

Organizational Behavior Management in Sport Studies

ORIGINAL ARTICLE

Analyzing the Moderating role of Organizational Virtue in the Relationship between Social Capital and Psychological Empowerment of Physical Education Teachers

Sajad Moemeni^{*1}, Rezvan Yazdi

¹ Assistant Professor of sport management, faculty of sport sciences, department of motor behavior and sport management, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

² Master of Sport Management, faculty of sport sciences, department of motor behavior and sport management, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

Correspondence
Sajad Moemeni
Email:
sajad.moemeni@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the moderating role of Organizational Virtue in the relationship between Psychological Empowerment and Social Capital of physical education teachers. Methodology was descriptive and correlational and it applied Structural Equation Modeling. The statistical population of the study was all physical education teachers in Hamadan province that 287 people who were selected through random sampling. For collecting data, Spreader's Psychological Empowerment (1995), Cameron's Organizational Virtuousness (2004), and social capital's Nahapiet and Ghoshal's (1998) questionnaires were used. Questionnaires Validity was confirmed by 15 sports management professors and their reliability coefficients were found through Cronbach's alpha to be 0/86, 0/91, and 0/94 respectively. The result showed that the moderating role of Organizational Virtue in the relationship between Social capital and Psychological Empowerment was confirmed. Also, social capital has a positive and significant effect on physical education teacher's Psychological Empowerment. Organizational Virtue has a positive and significant effect on physical education teacher's Psychological Empowerment. According to the results of this research, Strengthen Organizational Virtuousness in individual level and organizational level will strengthen relationship between Social capital and Psychological Empowerment of physical education teachers.

KEYWORDS

Psychological Empowerment, Social Capital, Physical Education Teachers, Organizational Virtue.

نشریه علمی

مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش

«مقاله پژوهشی»

تحلیل نقش تعدیل کنندگی فضیلت سازمانی در تبیین رابطه بین توانمندسازی و سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی

سجاد مومنی^{۱*}، رضوان یزدی^۲

چکیده

هدف از مطالعه حاضر تحلیل نقش تعدیل کنندگی فضیلت سازمانی در تبیین رابطه بین توانمندسازی و سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی بود. روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع طرح های همبستگی بود که به روش مدل سازی معادلات ساختاری صورت گرفت. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی معلمان تربیت بدنی استان همدان بود که تعداد ۲۸۷ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها شامل پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر (۱۹۹۵)، فضیلت سازمانی کامرون (۲۰۰۴) و سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) بود. روایی پرسشنامه ها به تأیید ۱۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی رسید و پایایی آن ها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۸۶، ۰/۹۱ و ۰/۹۴ محاسبه گردید. یافته های تحقیق نشان داد که فضیلت سازمانی در تبیین رابطه بین توانمندسازی و سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی نقش تعدیل کنندگی دارد. همچنین سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی معلمان تأثیر مثبت می گذارد. فضیلت سازمانی تأثیر مثبتی بر توانمندسازی معلمان تربیت بدنی دارد. براساس نتایج پژوهش حاضر می توان بیان نمود که تقویت فضیلت سازمانی و اخلاق در سطح فردی و سطح سازمانی نه تنها کارکرد مثبت بر توانمندسازی معلمان تربیت بدنی خواهد شد بلکه به طور معناداری رابطه سرمایه اجتماعی و فضیلت سازمانی را تحت تأثیر خود قرار می دهد.

واژه های کلیدی

توانمندسازی، سرمایه اجتماعی، معلمان تربیت بدنی، فضیلت سازمانی.

^۱ استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، گروه رفتار حرکتی و مدیریت ورزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.
^۲ کارشناس ارشد، مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، گروه رفتار حرکتی و مدیریت ورزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

نویسنده مسئول:

سجاد مومنی

رایانامه: mjd_slymn@yahoo.com

استناد به این مقاله:

مومنی، سجاد، یزدی، رضوان. (۱۴۰۲). تحلیل نقش تعدیل کنندگی فضیلت سازمانی در تبیین رابطه بین توانمندسازی و سرمایه اجتماعی معلمان تربیت بدنی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۱۰(۳): ۷۸ - ۶۵.

مقدمه

نیروی انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین منبع سازمان می‌باشد، هرچند پیشرفت‌های تکنولوژی در دنیای امروزی بسیار چشمگیر می‌باشد اما به گفته پیتراکر^۱ کار یدی جای خود را به کار دانشی می‌دهد و نقش نیروی انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین منبع سازمان همچنان باقی می‌ماند (فرهادی نژاد، ملاآقامیرزایی، ۱۳۹۵: ۲). اما تغییرات سریع و پیچیده در دنیای امروز مدیران سازمان‌ها را ناگزیر به توانمندسازی کارکنان از راه‌های مختلف مانند کسب دانش و مهارت‌ها نموده است (شیپهکی تاش و دیگران، ۱۳۹۸: ۲۴۱). توانمندسازی عبارت است از کنترل، آزادی و مشارکت اطلاعات در بین کارمندان به‌منظور افزایش توانایی در فرآیند تصمیم‌گیری و سایر فعالیت‌های سازمان (ابراهیم^۲، ۲۰۲۰: ۲). محققان توانمندسازی را قدرت بخشیدن به کارکنان می‌دانند و آن را راهکاری جهت افزایش اعتمادبه‌نفس و کاهش احساس ناتوانی و درماندگی می‌دانند (قدم پور و دیگران، ۱۳۹۷: ۱۳۱). توانمندسازی نیروی انسانی یک مفهوم روان‌شناختی می‌باشد که به حالات، احساسات و باور کارکنان نسبت به شغلشان مرتبط است (بناهان، نیرویی، ۱۳۹۹: ۲۴). نظریه‌پردازان، توانمندسازی را هم‌معنی با مشارکت کارکنان در محل کار دانسته‌اند. مشارکت کارکنان فرایندی می‌باشد که قدرت را در میان افراد تقسیم می‌نماید این امر باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکلات، ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی، شناسایی عوامل محیطی و کنترل این عوامل می‌شود (قنبری، شمشادی، ۱۳۹۵: ۴۱). این امر در ایجاد آثار مثبت در سطح فردی و سازمانی بسیار مؤثر است (حسن‌زاده پسیخانی، باقرزاده خدشهری، ۱۳۹۷: ۱۱۲). با به‌کارگیری تکنیک‌های توانمندسازی، کارکنان انرژی مضاعف، غرور، افزایش حس مشارکت‌جویی در امور سازمانی، افزایش عملکرد فردی و عملکرد سازمانی را کسب خواهند نمود (شیپهکی تاش و دیگران، ۱۳۹۸: ۲۴۱). همچنین توانمندسازی

مستقیماً بر کیفیت، بهره‌وری و رضایت مشتریان تأثیر دارد و نیز به‌صورت غیرمستقیم بر رضایت شغلی، انگیزش و خودکارآمدی مؤثر است (نورسلم و همکاران^۳، ۲۰۱۸: ۳۹۱) همچنین توانمندسازی کارکنان در افزایش اثربخشی، افزایش تعهد به سازمان، حل اثربخش مشکلات و نیز هماهنگی بیشتر در سازمان تأثیر مثبت دارد (اسکندری، سلطانی، حبیبی، ۱۴۰۰: ۲۰۵).

مدیران در پی افزایش توانمندسازی کارکنان سازمان هستند، اما افزایش توانمندسازی نیازمند بستری مناسب در محیط کار می‌باشد که کارکنان بتوانند با عملکرد جمعی، دانش و مهارت همدیگر را افزایش دهند، چراکه توانمندسازی افراد فرایند انفرادی نیست (حسن‌زاده پسیخانی، باقرزاده خدشهری، ۱۳۹۷: ۱۱۶). از عواملی که در شکل‌گیری و تقویت توانمندسازی کارکنان نقش مهمی دارد، سرمایه اجتماعی (حسن‌زاده پسیخانی، باقرزاده خدشهری، ۱۳۹۷: ۱۱۲) و فضیلت سازمانی می‌باشد (مرادیانی گیلانی و زردشتیان، ۱۳۹۹: ۱۵۹). سرمایه اجتماعی از عوامل مهم در بهره‌وری سرمایه‌های انسانی و فیزیکی سازمان است که سازمان را در رسیدن به موفقیت یاری می‌کند و نیز به زندگی افراد معنا و مفهوم می‌بخشد و زندگی سازمانی را باکیفیت‌تر می‌سازد (حسن‌زاده پسیخانی، باقرزاده خدشهری، ۱۳۹۷: ۱۱۲). همان‌طور که از تعاریف مختلف سرمایه اجتماعی برمی‌آید سرمایه اجتماعی ویژگی‌های مختلفی از یک سازمان اجتماعی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌هایی که در بهبود روابط اجتماعی و تعامل بین افراد سازمان مؤثر است را در بر می‌گیرد (صابری زوارم، ۱۳۹۷: ۳). وجود تعامل، اعتماد و مشارکت در بین کارکنانی که اطلاعات لازم را در اختیار دارند باعث تقویت سرمایه اجتماعی موجود در سازمان‌هایی می‌شود که از توانایی بالقوه کارکنان استفاده کامل نمی‌شود و این امر موجب افزایش توانمندسازی آن‌ها خواهد شد (حسن‌زاده پسیخانی، باقرزاده خدشهری، ۱۳۹۷: ۱۱۶-۱۱۷). سازمان‌های

بیباید (درمس و آنال^۲، ۲۰۱۷: ۷۲).

شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد فضیلت سازمانی با روابط اجتماعی ترقی می‌یابد (شریعتی و دیگران، ۱۳۹۸: ۸) و باعث توسعه اجتماعی، تحمل، صداقت و بهزیستی اخلاقی می‌شود و به بهبود فرهنگ و ارتباطات سازمانی کمک می‌کند (اوزن، ۲۰۱۸: ۱۲۶). لذا محققان به انجام پژوهش‌های مختلفی در این زمینه پرداخته‌اند. زوارم و سلیمان پورعمران (۱۳۹۷)، شریعتی و همکاران (۱۳۹۸)، حسن‌زاده ثمرین، همتی نوع‌دوست و نیکرو احمدگورابی (۱۳۹۳)، سیف‌اللهی (۱۳۹۹) نشان دادند که رابطه مثبتی بین فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی وجود دارد. از سوی دیگر مرادیانی گیلانی و زردشتیان (۱۳۹۹) نشان دادند که فضیلت سازمانی اثر معناداری بر توانمندسازی دارد، همچنین شیپکی تاش و همکاران (۱۳۹۸)، فرهادی نژاد و علی ملاآقامیرزایی (۱۳۹۵)، حسن‌زاده پسیخانی و باقرزاده خداهشهری (۱۳۹۷)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۵)، یانگ چان و رن^۳ (۲۰۱۷) و گوران شورکچالی، حسین زاده، فلاح (۱۴۰۰) نشان دادند که سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی تأثیر مثبت دارد.

بررسی مطالعات پیشین نشان می‌دهد که پژوهشگران به مطالعه نقش و کارکردهای توانمندسازی پرداخته‌اند و نیز در پی شناسایی عوامل مؤثر بر تقویت آن هستند. چراکه مهم‌ترین مزیت رقابتی برای سازمان‌ها در هزاره سوم میزان هوش و دانایی و دانش خردمندان انسانی می‌باشد و اگر سازمان‌ها و انسان‌ها درصدد نقش‌آفرینی در این چالش جدید یعنی فرایند جهانی هستند، راهی جز افزایش دانایی و توانمندسازی ندارند، از این رو توانمندسازی یکی از مهم‌ترین موضوعات روز مبدل گشته و بسیاری از سازمان‌ها، ضرورت اجرای برنامه‌های توانمندسازی منابع انسانی را تشخیص داده و در پی تقویت آن هستند (اسکندری، سلطانی، حبیبی، ۱۴۰۰: ۲۰۵). اما آنچه باید در نظر داشت این است که تأثیرات متغیرهای مختلف بر توانمندسازی مانند سرمایه اجتماعی در بستری‌ها و فضاهای خاصی

امروزی به‌منظور توسعه‌سازمانی و نیز افزایش اثربخشی سایر منابع خود مانند منابع انسانی و اقتصادی نیازمند سرمایه اجتماعی هستند که در توسعه روابط جمعی، انسجام‌بخشی میان ((انسان‌ها و سازمان‌ها))، ((سازمان‌ها با انسان‌ها)) و ((سازمان‌ها با سازمان‌ها)) بسیار مؤثر می‌باشد (نصر اصفهانی و دیگران، ۱۳۹۵: ۱۱۲). با توجه به مفهوم سرمایه اجتماعی می‌توان آن را به‌عنوان بستری مناسب برای مشارکت دادن کارکنان دانست زیرا سرمایه اجتماعی به عواملی مانند اعتماد و وابستگی متقابل بین افراد اشاره دارد و این عوامل موجب بهبود خصایص و فضیلت‌های اخلاقی در بین کارکنان می‌شود (صابری زوارم، ۱۳۹۷: ۶). سرمایه اجتماعی در گروه‌ها می‌تواند با تعلیم فضیلت‌های اجتماعی باعث تأثیرات مثبتی مانند صداقت و اعتماد شود (شریعتی و دیگران، ۱۳۹۸: ۱۴). ارزش‌های عالی، فضائل اخلاقی می‌باشند که به سازمان‌ها در رسیدن به نتایج ارزشمند و ماورای موفقیت‌های مالی کمک می‌رساند (کیانی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۴۳).

پژوهشگران بر این باورند که توجه به معنویت در تواناسازی کارکنان نقش بسیار مهم و تأثیرگذاری دارد؛ چراکه این دیدگاه در قرن ۲۱ به‌صورت جدی مطرح و دارای اهمیت زیادی می‌باشد (اسکندری، سلطانی، حبیبی، ۱۴۰۰: ۲۰۵). فضیلت سازمانی به تعالی و ارتقاء رفتاری اعضای سازمان مربوط است این عامل موجب ایجاد افزایش احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آن‌ها در راستای همکاری با همدیگر، ذهنیت مثبت از سازمان، افزایش اعتماد و احساس وفاداری به سازمان می‌شود (کیانی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۴۳). فضیلت در شکوفایی و افزایش توانمندی کارکنان سازمان مؤثر است، همچنین فضیلت سازمانی باعث می‌شود که اعضای سازمان به رویدادهای سازمان علاقه‌مند شوند و نسبت به آن مسئولیت‌پذیر باشند و این نوع رفتارهای فضیلت محور باعث افزایش عملکرد مثبت در سازمان می‌شود (اوزن^۱، ۲۰۱۸: ۱۲۶) لذا سازمانی با فضیلت بالاتر موفق‌تر است و بهتر می‌تواند با مشکلات کنار

تیمورلو، خدایاری، نوربخش و علی دوست قهفرخی، ۱۳۹۹: ۹۵)، اما توانمند نمودن کارکنان سازمان محقق نخواهد شد مگر آن‌که نیازهای اساسی‌شان در محیط کار برآورده گردد و فرهنگی حاکم باشد که به ارزش‌هایی مختلف انسانی و سازمانی بهاء دهد (شاهزاده تیمورلو، خدایاری، نوربخش و علیدوست قهفرخی، ۱۴۰۰: ۱۴۴).

حال با توجه به نقش توانمندسازی معلمان و در نتیجه سازمان آموزش و پرورش، پژوهشگر، توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی را یکی از اقدامات اساسی در رفع مشکلات و کمبودهای تربیت‌بدنی آموزش و پرورش می‌داند و بر اساس این‌که آموزش و پرورش، سازمانی آموزشی و خدماتی می‌باشد، برخورداری از توانمندی‌های لازم جهت آموزش و یادگیری و انتقال مهارت‌های لازم به آینده‌سازان این مرز و بوم از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از سوی دیگر آموزش و پرورش باید معلمانی داشته باشد که توانمندی‌های لازم را در جهت رسیدن به اهداف و اجرای درست مأموریت‌های فعلی و آینده را در راستای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران داشته باشند. تغییرات برنامه‌های آموزشی و درسی به تناسب تغییرات پیشرفت‌های علمی و فناوری از یک طرف و اصلاحات و دگرگونی‌های نظام آموزشی به تبعیت از تغییرات سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی در سطح ملی و جهانی از طرف دیگر نیاز به توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی را برای نظام آموزشی ضروری ساخته است. لذا بررسی‌ها صورت گرفته نشان می‌دهد متغیرهای مهمی مانند توانمندسازی، سرمایه اجتماعی و فضیلت سازمانی از موضوعات بروز و نیاز سازمان‌های امروزی هستند. جنبه‌های اخلاقی و متعالی، فضیلت‌های سازمانی که می‌توانند در پیشرفت سازمان‌های امروزی بسیار مؤثر باشند در سازمان‌ها تا حد زیادی مورد غفلت قرار گرفته‌اند (گوران شورکچالی، حسین زاده، فلاح، ۱۴۰۰: ۹۹). از سوی دیگر بسیاری از سازمان‌های امروزی را مسائل غیراخلاقی و غیرقانونی در بر گرفته (حسین پور، معتمد و مشایخ، ۱۴۰۰: ۱۴۶) لذا با شناسایی و تحلیل نقش فضیلت سازمانی در تبیین

می‌تواند اثرگذاری بیشتری داشته باشند. وجود بستری آکنده از فضایل معنوی می‌تواند در توانمندسازی کارکنان مؤثر باشد (اسکندری، سلطانی، حبیبی، ۱۴۰۰: ۲۰۵). فضایل سازمانی فعالیت‌های معنوی مانند دوستی، امانت و درستی، گذشت و اعتماد را در سطح سازمانی و فردی در برمی‌گیرد (گوران شورکچالی، حسین زاده، فلاح، ۱۴۰۰: ۹۷)، و در رشد و ترقی ویژگی‌های اخلاقی، نقاط قوت و توانمندی‌های انسانی و با اهداف انسانی پرمعنا و متعالی مرتبط و نزدیک می‌باشد (مرزوقی، سلیمی، همراهی، ۱۳۹۷: ۲۸).

یکی از سازمان‌های که رسالتی مهم در انتقال و آموزش ارزش‌ها، فضایل انسانی و اخلاقی، فرهنگ و تربیت نیروی انسانی ماهر و شایسته را بر عهده دارد و متصدی این امر است آموزش و پرورش می‌باشد (زربخش و دیگران، ۱۳۹۸: ۷۳۴). انجام این‌گونه وظایف سنگین نیازمند معلمانی شایسته و کارآمد است که آمادگی و توانمندی این امر مهم را بر عهده داشته باشند. توانمندسازی معلمان بخصوص معلمان تربیت‌بدنی که به پرورش و تربیت نیروی فعال در جهت داشتن جامعه‌ای فعال، پویا و پرتحرک تلاش می‌کنند بسیار مهم است (زربخش و دیگران، ۱۳۹۸: ۷۳۴). توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی آن‌ها را در رسیدن به رسالت خود یعنی داشتن دانش آموزان سالم و تندرست که می‌تواند نقش مهمی در سلامت جامعه داشته باشد یاری می‌نماید (زربخش و دیگران، ۱۳۹۸: ۷۳۴). از این‌رو موفقیت در فعالیت‌های آموزشی تا حد زیادی به توانمندی‌های معلمان وابسته است که توجه به آن بسیار ضروری می‌باشد. لذا با توجه به اهمیت و نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها، توجه به مبحث توانمندسازی کارکنان یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران می‌باشد، و این امر به‌خصوص در سازمان آموزش و پرورش که در زمره حساس‌ترین و کلیدی‌ترین سازمان‌ها قرار دارند بسیار با اهمیت می‌باشد (ترک‌زاده و زینعلی، ۱۳۹۰: ۳). توانمندسازی کارکنان منجر به بهبود توانمندی‌های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و پیشبرد اهداف آموزش و پرورش که متناسب با رویکرد سند تحول بنیادین می‌باشد خواهد شد (شاهزاده

نقش تعدیل‌گر فضیلت سازمانی در تبیین رابطه بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی می‌باشد. برای بررسی این مسئله درصدد پاسخ دادن به این سؤال هستیم که فضیلت سازمانی آیا می‌تواند نقش متغیر تعدیل‌گر را در رابطه بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی ایفا کند یا خیر؟ لذا با بررسی مبانی نظری و پیشینه‌ها به نظر می‌رسد فضیلت سازمانی و فضایل حاکم بر سازمان می‌تواند نقش مهمی را در رابطه بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی ایفا نماید. در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید الگوی مفهومی و نظری ارتباط سرمایه اجتماعی و توانمندسازی با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر فضیلت سازمانی در قالب شکل زیر تدوین گردیده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

به نمونه مورد نیاز تعداد ۳۰۰ پرسشنامه بین افراد توزیع شد که پس از جمع‌آوری و حذف پرسشنامه‌های ناقص، تعداد ۲۸۷ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ۲۰ سؤالی توانمندسازی اسپریتزر^۲ (۱۹۹۵) که به صورت طیف شش ارزشی ((کاملاً موافقم=۶ تا کاملاً مخالفم=۱)) ارزش‌گذاری شده بود استفاده گردید. این پرسشنامه شامل چهار مؤلفه: معنی‌دار بودن، شایستگی، استقلال (خودمختاری) و مؤثر بودن بود. برای سنجش فضیلت سازمانی از پرسشنامه‌ای ۱۵ سؤالی کامرون^۳ (۲۰۰۴)

رابطه بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی می‌توان نقش سازمان‌های فضیلت محور را برای مدیران و کارکنان به‌طور عینی و ملموس‌تر مشخص و متقاعد کرد که برای ارتقاء توانمندسازی و تقویت سرمایه اجتماعی و همچنین عوامل اثرگذار ارتباط بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی، حلقه گمشده، فضیلت سازمانی است که در صورت رعایت آن توسط سازمان‌ها نه تنها احتمال ارتقاء توانمندسازی را به همراه دارد بلکه می‌تواند تأثیر چشمگیری بر روی سرمایه اجتماعی داشته باشد. از سوی دیگر آموزش و پرورش مانند دیگر سازمان‌های انسان‌محور، به نیروی انسانی شایسته و با فضیلت نیازمند می‌باشد تا بتواند به بهترین شکل معلمان به وظایف خود عمل کنند، لذا انجام چنین تحقیقاتی از اولویت‌های پژوهشی نظام‌های تعلیم و تربیت می‌باشد. از این‌رو هدف پژوهش حاضر تحلیل

روش‌شناسی تحقیق

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع طرح‌های همبستگی بود که به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری صورت گرفت. داده‌های پژوهش به صورت میدانی گردآوری شد. جامعه آماری تحقیق حاضر را تمامی معلمان تربیت‌بدنی استان همدان به تعداد ۸۴۸ تشکیل می‌دادند. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان^۱ تعداد ۲۸۷ نفر از معلمان به صورت تصادفی به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به‌منظور دستیابی

3. Cameron

1. Krejcie & Morgan

2. Spreitzer

و پایایی ترکیبی استفاده شد، نتایج جدول ۱ نشان‌دهنده پایایی مناسب پرسشنامه‌ها می‌باشد. همچنین نتایج روایی همگرا و واگرا در جدول ۱ و ۲ نشان‌دهنده اعتبار بالای پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش حاضر است.

که به صورت طیف شش ارزشی ((خیلی موافقم تا خیلی مخالفم)) ارزش‌گذاری شده بود استفاده شد. این پرسشنامه پنج بعد: خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش را می‌سنجد. به منظور سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ۲۸ سؤالی سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال^۱ (۱۹۹۸) در قالب طیف پنج ارزشی لیکرت ((=۱ کاملاً مخالفم تا =۵ کاملاً موافقم)) استفاده گردید. این پرسشنامه مؤلفه‌های هفت‌گانه‌ای که شامل: اعتماد؛ شبکه‌ها؛ همکاری؛ روابط؛ ارزش‌ها؛ فهم متقابل و تعهد است را در برمی‌گرفت. به منظور بررسی اعتبار صوری پرسشنامه‌ها پس از تدوین اولیه از نظرات ۱۵ نفر از متخصصان تربیت‌بدنی استفاده گردید که سپس با اعمال نظرات آنان پرسشنامه‌ها اصلاح گردید و پس از تأیید مورد استفاده قرار گرفت. جهت بررسی پایایی نیز از شاخص پایایی آلفای کرونباخ

جدول ۱. مقادیر کاپیلون و گلدستین، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

متغیرها	کاپیلون و گلدستین	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
توانمندسازی	۰/۸۷۲	۰/۸۶۷	۰/۸۸۸
معنی‌دار بودن	۰/۷۵۲	۰/۷۵۱	۰/۸۴۳
شایستگی	۰/۸۴۴	۰/۸۴۳	۰/۸۸۱
استقلال (خودمختاری)	۰/۷۰۲	۰/۷۰۲	۰/۸۱۶
مؤثر بودن	۰/۸۵۷	۰/۸۵۴	۰/۸۹۵
فضیلت سازمانی	۰/۹۱۹	۰/۹۱۱	۰/۹۲۴
خوش‌بینی	۰/۷۳	۰/۷۱	۰/۷۸۹
اعتماد	۰/۸۱۲	۰/۸۱۲	۰/۸۸۸
همدردی	۰/۷۶۷	۰/۷۵۱	۰/۸۵۸
یکپارچگی (انسجام)	۰/۷۳۱	۰/۷۲۳	۰/۸۴۵
بخشش	۰/۷۳	۰/۷۱	۰/۸۲۵
سرمایه اجتماعی	۰/۹۴۱	۰/۹۴	۰/۹۴۵
ساختاری	۰/۸۳۴	۰/۸۳۱	۰/۸۷۲
ارتباطی	۰/۹۰۱	۰/۸۹۶	۰/۹۱۳
شناختی	۰/۸۳۴	۰/۸۳۱	۰/۸۷۴

$CR=0/92$ ، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیر سرمایه اجتماعی به ترتیب برابر $\alpha = 0/94$ و $\alpha = 0/94$ می‌باشد. همچنین میزان پایایی کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی مؤلفه‌ها بالاتر از $0/7$ می‌باشد که

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیر توانمندسازی به ترتیب برابر $\alpha = 0/86$ و $CR = 0/88$ و میزان آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیر فضیلت سازمانی به ترتیب برابر $\alpha = 0/91$ و

دهنده تأیید همگرایی و تک‌بعدی بودن متغیرهای پنهان پژوهش می‌باشد.

نشان‌دهنده پایایی مناسب آن‌ها می‌باشد. همچنین مقادیر بالاتر از ۰/۷ آزمون کولموون و گلدستین نشان

جدول ۲. نتایج روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیر	توانمندسازی	فضیلت سازمانی	سرمایه اجتماعی
توانمندسازی	۰/۶۷		
فضیلت سازمانی	۰/۵۴	۰/۷۷	
سرمایه اجتماعی	۰/۵۴	۰/۷۶	۰/۶۱

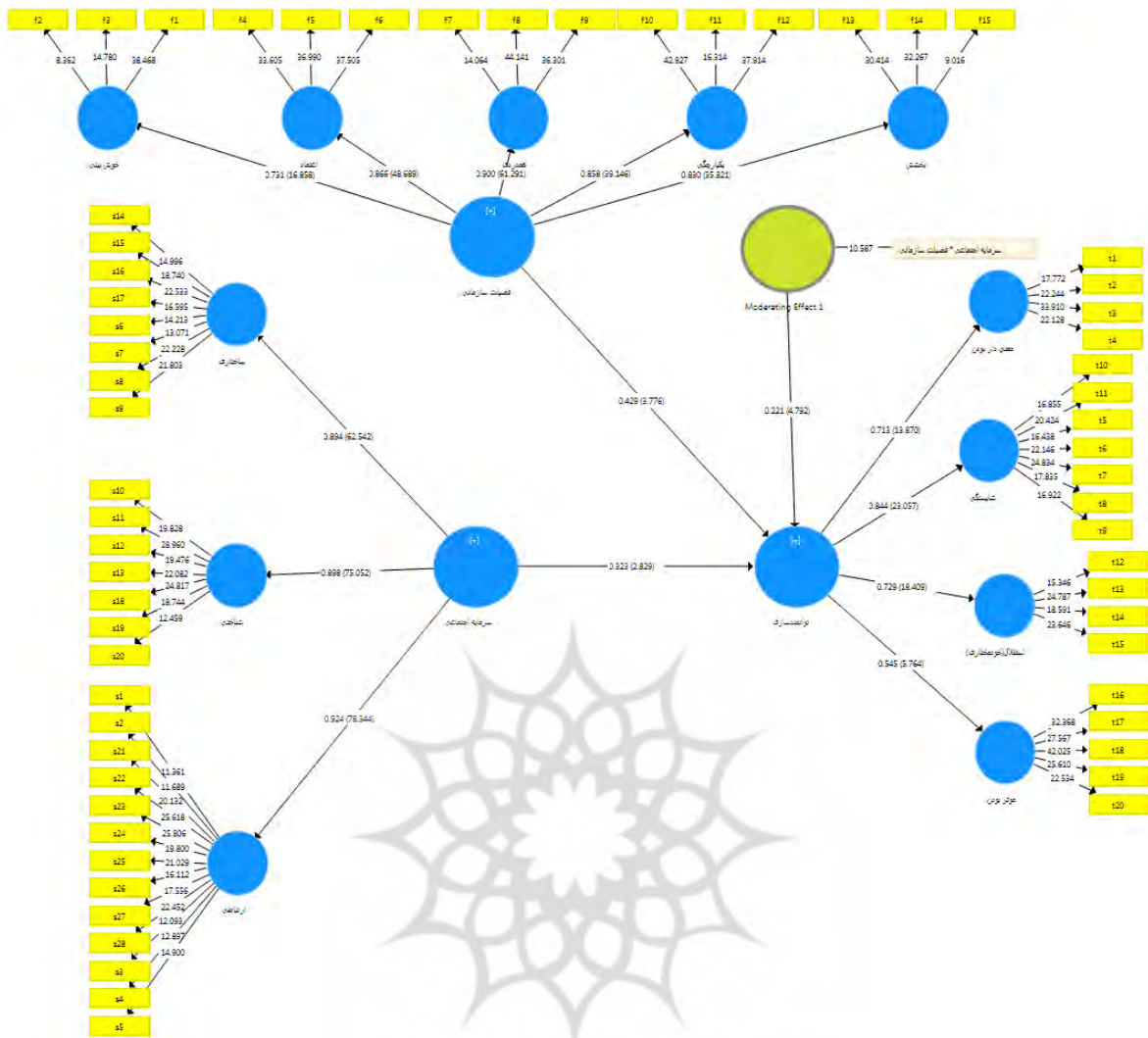
استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها به وسیله نرم‌افزارهای آماری اس پی اس^۳ نسخه ۲۶ و نرم‌افزار اسمارت پی ال اس^۴ نسخه سه انجام شد.

یافته‌های تحقیق

نتایج جمعیت شناختی نمونه‌های پژوهش بیانگر این بود که: جنسیت ۴۸/۱ درصد (۱۳۸ نفر) افراد مرد، ۵۱/۹ درصد (۱۴۹ نفر) زن بودند. از این تعداد ۴۲/۹ درصد (۱۲۳ نفر) متأهل و ۵۷/۱ درصد (۱۶۴ نفر) مجرد بودند. مدرک تحصیلی، ۰/۳ درصد (۱ نفر) دیپلم، ۷ درصد (۲۰ نفر) کاردانی، ۵۹/۹ درصد (۱۷۲ نفر) کارشناسی و ۳۲/۷ (۹۴ نفر) درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. میانگین و انحراف استاندارد سن افراد نمونه $31/48 \pm 6/54$ بود.

نتایج جدول ۲ بررسی روایی واگرا را به روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) نشان می‌دهد. ریشه دوم مقدار AVE هر سازه باید بیشتر از بالاترین همبستگی سازه با سایر سازه‌ها در مدل باشد. جذر AVE متغیرها در قطر اصلی قرار دارد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که همبستگی هر سازه با نشانگرهای خود بیشتر از همبستگی‌اش با سازه‌های دیگر است. به عبارتی دیگر روایی واگرایی متغیرهای مدل در حد قابل قبولی است. در این پژوهش به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف داده‌ها از آمار توصیفی مانند فراوانی، میانگین، درصدها و انحراف استاندارد استفاده شد. به منظور آزمون مدل جامع پژوهش از روش معادلات ساختاری^۱ با رویکرد حداقل مربعات جزئی^۲

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۲. مدل ساختاری نقش تعدیل کنندگی فضیلت سازمانی در ارتباط بین توانمندسازی و سرمایه اجتماعی

جدول ۳. مقادیر ضرایب اثر، مقادیر ارزش t مدل پژوهش

t-value	بار عاملی	رابطه مؤلفه با ابعاد	کلی
۲/۸۲۹**	۰/۳۲۳	سرمایه اجتماعی ← توانمندسازی	کلی
۳/۷۷**	۰/۴۲۹	فضیلت سازمانی ← توانمندسازی	
۴/۷۹۲**	۰/۲۲۱	متغیر تعدیل گر (فضیلت سازمانی × سرمایه اجتماعی)	توانمندسازی
۱۳/۹۷**	۰/۷۱۳	معنی دار بودن ← توانمندسازی	
۲۳/۰۵۷**	۰/۸۴۴	شایستگی ← توانمندسازی	
۱۸/۴۰۹**	۰/۷۲۹	استقلال (خودمختاری) ← توانمندسازی	
۵/۷۶۴**	۰/۵۴۵	مؤثر بودن ← توانمندسازی	
۱۶/۸۵۸**	۰/۷۳۱	خوش بینی ← فضیلت سازمانی	فضیلت
۴۸/۶۹۹**	۰/۸۶۶	اعتماد ← فضیلت سازمانی	سازمانی

۶۱/۲۹۱**	۰/۹	همدردی ← فضیلت سازمانی	
۳۹/۱۴۶**	۰/۸۵۸	یکپارچگی (انسجام) ← فضیلت سازمانی	
۳۵/۸۲۱**	۰/۸۳	بخشش ← فضیلت سازمانی	
۶۲/۵۴۲**	۰/۸۹۴	ساختاری ← سرمایه اجتماعی	سرمایه
۷۹/۹۴۴**	۰/۹۲۴	ارتباطی ← سرمایه اجتماعی	اجتماعی
۷۵/۰۵۲**	۰/۸۹۸	شناختی ← سرمایه اجتماعی	

ارتباط بین توانمندسازی و سرمایه اجتماعی

نتایج به دست آمده از شاخص GOF^1 که به منظور ارزیابی کیفیت مدل ساختاری نقش تعدیل‌کنندگی فضیلت سازمانی در تبیین ارتباط بین توانمندسازی و سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد که مقدار GOF مدل حاضر برابر ۰/۴۵ می‌باشد که حاکی از کیفیت قوی مدل پژوهش می‌باشد.

$$\sqrt{GOF} = \sqrt{GOF} = \sqrt{Communalities \times R^2} = \sqrt{0.315 \times 0.652} = 0.453$$

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی تأثیر معناداری بر توانمندسازی داشته است (<0.05), $(P t=2/829, \beta 222222)$. فضیلت سازمانی تأثیر معناداری بر توانمندسازی داشته است (<0.01), $(P <0.01, t=3/77, \beta 999)$. نقش تعدیل‌کنندگی فضیلت سازمانی در ارتباط بین سرمایه اجتماعی و توانمندسازی معنی‌دار است (<0.01), $(P <0.01, t=4/792)$. (1 1 111111)

ارزیابی کیفیت مدل ساختاری نقش تعدیل‌کنندگی فضیلت سازمانی در تبیین

جدول ۴. مقادیر R^2 ، شاخص‌های اشتراک با روایی متقاطع و معیار Q^2 مدل پژوهش

متغیرها	R^2	criteria Q^2	اشتراک با روایی متقاطع
توانمندسازی	۰/۴۵	۰/۱۱۵	۰/۲۱۹
معنی‌دار بودن	۰/۵۰۹	۰/۲۷۷	۰/۳
شایستگی	۰/۷۱۳	۰/۳۴۱	۰/۳۵
استقلال (خودمختاری)	۰/۵۳۲	۰/۲۶۷	۰/۲۳۶
مؤثر بودن	۰/۲۹۷	۰/۱۷۳	۰/۴۳۵
فضیلت سازمانی	-	-	۰/۳۶۹
خوش‌بینی	۰/۵۳۵	۰/۲۷۱	۰/۱۵۵
اعتماد	۰/۷۵	۰/۵۱۹	۰/۴۲۱
همدردی	۰/۸۰۹	۰/۵۱۹	۰/۳۴۲
یکپارچگی (انسجام)	۰/۷۳۶	۰/۴۵۶	۰/۳۰۱
بخشش	۰/۶۸۹	۰/۴۰۶	۰/۲۶
سرمایه اجتماعی	-	-	۰/۳۳
ساختاری	۰/۷۹۹	۰/۳۴۷	۰/۳۱۱
ارتباطی	۰/۸۵۴	۰/۳۶۲	۰/۳۵۷
شناختی	۰/۸۰۶	۰/۳۸۱	۰/۲۳۶

روایی متقاطع نشان‌دهنده کیفیت مدل پژوهش

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که شاخص اشتراک با

کنش‌های اجتماعی، ایجاد تسهیلات در شبکه‌های اعتماد و مؤلفه‌های فرهنگی، تعامل اعضاء با یکدیگر و تسریع در انتقال یادگیری دانش کارکنان زمینه توانمندسازی معلمان را فراهم می‌آورد. لذا مسئولان و مدیران آموزش و پرورش می‌توانند با ایجاد و تقویت فرهنگ اجتماعی، تقویت حس مشارکت معلمان، افزایش اعتمادسازی، توجه به پاداش‌های گروهی، تقویت فرهنگ و ارزش‌های کار مشترک و حس همکاری در بین معلمان تربیت‌بدنی زمینه توانمندسازی آن‌ها را فراهم آورند.

نتایج پژوهش نشان داد که نقش تعدیل‌کنندگی فضیلت سازمانی در تبیین رابطه بین توانمندسازی و سرمایه اجتماعی معنادار می‌باشد. همان‌طور که نتایج نشان داد تأثیر فضیلت سازمانی بر این رابطه مثبت می‌باشد، بدین معنی که با افزایش فضیلت سازمانی در معلمان رابطه بین توانمندسازی و سرمایه اجتماعی تقویت می‌گردد. این نتایج همسو با یافته‌های شریعتی و همکاران (۱۳۹۸)، حسن‌زاده ثمرین، همتی‌نوع‌دوست و نیکرو احمدگورابی (۱۳۹۳)، زوارم و سلیمان پورعمران (۱۳۹۷)، سیفاللهی (۱۳۹۹)، مرادیانی گیلانی و زردشتیان (۱۳۹۹) و گوران شورکچالی، حسین زاده، فلاح (۱۴۰۰) است. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان بیان کرد که ایجاد افزایش تعاملات و مشارکت معلمان تربیت‌بدنی در فضای فضیلت محور زمینه خلق بسیاری از فضایل مثبت اخلاقی مانند خلق اعتماد، صداقت باورها و ایجاد فرهنگ مشترک در بین آن‌ها را فراهم می‌آورد. برقراری ارتباط در سازمان از روی اعتماد، مشارکت، باورها و ارزش‌های مشترک میان معلمان تربیت‌بدنی در درون ساختارهای اجتماعی سبب خوش‌نامی افراد و در نتیجه تقویت توانمندسازی آن‌ها می‌شود. فضیلت سازمانی منجر به بهبود سلامت جسمی و روانی کارکنان می‌شود و به تعالی و ارتقاء رفتاری اعضاء سازمان کمک می‌نماید (کیانی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۴۳). فضیلت سازمانی و فضایل اخلاقی، موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آن‌ها در راستای کمک و احترام به یکدیگر و در نتیجه انعطاف‌پذیری بیشتر در معلمان تربیت‌بدنی

می‌باشند. شاخص‌های ارتباط پیش‌بین برای متغیرهای مدل گزارش شده است که با توجه به مقدار مثبت آن‌ها مدل موردنظر را تأیید می‌نمایند. از دیگر نتایج جدول بالا معیار Q2 (استون - گیسر) است که قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را مشخص می‌کند. مقادیر بالاتر از صفر برای Q2 این شاخص نشان می‌دهد که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و اینکه مدل روابط پیش‌بینی را دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

توانمندسازی یکی از راهبردهای مهم در جهت همراهی با تغییر و تحولات دنیای امروزه به‌خصوص در امر آموزش و پرورش می‌باشد که در افزایش عملکرد، اثربخشی، بهره‌وری و نوآوری آن‌ها مؤثر می‌باشد. رضایت معلمان، دانش آموزان و نیز پویایی سیستم‌های آموزش درگرو تحقق توانمندسازی معلمان می‌باشد. لذا بررسی عوامل مؤثر در افزایش توانمندسازی مانند سرمایه اجتماعی و توجه به بسترها و فرصت‌های لازم در سازمان مانند فضیلت سازمانی به‌منظور توانمندتر نمودن معلمان عامل مهمی در شکوفایی سازمان آموزش و پرورش می‌باشد. یکی از نیروهای مهمی که با توانمندسازی آنان می‌توان در رشد ارتقاء سلامت افراد و آینده‌سازان جامعه به آن توجه نمود معلمان تربیت‌بدنی می‌باشند. لذا این پژوهش باهدف تحلیل نقش تعدیل‌کنندگی فضیلت سازمانی در تبیین رابطه بین توانمندسازی و سرمایه اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی صورت گرفته است.

نتایج مدل پژوهش حاضر نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر معناداری دارد. این نتایج همسو با یافته‌های شیهکی تاش و همکاران (۱۳۹۸)، فرهادی نژاد و ملاآقامیرزایی (۱۳۹۵)، حسن‌زاده پسیخانی و باقرزاده خداهشهری (۱۳۹۷)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۵) و یانگ چان و رن (۲۰۱۷) است. این نتایج نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک عامل مهم و سرمایه اصلی در توانمند ساختن معلمان تربیت‌بدنی است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان نمود که سرمایه اجتماعی با ایجاد

تأثیر را بگذارند. لذا چنین به نظر می‌رسد که افزایش حس همکاری در بین معلمان باعث افزایش درک و فهم متقابل می‌شود و در انتقال ایده‌ها و اشتراک دانش که باعث توانمندسازی آن‌ها می‌شود مؤثر است.

در نهایت بر اساس نتایج حاصل از پژوهش پیشنهاد می‌گردد که مدیران و مسئولان آموزش و پرورش با تدوین و اجرای سیاست‌ها و راهکارهای حمایتی و تشویقی مناسب از جمله طراحی معیارهای به منظور سنجش فضیلت سازمانی به تقدیر از معلمان تربیت‌بدنی که این فعالیت‌ها را انجام می‌دهند بپردازند، تا منجر به ترویج و افزایش انگیزه کارکنان گردند. همچنین دعوت از آگاهان و متخصصانی جهت سخنرانی و برگزاری کارگاه‌های با مضامین فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی برای معلمان تربیت‌بدنی از جمله راهکارهای به منظور آشنایی و تقویت این دو موضوع مهم خواهد بود. از سوی دیگر پیشنهاد می‌گردد که مدیران سطوح مختلف ادارات آموزش و پرورش با برقراری ارتباطات باز و شفاف مستمر، اطلاع‌رسانی صحیح و انتشار اخبار خوب و بد سازمان، ملاقات مستمر با معلمان تربیت‌بدنی زمینه تقویت فضیلت سازمانی و سرمایه اجتماعی را فراهم نمایند.

همچنین فراهم نمودن زمینه مشارکت بیشتر معلمان تربیت‌بدنی در امور مربوط به خودشان و نیز تقویت ارزش سودمند بودن و بهره‌ور بودن منجر به تقویت بُعد خوش‌بینی فضیلت سازمانی خواهد شد. همچنین تقویت ارزش کمک به همکاران و افراد جامعه در حل مسائل و مشکلات کاری و زندگی، به منزله یک ویژگی مثبت، موجب تحقق بخشش و شفقت فضیلت سازمانی می‌شود.

از سوی دیگر پیشنهاد می‌گردد که مسئولین امر تقویت سرمایه اجتماعی، ابعاد آن (ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری) و جنبه‌های مختلف آن مانند، اعتماد، صداقت، حسن تفاهم، سلامتی نفس، هم‌دردی، دوستی، همبستگی، فداکاری بین افراد در سازمان را از طریق روش‌هایی مانند آموزش مربوط به مشاغل، تبادل عقاید بین افراد، تبادل اطلاعات بین افراد، هنجارهای مربوط به معاملات در شبکه‌های اجتماعی،

می‌شود زیرا افراد 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 می‌نمایند. این عوامل باعث افزایش احساس همکاری، مشارکت در تصمیمات، شایستگی معلمان و تغییر نگرش آن‌ها می‌شود. لذا مدیرانی در ارتقاء توانمندسازی معلمان خود موفق خواهند بود که اخلاقیات نیکی هم چون اعتماد، بخشش، صداقت، شفقت و خوش‌بینی را در محیط سازمان خود ترویج بدهند. توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی می‌تواند در شناسایی و پرورش دانش آموزان مستعد ورزشی و همچنین در آگاهی بخشی دانش‌آموزان جامعه که سرمایه آینده کشور هستند مثرتر باشد و جامعه‌ای سالم، با دانش بالاتر از علوم ورزش و سلامت داشت. لذا چنین به نظر می‌رسد که اگر سازمان آموزش و پرورش بتواند در بهبود و ارتقاء فضیلت سازمانی از طریق ایجاد منشورهای اخلاقی جدید، برگزاری دوره‌های آموزشی مناسب مانند سبک‌های رهبری اخلاقی، تشویق از فضایل اخلاقی معلمان، تقویت و پاداش اخلاقیات مثبت معلمان و تقویت حس همکاری آن‌ها برنامه‌ریزی نماید، خواهد توانست در سایه چنین جو مثبتی بسترهای مناسب مانند مشارکت، اعتماد، اطمینان، صداقت و معیارهای اخلاقی را به وجود می‌آورد که به افزایش تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی خواهد انجامید. همچنین تقویت فضیلت‌های سازمانی و اخلاقی در بین معلمان تربیت‌بدنی باعث افزایش بیشتر رعایت معیارهای اخلاقی، کاهش نابسامانی‌های اخلاقی، کاهش فساد اداری و مواردی از این قبیل می‌شود که این فضایل اخلاقی می‌تواند بر جو حاکم بر آموزش در مدارس و انتقال آن به دانش‌آموزان مؤثر باشد.

از این‌رو مدیران و مسئولان امر می‌توانند با تقویت سرمایه اجتماعی و نیز ابعاد آن مانند ابعاد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری در تقویت توانمندسازی مؤثر باشند و اگر به جنبه‌های اخلاقی و فضایل سازمانی توجه نمایند در تقویت این ارتباط می‌تواند بیشترین

معلمان باعث افزایش درک و فهم متقابل می‌شود و در انتقال ایده‌ها و اشتراک دانش که باعث توانمندسازی آن‌ها می‌شود مؤثر است.

گروه‌های خودیاری و نوع‌دوستی و روحیه جمع‌گرایی در میان اعضای شبکه‌های اجتماعی در جهت تقویت توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی در دستور کار خود قرار دهند و به جنبه‌های اخلاقی و فضایل سازمانی توجه بیشتری مبذول نمایند تا در تقویت این ارتباط بیشترین تأثیر را بگذارند، چرا که افزایش حس همکاری در بین

REFERENCES

- Akbolat M, Durmuş A, Qzğun Un. (2017). The effect of organizational virtuousness on employee empowerment and the mediating role of authentic leadership. *İşletme Bilimi Dergisi*, 5(2):71-88.
- Banahan M, Nirooie A.(2020). The relationship between empowerment of teachers and student's use of networks. *Erj*. 7 (40) :22-46 (Persian)
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist*, 47(6), 766-790.
- Eskhandary, M., Soltani, M., Habibi, H. (2021). Designing a Model for Empowering Employees with a Spiritual Approach. *Interdisciplinary Studies on Strategic Knowledge*, 5(17), 203-226. (Persian)
- Farhadinejad M, Mullah Aghamirzaei, A. (2016). A Study of the Relationships between Social Capital, Psychological Empowerment and Quality of Work Life: A Review: National Conference on Development Management (Challenges and Solutions in Public and Private Organizations), Bandar Abbas, Hormozgan University Jihad.1-22 (Persian)
- Ghadampour, E., Khalili Geshnigani, Z., & Alipour, K. (2018). The relationship between psychological empowerment and organizational Virtue with the role of mediator work-related flow in Lorestan University of Medical Sciences. *Iran Occupational Health*, 15(2), 129-141. (Persian)
- Ghanbari S, Shemshadi S.(2016). Assessing the relationship between psychological empowerment and nurses' organizational trust: exploring the mediating role of organizational learning. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 5 (1): 40-48. (Persian)
- Gouran shourakchali, S., Hosseinzadeh, B., Fallah, V. (2021). Modeling the Impact of Organizational Virtue on Psychological Empowerment of Faculty Members by the Mediating Role of Subjective Well-Being: A Case Study of Mazandaran Province Universities. *Educational Development of Judishapur*, 12(1), 96-107. (Persian)
- Hassanzadeh Pasikhani, M., Bagherzadeh Khodashahri, R. (2018). The Impact of Social Capital on Psychological Empowerment: Mediating Role of Subjective Well-being. *Social Capital Management*, 5(1), 111-134. (Persian)
- Hassanzadeh, T., Hemmati, M., Nikroo, H. (2014). Investigating the Relationship between Social Capital and Organizational Virtuousness (A Case Study: Rasht Municipality). *Journal of Public Administration*, 6(1), 67-84. (Persian)
- Hosseinpour, E., Motamed, H., & Mashayekh, P. (2021). Presenting an Organizational Virtuousness Model based on Islamic Teachings. *Iranian Journal of Educational Society*, 7(1), 144-159. (Persian)
- Ibrahim, A. M. (2020). Psychological empowerment and organizational commitment among employees in the lodging industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(3), 277-295.
- Jun, S. Y. (2017). RETRACTED: The Mediating Effect of Social Capital on the Relationship Between Public Health Managers' Transformational Leadership and Public Health Nurses' Organizational Empowerment in Korea Public Health. *Asian Nursing Research*.2017; 11 (4), 246-252.
- Kiani, M., Zareian,H., Momeni,S., Esmacili, M.(2020). Developing a Measurement Model for Organizational Virtue as a Moral Component. *Ethics in science and Technology*. 15 (1): 143-150. (Persian)

- Marzoughi, R., SALIMI, GH., Hamrahi, F.(2018).Explaining the Role of Organizational Virtuousness in Promotion of Organizational Trust in an Ethics based Public Organizations. *Ethics in science and Technology*. 13 (1) :27-37. (Persian)
- moradiani gilani, N., zardoshtian, S. (2020). The Mediating Role of Psychological Empowerment in the Relationship between Organizational Virtue and Organizational Commitment. *Research on Educational Sport*, 8(18), 157-178. (Persian)
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Nasr Esfahani, A., Farokhi, M., & Amiri, Z. (2016). The Impact of Social Capital on Employee Empowerment (Case study: Shariati Hospital Nurses). *Journal of Applied Sociology*, 27(2), 111-126. (Persian)
- Nursalam, N., Fibriansari, R. D., Yuwono, S. R., Hadi, M., Efendi, F., & Bushy, A. (2018). Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia. *International journal of nursing sciences*, 5(4), 390-395.
- Ozen, F. (2018). The Impact of the Perception of Organizational Virtue on the Perception of Organizational Happiness in Educational Organizations. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(4), 124-140.
- Saberi Zavarem, J. (2018). Investigating The Relationship Between Organizational Virtue and Social Capital with Sp. Tose e Quartely Development Management of The Human Resources and Logistics, 1397(49), 1-13. (Persian)
- Seifollahi, N. (2020). Analysis of the Effect of Social Capital on Organizational Virtue with the Mediating Role of Social Responsibility. *Social Capital Management*, 7(2), 171-194. (Persian)
- Shahzadeh Teymourlu, H., Khodayari, A., Noorbakhsh, M., & Alidost Ghahfarokhi, E, (2021). Identifying the Contextual Factors Influencing the Empowerment of Physical Education Teachers, *Journal of Sports Science*, 13(43), 141-157. (Persian)
- Shahzadeh Teymourlu, H., Khodayari, A., Noorbakhsh, M., & Alidoust Ghahfarokhi, E. (2020). Developing an empowerment model of physical education teachers with emphasis of I.R Iran's 1404 Vision document. *Research on Educational Sport*, 8(18), 91-112. (Persian)
- shariati, R., afkhami ardakani, M., habitabar, H. (2019). An Investigation into the Relationship of Psychological Capital and Social Capital with Organizational Virtue in the Light of Islamic Lifestyle. *Studies in Islam and Psychology*, 13(24), 7-26.
- Sheihaki Tash, M., Ahang, F., & Raeesi, A. (2019). Impact of Social Capital on Psychological Empowerment with the Role of Mediating Intellectual Capital. *Management Researches*, 12(44), 237-259. (Persian)
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Torkzadeh, J., & Zeynali, F. (2011). Motivation development and educators enabling : The human capital model. *NAJA Human Resources*, 2(25), 1-26. (Persian)
- Zorbakhsh, A., Alam, S., & Zarghami, M. (2020). Identifying and explaining the human resource empowerment model Ministry of Education and Training in the Islamic Republic of Iran (Case Study: Physical Education Teachers). *Medical journal of mashhad university of medical sciences*, 62(5.1), 732-749. (Persian).