

## بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با اخلاق حرفه ای مطالعه موردی اداره آموزش و پرورش ناحیه ۷ مشهد

حسن غفاری<sup>۱</sup>، امید خطابی<sup>۲</sup>

۱- دکترای مدیریت منابع انسانی مدرس دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول)

۲- دانشجوی کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه پیام نور واحد کاشمر

### چکیده

مدیریت استراتژیک منابع انسانی حوزه نسبتاً جدیدی از پژوهش مدیریت است که در جستجوی ارزیابی عملکرد منابع انسانی با دیدگاه کلان و آزمون اثرات عملکرد منابع انسانی بر متغیرهای سطوح عملکرد سازمانی به جای نتایج فردی می باشد (مک ماهان، ۱۹۹۹) و اخلاق حرفه ای، شاخه ای مهم از اخلاق کاربردی که پرداختن به آن از ضرورت های زندگی در جوامع جدید است (خیاط مقدم و طباطبایی نسب، ۱۳۹۴). پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای و مدیریت منابع استراتژیک می پردازد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی-همبستگی است در نرم افزار SPSS استفاده شده است که نتایج حاکی از ارتباط مثبت بین اخلاق حرفه ای و مدیریت استراتژیک منابع انسانی می باشد همچنین نتایج رابطه معنی داری بین شاخص های استخدام با دقت، توسعه مدیریت، برنامه های کاری منعطف با اخلاق حرفه ای را نشان می دهد.

**واژه های کلیدی:** مدیریت استراتژیک منابع انسانی، اخلاق حرفه ای، مدیریت، اخلاق، سازمان

## مقدمه :

مدیریت منابع انسانی رویکردی جامع به مدیریت منابع کلیدی سازمان یعنی نیروی انسانی است (فارسیجانی و عارف نژاد، ۱۳۹۰). منابع انسانی به عنوان کلیدی ترین منابع سازمانی، زمانی به طور کارآمد و اثربخش به کار گرفته خواهد شد که با نگرش استراتژیک مدیریت شود. رویکرد استراتژیک در مدیریت منابع انسانی به مفهوم به کارگیری فنون و روش هایی نوین است که سازمان بتواند با اتکا به آنها در برابر محیط ناپایدار واکنش مناسب نشان داده و منابع انسانی را در جهت کسب مزیت رقابتی بسیج کند (افجه و اسماعیل زاده، ۱۳۸۸).

در روزگار کنونی کمتر کسی می تواند با نگاه مکانیستی به مدیریت سازمان ها بنگرد، به ویژه در دهه های اخیر و مخصوصاً و ورود به هزاره سوم عواملی همچون آگاهی، اندیشه و آزادی، انسان گرایی و توجه به نقش نیروی انسانی در سازمان به طور فزایندهای مورد تأکید قرار گرفته است. امروزه در پرتو تحولات اجتماعی و پیدایش تئوریهای نوین مدیریت، ارزشهای نوین جهانی مطرح شده اند، لذا دیدگاه جهان شناختی و انسان شناختی مدیران تغییر یافته و جایگاه انسان نسبت به قبل اعتلا و ارتقا یافته است، لذا سازمانهای مختلف به دنبال تربیت انسان هایی هستند که بتوانند در جامعه جهانی به دور از تعصب و کوتاه نگرى ها زندگی کنند، معتقد به ارزشها و اخلاقیات متعالی باشند و به حقوق و آزادی دیگران احترام بگذارند (زاهد بابلان و همکاران، ۱۳۹۵).

اخلاق حرفه ای، یکی از زمینه های دانش مدیریت به شمار می رود، اما همه نظریه های مدیریت نسبت به اخلاق سازمانی موضع گیری یکسانی ندارند. اخلاق حرفه ای مجموعه ای از اصول و استانداردهاست که رفتار افراد و گروه ها را تعیین می کند. در واقع، اخلاق حرفه ای، یکسری فرایندهای مبتنی بر فکر و جهت یابی دارد و یک فرایندهایی نیز برای تحقق این اندیشه ها. به عبارتی اخلاق حرفه ای، سبک چگونه زیستن و چگونه رفتار کردن در یک تخصص و در یک محیط تخصصی اعم از فردی و سازمانی را تعیین می کند. اخلاق حرفه ای، سلسله واکنش ها و رفتارهای مقبول و پذیرفته شده است که بخش های مهمی از آنها در تخصص های مختلف از سوی سازمان ها و مجامع تخصصی، صنفی و حرفه ای برای مطلوب بخشی به روابط اجتماعی، به صورت آیین نامه و قانون می آید (زاهد بابلان و همکاران، ۱۳۹۵).

این نوشتار سعی بر آن دارد به ارزیابی دیدگاه مدیریت استراتژیک منابع انسانی به اخلاق حرفه ای و بررسی ارتباط این دو مقوله بپردازد.

## ادبیات موضوع:

## مدیریت استراتژیک منابع انسانی

مدیریت استراتژیک مجموعه ای از تصمیمات و اقدامات مدیریتی است که عملکرد بلند مدت یک سازمان را تعیین می کند. در این مدیریت تحلیل محیط (درونی و بیرونی)، تنظیم استراتژی (برنامه ریزی استراتژیک)، اجرای استراتژی و کنترل و ارزشیابی استراتژی انجام می شود. بنابراین این مدیریت موضوعاتی چون برنامه ریزی بلند مدت و استراتژی های اصلی را در بر می گیرد (محمدفام، ۱۳۸۷).

برای درک کاربرد مدیریت استراتژیک در ارتقاء حفظ و سطح سلامت و بهبود بهره وری، لازم است دو جزء مهم مدیریت استراتژیک یعنی برنامه ریزی استراتژیک و عملیاتی به طور خلاصه تعریف شود.

برنامه ریزی استراتژیک :

در یک تعریف جامع، برنامه ریزی استراتژیک را فرآیندی شامل مرور بر شرایط محیطی، نیازهای سازمان و ارباب رجوع، توانایی ها و نقاط ضعف سازمان دانسته که با هدف تصمیم گیری روی رسالت سازمانی، اهداف، استراتژی و در نهایت تهیه برنامه مبتنی بر اطلاعات کسب شده تدوین می گردد. در تعریف دیگر بر تأثیر آن بر محیط بیرون سازمان تأکید می شود و آن را یک نوع بینش یا فلسفه برنامه ریزی برای حل مسائل و مشکلات سازمان در ارتباط با محیط بیرون و وسیله ای برای کسب موفقیت در آینده می دانند. هنگامی که برنامه ریزی استراتژیک به عملیات تبدیل می شود به آن برنامه ریزی عملیاتی می گویند. پس برنامه ریزی عملیاتی مجموعه برنامه های مشخص برای دستیابی به اهداف معین و کوتاه مدت (سالیانه) است. بدیهی است برنامه ریزی عملیاتی بدون برنامه ریزی استراتژیک ارزش چندانی ندارد چون برنامه های عملیاتی به شرطی می توانند موفق باشند که در چهارچوب برنامه کلان (استراتژیک) طراحی شده باشند.

مراحل مدیریت استراتژیک :

به طور کلی می توان فرایند مدیریت استراتژیک را در سه مرحله زیر خلاصه کرد:

۱- تنظیم استراتژی: با توجه به تحلیل وضعیت (SWOT) سازمان و شناسایی نقاط قوت و ضعف، تهدیدها و فرصت ها استراتژی های کاربردی شناخته می شوند. سازمان باید مزیت های رقابتی را درک و استراتژی مناسب را انتخاب نماید.

۲- اجرای استراتژی : استراتژی انتخاب شده در قالب برنامه ها، بودجه ها و روش ها اجرا می شود. اجرای استراتژی با ساماندهی، تخصیص منابع و انگیزش کارکنان برای رسیدن به اهداف سروکار دارد. اگر اجرای استراتژی موفق نباشد ممکن است دلیل آن عدم درک صحیح توسط مدیران عملیاتی باشد و یا چون ندانند چرا استراتژی انتخاب شده در برابر آن مقاومت کنند.

۳- کنترل و ارزشیابی استراتژی: استراتژی در اجرا باید به طور مستمر مورد پایش و نظارت قرار گیرد و اصلاحات لازم در صورت نیاز در استراتژی انجام گیرد. کنترل شامل مراحل زیر است :

الف) تعریف ابعاد یا شاخص هایی که باید اندازه گیری شوند.

ب) مشخص ساختن استانداردها یا ارزش های مورد نظر برای آن ابعاد

ج) اندازه گیری عملکرد

د) مقایسه نتایج بدست آمده با استانداردها

ه) انجام تغییرات ضروری (محمدفام، ۱۳۸۷)

در نگاه کلی مدیریت استراتژیک منابع انسانی دارای ۴ رویکرد می باشد:

رویکرد اول : دیدگاه مبتنی بر منابع شرکت

دیدگاه مبتنی بر منابع شرکت به جای توجه بر مزیت رقابتی در بیرون سازمان در درون سازمان به دنبال ایجاد مزیت رقابتی منحصر به فرد برای سازمان است. رویکرد مبتنی بر منابع در خلق مزیت رقابتی سازمان متفاوت از پارادایم های سنتی استراتژی است. در این رویکرد ارتباط و پیوند میان استراتژی و منابع داخلی شرکت مورد توجه و تأکید قرار گرفته است، در حالی که پارادایم سنتی و گذشته استراتژی بیشتر بر محیط خارجی صنعت تمرکز داشته اند.

رویکرد دوم : دیدگاه رفتاری

این تئوری بر رفتارهای کارکنان به عنوان عامل میانجی بین "استراتژی های سازمان" و "عملکرد شرکت" تمرکز و تأکید می نماید.

فرض اساسی این تئوری مبنی بر این است که هدف اقدامات گوناگون مدیریت منابع انسانی شکل دادن و کنترل نگرش ها و رفتارهای کارکنان است. نگرش ها و رفتارهای خاص کارکنان سازمانی واجد اثربخشی مناسب است که بر اساس ویژگی های خاص سازمان، هماهنگ با استراتژی سازمان شکل بگیرند (رویکرد اقتضایی)

رویکرد سوم : دیدگاه سیستم های سایبرنتیک

مدل سیستم های سایبرنتیک مبتنی بر مدل های سیستم های عمومی است (برتالانفی، ۱۹۵۰). در این مدل سازمان ها به عنوان جریانی از درونداد، میانداد و برونداد توصیف می شوند که در تعامل و معامله مستمر با محیط خویش می باشند. بر اساس نظر کاتر و کان (۱۹۷۸) سازمان ها شامل فعالیت های الگومند افراد در جهت تولید ستاده با برونداد خاص می باشند.

رویکرد چهارم : دیدگاه هزینه های مبادله (نمایندگی)

مفهوم مبادله به عنوان ابزاری در کنترل رفتار کارکنان است (جونز ۱۹۸۴، جونز و رایت ۱۹۹۲). این رویکرد تلاش می کند تا مجموعه عوامل محیطی را معرفی نماید که با یکدیگر و همراه با مجموعه ای از عوامل انسانی، توضیح می دهند چرا سازمان ها درصدد درونی ساختن مبادلات (در برابر مبادله در بازار) به عنوان ابزاری برای کاهش هزینه های همراه با این مبادلات می باشند. در این رویکرد دو عامل انسانی "عقلانیت محدود" و "فرصت طلبی" به عنوان موانع عمده مبادله انسان معرفی می گردند (رسولی و همکاران، ۱۳۹۳).

پایه اصلی مدیریت استراتژیک منابع انسانی این است که رفتار رقابتی سازمان تابعی از تصمیمات و فعالیت های رده های بالای سازمان است. فرض مسلم این است که تصمیمات و فعالیت های این رده هاتابعی از سرمایه انسانی و اجتماعی آن ها در جهت برنامه ریزی و اجرای حرکت های رقابتی سازمان است. سازمان های دارای سطوح بالای سرمایه انسانی و اجتماعی در رده های بالا علاقمند به بهره وری از مجموعه مهارت منحصر به فرد و توانمندی های تصمیم گیری منحصر به فرد هستند. از دیدگاه

<sup>۱</sup> - Patterned activity

<sup>۲</sup> - Internalize

<sup>۳</sup> - Human Exchange

استراتژیک این اشکال سرمایه پذیرفتنی تر از سایر منابع سازمان در مزایای رقابتی هستند. سرمایه انسانی و اجتماعی سازمان به خصوص در رده های بالا موجب افزایش آگاهی، انگیزه و موجب ایجاد شایستگی سازمان برای رقابت قوی می شود. سیاست های پاداش دهی اجرایی عمدتاً انگیزه این امور انسانی برای درگیر شدن در فعالیت های رقابتی می گردد. بر اساس مدل تفاوت بین امور انسانی استراتژیک، روابط بین این امور و فعالیت ها و سیستم های خاص منابع انسانی موجب ایجاد نتایج رقابتی می گردند (آفستین و همکاران، ۲۰۰۵: ۳۱۲).

مطالعات اخیر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی را به عنوان عاملی برای افزایش مزیت رقابتی مطرح می کند و کارکنان نیز به طور گسترده رویکرد و فرآیند و دیدگاه خودشان را با برنامه ریزی استراتژیک سازمان محک می زنند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی، روشی است برای تصمیم گیری درباره مقاصد و طرح های سازمان که به مسایل زیر مربوط است: روابط اشتغال، کارمندیابی، آموزش، پاداشها و سیاستها و روشهای مرتبط با روابط کارکنان. همچنین مدیریت استراتژیک منابع انسانی به روابط بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک در شرکت می پردازد و هم به نیازهای سرمایه ای انسانی توجه دارد و هم به توسعه قابلیت های فرآیند (یعنی توان انجام امور به طرز کارا). در مجموع مدیریت استراتژیک منابع انسانی به هر مساله انسانی عمده توجه دارد که یا بر طرح استراتژیک سازمان تاثیر می گذارد و یا از آن تاثیر می پذیرد (اعرابی، ۱۳۸۵). همانطور که مینتزبرگ ۱۹۹۲ تاکید دارد استراتژی منابع انسانی لزوماً حاصل تفکر نیست، بلکه الگوی رفتاری سازمان در رابطه با مدیریت منابع انسانی خود معرف استراتژی منابع انسانی است. رویکرد استراتژیک در مدیریت منابع انسانی به مفهوم به کارگیری فنون و روش هایی نوین است که سازمان بتواند با اتکا به آنها در برابر محیط ناپایدار واکنش مناسب نشان داده و منابع انسانی را در جهت کسب مزیت رقابتی بسیج کند (افجه و اسماعیل زاده، ۱۳۸۸).

#### اخلاق حرفه ای

اخلاق به طور ساده و خلاصه شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آگاه انجام صحیح و ترک اصحیح است (الوانی و همکاران، ۲۰۰۹). دانشمندان، مربیان و مدیران سازمان ها به دلیل نتایج و کاربردهای فردی، سازمانی و اجتماعی مثبت اخلاق توجه زیادی به این بحث دارند (احمدی، ۲۰۱۱). رویکرد دنیای امروز را می توان بازگشت به عقلانیت و اخلاق دانست. این رویکرد بیشتر رشته ها و حرفه هایی را تحت تاثیر قرار می دهد که در ارائه خدمت به انسان ها پیشتاز هستند (برهانی و همکاران، ۲۰۱۰). سازمان های مختلف به دنبال تربیت انسان هایی هستند که بتوانند در جامعه جهانی به دور از تعصب و کوتاه نگری ها زندگی کنند، معتقد به اخلاقیات و ارزش های متعالی باشند و به حقوق و آزادی های دیگران احترام بگذارند (سرمدی و شالباف، ۲۰۰۷). یکی از مهم ترین متغیرها در موفقیت هر سازمان رعایت اخلاق است (کاظم پور و همکاران، ۲۰۱۲). اخلاق حرفه ای مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه ها را تعیین می کند. در حقیقت اخلاق حرفه ای، فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش های سازمان است (آراسته و جاهد، ۲۰۱۱).

امروزه اخلاق حرفه ای نقش راهبردی در بنگاه ها دارد و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط های مدیریت استراتژیک خوب دانسته اند (قراملکی، ۲۰۰۴). تعریف های مختلفی اخلاق حرفه ای ارائه شده است و در تعاریف اخلاق حرفه ای به موارد زیر اشاره شده است:

۴- Mintzeberg

اخلاق حرفه ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است.

اخلاق حرفه ای مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام دادن کارهای حرفه ای است.

اخلاق حرفه ای رشته ای از دانش اخلاق است که به مطالعه روابط شغلی می پردازد.

اخلاق حرفه ای عبارت است از مجموعه ای از قوانین که در وهله اول از ماهیت حرفه و شغل به دست می آید.

در بیشتر تعریف هایی که از اخلاق حرفه ای شده است، دو ویژگی دیده می شود

۱- وجود نگرش اصالت فرد و فردگرایی؛

۲- محدود بودن مسئولیت ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل، که به نظر می رسد این نگاه به اخلاق حرفه ای، نوعی تحویلی نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه ای است، زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای مشاغل در کسب و کار، بسی فراتر از شغل فردی اشخاص است. با توجه به همین دیدگاه بود که در این اواخر نیز بحث از اخلاق حرفه ای در منابع مدیریتی و بیشتر در آثار و مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی مطرح می شد (زاهد بابلان و همکاران، ۱۳۹۵).

امروزه اخلاق حرفه ای از رشته علمی فراتر رفته و گستره ی وسیعی را به میان آورده است. تولد و رشد رشته های فراوان در اخلاق حرفه ای معطوف به حرف و صنعت ها حاصل دغدغه های اخلاقی در حرفه و عرصه ی نیازهای پژوهش حاصل از آن ها می باشد.

اخلاق حرفه ای تنها اخلاق فرد نبوده، بلکه اخلاق مدون سازمان و نظام منتج از جهان مدرن است یعنی اخلاق حرفه ای باید غفلت گریز و معناگرا بوده، افزون طلبی و سودآوری ناعادلانه و رقیب کشی را مهار کند و اخلاق و کرامات و ارزش های انسانی را صدرنشین نماید و به طبیعت و محیط زیست احترام بگذارد. اخلاق حرفه ای همچنین باید تکریم انسانها و صدرنشینی آنان را در ارائه خدمات، نصب العین قرارداده، روح تعاون و همدلی و افزایش حسن ظن و اعتماد و صداقت و درستکاری را اصل عمل و روح سازمان نماید. از خصوصیات ها کاسته و اهداف آرمانی را برای سازمان ها تعریف نماید.

قراملکی می نویسد: در سازمان ها اصول اخلاقی اگر به صورت واقعی رعایت شود، فرایند منطقی تصمیم گیری را تسهیل و گزینه های مناسب برای تصمیمات را فراهم می کند.

ایکروز رئیس سابق هیئت مدیره IBM اعتقاد دارد پایبندی به اخلاق، تعلق و احساس مطلوبی را در

مدیران ایجاد می نماید. شرکتها بدون تعهد و پایبندی به اخلاق در سازمان، نمی توانند رقابتی عمل نمایند.

وی می گوید در اصل اخلاق و رقابت غیر قابل تفکیک هستند بدون یکی دیگری بی معناست لذا چنانچه در جامعه رفتارهای غیر اخلاقی رواج یابد، رقابت مفهوم خود را از دست می دهد. پایبندی هر چه بیشتر به اصول اخلاقی، برخورداری از قدرت اقتصادی، توان رقابتی در محیط سالم را افزایش می دهد (هافستد و هافستد، ۲۰۰۳).

در این پژوهش به منظور تدقیق موضوع از ۵ مدل به شرح زیر استفاده شده است :

مدل ۱- توسعه مدیریت،

مدل ۲- توسعه مدیریت، آموزش و توسعه نیروی انسانی،

مدل ۳- توسعه مدیریت، آموزش و توسعه نیروی انسانی، جبران خدمات،

مدل ۴- توسعه مدیریت، آموزش و توسعه نیروی انسانی، جبران خدمات، برنامه های کاری منعطف، مدل ۵- توسعه مدیریت،

آموزش و توسعه نیروی انسانی، جبران خدمات، برنامه های کاری منعطف، فرصت های شغلی برابر

## روش پژوهش:

این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش ۱۰۵ نفر کارمندان اداره آموزش پرورش ناحیه ۷ شهر مشهد می باشد. که با توجه به جدول مورگان ۸۶ نفر به عنوان نمونه و به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور جمع اوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است که روایی و پایایی آن ها توسط متخصصان تأیید شده است. تجزیه و تحلیل داده ها نیز با نرم افزار SPSS صورت گرفته است.

## یافته های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده های توصیفی به شرح زیر می باشد:

جدول ۱: شاخص های متغیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی

میانگین	انحراف معیار	
۲/۷	۰/۵۷	آموزش و توسعه نیروی انسانی
۲/۳۱	۰/۶	جبران خدمات
۲/۴۸	۰/۶۸	استخدام با دقت
۲/۳۴	۰/۶۲	ارتباطات موثر کارکنان
۲/۶۲	۰/۶۸	توسعه مدیریت
۲/۲۱	۰/۷۲	برنامه های کاری منعطف
۲/۴۱	۰/۶۴	فرصت های شغلی برابر
۲/۴۴	۰/۲۴	مدیریت استراتژیک منابع انسانی

همانطور که مشاهده می شود در جامعه آماری مورد بررسی از میان مؤلفه های مختلف مدیریت استراتژیک منابع انسانی بالاترین میانگین مربوط به شاخص آموزش و توسعه نیروی انسانی با مقدار ۲/۷ و پایین ترین میانگین مربوط به شاخص برنامه های کاری منعطف با میانگین ۲/۲۱ می باشد.

جدول ۲: توصیفی مولفه های متغیر اخلاق حرفه ای

میانگین	انحراف معیار	
۴/۲	۰/۳۶	مسئولیت اجتماعی
۴/۲۹	۰/۳۴	تعلق به اجتماع علمی
۴/۰۶	۰/۴	خود کارایی
۴/۲۴	۰/۲۵	مسئولیت علمی
۴/۲	۰/۲۵	اخلاق حرفه ای

و در خصوص اخلاق حرفه ای بالاترین میانگین مربوط به شاخص تعلق به اجتماع علمی با مقدار ۴/۲۹ و پایین ترین میانگین مربوط به خود کارایی با مقدار ۴/۰۶ می باشد.

با توجه به متغیرهای تحقیق می توانیم برای هرکدام از مولفه های مدیریت استراتژیک منابع انسانی با اخلاق حرفه ای یک فرضیه در نظر بگیریم. بنابراین فرضیه های تحقیق از این قرار می باشند.

۱- بین مولفه ی آموزش و توسعه با اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد.

۲- بین مولفه ی جبران خدمات با اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد.

- ۳- بین مولفه ی استخدام با دقت با اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۴- بین مولفه ی ارتباطات موثر کارکنان با اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۵- بین مولفه ی توسعه مدیریت با اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۶- بین مولفه ی برنامه های کاری منعطف با اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۷- بین مولفه ی فرصت های شغلی برابر با اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۸- بین مدیریت استراتژیک با اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۹- مولفه های مدیریت استراتژیک قابلیت پیش بینی اخلاق حرفه ای را دارند.
- به منظور فرضیه های یک تا هفت از ضریب همبستگی پیرسون و به منظور آزمون فرضیه هشت از روش رگرسیون گام به گام استفاده می شود.

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه های مدیریت استراتژیک منابع انسانی با اخلاق حرفه ای

میزان ضریب	آموزش و توسعه	جبران خدمات	استخدام با دقت	ارتباطات موثر کارکنان	توسعه مدیریت	برنامه های کاری منعطف	فرصت های شغلی برابر	مدیریت استراتژیک
۰/۲۳	۰/۲۱۲	۰/۴۰۶	۰/۲۴۳	۰/۴۹۳	۰/۲۹	۰/۱۷	۰/۷۲۷	
۰/۰۹۵	۰/۱۲۳	۰/۰۰۲	۰/۰۷۷	۰/۰۰۱	۰/۰۳۳	۰/۹۰۱	۰/۰۰۱	

سطوح معنی داری نشان می دهند فرضیه های سه، پنج، شش و هشت تایید می شوند و فرضیه های یک، دو، چهار، هفت رد می شوند بنابراین:

- بین مولفه ی آموزش و توسعه با اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود ندارد.
- بین مولفه ی جبران خدمات با اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود ندارد.
- بین مولفه ی استخدام با دقت با اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین مولفه ی ارتباطات موثر کارکنان با اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود ندارد.
- بین مولفه ی توسعه مدیریت با اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود ندارد.
- بین مولفه ی برنامه های کاری منعطف با اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود ندارد.
- بین مولفه ی فرصت های شغلی برابر با اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین مدیریت استراتژیک با اخلاق حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴: خلاصه مدل پیش بینی اخلاق حرفه ای از روی مولفه های مدیریت استراتژیک منابع انسانی

مدل ۵	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی	ضریب تبیین خالص	آماره F	سطح معنی داری	آماره دوربین- واتسون
۱	۰/۴۹۳	۰/۲۴۳	۰/۲۲۸	۱۶/۶۵	۰/۰۰۱	
۲	۰/۵۶۲	۰/۳۱۵	۰/۲۸۸	۱۱/۷۴	۰/۰۰۱	
۳	۰/۶۲۵	۰/۳۹۱	۰/۳۵۴	۱۰/۶۸	۰/۰۰۱	۱/۶۱
۴	۰/۶۷۲	۰/۴۵۲	۰/۴۰۷	۱۰/۱۱	۰/۰۰۱	
۵	۰/۷۴۲	۰/۵۵	۰/۵۰۳	۱۱/۷۳	۰/۰۰۱	



نتایج نشان می دهد که مدل ۵، ۰/۵۵ از تغییرات متغیر ملاک را تبیین می کند. به عنوان یک قاعده کلی، اگر مقدار مشاهده شده دوربین - واتسون تقریباً بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، مستقل بودن مشاهدات را نشان می دهد. در این فرضیه آماره دوربین- واتسون در حد قابل قبولی است. همچنین مقدار  $F$  در هر پنج مدل از سطح معنی داری برخوردار است که نشان می دهد مدل ها به طور معنی داری می توانند متغیر اخلاق حرفه ای را پیش بینی کنند.

جدول ۵: ضرایب به دست آمده از مدل ۵

ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده			
B	SE	Beta	T	Sig	
۲/۱۵	۰/۳۰۱		۷/۱۵	۰/۰۰۱	ثابت
۰/۱۹۴	۰/۰۳۷	۰/۵۲	۵/۲۸	۰/۰۰۱	توسعه مدیریت
۰/۱۷۹	۰/۰۴۷	۰/۴۰۳	۳/۸۳	۰/۰۰۱	آموزش و توسعه نیروی انسانی
۰/۱۹	۰/۰۴۶	۰/۴۴۶	۴/۱۷	۰/۰۰۱	جبران خدمات
۰/۱۲۲	۰/۰۳۷	۰/۳۴۶	۳/۳۲	۰/۰۰۱	برنامه های کاری منعطف
۰/۱۴۱	۰/۰۴۴	۰/۳۵۷	۳/۲۲	۰/۰۰۱	فرصت های شغلی برابر

همانطور که ملاحظه می شود پنج مولفه ی توسعه مدیریت، آموزش و توسعه نیروی انسانی، جبران خدمات، برنامه های کاری منعطف و فرصت های شغلی برابر می توانند به طور معنی داری اخلاق حرفه ای را پیش بینی کنند.

### نتیجه گیری:

بر اساس مبانی نظری و اهداف مد نظر اخلاق حرفه ای و مدیریت استراتژیک منابع انسانی می توان تحقق اخلاق حرفه ای را در یک سازمان به شرط تحقق اجرای مدیریت استراتژیک منابع انسانی انتظار داشت به عنوان مثال در تعاریف اشاره شده است: " رویکرد استراتژیک در مدیریت منابع انسانی به مفهوم به کارگیری فنون و روش هایی نوین است که سازمان بتواند با اتکا به آنها در برابر محیط ناپایدار واکنش مناسب نشان داده و منابع انسانی را در جهت کسب مزیت رقابتی بسیج کند" و " پایبندی هر چه بیشتر به اصول اخلاقی، برخورداری از قدرت اقتصادی، توان رقابتی در محیط سالم را افزایش می دهد"، چنین وجه اشتراکی می تواند به نوعی بشارتی باشد بر امکان وجودی اخلاق حرفه ای در سازمانی که منابع انسانی آن به طریق استراتژیک مدیریت می شود. البته تجزیه و تحلیل داده های پژوهش حاضر نیز تأییدی بر این ادعا می باشد. به ویژه وجود رابطه ی معنی دار بین شاخص های استخدام با دقت، توسعه مدیریت، برنامه های کاری منعطف با اخلاق حرفه ای می تواند ملاکی برای سایر سازمان ها قرار گیرد تا با لحاظ این امر از مزیت ها و پیامدهای مثبت آن بهره مند گردند.

## منابع:

- ۱- افجه ء ، علی اکبر و اسماعیل زاده ، محمد (۱۳۸۸) . بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت ها، مجله مدیریت توسعه و تحول ۲ ، صفحات ۹-۱۹ .
- ۲- بهرامی ، سوسن ، رجایی پور، سعید ، آقا حسینی، تقی و بختیار نصرآبادی، حسنعلی (۱۳۹۰). تبیین رابطه کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری فنی در دانشگاه- های دولتی استان اصفهان، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال سوم، شماره ۶ ، صفحات ۹۶-۱۱۵ .
- ۳- حسینی، رفیق و نعمتی ، فرشاد (۱۳۹۴). رابطه ساده و چندگانه بین برنامه های مدیریت منابع انسانی استراتژیک و توانمندسازی کارکنان ، مجله پژوهش های مدیریت راهبردی، سال بیست و یکم، شماره ۵۷، صفحات ۳۳-۵۶ .
- ۴- خیاط مقدم ، سعید و طباطبایی نسب ، سیده مهدیه (۱۳۹۵). مؤلفه های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۱ ، صفحات ۱۳۶-۱۲۷ .
- ۵- رادمرد، سعید(۱۳۹۶). پایش نقش اخلاق حرفه ای مدیران در صیانت از حقوق انسانی، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سازمانهای دولتی ، دوره ۵ ، شماره ۲ ، صفحات ۱۴۲-۱۲۹ .
- ۶- رسولی، رضا ، ضماهنی ، مجید و شهرآئینی ، سعید (۱۳۹۳) . بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکت ها در بازار بورس تهران، سومین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی ، صفحات ۱۴۴-۱۱۹ .
- ۷- رنجبر، مختار و پورکیایی ، مسعود (۱۳۹۳). ارایه الگوی مناسب مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد قابلیت ایجاد دانش سازمانی در سازمان های دولتی جمهوری اسلامی ایران، مجله مدیریت توسعه و تحول ۲ ، صفحات ۵۹-۵۱ .
- ۸- زاهدباپلان ، عادل ، غریب زاده ، رامین ، مرتضی زاده، علی اکبر و دادجو ،آزاده (۱۳۹۵). نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در تعالی سازمانی؛ با میانجیگری اشتیاق شغلی ، مجله اخلاق زیستی، دوره ششم ، شماره بیست و دوم ، صفحات ۷۰-۵۹ .
- ۹- سبحانی نژاد ، مهدی ، افشار، عبدالله و زارعی ، زهرا (۱۳۹۳) . مدیریت استراتژیک منابع انسانی و تبیین اهداف و آثار آن ، فصلنامه دانش ارزیابی، سال ششم ، شماره ۲۲ ، صفحات ۱۷-۵ .
- ۱۰- شورورزی، محمدرضا و لطفی ، ستاره (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در واحد مالی سازمانهای غیر دولتی ، مجله مدیریت فرهنگی، سال ششم ، شماره پانزدهم، صفحات ۸۳-۷۵ .
- ۱۱- محمدفام ، ایرج (۱۳۸۷) . ایمنی مبتنی بر مدیریت استراتژیک: چرا و چگونه؟، فصلنامه سلامت کار ایران ، دوره ۵ ، شماره ۱ و ۲ ، صفحات ۵-۱ .
- ۱۲- نیازآذری ، کیومرث ، عنایتی، ترانه ، بهنام فر، رضا و کهرودی ،زهرا(۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی، مرکز تحقیقات مراقبت های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (نشریه پرستاری ایران) ، دوره ۲۷، شماره ۸۷ ، صفحات ۴۲-۳۴ .

۱۳- Ahmadi F. [Relationship between professional ethics and organizational commitment]. *International Journal of Learning & Development*. 2011; 1(1): 178-90. Persian

14- Alvani M, Divandari A, Mojtabavi A, Kiaei M. [Studying of professional ethics in Mellat bank staff with circle model of ethic]. *Proceeding of 5th Conference of Human Resource*, ۲۰۰۹; Iran: Tehran. Persian ۱۴- Arasteh H, Jahed H. [Observing ethics in universities and higher education centers: An alternative for improving behaviors]. *Science Cultivation*. 2011; 1(2): 31-40. Persian

۱۵- Borhani F, Alhani F, Mohammadi E, Abbaszadeh A. [Professional Ethical Competence in nursing: the role of nursing instructors]. *J Med Ethics Hist Med*. 2010; 2(3): 27-38. Persian

- ۱۶- Kazempour Z, Ashrafi Rh, Taheri B. [The Attention Rate Of Librarians In Isfahan University Of Medical Sciences And Isfahan University To Professional Ethics Based On Ethical Codes Of Iranian University Librarians.]. *Health Information Management*. 2012; 8(6): 795-806. Persian
- 17- Macmahan, M., (1999), Making it work, Across the Board, 36(8): 21-34.
- 18- Nonaka, I., (1994), A dynamic theory of organizational knowledge creation, *Organizational Science*, 5(1): 14-37.
- 19- Papalexandris, Nancy & Panayotopoulou, Leda, (2004). Examining the link between human resource management orientation and firm performance, *Personnel Review*, vol.33, No.5, pp.499-520
- 20- Sarmadi M.R, Shalbaf A. [Professional ethics in total quality management]. *Iranian Journal of Ethics in Science and Technology*. 2007; 2(3, 4): 99-110. Persian