

Compilation of the Model for the Development of Ethics Capabilities of Human Resources Managers and Employees of the General Directorate of Sports and Youth of Kermanshah Province

A. Karimi Ph.D. *, A. Ahmadi Ph.D., A. Sadeghi Ph.D.
Department of Sports Management, Payame Noor University, Iran.

Abstract

Background: Today, human resources management in organizations has undergone fundamental changes, so that the importance of ethical principles of human resources is one of the most fundamental principles of establishing communication. The purpose of the current research is to develop a model for the development of ethical capabilities of human resources managers and employees.

Method: The quantitative-qualitative research method has been applied in terms of purpose. The statistical population of the research in the qualitative part were experts in human resource management in sports, 10 of whom were selected as a sample according to the limited and expert community through targeted sampling. The research tool in this section was the use of semi-structured individual interview and the results were analyzed by coding technique. And in the quantitative part of the statistical population, there were 320 managers and employees of the General Directorate of Sports and Youth of Kermanshah province, and 175 people were selected as a statistical sample using the stratified random method and based on Cochran's formula. The research tool in this section was the use of a researcher-made questionnaire. PLS statistical software, structural equation model and confirmatory factor analysis method were used for data analysis.

Results: The results of the quantitative part indicated that the model of developing ethical capabilities of human resources of managers and employees has a good fit. In the qualitative section, the coding results indicated 9 main categories, 19 central categories and 63 open codes.

Conclusion: Human resource management based on ethical thinking and perceptions can lead an organization to achieve development and a desirable level of activities and actions.

Keywords: Ethics, Ethical capabilities, Human resources

***Corresponding Author:** Karimi A. Department of Sports Management, Payame Noor University, Iran. Email: alikarimi60@pnu.ac.ir

How to cite: Ahmadi A, Karimi A, Sadeghi A. Compilation of the model for the development of ethics capabilities of human resources managers and employees of the general directorate of sports and youth of Kermanshah province. Ethics in Science and Technology. 2025; 20(1): 137-142.



Copyright © 2025 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

تدوین الگوی توسعه قابلیت های اخلاقی منابع انسانی مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه

دکتر علی کریمی*، دکتر علی احمدی، دکتر علی صادقی

گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۲۰/۰۷/۰۵، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۰۲)

چکیده

زمینه: امروزه مدیریت منابع انسانی در سازمان ها دستخوش تحولات اساسی شده است به طوری که اهمیت به اصول اخلاقی منابع انسانی یکی از اساسی ترین اصول ایجاد ارتباطات شده است. هدف از پژوهش حاضر، تدوین الگوی توسعه قابلیت های اخلاقی منابع انسانی مدیران و کارکنان می باشد.

روش: روش پژوهش کمی- کیفی و به لحاظ هدف کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی، متخصصان در امر مدیریت منابع انسانی در ورزش بودند که ۱۰ نفر از آن ها با توجه به جامعه محدود و متخصص از طریق نمونه گیری هدفمند به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش در این بخش استفاده از مصاحبه فردی نیمه ساختار یافته بود و نتایج با تکنیک کد گذاری تحلیل شدند. و در بخش کمی جامعه آماری ۳۲۰ نفر از مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بودند که با استفاده از روش تصادفی - طبقه ای و بر اساس فرمول کوکران، ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار پژوهش در این بخش استفاده از پرسشنامه محقق ساخته بود. برای تحلیل داده ها از نرم افزار آماری پی ال اس، مدل معادلات ساختاری و روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است.

یافته ها: نتایج بخش کمی حاکی از آن بود که الگوی توسعه قابلیت های اخلاقی منابع انسانی مدیران و کارکنان از برازش مناسبی برخوردار می باشد. در بخش کیفی نیز نتایج کد گذاری نشانگر ۹ مقوله اصلی، ۱۹ مقوله محوری و ۶۳ کد باز بود.

نتیجه گیری: مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تفکر و ادراکات اخلاقی می تواند یک سازمان را در جهت رسیدن به توسعه و سطح مطلوبی از فعالیت ها و اقدامات سوق دهد.

کلید واژگان: اخلاق، قابلیت های اخلاقی، منابع انسانی

سرآغاز

توسعه منابع انسانی^۱ فرایندی است که باعث تحریک یادگیری می شود و ظهور دانش کارکنان در سازمان را تسهیل می کند؛ بر همین اساس توسعه منابع انسانی علاوه بر آموزش های رسمی، شامل یادگیری غیر رسمی همچون فرایندهای یادگیری بدون ساختار، تجربی و غیر سازمانی نیز است (۴).

از نگاه پژوهشگران رویکردهای متفاوتی نسبت به توانمند سازی منابع انسانی^۲ در سازمان ها وجود دارد که عبارتند از: رویکرد مکانیکی، رویکرد ارتباطی، رویکرد ارگانیکی، رویکرد انگیزشی، رویکرد روانشناختی و رویکرد اخلاقی (۵). همانطور که ملاحظه می شود، در توسعه منابع انسانی و توانمند سازی آن، یکی از رویکردهای مهم و اثر گذار توجه به قابلیت های اخلاقی منابع انسانی است (۵، ۶، ۷).

با توجه به پیشرفت های بزرگ اخیر در عرصه های مختلف، انسان ها همچنان مهره های اصلی و مهم هر سازمان را تشکیل می دهند به طوری که موفقیت در تحقق اهداف وابسته به نحوه دید سازمان ها نسبت به انسان و چگونگی به کارگیری انسان ها در سازمان است و آن چه این دیدگاه و تحول را حیات می بخشد و بقای سازمان را نیز ضمانت می کند، منابع انسانی^۱ و نحوه مدیریت آن است (۱). از دیدگاه پژوهشگران، مدیریت منابع انسانی^۲ به معنای استفاده صحیح از منابع انسانی برای دستیابی به اهداف و مقاصد سازمانی می باشد. (۲). با توجه به اهمیت روز افزون منابع انسانی به عنوان عامل مهم تحول سازمان ها در عصر رقابت، توسعه و بهبود مستمر منابع انسانی و پرورش آن ها به گونه ای اجتناب ناپذیر، ضروری به نظر می رسد (۳).

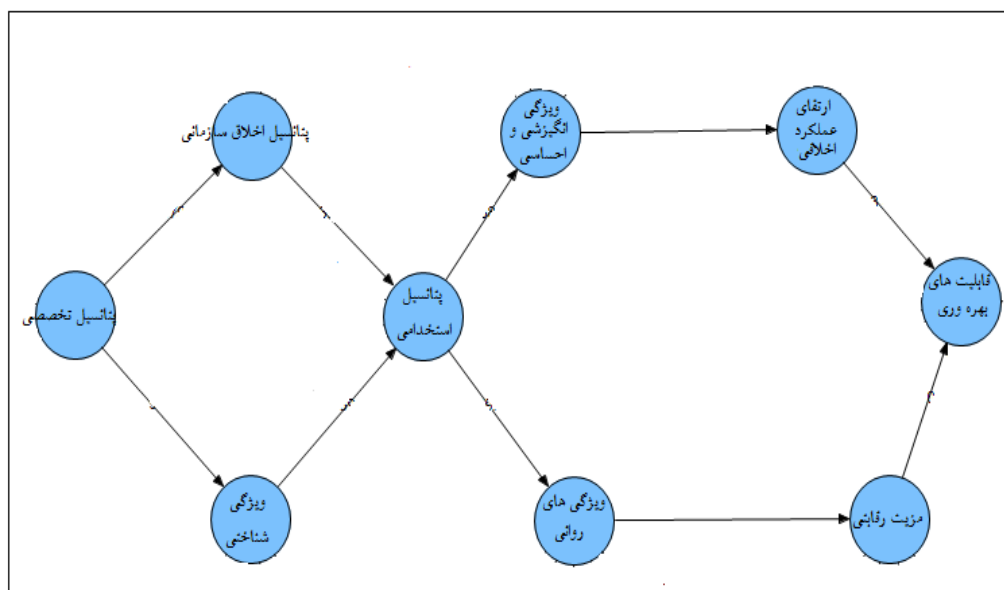
نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: alikarimi60@pnu.ac.ir

باشند و منجر به توسعه اخلاق اسلامی^۸ نه تنها در سازمان بلکه در کل ابعاد جامعه شوند (۶).

در مورد توسعه منابع انسانی بحث فراوان است. اما نکته حائز اهمیت آن است که برای اتخاذ راهبردهای جدی و اساسی به منظور توسعه منابع انسانی در سازمان ها ضروری است تا پژوهش های گوناگون از زوایای مختلف در خصوص شناسایی متغیرهای تأثیر گذار بر توسعه منابع انسانی صورت پذیرد تا اهمیت موضوع مورد مطالعه محسوس تر شود و در نهایت از چارچوب گفتارها و نوشتارها خارج شود و مسئولان سازمان های ورزشی^۹ را ترغیب کند تا راه حل های جدیدی خلق کنند و راهبردهایی را برای توسعه منابع انسانی به کار گیرند. بنابراین، با توجه به اینکه صنعت کشور و به تبع آن صنعت ورزش^{۱۰} به شدت نیازمند تأمین، آموزش و به سازی و نگه داشت کارکنان توانمند و اخلاق مدار است و نیز با توجه به آنچه گفته شد این پژوهش در تلاش است که پاسخی برای این سوال بیابد که الگوی توسعه قابلیت های اخلاقی^{۱۱} منابع انسانی مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه چگونه است؟

اخلاق و اصول اخلاقی به ترتیب از واژه های یونانی و رومی مشتق شده اند که بر آداب و رسوم، قواعد، موازین و ویژگی های مختص گروه های اجتماعی دلالت دارند (۸). از دیر باز مساله اخلاق و رفتارهای اخلاقی از دغدغه های اندیشه وران مختلف جهان بوده و پیرامون این امر نظریه پردازی کرده اند. تأثیر گذاری و نفوذ اخلاق در عمق و جان انسان ها و برخورداری باورهای اخلاقی از ضمانت اجرای درونی و محدود نشدن اثر بخشی آن ها به زمان و مکانی خاص، باعث شده است تا بخشی از اندیشه وران رعایت اصول و ارزش های اخلاقی^۶ در همه ابعاد زندگی بشر را یکی از مهمترین راه های حفظ و ارتقای سلامت زندگی اجتماعی قلمداد کنند (۹).

از دیدگاه سازمان ها وجود منابع انسانی شایسته و اخلاق مدار با قابلیت و مهارت لازم به عنوان مهم ترین سرمایه در تحقق اهداف سازمانی مرتبط با مسولیت اجتماعی دارای نقش کلیدی است (۱۰). بنابراین محیط های سازمانی^۷ در رشد اخلاقی افراد نقش اساسی دارند و رفتار و اخلاق مدیران سازمان ها به شدت بر دیگران و نتایج عملکرد سازمان در حال و آینده تأثیر گذار است. در یک نظام اسلامی انتظار می رود مدیران و منابع انسانی سازمانی پایبند به اصول اسلامی و اخلاقی در حرفه خود



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

شامل ۳۲۰ نفر از مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه بودند که با استفاده از روش تصادفی - طبقه ای و بر اساس فرمول کوکران، ۱۷۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار پژوهش در این بخش استفاده از پرسشنامه محقق ساخته بود. بدین ترتیب که با ارسال پرسشنامه الکترونیکی و نامه همراه برای نمونه های پژوهش افراد علاقمند پرسشنامه را تکمیل نمودند. در تحقیق حاضر روایی صوری و محتوایی ابزار تحقیق، به تأیید ۱۰ نفر از اساتید و خبرگان مدیریت منابع انسانی و مدیریت ورزشی رسید و به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، سازگاری درونی آن با کمک نرم افزار پی ال اس ضریب آلفای کرونباخ برای عوامل مختلف پرسشنامه ها ۰/۸۷/ محاسبه

روش

تحقیق حاضر از نظر روش ترکیبی (کمی - کیفی) و به لحاظ هدف کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی، متخصصان در امر مدیریت منابع انسانی در ورزش بودند که ۱۰ نفر از آن ها با توجه به جامعه محدود و متخصص از طریق نمونه گیری هدفمند به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش در این بخش استفاده از مصاحبه فردی نیمه ساختار یافته بود و نتایج با تکنیک کد گذاری تحلیل شدند (اساتید دانشگاه ۴ نفر، مدیران سازمان های ورزشی ۴ نفر و متخصصان حوزه مدیریت منابع انسانی در ورزش ۲ نفر)، و در بخش کمی جامعه آماری

شد. برای تحلیل داده ها از نرم افزار آماری پی ال اس، مدل معادلات ساختاری و روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است.

بر اساس تحلیل محتوایی مصاحبه های تخصصی انجام شده در نهایت ۹ مقوله اصلی، ۱۹ مقوله محوری و ۶۳ کد باز شناسایی شد. ۹ مقوله اصلی عبارت بودند از: ارتقاء عملکرد اخلاقی، ویژگی های روانی، ویژگی انگیزشی و احساسی، پتانسیل استخدامی، ویژگی شناختی، پتانسیل تخصصی، مزیت رقابتی، قابلیت های بهره وری و پتانسیل اخلاق سازمانی.

بخش کمی

یافته ها

بخش کیفی

جدول ۱: نتایج شاخص های هم خطی، اثرات مستقیم و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

فرضیات	β	α	$Z \alpha/2$	CR
پتانسیل تخصصی $\leftarrow$ پتانسیل اخلاق سازمانی	۰/۵۴۱	۰/۰۵	۱/۹۶	۵/۵۵۷
پتانسیل تخصصی $\leftarrow$ ویژگی شناختی	۰/۴۹۹	۰/۰۵	۱/۹۶	۶/۱۱۷
پتانسیل اخلاق سازمانی $\leftarrow$ پتانسیل استخدامی	۰/۵۱۵	۰/۰۵	۱/۹۶	۷/۷۰۴
ویژگی شناختی $\leftarrow$ پتانسیل استخدامی	۰/۳۰۳	۰/۰۵	۱/۹۶	۳/۵۴۷
پتانسیل استخدامی $\leftarrow$ ویژگی انگیزشی و احساسی	۰/۵۳۵	۰/۰۵	۱/۹۶	۶/۹۹۲
پتانسیل استخدامی $\leftarrow$ ویژگی های روانی	۰/۴۹۴	۰/۰۵	۱/۹۶	۵/۳۹۹
ویژگی انگیزشی و احساسی $\leftarrow$ ارتقاء عملکرد اخلاقی	۰/۵۹۰	۰/۰۵	۱/۹۶	۷/۵۷۲
ویژگی های روانی $\leftarrow$ مزیت رقابتی	۰/۶۰۶	۰/۰۵	۱/۹۶	۹/۱۷۹
ارتقاء عملکرد اخلاقی $\leftarrow$ قابلیت های بهره وری	۰/۲۸۷	۰/۰۵	۱/۹۶	۲/۵۰۶
مزیت رقابتی $\leftarrow$ قابلیت های بهره وری	۰/۶۴۷	۰/۰۵	۱/۹۶	۶/۱۲۷

اخلاق مند و مسولیت پذیر می تواند سازمان را به سوی توسعه جایگاه واقعی خود در مدیریت منابع انسانی و مدیریت راهبردی^{۱۴} سوق دهد. نتایج حاصل از یافته های تحقیق با نتایج تحقیقات (۱۱)، همسو می باشد.

مطابق با یافته های این پژوهش و مصاحبه های صورت گرفته در بخش کیفی با خبرگان، ارتقاء عملکرد اخلاقی^{۱۵}، قابلیت های بهره وری، مزیت رقابتی، ویژگی های انگیزشی و احساسی، ویژگی شناختی، ویژگی های روانی، پتانسیل اخلاق سازمانی، پتانسیل استخدامی و پتانسیل تخصصی مولفه های اصلی توسعه قابلیت های اخلاقی منابع انسانی مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه می باشند. از دیدگاه سازمان ها وجود منابع انسانی شایسته با قابلیت مهارت لازم به عنوان مهمترین سرمایه در تحقق اهداف سازمانی دارای نقش کلیدی هستند. (۱۰). نتایج حاصل از یافته های تحقیق با نتایج تحقیقات (۱۲)، همسو می باشد.

نتایج پژوهش ها همچنین نشان می دهد فضای اخلاقی نیروی منابع انسانی اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه به شدت تحت تاثیر اقدامات مدیریت و فرهنگ سازمان قرار دارد. بر اساس این یافته ها، نقش منابع انسانی در ایجاد یک محیط طرف دار اخلاقیات در سازمان، بسیار گسترده و وسیع خواهد بود. در این خصوص، متخصصان منابع انسانی باید اطمینان حاصل نمایند که اخلاق یکی از اولویت های اساسی سازمان به شمار می رود. نتایج حاصل از یافته های تحقیق با نتایج تحقیقات (۱۳)، همسو می باشد. بنابراین یکی از

یکی از معیارهای اصلی و مهم ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر می باشند که به منظور بررسی معنی داری آن ها از رویه خودگردان سازی استفاده شده که این ضرایب به همراه مقدار آماره T متناظر خود، سطح معنی داری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم در جدول (۱)، آورده شده است. با توجه به جدول فوق مشاهده می شود که پتانسیل تخصصی بر پتانسیل اخلاقی سازمان با ضریب تاثیر ۰/۵۴ و مقدار بحرانی ۵/۵۵، پتانسیل تخصصی بر ویژگی شناختی با ضریب تاثیر ۰/۴۹ و مقدار بحرانی ۶/۱۱، پتانسیل اخلاقی سازمان بر پتانسیل استخدامی با ضریب تاثیر ۰/۵۱ و مقدار بحرانی ۷/۷۰، ویژگی شناختی بر پتانسیل استخدامی با ضریب تاثیر ۰/۳۰ و مقدار بحرانی ۳/۵۴، پتانسیل استخدامی بر ویژگی انگیزشی و احساسی با ضریب تاثیر ۰/۵۳ و مقدار بحرانی ۶/۹۹، پتانسیل استخدامی بر ویژگی های روانی با ضریب تاثیر ۰/۴۹ و مقدار بحرانی ۵/۳۹، ویژگی انگیزشی و احساسی بر ارتقا عملکرد اخلاقی با ضریب تاثیر ۰/۵۹ و مقدار بحرانی ۷/۵۷، ویژگی های روانی بر مزیت رقابتی با ضریب تاثیر ۰/۶۰ و مقدار بحرانی ۹/۱۷، ارتقا عملکرد اخلاقی بر قابلیت های بهره وری با ضریب تاثیر ۰/۲۸ و مقدار بحرانی ۲/۵۰ و مزیت رقابتی بر قابلیت های بهره وری با ضریب تاثیر ۰/۶۴ و مقدار بحرانی ۶/۱۲ تاثیر مثبت و معنادار داشته است.

بحث

نتایج تحلیل آماری نشان دهنده آن است که تاکید بر تشویق و ترفیع منابع انسانی اخلاق مدار^{۱۲} در سازمان، آموزش ارتباطات و عملکردهای اخلاقی^{۱۳} به نیروی منابع انسانی و قدر دانی از نیروی منابع انسانی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چنگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته اند.

سپاسگزاری

پژوهشگر بر خود لازم می داند که از کلیه مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمانشاه و نیز خبرگان و متخصصان دانشگاهی در زمینه مدیریت و توسعه منابع انسانی استان کرمانشاه که صمیمانه پژوهشگر را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

واژه نامه

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. Human resources | منابع انسانی |
| 2. Human resources management | مدیریت منابع انسانی |
| 3. Human resources development | توسعه منابع انسانی |
| 4. Human resources empowerment | توانمند سازی منابع انسانی |
| 5. Ethics | اخلاق |
| 6. Ethics values | ارزش های اخلاقی |
| 7. Organizational environment | محیط سازمانی |
| 8. Islamic ethics | اخلاق اسلامی |
| 9. Sports organizations | سازمان های ورزشی |
| 10. Sports industry | صنعت ورزش |
| 11. Development of ethics capabilities | توسعه قابلیت های اخلاقی |
| 12. Human resources ethical | منابع انسانی اخلاق مدار |
| 13. Ethical functions | عملکردهای اخلاقی |
| 14. Strategic management | مدیریت راهبردی |
| 15. Promotion of ethical performance | ارتقا عملکرد اخلاقی |

مهمترین رویکردها در ارتباط با منابع انسانی آسیب شناسی اخلاقی در سازمان است (۱۴).

پژوهش حاضر نیز همچون سایر مطالعات دارای محدودیت هایی بود که از مهمترین این محدودیت ها، مختص بودن نمونه در بخش کمی و کیفی به مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان و خبرگان و متخصصان دانشگاهی استان کرمانشاه بود که تعمیم نتایج تحقیق را به سایر منابع انسانی و شهرهای دیگر با مشکل مواجه می سازد. بنابراین پیشنهاد می شود تا در تحقیقات بعدی در این زمینه نیروی انسانی سایر مقاطع شهرهای دیگر نیز مد نظر قرار گیرند. بر اساس آنچه مورد بررسی قرار گرفت می توان پیشنهادات زیر را ارائه نمود:

- برگزاری کلاس های آموزشی در جهت تقویت ارزش های اخلاقی منابع انسانی در سازمان ها
- بکارگیری نیروی انسانی اخلاقمند جهت ترویج ارزش های اخلاقی و توسعه مدیریت منابع سازمانی در جهت کارایی سازمان.

نتیجه گیری

امروزه دیگر منابع مالی و تکنولوژیکی تنها مزیت سازمان ها به شمار نمی روند، در اختیار داشتن افرادی مستعد و توانمند است که می تواند نه تنها مزیت رقابتی سازمان محسوب شود بلکه می تواند فقدان یا نقص دیگر منابع را جبران نماید. در وضعیت رقابتی موجود و در محیطی که تغییرات پی در پی و نوآوری های مداوم اصلی ترین ویژگی آن است تنها سازمان هایی موفق به سرآمدی خواهند شد که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را درک کرده و دارای منابع انسانی ماهر، نخبه، توانمند و اخلاق مدار باشند. هر چه سازمان ها بتوانند نیروی انسانی شایسته تر و اخلاق مدار بهتری جذب نمایند و از آن ها نگهداری کنند در رسیدن به اهدافشان که همانا توسعه یک نیروی انسانی توانمند در سازمان و پی شی گرفتن از رقبای می باشد موفق ترند.

ملاحظه های اخلاقی

References

1. Elsafty A, Ragheb M. (2020). The role of human resource management towards employee's retention during covid-19 pandemic in medical supplies sector – Egypt. Business and Management Studies; 6(2): 50-59.
2. Ghorbani H, Saiedameri M, Bashiri M. (2019). Compilation of the entrepreneur's human resources management system model Ministry of Sport and Youth. Scientific Quarterly of Sports and Youth Strategic Studies; 6(55): 36-59. (In Persian).
3. Breznik L. (2015). Deploying human resource capability for sustainable performance: a dynamic capabilities framework. Management Human Capital Conference. Available at: <http://www.toknowpress.net/ISBN/978-961-6914-09-3/MakeLearn 2014.pdf>.

4. Hubner SV, Baum M. (2018). Entrepreneurs' human resources development. Human Resource Development Quarterly; 29(4): 357-381.
5. Nikgohar A. (2006). Research methods in social sciences. 1st ed. Iran/Tehran: Moaser Publication. (In Persian).
6. Mohammadi A, Farahi A, Soltani M, Tarverdipour K. (2015). Designing and explaining the human resource development model of one of the armed forces organizations. Quarterly Journal of Human Resource Management Research; 1: 187-212. (In Persian).
7. Imani Abadi A, Shahsafi H, Taj Abadi H. (2017). Principles of organizational ethics in Islam. Quarterly Journal of Human Resource Studies; 7(25). (In Persian).
8. Fariba A, Mohammad Saleh A, Maryam J. (2022). Ethical teachings in the poetry of the Sassanid era. Ethical Research; 5(12): 27-52. (In Persian).

9. Abdul Hamid F. (2022). Religious principles, presuppositions of professional ethics of teachers and faculty members of universities. *Ethical Research*; 19(12): 141-160. (In Persian).
10. Bagherinezhad Z, Abdullahi B, Hassanpour A, J'afarinia S. (2021). Designing a model of social responsibility for human resource management in the electricity industry. *Journal of Research in Human Resources Management*; 12(2). (In Persian).
11. Mohammadizadeh C, Tabari M, Mehrara A, Bagherzadeh M. (2021). Analysis of the relationship between human resource adjustment & some ethical, individual & organizational components. *Ethics in Science and Technology*; 16(3) :178-182. (In Persian).
12. Gurabi M, Mohammadi R, Jazayeri A. (2015). Pathology of social security organization staff training processes based on ISO 10015 standard. [MA thesis]. Tehran: Allameh Tabatabaei University. (In Persian).
13. Kasemsap K. (2019). Promoting strategic human resource management, organizational learning, and knowledge management in modern organizations. In *Advanced Methodologies and Technologies in Business Operations and Management*. IGI Global; 879-891.
14. Shams K, Gholami A, Daneshfard K, Pirzad A. (2021). Ethical pathology career planning with a high-performance approach and providing an appropriate model. *Ethics in Science and Technology*; 16(2). (In Persian).