

## طراحی و اعتبارسنجی مدل فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی

علیرضا نظری<sup>۱</sup>، رضا اندام<sup>۲\*</sup>، حسن بحر العلوم<sup>۳</sup>، حسین عیدی<sup>۴</sup>

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود ۲ و ۳- دانشیار دانشگاه صنعتی شاهرود ۴- استادیار دانشگاه رازی کرمانشاه

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۲۰

## Designing and validation of organisational virtual model in sports organizations

Alireza Nazari<sup>1</sup>, Reza Andam<sup>2\*</sup>, Hassan Bahreloloum<sup>3</sup>, Hossein Eidi<sup>4</sup>

1- Ph.D. Student of Sport Management, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.

2, 3- Associate Professor of Sport Management, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.

4- Assistant Professor of Razi university

Received: (2020/03/06) Accepted: (2020/03/10)

### Abstract

The organizational integrity and cohesion provide a variety of benefits for the organization and its members, including the establishment of ethical norms, sustainable competitive advantage, commitment, unity. The purpose of the present study was to design and validate organizational virtue models in sport organizations. This study's objectives are functional and its content is descriptive correlative. The statistical Society of the study was all the managers and office staff of Sports and Youth organization of the West of the country which was opted purposefully. Gathering the required data was conducted through questionnaires, the face value of which was confirmed by the experts of the field (14 people). Also, its reliability was approved by using alpha Cronbach test (0.83) and combined reliability. LISREL-SPSS24 software was used in order to examine and analyze the data and also the process of the model through structural equations sampling. The results of the present study showed that the following factors had a significant role in assessing the organizational virtue structure: organizational structure, organizational Justice, work ethics, spirituality at work, psychological capital, spiritual intelligence, quality of communication, educational investment, discipline, behavioral virtues, behavioral well-being, social dignity and citizenship behavior. Based on the model, it can generally be stated that the sports and youth offices, by emphasizing on an individual and organizational discipline, pay special attention to holding educational courses, making efforts to improve social dignities and betterment of behavioral virtues can take major steps towards increasingly expanding their organizational virtue.

### Keywords

work ethic, psychological capital, organizational virtue, the sports and the youth organization.

### چکیده

هدف این پژوهش طراحی و اعتبارسنجی مدل فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از حیث ماهیت توصیفی-همبستگی بود. جامعه‌ی آماری پژوهش کلیه مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان غرب کشور بودند که نمونه آماری به صورت هدفمند انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که روایی صوری پرسشنامه توسط صاحب‌نظران (۱۴ نفر)، تأیید شد. همچنین پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (۰/۸۳) و پایایی ترکیبی تأیید شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی برازش مدل از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار LISREL-SPSS24 استفاده شده است. نتایج نشان داد که ابعاد ساختار سازمانی، عدالت سازمانی، اخلاق کاری، معنویت در کار، سرمایه روان‌شناختی، هوش معنوی، کیفیت روابط، سرمایه‌گذاری آموزشی، نظم و انضباط، فضایل اخلاقی، بهزیستی رفتاری، شایستگی اجتماعی و رفتار شهروندی نقش معنی‌داری در تبیین سازه فضیلت سازمانی داشتند. به صورت کلی بر اساس مدل می‌توان گفت که ادارات ورزش و جوانان، با تأکید بر نظم و انضباط فردی و سازمانی، توجه ویژه به برگزاری دوره‌های آموزشی، اقدام در جهت ارتقا شایستگی‌های اجتماعی و بهبود فضایل اخلاقی می‌توانند گام مؤثری در جهت ترویج هرچه بهتر فضیلت سازمانی خود بردارند.

### واژه‌های کلیدی

اخلاق کاری، سرمایه‌روانشناختی، فضیلت سازمانی، مدل، اداره ورزش و جوانان

\* نویسنده مسئول: رضا اندام

## مقدمه

استفاده امروزه تکامل تاریخی در حوزه ی مدیریت و سازمان، به لحاظ تئوری و عملی، تحت تأثیر نیروی قدرتمند قرار گرفته است؛ نیروی که اگر به درستی هدایت و اداره شود، به نظر می‌رسد که توانایی لازم برای منجر شدن به ژرف‌ترین همکاری‌ها، نه تنها در زمینه‌های حرفه‌ای، بلکه برای انسانیت را دارا باشد (۱۷). اگرچه در چند دهه اخیر، این باور رایج بوده که این نیرو تناسب چندانی با جهان کسب‌وکار ندارد و همچنین منحصراً در ادبیات عامه‌پسند مورد بحث و گفت‌وگو قرار می‌گرفت (۲)؛ اما اکنون موضوع تحقیق و پژوهش جدی در بسیاری از حوزه‌ها و قلمروهای دانشگاهی و علمی قرار گرفته است. این نیرو چنان بر اصول مدیریت و سازمان تأثیرگذار بوده که برخی افراد آن را پیشرفت و تحولی اساسی در حوزه‌ی مدیریت و سازمان توصیف کرده‌اند. به‌رغم انتقادات و تردیدها در زمینه‌ی تئوری و تجربه آن، شاهد رشد روزافزون تحقیق و پژوهش در این قلمرو در میان دانشگاهیان و نظریه‌پردازان مدیریت و سازمان هستیم؛ این نیروی عظیم و ژرف، چیزی جز «فضیلت‌گرایی» نیست؛ به‌گونه‌ای که اداره و هدایت آن در سازمان، از مهم‌ترین فعالیت‌های آینده مدیریت خواهد بود (۴۷). علاوه بر این امروزه سازمان‌ها با کارکنان رشد یافته‌ای مواجه‌اند که خواستار کار با معنا، هدفمند و ایجاد محیط‌های کاری مساعد برای پرورش خلاقیت و استعدادهای خویش جهت بالندگی هستند (۳۰). بنابراین، یکی از رهیافت‌های جدید، توسعه زمینه‌ها و محیط‌های کاری است که خلاقیت و رشد شخصی کارکنان را پرورش دهد و خود واقعی آنان را تحقق بخشد. فرض بر این است که این قبیل محیط‌ها، زندگی کامل‌تری را برای کارکنان فراهم می‌آورد و نتایج و پیامدهای مثبتی از قبیل سودآوری بیشتر برای سازمان‌ها به همراه دارد. اصطلاح «فضیلت‌گرایی در کار و سازمان» توصیف‌کننده‌ی تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و بالزژی هستند؛ کارشان آنان را ارضا می‌کند؛ معنا و هدف در کارشان را درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکارانشان ارتباطی اثربخش دارند (۴۶). فضیلت‌گرایی در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در محیط کار، همراه با بالا رفتن احساس تکامل شخصی و بالندگی کارکنان پیوند خورده است (۴). از این رو، ورود فضایل به سازمان‌ها، چالش قرن بیست و یکم تلقی می‌شود و مدیران باید با این پدیده‌ی نوپا دست‌وپنجه نرم کنند. البته تا چند دهه اخیر مفهوم فضیلت با جامعه علمی تناسب چندانی نداشت و بیشتر مرتبط با حوزه‌های فلسفه، مذهب و خدمات اجتماعی بود تا دنیای

سازمان و سود و کسب‌وکار. تحقیقات دانشگاهی اندک توجهی به فضائل در حوزه سازمان نمی‌کردند تا اینکه مدیران اجرایی با فشارهای اقتصادی و تقاضاهای متنوع ذینفعان روبرو شدند و فقدان ویژگی‌های سازمانی‌ای که افراد را به سمت شهروندانی بهتر، مسئولیت، فرهیختگی، نوع‌دوستی، مدنیت، تعادل، قدرت تحمل و اخلاق کاری فرابخواند در تحقیقات تجربی سازمانی احساس شد (۴۷). از سویی دیگر؛ افراد و سازمان‌ها هر دو ارزش‌هایی دارند. در سطح فردی ارزش‌ها خاصی است که رفتار فرد را از درون هدایت می‌کند. ارزش‌ها به افراد کمک می‌کنند تا اهداف، رفتارها و نقش‌های خود را مشخص کنند. در گذشته ارزش‌هایی نظیر کارایی کنترل سودآوری بر سازمان‌ها حاکم بود و این ارزش‌ها در دستیابی سازمان به موفقیت مالی و رقابتی کافی به نظر می‌رسید. با توجه به تغییرات کنونی سازمان‌ها دریافته‌اند که نباید تنها نگران سودآوری خود باشند. سازمان‌ها به نیازهای جامعه بسیار حساس شده‌اند و حساسیت آن‌ها نسبت به سودآوری کاهش یافته است (۱). با این توصیف امروزه ارزش‌هایی نظیر کارایی، کنترل و سودآوری به‌تنهایی برای هدایت سازمان‌ها به‌سوی آینده‌ای پایدار کافی نیستند. اینجاست که ارزش‌های والاتر مطرح می‌شوند. این ارزش‌های والاتر، فضائل هستند که می‌توانند به سازمان‌ها در رسیدن به نتایج ارزشمند و معنادار و ماورای موفقیت‌های مالی کمک کنند (۴۲). فضیلت در سازمان، به دلیل نقش انکارناپذیری که در سازمان و به‌ویژه عملکرد و کارایی سازمان دارد، مورد توجه بیشتر سازمان‌ها قرار گرفته است (۳۶). در پژوهش‌هایی بیان شد که فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی، سرمایه‌ی اجتماعی (۱۷)، عملکرد سازمانی (۷)، با ایجاد عشق، همدلی کارکنان (۳۶)، بهبود توان اخلاقی، اراده و تحمل در برابر دشواری‌ها، (۲۶ و ۴۶) سلامت، شادمانی و انعطاف‌پذیری در برابر سختی‌ها (۴۱ و ۶)، افزایش تعهد، بهره‌وری، کیفیت، سود و مشتری‌مداری (۸) ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین؛ ورود فضیلت به حوزه مطالعات سازمانی اجتناب‌ناپذیر است. واژه فضایل در سازمان، زمانی تابو قلمداد می‌شد، اما امروزه در حال رخنه کردن در کسب‌وکار است و فضیلت‌گرایی، به‌عنوان آخرین شعار مشترک در بین افراد بدل شده است. کارکنان از سازمان‌های خود این انتظار را دارند که به پرورش و توسعه فضایل در محیط کار حساس باشند. سازمان‌ها نیز باید ورود مفاهیم "فضایل" و "فضیلت‌گرایی" به سازمان را با توجه به ویژگی فطری آن در انسان‌ها جدی بگیرند (۴۰). لذا با آغاز قرن بیست و یکم، سازمان‌ها گرایش بیشتری به سمت فضائل اخلاقی و انسانی

نواوری، نحوه‌ی تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور و نظایر آن‌ها، می‌توان گفت در سازمان، پدیده‌ای به‌دوراز نقش و تأثیر این مفهوم وجود ندارد (۲۹). این در حالی است که طی سال‌های اخیر چندین بار همایش‌های ملی و منطقه‌ای در زمینه‌ی موضوعات مرتبط با اخلاقیات و ضرورت فضیلت محوری در سازمان‌های بخش دولتی که متعاقباً هزینه‌های فراوانی را نیز به این بخش تحمیل کرده برگزار شده است، اما خروجی واقعی نداشته است. لذا کوتاهی کردن سازمان‌های ورزشی در توجه به فضیلت سازمانی صدمات جبران‌ناپذیری را به سازمان و به ورزشکاران که بخش عظیمی از جامعه هستند، وارد می‌کند. بنابراین، با توجه به اهمیت و جایگاه ورزش و مسائل اجتماعی در جامعه، وزارت ورزش و جوانان به‌مثابه متولی امر ورزش نقش اصلی را در توسعه، ترویج و رشد ورزش در بعد ورزش همگانی و قهرمانی به عهده دارد و لازم‌ه رسیدن به اهداف ذکرشده در سازمان‌های ورزشی کشور این است که به‌طور مؤثر عمل کنند و در صورت مؤثر عمل نمودن خواهند توانست سیستم ورزشی کشور را به‌طور موفقیت‌آمیزی مدیریت کنند و به اثربخشی مطلوب نزدیک شوند (۱۱). باوجود تلاش‌های فراوان در جهت ایجاد محیط اخلاقی در سازمان‌ها به‌ویژه ادارات ورزش و جوانان کشور، مفهوم فضیلت محوری در سازمان‌های دولتی به‌شدت رنگ‌باخته است و یا به فراموشی سپرده شده است. این بدین معنی است که فعالیت‌های در راستای ایجاد سازمان فضیلت محور اثربخش نبوده است (۲). به این معنی که در شرایط کنونی رعایت نشدن معیارهای اخلاقی از ابعاد مختلف، نگرانی‌های زیادی را در بخش دولتی به وجود آورده است. با توجه به مطالب ذکرشده می‌توان نتیجه گرفت نبود مدل مناسب فضیلت در سازمان‌های ورزشی ازجمله عوامل مؤثر بر کاهش مؤلفه‌های فضیلت در این سازمان‌ها بوده است. لذا وجود یک مدل مناسب در ادارات ورزش و جوانان کشور مبنایی در جهت بهبود و ارتقاء فضیلت در این سازمان‌ها، خواهد بود. در این راستا، تحقیق حاضر با تمرکز بر روی ادارات ورزش و جوانان غرب کشور به دنبال این پرسش است که مدل مناسب جهت ارتقاء فضیلت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان کشور چیست؟

پیدا کرده‌اند و از طریق تأکید بر فضائل سعی نموده‌اند تا خلاءهای معنوی و اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را برطرف سازند (۱۲). امروزه، کارشناسان اخلاق یا متخصصان در امر اخلاق سازمانی، دیدگاه و نگرش جدیدی نسبت به جنبه‌های اخلاقی و متعالی در سازمان‌ها دارند (۲۹). در این رابطه، ازجمله مهم‌ترین جنبه‌های اخلاقی در سازمان، فضیلت سازمانی است که متأسفانه به‌رغم اهمیت آن، در کشور ما کمتر از نظر علمی و کاربردی بررسی شده است. در جمع‌بندی موضوع و با توجه به اهمیت موضوع اخلاق به‌ویژه اخلاق حرفه‌ای در حوزه رفتار سازمانی و به‌تبع آن بهبودی عملکرد سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های ورزشی مانند ادارات ورزش و جوانان که موضوع پژوهش حاضر است، لذا شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد مبحث فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی و ارائه آن جهت بهبود رفتار کارکنان و آموزش و اطلاع‌رسانی در این موضوع به رضایتمندی مشتریان و مخاطبان ادارات ورزش و جوانان و بهبود کارایی و اثربخشی این سازمان‌ها کمک خواهد نمود؛ اما به نظر می‌رسد امروزه باوجود تلاش‌های فراوان در جهت ایجاد محیط اخلاقی در سازمان‌ها به‌ویژه ادارات ورزش و جوانان کشور، مفهوم فضیلت محوری در سازمان‌های دولتی به‌شدت رنگ‌باخته است و یا به فراموشی سپرده شده است. این بدین معنی است که فعالیت‌های در راستای ایجاد سازمان فضیلت محور اثربخش نبوده است (۲). باوجود جستجو و بررسی‌های گسترده پژوهشگر در انواع پایگاه‌های اطلاعاتی داخل کشور، هیچ مطالعه‌ای در زمینه‌ی طراحی مدل فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی مشاهده نگردید. در شرایط اقتصادی حاکم بر جامعه و افزایش فقر و نابرابری و تورم شدید، سقوط معیارهای اخلاقی در جامعه و سازمان پررنگ‌تر شده و به‌تدریج باعث روی آوردن بسیاری از کارمندان، به‌ویژه در سطوح میانی و پایین‌تر سازمان‌ها به کج‌اخلاقی‌هایی مانند اختلاس، استفاده از اموال عمومی، رشوه و غیره شده که این امر سبب ایجاد نگرانی‌هایی برای سازمان‌ها شده است که سازمان‌های ورزشی در کشور نیز از این قاعده مستثنا نیستند. با توجه به تأثیر چشم‌گیر فضایل اخلاقی بر میزان تحقق اهداف، استراتژی، رفتارهای فردی، عملکرد سازمان، رضایت شغلی، خلاقیت و



شکل ۱. مدل مفهومی فصلت سازمانی در سازمان های ورزشی

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی بود؛ که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان های لرستان، کرمانشاه و ایلام تشکیل دادند. کلانین<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) معتقد است در روش های تحلیل عاملی، نمونه هایی با حجم ۱۰۰ کاملاً کافی است؛ اما بنا به دلایل جبری، لازم است که تعداد آزمودنی ها بیش تر از تعداد متغیرها باشد. وی اظهار می دارد حداقل ۲ و حداکثر ۱۰ برابر گویه های تحقیق، جهت تعیین حجم نمونه کفایت می کند. با توجه به اینکه تعداد ۴۲ گویه در تحقیق حاضر مورد تأیید نهایی قرار گرفت در نهایت از طریق نمونه گیری هدفمند و در دسترس، ۵ برابر تعداد گویه ها یعنی ۲۱۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. پرسشنامه ها حاضر بین ۲۵۰ نفر توزیع گردید و در نهایت ۲۲۷ پرسشنامه جمع آوری شد که از این تعداد ۲۲۰ پرسشنامه به طور کامل تکمیل شده بود و با توجه به این تعداد پرسشنامه تکمیل شده نرخ بازگشت آماری پرسشنامه ها معادل ۸۸٪ بود که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. پرسشنامه تحقیق حاضر برگرفته از مطالعه کیفی (مصاحبه) و اسنادی می باشد. این پرسشنامه شامل دو بخش مجزا بود. در بخش اول پرسشنامه ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری تحقیق مورد ارزیابی قرار گرفته است. بخش دوم پرسشنامه شامل متغیرهای اصلی پرسشنامه بودند که شامل ۴ بعد اصلی عوامل شغلی شامل

مؤلفه های سرمایه گذاری آموزشی، اخلاق کاری، معنویت در کار، سرمایه روان شناختی، هوش معنوی و کیفیت روابط، عوامل سازمانی شامل مؤلفه های ساختار سازمانی و عدالت سازمانی، عوامل فردی شامل مؤلفه های نظم و انضباط، فضایل اخلاقی و بهزیستی رفتاری و در نهایت عوامل اجتماعی شامل مؤلفه های شایستگی اجتماعی و رفتار شهروندی می باشد<sup>۲</sup>. بخش اول پرسشنامه ویژگی های دموگرافیک نمونه آماری تحقیق می باشد. در بخش دوم پرسشنامه که شامل ۴ متغیر اصلی تحقیق، عوامل سازمانی (ساختار سازمانی (سؤالات ۱، ۸ و ۱۶)، عدالت سازمانی (سؤالات ۲، ۱۰ و ۱۹))، همچنین عوامل شغلی شامل ۶ بعد (معنویت در کار (سؤالات ۴، ۲۷ و ۳۳)، سرمایه روان شناختی (سؤالات ۳، ۱۸ و ۴۱)، هوش معنوی (سؤالات ۷، ۲۵ و ۳۸)، کیفیت روابط (سؤالات ۶، ۲۹ و ۴۲)، بعد اخلاق کاری (سؤالات ۵، ۱۷ و ۳۶) و بعد سرمایه گذاری آموزشی (سؤالات ۹، ۳۱ و ۴۰))؛ عوامل فردی شامل ۳ بعد (نظم و انضباط (سؤالات ۱۱ و ۲۲)، فضایل اخلاقی (سؤالات ۱۳، ۲۰، ۲۳، ۲۶، ۳۴ و ۳۹) بهزیستی رفتاری (سؤالات ۱۲، ۱۵، ۲۱، ۲۸ و ۳۲)) و در نهایت عوامل اجتماعی شامل ۲ بعد شایستگی اجتماعی (سؤالات ۱۴ و ۲۴) و رفتار شهروندی (سؤالات ۳۰، ۳۵ و ۳۷) بود. در این پژوهش روایی پرسشنامه توسط صاحب نظران (۱۴ نفر)، تأیید شد. همچنین پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (۰/۸۳) محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی با استفاده

<sup>۱</sup>. Kline

<sup>۲</sup>. بر مبنای مرحله کیفی پژوهش که به دلیل محدودیت در این مقاله گزارش نشده است.

برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌ها نشان داده شده است. در جدول (۱)، تعداد فراوانی و درصد جنسیت، سن و تحصیلات، سابقه کاری، پست سازمانی و نوع استخدام نمونه‌های پژوهش به تفکیک آورده شده است.

از نرم‌افزار SPSS بهره گرفته شده است. همچنین برای بررسی چگونگی توزیع داده‌های پژوهش از آزمون چولگی - کشیدگی و برای تعیین برازش مدل نیز از نرم‌افزار لیزرل<sup>۱</sup> استفاده شد.

### یافته‌های تحقیق

یافته‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش توصیفی،

#### جدول ۱. توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها

ویژگی‌ها	نوع	تعداد	درصد	مجموع
جنسیت	مرد	۱۷۵	۷۹/۵	۲۲۰
	زن	۳۶	۲۰/۵	
تأهل	مجرد	۷۵	۳۴/۱	۲۲۰
	متأهل	۹۷	۶۵/۹	
سن	۲۰ تا ۲۵ سال	۷	۳/۱۸	۲۲۰
	۲۶ تا ۳۰ سال	۳۳	۱۵/۰	
	۳۱ تا ۳۵	۵۵	۳۳/۱۸	
	۳۶ به بالا	۱۲۵	۴۸/۶۴	
تحصیلات	فوق دیپلم	۶	۲/۷۴	۲۲۰
	لیسانس	۱۱۰	۵۰/۰	
	فوق لیسانس	۱۰۱	۴۵/۹	
	دکتری	۳	۱/۳۶	
سابقه کاری	زیر ۵ سال	۱۵	۶/۸	۲۲۰
	۶ تا ۱۰ سال	۴۵	۲۰/۴۵	
	۱۱ تا ۱۵ سال	۹۲	۴۱/۱۸	
	۱۶ تا ۲۰ سال	۴۰	۱۸/۸۵	
پست سازمانی	بالای ۲۰ سال	۲۸	۱۲/۷۲	۲۲۰
	مدیریت	۱۴	۶/۳۶	
	معاونت	۱۸	۹/۲۴	
نوع استخدام	کارمند	۱۸۸	۸۵/۴۵	۲۲۰
	رسمی	۱۵۶	۷۰/۹۰	
	آزمایشی	۱۵	۶/۸۱	
	پیمانی	۲۸	۱۲/۷۲	
	سایر	۲۱	۹/۵۷	

برای بررسی اطلاعات توصیفی مؤلفه‌های پژوهش و چگونگی توزیع داده‌ها از آزمون چولگی - کشیدگی استفاده که نتایج حاصل از آن در جدول شماره ۲ نشان داده شده است، با توجه به اینکه تمامی مقادیر کشیدگی بین ۵ و -۵ و چولگی نیز بین ۳ و -۳ قرار دارند، بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

1. LISREL

جدول ۲. اطلاعات توصیفی مؤلفه‌های پژوهش

مؤلفه‌ها	انحراف استاندارد	واریانس	خطای استاندارد	میانگین	واریانس	کشیده‌گی	چولگی
ساختار سازمانی	۰/۸۰۲۱۴	۰/۶۴۳	۰/۰۵۵۰۹	۳/۹۰۲۵	۰/۶۴۳	۲/۳۳۶	-۱/۳۷۴
عدالت سازمانی	۰/۸۱۵۸۱	۰/۶۶۶	۰/۰۵۶۰۳	۳/۹۴۱۸	۰/۶۶۶	۱/۱۱۷	-۱/۰۸۵
اخلاق کاری	۰/۸۱۵۷۰	۰/۶۶۵	۰/۰۵۶۰۲	۴/۰۱۵۷	۰/۶۶۵	۱/۷۷۱	-۱/۲۱۵
معنویت در کار	۰/۸۰۲۷۴	۰/۶۴۴	۰/۰۵۵۱۳	۴/۰۱۲۶	۰/۶۴۴	۲/۰۱۳	-۱/۲۶۴
سرمایه روان‌شناختی	۰/۹۲۲۷۱	۰/۸۵۱	۰/۰۶۳۳۷	۳/۶۲۵۸	۰/۸۵۱	۰/۰۲۹	-۰/۶۷۷
هوش معنوی	۰/۹۳۶۱۴	۰/۸۷۶	۰/۰۶۴۲۹	۳/۸۱۲۹	۰/۸۷۶	۰/۵۰۳	-۰/۹۷۴
کیفیت روابط	۰/۸۲۲۲۶	۰/۶۷۶	۰/۰۵۶۴۷	۳/۹۹۳۷	۰/۶۷۶	۲/۰۹۴	-۱/۱۷۳
سرمایه‌گذاری آموزشی	۰/۷۹۰۰۲	۰/۶۲۴	۰/۰۵۴۲۶	۴/۰۵۵۰	۰/۶۲۴	۲/۳۷۹	-۱/۲۵۳
نظم و انضباط	۰/۸۳۲۴۹	۰/۶۹۳	۰/۰۵۷۱۸	۴/۰۴۹۵	۰/۶۹۳	۲/۶۵۲	-۱/۳۱۵
فضایل اخلاقی	۰/۷۵۸۲۲	۰/۵۷۵	۰/۰۵۲۰۷	۳/۹۶۷۹	۰/۵۷۵	۲/۵۶۸	-۱/۳۱۱
بهزیستی رفتاری	۰/۷۹۸۶۱	۰/۶۳۸	۰/۰۵۴۸۷	۳/۹۷۳۶	۰/۶۳۸	۲/۶۷۴	-۱/۴۳۳
شایستگی اجتماعی	۰/۷۷۰۶۷	۰/۵۹۴	۰/۰۵۲۹۳	۴/۰۵۶۶	۰/۵۹۴	۲/۲۰۱	-۱/۲۰۱
رفتار شهروندی	۰/۷۲۳۷۹	۰/۶۷۹	۰/۰۵۶۵۸	۳/۹۸۳۵	۰/۶۷۹	۲/۴۲۸	-۱/۲۰۵

روایی مدل اندازه‌گیری: جهت سنجش برازش مدل اندازه‌گیری؛ از پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده گردید. پایایی شاخص برای سنجش پایایی درونی، شامل سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی است. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه، محاسبه و مقدار مناسب آن برابر و یا بیشتر از ۰/۴ می‌باشد که بار عاملی برای تمامی ۴۲ گویه پژوهش بالاتر از ۰/۴ بود در نتیجه تجزیه و تحلیل پژوهش بر اساس ۴۲ گویه صورت گرفته است. روایی همگرا با استفاده از معیار متوسط واریانس استخراج شده ( $AVE^1$ ) ارزیابی شده است. جهت بررسی روایی واگرای مدل اندازه‌گیری، از دو ماتریس روایی همبستگی متغیر لاتنت<sup>۲</sup> و معیار فروئل و لاکر<sup>۳</sup> استفاده شد. در این پژوهش مشخص می‌شود که همبستگی هر سازه با خودش بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها است. در نتیجه روایی واگرای مدل، مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین تمامی متغیرها دارای مقدار آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۸۰ بودند که نشان‌دهنده این است که مدل دارای پایایی (چه از نظر آلفای کرونباخ و چه از لحاظ پایایی

بر اساس جدول فوق میزان میانگین متغیرهای پژوهش، بیشتر از حد میانگین بوده و این به معنای وجود و اهمیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های ورزشی می‌باشد. همین‌طور انحراف استاندارد و واریانس نشان‌دهنده میزان مناسب این مقادیر است. جهت آزمون فرضیه و برازش کلی مدل مفهومی پژوهش، از آزمون‌های برازش مدل که به کمک مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌کارگیری شده است. آزمون‌های برازش مدل از تنوع زیادی برخوردار هستند که در این مقاله به تعدادی از این آزمون‌ها بسنده شده است. همچنین مدل معادله ساختاری حاصله از خروجی نرم‌افزار لیزرل، نیز در ادامه ارائه شده است. در شکل شماره ۲، ضرایب T-Value مربوط به روابط بین متغیرها نشان داده شده است. در معادلات ساختاری، متغیرها دارای دو گونه روابط تبیین‌کنندگی برای متغیر اصلی مورد مطالعه (که در این تحقیق فضیلت سازمان‌های ورزشی است) می‌باشند که عبارت‌اند از: مستقیم و غیرمستقیم. همان‌گونه که در نمودار T-Value، مشخص است همه متغیرها هم اثرات تبیینی مستقیم و هم غیرمستقیم بر شاخص فضیلت سازمانی دارند.

3. Fronleichram & Loker

1. Average Variance Extracted

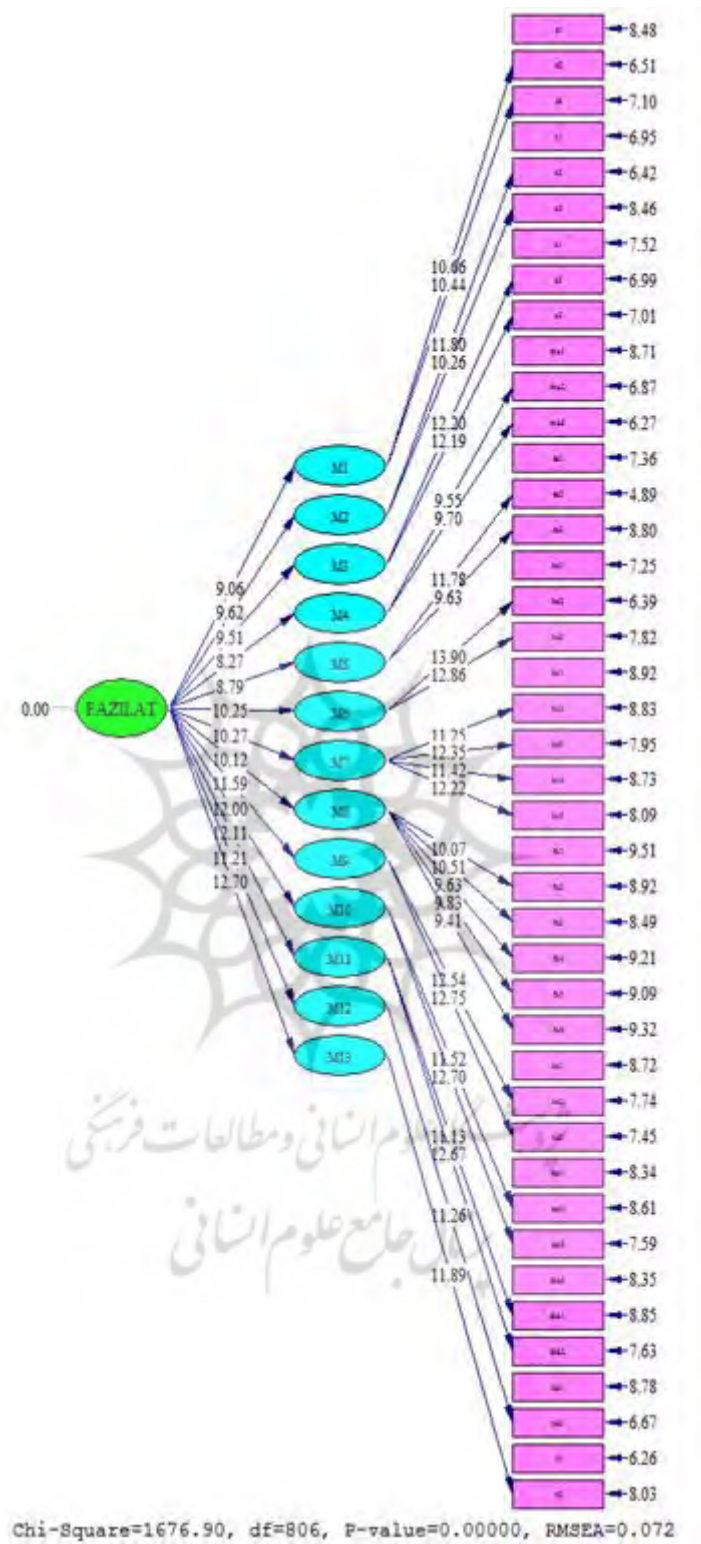
2. Latent variable correlation

تجزیه و تحلیل مدل‌سازی معادله ساختاری انجام گرفت. در قالب مدل معادلات ساختاری، فرضیات پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند و مسیر مدل ساختاری ارزیابی شد. هر مسیر متناظر با یکی از فرضیات مدل است. آزمون هر فرضیه از طریق بررسی علامت، اندازه و معناداری آماری ضریب مسیر (بتا) بین هر متغیر مکنون با متغیر وابسته است. شکل (۳) و جدول (۳)، نتایج مربوط به مدل‌سازی معادله ساختاری را نشان می‌دهند.

ترکیبی مناسبی است. همچنین روایی محتوا با استفاده از دو معیار CVI و CVR مورد ارزیابی قرار گرفت که مقدار تمام متغیرها بالاتر از ۰/۷۰ بود که تأییدکننده روایی محتوا تمامی متغیرهاست. در جدول ۳ اطلاعات مربوطه ارائه شده است. همان‌طور که نتایج شکل (۳) نشان می‌دهد بار عاملی اکثر گویه‌های پرسشنامه از ۰/۴ بیشتر بود. پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی برای یافتن پاسخ فرضیات پژوهش،

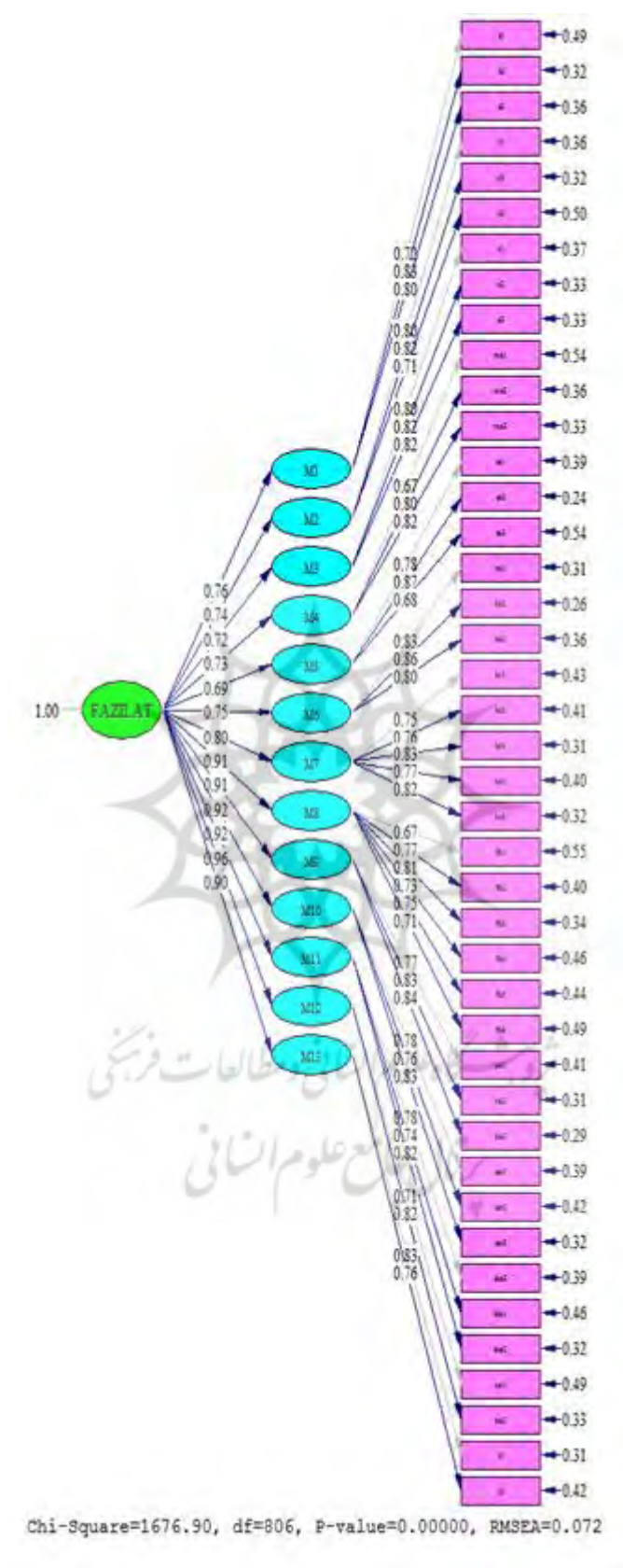
جدول ۳. خلاصه شاخص‌های مربوط به مدل تحقیق

مؤلفه‌ها	AVE	CVI	CVR	آلفای کرونباخ
حد مطلوب	۰/۴ ≤	۰/۷۰ ≤	۰/۷۰ ≤	۰/۷۰ ≤
ساختار سازمانی	۰/۵۱۱	۰/۸۲	۰/۸۱	۰/۸۲
عدالت سازمانی	۰/۶۱۱	۰/۸۳	۰/۸۶	۰/۸۳
اخلاق کاری	۰/۴۷۵	۰/۸۲	۰/۷۵	۰/۸۴
معنویت در کار	۰/۴۲۶	۰/۸۳	۰/۷۳	۰/۸۳
سرمایه روان‌شناختی	۰/۵۰۳	۰/۸۵	۰/۷۵	۰/۸۷
هوش معنوی	۰/۵۳۳	۰/۸۸	۰/۷۵	۰/۸۲
کیفیت روابط	۰/۴۵۲	۰/۸۸	۰/۷۴	۰/۸۵
سرمایه‌گذاری آموزشی	۰/۵۹۵	۰/۸۸	۰/۷۶	۰/۸۶
نظم و انضباط	۰/۵۸۹	۰/۸۶	۰/۷۰	۰/۷۶
فضایل اخلاقی	۰/۶۴۲	۰/۸۸	۰/۷۳	۰/۸۹
بهبذیستی رفتاری	۰/۴۸۹	۰/۸۷	۰/۷۶	۰/۸۲
نشایستگی اجتماعی	۰/۵۲۳	۰/۸۱	۰/۷۲	۰/۷۶
رفتار شهروندی	۰/۵۳۶	۰/۸۶	۰/۷۲	۰/۸۳



شکل ۲. ضرایب T Value مربوط به روابط بین متغیرهای تحقیق





شکل ۳. اولویت بندی مؤلفه های پژوهش در حالت استاندارد

جدول ۴. نتایج حاصل از اولویت‌بندی مؤلفه‌ها از طریق معادلات ساختاری

اولویت	ضریب معناداری	ضریب تأثیر	مؤلفه
۸	۹/۰۶	۰/۷۶	ساختار سازمانی
۱۰	۹/۶۲	۰/۷۴	عدالت سازمانی
۱۲	۹/۵۱	۰/۷۲	اخلاق کاری
۱۱	۸/۲۷	۰/۷۳	معنویت در کار
۱۳	۸/۷۹	۰/۶۹	سرمایه روان‌شناختی
۹	۱۰/۲۵	۰/۷۵	هوش معنوی
۵	۱۰/۲۷	۰/۹۱	کیفیت روابط
۳	۱۰/۱۲	۰/۹۲	سرمایه‌گذاری آموزشی
۶	۱۱/۲۱	۰/۹۰	نظم و انضباط
۴	۱۱/۵۹	۰/۹۱	فضایل اخلاقی
۷	۱۲/۰۰	۰/۸۰	بهزیستی رفتاری
۱	۱۲/۱۱	۰/۹۶	شایستگی اجتماعی
۲	۱۲/۷۰	۰/۹۲	رفتار شهروندی

شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب مدل هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل‌پذیرش هستند، شاخص برازش هنجاری (PNFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب مدل هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۸ نشانگر برازش مناسب مدل هستند. در جدول ۵ این شاخص‌ها گزارش شده‌اند.

بر اساس جدول فوق و مقدار ضرایب مسیر مؤلفه‌های پژوهش رتبه هر کدام هر مؤلفه‌ها مشخص شده است که ۵ مؤلفه اول به ترتیب شامل شایستگی اجتماعی، رفتار شهروندی، سرمایه‌گذاری آموزشی، فضایل اخلاقی و کیفیت روابط می‌باشند. بقیه مؤلفه‌ها بر اساس رتبه موردنظر دارای اهمیت هستند.

برای بررسی برازش مدل از شاخص‌هایی که گیفن، اشتراپ و بودرتو<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) مطرح نموده‌اند، استفاده شد. این شاخص‌ها شامل موارد زیر هستند. شاخص نیکویی برازش (GFI)،

جدول ۵. شاخص‌های نیکویی برازش مدل آزمون شده پژوهش

(NFI)	RMSEA	AGFI	CFI	GFI	$\chi^2/df$
۰/۹۵	۰/۸۷	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۵	۲/۴۲

متولی اصلی ورزش کشور، قادر است در کنار شکل دادن به استعدادهای جسمانی، حرکتی، روانی و اجتماعی افراد جامعه، زمینه‌های لازم جهت غنای اخلاقی و فرهنگی را فراهم آورد (۴۸). بنابراین هدف از این پژوهش طراحی و اعتبارسنجی مدل فضیلت سازمان در ادارات ورزش و جوانان غرب کشور بود. مؤلفه‌های شناسایی شده مؤثر فضیلت سازمانی در این پژوهش در قالب چهار مقوله‌ی عوامل شغلی، عوامل سازمانی، عوامل

### بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای متحول و پرتلاطم امروزی، در راستای رشد و اعتلای اخلاقی جامعه، می‌بایست به دنبال ابزارها و مکانیزم‌های نوین و اثرگذار بود. در این راستا، چندی است که عرصه ورزش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین اهرم‌ها و سازوکارهای توسعه اخلاق موردتوجه قرار گرفته است. ادارات ورزش و جوانان به‌عنوان

از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. رعایت عدالت ویژه در توزیع پاداش‌ها، منابع، روابط، ارتقاها و انتصابات برای کارکنان اهمیت ویژه‌ای دارد (۴۲). از سوی دیگر، افزایش ادراک مثبت کارکنان از عدالت سازمانی بر انواع گوناگونی از رفتارهای شغلی از جمله میزان تعهد سازمانی، رفتار شهروندی، میزان غیبت کارکنان، میزان اعتماد کارکنان به مدیران، ارتباطات و تعاملات کاری با همکاران و تسهیم دانش و عملکرد و بهره‌وری سازمانی اثرگذار بوده است (۲۹). بنابراین ادارات ورزش و جوانان با توجه به نیازهای سازمانی به نیازهای کارکنان و تلاش در جهت ارضای نیازهای آنان با رعایت انصاف و عدالت و نیز توزیع عادلانه منابع در بخش‌های مختلف سازمان و همچنین با تخصیص پاداش بر اساس عملکرد افراد و داور مختلف سازمان، گام‌های اساسی و کاربردی در جهت ارتقاء عدالت سازمانی بردارند. یافته‌های این با نتایج پژوهش‌های حسن‌زاده ثمرین (۱۳۹۴)، محمدخانی و همکاران (۱۳۹۲) و نقوی (۱۳۹۵) هم‌سو بود.

از دیگر نتایج حاصل از این پژوهش عامل فردی بود که به ترتیب اولویت مؤلفه‌های فضایل اخلاقی (۰/۹۱)، نظم و انضباط (۰/۹۰) و بهزیستی رفتاری (۰/۸۰) به صورت معنی‌داری تبیین‌کننده این عامل بودند. در دنیای پرتحول کنونی، توفیق در عرصه‌های ملی و بین‌المللی، تنها از طریق به‌کارگیری هر چه مطلوب‌تر منابع انسانی که اساس ثروت واقعی هر سازمان هستند، امکان‌پذیر است (۲۰). جوسازمانی آرام و بدون تنش و متعهد بودن کارکنان نسبت به وظایفشان از عوامل اساسی تأثیرگذار بر نظم و انضباط است. انسان بخشی از جامعه است و شرط لازم جهت زندگی آرام در جامعه حاکم بودن قوانین و مقررات خاصی است که روابط موجود در جامعه را نظم دهد. ریشه‌ی بسیاری از قانون‌شکنی‌ها و نابسامانی‌های موجود در جامعه را می‌توان در بی‌انضباطی‌های موجود در جامعه یافت. از سوی دیگر، نظم و انضباط فردی افراد جامعه شاکله نظم اجتماعی را تشکیل می‌دهد، بنابراین مادامی که افراد قوانین، قواعد و حقوق دیگران را محترم شمارند، احترام به قانون، نظم‌پذیری، مسئولیت اجتماعی و وظیفه‌شناسی در جامعه نهادینه شده و زندگی سالم اجتماعی در جامعه تحقق می‌یابد (۱۳). از عوامل مهم و تأثیرگذار در نظم و انضباط وجود فضایل اخلاقی در افراد است. اخلاق، مفهومی جدانشدنی‌ای زندگی انسان فارغ از هر نوع نژاد، فرهنگ، سیاست و طبقه اجتماعی است و فضایل اخلاقی نقش مهمی در رفتار انسان ایفا می‌نماید. اصول اخلاقی راجع به چگونه بودن افراد و این‌که در حرفه و سازمان متبوع خود چطور رفتار کنند مطرح می‌شود (۳۸). از سوی دیگر،

فردی و عوامل اجتماعی قرار گرفتند. تحلیل مدل شامل دو بخش الف) تحلیل عاملی مؤلفه‌های اصلی و ب) تحلیل مسیر روابط بین مؤلفه‌های اصلی بود. در عامل سازمانی به ترتیب اولویت مؤلفه‌های ساختار سازمانی (۰/۷۶) و عدالت سازمانی (۰/۷۴) به صورت معنی‌داری تبیین‌کننده این عامل بودند.

سازمان مجموعه‌ای از عناصر در حال تعامل، سطوح تربیت‌یافته و واحدهای تصمیم‌گیری است؛ شناسایی و بررسی این عناصر همواره یکی از مهم‌ترین مسائل پیش‌روی محققان سازمانی بوده است (۱). ویژگی‌های درونی سازمان جزئی از منابع حیاتی، برای موفقیت سازمان به‌شمار می‌روند (۴۵). با توجه به مطالعه و بررسی نظرات مختلف دانشمندان علم سازمان و مدیریت، عوامل مختلفی بر روی رفتار کارکنان و بهره‌وری آنان مؤثر است که یکی از این عوامل را می‌توان ساختار سازمانی دانست. ساختاری را که مدیریت برای سازمان برمی‌گزیند، معرف نوع سازمان و خصوصیت آن می‌باشد (۱). با وجود اهمیت اصلاح ساختار اداری، تاکنون اصلاحات بنیادی و پایداری در این زمینه انجام‌نشده است (۲۹). ساختار سازمانی تعیین‌کننده روابط رسمی، نشان‌دهنده سطوح سلسله‌مراتب اداری، حیطه کنترل مدیران و میزان تفویض اختیارات به زیردستان را مشخص می‌نماید. همچنین ساختار سازمانی دربرگیرنده طرح سیستم‌هایی است که به‌وسیله آن‌ها همه واحدها یکپارچه می‌شوند و در نتیجه ارتباط مؤثر و اثربخش در سازمان تضمین خواهد شد (۳۲). بنابراین، وجود ساختار سازمانی منطقی و دارای حداقل سلسله‌مراتب سازمانی راه را برای افزایش تفویض اختیار به کارکنان هموارتر کرده که این تفویض به‌نوبه خود باعث القای حس مسئولیت‌پذیری کارکنان خواهد شد. از جمله مزایای ساختار سازمانی منطقی می‌توان به تسهیل در روند برقراری ارتباط بین دوایر مختلف سازمان اشاره نمود. از سوی دیگر، ساختار سازمانی بر توانمندسازی کارکنان و عملکرد سازمانی (۴۷)، بهبود عملکرد مالی سازمان‌های دولتی (۲۷)، بهبود عملکرد مدیریت سازمان اثر مثبت دارد. از جهتی دیگر، عدالت مفهومی آمیخته با جامعه است و در بیشتر جنبه‌های زندگی حضور دارد که در سازمان به عدالت سازمانی از آن یاد می‌شود (۱۷). متخصصان علوم اجتماعی از مدت‌ها پیش به اهمیت عدالت سازمانی به‌عنوان پایه‌ی ضروری برای اثربخشی فرآیندهای سازمان پی‌برده‌اند (۲۰). ادراک بی‌عدالتی آثار مخربی بر روحیه‌ی کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع و موجب تضعیف روحیه‌ی کارکنان و تنزل تلاش و فعالیت در آنان می‌شود (۱۷). بنابراین رعایت عدالت در سازمان رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان است. لذا؛

اخلاق، مسئولیت‌پذیری در قابل حقوق افراد است نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در برخوردها و ارتباطات، در گزینش‌ها و ارزیابی‌ها مهم و تعیین‌کننده است (۲۸). یکی از مباحث اساسی و مهم در اخلاق کاربردی، آشنایی با ارزش‌های اخلاقی از قبیل جوانمردی، درستکاری، سازش، صداقت، احترام متقابل، ثابت شخصیت، نوع‌دوستی و غیره در انجام وظایف و مسئولیت‌ها در زندگی فردی و اجتماعی است (۱۵). به‌طور کلی اهمیت مفهوم ارزش‌های اخلاقی را از توجه به این نکته می‌توان دریافت که نظریه‌های اخلاقی در واقع درصدد ارائه معیارها و ملاک‌هایی برای ارزش‌گذاری رفتارهای انسان‌اند (۱۰). موفقیت سازمان‌های اخلاقی مدار در کسب نتایجی بهتر در مقایسه با رقبا و تثبیت جایگاه خود در محیط کسب‌وکار، موجب توجه صاحب‌نظران علم مدیریت به مباحث اخلاقی گردیده است (۳۳). بنابراین مدیران می‌توانند با توجه نمودن به مسائل اخلاقی در تبیین سیاست‌ها و استراتژی‌های سازمان، زمینه بهبود عملکرد سازمان در ابعاد مختلف فنی، مالی، انسانی و نیز زمینه ارتباط بهتر سازمان با ذینفعان مختلف را فراهم آورند. پایبندی سازمان‌ها به فضائل اخلاقی بر ابعاد مختلف عملکرد سلامت سازمان، اثری مثبت دارد (۴۰). یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های رحمان سرشت و حبیبی (۱۳۹۱)، فروتنی و همکاران (۱۳۸۶) و ترکیان و کریمی (۱۳۹۸) همسو بود. از این‌رو ادارات ورزش و جوانان می‌توانند با رعایت نظم و احترام به قوانین و مقررات توسط خود مسئولین در سازمان‌ها به دلیل الگو بودن آن‌ها، داشتن رویه‌ها و استانداردهای انجام امور در کارهای یکنواخت در حد معقول و منطقی، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری، تأکید بر احترام در روابط، صبر و شکیبایی و تزکیه نفس به‌عنوان اصول اخلاقی مهم در منشور اخلاقی سازمان، گام مهمی در ارتقا فضیلت سازمانی بردارند.

بعد دیگر مؤثر بر فضیلت سازمانی عوامل اجتماعی است. مؤلفه‌های شایستگی اجتماعی (۰/۹۶) و رفتار شهروندی (۰/۹۲) به‌صورت معنی‌داری تبیین‌کننده عامل اجتماعی بودند. در شرایط کنونی که کارکنان به‌عنوان سرمایه اصل سازمان محسوب می‌شود، جهت افزایش کارایی سازمان می‌بایست بر عوامل مؤثر در افزایش کارایی منابع انسانی به‌عنوان رکن اساس هر سازمان تأکید نمود. بسیاری از سازمان‌ها جهت ارتقا کارایی سازمان خود بر رفتار شهروندی به‌عنوان عاملی مهم در بهبود کارایی توجه ویژه دارند (۲۵). درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی هنوز توافق واحدی وجود ندارد. در این پژوهش، مفاهیم احترام به محیط اجتماعی، وظیفه‌شناسی کارکنان و درک فضیلت اجتماعی به‌عنوان عوامل مهم و تأثیرگذار بر رفتار شهروندی مورد تأیید قرار گرفتند. حق‌شناس (۱۳۸۵) بیان داشت، وظیفه‌شناسی رابطه

مثبت و مستقیم بر خودکارآمدی دارد. کوشکی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق نشان دادند که بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از سوی دیگر، شایستگی اجتماعی از مفاهیمی است که ارتباط نزدیکی با رفتار شهروندی دارد (۱۵). شایستگی اجتماعی، بیانگر توانایی فرد در سازمان دادن منابع فردی، محیطی و حفظ آن‌ها است (۳۹). شایستگی اجتماعی را توانایی رسیدن هدف‌های فردی در تعامل اجتماعی، هم‌زمان با حفظ روابط مثبت با دیگران در هر شرایطی می‌دانند. در بعد شایستگی اجتماعی در این پژوهش، مؤلفه‌های روابط مثبت و سازنده با دیگران و فقدان رفتارهای ناسازگارانه (مدیریت تعارض) در روابط سازمانی و ارتباط با ارباب‌رجوع، بروز روحیه داوطلبی در انجام وظایف و پیش‌قدم شدن کارکنان در یاری‌رساندن به سازمان در جهت رسیدن و پیشبرد اهداف شناسایی و مورد تأیید قرار گرفتند. در نتیجه با توجه به مطالب ذکر شده و نقش دوسویه‌ی سازنده و مخرب تعارض، توانایی کارکنان و مدیران در مدیریت تعارض در سازمان امری غیرقابل‌انکار است. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های گیاهی (۱۳۹۱) و مهرابی و همکاران (۱۳۹۶)، کوشکی و همکاران (۱۳۹۶)، خشوعی و همکاران (۱۳۹۲)، رگو و همکاران (۲۰۱۱) همسو بود؛ بنابراین شایسته است که مدیران ارشد در ادارات ورزش و جوانان عنایت ویژه‌ای به ابعاد مؤلفه‌های شایستگی اجتماعی و رفتار شهروندی به‌منظور بهبود وضعیت فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی داشته باشند.

درنهایت آخرین عامل اصلی مؤثر در فضیلت سازمانی که در پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفت، عوامل شغلی بود. مؤلفه‌های سرمایه‌گذاری آموزشی (۰/۹۲)، کیفیت روابط (۰/۹۱)، هوش معنوی (۰/۷۵)، معنویت در کار (۰/۷۳)، اخلاق کاری (۰/۷۲) و سرمایه‌گذاری (۰/۶۹) به‌صورت معنی‌داری تبیین‌کننده عامل شغلی است. امروزه در کنار مسائلی مانند کمبود سرمایه انسانی و رقابت جهانی بحث اخلاق کاری نیز به‌عنوان یکی از چالش‌های آتی برای برتری سازمان‌ها برشمرده شده است (۲۸). در ادارات دولتی کشور ضعف اخلاق کاری به‌طور چشم‌گیری فراوان است، افت محسوس معیارهای اخلاقی در ادارات کشور، محققان را به یافتن مباحث نظری کاربردی و قابل‌اجرا در زمینه‌ی اخلاق کاری واداشته است (۲۹). باوجود اهمیت ارزش‌های اخلاقی در سازمان اما با در نظر گرفتن ماهیت اخلاق، لیست‌های متفاوتی برای اخلاق در سازمان ارائه نشده است. اخلاق کاری یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به

برخلاف سرمایه‌های ملموس با هزینه‌های کمتر قابل مدیریت و رهبری می‌باشد و می‌تواند نتایج و دستاوردهای درخور توجهی را در پی داشته باشد (۲۴). سرمایه روا شناختی با تکیه بر مؤلفه‌های روا شناختی مثبت‌گرا، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان می‌شود. این مخلفه‌ها در یک فرآیند تعاملی و با رویکرد ارزشیابی به زندگی فرد معنا می‌بخشد، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند (۱۸). سرمایه روان‌شناختی می‌تواند مانند سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی مدیریت شود و برخلاف سرمایه‌های سنتی و دارایی‌های مشهود با سرمایه‌گذاری بسیار اندکی تحقق می‌یابد (۲۳). باورهای خودکارآمدی بر روی میزان تلاش و پشتکار فرد در انجام وظایف محوله و امیدواری شخص در انجام وظایف نقش به‌سزایی دارد (۳). بنابراین با توجه به این‌که میزان تاب‌آوری افراد در برابر موانع و سختی‌های شغلی ارتباط تنگاتنگی با میزان امیدواری فرد دارد (۱۴)؛ همچنین با توجه به آموزش‌پذیر بودن سرمایه‌های روان‌شناختی (۱۹)، مدیران سازمان‌های ورزشی می‌توانند با اندازه‌گیری شاخص‌های خودکارآمدی، امیدواری و تاب‌آوری به‌عنوان شاخص‌های سرمایه روان‌شناختی در سازمان خود و برگزاری دوره‌های مختلف آموزشی ضمن ارتقاء شاخص‌ها در سازمان گام بلندی در جهت ارتقا فضیلت سازمان خود برداشته و از منافع مادی و غیرمادی آن بهره‌مند شد. از سویی دیگر؛ با توجه به شدیدتر شدن نیاز به اعتماد برای فعالیت در سازمان‌های امروزی، نیاز به معنویت و توسعه‌ی هوش معنوی در بین افراد افزایش می‌یابد. ریشه‌ی اعتماد در بین افراد، پایبندی به اصول معنوی و اخلاقی بوده و بدون آن شالوده‌های سازمان متزلزل است. کارکنان دارای هوش معنوی بالا، سرمایه‌ای بالارزش برای سازمان شمرده می‌شوند (۴۳). همچنین کارایی و توسعه‌ی هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر سازمانی برای نیل به اهداف و انجام رسالت خود، ناگزیر از توجه به عوامل انسانی و موضوعات مرتبط به وی از جمله ویژگی‌هایی چون هوش معنوی است (۹). لذا در شرایط کنونی جامعه که نیاز به اعتماد به کارکنان برای انجام صحیح وظایف

مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ می‌دهد (۱۶). مقصود از اخلاق کاری مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام وظایف رعایت کنند؛ بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند (۳۸). از نشانه‌های رشد فکری و اخلاقی در هر فرد دارا بودن روحیه‌ی انتقادپذیری و نیز از اصلی‌ترین فاکتورهای موفقیت فردی و اجتماعی انسان در جامعه می‌باشد. داشتن روحیه‌ی انتقادپذیری سبب ایجاد شکوفایی و ارتقاء عملکرد ذهنی در فرد می‌شود و در عمل موجب بهبود عملکرد و افکار بهتر، شخصیت ساخته‌شده‌تر، خلاقیت بیشتر، افزایش رضایت شغلی، ایجاد روابط کاری مناسب، تقویت سلامتی فکری و روحی، ایجاد عزت‌نفس، در فرد خواهد شد (۳۵) از سویی دیگر؛ روحیه‌ی انتقادپذیری و اخلاق کاری متأثر از معنویت کارکنان می‌باشد. اهمیت و ضرورت معنویت در سازمان آن‌چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها انسانیت، برای اجتماع فعالیت و برای محیط، مسئولیت به ارمغان آورد (۳۴). بسیاری از پژوهشگران و صاحب‌نظران در پی شناخت دلایل موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان به این نتیجه رسیده‌اند که تنها علل توفیق سازمان‌ها عواملی چون ساختار، تکنولوژی و تجهیزات نیست، بلکه عوامل غیرمادی و معنوی نیز در کامیابی سازمان‌ها مؤثر بوده‌اند (۲۸). اصطلاح معنویت در کار و محیط کار، توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و باانرژی هستند، کارشان آن‌ها را ارضاء می‌کند، معنا و هدف را در کارشان درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکارانشان ارتباطات اثربخشی دارند (۳۱). معنویت در کار دربرگیرنده سلامت، شادکامی، موفقیت و ارضای انجام کار است (۲۸). تحقیقات نشان دادند که معنویت با رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت سازمانی و عزت ناشی از کار رابطه معنی‌داری دارد (۲۲). امروزه کارکنان از تصدی شغل‌های کلیدی و بامعنا که هدفی همسو و هم‌جهت با اهداف سازمان داشته باشد احساس شادکامی و نشاط می‌کنند. بنابراین سازمان‌های ورزشی می‌توانند با در نظر گرفتن توانایی‌های کارکنان خود و انتصاب صحیح آنان، احساس ارزشمند بودن و نشاط روحی و فکری را برای آنان فراهم کنند. از طرف دیگر؛ سرمایه روا شناختی مانند سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از سرمایه‌های ناملموس سازمانی است که

داشتن رفتاری مؤدبانه و همراه با تواضع و فروتنی و نیز تلاش در جهت شناخت مشکلات مشتریان و اشتیاق در حل مشکلات آنان؛ از یک سو سبب بهبود کیفیت روابط خود با مشتریان و از سوی دیگر باعث ارتقاء فضیلت سازمانی در سازمان خود شوند. از سوی دیگر؛ با توجه به شرایط پویا و رقابتی حاکم بر جامعه و سازمان‌ها، توجه به نیازهای شغلی کارکنان و آموزش صحیح و به‌موقع آنان از اقدامات اساسی در جهت افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان است. در این میان آنچه به سازمان در جهت افزایش توانایی و مقابله با چالش‌ها یاری می‌رساند، تشکیل گروه‌های مناسب و اثربخش است. در بسیاری از سازمان‌ها انجام وظایف مهم و حل مسائل اساسی و پیچیده سازمان به گروه‌ها واگذار می‌شود. در این میان آنچه به سازمان‌ها در جهت افزایش توانایی و مقابله با چالش‌ها یاری می‌رساند، تشکیل گروه‌های مناسب و اثربخش است. کار گروهی یکی از تسهیل‌کننده‌ها در دستیابی به نتایج مثبت و مقرون‌به‌صرفه در عرصه سازمان است (۲۱). در واقع کار تیمی، سازگاری، بهره‌وری و خلاقیت بیشتری برای هریک از افراد سازمان به همراه داشته و موجبات بهبود عملکرد سازمان، افزایش رضایت شغلی کارکنان و توسعه مهارت‌های شغلی را فراهم می‌نماید (۳۷)؛ بنابراین یکی از وظایف استراتژیک مدیریت سازمان‌ها آن است که با بهره‌گیری از تکنیک‌های خاصی از جمله توسعه شغلی، غنی‌سازی شغلی، گسترش بیش‌ازپیش فعالیت‌های گروهی و نیز افزایش سطح کیفی کارکنان از طریق آموزش مستمر در حین کار نام برد (۴). در نتیجه سازمان‌های ورزشی می‌توانند با برگزاری دوره‌های آموزشی مستمر برای کارکنان آموزش‌های لازم را در جهت توسعه مهارت‌های شغلی آنان فراهم آورند. از طرفی سازمان‌ها با تأکید بر انجام وظایف به‌صورت گروهی توسط کارکنان می‌توانند سبب ارتقاء این شاخص‌ها و به‌تبع آن باعث بهبود فضیلت در سازمان خود شوند. امروزه، با نگرش‌های جدیدی که نسبت به جنبه‌های اخلاقی و مشارکتی کارکنان در سازمان‌ها حاصل شده و نقشی که فضیلت سازمانی در تربیت احساسات و تعاملات مثبت در سازمان‌ها دارد، اهمیت روزافزون فضایل سازمانی آشکار شده است (۴۴)، از این سو در چند دهه اخیر سازمان‌ها گرایش بیشتری به سمت فضائل اخلاقی و انسانی پیدا کرده‌اند و از این طریق سعی نموده‌اند تا خلاءهای معنوی و

محوه امری حیاتی محسوب می‌شود؛ نیاز به معنویت و توسعه‌ی هوش معنوی در بین آنان احساس می‌شود. کارکنان دارای هوش معنوی بالا، سرمایه‌ای باارزش بار سازمان به حساب می‌آیند (۴۳). همچنین یکی از عوامل مهم در جهت توانایی به‌کارگیری اصول اخلاقی، در رفتار و تصمیمات در زندگی فردی و نیز شغلی، هوش معنوی است (۴۰). هوش معنوی در سازمان موجب بهبود اخلاق و وجدان کاری، کاهش غیبت و ترک خدمت، رضایت شغلی، صداقت و اعتماد، تعهد سازمان و غیره می‌گردد (۱۲). یافته‌های این پژوهش با نتیجه تحقیق تابلی و همکاران (۱۳۹۶) همسو بود. لذا توصیه می‌شود مدیران ادارات ورزش و جوانان با فراهم آوردن زمینه لازم جهت شناخت بیش‌ازپیش کارکنان از شغل و وظایف محوله و سازمان، تأکید بر شفافیت در روابط سازمانی و پرهیز از ابهام کاری در روابط سازمان و نیز اعطاء امتیازات مادی و شغلی (ارتقاء پست سازمانی) به کارکنانی که تصمیماتشان مبتنی بر اخلاق است؛ گام بلندی در تقویت هوش معنوی در سازمان خود و به‌تبع آن ارتقاء فضیلت سازمانی در سازمان خود بردارند. از دیگر نکات قابل توجه، عنایت ویژه به روابط حاکم بر سازمان است. روابط دوستانه میان مدیر- کارمند و کارمند- ارباب‌رجوع در هر سازمانی می‌تواند راه رشد و تعالی در آن سازمان را هموار نماید و از بروز بسیار از ناراضی‌ها که سرمنشأ مشکلات عدیده‌ای در آینده پیش‌روی سازمان است بکاهد (۱۵). ارتباط جزئی از زندگی اجتماعی انسان به حساب می‌آید. بدون آن زندگی اجتماعی قابل‌دوام نخواهد بود. وجود ارتباطات مؤثر و صحیح، همواره یکی از عوامل مهم توفیق در سازمان برشمرده شده است، تجارب نشان داده است که اگر ارتباطات صحیح در سازمان برقرار نباشد، گردش امور در سازمان مختل می‌شود. بنابراین می‌توان گفت زمینه اصلی هرگونه تغییر اجتماعی و فرهنگی را منوط به بهبود کیفیت روابط دانست (۴۶). از جمله روابط مهم در هر سازمانی ارتباط کارمند- مشتری می‌باشد. از آنجاکه مشتری مداری می‌تواند نقش مهمی در موفقیت‌های سازمان ایفا کند، پی‌بردن به عوامل مؤثر بر مشتری‌ای، به مدیران و کارکنان سازمان‌ها کمک خواهد کرد تا به مشتری نزدیک شوند و نیازهای آنان را سریع‌تر و بهتر پاسخ دهند (۵). بنابراین کارکنان سازمان‌های ورزشی می‌توانند با شناخت ارزش‌ها و عواطف مشتریان و تأکید بر توجه ویژه به آن‌ها،

بهره‌وری آن‌ها می‌تواند نویدبخش آینده‌ای درخشان و سرشار از موفقیت برای جوانان هر کشوری باشد. یکی از مسائلی که به رشد و بهره‌وری سازمان کمک می‌کند ایجاد یک جو پایدار و توأم با تعامل و رابطه دوستانه میان مدیران و کارمندان سازمان‌هاست که سازمان‌های ورزشی نیز از این قاعده مستثنا نیستند. امروزه سازمان‌ها با مشکلات عدیده‌ای مواجه هستند که ناشی از عدم خوش‌بینی، اعتماد، یکپارچگی و تعامل مثبت می‌باشد، راه‌حل برون‌رفت از این مشکلات، توجه به فضایل سازمانی در سازمان‌ها می‌باشد. با تأکید مدیران سازمان‌های ورزشی بر فضیلت سازمان می‌توانند بر بسیاری از معضلات سازمان‌های امروزی که موجب از خودبیگانگی انسان‌ها شده‌اند، غلبه کند. بنابراین توصیه می‌شود مدیران عالی در وزارت ورزش و جوانان و نیز مدیران استانی و شهرستانی شاغل در ادارات ورزش و جوانان با عنایت ویژه به یافته‌های این پژوهش و تأکید بر مقوله‌ها و مولفه‌های آن در جهت توسعه و ارتقاء فضیلت در سازمان خود قدم بردارند.

اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را برطرف سازند. لذا با توجه به نقش ورزش و سازمان‌های ورزشی در توسعه اخلاق در جامعه به‌ویژه جوانان به‌عنوان جامعه هدف ادارات ورزش و جوانان و اهمیت و جایگاه فضیلت در جامعه امروزی که رذایل اخلاقی در آن موج می‌زند، برخورداری از یک مدل فضیلت در این سازمان‌ها نقش مهمی در توسعه ارزش‌های اخلاقی و ترویج بیش‌ازپیش آن خواهد داشت. یافته‌های این تحقیق می‌تواند به‌عنوان مبنایی جهت توسعه و ترویج ارزش‌های اخلاقی در بین جوانان، ورزشکاران، مربیان، داوران و کادر مدیریتی و اجرایی ورزش مورد استفاده نهادهای سیاست‌گذار و همچنین سازمان‌های اجرایی ورزش کشور قرار گیرد. مدل فضیلت سازمانی تدوین شده در این پژوهش می‌تواند به‌عنوان بستر و زمینه‌ای برای آغاز مطالعه در حوزه فضیلت سازمانی در ورزش باشد و پژوهش‌های آتی می‌تواند بر محور این پژوهش شکل گرفته و یافته‌های موجود را تقویت نماید. در نتیجه تحقیقات آتی می‌تواند بر چگونگی نهادینه‌سازی، اجرا و توسعه این ارزش‌ها تمرکز یابد. توجه به سازمان‌های ورزشی و تلاش جهت بهبود کارایی و

## Reference

1. Ahmadi Baladehi SM and Farman A. Investigating the effect of organizational structure on improving the organizational performance of Hormozgan police command staff. *Hormozgan disciplinary scientific-specialized quarterly* 2019 Aug; year 10, number: three (consecutive issue 31). 17-5. [Persian]
2. Ahmadzadeh M, Salarzahi H, Yaghoubi NM. Investigating and Analyzing the Effectiveness of Entrepreneurship Education in Entrepreneurship Fields Using Satisfaction Matrix Model, *Journal of Public Management Research*, Zahedan: Faculty of Management, Sistan and Baluchestan University 2013 Jul; 6(22). 132-107. [Persian]
3. Arjmandnia A, Watani, S, Hassanzadeh S. The Effect of Positive Skills Training on Happiness and Unreasonable Beliefs in Blind Students, *Journal of Positive Psychology* 2013 Apr ; 2(2) 12-28. [Persian]
4. Asili Gh. Human Resource Improvement in Research Organizations through Job Turnover. *Journal of Management Studies* 2005 Jun; 3(2). 123-141. [Persian]
5. Bai N, Soleimani Moghaddam R, Maghsoudloo S. The relationship between organizational support and customer management of employees in sports and youth departments of Golestan province. *Sports Management* 2016 Aug and Sep; 8( 3). 452-439. [Persian]
6. Baumeister, R. Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological bulletin*. 2000 Sep; 126 No.2, 247.
7. Cameron S, Bright D, Caza A. Exploring the relationship between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist* 2004; 47(6). 766-790.
8. Cameron S, Dutton E, Quinn E. *Positive organizational scholarship: foundations of new discipline*, Berrett-Koehler Publishers 2003.
9. Dehghani M, Fazlolahi Ghoms S. Investigating the Relationship between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment of Teachers. *Journal of Islamic Studies and Psychology* 2016 May; 9(17), 132-105. [Persian]
10. Ehsani M, Shajie R. *Ethics in Exercise with Practical Approach*, Tehran. Publications of the Institute of Physical Education and Sport Sciences; 2013. [Persian]

11. Eidipour K, Zartoshtian Sh, Jamshidi E, Amiri J .Predicting the job satisfaction of the employees of the General Departments of Sports and Youth of the western provinces of the country based on the leadership style of the servant. *Applied Research in Management* 2013 Sep; 2: 3.113-120. [Persian]
12. Fatahi M.The Effects of Workplace Spirituality on Organizational Citizenship Behaviors and Its Relationship with Customer Loyalty and Quality of Treatment in Social Security Organization, M.Sc., University of Tehran,2006. [Persian]
13. forotani Z, bohrani a.Social Discipline in the Organization. *Quarterly Journal of Humanities Teacher* 2008 May; 12(1). 189-218. (Persian).
14. Ghobadi Yeganeh, Akram. Gholami Torksalavieh, Sjjad. Rastegari, Mehdi. The impact of Organizational Virtuousness on the sports organization's reputation. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2017, 4(13): 71-78. [Persian]
15. Ghorbani M. H, Amiri-Moghaddam M, Zareian H. Identification and Formulation of a Model of Ethical Values in Iranian Sport. *Research on Educational Sport* 2019 Jul; 7 (17). 277-304. [Persian]
16. Hartog, M. Ethics and human resource management: Professional, *Journal of Business and Professional Ethics*, 2007, 21: 2.
17. Hasan zadeh Samrin T, Sefidkar S. Examine the relationship between organizational excellence and citizenship behavior, *Journal of Management Studies (recovery and transformation)*, Twentieth year,2014, (76), 141-155. [Persian]
18. Hozori, M., Salehi, A., Danaeifar, H. And Carpenter, R.Designing a model for promoting illicit capital in Iran's state-owned enterprises: Explaining the role of human resource management functions. *Management Research in Iran* 2017 Jul; 17 (3). 47 - 23. [Persian]
19. Jafri, H. Psychological Capital and Innovative Behaviour: An Empirical Study on Apparel Fashion Industry. *Contemporary Management Research*, 2012 Jun; 16(1). 42-52. [Persian]
20. Karroubi M and Momeni M .A Study of Issues Related to Human Resources in the Tourism and Hospitality Industry. *Shabak Magazine*, 2017 Dec; No. 49. 78-71. [Persian]
21. Kheirandish M, Khodai A, Mohammadi A. A Model of the Common Factors Affecting Effective Cardiometry in Organizational Context and its Measurement Scales. *Journal of Organizational Behavior Studies* 2016 ;4(3). 31-60. [Persian]
22. Kiyani M, Shabani Bahar Gh, Nasrollah E. The developing of organizational health model based on organizational Virtuousness in employees of the Ministry of Sport and Youth islamic republic of iran. *Organizational Behavior Management in Sport Studies* 2017; Vol. 4, No.3(15), , Pp: 95-106. [Persian]
23. Luthans B, Avey J. Relationship between Positive Psychological Capital and Creative Performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences Revue Canadienne des Sciences Administration*. 2011 Dec; Volume 28. 4-13.
24. Luthans F. Avolio B. Avey J. Norman S. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personal Psychology* 2007; 60(3). 541-572.
25. Mehraji M, Ghobadi B, Aalipour M, Deldar I . The Relationship between Social Competence and Empowerment of Citizenship Burden on Employees of Tehran Sport and Youth Office. *Social-Scientific Quarterly Journal of Shooshtar Azad University* 2016 Dec; 11(3). 176-155. [Persian]
26. Meyer J. P, Herscovitch L. Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review* 2001; 11(3), 299-326.
27. Moghaddam M, Azimzadeh J, Hedari N. The Impact of Organizational Structure on Improving the Financial Performance of Government Organizations (Case Study of Miandoab Gas Authority), Fifth International Conference on Management, Economics and Humanities. 2016. [Persian]
28. Mohajeran B, Shahoudi M .Finding a link between professional ethics and spirituality in working with social responsibility among nurses in public hospitals in Kermanshah. *Journal of Nursing Management* 2015 Jun ;Third Year, Third Volume, Second Issue,. [Persian]
- 29.
30. Mohammad Khani M, Bilali I, Mohammadi A .The Influence of Organizational Factors on the Level of Work Ethics Among Public Employees (Nordic Study: Khansar County). *Applied Sociology*, 2014; 24(50). 18-32. [Persian]
31. Moshtagh S, Muidfar H .The Role of Capital-Cognitive Components and Orientation Goals in Predicting Student Academic Delay. *Cognitive Strategies in Learning Journal* 2018 Oct;5 (8).102-127. [Persian]
32. Naderi N, Rajae poor S.The spiritual approach to management (Indices of spirituality in the organization). *Management in Eslam* 2010; 1(1): 119-138 [Persian]
33. Nazari Sh, Esmat shoar F, Mahmoodi yekta M. The Role of Human Dignity Management on Moderating Organizational Cynicism with the Mediating Role of Organizational Virtue in Physical



- Education Teachers in Tehran. *Organizational Behavior Management in Sport Studies* 2019 ;Vol. 6, No.24. 53-69. [Persian]
34. Rahmansarasht H, Habibi M .The Relationship between Organizational Adherence to Ethical Virtues and Organizational Health. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2012 Oct; 7(3), 21-34. (Persian).
  35. Rastegar A .Presentation and Explanation of Motivational Model Based on Spirituality Case Study: University of Tehran, Doctoral Thesis, University of Tehran. 2008 [Persian]
  36. Razavian Shad M, Sultan Al-Qarai, Kh .A Study of Teachers' Perception of Critical Thinking. *Educational Sciences*, 2010;Third Year, No. 11, pp. 46-29. [Persian]
  37. Rego A, Ribeiro N, Cunha PME, Jesuino JC. How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research* 2011; 64(5): 524-532.
  38. salas, K.C., Stagl, C.S., Burke, G.F., & Goodwin. .Fostering Team Effectiveness in Organizations: Toward an Integrative Theoretical Framework. in: 52nd Nebraska Symposium on Motivation, Lincoln, NE. 2007.
  39. Salehnia M, Tavakoli Z .Organizational Ethics with Emphasis on Ethical Charter. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2009;Vol. 4, No. 3. 66 – 78. [Persian]
  40. Semrud-Clikeman M. *Social competence in children*. Springer: New York. 2009.
  41. Shabani Gh .*Spiritual Intelligence*. Tehran: Savalan Publishing. 2016. [Persian]
  42. Seligman EM. Very happy people. *Psychological Science*. 2002; 13(1), 81-4.
  43. Seyed Javadin S. R, Farakhi M Taheri Atard Gh .Understanding how the dimensions of organizational justice affect the various aspects of job satisfaction and organization. *Business Management Magazine* 2008;Volume 1, Number 1, pp. 70-55. [Persian]
  44. Shiyasi M, Etearian A .The relationship between spiritual intelligence and employee productivity of Isfahan University of Medical Sciences. *Health Information Management* 2015 Dec; Vol. 12, No. 44. 539-531. [Persian]
  45. Tabli H, Moradi M. R, Irannejad J .Analysis of the Relationship between Organizational Virtue as a Moral Component with Spiritual Intelligence Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2017; Vol. 12, No. 1.[Persian]
  46. Wong K.Y., .Critical success factor for implementing knowledge management in small and medium enterprises". *Industrial Management & Data System* 2005; Vol. 105, No: 3.
  47. Zainabadi H, et al. Designing and Explaining the Patterns of Organizational Virtue Antecedents in Yazd State Universities. *Yazd Medical Education Development Studies* 2019; 13(3), 303-284. [Persian]
  48. Zamahati M,Shakari H.Model of Virtualist Organizational Structure in Yazd's Designated Universities. *Management of Public Organizations* 2016; 15, 63-49. [Persian]
  49. Zareiyan H. Barancheshmeh M. A.Establishment of the Ethics Code for Physical Education Officers of the Armed Forces of Iran, Research Project, Physical Education Organization of the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran. 2015. [Persian]