


Akhlāq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2022; 12(37): e25

The Bioethics and Health
Law InstituteMedical Ethics and Law
Research CenterInternational Association
of Islamic Bioethics

Studying the Mediating Role of Ethical Identity and Management Trust on the Effect of Employee-Oriented HR Management on the Voice Behavior

Alireza Rajabipoor Meybodi^{1*}, Azin Kayedian¹, Mehdi Moslehi², Ali Jamadi¹, Zohre Sadat Doaie¹

1. Department of Management Sciences, Yazd University, Yazd, Iran

2. Department of Management Sciences, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: In any country, human resources are the most valuable factor of production and the main source of the process of increasing efficiency and improvement. Employees will trust managers, the organization and its goals and will do their best to improve the organization, which means increasing the effectiveness of the organization. In this regard, the present study aimed to investigate the mediating role of ethical identity and management trust in the relationship between employee-centered human resource management and employee voice behavior.

Methods: The research method is applied in terms of purpose and in terms of data collection is correlational research of structural equation type. The statistical population of the study is 7280 employees of the Ministry of Sports and Youth of the Islamic Republic of Iran, of which 384 people were selected using Cochran's formula based on simple random sampling. Bawick (2017) Ethical Identity Questionnaire, Zhang (2016) Employee-Based Human Resource Management Questionnaire, Van Dyne (2012) Employee Voice Questionnaire and Stanley et al (2005) Management Trust Questionnaire have been used. To analyze the data SPSS 22 and AMOS 22 software and Pearson correlation test and structural equations were used.

Ethical Considerations: Participants in this study completed the questionnaires with satisfaction and knowledge.

Results: Findings of this study showed that employee-centered human resource management has a positive and significant effect on employee voice behavior with a path coefficient of 0.47, as well employee-centered human resource management on management trust with a path coefficient of 0.33 and management trust on voice behavior with a path coefficient of 0.31. Also, the mediating role of management trust with an indirect coefficient of 0.566 was confirmed between the two variables of employee-centered human resource management and voice behavior. The results of this study led to the confirmation and support of the proposed model of the researcher.

Conclusion: According to the results, it was found that human resources management can play an important role to achieve the organization goals; By establishing a comprehensive human resources system, managers can have a very wide impact on various parts of the organization, including its performance. Human resource management should train its employees and provide them with appropriate planning for their development and growth.

Keywords: Employee-Oriented Human Resources Management; Voice Behavior; Management Trust; Ethical Identity; Ministry of Sport and Youth

Corresponding Author: Alireza Rajabipoor Meybodi; **Email:** Rajabipoor@yazd.ac.ir

Received: July 02, 2021; **Accepted:** May 24, 2022; **Published Online:** October 25, 2022

Please cite this article as:

Rajabipoor Meybodi A, Kayedian A, Moslehi M, Jamadi A, Doai Z. Studying the Mediating Role of Ethical Identity and Management Trust on the Effect of Employee-Oriented HR Management on the Voice Behavior. *Akhlāq-i zīstī, i.e., Bioethics Journal*. 2022; 12(37): e25.



بررسی نقش واسطه‌ای هویت اخلاقی و اعتماد مدیریت در رابطه بین مدیریت منابع

انسانی کارمندمحور با رفتار آوای کارکنان

علیرضا رجیبی پور میبیدی^{۱*}، آذین کایدیان^۲، مهدی مصلحی^۳، علی جمدی^۱، زهره‌السادات دعائی^۱

۱. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران.
۲. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: در هر کشوری منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و منبع اصلی فرآیند افزایش کارایی و بهبود به حساب می‌آیند؛ کارکنان به مدیران، سازمان و اهداف آن اعتماد خواهند کرد و برای ارتقای سازمان نهایت تلاش خود را به کار می‌گیرند و این به معنای افزایش اثربخشی سازمان است. در این راستا، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای هویت اخلاقی و اعتماد مدیریت در رابطه بین مدیریت منابع انسانی کارمندمحور با رفتار آوای کارکنان انجام گرفت.

روش: روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی است و از نظر جمع‌آوری داده‌ها از نوع تحقیقات همبستگی از نوع معادلات ساختاری به شمار می‌آید. جامعه آماری پژوهش کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران به تعداد ۷۲۸۰ نفر می‌باشد که از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران ۳۸۴ نفر بر اساس نمونه‌گیری طبقه‌ای و به صورت در دسترس انتخاب شدند. پرسشنامه هویت اخلاقی (Bawick (۲۰۱۷ م)، مدیریت منابع انسانی کارمندمحور از Zhang (۲۰۱۶ م)، پرسشنامه آوای کارکنان از Van Dyne (۲۰۱۲ م) و اعتماد مدیریت از Stanley (۲۰۰۵ م) مورد استفاده قرار گرفت. برای بررسی و تحلیل داده‌ها از دو نرم‌افزار SPSS 22 و AMOS 22 و از آزمون همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری استفاده شده است.

ملاحظات اخلاقی: مشارکت‌کنندگان در پژوهش با رضایت و آگاهانه پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند.

یافته‌ها: یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی کارمندمحور بر رفتار آوای کارکنان با ضریب مسیر ۰/۴۷ و مدیریت منابع انسانی کارمندمحور بر اعتماد مدیریت با ضریب مسیر ۰/۳۳ و همچنین اعتماد مدیریت بر رفتار آوای کارکنان با ضریب مسیر ۰/۳۱ تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نقش میانجی اعتماد مدیریت با ضریب غیر مستقیم ۰/۵۶۶ بین دو متغیر مدیریت منابع انسانی کارمندمحور و رفتار آوای کارکنان تأیید قرار گرفت. نتایج حاصل از این پژوهش به تأیید و حمایت مدل ارائه‌شده محقق انجامید.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج به دست آمده مشخص شد که مدیریت منابع انسانی می‌تواند نقش مهمی را برای دستیابی به اهداف سازمان ایفا کند؛ مدیران در این بخش با استقرار نظام جامع منابع انسانی می‌توانند تأثیر بسیار گسترده‌ای بر بخش‌های مختلف سازمان، از جمله عملکرد آن به همراه داشته باشند. مدیریت منابع انسانی باید به آموزش و توسعه نیروی کار خویش پرداخته و برای کارکنان برنامه‌ریزی مناسب را برای توسعه و رشد آن‌ها فراهم سازد.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی کارمندمحور؛ رفتار آوای کارکنان؛ اعتماد مدیریت؛ هویت اخلاقی؛ وزارت ورزش و جوانان

نویسنده مسئول: علیرضا رجیبی پور میبیدی؛ پست الکترونیک: Rajabipoor@yazd.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۱۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۳؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۸/۰۳

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Rajabipoor Meybodi A, Kayedian A, Moslehi M, Jamadi A, Doai Z. Studying the Mediating Role of Ethical Identity and Management Trust on the Effect of Employee-Oriented HR Management on the Voice Behavior. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2022; 12(37): e25.

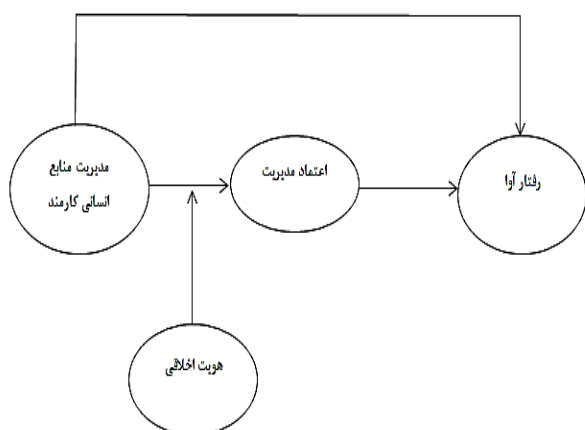
مقدمه

در دنیای کسب و کار امروزه هر سازمانی که نتواند سریع‌تر، ارزان‌تر و باکیفیت بالاتر از رقبای جهانی خود تولید کند از صحنه بازار حذف خواهد شد. در این میدان پررقابت سازمان‌هایی می‌توانند بهتر عمل کنند که از تمامی ظرفیت‌های انسانی خود بهره بگیرند و سازمان‌هایی که همچنان بر استفاده از الگوهای سنتی مدیریت که مبتنی بر نظام‌های سلسله‌مراتبی و دستوری است اصرار می‌ورزند راه به جایی نخواهند برد (۱). به واسطه تغییر محیط کسب و کار و ضرورت پاسخگویی به این تغییرات و اتخاذ تصمیمات اثرگذار مدیریت منابع انسانی نیز لزوماً باید تغییر کند. آینده غیر قابل پیش‌بینی است و انعطاف‌پذیری و کسب دانش کافی در جهت پاسخگویی به این عدم قطعیت مهم است (۲). در دانش نوین مدیریت، منابع انسانی از سرمایه‌های ارزشمند سازمان می‌باشند و برای پیشبرد و دستیابی به اهداف سازمانی باید ارتباط دوسویه بین مدیران و کارکنان برقرار باشد. امروزه سازمان‌ها از کارکنان خود انتظار دارند تا به واسطه رقابت فشرده و انتظارات بالای مشتریان بیش از گذشته مسئولیت‌پذیر و نوآور باشند و در مورد مسائل و مشکلات سازمانی راه حل ارائه دهند. بدین منظور لازم است تا کارکنان ایده‌ها و نظرات سازنده خود را در راستای ارتقای برون‌داد سازمان بیان نمایند. صاحب‌نظران عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی را در ایجاد آوای سازمانی و مشارکت آن‌ها مؤثر می‌دانند. محققان آوا را به معنای تسهیم و مشارکت کردن رفتارهای مثبت مانند رفتارهای شهروند سازمانی و کمک‌کردن تعریف کرده‌اند (۳). نظرات و پیشنهادهای کارکنان نقش مهمی در عملیات سازمان ایفا می‌کند. نتایج پژوهش‌های ژانگ (Zhang) و همکاران (۲۰۱۶ م.) نشان می‌دهد تمایل کارکنان به ارائه پیشنهادهای حل مسائل منجر به افزایش کیفیت تصمیمات مدیریتی می‌گردد (۴)، اگرچه تحت شرایطی حتی با وجود داشتن اطلاعات و نظرات، کارکنان ترجیح می‌دهند سکوت اختیار کنند، اما پژوهش‌ها نشان می‌دهند که کارکنان اگر در محیط کار بتوانند نظرات

خود را بیان کنند، تمایل و انگیزه بیشتری برای بیان نظرات پیدا می‌کنند (۵). با توجه به مزایای احتمالی آوا، حجم رو به رشدی از ادبیات بر ترویج رفتار آوای کارکنان برای به چالش کشیدن وضعیت موجود تمرکز می‌کند (۶-۹). برای دستیابی به اهداف سازمانی در محیط رقابتی امروز، باید روابط بین مدیران و کارکنان به گونه‌ای باشد که طی آن زیردستان بتوانند به راحتی و بی‌دغدغه، ایده‌ها و نظرات سازنده خود را در راستای ارتقای برون‌داد سازمان بیان کنند، افرادی که نتوانند ایده‌ها، نظرها و اطلاعات خود را بگویند و سکوت پیشه کنند، اغلب دچار استرس، اضطراب، نارضایتی و افسردگی می‌شوند و در نهایت علاقه به کار و تعهد شغلی آن‌ها کاهش می‌یابد. از این رو به منظور بهره‌مندی مفید از نظرها و ایده‌های کارکنان، باید بستر مناسب و زیرساخت‌های لازم برای این امر فراهم شود (۱۰). فرآیند تغییر هویت در پاسخ به گفتمان‌های متعدد و مرتبط در هر دو سطح سازمانی و اجتماعی، ممکن است تکراری و اغلب ناپایدار تلقی شود (۱۱) که در آن یک «آوا» یا گفتمان خاص ممکن است به طور ناگهانی یا غیر منتظره قوی‌تر یا برجسته‌تر از دیگر «آواها» یا گفتمان‌ها، به نظر برسد (۱۲). محققان بر این باورند که اعتماد یکی از موضوع‌های تأثیرگذار بر موفقیت سازمان است. مدیریت منابع انسانی می‌تواند با ایجاد اعتماد در کارکنان، آنان را به انجام رفتاری مطلوب و مورد نظر سازمان تشویق کند (۱۳-۱۴). برخی از ویژگی‌های اعتماد، مانند استفاده از منابع ورودی متعدد، مفروضات تقلب، ارائه مفاهیم رویه‌ای و شناختی را آشکار می‌کند (۱۵). اعتماد مدیریت باعث افزایش روحیه کارکنان برای انجام فعالیت‌های کاری خواهد شد، زیرا کارکنان بر این باورند که سازمان و مدیران به آن‌ها اهمیت می‌دهند و به تصمیمات آن‌ها احترام می‌گذارند و به آن‌ها اعتماد دارند و از ایده‌های آن‌ها حمایت می‌کنند. اعتماد باعث ارتقای همکاری، انجام فعالیت‌ها به صورت داوطلبانه و در نتیجه تسهیل موفقیت سازمانی خواهد شد (۱۶). یکی از ویژگی‌های سازمان‌های موفق جاری بودن اصول اخلاقی در بینش و منش مدیران آن سازمان است. اخلاق موضوعی است که با گسترش آگاهی‌های جامعه از طریق رسانه‌ها و

۱. فرضیات پژوهش

- ۱-۱. **فرضیه اول:** مدیریت منابع انسانی کارمندمحور بر رفتار آوایی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۲-۱. **فرضیه دوم:** مدیریت منابع انسانی کارمندمحور بر اعتماد مدیریت تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۳-۱. **فرضیه سوم:** مدیریت منابع انسانی کارمندمحور بر رفتار آوا با نقش میانجی اعتماد مدیریت تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۴-۱. **فرضیه چهارم:** اعتماد مدیریت بر رفتار آوا تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۵-۱. **فرضیه پنجم:** هویت اخلاقی رابطه بین مدیریت منابع انسانی کارمندمحور و اعتماد مدیریت را تعدیل می‌کند. با توجه به مطالب بیان‌شده مدل مفهومی محقق به صورت زیر پیشنهاد شده است:



شکل ۱: مدل مفهومی محقق

برگرفته از هو و ژانگ (Hu & Zhang) (۲۰۱۶ م.)

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع علی است. روش انجام پژوهش به صورت پیمایشی بوده که مهم‌ترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است. جامعه آماری پژوهش کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی

فناوری‌های جدید توجه بسیاری را جلب کرده است، به طوری که برملا شدن تخلفات اخلاقی تأثیرات بنیادینی بر سازمان‌ها گذاشته و گاه باعث ورشکستگی شرکت‌های بزرگ شده است. ضرورت حاکم‌شدن اخلاق در محیط‌های سازمانی امری ضروری و بااهمیت است، زیرا مورد توافق محققان و مدیران است. همچنین مدیریت در هر سازمانی خواستار اجرای شیوه‌های صحیح، مناسب، عادلانه و عدم آسیب به محیط زیست است. با رعایت اخلاق در محیط سازمانی این اهداف دست‌یافتنی خواهند بود (۱۷). به هر حال هیچ معیار اخلاقی هماهنگ و استاندارد به صورت مطلق برای ارزیابی و به کارگیری در هر سازمانی وجود ندارد. هویت اخلاقی می‌تواند به عنوان یک نگرش فرهنگی مطرح شود که از افراد حمایت می‌کند و مسئول جهت‌دهی به کارهایی است که بر اساس اعتقاد به آن انجام می‌دهند (۱۸). از سویی در هر کشوری منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و منبع اصلی فرآیند افزایش کارایی و بهبود به حساب می‌آیند. سازمان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران نقش مهمی در دستیابی به این اهداف و رشد و توسعه کشور دارد. این سازمان با عامل انسانی و جوانان در ارتباط است و عملکرد این سازمان می‌تواند نقش مهمی در رشد و پیشرفت کشور داشته باشد. مدیران در وزارت ورزش، با ایجاد محیط سازمانی با دوستی و روابط صمیمانه بین کارکنان و سلسله مراتب سازمانی فضای مناسبی را برای کارکنان فراهم می‌آورند که نتیجه آن افزایش دل‌بستگی کارکنان به سازمان است، در نتیجه کارکنان به مدیران، سازمان و اهداف آن اعتماد خواهند کرد و برای ارتقای سازمان نهایت تلاش خود را به کار می‌گیرند و این به معنای افزایش اثربخشی سازمان است. در این راستا، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی کارمندمحور بر رفتار آوا با نقش میانجی اعتماد مدیریت و هویت اخلاقی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران پرداخته است.

۰/۸۹۷ می‌باشد و با توجه به اینکه تمامی مقادیر بالاتر از استاندارد ۰/۷ هستند، می‌توان گفت که ابزار سنجش از اعتبار مناسبی برخوردار است. برای آزمون فرضیه‌ها از روش مدل معادلات ساختاری و در بستر نرم‌افزارهای آماری AMOS 22 و SPSS 22 بهره گرفته شد.

یافته‌ها

پس از جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه، با استفاده از نرم‌افزار SPSS 22 و AMOS 22، اطلاعات به دست‌آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. از کشیدگی و چولگی برای مشخص کردن نرمال بودن توزیع متغیرها، آزمون همبستگی برای بررسی رابطه بین متغیرها و بررسی وضعیت متغیرها و از مدل معادلات ساختاری برای سنجش فرضیه‌های پژوهش استفاده گردید. برای آزمون نرمال بودن نمره عامل‌های به دست‌آمده از آزمون کشیدگی و چولگی استفاده شد تا از نرمال بودن داده‌ها اطمینان حاصل گردد. نتایج این آزمون باید بین بازه (۲- و ۲) باشد که داده‌ها نرمال باشد. اگر مقدار کشیدگی و چولگی از این بازه خارج و بیشتر باشد، داده‌ها غیر نرمال خواهد بود. نتایج این آزمون در جدول ۱ نشان داده شده است.

ایران بودند و برای تعیین تعداد نمونه با توجه به اینکه حجم جامعه نامعلوم است، از فرمول کوکران استفاده و تعداد نمونه ۳۸۴ نفر تعیین گردید. برای نمونه‌گیری، روش طبقه‌ای و به صورت در دسترس مورد استفاده قرار گرفت و از هر طبقه نمونه‌ها به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است که از دو قسمت تشکیل شده و قسمت اول به پرسش‌های جمعیت‌شناختی و قسمت دوم به پرسش‌های مربوط به متغیرهای تحقیق اختصاص یافت. سنجش هویت اخلاقی در این مطالعه از طریق چهار گویه که از ابزار مورد استفاده در پژوهش Bawick (۲۰۱۷ م.) اقتباس شده است، انجام گرفت. سنجش مدیریت منابع انسانی کارمندمحور در این مطالعه از طریق سه گویه که از ابزار مورد استفاده در پژوهش Zhang (۲۰۱۶ م.) اقتباس شده است، انجام گرفت. سنجش آوای کارکنان در این مطالعه از طریق ۱۵ گویه که از ابزار مورد استفاده در پژوهش Van Dyne (۲۰۱۲ م.) اقتباس شده است، انجام گرفت. سنجش اعتماد مدیریت در این مطالعه از طریق ۳ گویه که از ابزار مورد استفاده در پژوهش Stanley (۲۰۰۵ م.) اقتباس شده است، انجام گرفت. روایی پرسشنامه از روش اعتبار محتوا، نظر استاد راهنما و همچنین تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. برای آزمون پایایی پرسشنامه از شیوه آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب پایایی برای متغیرهای مدیریت منابع انسانی کارمند برابر با ۰/۸۸۰، اعتماد مدیریت برابر با ۰/۸۷۷، هویت اخلاقی برابر با ۰/۹۰۳ و رفتار آوا برابر با

جدول ۱: نتایج آزمون بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها	کشیدگی	چولگی	نوع توزیع
مدیریت منابع انسانی کارمند	-۰/۶۰۰	۰/۱۸۷	نرمال
اعتماد مدیریت	۰/۶۱۶	۰/۱۲۲	نرمال
هویت اخلاقی	-۰/۵۹۳	۰/۲۸۷	نرمال
مدیریت منابع انسانی کارمند	-۰/۶۸۰	۰/۱۸۵	نرمال

جدول ۱ نتایج آزمون کشیدگی و چولگی را نشان می‌دهد، با توجه به اینکه مقدار کشیدگی و چولگی برای تمامی متغیرها بین بازه (۲- و ۲) است، در نتیجه توزیع داده‌ها نرمال است.

در ادامه آزمون همبستگی برای بررسی رابطه بین متغیرها ارائه شده است.

جدول ۲: نتایج آزمون همبستگی

ارتباط متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری	نتیجه
مدیریت منابع انسانی کارمند و اعتماد مدیریت	۰/۲۹۷	۰/۰۰۰	تأیید
مدیریت منابع انسانی کارمند و رفتار آوا	۰/۶۰۳	۰/۰۰۰	تأیید
اعتماد مدیریت و رفتار آوا	۰/۴۸۵	۰/۰۰۰	تأیید

نتایج حاصل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که میزان ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش با توجه به اینکه مقدار معناداری کمتر از ۰/۰۵ است، لذا مورد تأیید است.

مجزا مورد آزمون قرار گیرند. از این رو شاخص‌های کلی برازش برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) مورد ارزیابی قرار گرفتند که آزمون شاخص‌های برازش برای مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی حاکی از آن است که شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای آشکار) به خوبی می‌توانند متغیرهای پنهان را اندازه‌گیری کنند.

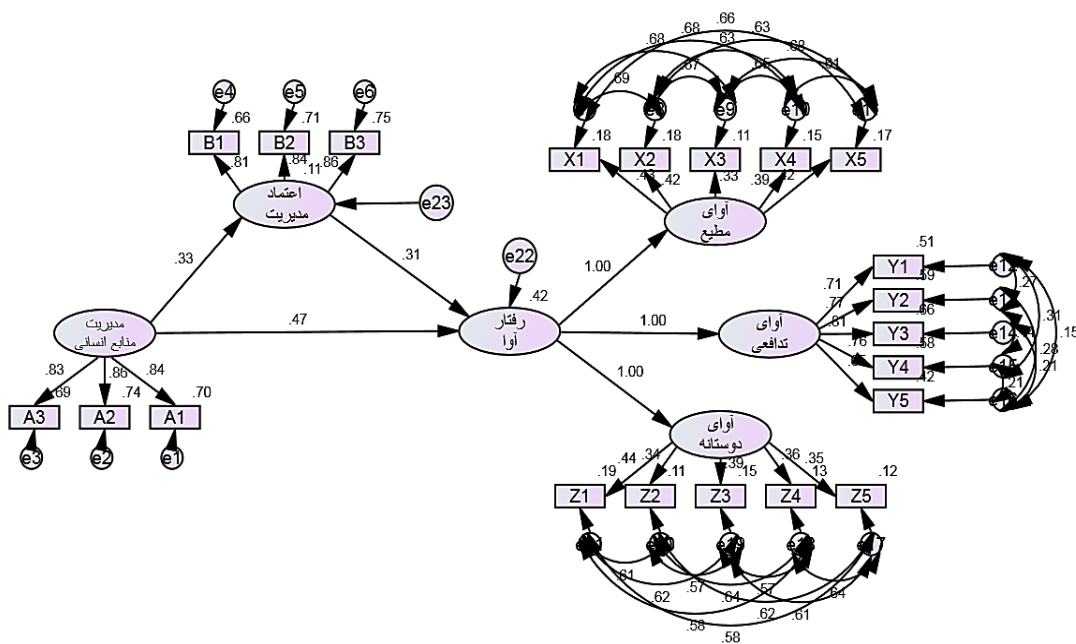
۱. نتایج تحلیل عاملی: پس از جمع‌آوری اطلاعات جهت مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده) تا چه اندازه برای سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول هستند، لازم است ابتدا کلیه متغیرهای مشاهده به طور

جدول ۳: نتایج تحلیل عاملی سؤالات گویه‌های انتخابی برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه

متغیر (عامل)	شاخص و معرف (گویه)	بار عاملی استاندارد	متغیر (عامل)	شاخص و معرف (گویه)	بار عاملی استاندارد
رفتار آوا	X1	۰/۴۲۷	مدیریت منابع انسانی	Z1	۰/۳۵۰
	X2	۰/۴۲۳		Z2	۰/۳۶۴
	X3	۰/۳۳۲		Z3	۰/۳۸۹
	X4	۰/۳۹۰		Z4	۰/۴۲۷
	X5	۰/۴۱۸		Z5	۰/۴۲۳
اعتماد مدیریت	Y1	۰/۷۱۴	مدیریت منابع انسانی	A1	۰/۸۳۶
	Y2	۰/۷۶۷		A2	۰/۸۶۳
	Y3	۰/۸۱۰		A3	۰/۸۲۹
	Y4	۰/۷۶۳	B1	۰/۸۱۳	
	Y5	۰/۶۵۲	B2	۰/۸۴۰	
			B3	۰/۸۶۴	

خوب مدل اندازه‌گیری مورد مطالعه با داده‌های مشاهده شده است. همانطور که پیشتر بیان شد، برای رد یا تأیید فرضیه‌های پژوهش حاضر از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار ایموس استفاده شده است. در پژوهش حاضر خروجی نرم‌افزار ایموس در شکل ۲ مشاهده می‌شود.

از آنجا که از نظر آماری پیشنهاد می‌شود که عامل‌های دارای مقدار وزن رگرسیونی (بار عاملی) بیش از ۰/۳۰ معنادار و قابل قبول تلقی شوند (۱۹)، بنابراین همه وزن‌های رگرسیونی در مدل مورد بررسی مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۳۰ دارند و همه نسبت‌های بحرانی (t-value) در سطح $P > 0.1$ معنادار هستند. لذا تمامی عوامل در نظر گرفته‌شده به جز عوامل ذکرشده، مورد تأیید قرار گرفته و برازش کلی حاکی از برازش



شکل ۲: خروجی مدل اصلی معادلات ساختاری

با توجه به شکل ۲، از آنجا که مقدار ضریب استاندارد بین دو متغیر مدیریت منابع انسانی کارمندمحور و اعتماد مدیریت ۰/۳۳ و مقدار معناداری (t-value) از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است (برابر با ۵/۷۶۱) در سطح ۹۵ درصد می‌توان گفت رابطه بین این دو متغیر معنادار است، بنابراین فرض صفر تأیید نمی‌شود و مدیریت منابع انسانی کارمندمحور بر اعتماد مدیریت تأثیر مثبت و معناداری دارد. مقدار ضریب استاندارد بین دو متغیر مدیریت منابع انسانی کارمندمحور و رفتار آوا ۰/۴۷ و مقدار معناداری (t-value) از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است (برابر با

۶/۰۷۱) در سطح ۹۵ درصد می‌توان گفت رابطه بین این دو متغیر معنادار است؛ مقدار ضریب استاندارد بین دو متغیر اعتماد مدیریت و رفتار آوا ۰/۳۱ و مقدار معناداری (t-value) از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است (برابر با ۴/۷۷۳) در سطح ۹۵ درصد می‌توان گفت رابطه بین این دو متغیر معنادار است. نتایج به دست آمده برای فرضیه‌های پژوهش در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	سطح معنی‌داری	ضریب رگرسیونی	فرضیه
تأیید	۶/۷۰۱	۰/۴۷	رفتار آوایی کارکنان ← مدیریت منابع انسانی کارمندمحور
تأیید	۵/۷۶۱	۰/۳۳	اعتماد مدیریت ← مدیریت منابع انسانی کارمندمحور
تأیید	۴/۷۷۳	۰/۳۱	رفتار آوا ← اعتماد مدیریت

طبق نتایج به دست آمده از معادلات ساختاری و با توجه به مقدار معناداری که بیشتر از ۱/۹۶ است، در نتیجه فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. در ادامه شاخص‌های کلی برازش الگوی اندازه‌گیری مربوط به فرضیه اصلی در جدول ۵ ارائه شده است. تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با استفاده از چندین شاخص برازندگی از قبیل شاخص نیکویی

برازش تعدیل یافته، شاخص برازش نسبی، شاخص برازندگی فزاینده، شاخص میزان انطباق، شاخص برازندگی افزایشی، برازش توکر لوئیس، کای اسکوتر نسبی و ریشه دوم میانگین خطای تقریب انجام شده است.

جدول ۵: میزان برازش مدل

مدل	NFI	RFI	IFI	GFI	TLI	CMIN/DF	CFI	RMSEA
تخمین مدل	۰/۹۹۳	۰/۹۱۱	۰/۹۶۰	۰/۹۱۴	۰/۹۴۷	۲/۳۴۲	۰/۹۶	۰/۰۵۹
	عدد نزدیک میزان قابل قبول	عدد نزدیک	عدد نزدیک	عدد نزدیک	عدد نزدیک	بین ۱ تا ۳	عدد نزدیک به ۱	عدد زیر ۰/۱
	به ۱	به ۱	به ۱	به ۱	به ۱			

یافته‌های جدول نشان می‌دهد که شاخص کای اسکوتر نسبی (CMIN/DF) برابر با ۲/۳۴۲ است که از وضعیت قابل قبول برای مدل حکایت دارد. شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (RMSEA) کمتر از ۰/۱ برای مدل عاملی تدوین شده حاکی از قابل قبول بودن مدل است. همچنین شاخص برازندگی NFI، RFI، IFI، GFI و TLI مقدار نزدیک به ۰/۹۰ و بالاتر به دست آمده‌اند. نتایج این جدول بیانگر آن است که الگوی اندازه‌گیری از برازش خوبی برخوردار است، بنابراین با توجه به مقادیر شاخص‌های برازش الگوی نهایی و

مرز مقادیر قابل قبول که در بالا ذکر شد، می‌توان گفت که مدل نهایی ارائه شده در این تحقیق مورد قبول است. برای بررسی فرضیه‌های مبتنی بر اثرات غیر مستقیم و روابط واسطه‌ای متغیرها، از روش بوت استراپ بر روی نرم‌افزار AMOS 22 استفاده شد. برای بررسی تأثیر کلی یک متغیر بر متغیر دیگر علاوه بر بررسی اثر مستقیم آن‌ها، باید تأثیر غیر مستقیم آن‌ها نیز بررسی گردد. جدول ۶ ضرایب تأثیر مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیر میانجی را نشان می‌دهد.

جدول ۶: ضرایب تأثیر مستقیم، غیر مستقیم و کل

نتایج	اثر مستقیم		اثر غیر مستقیم		اثر کامل		فرضیه
	E	P	E	P	E	P	
میانجی‌بخشی (جزئی)	۱/۶۹۸	۰/۰۰۱	۰/۵۶۶	۰/۰۰۱	۱/۲۱۴	***	مدیریت منابع انسانی ← اعتماد مدیریت ← رفتار آوا ***

آزمون نتایج، یعنی مساوی بودن K ضریب همبستگی، است. اگر فرضیه صفر رد شود، وجود متغیر تعدیل‌گر تأیید می‌گردد.

$$t = \frac{Path_{Sample_1} - Path_{Sample_2}}{\sqrt{\left(\frac{(m-1)^2}{(m+n-2)^2} SE_{Sample_1}^2 + \frac{(n-1)^2}{(m+n-2)^2} SE_{Sample_2}^2 \right) \left(\frac{1}{m} + \frac{1}{n} \right)}}$$

$Path_{Sample_1}$ = Beta path coefficient of 1st sample

$Path_{Sample_2}$ = Beta path coefficient of 2nd sample

SE_{Sample_1} = Standard error of 1st sample, SE_{Sample_2} = Standard error of 2nd sample

m = Number of observations in 1st sample, n = Number of observations in 2nd sample

فرضیه پنجم: هویت اخلاقی رابطه بین مدیریت منابع انسانی کارمندمحور و اعتماد مدیریت را تعدیل می‌کند.

$$\begin{cases} H_0 : \beta_1 = \beta_2 \\ H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \end{cases}$$

بر اساس داده‌های به دست آمده برای متغیر هویت اخلاقی مقدار میانه این متغیر (۲/۵) محاسبه شده است. داده‌ها به دو دسته هویت اخلاقی بالا (بالتر از میانه) و هویت اخلاقی پایین (پایین تر از میانه) تقسیم می‌شوند. اثر متغیر مستقل بر وابسته برای هر دو گروه محاسبه شده است و نتایج زیر به دست آمده است.

پس از بررسی و تأیید الگوها، برای آزمون معناداری فرضیه‌ها از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی و P استفاده شده است. بر اساس سطح معناداری ۰/۰۵، مقادیر کوچک‌تر از ۰/۰۵ برای P حکایت از تفاوت معنادار مقدار محاسبه شده برای مقدار محاسبه شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد دارد. نتایج حاکی از آن است که در میان سه فرضیه تدوین شده تمام فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفت، و فرضیه‌ها معنادار می‌باشند.

۲. بررسی فرضیه تعدیل‌گر: اثر متغیر هویت اخلاقی بر رابطه مدیریت منابع انسانی و اعتماد مدیریت با استفاده از روش ساب گروپ: در چند دهه اخیر چندین روش آماری برای یافتن متغیرهای تعدیل‌گر و توضیح اثرات آن‌ها بر اساس نوع شناسی مذکور مورد استفاده قرار گرفته است که یکی از آن‌ها، راهبرد ساب گروپ است. این روش برای متغیرهای پیوسته مناسب است و عملاً آزمون تشخیص متغیرهای همسان‌گر است و نسبت به روش‌های دیگر در مطالعات مدیریتی بیشترین استفاده را داشته است. راهبرد ساب گروپ شامل آزمون ضریب همبستگی دو یا چند زیرگروه است. در رویکرد ساب گروپ، تفاوت‌های میان قدرت یا میزان یک ارتباط از طریق تفاوت‌های میان بزرگی و یا میزان ضریب‌های همبستگی صفر مرتبه میان K زیرگروه مشخص می‌شود. این امر مستلزم شکل‌گیری K زیرگروه برای متغیر تعدیل‌گر Z، محاسبه ضریب همبستگی بین دو متغیر مستقل یا پیش بین و متغیر وابسته یا ملاک (مثل X, Y) بر اساس زیر گروه‌ها و

جدول ۸: نتایج رابطه بین دو متغیر مدیریت منابع انسانی و اعتماد مدیریت به تفکیک متغیر تعدیل‌گر

نتیجه	sig	T	هویت اخلاقی پایین (n=۲۰)			هویت اخلاقی بالا (n=۱۸۴)		
			T2	S.E2	Path2	T1	S.E1	Path1
تأیید	۰/۰۰۵	۲/۸۳۳	۱/۸۰۳	۰/۰۹۸	۰/۱۷۶	۵/۱۳۹	۰/۰۷۱	۰/۳۶۶

نتایج نشان می‌دهد که تأثیر مدیریت منابع انسانی بر اعتماد مدیریت در گروه افراد با هویت اخلاقی بالا در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید شده است، ولی در گروه هویت اخلاقی پایین در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد شده است و طبق آزمون فیشر مقدار بتا برای هر دو گروه در سطح اطمینان ۹۵ درصد نیست و اختلاف دو ضریب در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار شده است، زیرا مقدار سطح معناداری از ۰/۰۵ کوچک‌تر شده است (آماره t خارج بازه ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+ قرار گرفته است). بنابراین فرضیه، تأیید و تأثیر مدیریت منابع انسانی بر اعتماد مدیریت تحت تأثیر هویت اخلاقی قرار گرفته است. با توجه به اینکه مقدار بتا برای زمانی که هویت اخلاقی بالا است، بیشتر است، در نتیجه زمانی که هویت اخلاقی بالاست، رابطه دو متغیر مدیریت منابع انسانی و اعتماد مدیریت نسبت به زمانی که هویت اخلاقی پایین است، قوی‌تر است.

بحث

امروزه منابع انسانی، به عنوان یکی از دارایی‌های ارزشمند برای کسب مزیت رقابتی به حساب می‌آید. مدیریت کردن این سرمایه ارزشمند و استفاده بهینه از آن، یکی از مهم‌ترین کارهایی است که باید در هر سازمان انجام شود. به همین دلیل مدیریت منابع انسانی کارمندمحور در سازمان‌ها اولویت یافته است. مهارت‌ها و انگیزش کارکنان یک سازمان توسط مدیریت منابع انسانی شناخته خواهد شد و این مدیران هستند که می‌توانند قابلیت‌ها و توانایی‌های کارکنان را شناسایی نمایند و در جهت صحیح و در راستای ارتقاء سازمان به کار گیرند.

در پژوهش حاضر، فرضیه نخست که بر تأثیر مدیریت منابع انسانی کارمندمحور بر رفتار آوایی کارکنان دلالت دارد، تأیید شد. مقدار ضریب استاندارد بین دو متغیر مدیریت منابع انسانی کارمندمحور و رفتار آوا اندازه‌گیری شد و مطابق با آن می‌توان گفت رابطه بین این دو متغیر معنادار است. مدیریت منابع انسانی کارمندمحور موجب پیشرفت و تشویق کارکنان برای انجام وظایف خود فراتر از مسئولیت‌های مشخص شده است. کارکنان با دریافت منابع و حمایت‌های دریافتی از طرف سازمان احساس ارزش بسیار بالاتری خواهند داشت و در نتیجه آن‌ها هم با مشارکت در رفتارهای سودمند برای سازمان واکنش نشان دهند. مدیریت منابع انسانی کارمندمحور با تشویق کارکنان برای مشارکت در تصمیمات مهم و همچنین اهمیت‌دادن به نظرات و پیشنهادهای آن‌ها می‌تواند باعث افزایش رفتارهای مثبت و مفید کارکنان برای سازمان باشد. نهاد وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران به مثابه یک سیستم اجتماعی است که با سایر نهادها و سازمان‌های دیگر همکاری دارد. مهم‌ترین عامل در بهره‌وری این سازمان کارکنان این سازمان هستند و توجه و مراقبت از کارکنان باعث افزایش قابلیت‌ها و توانایی‌هایی کارکنان و در نتیجه دستیابی به اهداف سازمان خواهد شد. مدیریت منابع انسانی در این سازمان با بهره‌گیری از ابزار تشویق کارکنان، ارتقای مهارت و دانش نسبت به شغل باعث ایجاد محیطی خواهد شد که کارکنان در آن می‌توانند ایده‌های جدید خود را ارائه دهند و با بهره‌وری بیشتری به انجام وظایف بپردازند. نتایج این فرضیه با مطالعه نیومن (Newman) و همکاران (۲۰۱۵ م.) مطابقت دارد (۲۰).

در فرضیه دوم پژوهش به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی کارمندمحور بر اعتماد مدیریت پرداخته شد. مدیریت منابع

انسانی مبتنی بر کارمند، کارکنان را قادر می‌سازد تا مهارت‌ها و دانش خود را توسعه دهند و در نهایت باعث ایجاد اعتماد کارکنان به مدیریت خواهد شد. وجود اعتماد بر نحوه ارائه خدمات به کارکنان، جو سازمانی و خشنودی شغلی و تعهد سازمانی آثار مثبت و مهمی دارد. از طرفی جو اعتماد در سراسر سازمان وقتی پراکنده خواهد شد که کلیه افراد نسبت به سازمان خود حس مثبتی دارند که باعث می‌شود افراد با اعتماد بیشتری نسبت به سازمان خود و نسبت به همکاران و مدیران کار کنند و مقدمات موفقیت سازمانی را فراهم آورند. همچنین مدیریت منابع انسانی کارمندمحور با ارتقای مهارت و دانش کارکنان نسبت به شغل و فعالیت‌های کاری و اهمیت دادن به توسعه و ارتقای توانایی‌های کارکنان می‌تواند میزان اعتماد آن‌ها را افزایش و میزان تلاش کارکنان را برای دستیابی به اهداف سازمان افزایش دهد. سازمان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران نقش مهمی در تأمین سلامت روحی و جسمی و ایجاد نشاط در قشرهای مختلف کشور را دارد، در نتیجه افزایش بهره‌وری کارایی این سازمان بسیار بااهمیت است، چه این‌که کارکنان در دستیابی به این اهداف مهم‌ترین نقش را دارند. مدیران در این سازمان با ایجاد محیطی انعطاف‌پذیر و قابل اعتماد می‌توانند، مهارت، دانش و تخصص کارکنان را توسعه دهند و این کارکنان نیز با اعتماد به مدیریت در دستیابی به اهداف سازمان تلاش خواهند کرد. نتایج این فرضیه و تحلیل‌های به دست‌آمده با مطالعه هو و جیانگ (Hu & Jiang) (۲۰۱۸ م.) مطابقت دارد (۲۱).

فرضیه سوم این پژوهش به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی کارمندمحور بر رفتار آوا با نقش میانجی اعتماد پرداخته است. بر اساس نتایج به دست‌آمده مدیریت منابع انسانی کارمندمحور به طور بالقوه می‌تواند رفتار آوا کارکنان را بهبود بخشد. این نوع مدیریت باعث افزایش توانایی و مهارت کارکنان و در نتیجه ایجاد اعتماد در بین کارکنان خواهد شد. افزایش اعتماد نیز به نوبه خود باعث همکاری و مشارکت کارکنان و سبب ارزیابی مفید و مطلوب کارکنان از سازمان و جلب حمایت آن‌ها خواهد شد. نتایج این فرضیه را می‌توان این‌گونه تبیین کرد که مدیریت منابع انسانی کارمندمحور

علاوه بر اینکه به صورت مستقیم بر ایجاد رفتارهای مفید و مثبت کارکنان تأثیرگذار است باعث می‌شود تا مدیران با ایجاد اعتماد در کارکنان، آن‌ها را تشویق به انجام فعالیت‌های بیشتر و کارآمدتر در جهت پیشبرد اهداف سازمان نمایند. مدیران و کارکنان سازمان وزارت ورزش و جوانان با انجام وظایف خود می‌توانند نقش مهمی در آینده کشور داشته باشند. زیرا این سازمان با قشر بالنده و آینده‌ساز کشور در ارتباط است. مدیران منابع انسانی در این سازمان با تنظیم برنامه‌ها و اقداماتی در جهت توسعه و رشد کارکنان، اعتماد آنها را برای دستیابی به اهداف مدنظر کسب خواهند کرد. کارکنانی که به مدیران خود اعتماد داشته باشند، آنان را حامی خود تصور خواهند کرد و در نتیجه رفتارهایی از قبیل پشتیبانی، ارائه راه‌حل برای رفع مشکلات و چالش‌ها، بیان نظرات و پیشنهادات درباره مسائل کاری و ایده‌های لازم برای تغییرات سازنده سازمان بروز خواهند داد. نتایج این فرضیه با مطالعه هو و جیانگ (Hu & Jiang) (۲۰۱۸ م.) و گائو (Gao) و همکاران (۲۰۱۱ م.) مطابقت دارد (۲۱).

در فرضیه چهارم پژوهش به تأثیر اعتماد مدیریت بر رفتار آوا پرداخته شده است. آوای کارکنان به عنوان شکلی از رفتارهای پیشرو در نظر گرفته می‌شود. اعتماد به مدیریت اثر مثبتی بر رفتار آوا دارد، زیرا هنگامی که کارکنان به مدیریت خود اعتماد داشته باشند، تمایل بیشتری برای پذیرش ریسک برای به زبان‌آوردن پیشنهادات و نگرانی‌های خود خواهند داشت. هنگامی که کارکنان درک کنند که مدیران و سازمان از آن‌ها حمایت می‌کنند و به آن‌ها اهمیت داده می‌شود، این درک‌ها موجب می‌شود که کارکنان ریسک آسیب‌پذیری در مقابل سازمان را بپذیرند و در نهایت به مدیریت اعتماد کنند، در نتیجه این اعتماد باعث تعهد کارکنان و انجام رفتارهای پشتیبانی از سازمان خواهد شد. مدیران و کارکنان سازمان در وزارت ورزش و جوانان می‌توانند گام‌های مؤثری برای جوانان بردارند و همچنین در راستای بهبود عملکرد و ارتقای وضعیت جوانان اقدام نمایند. در این زمینه، مدیران سازمان با مشارکت کارکنان در تصمیمات مهم و ارتقای مهارت و دانش آنان می‌توانند باعث افزایش انگیزش کارکنان در مسیر دستیابی به

فردی و اخلاقی برای بهبود عملکرد سازمانی در مجموعه وزارتخانه یاری نمایند.

نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که مدیریت منابع انسانی کارمندمحور بر رفتار آوا با نقش میانجی اعتماد مدیریت و هویت اخلاقی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران تأثیر دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران، مسئولان و مجریان، کارمندان را تشویق کنند تا در تصمیمات مهم مشارکت داشته باشند. همچنین لازم است تا کارکنان سازمان را در راستای ارتقای مهارت و دانش نسبت به شغلشان آموزش دهند و نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی برای ارتقای توانایی کارکنان اقدام کنند. با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود که سازمان، محیطی انعطاف‌پذیر فراهم آورد که کارکنان مهارت و دانش خود را با سهولت بیشتر افزایش دهند و بتوانند در شغل خود ارتقا و رشد یابند. همچنین پیشنهاد می‌شود که مدیران به کارکنان توجه ویژه داشته باشند و هنگام جذب نیروی انسانی مهارت و توانمندی ارتباطی آن‌ها را مورد سنجش قرار دهند و در زمینه جذب تبدیل وضعیت استخدامی اقدامات لازم را بدین منظور انجام دهند. با توجه به نتایج به دست آمده توصیه می‌شود مدیران سازمان به برگزاری دوره‌های آموزشی ویژه برای کارکنان بپردازند و برای کارکنانی که عملکرد مطلوبی در این خصوص دارند، پاداش‌های مناسبی در نظر گیرند. همچنین لازم است مدیران و سازمان‌ها در برنامه‌ریزی‌های خود، راهبردی بلندمدت را در نظر گرفته تا کارکنانی را مورد استخدام و آموزش قرار دهند که مستعد انجام رفتارهای مثبت و هویت اخلاقی مثبت باشند.

در این تحقیق محدودیت‌هایی وجود داشت که در این میان می‌توان به بازه زمانی محدود و کمبود نمونه‌های مورد نیاز برای تحقیق اشاره نمود. همچنین در این پژوهش با استفاده از ابزار پرسشنامه تأثیر مدیریت منابع انسانی کارمندمحور بر رفتار آوا با نقش میانجی اعتماد مدیریت و هویت اخلاقی مورد بررسی

اهداف سازمان و فعالیت‌هایی مبتنی بر نوع‌دوستی و کمک‌رسانی باشند. مدیران بایستی با اجرای سیاست‌های مناسب و پاداش‌های به جا، اشتیاق کارکنان را برای انجام امور محوله در جهت رسیدن به اهداف و رسالت سازمان افزایش دهند. نتایج این فرضیه با مطالعه انجی و فیلدمن (Ng & Feldman) (۲۰۱۲ م.) (۸) و موبری (Mowbray) و همکاران (۲۰۱۵ م.) (۲۲) مطابقت دارد.

در فرضیه پنجم بیان شده است که هویت اخلاقی رابطه بین مدیریت منابع انسانی کارمندمحور و اعتماد مدیریت را تعدیل می‌کند. این فرضیه، تأیید و نشان داده شد که تأثیر مدیریت منابع انسانی بر اعتماد مدیریت تحت تأثیر هویت اخلاقی قرار گرفته است. هویت اخلاقی یک درک فردی بر پایه مجموعه‌ای از ویژگی‌های اخلاقی است (۲۳) و نشان می‌دهد که یک فرد تا چه میزان برای ویژگی‌های شخصیت اخلاقی در تعریفی که از خودش دارد، اهمیت قائل می‌شود. افرادی که دارای هویت اخلاقی بالایی هستند، به ویژه احتمالاً موارد تخلف از ارزش‌های اجتماعی و اخلاقی را بهتر تشخیص می‌دهند و به آن‌ها واکنش نشان می‌دهند. هویت اخلاقی بر میزان قدرت رابطه میان مدیریت منابع کارمندمحور و اعتماد به مدیریت اثر می‌گذارد. از آنجا که کارمندان دارای سطح هویت اخلاقی بالاتر، ارزش بالاتری را برای ویژگی‌های شخصیت اخلاقی تأکیدشده در روش‌های عملی مدیریت منابع کارمندمحور و نیازهای اخلاقی مطرح‌شده به وسیله آن در نظر می‌گیرند، بنابراین حساسیت بیشتری نیز به چنین روش‌هایی دارند و میزان اعتماد خود را بر پایه آن‌ها تغییر می‌دهند. منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین سرمایه و باارزش‌ترین منبع اصلی هر کشوری است که باعث پیشرفت و دستیابی به اهداف کشور خواهند شد. سازمان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران نقش مهمی در حمایت و حفظ و ارتقای نیروی انسانی کشور را دارد. مدیران این سازمان می‌توانند با سخاوتمندی، صمیمیت، سخت‌کوشی و نوع‌دوستی در فعالیت‌ها مشارکت داشته و سعی کنند تا کارکنان را برای انجام وظایف و توسعه

ملاحظات اخلاقی

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

قرار گرفت که با توجه به تعداد تقریباً زیاد سؤالات پرسشنامه، همراهی کامل جهت پرکردن پرسشنامه صورت نگرفت. با توجه به اینکه هدف این تحقیق بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی کارمندمحور بر رفتار آوا با نقش میانجی اعتماد مدیریت و هویت اخلاقی در میان کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بود و به علت کافی نبودن تعداد پاسخ‌دهندگان، ممکن است نتایج حاصله از قابلیت تعمیم‌پذیری مناسبی برخوردار نباشد.

مشارکت نویسندگان

علیرضا رجبی پور میبیدی: طرح ایده اولیه، مدل‌سازی و اجرای مدل.

آذین کایدیان: توزیع پرسشنامه، جمع‌آوری ادبیات.

مهدی مصلحی: جمع‌آوری ادبیات.

علی جمعی: انجام اصلاحات آماری و فنی نهایی.

زهره‌السادات دعایی: انجام اصلاحات ویرایشی و فنی نهایی.

نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت

پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تشکر و قدردانی

ابراز نشده است.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق،

تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای

تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

References

1. Taleghani G, Ghafari A, Haghighi M. The impact of human resource management practices (hrmps) on the organizational performance among employees of the university of Tehran. *Journal of Public Administration*. 2016; 8(1): 1-14. [Persian]
2. Cho YJ, Park H. Exploring the relationships among trust, employee satisfaction and organizational commitment. *Public Management Review*. 2011; 13(4): 551-573.
3. Morrison EW. Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *Academy of Management Annals*. 2011; 5(1): 373-412.
4. Zhang JA, Edgar F, Geare A, O'Kane C. The interactive effects of entrepreneurial orientation and capability-based HRM on firm performance: The mediating role of innovation ambidexterity. *Industrial Marketing Management*. 2016; 59: 131-143.
5. Cheng JW, Lu KM, Chang YY, Johnstone S. Voice behavior and work engagement: the moderating role of supervisor attributed motives. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2013; 51(1): 81-102.
6. Chen SJ, Wang MJ, Lee SH. Transformational leadership and voice behaviors: The mediating effect of employee perceived meaningful work. *Personnel Review*. 2018; 47(3): 694-708.
7. Lu AC, Lu L. Drivers of hotel employee's voice behavior: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*. 2020; 85(5): 102340.
8. Ng TW, Feldman DC. Employee voice behavior: A meta analytic test of the conservation of resources framework. *Journal of Organizational Behavior*. 2012; 33(2): 216-234.
9. Tan AJ, Loi R, Lam LW, Zhang LL. Do embedded employees voice more?. *Personnel Review*. 2019; 8(3): 824-838.
10. Zabihi Z. Investigating the Relationship between Transformational and Transformational Leadership Style with Organizational Voice of Personnel Given the Intermediate Role of Personality Type A and B in Mashhad Ghaem Educational and Research Center. Shahroud: Shahroud Islamic Azad University, Faculty of Literature and Humanities; 2014 [Persian]
11. Brown AD. Identities in organization studies. *Organization Studies*. 2019; 40(1): 7-22.
12. Hidayah NN, Lowe A, De Loo I. Identity drift: the multivocality of ethical identity in Islamic financial institution. *Journal of Business Ethics*. 2021; 171(3): 475-494.
13. Weaver GR. Virtue in organizations: Moral identity as a foundation for moral agency. *Organization Studies*. 2006; 27(3): 341-368.
14. Aquino K, Reed II A. The self-importance of moral identity. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2002; 83(6): 1423-1440.
15. Braga DD, Niemann M, Hellingrath B, Neto FB. Survey on computational trust and reputation models. *ACM Computing Surveys (CSUR)*. 2018; 51(5): 1-40.
16. Gao L, Janssen O, Shi K. Leader trust and employee voice: The moderating role of empowering leader behaviors. *The Leadership Quarterly*. 2011; 22(4): 787-798.
17. Hosmer LT. *Ethics in Management*. Translated by Aarabi M, Izadi D. 3rd ed. Tehran: Office of Cultural Research; 2011. [Persian]
18. Shen J, Jiuhua Zhu C. Effects of socially responsible human resource management on employee organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*. 2011; 22(15): 3020-3035.
19. Mohsen SH, Esfandiian MR. *Structural Equation Modeling with LISREL Software (Educational and Practical)*. Tehran: Mehraban Publishing House; 2017. [Persian]
20. Newman A, Nielsen I, Miao Q. The impact of employee perceptions of organizational corporate social responsibility practices on job performance and organizational citizenship behavior: Evidence from the Chinese private sector. *The International Journal of Human Resource Management*. 2015; 26(9): 1226-1242.
21. Hu X, Jiang Z. Employee-oriented HRM and voice behavior: a moderated mediation model of moral identity and trust in management. *The International Journal of Human Resource Management*. 2018; 29(5): 746-771.
22. Mowbray PK, Wilkinson A, Tse HH. An integrative review of employee voice: Identifying a common conceptualization and research agenda. *International Journal of Management Reviews*. 2015; 17(3): 382-400.
23. Rajabipoor A, Dehghani M. The relationship between Islamic work ethic and organizational commitment and job satisfaction of nurses. *Bioethics Journal*. 2013; 2(6): 49-92. [Persian]