



## بررسی نقش میانجی سلامت سازمانی در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و فضیلت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری

طهماسب شیروانی<sup>۱\*</sup> و محسن اسمعیلی<sup>۲</sup>

۱. دکتری مدیریت ورزشی، معاون اداره کل ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری

۲. استادیار مدیریت ورزشی پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۳/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۶

### چکیده

**هدف:** هدف از تحقیق حاضر بررسی نقش میانجی سلامت سازمانی در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و فضیلت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری بود.

**روش‌شناسی:** پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، میدانی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری (۱۶۱ نفر) بوده است. نمونه آماری به صورت کل شمار و برابر با جامعه آماری انتخاب شده است. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه سلامت سازمانی (هوی و همکاران، ۱۹۹۶)، اخلاق حرفه‌ای (کرستن و همکاران، ۲۰۱۱) و فضیلت سازمانی (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴) بود که روایی و پایایی آنها مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی در قالب مدل‌سازی معادلات ساختاری گردید. **یافته‌ها:** نتایج حاصل از معادلات ساختاری تحقیق حاضر نشان داد که اخلاق حرفه‌ای ۶۵/۵ درصد و سلامت سازمانی ۵۴/۶ درصد از واریانس فضیلت سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین ۳۶/۹ درصد از اثر اخلاق حرفه‌ای بر فضیلت سازمانی از طریق غیرمستقیم و توسط متغیر میانجی سلامت سازمانی تبیین شده است. با توجه به شاخص‌های برازش مدل کلی تحقیق، نشان‌دهنده وضعیت مطلوب این مدل بود.

**نتیجه‌گیری:** بر اساس یافته‌های پژوهش، می‌توان به برنامه‌ریزی سازمان در جهت افزایش میزان اخلاق حرفه‌ای با استفاده از شاخص‌های سلامت سازمانی مؤثر بر ایجاد فضیلت سازمانی کمک کرد؛ تا با توجه به اصول مهم اخلاق حرفه‌ای در سطح فردی و سازمانی زمینه بروز فضیلت سازمانی در سازمان مهیا گردد.

**واژه‌های کلیدی:** اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی، فضیلت سازمانی، معادلات ساختاری، ورزش و جوانان.

## مقدمه

امروزه تکامل تاریخی در حوزه مدیریت و سازمان، به لحاظ تئوری و عملی، تحت تأثیر نیروی قدرتمند قرار گرفته است؛ نیرویی که اگر به‌درستی هدایت و اداره شود، به نظر می‌رسد که توانایی لازم برای منجر شدن به ژرف‌ترین همکاری‌ها، نه تنها در زمینه‌های حرفه‌ای، بلکه برای انسانیت را دارا باشد. این نیرو چنان بر اصول مدیریت و سازمان تأثیرگذار بوده که برخی افراد آن را پیشرفت و تحولی اساسی در حوزه مدیریت و سازمان توصیف کرده‌اند. این نیروی عظیم و ژرف چیزی جز «فضیلت‌گرایی» نیست؛ به‌گونه‌ای که اداره و هدایت آن در سازمان، از مهم‌ترین فعالیت‌های آینده مدیریت خواهد بود (رگو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). دنیای امروز به‌شدت به سوی صنعتی شدن پیش می‌رود. بازار رقابتی و تجاری شدن، سازمان‌ها را ملزم به توجه به اموری چون بهره‌وری، انعطاف‌پذیری و پاسخگویی ساخته است. توجه همه‌جانبه به دارایی‌های مادی و معنوی سازمان، شرط ماندن در دنیای رقابتی را به وجود آورده است (کیانی و همکاران، ۱۳۹۶). در پنجاه سال گذشته، پژوهشگران حیطه روانشناسی سازمانی و مدیریت، از روابط درون سازمان به‌عنوان راهی برای تعالی سازمان و از میان برداشتن موانع و رفع چالش‌ها یاد کرده‌اند و راه‌های تعالی سازمان از طریق کارکنان، فراتر از روابط رسمی، مورد تأکید روانشناسان سازمانی قرار گرفته است. چنان‌که فروپاشی‌های مالی و اخلاقی در سال‌های اخیر برخی سازمان‌های معروف در سراسر دنیا، توجه محققان را به سمت مطالعه در زمینه فضایل و ارزش‌های اخلاقی سوق داده است. سازمان‌ها در این میان در شرایطی قرار گرفته‌اند که برای حفظ وجهه خود باید بار دیگر کارهای درست و نادرست را تعریف کنند (فلدندر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴). در میان مفاهیم رفتار سازمانی، مفهوم فضیلت سازمانی، از جمله مفاهیم مهم سازمانی است که در زمینه علوم انسانی مورد توجه قرار گرفته است. در واقع مفهوم فضیلت سازمانی، به شایستگی‌های اخلاقی فطری اشاره دارد که از طریق فعالیت‌های انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود (کامرون<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۴). از دیدگاه محققان فضیلت سازمانی به کارکنان اجازه عمل درست را به دلایل درست، در زمان درست، به شیوه‌ای درست و به میزان متعادل می‌دهد. قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی، موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آنها در راستای کمک و احترام به یکدیگر می‌شود (مانزیک<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). 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 سازمان است (رگو 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. سازمان‌های فضیلت محور به سازمان‌هایی اطلاق می‌گردد که بر اساس فضیلت‌های اخلاقی شکل می‌گیرند و ارتباطات و فعل‌وانفعالات سازمانی بر اساس فضایل اخلاقی تنظیم می‌گردد (فلدندر، ۲۰۱۴).

یکی از متغیرهای مهم در سازمان‌ها، اخلاق حرفه‌ای کارکنان است. ترویج اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، نه تنها محیط بانشاط و مساعدی برای افزایش بهره‌وری می‌آفریند، بلکه نقش مؤثری در دستیابی به فضیلت سازمانی به‌عنوان یکی از نمودهای تعالی سازمان دارد (قراملکی، ۲۰۰۹). امروزه نقش اخلاق در عملکرد، رفتار، تصمیم‌گیری‌ها، انتخاب‌ها، برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است، به همین دلیل امروزه بحث اخلاقیات یکی از مباحث مهم در تمام حوزه‌ها است. هیچ نهاد یا حرفه‌ای نیست که قادر باشد فارغ از اخلاق که نشانگر مرزهای سلوک و رفتار بهنجار است، به حیات مشروع خود ادامه دهد. اخلاق هر جامعه، معیار بایدها و نبایدهای آن را تعیین می‌کند و انسان اجتماعی را در مسیر زندگی آینده خود به سمت کمال، فضیلت و سعادت هدایت می‌کند. اخلاق، هم خاستگاه دینی دارد و هم متأثر از عرف، فرهنگ، تاریخ و سایر پدیده‌های اجتماعی است. در واقع، بین

1. Rego  
2. Feldner  
3. Cameron  
4. Manzich

پدیده‌های اجتماعی و اخلاق، تعامل دائمی وجود دارد که باعث می‌شود در طول زمان، اصول، ارزش‌ها و هنجارهای جامعه صیقل بخورد و الگوهای موجه و مقبول رفتار فردی و جمعی را شکل گیرد (بیگزاده و همکاران، ۲۰۱۲). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته‌شده‌ای است که از سوی سازمان‌ها مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد. مبانی اخلاق حرفه‌ای و انتظارات اجتماعی عبارت‌اند از صداقت و راستگویی، انصاف و برابری، امانت‌داری، وفاداری، احساس مسئولیت اجتماعی و احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (حجازی-فر و همکاران، ۱۳۹۶). به تعبیری اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع حرفه، وظیفه و مسئولیت است. ابعاد چهارگانه اخلاق حرفه‌ای شامل دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روح جمعی و مشارکت در کار و روابط سالم انسانی در محل کار است. اخلاقی بودن در حرفه حاصل آگاهی، تمایل، نگرش و مهارت است. اخلاق حرفه‌ای، این قدرت را برای فرد فراهم می‌نماید که خود-کنترل‌گر و خود-بهبودگر باشد. نجف‌بیگی و همکاران (۲۰۱۴) بیان داشتند که یکی از مؤلفه‌های مهم برای دستیابی به فضیلت سازمانی، داشتن اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان و مدیران سازمان است. همچنین ابراهیم‌پور و حیدری (۲۰۱۷)، بهزادی و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیق خود از جو اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای حاکم بر سازمان به‌عنوان پیش‌بینی کننده قوی برای فضیلت سازمانی یاد کرده‌اند. داوسون<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) در پژوهش خود بیان داشت که در سازمان‌هایی که کارکنان به ارزش‌های اخلاقی اعتقاد دارند و در راستای بهبود اخلاق حرفه‌ای عمل می‌کنند، فضیلت سازمانی بیشتر ارتقاء می‌یابد.

همچنین اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌تواند سلامت سازمانی را افزایش دهد (فلاوندی و احمدیان ۱۳۹۶؛ میرکمالی و حاج خزیمه، ۱۳۹۶؛ حجازی‌فر و همکاران، ۱۳۹۶؛ امیریان‌زاده و محمدپور، ۱۳۹۵؛ ایابوکیلی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). سازمان سالم سازمانی است که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد، بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به‌طور کافی سازش کرده و توانایی بقاء و سازش خود را به‌طور مداوم در بین کارکنان و محیط خود توسعه داده و گسترش می‌دهد (پورکیانی و همکاران، ۱۳۹۰). سلامت سازمانی، یکی از پویاترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی است. در یک سازمان سالم، مدیر، رفتاری کاملاً

دوستانه با کارمندان خود دارد و در برنامه‌های خود دارای یگانگی است (جوادی‌پور و پارساجو، ۱۳۹۳). رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به‌عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که در یک سر آن سلامت سازمانی و در سر دیگر طیف فساد سازمانی قرار دارد، قابل تحلیل است و میزان سلامت سازمانی در میزان موفقیت سازمان در انجام مأموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و درنهایت دستیابی به اهداف نقش به‌سزایی را ایفا می‌کند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان است. فقدان و یا پایین بودن سلامت سازمانی، ریشه و اساس بسیاری گرفتاری‌ها و ناکامی‌های فردی، سازمانی و ائتلاف منابع مالی و غیرمالی است (مسعودی‌نژاد، ۱۳۹۰). اگر در سازمانی ارزش‌های اخلاقی رعایت شود، نیروی انسانی سازمان وفادار به ارزش‌های سازمانی و تمایل به حفظ عضویت در سازمان خواهند داشت و با تمام تلاش و کوشش خود، فراتر از وضعیت تعیین‌شده در چارچوب شرح شغل فعالیت می‌نمایند. بهبود کیفیت، سلامت سازمانی و جلوگیری از فساد از جمله مهم‌ترین آثار اخلاق حرفه‌ای است (ایابوکیلی و همکاران، ۲۰۱۸).

از طرفی دیگر سلامت سازمانی با مشارکت بالاتر افراد و روابط قوی بین آنها و تقسیم منابع باارزش و اطلاعات در بین افراد سبب افزایش فضیلت سازمانی می‌شود (کامرون، ۲۰۱۱). کیانی و همکاران (۱۳۹۶)، فرح‌بخش و همکاران (۱۳۹۴) و اکیپوتو و دومکا<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) در تحقیقات خود از سلامت سازمانی به‌عنوان یک متغیر مهم در پیش‌بینی فضیلت سازمانی یاد کرده‌اند. سلامت سازمانی

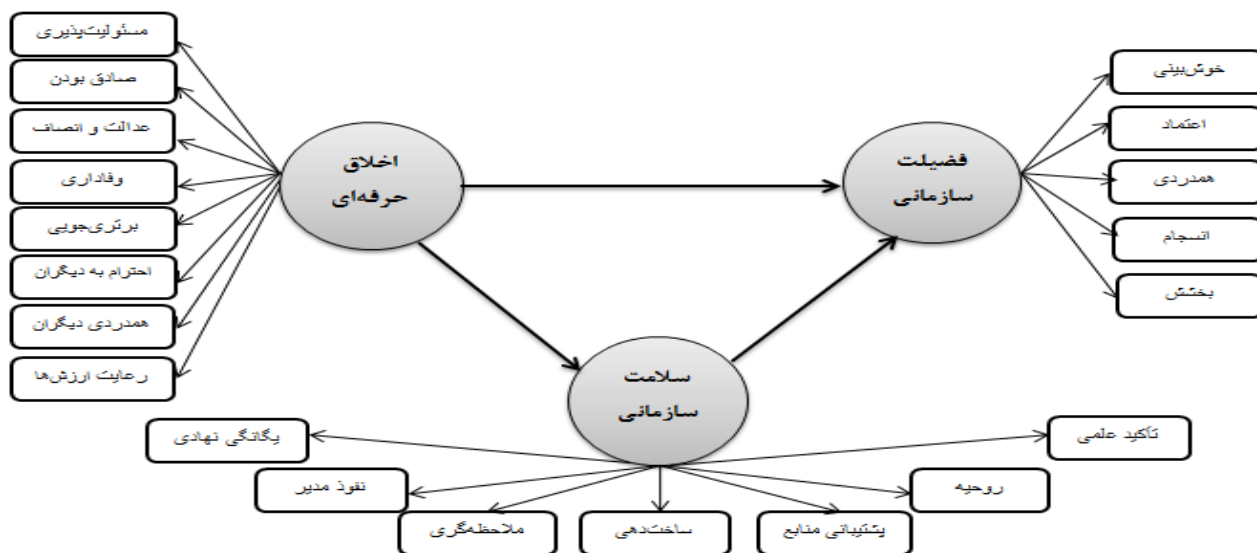
1. Dawson  
2. Iavicoli  
3. Akpotu and Dumka

را به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان و به‌عنوان مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام می‌دانند. ماتیو مایلز<sup>۱</sup> روان‌شناس و صاحب‌نظر آموزش و پرورش، دومین نظریه‌پرداز سلامت سازمانی سازمان است. او در سال ۱۹۶۵ در مقاله مفصلی، به تعریف و توضیح سلامت سازمانی پرداخته است و در تعریف سلامت سازمانی مطرح می‌سازد که یک سازمان سالم، آن سازمانی است که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد، بلکه در یک برهه از زمان به اندازه کافی سازش کرده و توانایی‌های بقا و سازش خود را به‌طور مداوم توسعه و گسترش می‌دهد. او برای تعریف و توزیع سلامت سازمانی، از ۱۰ ویژگی مدد گرفته است. این ویژگی‌ها باهم در تضاد نیستند و با یکدیگر تعامل دارد. در سنجش سلامت سازمانی نیز این ۱۰ ویژگی، معیارهای اندازه‌گیری این پدیده قرار می‌گیرند و شامل این موارد هستند: تمرکز بر هدف؛ کفایت ارتباط؛ توزیع بهینه؛ کاربرد منابع؛ اتحاد و همبستگی؛ روحیه؛ نوآور بودن؛ خودمختاری؛ سازگاری با محیط و کفایت حل مشکل (زنگل، ۱۳۷۵). سلامت سازمانی عبارت است از توانایی سازمان در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌ها. به نظر کلارک<sup>۲</sup> (۱۹۹۸)، یک سازمان سالم، هم نوآور و هم سازگار است، ظرفیت بالایی برای تحمل بحران‌های درونی و بیرونی دارد و قادر به پیشروی به سطوح جدید فعالیت است. سلامت سازمانی از عوامل بسیاری تأثیر می‌پذیرد که می‌تواند در دستیابی به اهداف سازمان مؤثر واقع شود، منجر به اثربخشی سازمان شود و درنهایت در سوددهی و بازدهی سازمان و افزایش عملکرد شغلی کارکنان کارایی داشته باشد (صادقی‌فر و بهشتی‌راد، ۱۳۹۳).

در کشور ما ورزش روندی رو به رشد دارد و بخش اعظمی از این رسالت، بر عهده سازمان‌های ورزشی است. ادارات کل ورزش و جوانان، به‌عنوان متولی ورزش در استان‌های کشور که به‌صورت مستقیم در امر هدایت ورزش جامعه دخیل هستند، در راستای واکنش سریع به تغییرات روزافزون، سریع و پیچیده محیط و استفاده بهینه از فرصت‌ها، نیازمند داشتن محیط سازمانی سالم هستند (جوادی‌پور و پارساجو، ۱۳۹۴). به نظر می‌رسد گام برداشتن در راستای افزایش رعایت فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی یکی از راه‌هایی است که این سازمان‌ها را یاری می‌دهد تا علاوه بر بهره‌مندی از مزایای فضیلت سازمانی، بتوانند محیطی سالم فراهم آورده و به دستاوردهای مهمی در این خصوص دست یابد. از آنجاکه فعالیت‌های ادارات ورزش و جوانان به‌عنوان یک سازمان حیاتی در تربیت نیروی انسانی کارآمد و اثربخش در زمینه ورزش و تربیت‌بدنی کشور حائز اهمیت است و از طرف دیگر با توجه به متغیرهایی مانند سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان که می‌تواند در ارتقای فضیلت سازمانی مفید باشد، از این رو در پژوهش حاضر سعی خواهد شد که سلامت سازمانی به‌عنوان متغیری میانجی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و فضیلت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری ارزیابی شود. با بررسی تحقیقات انجام‌شده متوجه می‌شویم که این موضوع کمتر مورد توجه محققان قبلی قرار گرفته است و بیشتر بر روابط دوگانه بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و فضیلت سازمانی پرداخته‌اند. اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی به‌عنوان دو متغیر مهم در سازمان‌ها از جایگاه و منزلت خاصی برخوردار هستند و در یک نگاه خوش‌بینانه توجه به رشد اخلاق حرفه‌ای منجر به پرورش محیطی اخلاقی در ادارات می‌شود و این محیط اخلاقی می‌تواند فضای سالم سازمانی را تقویت کند و درنهایت منجر به ارتقای فضیلت سازمانی خواهد شد. پایبندی به ارزش‌های اخلاقی، نشان‌دهنده سلامت سازمان بوده و مانع از افراط و تفریط در اعمال و احساسات می‌شود و این تعادل، قلب فضیلت‌مندی است و به کارکنان اجازه می‌دهد عمل درست را به دلایل درست، در زمان درست و به شیوه‌ای درست و سالم انجام دهند (مهتا<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۳). لذا محققان در این تحقیق به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال هستند که نقش میانجی سلامت سازمانی در بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و فضیلت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری چگونه است؟ با توجه به روابط ارائه‌شده در بخش پیشینه تحقیق که حاکی از ارتباط بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و

1. Mathew Miles  
2. Clark  
3. Mehta

فضیلت سازمانی (نجف‌بیگی و همکاران، ۲۰۱۴؛ بهزادی و همکاران، ۲۰۱۵؛ ابراهیم‌پور و حیدری، ۲۰۱۷؛ داسون، ۲۰۱۸) ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی (قلاوندی و احمدیان، ۱۳۹۶؛ میرکمالی و حاج خزیمه، ۱۳۹۶؛ حجازی‌فر و همکاران، ۱۳۹۶؛ امیریان‌زاده و محمدپور، ۱۳۹۵، ایویکلی و همکاران، ۲۰۱۸) و ارتباط بین سلامت سازمانی و فضیلت سازمانی (کیانی و همکاران، ۱۳۹۶؛ فرح‌بخش و همکاران، ۱۳۹۴؛ اکیوتو و دومکا، ۲۰۱۳) بوده است و سلامت سازمانی از یکسو بر فضیلت سازمانی تأثیرگذار است و از طرفی از اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌پذیرد، لذا این روابط در الگوی مفهومی تحقیق ارائه شده است که در شکل زیر قابل مشاهده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی تحقیق

## روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، میدانی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان چهارمحال و بختیاری (نه شهرستان) به تعداد ۱۶۱ نفر بوده است که نمونه آماری به صورت کل شمار و برابر با جامعه آماری انتخاب شده است. بعد از توزیع پرسشنامه‌ها، ۹۴ درصد از آنها (۱۵۲ پرسشنامه) که قابلیت تجزیه و تحلیل داشتند، جمع‌آوری شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه سلامت سازمانی، فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان و متغیرهای جمعیت شناختی بوده است. پرسشنامه سلامت سازمانی توسط هوی و همکاران (۱۹۹۶) ساخته شد که شامل ۴۴ سؤال و هفت مؤلفه یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی را مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است. برای ارزیابی فضیلت سازمانی کارکنان از پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شده است که شامل ۱۵ سؤال و با طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است. این پرسشنامه پنج بعد خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش را مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کرستن و همکاران (۲۰۱۱)، ۱۶ سؤالی که اخلاق حرفه‌ای کارکنان را در هشت بعد مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی به صورت طیف پنج‌ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) مورد اندازه‌گیری قرار داده است. همچنین متغیرهای فردی افراد نمونه شامل: سن، جنسیت، سطح تحصیلات، نوع استخدام و سابقه خدمت بوده است. برای تعیین روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه‌های تحقیق بین ۱۲ نفر از اساتید مدیریت ورزشی توزیع گردید. در بررسی کیفی روایی صوری پرسشنامه مواردی مانند یافتن سطح

دشواری، میزان عدم تناسب، ابهام، عبارات و یا وجود نارسایی در معانی کلمات انجام گرفت که نظرات متخصصان به صورت تغییراتی جزئی در پرسشنامه اعمال شد. در بخش روایی محتوایی مواردی مانند دستور زبان، استفاده از کلمات مناسب، اهمیت سؤالات، قرارگیری سؤالات در جای مناسب خود مورد بررسی قرار گرفت. پس از عودت پرسشنامه‌ها، نظرات و پیشنهادهای اخذشده، پرسشنامه نهایی تدوین گردید. همچنین به منظور بررسی روایی همگرا و واگرا پرسشنامه‌ها از نرم‌افزار پی‌ال‌اس<sup>۱</sup> استفاده شده است. برای بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده<sup>۲</sup> استفاده گردید که نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته‌شده بین هر متغیر با سؤالات خود است. همچنین برای بررسی روایی واگرا از شاخص فورنل و لارکر<sup>۳</sup> (۱۹۸۱) که میزان رابطه یک متغیر با سؤالاتش در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرها است. نتایج مربوط به روایی همگرا و واگرا در بخش نتایج تحقیق ارائه شده است. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. معیار آلفای کرونباخ، یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها است درحالی‌که روش حداقل مربعات جزئی<sup>۴</sup> معیار پایایی ترکیبی را به کار می‌برد و برتری نسبی آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شوند. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی<sup>۵</sup> هر سازه بالای ۰/۷ شود، مدل‌های اندازه‌گیری، از پایداری درونی مناسب برخوردارند و اگر این مقدار کمتر از ۰/۶ باشد، فقدان پایایی را نشان می‌دهد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵).

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
اخلاق حرفه‌ای	۱۶	۰/۸۹	۰/۹۱
سلامت سازمانی	۴۴	۰/۸۶	۰/۸۸
فضیلت سازمانی	۱۵	۰/۹۱	۰/۸۹

همان‌طور که در جدول ۱ مشخص شده است، مقادیر مربوط به پایایی متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۷ است که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه‌های پژوهش حاضر دارد.

برای آزمون مدل این پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس<sup>۶</sup> استفاده گردید.

## یافته‌ها

بررسی عوامل جمعیت‌شناختی نمونه آماری نشان داد؛ از مجموع ۱۵۲ پرسشنامه برگشتی از نمونه آماری، ۸۱ درصد مرد (۱۲۳ نفر) و ۱۹ درصد زن (۲۸ نفر) بودند. بیشترین سابقه شغلی آنها در طبقه ۵ تا ۱۱ سال، ۴۶ درصد بود. همچنین بررسی سطح تحصیلی شرکت‌کنندگان نشان داد؛ اکثریت کارکنان دارای مدرک کارشناسی بودند (۳۵ درصد) و بیشترین بخش از نیروهای این ادارات (۵۱ درصد)، از طریق استخدام قراردادی مشغول به کار هستند.

هرچند از دلایل مهم برتری روش پی‌ال‌اس نسبت به سایر روش‌ها، نمونه‌های کوچک و داده‌های غیرنرمال ذکر شده است، ولی برای بررسی فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد.

1. PLS
2. Average Variance Extracted
3. Fornell and Larker
4. Partial Leat Squares
5. Composite Reliability
6. Smart PLS

## جدول ۲. وضعیت توزیع داده‌های متغیرهای تحقیق

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کلموگراف-اسمیرنوف	سطح معنی‌داری
اخلاق حرفه‌ای	۱۵۲	۳/۴۴	۱/۰۰۲	۱/۰۴۹	۰/۲۲۲
سلامت سازمانی	۱۵۲	۳/۱۹	۰/۹۷۶	۰/۹۳۴	۰/۳۴۸
فضیلت سازمانی	۱۵۲	۳/۲۳	۰/۹۵۰	۱/۱۱۵	۰/۱۳۹

نتایج جدول ۲، نشان می‌دهد داده‌های آماری دارای توزیع طبیعی بوده است.

برازش مدل تحقیق در سه بخش انجام شده است: (۱) برازش مدل‌های اندازه‌گیری، (۲) برازش مدل‌های ساختاری و (۳) برازش مدل کلی. به این ترتیب که ابتدا، از صحت روابط موجود در مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از معیارهای پایایی و روایی اطمینان حاصل کرده و سپس به بررسی و تفسیر روابط موجود در بخش ساختاری پرداخته و در مرحله پایانی نیز برازش کلی مدل پژوهش بررسی شده است.

مدل اندازه‌گیری، مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که دربرگیرنده یک متغیر به همراه سؤالات مربوط به آن است. برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. سنجش بارهای عاملی: بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی سؤالات یک متغیر با آن متغیر محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین متغیر و سؤالات آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن متغیر بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است (هالند، ۱۹۹۹). نتایج مربوط به بارهای عاملی سؤالات مدل‌های اندازه‌گیری و ضرایب معناداری (ضریب تی) مربوط به آنها، در جدول ۳ قابل مشاهده است.

## جدول ۳. بارهای عاملی و ضرایب تی سؤالات پرسشنامه

گویه	بار عاملی	ضریب تی	گویه	بار عاملی	ضریب تی	بار عاملی	ضریب تی	گویه
q1	۰/۸۵۵	۲۷/۰۸	q26	۰/۸۱	۲۱/۰۸	q51	۰/۸۰	۲۳/۵۵
q2	۰/۸۱۴	۱۹/۴۶	q27	۰/۸۲	۱۹/۴۳	q52	۰/۸۴	۲۹/۴۹
q3	۰/۸۴	۲۶/۰۴	q28	۰/۸۵	۳۳/۶۶	q53	۰/۸۴	۳۱/۸۵
q4	۰/۸۵	۳۶/۹۸	q29	۰/۸۷	۳۱/۶۲	q54	۰/۸۱	۲۰/۷۳
q5	۰/۸۲	۲۷/۷	q30	۰/۸۹	۴۷/۹۱	q55	۰/۸۷	۶۳/۹۹
q6	۰/۸۵	۲۷/۴۴	q31	۰/۸۴	۳۳/۸۲	q56	۰/۸۷	۳۱/۵۳
q7	۰/۸۲	۲۵/۸۲	q32	۰/۹۰	۶۰/۶۸	q57	۰/۸۶	۳۶/۲۵
q8	۰/۸۹	۴۱/۶۹	q33	۰/۸۹	۵۳/۵۰	q58	۰/۸۷	۲۹/۸۸
q9	۰/۸۶	۳۷/۸۲	q34	۰/۸۶	۳۷/۰۵	q59	۰/۸۸	۴۸/۲۰
q10	۰/۸۷	۳۹/۸۵	q35	۰/۸۷	۳۸/۵۵	q60	۰/۸۹	۴۷/۸۳
q11	۰/۹۰	۵۳/۶۹	q36	۰/۸۵	۳۵/۵۱	q61	۰/۸۶	۳۳/۶۵
q12	۰/۸۱	۲۴/۹۷	q37	۰/۸۴	۲۴/۹۳	q62	۰/۸۸	۴۱/۲۰
q13	۰/۸۸	۳۶/۹۴	q38	۰/۸۷	۳۲/۰۱	q63	۰/۸۸	۴۵/۳۳
q14	۰/۸۵	۳۷/۲	q39	۰/۸۶	۳۳/۹۵	q64	۰/۸۸	۴۵/۱۷
q15	۰/۸۲	۲۵/۴	q40	۰/۸۸	۴۶/۶۶	q65	۰/۸۸	۳۸/۲۸
q16	۰/۸۲	۳۰/۳۳	q41	۰/۸۴	۲۷/۲۵	q66	۰/۸۷	۲۷/۱۴
q17	۰/۸۶	۳۰/۳۲	q42	۰/۸۲	۲۷/۲۷	q67	۰/۹۰	۲۳/۸۱
q18	۰/۸۴	۲۹/۷۷	q43	۰/۸۴	۳۳/۲۸	q68	۰/۴۱	۷/۸۳
q19	۰/۸۸۳	۴۶/۲۳	q44	۰/۸۷۶	۳۵/۵۳	q69	۰/۹۱۲	۶۶/۶۵

۲۷/۸۲	۰/۸۳۶	q70	۴۲/۴۶	۰/۸۷۶	q45	۴۶/۲۰	۰/۸۸۶	q20
۵۸/۴۷	۰/۹۰۷	q71	۶۰/۲۶	۰/۸۹۳	q46	۲۹/۹۳	۰/۸۷۶	q21
۴۷/۵۷	۰/۸۷۹	q72	۳۴/۵۹	۰/۸۶۳	q47	۴۷/۰۳	۰/۸۶۷	q22
۳۷/۲۸	۰/۸۷۰	q73	۴۴/۹۵	۰/۸۷۵	q48	۳۷/۷۲	۰/۸۵۳	q23
۳۳/۴۴	۰/۸۴۹	q74	۳۷/۸۷	۰/۸۹	q49	۲۹/۴۶	۰/۸۷۴	q24
۳۹	۰/۸۸۵	q75	۵۹/۱۳	۰/۹۱۲	q50	۳۰/۵۲	۰/۸۵۲	q25

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص است، تمامی ۷۵ ضرایب بارهای عاملی گویه‌ها از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. با توجه به ضرایب معناداری تی سؤالات که همه بالاتر از ۱/۹۶ است، پس می‌توان بیان کرد که بارهای عاملی همه سؤالات در سطح ۹۵ درصد معنادار هستند و نیازی به حذف هیچ‌کدام از سؤالات نیست (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵).

آلفای کرونباخ و پایایی مرکب: دومین معیار برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش پی‌ال‌اس، محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها است. مقادیر مربوط به آلفای کرونباخ و پایایی مرکب در بخش روش تحقیق بیان شده است.

روایی همگرا: روایی همگرا بعد از پایایی دومین معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش پی‌ال‌اس به کار برده می‌شود. معیار میانگین واریانس استخراج‌شده نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته‌شده بین هر متغیر با سؤالات خود است. به بیان ساده‌تر میانگین واریانس استخراج‌شده میزان همبستگی یک متغیر با سؤالات خود را نشان می‌دهد که هرچه همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. مقدار بحرانی برای معیار میانگین واریانس استخراج‌شده که برای سنجش روایی همگرا معرفی شده، ۰/۵ است. بدین معنی که مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد (بارکلای<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۹۵). ضرایب مربوط به میانگین واریانس استخراج‌شده متغیرهای تحقیق در جدول ۴ مشخص شده است.

جدول ۴. ضرایب میانگین واریانس استخراج‌شده متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین واریانس استخراج‌شده
اخلاق حرفه‌ای	۰/۶۹
سلامت سازمانی	۰/۵۱
فضیلت سازمانی	۰/۵۹

با توجه به بالا بودن ضرایب میانگین واریانس استخراج‌شده نشان داده‌شده در جدول ۴ که بالای ۰/۵ هستند، لذا می‌توان بیان کرد که مدل تحقیق از روایی همگرای مناسب برخوردار است.

روایی واگرا: در نهایت روایی واگرا سومین شاخص سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش پی‌ال‌اس است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) روشی را برای تعیین میزان روایی واگرای مدل‌های اندازه‌گیری تعیین نمودند. در این روش میزان رابطه یک متغیر با سؤالاتش در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرها است؛ به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک متغیر در مدل تعامل بیشتری با سؤالات خود دارد تا با سؤالات دیگر. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر متغیر بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن متغیر و متغیرهای دیگر (مربع مقدار ضرایب



همبستگی بین متغیرها) در مدل باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). جدول ۵ ماتریس مربوط به روایی واگرایی مدل‌های اندازه‌گیری تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۵. ماتریس روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری

متغیر	فضیلت سازمانی	سلامت سازمانی	اخلاق حرفه‌ای
اخلاق حرفه‌ای	-	-	۰/۸۳
سلامت سازمانی	-	۰/۷۱۴	۰/۷۰۳
فضیلت سازمانی	۰/۷۶۸	۰/۶۹۵	۰/۶۸۹

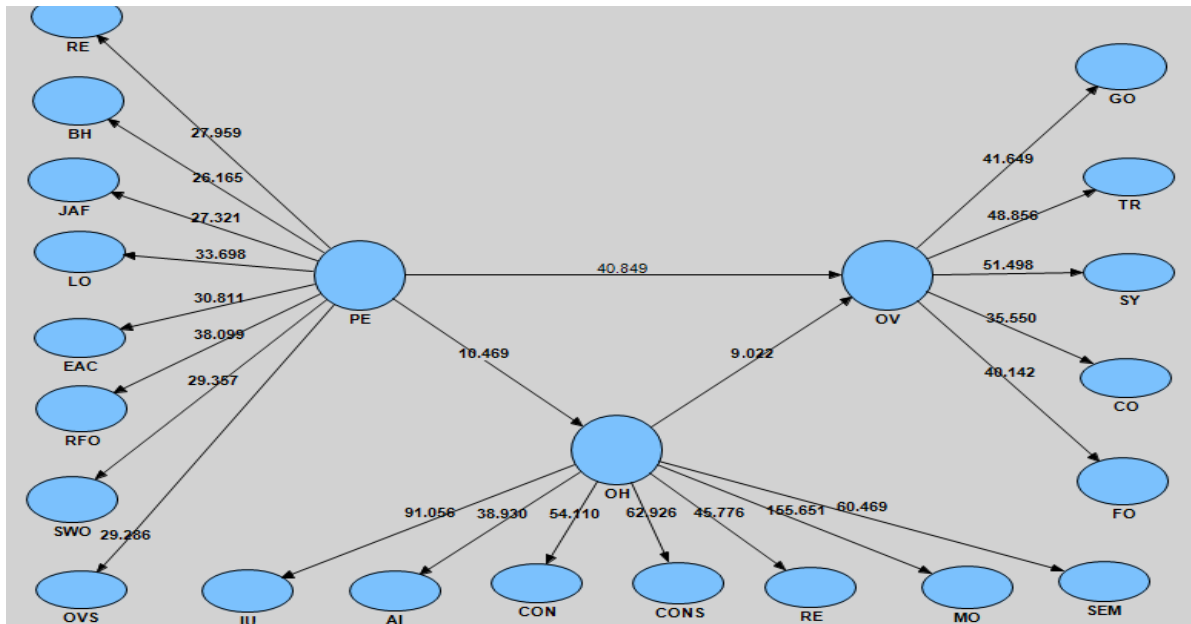
همان‌گونه که از جدول ۵ برگرفته از روش فورنل کورنر (۱۹۸۱) مشخص است، مقدار جذر میانگین واریانس استخراج‌شده متغیرها در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده‌شده‌اند بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، متغیرها در مدل تحقیق حاضر تعامل بیشتری با سؤالات خود دارند تا با متغیرهای دیگر. به بیان دیگر، روایی واگرایی مدل در حد مناسب است. شاخص‌های ارزیابی برازش مدل ساختاری: به منظور برازش مدل ساختاری، به ترتیب شاخص‌های ارزیابی زیر صورت گرفت: ۱. اعداد معناداری تی (t-values)، ۲. شاخص R Squares یا  $R^2$ ، ۳. شاخص  $Q^2$  (Stone-Geisser criterion) و ۴. شاخص Redundancy.

اعداد معناداری تی (t-values): ابتدایی‌ترین شاخص برای سنجش رابطه بین متغیرها در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معناداری تی است. در صورتی که مقدار این اعداد در سطح ۹۵ درصد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین متغیرها است. شکل ۲ مقادیر تی برای ارزیابی بخش ساختاری مدل تحقیق را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در شکل ۲ قابل مشاهده است، تمامی ضرایب معناداری تی از ۱/۹۶ بیشتر بوده و این حاکی از معنادار بودن تمامی مسیرهای مشخص شده در سطح اطمینان ۹۵ درصد و مناسب بودن مدل ساختاری دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵).

شاخص R Squares یا  $R^2$ : برازش بخش ساختاری مدل به وسیله شاخص  $R^2$  تعیین می‌شود. هنسeler<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  معرفی نموده‌اند. ضرایب مربوط به  $R^2$  متغیرهای درون‌زای مدل ساختاری در جدول ۶ قابل مشاهده است. با توجه به مقادیر  $R^2$  ذکر شده در جدول ۶، می‌توان بیان کرد که مدل ساختاری پژوهش از برازش قوی برخوردار است.

شاخص  $Q^2$  (Stone-Geisser criterion): این شاخص که توسط استون و گیزر<sup>۲</sup> (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد (استون و گیزر، ۱۹۷۵). هنسeler و همکاران (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد متغیرهای درون‌زا سه مقدار ۰/۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین نمودند که به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر و یا متغیرهای برون‌زای مربوط به آن را دارد. در جدول ۶ مقادیر مربوط به  $Q^2$  متغیرهای مدل تحقیق حاضر مشخص شده است. با توجه به اینکه مقدار  $Q^2$  برای تمامی متغیرهای درون‌زای مدل تحقیق حاضر بیشتر از ۰/۳۵ است، نشان از قدرت پیش‌بینی قوی متغیرهای برون‌زای مربوط به آنها را دارد و در نتیجه می‌توان بیان کرد که قدرت پیش‌بینی مدل ساختاری تحقیق مناسب و قوی است.

1. Henseler  
2. Stone-Geisser



\* PE (اخلاق حرفه‌ای) - RE (مسئولیت‌پذیری) - BH (صادق بودن) - JAF (عدالت و انصاف) - LO (وفاداری) - EAC (برتری‌جویی) - RFO (احترام به دیگران) - SWO (بخشش) - OH (تأکید علمی) - IU (یگانگی نهادی) - AI (نقوذ مدیر) - CON (ملاحظه‌گری) - CONS (ساخت‌دهی) - RE (پشتیبانی منابع) - MO (روحیه) - SEM (تأکید علمی).  
 - OVS (همدردی با دیگران) - OV (فضیلت سازمانی) - GO (خوش‌بینی) - TR (اعتماد) - SY (همدردی) - CO (انسجام) - FO (بخشش)

شکل ۲. مقادیر تی برای ارزیابی بخش ساختاری مدل

شاخص Redundancy: این شاخص نشان‌دهنده مقدار تغییرپذیری سؤالات یک متغیر درون‌زا است که از یک یا چند متغیر برون‌زا تأثیر می‌پذیرد. در مورد مقدار ملاک Redundancy عددی ذکر نشده و فقط مثبت بودن آن حائز اهمیت است (داوری و رضازاده). جدول شش ضرایب مربوط به Redundancy متغیرهای مدل تحقیق حاضر را نشان می‌دهد.

جدول ۶. مقادیر مربوط به شاخص‌های ارزیابی برازش مدل ساختاری

متغیر	R Squares	Q <sup>2</sup>	Redundancy
اخلاق حرفه‌ای	-	۰/۵۱۲	-
سلامت سازمانی	۰/۴۸۶	۰/۴۸۸	۰/۴۶۱
فضیلت سازمانی	۰/۷۲۸	۰/۶۰۲	۰/۵۰۹

شاخص ارزیابی برازش بخش مدل کلی: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل‌های اندازه‌گیری و معادلات ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی تنها از یک شاخص به نام شاخص نیکویی برازش استفاده می‌شود و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل تحقیق به صورت کلی استفاده کرد. ولترز<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای شاخص نیکویی برازش معرفی کرده‌اند (ولترز و همکاران، ۲۰۰۹).

مقدار شاخص نیکویی برازش برای مدل تحقیق به صورت زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{(\text{communality}) \times (R \text{ square})}$$

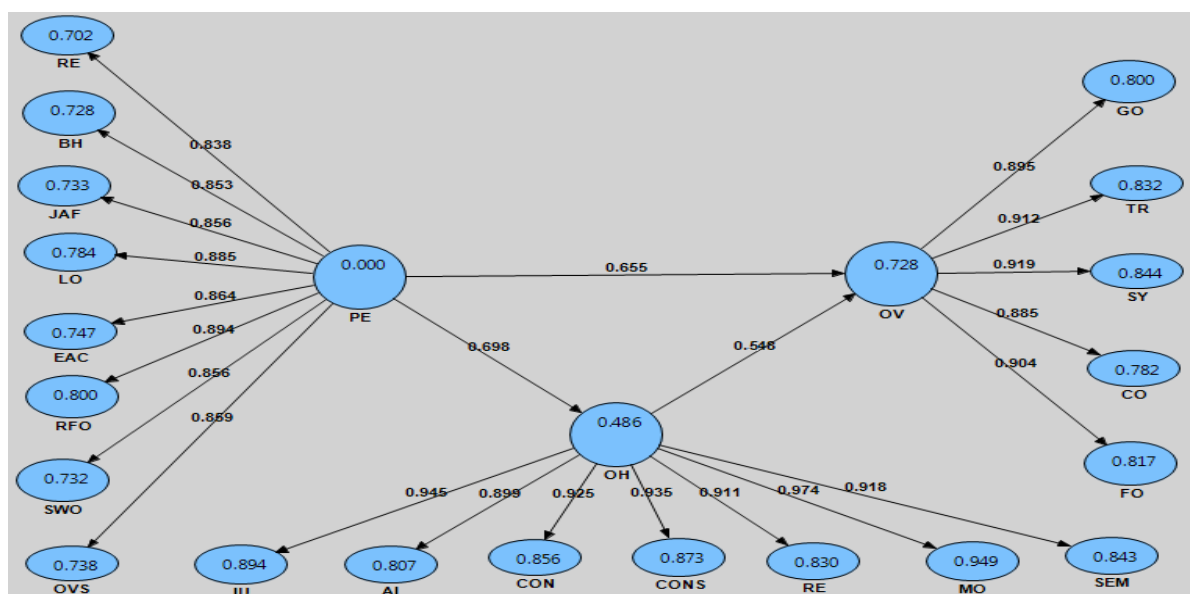
$$0.537 \sqrt{0.714 \times 0.44} =$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای شاخص نیکویی برازش معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۵۳۷ برای شاخص نیکویی برازش در مورد مدل تحقیق، برازش بسیار مناسب مدل کلی آن تأیید می‌گردد. آزمودن فرضیه‌های تحقیق: پس از برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، اجازه بررسی و آزمودن فرضیه‌های تحقیق خود به وجود آمده است. با توجه به مقادیر تی روابط بین متغیرهای مدل و ضرایب استاندارد شده مدل پژوهش در شکل ۲ و ۳، نتایج معناداری فرضیه‌های تحقیق و همچنین ضرایب استاندارد مربوط به هر کدام در جدول ۷ مشخص شده است.

جدول ۷. بررسی فرضیه‌های تحقیق

ردیف	مسیر (فرضیه)	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه آزمون
۱	اخلاق حرفه‌ای (PE) <----> فضیلت سازمانی (OV)	۰/۶۵۵	۴۰/۸۴۹	پذیرش فرضیه
۲	اخلاق حرفه‌ای (PE) <----> سلامت سازمانی (OH)	۰/۶۹۸	۱۰/۴۶۹	پذیرش فرضیه
۳	سلامت سازمانی (OH) <----> فضیلت سازمانی (OV)	۰/۵۴۶	۹/۰۲۲	پذیرش فرضیه

همان‌طور که در جدول ۷ قابل مشاهده است، با توجه به ضریب مسیر و آماره تی، کلیه فرضیه‌های تحقیق مورد پذیرش قرار گرفتند.



شکل ۳. ضرایب استاندارد شده مدل پژوهش

تعیین شدت تأثیر میانجی: برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم، یعنی شدت اثر متغیر میانجی، از آماره‌ای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک است. هرچه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵). مقدار VAF از فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

که در آن  $a$  مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل (اخلاق حرفه‌ای) و میانجی (سلامت سازمانی)،  $b$  مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته (فضیلت سازمانی) و  $c$  ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته است.

$$VAF = \frac{0/698 \times 0/546}{(0/698 \times 0/546) + 0/655} = 0/369$$

این بدان معنی است که ۳۶/۹ درصد از اثر اخلاق حرفه‌ای بر فضیلت سازمانی از طریق غیرمستقیم و توسط متغیر میانجی سلامت سازمانی تبیین می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

از آنجاکه یکی از وظایف ادارات ورزش و جوانان، خدمت‌رسانی به افراد مختلف جامعه و همچنین ایجاد بستری مناسب برای انجام فعالیت‌های ورزشی توسط اقشار مختلف به‌منظور تأمین سلامت جسمی و روحی آنهاست، این وظیفه مستلزم داشتن منابع انسانی با تعهد و اخلاق حرفه‌ای بالاست؛ آنها در زمینه تحقق اهداف و مقاصد خود باید به نیروی انسانی خود و نیازمندی‌های شغلی آنان توجه خاصی مبذول دارند. هدف از تحقیق حاضر مدل‌یابی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر فضیلت سازمانی با توجه به نقش واسطه‌گری سلامت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری بود.

نتایج تحقیق نشان داد که با توجه به ضریب مسیر در مدل تحقیق (۰/۶۵۵)، بین اخلاق حرفه‌ای کارکنان و فضیلت سازمانی اثر مستقیم و معنادار وجود دارد. نتایج تحقیق در این فرضیه با نتایج تحقیق بهزادی و همکاران (۲۰۱۵) و نجف‌بیگی و همکاران (۲۰۱۴) هم‌خوانی دارد. فضیلت سازمانی به تعالی و ارتقاء رفتاری اعضای سازمان مربوط می‌شود. قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی، موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آنها در راستای کمک و احترام به یکدیگر و در نتیجه اجرای هر چه بیشتر اخلاق حرفه‌ای می‌شود، زیرا افراد با ذهنیت مثبت از سازمان، شهرت و اعتبار سازمانی خود را افزایش، اعتماد و احساس وفاداری را توسعه و در راستای حفظ و تقویت این اعتبار و انجام بهتر و کسب سود بیشتر برای سازمان تلاش می‌کنند (نجف‌بیگی و همکاران، ۲۰۱۴). اخلاق حرفه‌ای حاکم بر سازمان که شامل مسئولیت‌پذیری، وفاداری، صداقت، همدردی و احترام به یکدیگر و همچنین رعایت ارزش‌ها و هنجارها می‌شود، می‌تواند باعث افزایش اعتماد و انسجام بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش فضیلت سازمانی گردد (بهزادی و همکاران، ۲۰۱۵). با توجه به تأیید رابطه بین فضیلت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان پیشنهاد می‌گردد ارتقاء ارزش‌های اخلاقی به‌عنوان مبنای روابط سالم و سیرت نیکو مورد توجه مدیران ادارات ورزش جوانان استان چهارمحال و بختیاری قرار گیرد. ارتقاء ارزش‌های اخلاقی که تحت عنوان فضیلت سازمانی از آن یاد شد می‌تواند از طریق درک خودباوری، مهارت‌های اجتماعی و حمایت‌های محیطی پرورش یابد. از این‌رو به مدیران ادارات ورزشی پیشنهاد می‌شود در راستای ارتقاء سطح فضیلت سازمانی، برای کلیه کارکنان سازمان دوره‌های آموزشی در نظر گرفته شود تا از طریق برپایی این دوره‌ها برای همه افراد سازمان فرصت‌هایی جهت درک مشکلات واقعی و باور به توانایی خود برای عمل کردن بر اساس ارزش‌های تعیین‌شده، به کمک بحث‌های عمیق در محیط کار فراهم شود.

نتایج حاصل از تحلیل مدل پژوهش نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری با توجه به ضریب مسیر در مدل تحقیق (۰/۶۹۸) اثر مستقیم و معنادار وجود دارد. نتایج تحقیق در این فرضیه با نتایج تحقیق میرکمالی و حاج خزیمه (۱۳۹۶)، حجازی‌فر و همکاران (۱۳۹۶) و امیریان‌زاده و محمدپور (۱۳۹۵) که در پژوهش‌های خود بیان داشتند اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی ارتباط معنادار و مستقیم دارد، در یک راستا قرار دارد. به‌طور کلی برای سالم‌سازی محیط سازمان دو مکانیزم وجود دارد: یکی مکانیزم قانون و دیگری مکانیزم اخلاقی است که هر دو فراتر از قانون‌اند و به‌صورت پایدار و نهادی می‌تواند سالم‌سازی را به‌صورت یک فرایند در سازمان حاکم نماید. در واقع از طریق

این مکانیزم روابط سازمانی اصلاح و کارکنان با درونی نمودن اخلاق به خودکنترلی رسیده و سازمان سالم می‌گردد. سلامت سازمانی موضوعی کلی است که با سه مجموعه فشار روانی، بهداشت روانی و اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها در ارتباط است. سلامت سازمانی در هر مجموعه‌ای محصول استقرار و نهادینه شدن اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آن مجموعه است که ورود قانون طلایی در زندگی افراد و تصمیم‌گیری‌های فردی بر اساس آن می‌تواند، زمینه‌های بروز هرگونه فساد اداری را تا حدودی از بین برد. (میرکمالی و حاج خزیمه، ۱۳۹۶). امیریان‌زاده و محمدپور (۱۳۹۵) بیان کردند که اولین گام برای دستیابی به سلامت سازمانی، درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان است. لایدن و کلینگل (۲۰۰۲) یازده مؤلفه برای سلامت سازمانی ارائه نموده‌اند که یکی از آن‌ها اخلاق حرفه‌ای است، بدین معنی که در یک سازمان سالم عمدتاً رفتار غیراخلاقی وجود ندارد و کارکنان تمایل دارند بیشتر به اخلاق باطنی ارزش قائل شوند و جایی را برای سیاست در سازمان نبینند. مسلماً هرچه کارکنان در سازمان نسبت به اخلاقیات متعهدتر باشند سازمان بیشتر در مسیر اثربخشی قدم خواهد گذاشت و بیشتر به سلامت سازمانی دست خواهد یافت. اخلاق حرفه‌ای مربوط به رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای است و یکی از مؤلفه‌های مهم آنکه در این تحقیق هم لحاظ گردیده، مسئولیت‌پذیری است. به نظر می‌رسد در ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری در بعد مسئولیت‌پذیری، فرد در سازمان پاسخ‌گوست و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاق‌مند است؛ به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد؛ برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد و این امر می‌تواند باعث افزایش و بهبود سلامت سازمانی شود.

یکی دیگر از نتایج پژوهش حاضر اثر مستقیم و معنادار بین سلامت سازمانی و فضیلت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری بوده است. نتایج تحقیق در این قسمت با نتایج تحقیق کیانی و همکاران (۱۳۹۶)، فرح‌بخش و همکاران (۱۳۹۴) و اکیوتو و دومکا (۲۰۱۳) هم‌خوانی دارد. امروزه، سازمان‌ها جهت رشد و رسیدن به موفقیت نیازمند عوامل متعددی هستند که در این میان سلامت سازمانی یک فاکتور مهم و تأثیرگذار است. توجه به ابعاد تشکیل‌دهنده سلامت سازمانی مانند یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، حمایت و پشتیبانی از منابع، روحیه و تأکید علمی در سازمان‌ها می‌تواند باعث افزایش روحیه اعتماد، انسجام، بخشش، همدردی و بخشش که همگی از مؤلفه‌های فضیلت سازمانی است، گردد (کیانی و همکاران، ۱۳۹۶). به نظر می‌رسد در ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری، وقتی مدیران از منابع انسانی پشتیبانی مناسب در زمینه‌های مختلف را انجام می‌دهد (مانند توجه به شرایط زندگی کارکنان از طریق زمان‌بندی کار و حجم کاری، دادن حقوق و مزایای کافی برای تأمین نیازهای مادی و معنوی، دادن اختیار و فرصت بیشتری در خصوص مشارکت کارکنان در تصمیمات سازمان) در وهله اول باعث جلب رضایت کارکنان می‌گردد که این خود منجر به انسجام بیشتر در ادارات می‌شود. همچنین به نظر می‌رسد نفوذ مدیران ادارات ورزش و جوانان در بین کارکنان و دادن روحیه از طرف آنها به کارکنان (به‌عنوان مؤلفه‌هایی از سلامت سازمانی) می‌تواند باعث افزایش نگرش خوش‌بینی و اعتماد بین کارکنان و مدیران (به‌عنوان مؤلفه‌هایی از فضیلت سازمانی) گردد.

همچنین نتایج حاصل از تحلیل مدل پژوهش نشان داد که ۳۶/۹ درصد از اثر اخلاق حرفه‌ای بر فضیلت سازمانی از طریق غیرمستقیم و توسط متغیر میانجی سلامت سازمانی تبیین شده است. نتایج تحقیق در این بخش با نتیجه تحقیق فلاوندی و همکاران (۱۳۹۶) هم‌خوانی دارد. در تبیین نتایج فوق نیز باید عنوان کرد که اخلاق حرفه‌ای موجود در محیط کاری ادارات ورزش و جوانان با تأمین سلامت روحی و جسمی کارکنان رضایت خاطر آنان را افزایش داده و در جهت بهبود فضای کلی و همچنین وضع قوانین مناسب‌تر با شرایط آنها اقدام کرده تا فضیلت سازمانی ادارات ورزش و جوانان افزایش یافته و در حد مناسبی قرار گیرد. به عبارتی اخلاق حرفه‌ای با تضمین و تأمین سلامت سازمان، موجبات شرایط کاری مناسب و فضای کاری مشارکتی همراه

با اعتماد و انسجام را فراهم می‌آورد. ضامنی (۱۳۹۵) در پژوهش خود بیان داشت که چنانچه مدیران سازمان نسبت به توسعه اخلاق حرفه‌ای و تبع آن سلامت سازمان بی‌توجه باشند، سازمان با تبعاتی چون افزایش غیبت، کاهش اعتماد، انسجام و بخشش در بین کارکنان، وجود سطوح پایینی از روحیه و انگیزش و نادیده انگاشتن اعتبار سازمان توسط کارکنان مواجه خواهد شد. اعتماد، انسجام، بخشش و روحیه کارکنان از مؤلفه‌های اصلی فضیلت سازمانی است و بدین ترتیب با نادیده گرفتن توسعه اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی کاهش می‌یابد و از این طریق فضیلت سازمانی ضعیف خواهد شد. سلامت سازمانی سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، بالا رفتن روحیه سازندگی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد. در سازمان سالم، مأموریت و اهداف سازمان برای همه افراد روشن است. همه می‌دانند که ارزش‌های اخلاقی پذیرفته سازمان کدام هستند و این ارزش‌های اخلاقی هستند که مرزهای رفتارها و درست و نادرست را مشخص می‌کنند؛ بنابراین حرکت کارکنان در محدوده ارزش‌های اخلاقی سازمان، فضیلت سازمانی یک سازمان سالم و تندرست است و جوی همراه با اعتماد و انسجام بر اساس ارزش‌های اخلاقی در سازمان به وجود خواهد آورد (مهتا و همکاران، ۲۰۱۳).

در نهایت پیشنهاد می‌گردد که مدیران ادارات ورزش و جوانان، جهت توسعه و بهبود اخلاق حرفه‌ای کارکنان و سلامت سازمانی و بالطبع بهبود فضیلت سازمانی، می‌بایست کارکنان را به درست انجام دادن کار در جهت منافع سازمان تشویق کنند و از آنها بخواهند که به تعهدات خود در سازمان عمل کنند. همچنین مدیران بایستی تعریف دقیق و واضح از اهداف سازمان برای کارکنان ارائه دهند تا کارکنان احساسات ژرف و عمیقی نسبت به اهداف سازمان که واکنش‌ها را هدایت می‌کند، داشته باشند. در این حالت است که کارکنان به علت داشتن تعریف دقیق از اهداف و مأموریت‌های سازمان، حتی زمانی که سازمان با چالش‌های عمده‌ای، مواجه باشد، به موفقیت خود خوش‌بین هستند (خوش‌بینی). هم‌چنین توصیه می‌گردد مدیران تلاش مضاعف در جهت گسترش ابراز همدردی بین کارکنان و توجه و اعتنا به دیگران به هنگام انجام وظایف، داشته باشند (همدردی و انسجام). مدیران بایستی در جهت ارتقای سطوح انسجام و یکپارچگی در ادارات، رایج بودن عزت و شرافت، صداقت، راستی و درستی و مهربانی در سازمان، تلاش کنند تا از این طریق، اعتماد در وزارتخانه رایج گردد. همچنین جهت گسترش فضایل سازمانی مدیران بایستی روحیه بخشش اشتباهات در سازمان را در بین کارکنان گسترش دهند. بدین‌صورت که اشتباهات، صادقانه با عذرخواهی در سازمان پذیرفته شود و به‌عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری در زمینه استانداردهای بالای فضیلت سازمانی به آن نگریسته شود (بخشش). در این حالت است که اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی همراه با فضیلت سازمانی از سطح بالایی برخوردار خواهد شد.

لازم به ذکر است که به دلیل محدود بودن و همچنین تناقضی که در نتایج تحقیقات پیشین وجود داشته، این پژوهش می‌تواند شروع‌کننده مسیر مناسبی باشد که پژوهش‌های دیگر در نقاط دیگر، نتایج آن را تأیید و یا رد نمایند. با این وجود، محدودیت‌هایی نیز وجود داشتند که از مهم‌ترین آنها می‌توان به این نکته اشاره کرد که جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری بوده‌اند و می‌بایست به تفاوت‌هایی از لحاظ فرهنگی، ساختاری، محیطی توجه کرد؛ بنابراین تعمیم آن به سایر نهادها به‌سادگی امکان‌پذیر نیست. برای ادامه پژوهش در این حوزه پیشنهاد می‌شود که با توجه پیشینه پژوهش، متغیرهایی غیر از سلامت سازمانی (مانند تعهد سازمانی، اعتماد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی) به‌عنوان متغیر میانجی در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و فضیلت سازمانی مدنظر قرار گیرد.

## منابع

امیریان‌زاده، مژگان و محمدپور، حسین. (۱۳۹۶). رابطه اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش فارس. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۱(۳)، ۱۵-۴۲.

- بهبزادی، الهام؛ نعیمی، عبدالزهرا و بشلیده، کیومرث. (۱۳۹۴). رابطه وجدانی بودن، جو اخلاقی و رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۱)، ۷۲-۳۶.
- پورکیانی، مسعود؛ امیری، افلاطون و خادمی، مرتضی. (۱۳۹۰). سلامت سازمانی، فساد اداری و شایعه. چاپ اول، کرمان: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- جوادی پور، محمد؛ پارساجو، علی. (۱۳۹۴). ارتباط توانمندسازی کارکنان با سلامت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان همدان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۳(۱)، ۲۵-۳۴.
- جوادی پور، محمد؛ پارساجو، علی. (۱۳۹۳). ارتباط نگرش شغلی با سلامت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱(۲)، ۱۳۷-۱۴۶.
- حجازی فر، حسن؛ رزقی شیرسوار، هادی و هاشم‌نیا، شهرام. (۱۳۹۶). ارتباط اخلاق حرفه‌ای و انضباط سازمانی با سلامت اداری کارکنان. فصلنامه آینده‌پژوهی مدیریت، ۲۸(۱۰۸)، ۱۵-۳۲.
- داوری، علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۵). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. چاپ سوم، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- زنگل، مرضیه. (۱۳۷۵). بررسی و مقایسه جو سازمانی از بعد سلامت سازمانی در مدارس دولتی و غیرانتفاعی در دوره‌های تحصیلی راهنمایی و متوسطه تهران. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- صادقی‌فر، مجید و بهشتی‌راد، رقیه. (۱۳۹۳). تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه ارومیه. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۸(۲)، ۸۷-۱۰۲.
- عرفانی‌خواه، محمد. (۱۳۹۳). بررسی رابطه رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری در سازمان (مطالعه موردی: مراکز فرهنگی و دینی در استان قم). پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- فرح‌بخش، سعید؛ پورمحمدی، سیده مریم و مرادی، مرتضی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین جو اخلاقی سازمان و فضیلت سازمانی با سلامت سازمانی در بین معلمان مدارس ابتدایی شهرستان نورآباد. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت آموزشی.
- قلاوندی، حسن؛ احمدیان، ذکریا. (۱۳۹۶). الگوی علی روابط اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی، کیفیت زندگی کاری در نظام آموزش عالی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۱(۴)، ۱۵۸-۱۴۳.
- کیانی، مجید؛ شعبانی بهار، غلامرضا و عرفانی، نصرالله. (۱۳۹۶). تدوین مدل سلامت سازمانی بر اساس فضیلت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران. ۴(۱۵)، ۹۰-۸۱.
- مسعودی‌نژاد، فرحناز. (۱۳۹۰). رابطه بین سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر شیراز با استقرار مدیریت مدرسه محوری. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.
- میرکمالی، سید محمد و حاج خزیمه، مجتبی. (۱۳۹۶). تبیین سلامت سازمانی بر اساس نقش مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۸(۱)، ۲۳۲-۲۵۵.
- نجف‌بیگی، رضا؛ موسی‌خانی، مرتضی؛ دانش‌فرد، کرمان‌الله و دلاور، علی. (۱۳۹۳). طراحی الگوی مطلوب جهت ارتقاء فضیلت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۷(۲۴)، ۱۰۴-۸۸.
- Akpotu, C., & Dumka, L. E. (2013). Relational Virtues and Organizational Health in the Nigerian Aviation Sector. *International Journal of Business and Management*, 8(23,) 60-66.

- Barclay, D., Higgins, C., & Thompson, R. (1995). The Partial Least Squares (PLS) Approach to Causal Modeling: Personal Computer Adoption and Use as an Illustration. *Technology Studies*, 2(2), 285-324.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavior Scientist*, 47(6), 766-790.
- Cameron, K. (2011). Responsible leadership as virtuous leadership. In *Responsible Leadership* (pp. 25-35). Springer, Dordrecht.
- Dawson, D. (2018). Organisational Virtue, Moral Attentiveness, and the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility in Business: The Case of UK HR Practitioners. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 765-781.
- Ebrahimpour, H., & Heidari Sareban, V. (2017). Examining the Role of Organizational Virtue in Professional Ethics Augmentation. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 536-544.
- Feldner, S. (2014). How Corporations Manage Industry and Consumer Expectations via the CSR Report. *Public Relations Journal*, 8(3), 1-26.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-320.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20, 195-204.
- Iavicoli, S., Valenti, A., Gagliardi, D., & Rantanen, J. (2018). Ethics and Occupational Health in the Contemporary World of Work. *International journal of environmental research and public health*, 15(8), 1713-1724.
- Manzich, C., Cameron, K. S., Manz, K. P., Marx, R. D., & Neal, J. (2008). *The Virtuous Organization: Insights from Some of the World Leading Management Thinkers*. World Scientific Publishing Company.
- Mehta, T. G., Atkins, M. S., & Frazier, S. L. (2013). The Organizational health of urban elementary schools: school health and teacher functioning. *School Mental Health*, 5(3), 144-154.
- Rego, A., Riberio, N., & Cunha, M. (2011). Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93, 215-235.
- Stone, M., & Geisser, F. (1975). Cross validatory choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the Royal Statistical Society*, 36(2), 111-147.
- Wetzels, M., Odekerken, S. G., & Vanoppen, C. (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195.

---

به این مقاله این گونه استناد کنید:

شیروانی، طهما سب و اسمعیلی، محسن. (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی سلامت سازمانی در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و فضیلت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۶(۲)، ۲۹۷-۳۱۳.

---





## Investigating Mediator Role of Organizational Health in Relationship between Professional Ethics and Organizational Virtue of Employees of Sports and Youth Departments of Chaharmahal and Bakhtiari Province

Tahmaseb Shirvani<sup>1</sup> and Mohsen Smaili<sup>2</sup>

1. PhD in Sports Management, Deputy General Manager of Department of Sports and Youth of Chaharmahal and Bakhtiari Province

2. Assistant Professor in Sports Management, Institute of Physical Education and Sport Sciences

Received: 27 December 2018

Accepted: 10 June 2019

### Abstract

**Objective:** This work was conducted to investigate the mediator role of organizational health in the relationship between the professional ethics and organizational virtue of the employees of the sports and youth departments of the Chaharmahal and Bakhtiari Province.

**Methodology:** In terms of purpose, this research work was an applied one. In terms of collecting information, it was a field and correlation one. The statistical population of the work included all the employees of sport and youth service departments of the Chaharmahal and Bakhtiari Province (161 people). The statistical sample was selected as the total number, and was equal to the statistical population. The research instrument included the organizational health questionnaire (Hui *et al.*, 1996), professional ethics (Kirsten *et al.*, 2011), and organizational virtue (Cameron *et al.*, 2004). The validity and reliability of the research instrument were confirmed. The descriptive statistics and structural equation modelings were used to analyze the data.

**Results:** The results of the structural equations showed that the professional ethics and organizational health predicted 65.5% and 54.6% of the organizational virtue variance, respectively. It was also shown that the indirect effect of professional ethics on organizational virtue was 36.9%, which was determined by the organizational health mediator variable. The fitting indices of the overall research model confirmed the desirable fitness of this model.

**Conclusion:** According to the outcomes of this research work, the organization planning can be applied to improve the professional ethics using the organizational health indicators that affect the organizational virtue. As a result, the organization virtue will be achieved based on the principals of professional ethics at the individual and organizational levels.

**Keywords:** Professional Ethics, Organizational Health, Organizational Virtue, Structural Equations, Sports and Youth.

### To cite this article:

Shirvani, T., & Smaili, M. (2019). Investigating Mediator Role of Organizational Health in Relationship between Professional Ethics and Organizational Virtue of Employees of Sports and Youth Departments of Chaharmahal and Bakhtiari Province. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 6(2), 297-313.

Corresponding Author: **Tahmaseb Shirvani**

E - mail: tsh7tsh@yahoo.com