



Research Paper

Effect of Organizational Health on the Professional Ethics of Employees with the Mediating Role of Strategic Human Resources Management

Reza Mohamadi¹, Hemat Alla Bastami²

1. MA in Sports Management, Payame Noor University, Garmsar Center, Semnan, Iran.

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

Received: 8 March 2024

Accepted: 8 June 2024

Abstract

Objective: The current research was conducted to investigate the effect of organizational health on the professional ethics of employees with the mediating role of strategic human resources management.

Methodology: The descriptive research method was a correlation type with structural equation modeling, and the statistical population included all the employees of the General Directorate of Sports and Youth of Kermanshah province, a total of 238 people. For the necessary sample size, 149 people were selected by simple random sampling using the table of Karjesi and Morgan (1970). The data collection tools were the standard organizational health questionnaires of Hui et al. (1996), Cadozier's professional ethics (2002), and the strategic management of human resources by Chang and Hong (2005). All questionnaires' face and content validity were checked and confirmed with the opinion of supervisors and advisors, considering their standardization and widespread use in many studies, and their reliability was obtained using Cronbach's alpha coefficient above 0.70. Data analysis tools were the Pearson correlation coefficient, structural equation model, and path analysis using SPSS and AMOS software.

Results: The findings showed that in the research sample, organizational health is directly affected by the professional ethics of employees. Also, findings about the effect of strategic management of human resources on professional ethics prove that strategic management of human resources is a significant predictor for the professional ethics of employees. In addition, the results showed that all the correlation coefficients and path coefficients were statistically significant, and organizational health's effect on employees' professional ethics through strategic management of human resources is positive and significant.

Conclusion: Because the General Administration of Sports and Youth play a vital role in developing sports in the country, it needs more attention to professional ethics and its establishment factors, including strategic management of human resources and organizational health. Suppose this organization wants to benefit from growth. In that case, it must have employees and managers who pay special attention to its members' professional ethics, human resources, and organizational health.

Keywords: Professional ethics, General administration of sports and youth, Sports organizations, Human resources, Kermanshah province.

To cite this article:

Mohamadi R, Bastami H A. Effect of Organizational Health on the Professional Ethics of Employees with the Mediating Role of Strategic Human Resources Management. *Human Resource Management in Sport*. 2024; 11(2):429-447. <https://doi.org/10.22044/shm.2024.14443.2641>

Corresponding Author: **Reza Mohamadi**

Email: rezamohamadi1415@gmail.com



Extended Abstract

Summary

The current research was conducted to investigate the effect of organizational health on the professional ethics of employees with the mediating role of strategic human resources management. The sample size included 149 people. The findings showed that all the correlation coefficients and path coefficients were statistically significant, and organizational health's effect on employees' professional ethics through strategic management of human resources is positive and significant. As a result, the General Administration of Sports and Youth need more attention to professional ethics and its establishment factors, including strategic management of human resources and organizational health.

Introduction

Today's world is the world of organizations, and human power is considered the most valuable organizational resource for its managers (1). The point raised in management is that management is based on paying attention to moral values (2). Human resources management is directly related to the organization's human resources, and these forces are responsible for reaching the organization's goals. Suppose communication is healthy and effective. In that case, the organization will achieve its goals, but if this communication is based on unethical behaviors, it will not achieve its goals. (3)

Methodology and Approach

The present research method is descriptive, correlation type with structural equation modeling, and practical in terms of purpose. Its statistical population includes all the employees of the General Directorate of Sports and Youth of Kermanshah province during the research period (autumn of 1401), which was 238 people based on the statistics received from the relevant organization. A field questionnaire was used to collect information. For this purpose, the General Directorate of Sports and Youth of Kermanshah province was referred. With the cooperation of managers, a questionnaire was provided to the employees of different units. Finally, 149 questionnaires were analyzed. Three questionnaires were used in this research: Hoi et al.'s organizational health (1996), Cadozir's professional ethics questionnaire (2002), and Chang and Hong's strategic human resource management questionnaire (2005) (4-6). The face and content validity of all the questionnaires were checked and confirmed by the opinion of the supervisors and advisors and according to their standards and widespread use in many studies. In order to analyze the collected data, the current situation was first described using techniques available in descriptive statistics, such as frequency distribution tables and calculation of central and dispersion indices. Hypotheses test, the distribution of research variables was investigated using the Kolmogorov-Smirnov test. Then Pearson's correlation coefficient test, structural equation model, and path analysis were used to analyze the central hypothesis of the research with the help of SPSS and AMOS software version 25.

Result and Conclusion

Descriptive results of the main variables showed that the level of professional ethics, organizational health, and strategic management of human resources among the General Department of Sports and Youth of Kermanshah province employees and their components are higher than average. Also, the results of the Pearson correlation coefficient test, at a significance level of 0.05, showed that there is a significant and direct relationship between the strategic management of human resources and organizational health with the professional ethics of the employees of the General Directorate of Sports and Youth of Kermanshah province. The explanation of the results shows that organizational health directly influences the professional ethics of the General Directorate of Sports and Youth employees because organizational health will create a pleasant environment for work and effort, increase the spirit of creativity, and achieve organizational goals. On the other hand, the findings of this research on the effect of strategic human resources management on professional ethics prove that strategic human resources management is a significant predictor of the professional ethics of employees. Strategic human resources management can create competitive advantages in organizations. Organizational capacity is used to introduce ethics and values, and culture is applied to them. In explaining the main results of this study, it can



also be said that organizational health, with the mediating role of strategic human resources management, affects the professional ethics of the employees of the General Directorate of Sports and Youth because organizational health is one of the main pillars of establishing sustainable development, which requires sufficient knowledge, culture, and experience from managers and employees of organizations. With organizational health, organizational growth or development can be achieved.

Meanwhile, human resources are one of the pillars of the organization and society in general, and it is the main factor in achieving social, political, cultural, and economic goals. On the other hand, one of the most critical concerns of efficient managers at different levels is how to create suitable platforms for human resources working in all professions to deal with issues in society and their profession with a sense of responsibility and total commitment. Moreover, they observe the ethical principles governing their jobs and professions. Therefore, organizational health is essential for every organization. However, its existence is essential in terms of the sensitive and vital role that the General Directorate of Sports and Youth play in the growth and development of sports in the country. This is because the General Administration of Sports and Youth play a vital role in the development of the country's sports in the public health sector of society and also plays a vital role in promoting the country's sports status at the international level by cultivating champions in various sports fields, requiring more attention to ethics. Professionalism and its establishment factors, including strategic management of human resources and organizational health, are more critical than ever.

Ethical Considerations: This article is taken from the master's thesis, and all ethical principles are considered. The participants were informed about the research's purpose and its implementation steps. They were also sure of the confidentiality of their information.

Funding: This research has not received any financial aid from funding organizations.

Authors' Contributions: All the authors of this article have actively participated from the research implementation stage to the article's writing.

Conflicts of interest: According to the authors, this research has no conflict of interest.

Acknowledgment: We appreciate and thank all the participants and those who helped us conduct this research. We are also grateful to all the professors who helped the authors review and correct this article.

References

1. Seyyed Mohammad A Z. Management of troubled organizations. Tehran. kavir publications. 2013. Page 59. [In Persian]
2. Mohammad H, Seyed Mohammad Hossein R, Saeed A, Nasrallah M. Identifying obstacles to the development of professional ethics of managers of sports organizations 2019. Available from: <https://sid.ir/paper/377081/fa> [In Persian]
3. Ghorbani A, Arslan Bad M. The strategic role of human resource management in evaluating the performance of the organization's employees. The 6th National Conference on Management, Economics and Accounting 2015. [In Persian]
4. Hoy W K, Feldman J A. Organizational health profiles for high schools. School climate: Measuring, improving, and sustaining healthy learning environments. 1999;85.
5. Cadozier V. The moral profession: A study of moral development and professional ethics. Retrieved from ProQuest com. 2002;137.6.
6. Chang W J A, Huang T C. Relationship between strategic human resource management and firm performance: a contingency perspective. International Journal of Man power Vol. 2005; 26:444-59. DOI: 10.1108/01437720510615125





تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی

رضا محمدی^۱، همت الله بسطامی^۲

۱. کارشناسی ارشد مدیریت راهبردی در سازمان‌های ورزشی، دانشگاه پیام نور گرمسار، گرمسار، ایران.

۲. استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۱۸

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی انجام شد. **روش شناسی:** روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی با مدل‌سازی معادلات ساختاری و جامعه آماری شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه به تعداد ۲۳۸ نفر بود. برای حجم نمونه لازم، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۱۴۹ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶)، اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) و مدیریت راهبردی منابع انسانی چانگ و هانگ (۲۰۰۵) بود. روایی صوری و محتوایی کلیه پرسشنامه‌ها با نظر استادان راهنما و مشاور و با توجه به استاندارد بودن آن‌ها، همچنین پرکاربرد بودن در مطالعات متعدد، بررسی و تأیید شد و میزان پایایی آن‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ به دست آمد. ابزار تحلیل داده‌ها ضریب همبستگی پیرسون، مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر بود.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان دادند که در نمونه پژوهش، سلامت سازمانی به صورت مستقیم بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان مؤثر است؛ همچنین یافته‌ها در مورد اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر اخلاق حرفه‌ای اثبات می‌کند که مدیریت راهبردی منابع انسانی یک پیشگوی بسیار مهم برای اخلاق حرفه‌ای کارکنان است. افزون بر این، نتایج نشان داد که تمامی ضرایب همبستگی و ضرایب مسیر از لحاظ آماری معنادار بودند و تأثیر سلامت سازمانی در اخلاق حرفه‌ای کارکنان با میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی، مثبت و معنادار است.

نتیجه‌گیری: به دلیل این که اداره کل ورزش و جوانان در توسعه ورزش کشور نقش مهمی را ایفا می‌کند، نیازمند توجه بیشتر به اخلاق حرفه‌ای و عوامل استقرار آن از جمله مدیریت راهبردی منابع انسانی و سلامت سازمانی بیش از پیش است. چنانچه این سازمان بخواهد از رشد و بالندگی بهره‌مند گردد، باید از کارکنان و مدیرانی برخوردار باشد که توجه ویژه‌ای به مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای، منابع انسانی و سلامت سازمانی اعضای خود داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، اداره کل ورزش و جوانان، سازمان‌های ورزشی، منابع انسانی، استان کرمانشاه.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

محمدی رضا، بسطامی همت الله. تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی. مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۱۴۰۳؛ ۱۱(۲): ۴۲۹-۴۴۷. <https://doi.org/10.22044/shm.2024.14443.2641>

نویسنده مسئول: رضا محمدی

Email: rezamohamadi1415@gmail.com



دنیای امروز دنیای سازمان‌ها است و نیروی انسانی به عنوان با ارزش‌ترین منبع سازمانی برای متولیان آن محسوب می‌شود. در هزاره سوم سرمایه انسانی شایسته، ارزشمندترین سرمایه‌ها است؛ چرا که در بین منابع مختلف سازمانی، تنها منبعی است که با استفاده از مهارت و تخصص خود و با به کارگیری کارکردهای ذهنی و جسمی خویش، امکان بهره‌برداری مؤثر از سایر منابع سازمانی را فراهم می‌سازد (۱). محققان و اندیشمندان مدیریت، امروزه بر این باور هستند که کارکنان مهم‌ترین منبع رقابتی سازمان هستند و سرمایه انسانی یک سازمان، مؤسسه یا شرکت و در سطح فراتر سرمایه انسانی یک کشور می‌تواند همه نیازمندی‌های استراتژیک را برآورده کند. در واقع نیروی انسانی مهم‌ترین زیرساخت هر مجموعه یا سازمان و کشور است، چون اساس حرکت به سوی توسعه و تعالی است (۲). 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^۱ و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان‌ها ایجاد کند (۳). اخلاق حرفه‌ای در عملکردها و رفتارها، تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و همچنین در برخوردها و ارتباطات نقش مهم و تعیین‌کننده‌ای دارد؛ از این رو است که امروزه بحث اخلاقیات یکی از مباحث عمده علم مدیریت گردیده است. امروزه بسیاری از کشورها به این بلوغ فکری رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی به از بین رفتن مؤسسه و سازمان می‌انجامد؛ به همین دلیل بسیاری از مؤسسات و سازمان‌های موفق، برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند، از این رو کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند (۴). در واقع، اخلاق حرفه‌ای، به عنوان دانش حل مشکلات اخلاقی سازمان و توضیح تعهدات و مسئولیت‌های اخلاقی سازمان عمل می‌کند. در بحث تعریف اخلاق حرفه‌ای یک چالش وجود دارد که اخلاق حرفه‌ای ماهیتی پویا دارد و همین امر موجبات تغییر در تعریف را ایجاد می‌کند. با توجه به سیر تحولات اخلاق حرفه‌ای، شالوده این پدیده در رویکرد سنتی خلاصه می‌شود و رویکرد سنتی به مسئولیت‌های اخلاقی افراد در مشاغل و حرف محصور می‌شود. به عبارت دیگر در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل بود. مطابق این دیدگاه اخلاق حرفه‌ای شامل مسئولیت‌پذیری یک فرد، به مثابه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی، در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود است (۵). در یک تعریف کلی به مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده که از سوی سازمان‌ها یا مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد، اخلاق حرفه‌ای می‌گویند. این اخلاق دربرگیرنده مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف، رفتار، سلوک و دستورالعملی برای اجرای آن‌ها است (۶).

یکی از عوامل بهبود اخلاق حرفه‌ای کارکنان، فراهم آوردن زمینه‌های سلامت سازمانی^۲ است (۷). بهبود مستمر با هدف آمادگی برای دستیابی به اهداف مختلف و پویای سازمان در شرایط متغیر محیط کسب و کار و به دست آوردن مزیت‌های رقابتی از مهم‌ترین دلایل اهمیت سلامت سازمانی برای سازمان‌ها است (۹). این شرایط محیطی که حاصل موضوعاتی چون جهانی شدن محیط کسب و کار و در نتیجه رقابت شدیدتر برای کسب منابع و مشتریان، انقلاب اطلاعات، سرعت تغییرات فناوری و سایر موارد است، موجب شده است که سلامت سازمانی، به عنوان قابلیت فعالیت موفق در چنین شرایطی، به موضوع اصلی سازمان‌ها تبدیل شود (۹). به نظر کلارک^۳ (۱۹۶۹)، 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 در نهایت در سوددهی و بازدهی سازمان و افزایش عملکرد شغلی کارکنان کارایی داشته باشد (۱۰). از طرفی، 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 پذیرفته شده سازمان کدام هستند و این

1. Professional ethics
2. Organizational health
3. Clark



ارزش‌ها هستند که مرزهای رفتارها و درست و نادرست را مشخص می‌کنند؛ بنابراین، حرکت افراد در محدوده ارزش‌های سازمان، فرهنگ سازمانی یک سازمان تندرست است و عملکرد کارکنان براساس این ارزش‌ها ارزیابی می‌شود. هر چه اعضای سازمان، بیشتر ارزش‌های سازمان را بپذیرند و خود را متعلق به سازمان بدانند، خود را ملزم به تلاش در راه نیل به اهداف آن دانسته، احتمال موفقیت سازمان بیشتر خواهد بود. پر واضح است که این مسئله در سازمانی محقق خواهد شد که از سلامت سازمانی لازم یعنی توانایی سازگاری سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف آن سازمان برخوردار باشد (۱۱). تمرکز بر سلامت سازمان به معنی تمرکز بر موفقیت آینده آن است. امروزه توانایی سازمان در به‌کارگیری حداکثر توان ذهنی کارکنان خود و کمک به آنان در تبدیل ایده‌های خوب به محصولات و خدمات مشتری‌پسند، عامل رقابتی در برتری سازمانی است. در این راستا، شیروازن و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی نشان دادند که بین اخلاق کاری پرستاران و سلامت سازمانی در بیمارستان‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود داشته و با افزایش اخلاق کاری کارکنان، سلامت سازمانی افزایش می‌یابد (۱۲). به اعتقاد بنیسی^۱ (۲۰۱۸) اخلاق حرفه‌ای با متغیر سلامت سازمانی ارتباط دارد و اثبات می‌کند، زمانی که متغیر سلامت سازمانی دچار تغییر شوند، به دلیل ارتباط با متغیر اخلاق حرفه‌ای آن را نیز دچار تغییر خواهد کرد. معمولاً اثرات متغیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای هم جهت بوده و سبب تقویت اخلاق حرفه‌ای می‌شود (۱۳)؛ همچنین، امیریان زاده و محمدپور (۲۰۱۷) در پژوهشی نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای به طور معناداری قادر به پیش‌بینی اثربخشی کارکنان بوده، همچنین سلامت سازمانی نیز به طور معناداری قادر به پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌باشد. در پیش‌بینی اثربخشی کارکنان از طریق سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای؛ ابعاد تأکید علمی، رعایت، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی از متغیر سلامت سازمانی و ابعاد مسئولیت‌پذیری، برتری جویی و رقابت‌طلبی، همدردی با دیگران، احترام، رعایت هنجارها، از متغیر اخلاق حرفه‌ای پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای اثربخشی بودند (۱۴). محمدپوری و همکاران نیز (۲۰۱۶) نشان دادند که بین اخلاق کاری پرستاران و سلامت سازمانی در بیمارستان‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود داشته و با افزایش سلامت سازمانی کارکنان، اخلاق حرفه‌ای افزایش می‌یابد (۱۵). لوتانس^۲ و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند که متغیرهای سلامت سازمانی و معضلات اخلاقی معمولاً می‌توانند بر سطح اخلاق حرفه‌ای اثرگذار باشند. به این صورت که با تغییر در سطح سلامت سازمانی و معضلات اخلاقی می‌توان انتظار داشت که سطح متغیر اخلاق حرفه‌ای نیز دچار تغییر شود؛ همچنین این محققان اثبات کردند که اخلاق حرفه‌ای در نهایت با تأثیرپذیری از متغیرهای سلامت سازمانی و معضلات اخلاقی می‌تواند در یک سازمان تغییراتی را ایجاد نمایند (۱۶). پاتیل^۳ (۲۰۱۷) نیز به این نتیجه رسید که یک ارتباط مثبت و معنی‌دار بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای سازمانی مشهود است (۱۷).

از سوی دیگر، مدیریت منابع انسانی به‌طور 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 (۱۸). نو^۴ (۲۰۰۵) مدیریت منابع انسانی را شامل سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی می‌داند که رفتار، طرز تفکر و عملکرد کارکنان را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد (۱۹). مدیریت راهبردی منابع انسانی به معنای الگوی برنامه‌ریزی 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

1. Benisi
2. Luthans
3. Pateel
4. Noe



تحولات محیطی بر اهمیت آن افزوده می‌شود (۲۰). مدیران منابع انسانی باید از این موضوع آگاه باشند که گرایش فطری همه انسان‌ها به سمت خوبی، خیر و نیکی است (۲۱) و همه مایل هستند، نقشی مؤثر در سیستم داشته و دارای وجهه‌ای خاص بین مردم باشند (۲۲)؛ لذا 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 مؤثر بین مدیران منابع انسانی و کارکنان اهداف استراتژیک سازمان قابل حصول شوند. فرایند ارزشیابی (ابعاد اخلاقی) منابع انسانی جزء 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 اخلاق‌مدار می‌تواند در احساس رضایت آن‌ها تأثیر گذار 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 و در کنفرانس‌های بین‌المللی محل مناقشه صاحب‌نظران است (۲۲). جینسوک^۱ و همکاران (۲۰۱۳) نشان دادند که مدیریت منابع انسانی استراتژیک در نگرش کارکنان مانند تعهد تأثیر دارد و از طریق توانمندسازی منابع انسانی، سلامت کارکنان را بهبود می‌بخشد. از سوی دیگر هرچه درک کارکنان از فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بیشتر باشد، رفتار شهروندی آن‌ها بالاتر می‌رود. در واقع کارمندی که ادراک بیشتری از عملکرد مدیریت منابع انسانی (برای مثال، استخدام و آموزش) دارند با انجام فعالیت‌های فراتر از وظایف خود، خدمات بیشتری را به مشتریان ارائه می‌دهند (۲۳)؛ همچنین، مایلر^۲ (۲۰۱۸) نیز به این نتیجه رسید که بین مدیریت منابع انسانی، سلامت سازمانی و اعتماد به مدیر، همکاران سازمانی همبستگی مستقیم و معنی داری وجود دارد (۲۴)؛ همچنین، مطالعه مداحیان (۲۰۱۵) نشان دادند که بین ابعاد منابع انسانی سازمان (شامل؛ فکری، نگرشی، شغلی، ادراکی، رفتاری و خلاقیتی) و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد (۲۵). باقی نصرآبادی و بهزادنی (۲۰۲۰) در پژوهشی نشان داد که مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شغلی با نقش میانجی جو اخلاق حرفه‌ای رابطه غیرمستقیم و مثبت معناداری 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 و مدیریت راهبردی منابع انسانی یک پیشگوی بسیار مهم برای جو اخلاقی است (۲۶)؛ همچنین، صالحی و همکاران (۲۰۱۷) 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 است (۲۷). فام^۳ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با هدف نقش مدیریت منابع انسانی سبز در جو رفتاری 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 تأثیر قرار دهد. چنین شیوه‌هایی همچنین باعث افزایش عملکرد سازمانی از طریق نقش‌های واسطه‌ای تعهد کارمندان و رفتار شهروندی سازمانی می‌شود (۲۸)؛ همچنین، آماتو^۴ و همکاران (۲۰۲۰) اثبات کردند که گروه کاری بر اخلاق حرفه‌ای اثرگذار است. به عبارتی با استفاده از متغیر گروه کاری می‌توان سطح اخلاق حرفه‌ای را نیز تحت تأثیر قرار داد (۲۹).

بدون تردید اهمیت منابع انسانی در سازمان به منظور تحقق اهداف سازمانی بر هیچ‌کس پوشیده نیست، اما حفظ و نگهداری همین نیروی گران‌بها و ارزشمند درگرو به کار انداختن چرخه اخلاقی در تمامی سطوح سازمان علی‌الخصوص بخش مدیریت منابع انسانی است، زیرا مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است (۳۰).

از طرفی، وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران و فدراسیون‌های ورزشی ملی بالاترین نهادهای ورزشی در سطح کشور هستند که در توسعه ورزش کشور در بخش ورزش قهرمانی و همگانی هم‌چنین سلامت عمومی جامعه نقش مهمی را ایفا می‌کنند (۳۱). از سوی

1. Jinseok
2. Mayler
3. Pham
4. Amato



دیگر، سازمان‌های ورزشی به عنوان بخش مهمی از جامعه به ویژه با ارائه خدمات ورزشی به عنوان وجهه مثبت اجتماعی و به دلیل اینکه، مخاطبان خاص خود را دارند و به صورت مستقیم و غیرمستقیم با ورزشکاران، مردم و سازمان‌های دیگر در ارتباط هستند، رسالت مهمی در انجام مسئولیت اجتماعی دارند. امروزه سازمان‌های ورزشی با نهادینه کردن فرهنگ اخلاق حرفه‌ای، می‌توانند گام مهمی در کاستن مسائل و مشکلات و همچنین حرکت در جهت تعالی و کسب مزیت رقابتی پایدار بردارند (۳۲).

همچنین سازمان‌های ورزشی می‌توانند در ارتقای جایگاه ورزش کشور در سطح بین‌المللی با پرورش قهرمانان در رشته‌های مختلف ورزشی مؤثر باشند و وجهه ورزش کشور را در جهان متحول و رو به پیشرفت ارتقاء دهند. این مهم نیازمند توجه به فضایل اخلاقی و همچنین سلامت کامل این سازمان‌ها بیشتر از گذشته است. چنانچه این سازمان‌ها بخواهند از رشد و بالندگی بهره‌مند گردند و مسئولیت‌های خود را در قبال جامعه انجام دهند، باید از کارکنان و مدیرانی برخوردار باشند که توجه ویژه‌ای به مقوله سلامت سازمانی و بهبود اخلاق حرفه‌ای اعضای خود داشته باشند. سازمان‌ها برای افزایش عملکرد شغلی می‌توانند از سالم‌سازی و به‌کارگیری فضایل اخلاقی در سازمان استفاده کنند (۳۳).

اگرچه در گذشته تحقیقاتی به بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای پرداخته‌اند و هر یک از این عوامل در جای خود از اهمیت بالایی برخوردار هستند، اما اغلب این پژوهش‌ها، متغیرهای مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای را به صورت مجزا مورد بررسی قرار داده‌اند. در این میان متغیرهای سلامت سازمانی و مدیریت راهبردی منابع انسانی به عنوان دو عامل تاثیرگذار در اخلاق حرفه‌ای کمتر به صورت هم‌زمان مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در این پژوهش، بر اهمیت درک عمیق‌تر از روابط میان متغیرهای سلامت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و مدیریت راهبردی منابع انسانی تأکید شده است. بررسی این متغیرها به صورت هم‌زمان و در یک چارچوب مشترک به درک بهتر تداخلات و تأثیرات متقابل آن‌ها کمک شایانی می‌کند. نتایج این تحقیق برای مدیران و کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان و سایر سازمان‌های ورزشی مفید خواهد بود، زیرا به آن‌ها در فهم جامع‌تر نسبت به اخلاق حرفه‌ای و عوامل مؤثر بر آن کمک می‌کند. با توجه به اهمیت موارد فوق تعیین اثرات سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی برای ابقاء یک سازمان که در تحقیق حاضر اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه است، یک هدف مهم تحقیقی به شمار می‌رود. با توجه به اهمیت جایگاه وزارت ورزش و جوانان در سطح جامعه، این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال است که سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی چه تأثیری دارد؟

روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر توصیفی، از نوع همبستگی با مدل سازی معادلات ساختاری و از لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه در بازه زمانی تحقیق (پاییز سال ۱۴۰۱) که براساس آمار دریافتی از سازمان مربوطه تعداد ۲۳۸ نفر بود. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه ۱۴۴ نفر برآورد شد. برای تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج و با در نظر احتمال ریزش برخی پرسشنامه‌ها (۱۰ درصد بیشتر؛ خطای افت نمونه‌گیری) تعداد ۱۵۸ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین شد. نمونه‌ها، به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه به صورت میدانی استفاده گردید. به این منظور به اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه مراجعه و با همکاری مدیران، پرسشنامه در اختیار کارکنان واحدهای مختلف قرار داده شد. در نهایت، بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها از نمونه‌های آماری و به دلیل مخدوش بودن ۹ عدد از آن‌ها، تعداد ۱۴۹ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت. در تحقیق حاضر از سه پرسشنامه استفاده گردید.

پرسشنامه سلامت سازمانی هوی^۱ و همکاران (۱۹۹۶): این پرسشنامه دارای ۴۴ گویه است و ۷ بعد سلامت سازمانی یعنی؛ یگانگی نهادی (۷ سؤال)، نفوذ مدیر (۵ سؤال)، ملاحظه‌گری (۵ سؤال)، ساخت‌دهی (۵ سؤال)، پشتیبانی منابع (۶ سؤال)، روحیه (۸ سؤال) و تأکید علمی

1. Hoy



(۸ سؤال) را مورد سنجش قرار می‌دهد و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (همیشه؛ ۵ تا هرگز؛ ۱) نمره‌گذاری شده بود. آلفای کرونباخ به‌دست آمده در پژوهش شریفی و آقاسی (۲۰۱۰) برابر با ۰/۹۶ بوده که حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه است (۳۵-۳۴). همچنین، در مطالعه بادافره (۲۰۱۴)، پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شده‌است. در این مطالعه، میزان پایایی کل مقیاس ۰/۸۹ و میزان پایایی مؤلفه‌های آن در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بین ۰/۸۶ تا ۰/۹۱ به‌دست آمد.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر^۱ (۲۰۰۲): این پرسشنامه شامل ۱۶ سؤال است و 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 اندازه‌گیری می‌کند (۳۶). این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ ارزشی لیکرت از (۱=خیلی کم الی ۵=خیلی زیاد) طراحی شده بود. در پژوهش سلیمی و خداپرست (۲۰۱۷) مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۱ به‌دست آمده است (۳۷). در پژوهش حاضر، میزان پایایی کل مقیاس، ۰/۸۹ و میزان پایایی مؤلفه‌های آن در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بین ۰/۸۳ تا ۰/۹۰ به‌دست آمد.

پرسشنامه مدیریت راهبردی منابع انسانی چانگ و هانگ^۲ (۲۰۰۵): این پرسشنامه شامل ۱۴ سؤال است و در ۶ مؤلفه؛ آموزش و توسعه نیروی انسانی (۴ سؤال)، استخدام با دقت (۲ سؤال)، ارتباط مؤثر با کارکنان (۲ سؤال)، توسعه مدیریت (۲ سؤال)، برنامه‌های کاری منعطف (۲ سؤال)، فرصت‌های شغلی برابر (۲ سؤال) مدیریت راهبردی منابع انسانی را مورد سنجش قرار می‌دهد (۳۸). سؤالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (۱=خیلی کم الی ۵=خیلی زیاد) طراحی شده و آلفای کرونباخ به دست آمده ۰/۸۸ توسط چانگ و هانگ (۲۰۰۵) بود. در مطالعه حاضر، میزان پایایی کل مقیاس ۰/۸۸ و میزان پایایی مؤلفه‌های آن در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بین ۰/۸۴ تا ۰/۸۸ به‌دست آمد.

روایی صوری و محتوایی کلیه پرسشنامه‌ها با نظر استادان راهنما و مشاور و با توجه به استاندارد بودن آن‌ها، همچنین پرکاربرد بودن در مطالعات متعدد، بررسی و تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده ابتدا با تکنیک‌های موجود در آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی و محاسبه شاخص‌های مرکزی و پراکندگی به توصیف وضعیت موجود پرداخته شد. آزمون فرضیه‌ها، چگونگی توزیع متغیرهای تحقیق به کمک آزمون کلموگروف-اسمیرنوف بررسی گردید و در ادامه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر جهت تحلیل فرضیه اصلی پژوهش به کمک نرم‌افزارهای SPSS و AMOS نسخه ۲۵ استفاده شد.

یافته‌ها

در این بخش ابتدا آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی گزارش شده و در ادامه به آمار توصیفی متغیرهای پژوهش پرداخته شده است. نتایج توصیفی یافته‌های جمعیت شناختی در جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که از ۱۴۹ نفر نمونه پژوهش، ۶۸/۵ 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 بودند.

جدول ۱. نتایج توزیع فراوانی نمونه پژوهش برحسب متغیرهای جمعیت شناختی

Table 1. The frequency distribution results of the research sample according to demographic variables

متغیر	جنسیت	سن	تحصیلات				سابقه کاری			
			کارشناسی	ارشد	دکتری	۱ تا ۱۰ سال	۱۱ تا ۲۰ سال	۲۱ تا ۳۰ سال		
فراوانی	۴۷	۱۰۲	۱۴	۹۲	۳۹	۴	۲۵	۸۶	۳۴	۴
درصد	۳۱/۵	۶۸/۵	۹/۴	۶۱/۷	۲۶/۲	۲/۷	۱۶/۸	۵۷/۷	۲۲/۸	۲/۷

1. Cadozier
2. Chang and Huang



جهت تحلیل فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون‌های پارامتریک، پیش‌شرط‌هایی وجود دارد که عبارتند از: شرط طبیعی بودن توزیع داده‌ها و شرط تصادفی بودن داده‌ها. جهت بررسی چگونگی توزیع متغیرها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که در جدول شماره ۲ نتایج توزیع میانگین متغیرهای پژوهش و نتایج آزمون معناداری کلموگروف-اسمیرنوف ارائه شده است.

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که میزان اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و مدیریت راهبردی منابع انسانی در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه و مؤلفه‌های آن‌ها در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد (مقدار میانگین بزرگتر از سطح متوسط و مطلوب ۳ است). همچنین، نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف در جدول شماره ۲ نشان می‌دهد، توزیع نمرات اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و مدیریت راهبردی منابع انسانی و مؤلفه‌های 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 است.

جدول ۲. نتایج توزیع میانگین و آزمون کلموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش و مؤلفه‌های آن‌ها

Table 2. Results of mean distribution and k-s test of research variables and their components

Sig.	SD	M	مؤلفه	متغیر
۰/۲۸۹	۰/۹۶۸	۴/۰۵	مسئولیت‌پذیری	اخلاق حرفه‌ای
۰/۱۰۴	۱/۱۷۷	۳/۴۶	صداقت	
۰/۳۴۹	۱/۰۹۲	۳/۵۶	عدالت و انصاف	
۰/۵۸۸	۱/۱۴۸	۳/۴۶	وفاداری	
۰/۷۹۳	۱/۲۳۳	۳/۱۱	برتری‌جویی و رقابت طلبی	
۰/۸۲۷	۰/۹۱۴	۴/۰۴	احترام به دیگران	
۰/۶۸۲	۰/۹۴۹	۳/۳۹	همدردی با دیگران	
۰/۵۴۰	۱/۲۸۴	۳/۱۸	رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها	
۰/۵۴۰	۰/۶۳۹	۳/۴۳		اخلاق حرفه‌ای
۰/۵۲۶	۱/۲۰۶	۳/۴۸	آموزش و توسعه نیروی انسانی	مدیریت راهبردی منابع انسانی
۰/۷۰۵	۱/۰۸۰	۳/۲۱	استخدام با دقت	
۰/۶۱۳	۱/۱۷۶	۳/۲۶	ارتباط مؤثر با کارکنان	
۰/۴۰۶	۱/۱۱۲	۳/۳۸	توسعه مدیریت	
۰/۱۶۹	۱/۱۱۳	۳/۲۴	برنامه‌های کاری منعطف	
۰/۷۵۵	۱/۰۸۹	۳/۱۵	فرصت‌های شغلی برابر	
۰/۳۲۲	۰/۷۷۰	۳/۲۲		مدیریت راهبردی منابع انسانی
۰/۵۱۲	۱/۰۹۶	۳/۹۶	یگانگی نهادی	سلامت سازمانی
۰/۷۴۱	۱/۱۶۵	۳/۱۵	نفوذ مدیر	
۰/۶۷۹	۱/۰۹۲	۳/۷۹	ملاحظه‌گری	
۰/۰۹۸	۱/۱۵۳	۳/۱۹	ساخت دهی	
۰/۲۴۵	۱/۱۷۸	۳/۵۱	پشتیبانی منابع	
۰/۸۹۰	۱/۱۰۱	۴/۰۷	روحیه	
۰/۷۴۱	۱/۱۱۶	۳/۵۸	تأکید علمی	
۰/۰۸۸	۰/۴۹۵	۳/۴۷		

از آنجا که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر، همبستگی بین متغیرها است، در جدول شماره ۳ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد، خطای آزمون همبستگی بین متغیرهای پژوهش کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ است؛ در نتیجه بین سلامت سازمانی و مدیریت راهبردی منابع انسانی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه



رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد.

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

Table 3. Correlation matrix of research variables

متغیر	۱	۲	۳
اخلاق حرفه‌ای	۱	۰/۴۳۴	۰/۴۶۵
سلامت سازمانی		۱	۰/۶۵۳
مدیریت راهبردی منابع انسانی			۱

حال، با توجه به نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنف و همبستگی متغیرهای پژوهش، نتایج شاخص‌های برازش مدل مفهومی تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی با استفاده از تحلیل مدل معادلات ساختاری در جدول شماره ۴ ارائه شده است. لازم به یادآوری است که مدل پس از اصلاح و ارتباط بین خطاها و حداقل آن‌ها به دست آمده است.

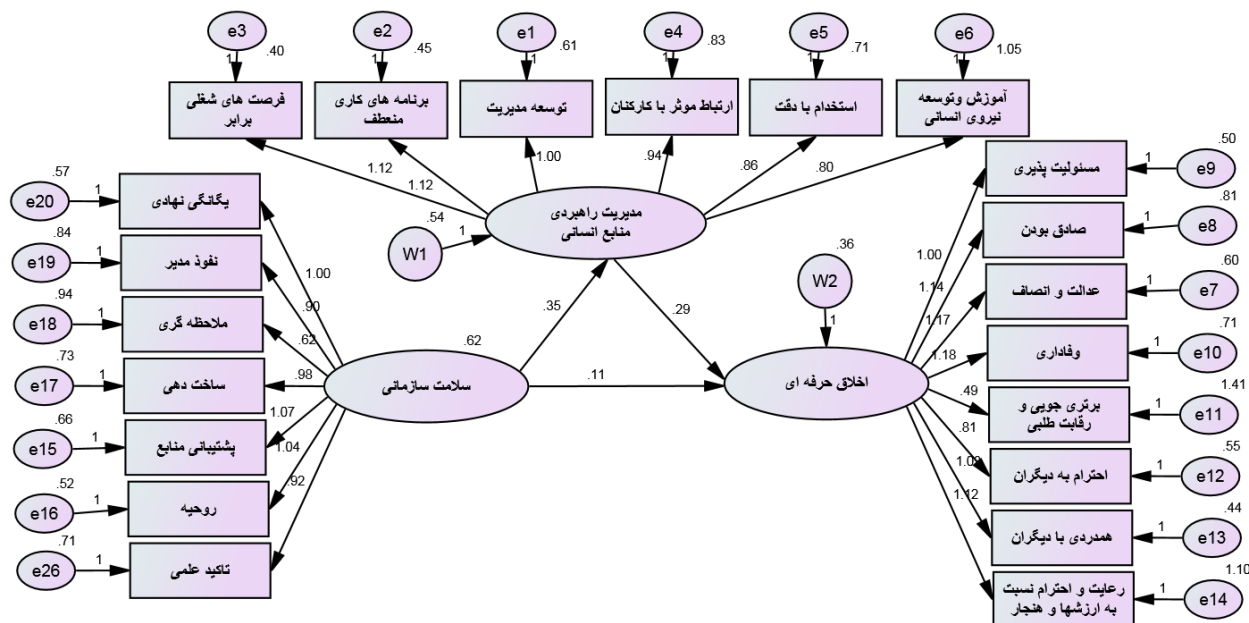
جدول ۴. نتایج شاخص‌های ارزیابی مدل مفهومی پژوهش با استفاده از تحلیل مدل معادلات ساختاری

Table 4. The results of the validity indices of the research conceptual model using structural equation model analysis

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

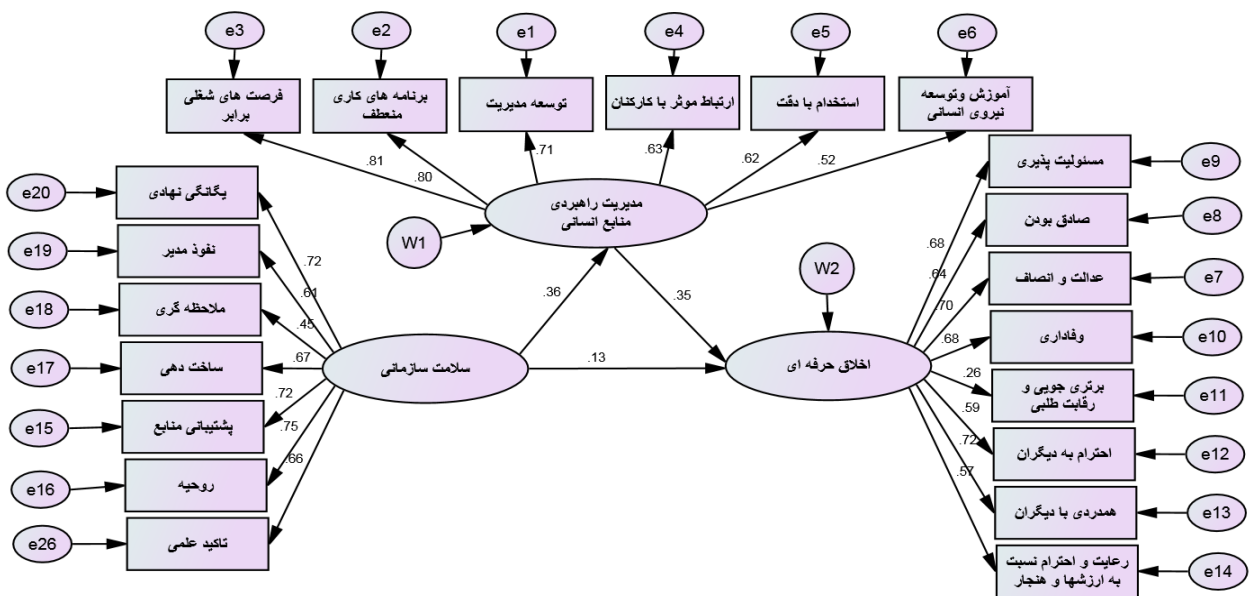
جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که در مدل تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی برآورد شده، میزان شاخص نسبت مجذور خی دو به درجه آزادی (X^2/df) کمتر از سطح مطلوب و مقدار قابل قبول عدد ۴ و میزان شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) در مدل اندازه‌گیری کمتر از سطح معنی‌داری و قابل قبول ۰/۰۸ بوده که نشان‌دهنده برازش مناسب و خوب مدل است (۳۹). به همین ترتیب، در مدل پژوهش مقادیر اندازه‌های برازندگی شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص برازش 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 تأثیر سلامت سازمانی بر 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 مدلی مناسب محسوب می‌شود.

در شکل‌های ۱ و ۲ نتایج برآورد ضرایب مسیر و بارهای عاملی برازندگی مدل تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی در حالت غیر استاندارد و استاندارد نمایش داده شده است.



شکل ۱. نمودار نتایج ضرایب مسیر و بار عاملی مدل پژوهش در حالت غیر استاندارد

Figure 1. Chart of the results of path coefficients and factor load of the research model in non-standard mode



شکل ۲. نمودار نتایج ضرایب مسیر و بار عاملی مدل پژوهش در حالت استاندارد

Figure 2. chart of the results of path coefficients and factor load of the research model is in standard mode

شکل‌های ۱ و ۲ نشان می‌دهند، کلیه بارهای عاملی بین گویه‌ها، ابعاد و متغیر مرتبط با آن‌ها برای همه مؤلفه‌های مدل تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی بزرگتر از ۰/۴۰ است؛ در نتیجه، قدرت رابطه و قدرت تبیین‌کنندگی برای هر متغیر با بعد و گویه‌های آن در مدل تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی مطلوب و مناسب بوده است. با استفاده از شکل‌های ۱ و ۲ خلاصه نتایج برآورد ضرایب مسیر غیراستاندارد (B) و استاندارد (Beta) و معناداری (C.R.) یا ضرایب (t) آن‌ها مدل تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون و برآورد ضرایب مسیر مدل پژوهش

Table 5. Test results and estimated path coefficients of the research model

مسیر	B	β	C.R.(ضرایب t)	P
سلامت سازمانی ← اخلاق حرفه‌ای	۰/۱۰۸	۰/۱۳۰	۲/۶۵۳	۰/۰۲۹
سلامت سازمانی ← مدیریت راهبردی منابع انسانی	۰/۳۵۳	۰/۳۵۵	۳/۳۷۷	<۰/۰۱
مدیریت راهبردی منابع انسانی ← اخلاق حرفه‌ای	۰/۲۸۸	۰/۳۴۵	۳/۱۷۳	۰/۰۰۲

همان‌گونه که جدول شماره ۵ نشان می‌دهد، در مدل تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی، کلیه ضرایب مسیر معنادار بوده، 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 تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی را داشته‌اند و با توجه به نتایج مشخصه‌های برازندگی، ضرایب آلفای کرونباخ گزارش شده، بار عاملی و C.R.، ابزار گردآوری داده‌ها مدل تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی‌گری مدیریت راهبردی منابع انسانی دارای ویژگی‌های فنی (قابلیت اعتماد و اعتبار) در سطح بسیار خوب و مطلوبی می‌باشند.

قدم بعدی، تعیین میزان تأثیر و تعیین میزان اثر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی است که نتایج این تحلیل در جدول شماره ۶ فراهم شده‌است.

جدول ۶. نتایج اثرات مستقیم، غیرمستقیم (میانجی) و کل مدل پژوهش

Table 6. The results of direct, indirect (mediated) effects and the entire research model

اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	برآورد	مسیر		
				وابسته	میانجی	مستقل
۰/۲۱۰	۰/۱۰۲	۰/۱۰۸	غیر استاندارد			
۰/۲۵۳	۰/۱۲۳	۰/۱۳۰	استاندارد			
۴/۲۱۳	۲/۳۱۴	۲/۶۵۳	C.R.	سلامت سازمانی ← مدیریت راهبردی منابع انسانی ← اخلاق حرفه‌ای		
۰/۰۰۱	۰/۰۲۱	۰/۰۲۹	Sig.			
Partial Mediation		نتیجه(نقش): میانجی				

جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل در مدل کلی تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی در سطح خطای ۰/۰۵ می‌باشند، زیرا دارای خطای آزمون کمتر از ۰/۰۵ می‌باشند؛ همچنین با توجه به معناداری C.R. (۲/۳۱۴) و خطای آزمون (Sig.=۰/۰۲۱)، در جدول شماره ۶ مشاهده می‌شود که نقش مدیریت راهبردی منابع انسانی در حالت استاندارد به میزان ۰/۱۲۳ واحد به اثرات کل سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه اضافه می‌کند؛ در نتیجه، میزان اثرات کل تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی برابر با ۰/۲۵۳ است که این مقدار با مقایسه با میزان اثر مستقیم با مقدار ۰/۱۳۰ مقدار قابل توجه‌ای است (۴۰٪). از این رو، به طور کلی از جدول ۶ با توجه به معناداری اثرات مستقیم، غیرمستقیم (میانجی) و کل نتیجه می‌شود که متغیر میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی در تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه تأثیرگذار و دارای اثر نسبی (Partial Mediation) است. به عبارتی،



تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان با میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی، مثبت و معنادار و به میزان اثر ۰/۱۲۳ است؛ بنابراین، تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی مؤثر و مورد تأیید است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه با میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی انجام گرفت. نتایج توصیفی متغیرهای اصلی نشان داد که میزان اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و مدیریت راهبردی منابع انسانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه و مؤلفه‌های 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 سلامت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد.

تبیین نتایج نشان می‌دهد که سلامت سازمانی به صورت مستقیم بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان مؤثر است. این یافته با نتایج پژوهش‌های بنیسی (۲۰۱۸)، محمدپوری و همکاران (۲۰۱۶)، امیریان زاده و محمدپور (۲۰۱۷)، کاظم پور و همکاران (۲۰۱۸)، پاتیل (۲۰۱۷) و لوتانس و همکاران (۲۰۱۹) در یک راستا بود (۱۳-۱۷)؛ زیرا، 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 پذیرفته شده سازمان کدام هستند و این ارزش‌ها هستند که مرزهای رفتارها و درست و نادرست را مشخص می‌کنند؛ در نتیجه سلامت سازمانی بر اخلاق و رفتارهای کارکنان در یک سازمان تأثیر می‌گذارد. هر چه اعضای سازمان، بیشتر ارزش‌های سازمان را بپذیرند و خود را متعلق به سازمان بدانند، خود را ملزم به تلاش در راه نیل به اهداف آن دانسته، احتمال موفقیت سازمان بیشتر خواهد بود. اخلاق حرفه‌ای می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد. از این رو لازم است کارکنان و مدیران در جهت ارتقای اخلاقی سازمان گام‌هایی بردارند. از سوی دیگر یکی از این تدابیر که از جایگاه ارزنده‌ای برخوردار است، تعریف اصول و استانداردهای رفتاری متناسب با سازمان متبوع و رسته فعالیت‌های بوده که با عنوان اخلاق حرفه‌ای شناخته شده‌است.

از سوی دیگر، یافته‌های این پژوهش در مورد اثر مدیریت راهبردی منابع انسانی بر اخلاق حرفه‌ای اثبات می‌کند که مدیریت راهبردی منابع انسانی یک پیشگوی بسیار مهم برای اخلاق حرفه‌ای کارکنان است. این یافته با نتایج پژوهش‌های مطالعه صالحی و همکاران (۲۰۱۷)، فام و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد (۲۸،۲۷). همچنین، آمانو و همکاران (۲۰۲۰) اثبات کردند که گروه کاری بر اخلاق حرفه‌ای اثرگذار است. به عبارتی با استفاده از متغیر گروه کاری می‌توان سطح اخلاق حرفه‌ای را نیز تحت تأثیر قرار داد (۲۹). تئوری دیدگاه مبتنی بر منابع تأکید 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 (۴۱)؛ 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 آورد تا بدین‌وسیله نیازهای تجاری سازمان و نیازهای فردی و گروهی کارکنان از راه طراحی و اجرای برنامه‌های منسجم و عملی منابع انسانی تأمین شود (۴۲).

در تبیین نتایج اصلی این مطالعه نیز می‌توان گفت که سلامت سازمانی با نقش میانجی مدیریت راهبردی منابع انسانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان تأثیر دارد زیرا، سلامت سازمانی یکی از ارکان اصلی استقرار توسعه پایدار است که در درجه نخست نیاز به دانش، فرهنگ و تجربه لازم و کافی نزد مدیران و کارکنان سازمان‌ها دارد. این یافته با نتایج امیریان زاده و محمدپور (۲۰۱۷) و کاظم پور و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد (۱۴،۵). با داشتن سلامت سازمانی می‌توان به بالندگی یا توسعه سازمانی دست یافت. در این میان،



نیروی انسانی یکی از ارکان سازمان و به طور کلی جامعه است و عامل اصلی برای رسیدن به اهداف اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی است. کاربرد مدیریت صحیح منابع انسانی در جهت اهداف هر سازمان، نیاز به ابزار و وسایل گوناگون دارد که یکی از آنها محیط اداری سالم است. سلامت سازمانی شامل پیگیری سلامتی افراد، مؤثر بودن سازمان برای بازده و دارا بودن یک استراتژی برای انعطاف‌پذیری اقتصادی است و مدیران منابع انسانی در سازمان‌های سالم دارای کارکنانی متعهد و وظیفه‌شناس، با روحیه بالا، کانال‌های ارتباطی باز و موفقیت بالا می‌باشند.

از سوی دیگر، یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای منابع انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای را می‌توان از سه بعد مورد بررسی قرار داد؛ جنبه فردی، جنبه سازمانی و جنبه محیطی. بعد محیطی شامل عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی می‌شود که بر سازمان و فرآیندهای آن تأثیر می‌گذارد. بعد سازمانی شامل مجموعه مواردی است که با سازمان در ارتباط است؛ مثلاً عواملی مثل رهبری، ارتباط با همکاران، مدیریت، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران از یکدیگر، قوانین و مقررات و هنجارهای سازمانی، فرهنگ سازمانی و غیره. بعد فردی هم شامل ویژگی‌ها و خصوصیات کارکنان در سازمان است که می‌تواند ارزش‌های مذهبی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و صلاحیت‌های حرفه‌ای را شامل شود. از این طریق، عواملی مثل سلامت سازمانی کارکنان و مدیریت منابع انسانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان یک سازمان تأثیر می‌گذارد (۴۳).

بنابراین، سلامت سازمانی، برای هر سازمان ضروری است و مدیران باید در توسعه آن در سطح سازمان تلاش کنند؛ اما وجود آن به لحاظ نقش حساس و مهمی که اداره کل ورزش و جوانان در رشد و توسعه ورزش کشور و همچنین پرورش قهرمانان ورزشی و افتخار آفرینی آنها در ورزش جهان دارد، بسیار ضروری است؛ همچنین رسالت و کارکرد اساسی این سازمان‌ها ترویج، گسترش و فراهم آوردن زمینه‌های مساعد برای رشد و توسعه پایدار است. کیفیت و توسعه تا اندازه زیادی به سلامت سازمانی و کیفیت محیط کار این سازمان‌ها وابسته است. تحقیق و بررسی سلامت سازمان‌ها و مدیریت راهبردی منابع انسانی سازمان‌های ورزشی از جمله مواردی است که از یک سو بازخورد مناسب را برای تجزیه و تحلیل مسائل سازمانی و تصمیم‌گیری‌های اساسی و برنامه‌ریزی‌های راهبردی توسط مسئولان و دست‌اندرکاران این سازمان‌ها فراهم می‌آورد و از سوی دیگر، سازمان‌های ورزشی از سلامت سازمانی و مدیریت راهبردی منابع انسانی خود آگاهی می‌یابند و می‌توانند به اصلاح و بهبود آن اقدام کنند. با توجه به مطالب عنوان شده به روشنی می‌توان به اهمیت و ضرورت موضوع سلامت سازمانی و مدیریت راهبردی منابع انسانی پی برد که می‌تواند مبنا و پایه اخلاق حرفه‌ای کارکنان محسوب شود.

لذا، به این دلیل که اداره کل ورزش و جوانان در توسعه ورزش کشور در بخش سلامت عمومی جامعه نقش مهمی را ایفا می‌کند و همچنین در ارتقای جایگاه ورزش کشور در سطح بین‌المللی با پرورش قهرمانان در رشته‌های مختلف ورزشی نقش مهمی دارد، نیازمند توجه بیشتر به اخلاق حرفه‌ای و عوامل استقرار آن از جمله مدیریت راهبردی منابع انسانی و سلامت سازمانی بیش از پیش است. چنانچه این سازمان بخواهد از رشد و بالندگی بهره‌مند گردد، باید از کارکنان و مدیرانی برخوردار باشد که توجه ویژه‌ای به مقوله‌های مدیریتی و سلامت سازمانی اعضای خود داشته باشند که در این زمینه می‌تواند برای افزایش عملکرد شغلی از سالم‌سازی و به‌کارگیری منابع انسانی در سازمان استفاده کند؛ در نتیجه، 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 مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان است و می‌تواند تأثیر چشمگیری بر کارکنان سازمان بگذارد. توجه نکردن به ارزش‌های اخلاقی موجود در سازمان ممکن است، باعث کارآیی ناکافی و راهبردهای نامناسب شود.

در بیان محدودیت‌های این پژوهش می‌توان بیان کرد که نخست، این تحقیق ممکن است، محدودیت‌هایی در خصوص جنبه‌های جغرافیایی داشته باشد، زیرا نتایج ممکن است، عوامل قومی یا فرهنگی را در نظر نگیرد. به علاوه، این پژوهش به تعداد معینی از کارکنان اداره کل



ورزش و جوانان استان کرمانشاه محدود شده است و این امر ممکن است از قابلیت تعمیم نتایج جلوگیری کند. علاوه بر این، پژوهش به عنوان یک مطالعه مقطعی انجام شده است و این موضوع ممکن است، توانایی تفسیر تغییرات زمانی در این تحقیق را محدود کند. در نهایت، این پژوهش ممکن است نتوانسته باشد، تمامی جوانب پیچیدگی روابط میان سلامت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و مدیریت منابع انسانی را پوشش دهد.

با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌های ورزشی به ویژه مدیران این سازمان‌ها توجه ویژه‌ای بر مسائل اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی داشته باشند و از طریق مدیریت راهبردی منابع انسانی، ایجاد یک محیط کاری سالم و سایر عوامل اخلاق حرفه‌ای را در سازمان خود نهادینه نمایند. از طرفی، به دلیل کمبود تحقیقات و پژوهش مشابه، این گونه مطالعات می‌تواند به شناخت علل و عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای سازمان‌های ورزشی کمک شایانی کرده و اطلاعات خوبی را در اختیار مدیران و دانش پژوهان ورزشی قرار دهد.

در پایان این تحقیق، به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای را به طور جامع‌تر مورد بررسی قرار دهند و عواملی همچون فرهنگ، عدالت اداری شده توسط کارکنان، محیط کار، پاداش‌ها و تشویق‌ها، نظام جبران خدمات، فرصت‌های توسعه حرفه‌ای و سایر متغیرهای ممکن که بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارند را نیز مورد ارزیابی قرار دهند. این تحقیقات می‌توانند به بهترین شکل نقشه‌ای جامع از عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای ارائه دهند و برای مدیران و کارکنان راهگشا باشند؛ لذا توجه بیشتر محققان به عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای از طریق داده‌کاوی، مطالعات کیفی، مشاهده، مصاحبه می‌تواند مفید واقع شود.

ملاحظات اخلاقی: این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد است و تمامی اصول اخلاقی در آن در نظر گرفته شده است. شرکت‌کنندگان در جریان هدف پژوهش و مراحل اجرای آن قرار گرفتند. آن‌ها همچنین از محرمانه بودن اطلاعات خود اطمینان داشتند. **حامی مالی:** این پژوهش هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان: تمامی نویسندگان این مقاله از مرحله اجرای پژوهش تا نگارش مقاله مشارکت فعال داشته‌اند.

تعارض منافع: بنابر اظهار نویسندگان، تعارض منافی در این پژوهش وجود ندارد.

تشکر و قدردانی: از تمامی شرکت‌کنندگان و کسانی که در انجام این پژوهش ما را یاری نمودند، قدردانی و سپاسگزاری می‌کنیم؛ همچنین از تمام اساتیدی که در داوری و اصلاح این مقاله، نویسندگان را یاری کردند، کمال تشکر را داریم.

منابع

1. Seyyed Mohammad Az. Management of troubled organizations. Tehran. kavir publications. 2013. Page 59. **[In Persian]**
2. Pourali M, Shabanzadeh R. Examining the role of ethics in the accounting profession. The first regional conference of new research and solutions in accounting and management 2013. **[In Persian]**
3. Mohammad H, Seyed Mohammad Hossein R, Saeed A, Nasrallah M. Identifying obstacles to the development of professional ethics of managers of sports organizations 2019. Available from: <https://sid.ir/paper/377081/fa> **[In Persian]**
4. Ali B, Mehdi J. Examining the messages of moral values of the organization by studying organizational justice, organizational and organizational citizenship behavior. 2010. **[In Persian]**
5. Kazempour, Choupani, Haider, Ranjbar, Hashemi. The relationship between organizational variables and professional ethics: the mediating role of organizational trust. Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology. 2018; 132:159-66. **[In Persian]**



6. Hosseini Abineei M. Professional ethics in librarianship and information: emphasizing duties and responsibilities. Shamsheh: an electronic publication of the Organization of Libraries, Museums and Documents Center of Astan Quds Razavi. 2010;2(No.6 Spring 2019):1-12. **[In Persian]**
7. Gholampour, Pourshafi, Hadi, Farahani, and Ahmed. The role of organizational culture and health on teachers' professional ethics. Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology. 2019;14(1):75-81. **[In Persian]**
8. Singh A, Jha S. Exploration of people-centric organizational health dimensions: a study of Indian R&D organization. Industrial and Commercial Training. 2018;50(7/8):393-408. DOI: 10.1108/ICT-04-2018-0038
9. Taheri A, Shaabani M. RELATIONSHIP BETWEEN THINKING STYLE AND MANAGERS ENTREPRENEURSHIP AND ORGANIZATIONAL HEALTH. 2017. **[In Persian]**
10. Sadeghi M. Examining the three viewpoints of "virtue-based ethics, action-based ethics, and complementary ethics." Useful letter. 1380;28(7):15-26. **[In Persian]**
11. Kang HJ, Gatling A, Kim J. The impact of supervisory support on organizational commitment, career satisfaction, and turnover intention for hospitality frontline employees. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism. 2015;14(1):68-89. DOI: 10.1080/15332845.2014.904176
12. Mohammadpuri Z, Shiraogen S, Hosseini M, Abbasi A, Qarabagh Z. The relationship between organizational health and professional ethics of nurses working in teaching hospitals affiliated to Shahrood University of Medical Sciences in 2016. Journal of Medical-Scientific Research Ethics. 12(43):1-7. **[In Persian]**
13. Benisi P. Prediction of organizational memory based on organizational silence and professional ethics in school principals in Tehran. 2018. **[In Persian]**
14. Amiranzadeh M, Mohammadpour H. The relationship between professional ethics and organizational health with the effectiveness of the employees of Fars Department of Education. Educational management innovations. 2017; 113:7-120. **[In Persian]**
15. Mohammadpuri Z, Shiraogen S, Hosseini M, Abbasi A, Qarabagh ZA. The relationship between organizational health and professional ethics of nurses working in teaching hospitals affiliated to Shahrood University of Medical Sciences in 2016. Journal of Medical-Scientific Research Ethics. 12(43):1-7. **[In Persian]**
16. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel psychology. 2007;603:541-72. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
17. Pateel, C. (2017). Examination of organizational health and organizational commitment among industrial employees. Journal health train. Vol, 4: 180-195
18. Ghorbani A, Arslan Bad M. The strategic role of human resource management in evaluating the performance of the organization's employees. The 6th National Conference on Management, Economics and Accounting 2015. **[In Persian]**
19. Noe R, Hollenbeck J, Gerhart B, Wright P. Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, Tenth Global Edition. New York, NY, USA: McGraw-Hill Education; 2006.
20. Armstrong M. A handbook of human resource management practice: Kogan Page Publishers; 2006.
21. Izadi M. Evaluation of the good or badness of human nature and shape based on the transcendental wisdom (Arabic title: Taqiyim Hussan or Qubbah al-Fitrah and Shaklat al-Hussan ali Asas al-Hikmah al-Mutaaliyyah). New religious thought [Internet]. 2015;12(44):61-74. Available from: <https://sid.ir/paper/۱۳۳۰۹۱/fa> **[In Persian]**
22. Yeganeh f. Special Topics in Organizational Behavior Management, Tehran, Basim Khord Publications, 2014 **[In Persian]**



23. Chun JS, Shin Y, Choi JN, Kim MS. How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*. 2013; 394:853-77. DOI: 10.1177/0149206311419662
24. Mayler w. Assessment of influential factors on employee's organizational commitment in different department's journals of safety research. 2018. Vol 25, 45-59
25. Madhian, Shida (2015). The relationship between the structural dimensions of the organization and the health of the organization in the government organizations of Kerman, Master's thesis, Azad University of Rafsanjan. **[In Persian]**
26. Nasrabadi B, Behzadnia. The relationship between strategic human resource management and job performance: the mediating role of ethical climate. *Scientific magazine*. 2020; 184:751-74. **[In Persian]**
27. Salehi M, Doronkalai Sezah, Mohammadi SH. The relationship between human resource strategies and professional ethics of Mazandaran University of Medical Sciences employees. *Research Bio-Scientific Ethics Journal*. 2017;7(24):37-45. **[In Persian]**
28. Pham NT, Thanh TV, Tučková Z, Thuy VTN. The role of green human resource management in driving hotel's environmental performance: Interaction and mediation analysis. *International Journal of Hospitality Management*. 2020; 88:102392.
29. 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*, 1132, 270-294. DOI: 10.1016/j.fertnstert.2019.10.012
30. Ghiyasvand N. Shahamat. Professional ethics in human resource management. *Management and humanities research in Iran*. 2017:5312-9
31. Moulai Zarandi A, Mokhtari Dinani M, Nazarian Madavani A. The relationship between the quality of work life and the perception of organizational performance in the employees of the Ministry of Sports and Youth. *Human resource management in sports*. 2016; 32:205-19. **[In Persian]**
32. Karimi, Faraziani, Fateh, Ahmadi. Designing a model of the effect of social responsibility on organizational reputation with the mediating role of professional ethics among managers and employees of the General Directorate of Sports and Youth in Kermanshah province. *Sociological studies in sports*. 2022;2(4) **[In Persian]**
33. Mahmoudzadeh S, Vasegh M. Investigating the Effect of Professional Ethics on the Performance Management of the Official Staff of the Central Organization of Mashhad University of Medical Sciences in 1399. *Paramedical Sciences and Military Health*. 2021;16(1):18-23. **[In Persian]**
34. Hoy WK, Feldman JA. Organizational health profiles for high schools. *School climate: Measuring, improving, and sustaining healthy learning environments*. 1999;85.
35. Sharifi A, Aghasi P. Examining the relationship between managers' performance and organizational health. *A bimonthly scientific research journal of a new approach in educational management*. 2010; 14:149-68. **[In Persian]**
36. Cadozier V. The moral profession: A study of moral development and professional ethics. Retrieved from ProQuest com. 2002;137.
37. Salimi M, Khodaparast M. The effect of organizational culture on professional ethics and job performance of physical education and sports science faculty members. *Research in educational sports*. 2017;5(13):39-58. **[In Persian]**
38. Chang WJA, Huang TC. Relationship between strategic human resource management and firm performance: a contingency perspective. *International Journal of Man power* Vol. 2005; 26:444-59. DOI: 10.1108/01437720510615125
39. Hooman H. Modeling structural equations using Lisrel software. 7th edition. Samet Publications. 2016
40. Baron and Kenny's method. (1986) quoted by: Homan H. Modeling structural equations using Lisrel software. 7th edition. Samet Publications. 2016)



41. Moore G. Virtue in business: Alliance boots and an empirical exploration of MacIntyre's conceptual framework. *Organization studies*. 2012; 333:363-87. DOI: 10.1177/0170840611435599
42. Goli A, Khozin A, Ashrafi M, Naderian A, Arash. Identifying the components of social responsibility and professional ethics of employees (case study). *Educational leadership and management*. 2018;44(12):187-201. **[In Persian]**
43. Daft RL. *Organization theory and structure design*. Translated by: Parsaeian A, Arabi S.M. Tehran: Publishing Research Studies of Commerce. 1995, P. 638. **[In Persian]**

