

## نقش مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر تعدیل بدینی سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی معلمان تربیت بدنی تهران

شهرام نظری<sup>۱\*</sup>، فاطمه عصمت شعار<sup>۲</sup>، مهدی محمودی یکتا<sup>۳</sup>

۱- استادیار گروه تربیت بدنی دانشگاه غیردولتی، غیرانتفاعی ایوان کی ۲- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه غیردولتی، غیرانتفاعی ایوان کی، ۳- عضو هیات

علمی گروه تربیت بدنی دانشگاه غیردولتی، غیرانتفاعی ایوان کی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۱۸

### The Role of Human Dignity Management on Moderating Organizational Cynicism with the Mediating Role of Organizational Virtue in Physical Education Teachers in Tehran

Shahram Nazari<sup>\*1</sup>, Fatemeh Esmat shoar<sup>2</sup>, Mehdi Mahmoodi yekta<sup>3</sup>

[1-Assistant Professor of Physical Education Group of Non-Governmental and Non-Profit University of Eyvanekey, 2-MSc.Student of Physical Education Group of Non-Governmental and Non-Profit University of Eyvanekey. 3- Faculty member of Physical Education Group of Non-Governmental and Non-Profit University of Eyvanekey.

Received: (2019/07/05) Accepted: (2019/09/10)

#### Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of human dignity based management on organizational cynicism of physical education teachers in Tehran with regard to the mediating role of organizational virtue. The purpose of this research was applied research and correlation research based on structural equation modeling which was conducted as a survey. The statistical population of the study consisted of all teachers of physical education in the schools of Tehran in the academic year of 1398-98. In order to collect data, the questionnaires of humility and critical human dignity (1396), Cameroon et al. (2008), and Dean et al. (1998) were used. Descriptive statistics were used to analyze the data and Pearson correlation tests were used in SPSS software and structural equation modeling in AMOS software. The results showed that there is a negative significant relationship between human dignity management and organizational virtue with organizational cynicism and there is a positive significant relationship between human dignity management and organizational virtue. Based on the results of the research model, it was found that human dignity management had a significant negative effect on organizational skepticism and organizational virtue, and human dignity management had a significant positive effect on organizational virtue. It was also found that organizational virtue has a moderating role in the relationship between management based on human dignity and organizational cynicism.

#### Keywords

Human dignity management, organizational virtue, organizational cynicism, physical education teachers.

#### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر بدینی سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر تهران با توجه به نقش میانجی فضیلت سازمانی بود. این تحقیق از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نوع تحقیقات همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بوده که به شکل پیمایشی اجرا شد. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی معلمان تربیت بدنی مدارس شهر تهران در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بود که بر اساس جدول مورگان و به روش خوشه‌ای تصادفی ۳۰۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی فروتنی و بحرانی (۱۳۹۶)، فضیلت سازمانی کمرون و همکاران (۲۰۰۸) و بدینی سازمانی دین و همکاران (۱۹۹۸) استفاده شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی برای طبقه‌بندی داده‌ها و در آزمون‌های تحقیق از آزمون‌های همبستگی پیرسون در نرم‌افزار SPSS و مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار AMOS استفاده شد. نتایج نشان دادند بین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و فضیلت سازمانی با بدینی سازمانی رابطه منفی معناداری و بین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و فضیلت سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج مدل تحقیق مشخص شد که مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر بدینی سازمانی و فضیلت سازمانی بر بدینی سازمانی اثر منفی معناداری و مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر فضیلت سازمانی اثر مثبت معناداری داشتند. همچنین مشاهده شد که فضیلت سازمانی در ارتباط بین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و بدینی سازمانی نقش تعدیل کننده دارد.

#### واژه‌های کلیدی

مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی، فضیلت سازمانی، بدینی سازمانی، معلمان تربیت بدنی

\* نویسنده مسئول: شهرام نظری

## مقدمه

که از تجمع ادراکی یک نوع رفتار در زندگی آموخته می‌شود. فضیلت سازمانی باید در سطح سازمان عملیاتی شود و در ارزش‌های آرمان سازمان‌ها آشکار گردد (۱۱).

از سوی دیگر سبک مدیریت سازمانی، یکی دیگر از عواملی است که بر جنبه‌های مختلف رفتاری کارکنان از جمله بدبینی سازمانی و فضیلت سازمانی می‌تواند نقش داشته باشد. در این راستا مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی<sup>۵</sup> می‌تواند مفید باشد. از دهه ۱۹۸۰ نظریه‌های مدیریت به ارزش‌های انسانی بازگشته است (۴) و در چند دهه اخیر رعایت اخلاقیات و حفظ ارزش‌های انسانی در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته و به‌صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگی غیررسمی سازمان‌ها درآمده است (۱). مطالعه سیر تکوینی مدیریت و نگرش به انسان نیز نشان‌دهنده روند تغییر برداشت از جایگاه انسان در سازمان بوده است. در چند دهه اخیر مباحث علوم رفتاری، تأکید زیادی بر انسان و تأثیر آن بر سازمان و مدیریت داشته است. در این راستا، نظریات مختلفی در زمینه مدیریت بر مبنای توجه به انسان ارائه شده است. امروزه جوامع بشری به این نتیجه رسیده‌اند که فقط با قوانین و مقررات نمی‌توان جامعه یا در مقیاس کوچک‌تر سازمان را اداره کرد، بلکه در کنار آن‌ها به ابزار دیگری نیاز دارند که «کرامت انسانی» نام دارد (۲۳).

در مدیریت بر مبنای اخلاق و کرامت انسانی، انسان نه تنها دارای ارزش است، بلکه محور ارزشی مدیریت و سازمان محسوب می‌شود. کرامت انسانی<sup>۶</sup> مقوله مهمی است که در فرهنگ اسلامی مورد توجه خاص قرار گرفته، چراکه حافظ بسیاری از ارزش‌های الهی و انسانی است و به تنظیم روابط بین انسان‌ها منجر می‌شود (۱۴).

از طریق پیاده‌سازی مدیریت بر مبنای کرامت انسانی، بستر ارزش‌هایی در سازمان ایجاد می‌شود تا کیفیت‌های رفتاری و عملکردی ویژه‌ای از جمله تعلق سازمانی، وجدان کاری، فرهنگ کار، کار به خاطر تعالی، احساس تعهد، اخلاق، خودشناسی، خود مدیریتی، خودکنترلی و خودارزیابی، در کارکنان ایجاد و توسعه یابد که حاصل آن تحقق بهتر و بیشتر اهداف راهبردی سازمان و بهره‌وری و در نهایت سرآمدی است (۲۳).

از سوی دیگر در به دلیل شیوع رفتارهای غیرمعارف و منفی در بین کارکنان در سازمان‌ها، پژوهشگران را بر آن داشته که

دنیای امروز، دنیای سازمان‌ها بوده و منابع انسانی سازمان‌ها به‌عنوان باارزش‌ترین منبع سازمانی به شمار می‌روند (۳۷). امروزه منابع انسانی<sup>۱</sup> مهم‌ترین عوامل موفقیت در سازمان‌ها محسوب شده و زمانی می‌تواند در سازمان سودمند و مفید باشد که به احساس رشد و پرورش شخصیتی دست یابد (۲۸). در سازمان‌ها ضروری است که به نگرش‌های کارکنان توجه شود. نگرش‌ها می‌تواند مثبت یا منفی باشد و علل و آثار متعددی به همراه بیاورد. یکی از مهم‌ترین نگرش‌های کارکنان بدبینی سازمانی<sup>۲</sup> است (۱۸). در مطالعات رفتار سازمانی، مطالعه رفتارهای انحراف کارکنان و منابع انسانی از موضوعاتی است که همواره مورد توجه پژوهشگران بوده است تا از طریق مطالعه این رفتارها و شناسایی عوامل اثرگذار بر آن از رشد و گسترش آن‌ها پیشگیری کنند. در مطالعه رفتارهای انحرافی کارکنان، بدبینی سازمانی<sup>۳</sup> از جمله متغیرهایی است که مورد توجه محققان در سازمان‌های مختلف بوده است. بدبینی سازمانی یکی از موضوعات رفتاری است که اثرات مهمی بر سازمان دارد. بدبینی سازمان نگرشی پیچیده است که دربرگیرنده جنبه‌های رفتاری، عاطفی و شناختی است و به افزایش بی‌اعتمادی و دیگر فعالیت‌های مرتبط و مخالف سازمان منجر می‌شود و در محل کار نتایج گسترده دارد (۲۷). بدبینی سازمانی اثرات مهمی بر سازمان دارد. تقریباً در تمام سازمان‌ها، کارکنان دارای رفتار بدبینانه، وجود دارد که احساسات و افکار منفی و نامطلوبی را تجربه می‌کنند و در نتیجه عملکرد فردی و سازمانی آن‌ها با مشکل مواجه می‌شود، به‌گونه‌ای که از انجام وظایف خودداری می‌کنند و سازمان را در راستای تحقق اهداف یاری نمی‌کنند (۱۸). در مطالعه عوامل مؤثر بر پیشگیری از بدبینی سازمانی و یا عوامل مؤثر بر بروز بدبینی سازمانی، به نظر می‌رسد رفتارهای مثبت‌گرا، همچون فضیلت سازمانی<sup>۴</sup> می‌توانند از جمله عوامل مؤثر بر بدبینی در سازمان‌ها باشند. اصطلاح «فضیلت‌گرایی در کار و سازمان» توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و بالترژی هستند؛ معنا و هدف در کارشان را درک می‌کنند (۲۴). فضیلت سازمانی ویژگی‌های اخلاقی سازمان است که می‌تواند در صفات شخصیتی افراد سازمان نمود پیدا کند. بنابراین، فضیلت سازمانی صفات اخلاقی است

1. Human Resources
2. Organizational Cynicism
3. Organizational Cynicism
4. Organizational Virtuousness

5. Management Based on Human Dignity
6. Human Dignity

بخشش) تنها خوش‌بینی و بخشش بر رفتار شهروندی اثر مثبتی داشته و توانایی پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را داشتند (۳).

یزدان شناس (۱۳۹۶) در پژوهش با عنوان «تأثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کاهش بدبینی سازمانی و نقش میانجی رهبری اخلاقی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان قم)» دریافتند که سرمایه روانشناختی، توانمندسازی روانشناختی و رهبری اخلاقی می‌تواند تأثیر منفی در بدبینی سازمانی داشته باشند. همچنین رهبری اخلاقی در ارتباط سرمایه روانشناختی و توانمندسازی روانشناختی با بدبینی سازمانی نقش میانجی را دارد (۳۸).

اوزدیم و سزار<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی دریافتند که بین رهبری راه حل محور و بدبینی سازمانی رابطه منفی معناداری، بین رهبری راه حل محور با تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان شهر گریسون واقع در کشور ترکیه رابطه مثبت معناداری وجود دارد (۲۶). در تحقیقی توسط سینگ<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۸) با عنوان «فضیلت سازمانی و درگیری شغلی: نقش میانجی شادکامی در هند» از نظر کارکنان بخش خدمات کشور هند دریافت که فضیلت سازمانی بر شادکامی و درگیری شغلی و شادکامی بر درگیری شغلی اثر مثبت معناداری داشتند. بنابراین می‌توان گفت که شادکامی در ارتباط بین فضیلت سازمانی و درگیری شغلی کارکنان نقش میانجی را دارد (۳۵).

احمد<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی را با عنوان «پیش‌بینی عملکرد کارکنان از طریق فضیلت سازمانی: نقش میانجی بهزیستی عاطفی و درگیری شغلی» انجام دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق مدل مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که فضیلت سازمانی، به‌طور مثبتی بهزیستی عاطفی، درگیری شغلی و عملکرد کارکنان دارد. به‌علاوه بهزیستی عاطفی و درگیری شغلی نقش واسطه‌ای جزئی در ارتباط بین عملکرد کارکنان و فضیلت سازمانی کارکنان دارد (۵). سیلیک و اسین<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی با هدف نقش میانجی بهزیستی روانشناختی در ارتباط بین فضیلت سازمانی و عجز شدن با شغل کارکنان شرکت به این نتایج دست یافت. رابطه مثبت معناداری به صورت مستقیم بین فضیلت سازمانی و عجز شدن با شغل وجود داشت. اما بین بهزیستی روانشناختی و

به‌بازنگری نقش فضیلت در سازمان‌ها اهتمام ورزند (۳۲). فضیلت سازمانی اشاره به بافت و فضایی از سازمان دارد که طی آن عادات، آرمان‌ها و اقدامات مطلوب از قبیل رادمردی، صداقت، بخشش و اعتماد، هم در سطح فردی و هم در سطح گروهی مورد حمایت قرار گرفته، توسعه و ترویج یافته و تلاش می‌شود که این آرمان‌ها و اقدامات به‌صورت مداوم در سازمان جاری شوند. فضیلت سازمانی همچنین به‌عنوان اقدامات اشخاص، فعالیت‌های همکارانه، ویژگی‌ها و روندهایی فرهنگی تعریف شده است که ترویج و جاری کردن فضیلت در سازمان را امکان‌پذیر می‌گرداند (۹). به‌تبع این تعاریف، سازمان‌های فضیلت محور به سازمان‌هایی اطلاق می‌گردد که بر اساس فضیلت‌های اخلاقی شکل می‌گیرند و مدیران و کارکنان آن انسان‌های فضیلت مدار هستند و ارتباطات و فعل‌وانفعالات سازمانی بر اساس فضایل اخلاقی تنظیم می‌گردد (۱۶). می‌توان چنین انتظار داشت که سازمان، به‌عنوان یک واحد وجودی می‌تواند با پایبندی به فضائل اخلاقی، ظرفیت لازم را برای ایجاد هماهنگی میان اجزاء درونی خود و نیز متعادل ساختن رابطه خود با محیط به دست آورد (۱۵). کمرون<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۴) برای فضیلت سازمانی پنج بُعد خوش‌بینی سازمانی، بخشش سازمانی، اعتماد سازمانی، شفقت سازمانی و صداقت سازمانی را در نظر گرفته‌اند (۹).

میرشکار و ناستی زایی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «ارتباط مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و تاب‌آوری با میانجیگری امیدواری» از نظر ۲۱۵ نفر از دبیران متوسطه دوم ناحیه یک شهر زاهدان با مدل معادلات ساختاری دریافت که بین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی، امیدواری و تاب‌آوری همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج مدل معادلات ساختاری نیز مشاهده شد که مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی امیدواری بر تاب‌آوری اثر مثبت داشت (۲۲). عابدی، زین‌آبادی و نوه ابراهیم (۱۳۹۶) در پژوهشی رابطه بین فضیلت سازمانی مدارس با رفتار شهروندی معلمان در مدارس نواحی چهارگانه کلانشهر کرج بررسی کردند. نتایج نشان داد بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی معلمان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون نشان داد که در بین ابعاد فضیلت سازمانی (خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، انسجام،

2 . Ozdem & Sezer

3 . Singh

4 . Ahmed

5 . çelik & esen

1 . Cameron

زمینه ارتباط بین این متغیرها در جامعه مورد بررسی، انجام چنین پژوهشی می‌تواند از اهمیت خاصی برخوردار باشد. عامل مهم آموزشی در سازمان‌های آموزشی که مستقیماً در راه برآورده کردن هدف کوشش می‌کنند معلمان هستند. آن‌ها هماهنگ کننده ارتباطات در میان دانش‌آموزان هستند تا در جهت تحقق هدف‌های تعلیم و تربیت زمینه مساعدی فراهم شود. مساعد ساختن محیط تربیتی، مرهون ایجاد شرایطی است که معلم را به کار خود دلگرم کند و در حمایت از او مؤثر باشد. (۸). به نظر می‌رسد موضوع بدینی نسبت به سازمان و مدیران در نظام آموزش و پرورش نیز رو به گسترش است؛ بنابراین لازم است تحقیقات در این زمینه و بررسی عواملی که می‌توانند از بروز چنین نگرشی پیشگیری کند و یا اینکه آن را کاهش دهد مفید خواهد بود. انجام تحقیقات تجربی در بین معلمان در حوزه کاهش رفتارهای منفی در بین معلمان از جمله بدینی سازمانی، می‌تواند در راستای رشد و اعتلای نظام آموزشی کشور بسیار مفید باشد. در این راستا محقق در تلاش است با توجه به مطالبی که در مورد اثرات مثبت مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و فضیلت سازمانی در سازمان‌ها گفته شد، تأثیر این دو متغیر را بر بدینی سازمانی معلمان بررسی کند تا بدین طریق از بروز رفتارهای منفی و انحراف مخرب در بین معلمان تا حد امکان جلوگیری گردد. از سوی دیگر ادبیات موجود در حوزه بدینی سازمانی در آموزش و پرورش فاقد یک مطالعه تجربی در خصوص تأثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و فضیلت سازمانی بر بدینی سازمانی است؛ بنابراین یکی دیگر از دلایل اهمیت موضوع تحقیق این است که برای نخستین بار اقدام به بررسی تأثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و فضیلت سازمانی بر بدینی سازمانی با روش مدل معادلات ساختاری می‌شود. علی‌رغم اهمیتی که فضیلت در علوم سازمانی دارد، پژوهش در این زمینه همچنان محدود است. از طرفی از آنجاکه مدیریت و رهبری مناسب سازمان یکی از راه‌های مهم تجسم فضیلت سازمانی است (۲۲).

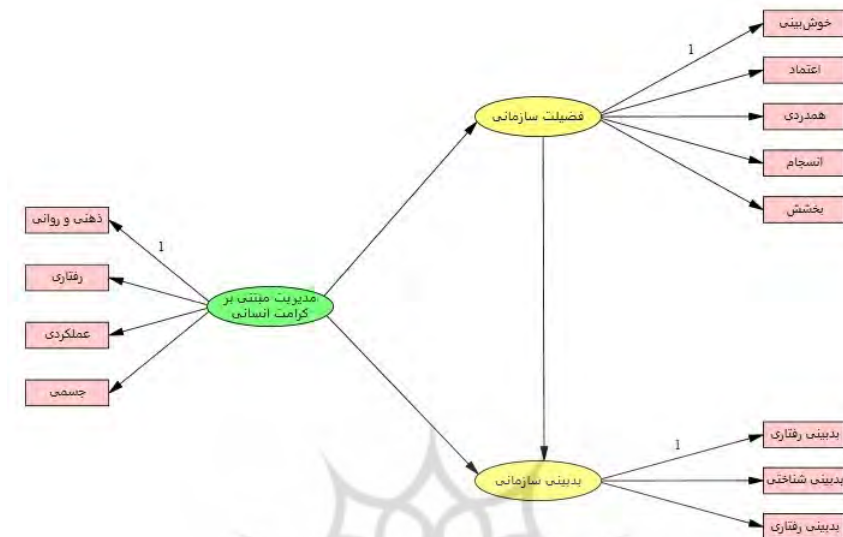
از سوی دیگر یکی از ساحت‌های شش‌گانه تعلیم و تربیت، ساحت زیستی- بدنی است که معلمان تربیت‌بدنی با توجه به شرح وظایف آن‌ها و ماهیت شغلی‌شان، نقش بسزایی در دستیابی به هدف دارند؛ با توجه به اینکه معلمان از جمله معلمان تربیت‌بدنی بر اساس رابطه نزدیک و دوستانه‌ای که با اکثر دانش‌آموزان دارند، بعد از اعضای خانواده یک دانش‌آموز می‌توانند بیشترین تأثیر را در شکل‌گیری افکار دانش‌آموز داشته باشند، لذا بایستی به شرایط این گروه از معلمان توجه ویژه بشود و از جنبه‌های مختلفشان و مقام معلمی حفظ شده و شرایطی مطلوب برای آن‌ها فراهم آورده شود؛ بنابراین توجه

عجین شدن با شغل رابطه معناداری مشاهده نشد. بنابراین بهزیستی روانشناختی رابطه فضیلت سازمانی و عجین شدن با شغل را تعدیل نمی‌کند (۱۰). جیانگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۷) تحقیقی را با عنوان «رابطه بین رهبری اقتدارگرا و رفتار انحرافی کارکنان: نقش میانجی نقض قراردادهای روانشناختی و بدینی سازمانی» از نظر کارگران کارخانه‌های شهرهای شمالی چین انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری اقتدارگرا بر بدینی سازمانی و نقض قرارداد روانشناختی و بدینی سازمانی بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر مثبت معناداری داشتند. بر اساس نتایج مدل تحقیق مشاهده شد که بدینی سازمانی در ارتباط بین رهبری اقتدارگرا و رفتارهای انحرافی کارکنان نقش میانجی را دارد (۱۷).

بر اساس مطالب گفته شده شاید بتوان اظهار داشت که دو مقوله مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و فضیلت سازمانی می‌توانند بر رفتارهای غیرمعارف و منفی کارکنان در سازمان‌های مختلف اثرگذار باشد. ادبیات موجود در حوزه بدینی سازمانی در آموزش و پرورش فاقد یک مطالعه تجربی در خصوص تأثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و فضیلت سازمانی بر بدینی سازمانی است؛ بنابراین یکی دیگر از دلایل اهمیت موضوع تحقیق این است که برای نخستین بار اقدام به بررسی تأثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و فضیلت سازمانی بر بدینی سازمانی با روش مدل معادلات ساختاری می‌شود. در بین سازمان‌های داخل کشور آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه امری کاملاً محسوس است (۲۵). این نظام از عناصر مختلف تشکیل شده که هر کدام این عناصر در پیشبرد اهداف مؤثرند. معلم، به‌عنوان یکی از عناصر اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد (۶). از طرفی امروزه ورزش مدارس و ساعت تربیت‌بدنی به‌عنوان مبحثی بسیار مهم در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و برنامه درسی ملی بسیار مورد توجه است و نقش معلمان تربیت‌بدنی در تحقق اهداف تربیت‌بدنی در مدارس بسیار حائز اهمیت است. لذا به‌منظور شناخت کافی از وضعیت موجود مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی، فضیلت سازمانی و بدینی سازمانی در بین معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران و همچنین نبود دانش کافی در

تعدیل‌کنندگی بدبینی سازمانی با توجه به نقش میانجی فضیلت سازمانی در بین معلمان تربیت بدنی شهر تهران می‌باشد.

به موضوع بدبینی سازمانی و عوامل اثرگذار بر آن از جمله مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و فضیلت سازمانی به‌عنوان دو مقوله مؤثر حائز اهمیت است. در این تحقیق، محقق به دنبال بررسی نقش مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

### روش تحقیق

اطلاعاتی و کتابخانه‌های دانشگاه‌های کشور بوده است. از تحقیقات میدانی به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات موردنظر و سنجش متغیرهای تحقیق، از پرسشنامه استفاده شده است. روش میدانی پرسشنامه‌های تحقیق با توجه به تعداد تعیین شده (۳۰۶ نفر) در نمونه تحقیق تهیه و به‌صورت حضوری و الکترونیکی و به تعداد لازم با در نظر این گرفتن نکته که ممکن است تعدادی از پرسشنامه ناقص و قابل تجزیه و تحلیل نباشد، به معلمان تربیت بدنی مناطق در نظر گرفته شده به‌عنوان نمونه تحقیق تحویل داده و پس تکمیل جمع‌آوری شدند. در توزیع پرسشنامه‌ها به‌منظور اطمینان از کفایت تعداد نمونه تحقیق تعداد ۳۵۰ پرسشنامه در بین معلمان تربیت بدنی شهر تهران توزیع شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های تحقیق و حذف موارد ناقص، تعداد ۲۸۳ پرسشنامه باقیمانده در نرم‌افزار SPSS وارد و طبق دستورالعمل‌های مربوط به هرکدام، اطلاعات استخراج، امتیاز گذاری و به مقیاس‌های اندازه‌گیری تبدیل گردید.

در این تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد فضیلت سازمانی کمرون و همکاران (۲۰۰۴)، بدبینی سازمانی دین و همکاران (۱۹۹۸) و مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی فروتنی و بحرانی (۱۳۹۶) استفاده شد. از پرسشنامه مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی فروتنی و بحرانی (۱۳۹۶) شامل ۳۹ گویه و چهار بُعد

پژوهش حاضر با توجه به نوع مطالعه و روابط بین متغیرها از دسته تحقیقات کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها در زمره پژوهش‌های همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بوده که به‌صورت میدانی اجرا شده است. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی معلمان تربیت بدنی مدارس شهر تهران در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بود که بر اساس آمار و اطلاعات گرفته شده تعداد معلمان ۱۵۰۰ نفر می‌باشد. در این تحقیق تعداد ۳۰۶ معلم تربیت بدنی به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی، با استفاده از جدول مورگان کرجسای به‌صورت داوطلبانه در تحقیق مشارکت نمودند. بدین‌صورت که مناطق نوزده‌گانه آموزش و پرورش تهران به ۵ بخش شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز تقسیم شده و از هر بخش یک منطقه به‌عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه‌های تحقیق بین معلمان تربیت بدنی آن مناطق توزیع شد. بر این اساس از بخش شمال منطقه یک (۸۰ نفر)، بخش جنوب منطقه ۱۵ (۱۶۵ نفر)، بخش شرق منطقه ۱۴ (۱۲۰ نفر)، بخش غرب منطقه ۵ (۱۷۰ نفر) و بخش مرکزی منطقه ۶ (۴۶ نفر) و منطقه ۷ (۴۰ نفر) به‌عنوان نمونه‌های تحقیق انتخاب شدند.

از مطالعات کتابخانه‌ای جهت تدوین مبانی، تعاریف و مفاهیم نظری از منابع کتابخانه‌ای استفاده شد که مهم‌ترین و مفیدترین منبع موتورهای جستجو در اینترنت، بانک‌ها و منابع

آلفای کرونباخ به صورت کلی در پرسشنامه ۰/۸۴ گزارش شده و همچنین بر بدبینی عاطفی ( $\alpha=0/81$ )، بدبینی شناختی ( $\alpha=0/78$ ) و بدبینی رفتاری ( $\alpha=0/84$ ) به دست آمده است. ضریب پایایی درونی (آلفای کرونباخ) در این تحقیق برای هر سه پرسشنامه مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی، فضیلت سازمانی و بدبینی سازمانی بالای ۰/۷ بوده که نشان از پایایی قابل قبول پرسشنامه‌های مورد استفاده دارد. در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده گردید. برای سازمان دادن، خلاصه کردن طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی همانند تنظیم جدول توزیع فراوانی، درصدها، محاسبه شاخص‌های پراکندگی نظیر میانگین، انحراف معیار استفاده شد.

به منظور برآورد پارامترها و پیش‌بینی آن از آمار استنباطی استفاده شد. آزمون کجی و کشیدگی به منظور بررسی نرمال بودن تک متغیره و از ضریب ماردیا به منظور بررسی نرمال بودن چندمتغیره جهت استفاده از آزمون‌های پارامتریک و ناپارامتریک استفاده شد. به منظور بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و از مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. در این تحقیق در بخش آمار توصیفی و بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ و در بخش معادلات ساختاری تحقیق از نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۳ به منظور طراحی مدل تحقیق استفاده گردید.

(ذهنی و روانی، رفتاری، عملکردی، جسمی) با مقیاس پنج ارزشی لیکرت (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) استفاده شد. روایی محتوایی و سازه این پرسشنامه توسط فروتنی و بحرانی (۱۳۹۶) تأیید شده است. همچنین پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ( $\alpha=0/865$ ) و ابعاد ذهنی و روانی ( $\alpha=0/888$ )، رفتاری ( $\alpha=0/801$ )، عملکردی ( $\alpha=0/782$ ) و جسمی ( $\alpha=0/799$ ) به دست آمده است. در این تحقیق از پرسشنامه استاندارد فضیلت سازمانی کمرون و همکاران (۲۰۰۴) شامل ۱۵ گویه و پنج بُعد (خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، انسجام، بخشش) با مقیاس پنج ارزشی لیکرت (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) استفاده شد. این پرسشنامه در ایران توسط قنبری و همکاران (۱۳۹۵) اعتباریابی شده است. در این تحقیق به روش آلفای کرونباخ پایایی کل پرسشنامه ۰/۹۲۸ به دست آمده است. همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای ابعاد خوش‌بینی ( $\alpha=0/709$ )، اعتماد ( $\alpha=0/795$ )، همدردی ( $\alpha=0/830$ )، انسجام ( $\alpha=0/781$ ) و بخشش ( $\alpha=0/752$ ) گزارش شده است.

در این تحقیق از پرسشنامه استاندارد بدبینی سازمانی دین و همکاران (۱۹۹۸) شامل ۱۳ گویه و سه بُعد (بدبینی عاطفی، بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری) با مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) استفاده شد. همچنین روایی محتوایی و سازه این پرسشنامه روزبهانی و همکاران (۱۳۹۶) تأیید شده و همچنین پایایی این پرسشنامه به روش

### یافته های تحقیق

جدول ۱. توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌ها

متغیر	ویژگی جمعیت شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۵۳	۵۴
	زن	۱۳۰	۴۶
رده سنی	۲۰ تا ۳۰ سال	۲۲	۷/۸
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۲۸	۴۵/۲
	۴۱ تا ۵۰ سال	۱۲۴	۴۳/۸
	۵۰ سال به بالا	۹	۳/۲
	سابقه کاری	۱ تا ۵ سال	۲۹
	۶ تا ۱۰ سال	۵۷	۲۰/۱
	۱۱ تا ۱۵ سال	۶۱	۲۱/۶
	۱۶ تا ۲۰ سال	۶۲	۲۱/۹
	بیش از ۲۰ سال	۷۴	۲۶/۱

با توجه به نتایج جدول ۱ مشخص شد که از ۲۸۳ نفر نمونه تحقیق، ۵۴ درصد زن و ۱۳۰ نفر ۴۶ درصد مرد بودند. همچنین ۸۶ نفر (۳۰/۴ درصد) ۱ تا ۱۰ سال، ۱۲۳ نفر (۴۳/۵ درصد) ۱۱ تا ۲۰ سال و ۷۴ نفر (۲۶/۱ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه شغلی داشتند.

بر اساس نتایج توزیع فراوانی سن نمونه‌های تحقیق در مشاهده می‌شود بیشترین تعداد معلمان تربیت بدنی شرکت کننده در تحقیق حاضر ۳۱ تا ۴۰ سال (۴۵/۲ درصد) و کمترین فراوانی هم مربوط به معلمان بیشتر از ۵۰ سال (۹ نفر، ۳/۲ درصد) بود.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق و نرمال بودن آن

متغیرها	تعداد	کجی <sup>۱</sup>	خطای استاندارد چولگی <sup>۲</sup>	کشیدگی <sup>۳</sup>	خطای استاندارد کشیدگی <sup>۴</sup>	میانگین	انحراف استاندارد
ابعاد مدیریت	۲۸۳	-۰/۸۲۲	۰/۱۴۵	۰/۶۳۹	۰/۲۸۹	۳/۹۰	۰/۶۶۱
مبتنی بر رفتاری	۲۸۳	-۰/۳۱۰	۰/۱۴۵	۰/۴۴۶	۰/۲۸۹	۴/۰۲	۰/۶۶۸
کرامت عملکردی	۲۸۳	-۰/۵۵۲	۰/۱۴۵	-۰/۲۴۶	۰/۲۸۹	۳/۷۹	۰/۷۵۳
انسانی جسمی	۲۸۳	-۰/۳۴۵	۰/۱۴۵	۰/۳۸۷	۰/۲۸۹	۳/۴۴	۰/۸۱۴
مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی	۲۸۳	-۰/۶۲۰	۰/۱۴۵	۰/۲۶۹	۰/۲۸۹	۳/۷۹	۰/۶۵۴
ابعاد فضیلت سازمانی	۲۸۳	-۰/۲۲۳	۰/۱۴۵	-۰/۴۸۳	۰/۲۸۹	۳/۸۴	۰/۶۷۷
خوش بینی اعتماد	۲۸۳	۰/۱۱۲	۰/۱۴۵	-۰/۶۶۳	۰/۲۸۹	۳/۷۶	۰/۷۵۰
همدردی انسجام	۲۸۳	۰/۳۴۰	۰/۱۴۵	-۰/۵۵۳	۰/۲۸۹	۳/۷۱	۰/۶۸۷
بخشش فضیلت سازمانی	۲۸۳	-۰/۰۹۲	۰/۱۴۵	-۰/۶۰۱	۰/۲۸۹	۳/۷۲	۰/۷۲۷
بخشش فضیلت سازمانی	۲۸۳	۰/۰۵۹	۰/۱۴۵	-۰/۴۶۸	۰/۲۸۹	۳/۶۴	۰/۶۹۳
فضیلت سازمانی	۲۸۳	۰/۰۸۴	۰/۱۴۵	-۰/۹۴۲	۰/۲۸۹	۳/۷۳	۰/۶۳۹
ابعاد بدبینی سازمانی	۲۸۳	-۰/۸۷۱	۰/۱۴۵	-۰/۸۳۳	۰/۲۸۹	۱/۹۹	۰/۷۶۷
بدبینی شناختی	۲۸۳	-۰/۲۳۲	۰/۱۴۵	-۰/۸۳۷	۰/۲۸۹	۲/۷۰	۱/۱۰۶
بدبینی رفتاری	۲۸۳	-۰/۶۰۶	۰/۱۴۵	-۰/۲۴۷	۰/۲۸۹	۲/۹۵	۰/۸۱۸
بدبینی سازمانی	۲۸۳	-۰/۰۶۰	۰/۱۴۵	-۰/۵۸۴	۰/۲۸۹	۲/۵۶	۰/۷۹۰

1. Skewness  
 2. Standard Error of Skewness  
 3. Kurtosis  
 4. Standard Error of Kurtosis

از مقادیر کجی و کشیدگی می‌توان به منظور بررسی نوع توزیع داده‌ها (نرمال بودن یا غیرنرمال بودن داده‌ها) استفاده کرد. بر این اساس باید در جدول کجی و کشیدگی قدر مطلق هیچ مقدار کشیدگی بیشتر از ۳ نباشد و مقدار کجی نیز بایستی بین -۱ و ۱ باشد که نشان‌دهنده نرمالیته داده‌ها است (۳۹، ۱۹).

با توجه به مقادیر کجی (بین ۱ و -۱) و مقادیر کشیدگی (بین ۲ و -۲) در متغیرهای تحقیق می‌توان گفت که توزیع داده‌ها به صورت نرمال است. علاوه بر نتایج مربوط به مقادیر کجی و کشیدگی همچنین می‌توان گفت که در پژوهش‌هایی که تعداد آزمونی‌ها بیشتر از ۴۰ نفر می باشد احتیاجی به آزمون‌های نرمالیتی نظیر شاپیرو-ویلک یا کولموگروف-اسمیرنف نیست اگر کمتر از ۴۰ نفر باشد مجاز به استفاده این آزمون‌ها می‌باشید. به دلیل اینکه تعداد نمونه‌های دارای حجم بالای است با توجه به قضیه حد مرکزی از وضعیت نرمالی برخوردار است (شلدون، ۲۰۰۵). در این تحقیق نیز تعداد نمونه‌های تحقیق ۲۸۳ نفر می‌باشد بنابراین بر اساس قضیه حد مرکزی توزیع داده‌ها می‌تواند نرمال در نظر گرفته شود.

در جدول ۲ آمار توصیفی مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و مؤلفه‌های آن گزارش شده است. میانگین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی در تحقیق حاضر  $3/792 \pm 0/654$  به دست آمده است. در ابعاد مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی همانطور که مشاهده می‌شوند کمترین میانگین در بُعد جسمی ( $3/444 \pm 0/814$ ) و بیشترین میانگین در بُعد رفتاری ( $4/021 \pm 0/668$ ) به دست آمد.

بر اساس یافته‌های تحقیق میانگین فضیلت سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران  $3/737$  با انحراف استاندارد  $0/639$  به دست آمد. در جدول ۲ همچنین میانگین‌ها و انحراف استاندارد ابعاد فضیلت سازمانی گزارش شده است. بر اساس نتایج بالاترین میانگین مربوط به بُعد خوش‌بینی ( $3/841 \pm 0/677$ ) و کمترین میانگین در بُعد بخشش ( $3/641 \pm 0/693$ ) به دست آمد.

بر اساس یافته‌های تحقیق میانگین بدبینی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران  $2/562$  با انحراف استاندارد  $0/790$  به دست آمد. در جدول ۲ همانطور که مشاهده می‌شود بالاترین میانگین مربوط به بُعد بدبینی رفتاری ( $2/950 \pm 0/818$ ) و کمترین میانگین در بُعد بدبینی عاطفی ( $1/996 \pm 0/767$ ) به دست آمد.

**جدول ۳. یافته‌های مدل اندازه‌گیری پژوهش در تحلیل عاملی تأییدی و ضریب کشیدگی نرمال شده (ضریب ماردیا) بررسی نرمال بودن چند متغیره**

مسیرها	کجی	کشیدگی	بارعاملی	مقدار t	ضریب ماردیا	نسبت بحرانی
مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی <---	ذهنی روانی	-۰/۸۱۷	۰/۶۳۶	۰/۷۹۴	-	
مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی <---	رفتاری	-۰/۳۰۹	-۰/۴۵۹	۰/۹۷۹	۲۰/۴۷۲	
مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی <---	عملکردی	-۰/۵۴۹	-۰/۲۶۳	۰/۸۹۹	۱۸/۲۰۰	
مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی <---	جسمی	-۰/۳۴۳	۰/۳۵۹	۰/۷۶۵	۱۴/۵۱۲	۳/۵۹۵
فضیلت سازمانی <---	خوش‌بینی	-۰/۲۲۲	-۰/۴۹۶	۰/۸۹۲	-	۱۹/۶۴۵
فضیلت سازمانی <---	اعتماد	۰/۱۱۲	-۰/۶۶۵	۰/۹۰۵	۲۳/۲۱۳	
فضیلت سازمانی <---	همدردی	۰/۳۳۸	-۰/۵۶۴	۰/۸۹۳	۱۸/۵۹۵	
فضیلت سازمانی <---	انسجام	-۰/۰۹۱	-۰/۶۱۱	۰/۸۶۲	۲۰/۶۶۱	
فضیلت سازمانی <---	بخشش	۰/۰۵۹	-۰/۴۸۱	۰/۸۲۶	۱۹/۰۹۵	
بدبینی سازمانی <---	بدبینی عاطفی	۰/۸۶۷	۰/۷۹۷	۰/۶۶۶	-	
بدبینی سازمانی <---	بدبینی شناختی	۰/۲۳۰	-۰/۸۴۳	۰/۷۰۷	۱۱/۸۵۶	



مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی، فضیلت سازمانی و بدبینی سازمانی از مقدار  $t$  (بیشتر از قدر مطلق  $1/96$ ) و بار عاملی (بیشتر از  $0/3$ ) مورد قبولی برخوردارند و این نشانگرها برای سنجش متغیرهای مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی، فضیلت سازمانی و بدبینی سازمانی شاخص‌های مناسبی محسوب می‌شوند. با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌های مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی، فضیلت سازمانی و بدبینی سازمانی به‌منظور بررسی فرضیه تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

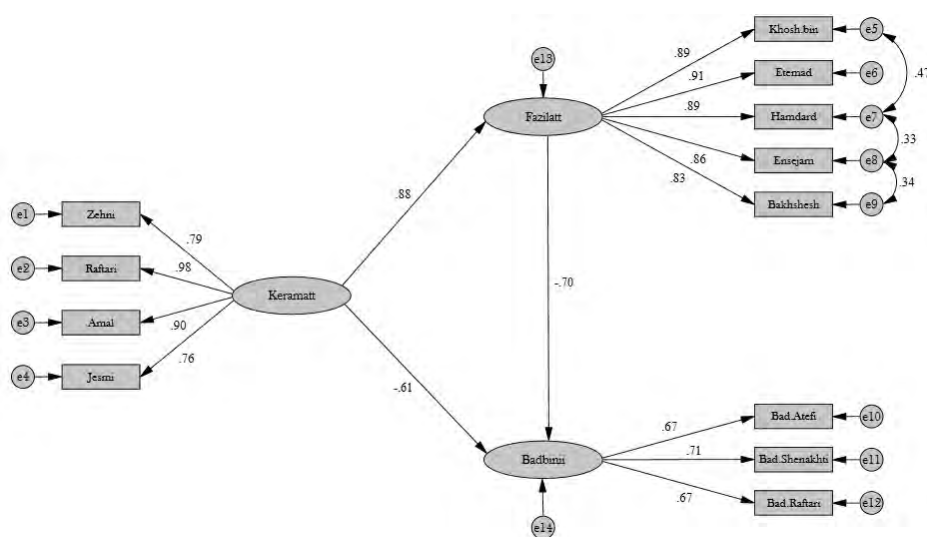
بر اساس نتایج **Error! Reference source not found.** در مورد نرمال بودن توزیع داده مشاهده می‌شود تمامی مقادیر کجی مربوط به نشانگرها (متغیرهای مشاهده شده) در دامنه ۱ تا ۱- بوده و همچنین مقادیر مربوط به کشیدگی نیز در دامنه ۳ تا ۳- قرار دارد، بنابراین با توجه به این مقادیر می‌توان گفت که توزیع داده‌های گویه‌ها به صورت نرمال بوده است. همچنین جهت بررسی نرمال بودن چند متغیره همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار ضریب کشیدگی نرمال شده برابر با  $19/645$  به‌دست‌آمده که و مقدار نسبت بحرانی ( $3/595$ ) کمتر از ۵ می‌باشد، در نتیجه انحراف از نرمالیته چند متغیره وجود ندارد (جدول ۳). نتایج **Error! Reference source not found.** نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌های مربوط به نشانگرهای متغیر مکنون

#### جدول ۴. رابطه متغیرها

متغیرها	مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی	فضیلت سازمانی	بدبینی سازمانی
مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی	۱	-	-
فضیلت سازمانی	$0/799^{**}$	۱	-
بدبینی سازمانی	$-0/277^{**}$	$-0/509^{**}$	۱

( $r=0/277$ ,  $Sig=0/001$ ) و بین فضیلت سازمانی و بدبینی سازمانی ( $r=-0/509$ ,  $Sig=0/001$ ) رابطه منفی معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون در **Error! Reference source not found.** مشاهده می‌شود که بین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و فضیلت سازمانی رابطه مثبت معناداری ( $r=0/799$ ,  $Sig=0/001$ ) بین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و بدبینی سازمانی



شکل ۲. مدل تحقیق (در حالت ضرایب رگرسیونی استاندارد شده)

مدل نیز تمامی مقادیر بارهای عاملی از مقادیر قابل قبولی برخوردارند.

در Error! Reference source not found. مدل تحقیق به منظور بررسی فرضیات تحقیق در حالت ضرایب رگرسیون استاندارد شده ارائه شده است. همانطور که در مدل تحلیل عاملی هم مشاهده شد در این

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل ارتباطی تحقیق

شاخص‌های برازش	مقدار مطلوب	مقادیر شاخص‌ها	تفسیر
کای اسکوار (کای دو)	-	۲۳۳/۳۷۶	-
درجه آزادی	-	۴۸	-
نسبت کای اسکوار به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )	کمتر از ۵	۴/۸۶۲	مطلوب
شاخص نیکویی برازش (GFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰۵	مطلوب
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	بیشتر از ۰/۸	۰/۸۳۹	مطلوب
ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA)	کمتر از ۰/۱	۰/۰۹۳	مطلوب
ریشه دوم میانگین مجذورات باقیمانده (RMR)	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۴۷	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲۵	مطلوب
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۰۷	مطلوب
شاخص برازش افزایشی (IFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲۷	مطلوب

آزادی (۴/۸۶۲) کمتر از ۵ بوده که به منظور تأیید مدل تحقیق از مقدار قابل قبولی برخوردار است. همچنین با توجه به اینکه ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA) که در این شاخص مقادیر کمتر یک از

با توجه به Error! Reference source not found. مشاهده می‌شود شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص نیکویی برازش (GFI) به عنوان شاخص‌های اصلی برازش مدل بیشتر از ۰/۹ بوده که نشان از تأیید مدل دارد. نسبت کای اسکوار به درجه

تحقیق از برازش کافی برخوردار است. در ادامه بر اساس نتایج به‌دست‌آمده فرضیات تحقیق بر اساس نتایج حاصل از مدل تحقیق مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

قابل قبول به‌عنوان شاخص مطلوب بودن مدل به شمار می‌رود، مقدار شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۹۳ به‌دست‌آمده که نشان از برازش قابل قبول مدل دارد؛ بنابراین با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده مدل ارتباطی

جدول ۶. ارتباط بین متغیرها

ارتباط بین متغیرها	بار عاملی	مقدار t	سطح معناداری
مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی <--- بدبینی سازمانی	-۰/۶۱۵	-۴/۳۳۱	۰/۰۰۱
مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی <--- فضیلت سازمانی	۰/۸۸۴	۱۵/۴۲۹	۰/۰۰۱
فضیلت سازمانی <--- بدبینی سازمانی	-۰/۷۰۳	-۶/۴۲۷	۰/۰۰۱

و مقدار بار عاملی (ضریب مسیر) برابر با ۰/۸۸۴ است. ( $t=۱۵/۴۲۹$ )

بر اساس یافته‌های تحقیق (source not found) مشاهده می‌شود که فضیلت سازمانی بر بدبینی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران اثر منفی معناداری ( $t=-۶/۴۲۷$ ,  $Sig=۰/۰۰۱$ ) با ضریب تأثیر ( $\beta=-۰/۷۰۳$ ) دارد.

بر اساس یافته‌های تحقیق (Error! Reference source not found) مشاهده می‌شود که مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی منفی معناداری بر بدبینی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران دارد ( $Sig=۰/۰۰۱$ )، مقدار ضریب مسیر ( $\beta=-۰/۶۱۵$ ) و مقدار ضریب مسیر ( $t=-۴/۳۳۱$ ) به‌دست‌آمده است.

نتایج به‌دست‌آمده (Error! Reference source not found) نشان می‌دهد که مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر فضیلت سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران اثر مثبت معناداری داشته است ( $Sig=۰/۰۰۱$ ).

جدول ۷. اثر میانجی فضیلت سازمانی در ارتباط بین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و بدبینی سازمانی

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم
مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی	<--- فضیلت سازمانی	-	۰/۸۸	-
-	<--- فضیلت سازمانی	بدبینی سازمانی	-۰/۷۰	-
مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی	<--- فضیلت سازمانی	بدبینی سازمانی	-۰/۶۱	۰/۸۸* -۰/۷۰ = -۰/۶۲

توجه به حاصلضرب ( $۰/۸۸* -۰/۷۰$ ) ضریب مسیر اثر غیرمستقیم مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی از طریق فضیلت سازمانی بر بدبینی سازمانی بر اساس نتایج (Error! Reference source not found) برابر با ( $-۰/۶۲$ ) بود؛ بنابراین می‌توان گفت که مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی از طریق متغیر میانجی فضیلت سازمانی بر بدبینی

بر اساس نتایج (Error! Reference source not found) مشاهده می‌شود که «مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی» بر «فضیلت سازمانی» با ضریب مسیر ( $\beta=۰/۸۸$ ) تأثیر مثبت معناداری و «فضیلت سازمانی» بر «بدبینی سازمانی» با ضریب مسیر ( $\beta=-۰/۷۰$ )، تأثیر منفی و معناداری دارند؛ بنابراین شرط اول و دوم برقرار است و با

سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران اثر منفی معناداری دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

رفتار بدبینانه نیازمند بررسی عوامل تأثیرگذار بر آن می‌باشد. تقریباً در تمام سازمان‌ها، کارکنان دارای رفتار بدبینانه، وجود دارد که احساسات و افکار منفی و نامطلوبی را تجربه می‌کنند و در نتیجه عملکرد فردی و سازمانی آن‌ها با مشکل مواجه می‌شود، به‌گونه‌ای که از انجام وظایف خودداری می‌کنند و سازمان را در راستای تحقق اهداف یاری نمی‌کنند (۱۸). هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر بدبینی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران با توجه به نقش میانجی فضیلت سازمانی بود.

بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون در فرضیه اول تحقیق مشاهده شد که بین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و بدبینی سازمانی رابطه منفی معناداری وجود داشته و نتایج مدل معادلات ساختاری در فرضیه دوم نشان داد که مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی اثر منفی معناداری بر بدبینی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران دارد. نتایج همسو با یافته‌های میتی (۲۰۱۳) و پلاتکان و تیتیک (۲۰۱۴) ظهور پرورنده و شکراللهی (۱۳۹۶)، عبدالهی و علیجان (۱۳۹۵) می‌باشد (۲، ۴۰، ۳۰، ۲۱). نتایج پژوهش ظهور پرورنده و شکراللهی (۱۳۹۶) نشان داد بین رفتار رهبری مدیران شامل رهبری حمایتی و آمرانه با بدبینی سازمانی رابطه منفی معناداری وجود دارد (۴۰). عبدالهی و علیجان (۱۳۹۵) نشان دادند که بین سبک رهبری رابطه مدار با بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری و بین سبک رهبری وظیفه مدار با بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری رابطه منفی معناداری وجود داشت (۲). اوزدیم و سزار (۲۰۱۹) در پژوهشی دریافتند که بین رهبری راه حل محور و بدبینی سازمانی رابطه منفی معناداری دارد (۲۶).

مدیران با به کارگیری شاخص‌های مبتنی بر کرامت توانایی تسخیر ذهن و قلب کارکنان جهت القای

تدریجی میل و شور و شوق درونی برای تعالی را خواهند داشت و معلمان مشتاق به نوبه خود شور و اشتیاق زیادی نسبت به کارشان دارند، تحرک و خلاقیت از خود بروز می‌دهند و احساس می‌کنند که مشارکتشان به پیشرفت سازمان منجر می‌شود و در نتیجه بدبینی کمتری نسبت به سازمان از خود بروز می‌دارند. همچنین در تبیین این نتیجه میتوان گفت که بدبینی نگرشی است که در آن منافع فردی به عنوان پیش زمینه شک و تردید، منفی‌گرایی و نگاه بدبینانه به حقایق، توصیف شده است. بدبینی سازمانی به معنای احساس منفی کارکنان نسبت به سازمان است (۲۹). بدبینی فرد تصور می‌کند که صداقت، عدالت و خلوص نیت به خاطر منافع شخصی قربانی می‌شود. مدیرانی که سبک‌های مناسب رهبری و مدیریتی همچون مبتنی بر کرامت انسانی را در اداره‌ها و سازمان‌ها همچون ادارات آموزش و پرورش دارند موجب به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در بین معلمان تربیت‌بدنی شده و میزان رضایت آنان از شغل و حرفه خویش، تعهد سازمانی کارکنان و بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهند و نتیجتاً این پیامدهای مثبت نیز می‌تواند به ادراک عدالت سازمانی از سوی کارکنان منجر شود که می‌تواند در کاهش بدبینی سازمانی موثر واقع شود.

یافته دیگر تحقیق بر اساس نتایج حاصل از همبستگی پیرسون (فرضیه اول) حاکی از این بود که بین مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و فضیلت سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود داشته و بر اساس یافته‌های مدل معادلات ساختاری (فرضیه سوم) مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بر فضیلت سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران اثر منفی معناداری دارد. نتایج همسو با یافته‌های سیرلی و بارباتو (۲۰۱۱) و ریگو، جونور و کانه‌ها (۲۰۱۵) می‌باشد که نشان دادند رهبری خدمت‌گزار و رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی اثرگذار است (۳۳، ۳۱). نیکپی و ملکیان مفرد (۱۳۹۵) نیز نشان دادند رهبری اخلاقی بر فضیلت سازمانی تأثیر مثبتی داشته است (۲۴). درخشان و زندی (۱۳۹۵) دریافتند که بین رهبری اصیل و ابعاد آن (خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، چشم‌انداز اخلاقی نهاده‌شده، پردازش متوازن) با فضیلت

بهبودی عاطفی، درگیری شغلی و عملکرد کارکنان تاثیر دارد (۵).

از آنجاییکه در سازمان، ادراک فضیلت از عوامل مهم انگیزه برای کار کارکنان است، بنابراین این منطقی است که معلمانی که ادراک سازمانی بالایی داشته باشند، بدبینی سازمانی در آنان شکل نگیرد و بالعکس. از این رو میتوان گفت مدیران باید ترتیبی اتخاذ کنند که کارکنان قادر به درک عدالت و فضیلت سازمانی باشند و نظر خود را در مورد رفتار عادلانه یا ناعادلانه سازمان آزادانه ابراز کنند. ایجاد زمینه های بحث آزاد و گفتگوهای آشکار برای معلمان، می تواند آنان را در این امر یاری رساند. از طرف دیگر، گاهی سوء ادراکات منطقی کارکنان موجب احساس بی اخلاقی و به دنبال آن بدبینی سازمانی می شود. وظیفه مدیران و کلیه اعضای سازمان آن است که این سوء ادراکات را تشخیص دهند، دلایل آنها را شناسایی کنند، میزان تطابق آنها با سازمان خود را بررسی کنند و سعی در اصلاح آنها داشته باشند تا فضیلت سازمانی افزایش یابد. فضیلت سازمانی به تعالی و ارتقاء رفتاری اعضا و معلمان سازمان مربوط می شود. قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی، موجب ایجاد احساسات مثبت در بین معلمان تربیت بدنی و برانگیختن آنها در راستای کمک و احترام به یکدیگر و در نتیجه تعلق خاطر کاری کارکنان و بهبود بهره وری و کاهش بدبینی سازمانی می شود. زیرا معلمان با ذهنیت مثبت از سازمان، شهرت و اعتبار سازمانی خود را افزایش، اعتماد و احساس وفاداری را توسعه، و در راستای حفظ و تقویت این اعتبار و انجام بهتر و کسب سود بیشتر برای سازمان تلاش می کنند.

نتایج معادلات ساختاری نشان داد که مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی از طریق متغیر میانجی فضیلت سازمانی بر بدبینی سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر تهران اثر منفی معناداری دارد. نتایج تا حدودی همسو با یافته های میرشکار و ناستی زایی (۱۳۹۷) عزیز و همکاران (۲۰۱۷) جیانگ و همکاران (۲۰۱۷) می باشد (۷،۱۷،۲۲). میرشکار و ناستی زایی (۱۳۹۷) نشان داد مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی به طور مستقیم و غیرمستقیم و از

سازمانی و ابعاد آن (خوش بینی، بخشش، اعتماد، شفقت، صداقت) رابطه مثبت معناداری وجود دارد (۱۳).

کارکنانی که سازمانشان را اخلاقی و مبتنی بر کرامت ادراک و اداره کنند و سازمان نسبت به آن ها منصفانه و عادلانه برخورد می کند بیشتر می توانند به مدیران و سازمان خود اعتماد کنند و به آن ها پایبند و متعهد باشند، بنابراین فضیلت با عملکرد بهتر، پشتکار بیشتر و خوش اخلاق بودن در محیط کار ارتباط دارد. کرامت مفاهیمی چون اعتماد، صداقت، درستی، وفای به عهد، وفاداری، احترام مسئولیت و تعهد نسبت به دیگران و خدمت به جامعه را در بر می گیرد و به طور کلی کرامت ارتباطی مثبت و تنگاتنگ با ارزش ها و فضایل دارند و به عنوان عاملی نگرسته می شوند که ارزش ها را به عمل تبدیل می کند و سبب افزایش فضیلت سازمانی در بین معلمان تربیت بدنی می گردد.

بی تردید با حفظ ارزش های انسانی منطبق با کرامت انسانی در سازمان، عزت و حرمت انسانی معلمان تربیت بدنی حفظ می شود و این امر، موجب تقویت درک و احساس معلمان نسبت به مطلوبیت در محیط کار، ارضای نیازهای متعالی احترام، عزت نفس و خودیابی شده و به تبع آن موجب ایجاد انگیزه همکاری، مشارکت و درگیر شدن در کار و انسجام و اعتماد و همدردی بین معلمان می شود که سبب می شود فضیلت سازمانی افزایش یابد.

در بررسی ارتباط بین فضیلت سازمانی و بدبینی سازمانی نتایج همبستگی پیرسون در فرضیه اول نشان داد که بین این دو متغیر ارتباط منفی معناداری وجود داشته و نتایج مدل معادلات ساختاری (فرضیه چهارم) نیز حاکی از این بود که فضیلت سازمانی بر بدبینی سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر تهران اثر منفی معناداری دارد. نتایج همسو با یافته های کامرون و همکاران در سال (۲۰۰۴) می باشد که اثر مثبت فضیلت سازمانی بر عملکرد را مورد بررسی قرار داد و نتایج پژوهش نشان داد که فضیلت سازمانی اثر مثبت و معناداری بر روی عملکرد سازمانی دارد (۹). نتایج تحقیق احمد و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که فضیلت سازمانی، به طور مثبتی بر

رعایت ارزش های مزبور یعنی صداقت، عدالت، احترام، صراحت و البته سایر ارزشهای انسانی باشند. بدیهی است نمایش چنین رفتارهایی از سوی رهبران موجب می شود که از یکسو به عنوان الگویی از فضیلت گرایی برای معلمان تربیت بدنی شناخته شوند و از سوی دیگر زبردستان را به عمل بر مبنای فضایل اخلاقی تشویق نمایند. و سبب کاهش بدبینی سازمانی شوند. درواقع وقتی معلمان تربیت بدنی رهبر را به عنوان فردی صادق، عادل، اخلاقمدار و شفاف ارزیابی کنند، از این رفتارها الگو گرفته و ترغیب می شوند که به این ارزشها و سایر فضایل اخلاقی پایبند باشند. با این رویکرد قابل انتظار است که نتایج پژوهش، حاکی از ارتباط مدیریت مبتنی بر کرامت با بدبینی سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی باشد.

با نهادینه شدن مؤلفه های کرامت انسانی در سازمان، فضیلت سازمانی ارزش محور شده و به سمت فرهنگی غنی مبتنی بر کرامت انسانی و ارزش های انسانی و به تبع آن به سوی رفتار اخلاق گرا و ارزشی سوق می یابد و سبب کاهش بدبینی سازمانی می گردد. از آنجا که کرامت انسانی، با معیارهای ذهنی و روانی، رفتاری، عملکردی و جسمی سنجیده شده و این معیارها شامل مؤلفه های اخلاقی، ارزشی و رفتار محترمانه با دیگران است؛ اگر در فضای کاری و سازمانی از سوی کارکنان و مدیران به این مؤلفه های ارزشی توجه شود، این امر به رشد و تعالی فضیلت سازمانی منجر می شود و زمانی که فضیلت در سازمان ایجاد گردد به همان اندازه نیز بر روی بدبینی سازمانی تأثیری مضاعف گذاشته و سبب کاهش آن می شود.

برگزاری دوره های آموزشی مختلفی از قبیل آموزش سبک های رهبری و مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی در جهت بهبود رفتار اخلاقی معلمان می تواند در این زمینه مثر ثمر باشد.

همچنین مدیران می توانند با پرهیز از پنهان کاری، تحریف و بزرگنمایی، صداقت و صراحت را در اعمال خود و رفتار با زبردستان نشان دهند و از این طریق پرورش فضایل در سازمان را تسهیل گردانند تا بدبینی سازمانی را کاهش دهند و احساس اعتماد بین اعضا و

طریق متغیر میانجی امیدواری بر تاب آوری اثر مثبت داشت (۲۲). عزیز و همکاران (۲۰۱۷) نیز نشان دادند رهبری خدمتگزار بر روی رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت معناداری و بر روی بدبینی کارکنان اثر منفی معناداری دارد (۷). نتایج جیانگ و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که رهبری اقتدارگرا بر بدبینی سازمانی و نقض قرارداد روانشناختی و بدبینی سازمانی بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر مثبت معناداری داشتند (۱۷). کورت (۲۰۱۶) نیز نشان داد بین رهبری اصیل و هویت سازمانی بدبینی نقش میانجی را دارد (۲۰).

مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی از طریق پیوندها و روابط اجتماعی امر دستیابی به اهداف را در افراد تسریع می کند. در نتیجه مدیرانی که به حفظ کرامت انسانی می پردازند منجر به سازمانی اخلاق مدار، متعادل و با ثبات اجتماعی می شوند یعنی جایی که کارکنان و مدیران با یکدیگر مبتنی بر شاخص های کرامت انسانی رفتار می کنند رفاه، کارایی و وفاداری شکوفا می شود، کیفیت و کمیت محصولات و خدمات ارتقا پیدا می کند، امنیت و ایمنی کارکنان و جامعه بهبود می یابد، قوانین و مقررات عادلانه و منصفانه اجرا می شوند و اخلاق و فضیلت در سازمان نهادینه می شود. لذا کار کردن در چنین محیطی کاری میزان بدبینی معلمان تربیت بدنی را کاهش می دهد. به طور کلی مدیریت بر مبنای کرامت انسانی که بر پایه اخلاق و کرامت انسانی بنا شده است و کرامت انسانی از نظر دین مبین اسلام، به دلیل جامعیتی که در تبیین و توجه کرامت ذاتی و کرامت اکتسابی و حقوق ناشی از آن دارد، بر دیدگاه های دیگر برتری دارد. از طریق پیاده سازی مدیریت بر مبنای کرامت انسانی، بستر ارزشهایی در سازمان ایجاد می شود تا کیفیت های رفتاری و عملکردی توسعه یابد (۲۳).

می توان بیان کرد که التزام به حفظ کرامت انسانی مستلزم آن است که مدیر در رفتار با دیگران صداقت، عدالت، احترام و صراحت را مبنای عمل خود قرار دهد. در غیر این صورت می توان گفت که با افراد انسانی آنگونه که در شأن آنهاست رفتار نشده است. به نظر میرسد مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی بتواند متضمن

معلمان تربیت بدنی تقویت شود، با معلمان با حسن نیت در پایان پیشنهاد می شود در پژوهش های آینده به و احترام برخورد شود و رهبر و یا مدیر به گونه ای عمل شناسایی و اولویت بندی عوامل تاثیرگذار بر مدیریت کند که همگان به او اعتماد داشته باشند. مبتنی بر کرامت انسانی پرداخته شود.

## References

1. Abbasi, M, Khodayari, R. Ethical Values in the light of Organizational Justice. Journal of Biological Ethics, 2011: 1, (2), 11-40. [Persian].
2. Abdollahi, B; Alijan Node Pashangi, M. The orientation toward change in schools based on the role of organizational cynicism and leadership style. School Management, 2016; 4 (1): 47-70. [Persian]  
Abedi Koushaki, S; Zeinabadi, H; Naveh ebrahim, A. Investigating the Role of School Virtue in Teachers' Organizational Citizenship Behavior: Findings of a Quantitative Research in Karaj High Schools. New Approach in Educational Management, 2016; 8 (29): 195-208. [Persian].
3. Afkhami Rouhani, H; Shirazi, A; Mortazavi, S; Wasiti, A; Latifi, M; Masoudi, J. Developing human dignity indicators in the organization (with emphasis on Islamic attitude). Management in Islamic University, 2014; 3 (7): 3-20. [Persian].
4. Ahmed I, Rehman WU, Ali F, Ali G, Anwar F. Predicting employee performance through organizational virtuousness: Mediation by affective well-being and work engagement. Journal of Management Development. 2018 Jul 9;37(6):493-502.
5. Alipour, A; Shibani Arabs, Kh. The Relationship between Hope and Happiness with Teachers' Job Satisfaction. Journal of Modern Psychological Research, 2011; 6 (22): 65-78. [Persian].
6. Aziz K, Awais M, ul Hasnain SS, Arslan M, Rahat Q. Impact of Workplace Perception and Servant Leadership on Organizational Citizenship: The Mediating Role of Employee Cynicism. International Journal of Research. 2017 Aug;4:1479-92.
7. Bakhtiari Ramazani, Gh. The Effect of School Organizational Climate on the Performance of Principals and Teachers in Educational Guidance Areas of Tehran Provinces. 2010: MSc thesis, University of Tehran. [Persian].
8. Cameron KS, Bright D, Caza A. Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. American Behavioral Scientist. 2004 Feb;47(6):766-90.
9. Çelik a, esen e. the moderating role of psychological wellbeing: organizational virtuousness and work engagement. Journal of International Social Research. 2017 Jun 1;10(50).
10. Chun R. Ethical character and virtue of organizations: An empirical assessment and strategic implications. Journal of Business Ethics. 2005 Mar 1;57(3):269-84.
11. Dean Jr JW, Brandes P, Dharwadkar R. Organizational cynicism. Academy of Management review. 1998 Apr 1;23(2):341-52.
12. Derakhshan, M; Zandi, Kh. The Impact of Genuine Leadership on Organizational Virtue (Case Study: Kerman Province Road and Urban Development Bureau). Journal of Transformational Management, 2016: 8 (15) 106-88. [Persian].
13. forutani , Z; Bahrani, A. Analysis of the Impact of Human Dignity Management on Quality of Work Life. Organizational Behavior Studies, 2016; 6 (2): 149-178. [Persian].
14. Hassanzadeh Samarin, T; Investigating the Relationship between Organizational Virtue and Organizational Citizenship Behavior. Management Studies (Improvement), 2015; 23 (76): 141-155. [Persian].
15. Hejazi Far, S; Bagheri, S. Pivotal virtues in virtuous organizations. Islam and Management Research, 2011: 1 (3), 143-117. [Persian].

16. Jiang H, Chen Y, Sun P, Yang J. The relationship between authoritarian leadership and employees' deviant workplace behaviors: the mediating effects of psychological contract violation and organizational cynicism. *Frontiers in psychology*. 2017 May 9;8:732.
17. Kazemi, Moghaddasi, N; Zabihi, MR and Shekari, G A. Investigating the relationship between organizational justice and organizational paranoia regarding the moderating role of perceived organizational support. *Journal of Change Management*, 2015: 7 (2), 180-155. [Persian].
18. Kline RB. Principles and practice of structural equation modeling. Guilford publications; 2015 Nov 3.
19. Kurt I. The mediating role of cynicism on authentic leadership and organizational identification relationship. In *Business Challenges in the Changing Economic Landscape-Vol. 2 2016* (pp. 391-400). Springer, Cham.
20. Mete YA. Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behaviour: A study at higher education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2013 Oct 10;89:476-83.
21. Mirsakar, F, Nastati zae, N. The relationship between human dignity-based management and resilience with hope mediation. *Journal of Biological Ethics*, 2018: 8, (30), 34-23. [Persian].
22. Najaf Beigi, R; Musa Khani, M, Daneshfard, K & Delaware, A. Designing a Desirable Model for Promoting Organizational Virtue in Iranian Governmental Organizations. *Public Management Research*, 2014; 7 (24): 47-66. [Persian].
23. Nezhad Selim , A. Human dignity and organization. 2015: 4th edition, Tehran: Publishing Center for Industrial Education and Research. [Persian].
24. Nikpi, I Sattar, A, Malekian mofrad, M. The effect of principals 'ethical leadership style on teachers' social capital mediated by organizational virtue of primary schools in Khorramabad. *Management in Organizational Education*, 2016: 5 (1), 162-131. [Persian].
25. Nourbakhsh, M, Mirnaderi, A A. The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction in Physical Education Teachers in Ahvaz City. *Olympic Journal*, 2005: 13 (1), 18-7. [Persian].
26. Ozdem G, Sezer S. The Relationship between Solution-Focused School Leadership and Organizational Cynicism, Organizational Commitment and Teachers' Job Satisfaction. *International Journal of Progressive Education*. 2019;15(1).
27. Özler DE, Atalay CG. A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and management review*. 2011 Jun;1(4):26-38.
28. Pejouhan, A. The relationship between organizational development and self-esteem and its dimensions in staff of Payam-e-Noor University of Kurdistan. *Journal of Management of Government Organizations*, 2014; 2 (Issue 4 (consecutive 8)): 77-94. [Persian].
29. Penava S, Šehić D. the relevance of transformational leadership in shaping employee attitudes towards organisational change. *Ekonomski Anali/Economic Annals*. 2014 Jan 1;59(200).
30. Polatcan M, Titrek O. The relationship between leadership behaviors of school principals and their organizational cynicism attitudes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2014 Aug 25;141:1291-303.
31. Rego A, Júnior DR, e Cunha MP. Authentic leaders promoting store performance: The mediating roles of virtuousness and potency. *Journal of Business Ethics*. 2015 May



- 1;128(3):617-34.
32. Rego A, Ribeiro N, e Cunha MP, Jesuino JC. How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*. 2011 May 1;64(5):524-32.
  33. Searle TP, Barbutto Jr JE. Servant leadership, hope, and organizational virtuousness: A framework exploring positive micro and macro behaviors and performance impact. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2011 Feb;18(1):107-17.
  34. Singh S, David R, Mikkilineni S. Organizational virtuousness and work engagement: Mediating role of happiness in India. *Advances in Developing Human Resources*. 2018 Feb;20(1):88-102.
  35. Tabchi, M. Investigating the Moderating Role of Organizational Virtue in the Relationship between Islamic Work Ethics and Employee Engagement. *Educational Leadership and Management Quarterly*, 1998; 13 (1): 231-245. [Persian].
  36. Yaghoubi, N M; Ahmadnia Chenijani, A. The Relationship between Strategic Approach of Human Resource Management System and Organizational Commitment of Employees. *Journal of Management of Government Organizations*, 2014; 2 (Issue 3, no. 7): 49-64. [Persian].
  37. Yazdan shenas, M. The Effect of Positive Organizational Behavior on Reducing Organizational Cynicism and the Mediating Role of Ethical Leadership (Case Study: Qom Province Social Security Organization). *Organizational Culture Management*, 2016; 15 (4): 857-877. [Persian].
  38. Zeinvand Nezhad, F and Rashid, F. Testing Research Hypotheses by Structural Equation Modeling: Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. 2016: Tehran: Sociologists publication. [Persian].
  39. Zohur parvande, W, Shakrollahi, M. The Relationship between Leadership Behavior and Organizational Cynicism with Consideration of the Moderating Role of Organizational Justice in Education. *Journal of Educational Leadership & Management Research*, 2016: 3, (12), 148-111. [Persian].