توسعه مدیریت	۳/۳۸	۱/۱۱۲	۰/۹۵۲	۰/۴۰۶
	برنامه‌های کاری منعطف	۳/۲۴	۱/۱۱۳	۰/۹۳۲	۰/۱۶۹
	فرصت‌های شغلی برابر	۳/۱۵	۱/۰۸۹	۰/۹۷۰	۰/۷۵۵
مدیریت راهبردی		۳/۲۲	۰/۷۷۰	۰/۹۴۷	۰/۳۲۲
فضیلت سازمانی	خوش‌بینی	۳/۴۴	۱/۱۱۱	۰/۹۲۰	۰/۰۹۸
	اعتماد	۳/۹۲	۱/۲۵۵	۰/۹۵۹	۰/۵۱۷
	همدردی	۳/۷۴	۱/۰۹۵	۰/۹۶۳	۰/۶۱۳
	انسجام	۳/۵۲	۱/۱۴۲	۰/۹۴۷	۰/۳۲۲
	بخشش	۳/۸۵	۱/۰۱۶	۰/۹۳۸	۰/۴۶۷
فضیلت سازمانی		۳/۶۴	۰/۳۹۱	۰/۹۳۲	۰/۱۶۹

متغیرهای پژوهش ارائه شده است. دارد. حال، با توجه به نتایج آزمون نرمال و همبستگی

متغیرهای پژوهش، در جدول (۳)، نتایج شاخص‌های ارزشی مدل مفهومی رابطه علی بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی با استفاده از تحلیل مدل معادلات ساختاری ارائه شده است. لازم به یادآوری است که مدل پس از اصلاح و ارتباط بین خطاها و مینیمم آنها بدست آمده است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳
اخلاق حرفه‌ای	۱	۰/۵۱۸**	۰/۴۶۵**
فضیلت سازمانی		۱	۰/۴۲۵**
مدیریت راهبردی منابع انسانی			۱

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد خطای آزمون همبستگی بین

جدول ۳. نتایج شاخص‌های ارزیابی مدل مفهومی پژوهش با استفاده از تحلیل مدل معادلات ساختاری

مدل	χ^2	DF	χ^2/DF	RMSEA	GFI	CFI	NFI
مدل پژوهش	۴۰۴/۷۶۱	۱۵۴	۲/۶۲۸	۰/۰۷۳	۰/۹۰۱	۰/۹۰۸	۰/۹۰۱

معناداری (C.R.) آن‌ها مدل رابطه بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی عملکرد در جدول (۴) ارائه شده است.

همانگونه که جدول (۴) نشان می‌دهد در مدل رابطه بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی، کلیه ضرایب مسیر معنادار می‌باشد، زیرا مقادیر C.R. خارج فاصله (۲+ و ۲-) می‌باشند. همچنین، معناداری مقادیر P کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ است.

در نتیجه، به طور کلی، کلیه گویه‌ها (سوالات) به کار گرفته در تحقیق، قدرت تبیین‌کنندگی مورد نظر را برای مدل اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بر اساس مدیریت راهبردی منابع انسانی با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی مورد نظر داشته‌اند و با توجه به نتایج مشخصه‌های برازندگی، ضرایب آلفای کرونباخ گزارش شده و بار عاملی و C.R.، ابزار گردآوری داده‌ها مدل اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بر اساس مدیریت راهبردی منابع انسانی با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی دارای ویژگی‌های فنی (قابلیت اعتماد و اعتبار) در سطح بسیار خوب و مطلوبی می‌باشد.

با استفاده از نمودارهای (۱) و (۲) خلاصه نتایج برآورد ضرایب مسیر غیراستاندارد (B) و استاندارد (Beta) و معناداری (C.R.) آن‌ها مدل رابطه بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی عملکرد در جدول (۴) ارائه شده است.

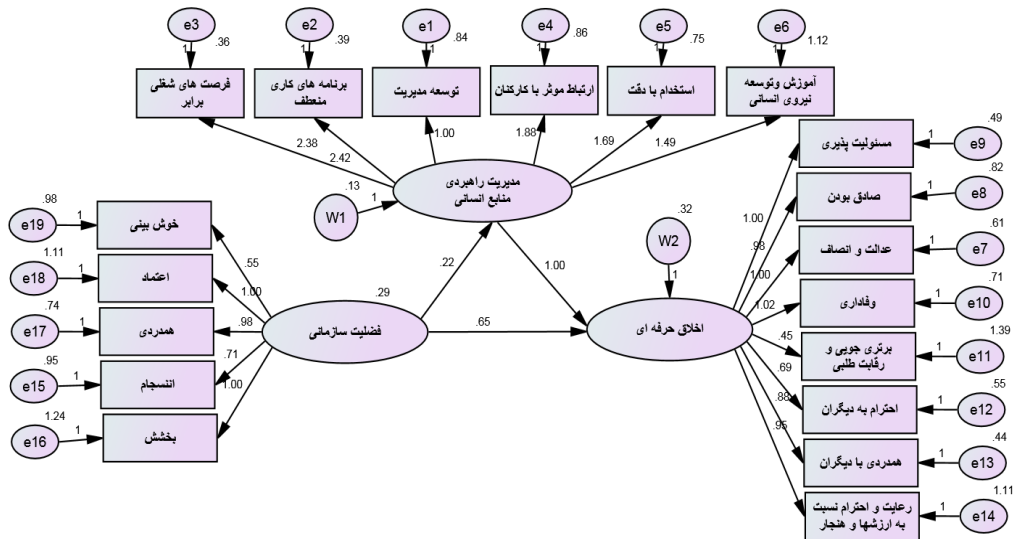
همانگونه که جدول (۴) نشان می‌دهد در مدل رابطه بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی، کلیه ضرایب مسیر معنادار می‌باشد، زیرا مقادیر C.R. خارج فاصله (۲+ و ۲-) می‌باشند. همچنین، معناداری مقادیر P کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ است.

جدول (۳) نشان می‌دهد که در مدل رابطه بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی برآزش شده، میزان شاخص نسبت مجذور خی دو به درجه آزادی (X^2/df) کمتر از سطح مطلوب و مقدار قابل قبول عدد ۴ و میزان شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) در مدل اندازه‌گیری کمتر از سطح معنی‌داری و قابل قبول ۰/۰۸ بوده که نشان‌دهنده برآزش مناسب و خوب مدل است. به همین ترتیب، در مدل پژوهش مقادیر اندازه‌های برازندگی شاخص نیکویی برآزش (GFI)، شاخص برآزش تطبیقی (CFI) و شاخص برآزش بهنجار بنتلر - بونت (NFI) در حدود ۰/۹۰ و بزرگتر از میزان مطلوب ۰/۹۰ بوده که مقادیری مناسب و مطلوب محسوب می‌شوند. از این رو مدل رابطه علی بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی، توسط داده‌های پژوهش در سطح مناسبی از نظریه‌های استفاده شده حمایت کرده و برای تبیین مدل مناسب محسوب می‌شود.

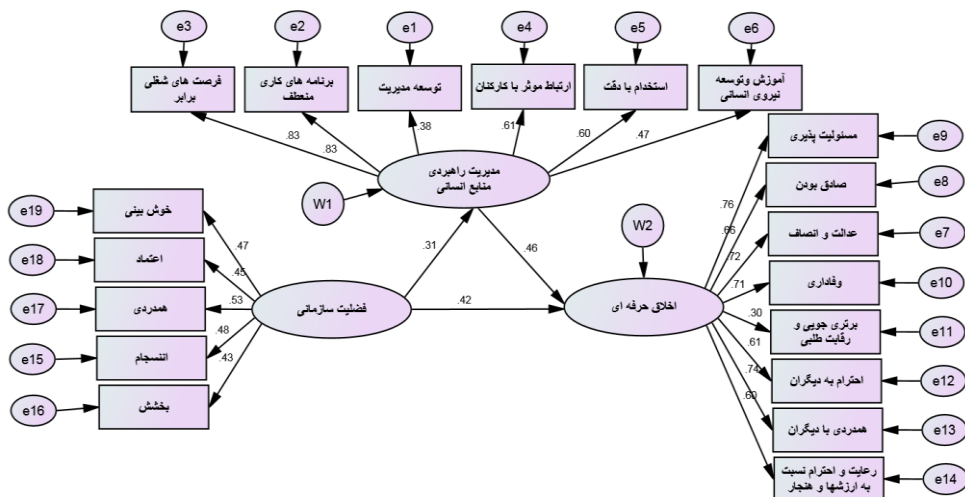
در نمودارهای (۱) و (۲) نتایج برآورد ضرایب مسیر و بارهای عاملی برازندگی مدل اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بر اساس مدیریت راهبردی منابع انسانی با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی با تخمین غیر استاندارد و استاندارد نمایش داده شده است.

نمودارهای (۱) و (۲) نشان می‌دهند کلیه بارهای عاملی بین گویه‌ها، ابعاد و متغیر مرتبط با آن‌ها برای کلیه مولفه‌های مدل اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بر اساس مدیریت راهبردی منابع انسانی با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی بزرگتر از ۰/۴۰ می‌باشد. در نتیجه، قدرت رابطه و قدرت تبیین‌کنندگی برای هر متغیر با بعد و گویه‌های آن در مدل اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بر اساس مدیریت راهبردی منابع انسانی با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی مطلوب و مناسب بوده است.

با استفاده از نمودارهای (۱) و (۲) خلاصه نتایج برآورد ضرایب مسیر غیراستاندارد (B) و استاندارد (Beta)



نمودار (۱). نتایج ضرایب مسیر و بار عاملی مدل پژوهش با تخمین غیر استاندارد



نمودار (۲). نتایج ضرایب مسیر و بار عاملی مدل پژوهش با تخمین استاندارد

جدول (۴). نتایج آزمون و برآورد ضرایب مسیر مدل پژوهش

P	C.R.	β	B	مسیر
***	۲/۶۵۳	۰/۴۲۳	۰/۶۵۰	فضیلت سازمانی ← اخلاق حرفه‌ای
۰/۰۱۳	۲/۴۷۸	۰/۳۱۱	۰/۲۲۱	فضیلت سازمانی ← مدیریت راهبردی منابع انسانی
***	۴/۳۵۶	۰/۴۶۴	۱/۰۰	مدیریت راهبردی منابع انسانی ← اخلاق حرفه‌ای

جدول (۵). نتایج اثرات مستقیم، غیرمستقیم (میانجی) و کل مدل پژوهش

اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	برآورد	مسیر	
				میانجی	مستقل
۰/۸۷۱	۰/۲۲۱	۰/۶۵۰	غیر استاندارد	فضیلت سازمانی ← مدیریت راهبردی منابع انسانی ← اخلاق حرفه‌ای	وابسته
۰/۵۶۸	۰/۱۴۴	۰/۴۲۳	استاندارد		
۶/۲۱۳	۲/۳۱۴	۳/۶۵۳	C.R.		
***	۰/۰۱۳	***	Sig.		
Partial Mediation		نتیجه (نقش): میانجی			

می‌شود که متغیر میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی در رابطه بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه تاثیرگذار و دارای اثر نسبی (Partial Mediation) می‌باشد. به عبارتی، متغیر میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی می‌تواند در رابطه بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با میزان اثر ۱۴۴/۰، تاثیر مثبت و مستقیم معناداری داشته باشد. بنابراین نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی در رابطه بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه موثر و مورد تایید می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف ارائه مدل علی نقش میانجی‌گر مدیریت راهبردی منابع انسانی در رابطه بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه انجام گرفت. نتایج توصیفی متغیرهای اصلی نشان داد که میزان اخلاق حرفه‌ای، فضیلت سازمانی و مدیریت راهبردی منابع انسانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه و مولفه‌های آن‌ها در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد. همچنین، نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون، در سطح معنی داری ۰/۰۵ نشان داد که بین مدیریت راهبردی منابع انسانی و فضیلت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. به همین ترتیب، نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری نشان داد که در نمونه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه مدل مفروض به واسطه‌مندی نسبی مدیریت راهبردی منابع انسانی در رابطه فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با داده‌ها برازش مطلوبی دارد. افزون بر این، نتایج نشان داد که در مدل مفروض، تمامی ضرایب همبستگی و ضرایب مسیر از لحاظ آماری معنادار بوده و نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی به

در نتیجه، به طور کلی، کلیه گویه‌ها (سوالات) به کار گرفته در تحقیق، قدرت تبیین‌کنندگی مورد نظر را برای مدل اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بر اساس مدیریت راهبردی منابع انسانی با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی مورد نظر داشته‌اند و با توجه به نتایج مشخصه‌های برازندگی، ضرایب آلفای کرونباخ گزارش شده و بار عاملی و C.R.، ابزار گردآوری داده‌ها مدل اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بر اساس مدیریت راهبردی منابع انسانی با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی دارای ویژگی‌های فنی (قابلیت اعتماد و اعتبار) در سطح بسیار خوب و مطلوبی می‌باشد.

قدم بعدی، تعیین میزان تاثیر و تعیین نوع نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی در رابطه بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه است که نتایج این تحلیل در جدول (۵) فراهم شده است.

جدول (۵) نشان می‌دهد که اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل کلی رابطه بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با حضور میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی در سطح خطای ۰/۵/۰ معنادار می‌باشد، زیرا دارای خطای آزمون کمتر از ۰/۵/۰ می‌باشند. همچنین، در جدول (۵) مشاهده می‌شود که نقش مدیریت راهبردی منابع انسانی در حالت استاندارد به میزان ۱۴۴/۰ واحد به اثرات کل رابطه بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه اضافه می‌کند. در نتیجه، میزان اثرات کل رابطه بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با حضور میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی برابر با ۵۶۸/۰ می‌باشد که این مقدار با مقایسه با میزان اثر مستقیم با مقدار ۴۲۳/۰، مقدار قابل توجه‌ای می‌باشد. از این رو، به طور کلی از جدول (۵) با توجه به معناداری اثرات مستقیم، غیرمستقیم (میانجی) و کل نتیجه

است. به عبارتی با استفاده از متغیر گروه کاری می‌توان سطح اخلاق حرفه‌ای را نیز تحت تاثیر قرار داد. قام و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که برنامه‌های مدیریت منابع انسانی مانند آموزش، مدیریت عملکرد و درگیری کارکنان مستقیماً می‌تواند تعهد کارمندان، رفتار شهروندی سازمانی و اخلاقی سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد.

از طرفی، تبیین نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که فضیلت سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان منجر به تاثیر مثبت بر اخلاق حرفه‌ای در آن‌ها می‌شود. زیرا، فضیلت‌گرایی در سازمان به رفتارهای فراتر از نقش و متعالی افراد سازمان برمی‌گردد و شامل اعمال افراد، فعالیت‌های گروهی، ویژگی‌های فرهنگی یا فرآیندهای سازمانی است که سازمان را قادر می‌سازد فضایل را در سازمان رواج دهد و نهادینه سازد. فضیلت‌گرایی، یک نیاز بنیادی و انسانی است و قطعاً باید بخشی از سازمان باشد. سازمانی که بتواند به همه‌ی نیازهای کارکنان توجه داشته باشد و اجازه بروز و ظهور فضیلت‌گرایی در محیط کار را بدهد، موفقیت سازمانی بیشتری خواهد داشت. همسو با نتایج این نتیجه نیز، مطالعه ساجدی و نعمتی (۱۳۹۸) نتیجه گرفته است که فضیلت سازمانی در الگوی غربی ملازم با رداییلی چون، نگاه ابزاری به انسان، ناهنجاری‌های اخلاقی، فریب و اسراف است، ولی در الگوی اسلامی اصولی چون کرامت انسان، هنجارهای اخلاقی، آگاهی‌بخشی و اعتدال مورد توجه قرار گرفته است. همچنین اخلاق حرفه‌ای عرصه نام‌گذاری محصول تبلیغی را نیز تحت پوشش قرار داده و به‌کارگیری حیل‌هایی چون مبالغه‌آمیزی، تشابه اسمی و استفاده از زبان بیگانه را جزو نیاید‌های اخلاقی قلمداد می‌کند. علی زاده (۱۳۹۸) نیز این استدلال را داشت که تغییرات در سطح متغیر ابعاد فضیلت سازمانی می‌تواند بر تغییر در سطح اخلاق حرفه‌ای اثرگذار باشد. به عبارتی زمانی که سطح متغیر ابعاد فضیلت سازمانی دچار بهبود شود، این انتظار وجود دارد که متغیر اخلاق حرفه‌ای نیز تغییر کند. در صورتی که رابطه متغیر ابعاد فضیلت سازمانی با متغیر اخلاق حرفه‌ای همسو و هم‌جهت باشد می‌توان انتظار داشت که سطح متغیر اخلاق حرفه‌ای با بهبود سطح متغیر ارایه شده در تحقیق، بهبود یابد. همچنین، سلورمن (۲۰۲۰) نشان داد که متغیر اخلاق حرفه‌ای در نهایت تحت تغییرات متغیرهای فضیلت اخلاق و تجربیات کارکنان می‌تواند تغییر نماید. این تغییرات با توجه به نتایج حاصل از تحقیق می‌تواند هم‌جهت یا غیرهم‌جهت باشد. زمانی که سطح متغیرهای فضیلت اخلاق و تجربیات کارکنان در سازمان هم‌جهت با اخلاق حرفه‌ای باشد،

میزان ۰/۱۴۴ واحد به اثرات کل رابطه بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه اضافه می‌کند. در نتیجه، میزان اثرات کل رابطه بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با حضور میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی برابر با ۰/۵۶۸ می‌باشد که این مقدار در مقایسه با میزان اثر مستقیم با مقدار ۰/۴۲۳، مقدار قابل توجه‌ای می‌باشد.

یافته‌های این پژوهش در مورد اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی اثبات می‌کند که مدیریت راهبردی منابع انسانی یک پیشگوی بسیار مهم برای اخلاق حرفه‌ای کارکنان است که اداره کل ورزش و جوانان را قادر می‌سازد تلاش خود را به طور منظم افزایش دهد و اهدافی برای هر شخص در اداره کل ورزش و جوانان وجود داشته باشد که بتواند ارزش‌های اخلاقی را نیز در برگیرد. تئوری دیدگاه مبتنی بر منابع تاکید می‌کند مدیریت راهبردی منابع انسانی می‌تواند مزایای رقابتی را در سازمان‌ها ایجاد کند که در آن از ظرفیت سازمانی برای وارد کردن اخلاقیات و ارزش‌ها استفاده می‌شود و فرهنگ در آن‌ها اعمال می‌شود (موری، ۲۰۱۲). زیرا، مدیریت راهبردی منابع انسانی به روابط میان مدیریت منابع انسانی و مدیریت راهبردی سازمان می‌پردازد. هدف اصلی مدیریت راهبردی منابع انسانی ایجاد دیدگاه کلانی است که امکان پرداخت به مسایل اساسی کارکنان را فراهم می‌آورد تا بدین‌وسیله نیازهای تجاری سازمان و نیازهای فردی و گروهی کارکنان از راه طراحی و اجرای برنامه‌های منسجم و عملی منابع انسانی تأمین شود (گلی و همکاران، ۱۳۹۷). همسو با این نتیجه، مطالعه صالحی و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد که استراتژی‌های مدیریت عملکرد، جبران خدمات و روابط کار با اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه دارد و پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای افزایش اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. سلیمیان و همکاران (۱۳۹۹) نیز به این نتیجه رسیدند که مولفه‌های اقدامات منابع انسانی ابعاد کارمندیابی، گزینش و استخدام، بهسازی و توسعه شایستگی‌ها، جبران خدمات، به جز آموزش و ارزیابی و مدیریت عملکرد قابلیت پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته تحقیق (عملکرد سازمانی) را داشته و در این بین بیشترین میزان تاثیر مثبت را متغیر گزینش و استخدام و کمترین میزان تاثیر را بهسازی و توسعه شایستگی‌ها بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه خواهد گذاشت. همچنین، آمانو و همکاران (۲۰۲۰) اثبات کردند که گروه کاری بر اخلاق حرفه‌ای اثرگذار

انسانی انجام دهد و چگونه این موارد باید با راهبرد سیستم (و نیز با یکدیگر) یکپارچه و منسجم باشند. زیرا، به اعتقاد آتن (۲۰۱۹)، نگرش راهبردی و عملیاتی مدیریت منابع انسانی، هنگامی بیشترین اثربخشی را خواهد داشت که تصمیماتی که اتخاذ می‌شود با نقطه‌ای که تصمیمات در آن اجرا می‌شود، بیشترین نزدیکی ممکن را داشته باشد. العراقی (۲۰۱۷) نیز بر نقش حیاتی مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر موفقیت سازمان و عملکرد حرفه‌ای و رفتاری تأکید کرده است. لذا، بهبود همزمان فضیلت سازمانی کارکنان و مدیریت راهبردی منابع انسانی در ارتقا اخلاق حرفه‌ای کارکنان یک سازمان موثر است.

همسو با نتایج فرضیه اصلی، محمدی داودی و اکبری اولقی (۱۴۰۰) نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای با فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد و فضیلت سازمانی سهم بیشتری در پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای معلمان دارد. زاهد بابلان و همکاران (۱۴۰۰) نیز نشان دادند که فضیلت سازمانی با ضریب مسیر ۰/۴۴ تاثیر مثبت و معناداری بر جو اخلاقی دارد. بنابراین هرچه میزان فضیلت سازمانی بالا رود بر جو اخلاقی افزوده می‌شود. همچنین، نصرآبادی و بهزاد نیا (۱۴۰۰) نشان دادند که مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شغلی با نقش میانجی جو اخلاق حرفه‌ای رابطه دارد. مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شغلی و جو حرفه‌ای رابطه معنادار دارد. در نهایت، بین جو حرفه‌ای با مدیریت راهبردی منابع انسانی ارتباط وجود دارد. سدویک و یانیکی (۲۰۲۰) نشان دادند که متغیر اخلاق حرفه‌ای در نهایت تحت تغییرات متغیرهای فضیلت اخلاق و تجربیات کارکنان می‌تواند تغییر نماید. ژو و همکاران (۲۰۲۰) اثبات کردند که ابعاد فضیلت سازمانی مرتبط با ارزیابی اخلاقی در نهایت می‌تواند سبب تغییراتی در سطح اخلاق حرفه‌ای گردد.

لذا، یکی از وظایف سنگین و مهم اداره کل ورزش و جوانان رعایت معیار منزلت و حقوق انسانی است، برخورد صحیح با ارباب رجوع، زیردستان و همکاران و افراد مافوق در یک کار گروهی اهمیت بسیاری دارد، در یک سازمان اخلاقی روابط اخلاقی به معنای توسعه اصول اعتماد، اعتبار و شفافیت است. به عقیده استارت (۲۰۱۳) وظیفه‌ی سنگین یک مدیر منابع انسانی کارآمد در یک سازمان اخلاقی ایجاد محیطی است که در آن فعالیت‌ها و روابط منابع انسانی به طور اخلاقی صورت پذیرد به این ترتیب، هرگاه مدیریت بپذیرد که محیط حرفه‌ای، سازمانی، سیستم و ترتیب‌های نهادی مانند برنامه‌ریزی درسی، برنامه‌های سازمانی و روزانه، ارزیابی‌ها،

می‌توان انتظار داشت که با افزایش سطح آن‌ها سطح متغیر اخلاق حرفه‌ای نیز بهبود یابد و با کاهش سطح آن‌ها سطح متغیر اخلاق حرفه‌ای کاهش یابد.

تبیین نتایج آزمون فرضیه اصلی در این پژوهش نشان می‌دهد که خرده مقیاس‌های مدیریت راهبردی منابع انسانی و فضیلت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان را تبیین می‌کنند. به عبارتی، مدیریت راهبردی منابع انسانی در رابطه بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان تاثیر مستقیم و غیرمستقیم دارد. زیرا، اخلاق حرفه‌ای در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و در برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین‌کننده است. این در حالی است که امروزه در دانش مدیریت این نکته مطرح است که اساس مدیریت مبتنی بر توجه و عنایت به ارزش‌های اخلاقی است. به طور کلی بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق حرفه‌ای و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذینفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند (حیدری و همکاران، ۱۳۹۸). چرا که به اعتقاد رگو و همکاران (۲۰۱۰) اخلاق مجموعه‌ای از اصول اخلاقی تعریف شده است که باید‌ها و نباید‌های ارتباط فروشنده و خریدار را از طریق ابزارهای اخلاقی تبیین می‌نماید. ممکن از طریق اخلاق بعضی از مزیت‌ها همچون کیفیت محصولات، تفاوت قیمت‌ها به مشتری مخابره شود و در نتیجه منجر به کسب قدرت انتخاب بیشتر شده و در رفع بعضی از نیازهای آن‌ها موثر افتد. از طرفی، یکی از جنبه‌های متعالی اخلاق حرفه‌ای کارکنان در هر سازمانی، فضیلت سازمانی است. فضیلت در سازمان به ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی (از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری) در سطح فردی و جمعی در یک سازمان می‌پردازد. بنابراین هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی یا هر فرآیندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود، می‌تواند منجر به فضیلت سازمانی شود. که از این طریق، فضیلت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای افراد در یک سازمان تاثیر می‌گذارد. از سوی دیگر، مدیریت راهبردی منابع انسانی به عنوان عاملی تاثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان یک سازمان امروزه بسیار حایز اهمیت است، به نحوی که توجه به این عامل موجب بهبود عملکرد سازمان می‌شود. چرا که، راهبردهای منابع انسانی مشخص می‌کنند که سازمان قصد دارد چه اقداماتی را درباره عملکردها و سیاست‌های فرآیندهای مدیریت منابع

دینی و اعتقادی کشور باشد و همچنین قابلیت پیاده سازی و عملیاتی شدن نیز داشته باشد، می‌تواند در اشاعه ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی اثرگذار بوده و یا لاقلاً از بروز پیامدهای ناشی از عدم رعایت اصول اخلاقی جلوگیری نماید.

همچنین، به دلیل کمبود تحقیقات و پژوهش مشابه، این گونه مطالعات می‌تواند به شناخت علل و عوامل اخلاق حرفه‌ای سازمان‌های ورزشی کمک شایانی نماید. لذا این پژوهش در تلاش است تا اطلاعاتی نیز در اختیار سایر محققین و دانش پژوهان قرار دهد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌های ورزشی و محققان توجه بیشتری به نقش فضیلت سازمانی در مطالعه فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای داشته باشند. در نتیجه، از طریق مطالعات کیفی، مشاهده و مصاحبه، بررسی دقیق فضیلت سازمانی مبتنی بر فضیلت سازمانی مهم است.

سیاست‌های ارتقا و نظایر آن از ارزش خاصی برخوردارند معیارهای اخلاقی را مطلوب شمرده و به وظیفه‌ی بزرگ خود توجه داشته است. به عبارت دیگر ایجاد سازمان‌های انسان‌مدار با فضائل انسانی در اصل رو نهادن به یک هدف بزرگ اخلاقی دارد و آن بالا بردن مسئولیت اجتماعی منابع انسانی موجود در آنهاست. بنابراین، اداره کل ورزش و جوانان، برای آن که بتواند در مواجهه با شرکت‌ها و سازمان‌های رقیب به صورت رقابتی و اثربخش عمل کند، باید به منابع انسانی خود نگاهی راهبردی داشته باشد. زیرا اقدامات مدیریت راهبردی منابع انسانی یکی از عوامل مهم و موثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان است و می‌تواند تاثیر چشمگیری بر کارکنان سازمان بگذارد. توجه نکردن به ارزش‌های اخلاقی موجود در سازمان ممکن است باعث کارایی ناکافی و راهبردهای نامناسب شود. لذا، پیشنهاد می‌شود که وجود الگوی ارائه شده در سازمان‌های ورزشی مشروط بر آنکه برگرفته از فرهنگ ورزش و جامعه

منابع

۱. پورحیدر، رحیمه؛ حسینی، محمد؛ مرتضی‌نژاد، نیلوفر؛ نویسنده مسئول: سامری، مریم (۱۳۹۸). روابط ساختاری اعتماد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و ساختار سازمانی با اثربخشی مدرسه با نقش میانجی ارزشیابی عملکرد معلمان، آموزش و ارزشیابی، شماره ۴۷، ص ۹۳-۱۱۶.
۲. جوادیان زاده، بهاره (۱۳۹۴). بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در تولیدکنندگان مواد غذایی استان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور استان تهران.
۳. حیدری، محمد؛ رضوی، سید محمد حسین؛ امیرنژاد، سعید؛ محمدی، نصرالله (۱۳۹۸). شناسایی موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، شماره ۲۳، ص ۳۵-۲۳.
۴. خالدیان، محمد؛ اسمعیل پور، احسان (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین رضایتمندی شغلی، اخلاق حرفه‌ای و مدیریت تعارض کتابداران کتابخانه های عمومی استان تهران، مدیریت اطلاعات و دانش شناسی، شماره ۲، صص ۳۵-۴۵.
۵. خشوعی، مهدیه سادات؛ نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۲). ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی (شماره ۵۴)، ص ۳۴-۲۶.
۶. زاهد بابلان، عادل؛ مصلح، مهدی؛ فروغی، فردین (۱۴۰۰). نقش میانجی جو اخلاقی سازمان در رابطه ی بین فضیلت سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان ابتدایی شهرستان پارس آباد.
- مطالعات و تحقیقات در علوم رفتاری، شماره ۶، صفحه از ۲۱۱ تا ۲۲۵).
۷. سلیمی، مهدی؛ خداپرست، محبوبه (۱۳۹۶). اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی. پژوهش در ورزش تربیتی. مقاله ۲، دوره ۵، شماره ۱۳، صفحه ۳۹-۵۸.
۸. سلیمیان، م. ع.، عزیزی، ف.، بشرویه، ن.، زاهدکار، پ. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر اخلاق حرفه‌ای، فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی، دوره ۱۵، شماره ۲، مسلسل ۵۸، صص ۳۵-۲۱.
۹. صالحی، محمد؛ حسینی درونکلائی، سیده زهرا؛ محمدی، شهریانو (۱۴۰۰). رابطه استراتژی‌های منابع انسانی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران. مجله اخلاق زیستی- علمی پژوهشی، دوره ۷ شماره ۲۴، صفحه ۳۷-۴۵.
۱۰. علیزاده، مهدی، (۱۳۹۸)، اخلاق چیست؟ تحلیلی فرا اخلاقی از مفهوم (حیث اخلاقی)، پژوهش های اخلاقی سال اول شماره سوم.
۱۱. قربانی، امیر؛ قربانی، آرزو؛ ارسلان بد، محمدرضا (۱۳۹۵). نقش استراتژیک مدیریت منابع انسانی در ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان، ششمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
۱۲. کیا، علی اصغر؛ ساپی، عبدالمنان (۱۳۹۸). جایگاه اصول و ارزش های اخلاق حرفه‌ای در تبلیغات تجاری، علوم خبری، شماره ۲۹، ص ۱۵۵-۱۳۷.
۱۳. گلی، علی؛ اشرفی، مجید؛ نادریان، آرش؛ خوزین، علی

- scientist, 47, 766-790.
23. Chang, Wang Jing April & Huang, Tung Chun (2005). "Relationship between strategic human resource management and firm performance a contingency perspective". *International Journal of Man power*. Vol. 26. NO. 5, pp. 434-449.
 24. Moore, G. (2012). *Virtue in business: Alliance boots and an empirical exploration of Macintyre's conceptual framework*. *OrganizationStudies*, 33(3), 363-387.
 25. Peterson, C, Seligman, E.(2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification* Oxford University Press, New York.
 26. Pham, N. T., Thanh, T. V., Tučková, Z., & Thuy, V. T. N. (2020). The role of green human resource management in driving hotel's environmental performance: Interaction and mediation analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 102392.
 27. Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M. P. & Jesuino, J. C. (2011). How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Effective Commitment Relation Ship. *Journal of Business Research*, 64, 524-532.
 28. Silverman, E.(2020). Robert Solomon,s Rejection of Aristotelian Virtue: Is the Passion of Erotic Love a Virtue that Is Independent of Rtionality?. *Essay in Philosophy*, Vol: 12, Iss:1, Article 3.
 29. Sooleh D, Buerhaus P, Staiger D.(2020). Better late than never: workforce supply implications of later entry into nursing. *Health Affairs*, 26(1): 178-85.
 30. Ylemaz L. ; Goon P.(2021). Nurses, views on dignity in care. *Nurse Older People* , 21(8): 22-9.
 31. Zho, L, Weizheng, C.(2020). "The Concept and Realization of Organizational irtuousness", *Orient Academic Forum*, Management School of Southwest University of Nationalities, Chengdu.
 - (۱۳۹۷). شناسایی مولفه‌های مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان (مطالعه موردی)، رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۴۴، صص ۲۰۱-۱۸۷
 ۱۴. محمدی داودی، امیر حسین ؛ اکبری اولقی، آیدا(۱۴۰۰). رابطه اخلاق حرفه‌ای با فضیلت و تعهد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی (مورد مطالعه معلمان آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران). *فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی*، دوره ۳، شماره ۲ - شماره پیاپی ۸، صفحه ۸-۱.
 ۱۵. یگانه، فریدون،(۱۳۹۰) ، مباحث ویژه در مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات مبنای خرد، تهران.
 16. Amato, P., Daar, J., Francis, L., Klipstein, S., Ball, D., Rinaudo, P., & Reindollar, R. (2020). Ethics in embryo research: a position statement by the ASRM Ethics in Embryo Research Task Force and the ASRM Ethics Committee. *Fertility and Sterility*, 113(2), 270-294.
 17. Atan, Tarik. (2019). The Impact of Strategic Human Resource Management Practices on Competitive Advantage Sustainability: The Mediation of Human Capital Development and Employee Commitment. *MDPI*, (11), pp 27-49. Retrieved from: <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/20/5782>.
 18. Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. (14th Ed) London: Kogan, p120.
 19. Cadozier, V. (2002) *The moral profession: A study of moral development and professional ethics*, Retrieved from proquest.com.
 20. Cameron KS, Dutton JE, Quinn RE. (2009). Foundations of positive organizational scholarship. In Cameron KS, Dutton JE, Quinn RE (Ed). *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler.
 21. Cameron, K. S. (2011). Responsible leadership as virtuous leadership. *Journal of Business Ethics*, 98, 25-35, DOI: 10.1007/s10551-011-1023-6.
 22. Cameron, K. S., Bright, D. & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral*