



Developing of Organizational Virtue Model in Sport Organizations

Alireza Nazari¹, Reza Andam ^{*}2, Hasan Bahrololoum³, Hossein Eidi⁴

Received: Apr 27, 2020

Accepted: Sep 20, 2020

Abstract

Objective: The present study objective was developing of organizational virtue model in sport organizations.

Methodology: This research is exploratory research with qualitative nature. The research data were collected with snowball sampling and based on in-depth and semi-structured interviews with 17 university professors and experts on organizational virtue. In order to analyze the data, Grounded Theory and systematic method was used and finally, the underlying model was designed based on the classic approach of Glazer (1992). The method of Gathering information was former preceding studies and In-depth and open interview. To measure validity, transferability, and verifiability, findings were presented to the participants and their opinions were applied. The method used for reliability was intra-subject agreement, the mean of intra-subject agreement 0.82 was reported.

Results: the results showed that by extrapolating the 42 resulted concepts, 13 sub concept were formed, which in the the theoretical coding stage, were divided into 4 main entries of organisational factors, individual factors, social factors and occupational factors.

Conclusion: Finally, this proposed model can be used to determine the indicators of promoting organizational virtue in sports organizations.

Keywords: Organizational Virtue, Sport Organizations, Model.

1.Ph.D. Student of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran. 2, 3. Associate Professor of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran. 4. Associate Professor, Razi University.

* Corresponding author's e-mail address: reza.andam@gmail.com

Extended Abstract

Introduction and State of Problem

With the increasing changes observed in twenty-first century organizations, managers and employees must find another meaning and concept in their work. Management needs to develop new metaphors for theorizing in work environments. This means that apart from common metaphors reflecting traditional systems such as aristocracy, leadership, and governance; For many years, it requires other concepts such as kindness, empathy, altruism, sympathy, etc. (Zemahati and Shekari, 2016). Employees must work with all their heart; so that they leave a part of themselves in work (Kord and Orouei Yazdani, 2013). In the traditional organizational culture that only deals with some dimensions of human existence, it is not possible to ask the employees to bring a part of their existence that is needed by the organization to the organization and leave the parts that are not needed outside the organization. Therefore, current approaches in management and organization theories require fundamental changes; To the extent that interpretation has become a paradigm shift. A paradigm that can have integrated approaches to life, family and work, and people can spend more time on other aspects of their existence and find more energy to improve their moral virtues such as serving their fellows (Zemahati and Shekari, 2016).

Methodology

This research is exploratory research with qualitative nature. The research data were collected with snowball sampling and based on in-depth and semi-structured interviews with 17 university professors and experts on organizational virtue. In order to analyze the data, Grounded Theory and systematic method was used and finally, the underlying model was designed based on the classic approach of Glazer (1992). The method of Gathering information was former preceding studies and In-depth and open interview. To measure validity, transferability, and verifiability, findings were presented to the participants and their opinions were applied. The method used for reliability was intra-subject agreement, the mean of intra-subject agreement 0.82 was reported.

Results

Since the qualitative research process has a non-linear nature, the coding process was repeated many times and based on the procedures presented in the methodology section; All concepts, subcategories and main categories regularly; Six subcategories (work ethic, spirituality at work, psychological capital, spiritual intelligence, relationship quality, educational investment) were organized for coding. Eventually; By classifying the 42 concepts

obtained, 13 subcategories were formed, which were classified into 4 main categories in the theoretical coding stage.

Discussion and Conclusion

Promotion of organizational virtue is one of the most important programs for the efficiency of sports and youth departments in the moral conditions of the society, which is increasing day by day, and without a doubt, sports and youth departments as a member of today's society are also from this rule. It will not be an exception; Therefore, the low level of organizational virtue in sports and youth departments can cause irreparable damage to the body of this organization and also cause serious disturbances in the process of achieving the goals of these organizations. Because the vacancy and leaving the service of the forces in the sensitive and important jobs of the sports and youth departments can cause serious disturbances in the process of their movement. Therefore, it is suggested that the Ministry of Sports and Youth, as well as the General Departments of Sports and Youth, as well as the Departments of Sports and Youth, to prevent disruptions in the process of advancing their goals in such ethical conditions by institutionalizing organizational virtue and providing opportunities for earning. Registering and transferring these virtues in all stages of the service of his employees, to identify and encourage the worthy and progressive forces in the field of virtue orientation in order to achieve his mission, which is to promote ethics. Actually; Although there is no discussion of commercial and industrial competition in the Ministry of Sports and Youth and also in the Sports and Youth Departments, but like other government service organizations; Due to the fact that in the environment surrounding the organization, there is a prevalence of immoralities such as bribery, administrative corruption, absenteeism, use of government property to advance personal goals, etc., in order to face and respond appropriately to these changes, long-term and strategic preparation should be made for To strengthen and institutionalize the components of organizational virtue in their organization so that it can effectively fight against common morals in the society. Therefore, based on the main categories of organizational virtue as well as its sub-components, it is suggested that since human resources as the most important capital of any organization and also the executive factor plays a vital role in creating and promoting virtue in the organization, sports and youth departments, if they want to step be successful in creating organizational virtue; Include organizational virtue in the heart of their vision and strategic plans, which can create a serious determination to organize activities related to recruitment, promotion, appointment, reward and evaluation of employees and managers in the shadow of organizational virtue. Also, the organization can take steps in this direction by holding training courses to identify and acquire and promote important components in organizational virtue. Another important

factor in the promotion of virtue in the organization is the introduction and encouragement of successful people in observing the virtues in the organization, which will create motivation and a competitive atmosphere for people to surpass each other in order to acquire and promote the virtue components of the organization. The rule of virtue in the profit organization It has a lot for the organization from the internal aspect in terms of improving relations, improving the atmosphere of understanding and reducing conflicts, increasing the commitment and responsibility of employees and reducing costs caused by control, and from the point of view of social responsibility, by increasing the legitimacy of the organization and its actions. It affects increasing profitability and improving competitive advantage and organizational success. Therefore, if the sports and youth departments for any reason do not want or are unable to create virtue in their organization or ignore it due to the bad economic conditions and the prevalence of moral vices in the society; They will be doomed to failure.

Keywords: Work ethic, spirituality at work, psychological capital, spiritual intelligence, quality of relationships.

References

1. Zamahati, Majid., and Shakari, Hamid. (2016). Model of Virtualist Organizational Structure in Yazd's Designated Universities, Management of Public Organizations, 15, 63-49. (Persian).
2. Kord, Hamed., and Orouei Yazdani, Badr al-Din. (2013). Study and Study of Cultural and Social Factors Affecting Mobile Government Services, Journal of Public Management Research, Zahedan: Faculty of Management. Sistan and Baluchestan University, 6(21), 89- 105. (Persian).



فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش

سال یازدهم، شماره چهارم، پیاپی ۳۲

شناسه دیجیتالی: [10.22124/jsmd.2020.15997.2272](https://doi.org/10.22124/jsmd.2020.15997.2272)

مقاله پژوهشی

تدوین مدل فضیلت سازمانی در سازمان های ورزشی

علیرضا نظری^۱، رضا اندام^{۲*}، حسن بحر العلوم^۳، حسین عیدی^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۳۰

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر طراحی مدل فضیلت سازمانی در سازمان های ورزشی بود.

روش شناسی: روش تحقیق پژوهش حاضر کیفی و با ماهیت اکتشافی بنیادی بود. از طریق روش نمونه گیری گلوله برفی و بر اساس مصاحبه های عمیق و نیمه ساختاریافته با ۱۷ نفر از خبرگان دانشگاهی و افراد صاحب نظر، داده های تحقیق جمع آوری شد و بر اساس نظریه داده بنیاد و با رویکرد کلاسیک داده ها کدگذاری و تجزیه و تحلیل شدند و در نهایت مدل زمینه ای بر اساس رویکرد کلاسیک گلیزر (۱۹۹۲) طراحی شد. روش جمع آوری اطلاعات، مطالعه پژوهش های پیشین و مصاحبه عمیق و باز بود. در جهت سنجش اعتبار، انتقال و تأیید پذیری، یافته های پژوهش را برای مشارکت کنندگان ارائه و متن نظریه توسط آن ها مطالعه و نقطه نظرات آن ها اعمال شد. روش مورد استفاده برای قابلیت اعتماد، روش توافق درون موضوعی که میانگین میزان توافق درون موضوعی ۰/۸۲ گزارش شد.

یافته ها: نتایج نشان داد، با طبقه بندی ۴۲ مفهوم به دست آمده، ۱۳ مقوله فرعی شکل گرفت که در مرحله کدگذاری نظری در ۴ مقوله اصلی عوامل سازمانی، عوامل فردی، عوامل اجتماعی و عوامل شغلی طبقه بندی گردید.

نتیجه گیری: در نهایت، مشخص شد که می توان با الگوسازی این مدل نسبت به تعیین شاخص های ارتقا فضیلت سازمانی در سازمان های ورزشی اقدام کرد.

واژه های کلیدی: فضیلت سازمانی، سازمان های ورزشی، مدل.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران.

۲ و ۳. دانشیار مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران. ۴. دانشیار،

دانشگاه رازی.

*نشانی الکترونیک نویسنده مسئول: reza.andam@gmail.com

مقدمه

جامعه تناسب چندانی نداشت و بیشتر مرتبط با حوزه‌های فلسفه، مذهب و خدمات اجتماعی بود تا دنیای سازمان و مدیریت (Cameron and win, 2011). یکی از جنبه‌های متعالی در سازمان فضیلت است؛ که به‌تازگی به دلیل نقش مؤثر آن در سازمان‌ها و به‌خصوص تأثیر آن بر روی عملکرد کارکنان، مورد توجه قرار گرفته است (Rego et.al, 2011). در مطالعات سازمانی جای این مفاهیم را مفاهیم اخلاقی خنثی‌تری نظیر مسئولیت اجتماعی سازمان، رفتارهای اجتماعی و رفتارهای شهروندی سازمانی گرفته (McNeely and Meglino, 1994). همچنین در تحقیقات مدیریتی و سازمانی نیز عمده توجه بر اثربخشی، سودآوری و غیره بوده است تا بر شناسایی و شکوفایی جنبه‌های زندگی‌بخش و انسانی و فضایل سازمانی (Cameron et.al, 2004). با توجه به نقشی که فضایل اخلاقی در اثربخشی ارتباطات سازمان، مشارکت کارکنان در امور، وفاداری و تعهد کارکنان به سازمان، مشتری‌گرایی، ایجاد روابط اثربخش، تلاش در جهت کسب اهداف و افزایش انگیزه در کارکنان سازمان دارد (Rahmansarash and Habibi, 2012). لذا می‌توان بیان نمود فضیلت سازمانی تأثیر بسزایی در سلامت سازمانی و افزایش شورونشاط و روابط قوی‌تر و عملکرد مثبت سازمانی دارد (Cameron and Caza, 2002). بنابراین فضیلت‌گرایی، یک نیاز بنیادی انسانی است و قطعاً باید بخشی از سازمان باشد و سازمانی که بتواند به همه نیازهای کارکنان توجه داشته باشد و اجازه بروز و ظهور فضیلت‌گرایی را در محیط کار بدهد، موفقیت سازمانی بیشتری خواهد

با تغییرات فزاینده‌ای که در سازمان‌های قرن بیست‌ویکم مشاهده می‌شود، مدیران و کارکنان باید معنا و مفهوم دیگری در کارشان بیابند. مدیریت نیاز به توسعه استعاره‌های جدید برای تئوری پردازی‌ها در محیط‌های کاری دارد. بدین معنا که گذشته از استعاره‌های رایج منعکس‌کننده سیستم‌های سنتی مانند اشرافیت، رهبری، حاکمیت؛ سال‌هاست نیازمند مفاهیم دیگری همچون مهربانی، همدلی، نوع دوستی، همدردی و غیره است (Zemahati and Shekari, 2016). کارکنان باید با تمام وجود به کار مشغول شوند؛ به‌گونه‌ای که بخشی از وجود خود را در کار رها کنند (Kord and Orouei Yazdani, 2013). در فرهنگ سازمانی سنتی که تنها با برخی از ابعاد وجودی انسان سروکار دارد نمی‌توان از کارکنان خواست تا بخشی از ابعاد وجودی خود را که مورد نیاز سازمان است، به سازمان بیاورند و بخش‌هایی که نیاز نیست را بیرون از سازمان جا بگذارند. لذا رویکردهای کنونی در تئوری‌های مدیریت و سازمان، نیازمند تغییرات اساسی است؛ تا جایی که تعبیر به تغییر پارادایمی شده است. پارادایمی که بتواند رویکردهای تلفیقی نسبت به زندگی، خانواده و کار داشته باشد و افراد بتوانند زمان بیشتری را به دیگر ابعاد وجودی خود بپردازند و انرژی بیشتری را برای بهبود فضائل اخلاقی خود مانند خدمت به هم‌نوعان خود پیدا کنند (Zemahati and Shekari, 2016). مفهوم فضیلت در جوامع علمی مورد غفلت واقع شده است و اغلب نوعی تعصب مذهبی و غیر مرتبط با علم دانسته شده است. (Cameron, 2011). تا چند دهه اخیر مفهوم فضیلت با

از نظر علمی و کاربردی بررسی شده است. بروز رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها از مهم‌ترین معضلات عصر فعلی است و بر ضرورت توسعه اخلاق تأکید می‌نماید. هرچه رفتارهای غیراخلاقی کارکنان بیشتر می‌شود، عملکرد سازمان بیشتر تحت تأثیر قرار گرفته و تصویر بیرونی سازمان بیشتر مخدوش می‌شوند و می‌توان ادعا نمود که حاکمیت ارزش‌های اخلاقی بر سازمان و رعایت آن‌ها از سوی کارکنان، تأثیر به‌سزایی بر موفقیت سازمان‌ها دارد و منجر به نهادینه‌سازی ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها می‌شود؛ ارزش‌هایی که روابط اثربخش کارکنان و سازمان‌ها را تقویت می‌کند. (Zeinali and Pourazat, 2011). از سویی دیگر، اشاعه رفتارهای غیراخلاقی به‌ویژه در سازمان‌هایی که باید مورد وثوق و اعتماد مردم باشند، اعتماد عمومی را خدشه‌دار می‌سازد (Gholipour et.al, 2008). از آن‌جا که چنین رفتارهایی هزینه‌ها و آسیب‌های زیادی را برای سازمان دربردارند، سازمان‌ها بایستی عمیقاً در راستای جلوگیری از رفتارهای غیراخلاقی، به‌ویژه ناهنجاری‌ها در فضای کاری و تنزل شخصیت و عملکرد اخلاقی حرکت کنند تا از هزینه‌های مستقیم انحراف کارکنان از مسیر سازمان، کاهش کارایی، کاهش بهره‌وری و کیفیت، اختلال در عملیات کسب‌وکار و کاهش شهرت و اعتبار سازمان جلوگیری به‌عمل آید (Van, 2006). همچنین افزایش زیان‌های مالی سازمان‌ها به دلیل رفتارهای غیراخلاقی، توجه محققان و متخصصان را در سال‌های اخیر به خود جلب کرده است. این رفتارها طیف گسترده‌ای از واکنش‌ها نظیر، خراب‌کاری، دزدی، نزاع، پرخاشگری و غیره را به‌همراه دارد.

داشت (Celik and Esen, 2017). مطالعات سازمانی انجام‌شده در قرن بیستم، نه‌تنها به موضوع فضیلت در سازمان‌ها توجه زیادی نکرده‌است، بلکه با آن به‌عنوان موضوعی غیرقابل بحث برخورد نموده و مدیران عمل‌گرا را از ورود به این حوزه منع کرده است؛ اما با آغاز قرن بیست و یکم، سازمان‌ها گرایش بیشتری به سمت فضائل اخلاقی و انسانی پیدا کرده‌اند و از طریق تأکید بر فضائل سعی نموده‌اند تا خلاءهای معنوی، اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را برطرف سازند (zemahati and shekari, 2016). در پژوهش‌هایی بیان شد که فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی (Hasanzadeh Samrin and Sefidkar, 2014)، سرمایه‌ی اجتماعی (Hasanzadeh Samrin et.al, 2014)، عملکرد سازمانی (Cameron et.al, 2004)، عشق و همدلی کارکنان (Rego et.al, 2011)، توان اخلاقی، اراده و تحمل در برابر دشواری‌ها (Ryff and Meyers, 2001) و (Singer, 1998) سلامت، شادمانی و انعطاف-پذیری در برابر سختی‌ها (Emons, 1999)، Bumister et Seligman, 1999 و (al, 2000)، تعهد، بهره‌وری، کیفیت، سود و مشتری‌مداری (Cameron, 2003) ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. امروزه، کارشناسان اخلاق یا متخصصان در امر اخلاق سازمانی، دیدگاه و نگرش جدیدی نسبت به جنبه‌های اخلاقی و متعالی در سازمان‌ها دارند. در این رابطه، ازجمله مهم‌ترین جنبه‌های اخلاقی در سازمان، فضیلت سازمانی (OV^۱) است که متأسفانه به‌رغم اهمیت آن، در کشور ما کمتر

واضح است که بروز رفتارهای منحرف و غیراخلاقی در سازمان، یکی از مهم‌ترین موجبات نگرانی و ازجمله مسائل بزرگ سازمان است (Gholipour et.al, 2008). لذا ارتقا فضایل اخلاقی در سازمان، موجب کاهش رفتارهای غیراخلاقی در سازمان می‌شود (Zeinali and Pourazat, 2011). 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، 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 می‌شود. این بدین معنی است که فعالیت‌های در راستای ایجاد سازمان فضیلت محور اثربخش نبوده است (Ahmadzadeh et al, 2013). باوجود جستجو و بررسی‌های گسترده پژوهش‌گر در انواع پایگاه‌های اطلاعاتی داخل کشور، هیچ مطالعه‌ای برای طراحی مدل فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی صورت نگرفته است. سقوط معیارهای رفتاری در سازمان‌ها، ازجمله فساد اداری، بی‌اعتمادی، اختلاس، استفاده از اموال عمومی برای نیل به اهداف شخصی، رشوه و غیره که به‌کرات در

سازمان‌های دولتی کشورهای جهان سوم و به‌خصوص ایران مشاهده می‌شود. لذا سازمان‌های ورزشی نیز به‌عنوان یک سازمان در کشور نیز از این قاعده مستثنا نیستند، نگرانی-های زیادی را در دنیا به وجود آورده است، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبانی نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. سال‌هاست که پژوهشگران در کشورمان در پژوهش‌هایشان در زمینه فضیلت سازمانی به پنج عامل فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) اکتفا کردند و این در حالی است که در کشورمان فقط طی سال‌های اخیر چندین بار همایش‌های ملی و منطقه‌ای در زمینه موضوعات مرتبط با اخلاقیات و ضرورت فضیلت محوری در سازمان-های 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؛ و از آنجا که نیاز به افراد با فضایل اخلاقی یک موضوع مقطعی نبوده بلکه در همه دوره‌های زمانی باید در سازمان‌ها موردعنایت قرار گیرد بنابراین طراحی مدل مشخصی جهت تدوین مدل ایرانی فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی بدون شک به بهبود شاخص‌های عملکردی ادارات ورزش و جوانان منجر خواهد شد. درواقع وجه تفاوت این پژوهش با پژوهش‌های قبلی در این است که اولاً یک سازمان ورزشی را مورد مطالعه قرار دهد و ثانیاً با انجام کار میدانی دقیق و انجام مصاحبه‌ها با مدیران زنده این سازمان‌ها و خبرگان

سازگار باشند. در این پژوهش چون از روش کلاسیک استفاده می‌گردد، مراحل تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی در قالب دو مرحله ۱- کدگذاری واقعی^۲ که خود شامل دو مرحله کدگذاری باز و انتخابی (محوری) می‌باشد و ۲- کدگذاری نظری^۳ می‌باشد (Glaser, 1978). پژوهشگر در مرحله کدگذاری باز و با کدگذاری، تعداد ۹۵ مفهوم اولیه را استخراج نمود و بعد از ویرایش تعداد ۴۲ کد اولیه استخراج گردید، در مرحله اول تلاش بر این بوده است نکات کلیدی و مورد تأکید مصاحبه‌شوندگان استخراج شود که در نهایت تیم پژوهش پس از حذف موارد مشابه به ۴۲ مفهوم رسید. کدهای به‌دست‌آمده در مرحله اول در قالب ۱۳ مفهوم انتزاعی کدگذاری شدند و در نهایت ۱۳ مقوله به‌دست‌آمده در ۴ مقوله اصلی دسته‌بندی گردید. جامعه آماری این پژوهش را کلیه خبرگان دانشگاهی (عضو هیئت علمی دانشگاه‌ها) و مدیران ورزش ادارات ورزش و جوانان و افرادی که دارای آشنایی کافی و نیز انجام کارهای پژوهشی در زمینه‌ی فضیلت سازمانی بودند؛ را شامل می‌شد. نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند و از روش گلوله برفی^۴ انجام شد و تا اشباع نظری داده‌ها ادامه یافت.

در این مطالعه، ۱۷ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته رودررو با متخصصان (۶ نفر از اساتید مدیریت ورزشی، ۵ نفر از مدیران ورزشی شاغل در ادارات ورزش و جوانان، ۲ نفر از اساتید جامعه‌شناسی، ۳ نفر از اساتید روان‌شناسی و ۱ نفر از اساتید الهیات) انجام شد؛ که از مصاحبه ۱۴ به بعد، تکرار در اطلاعات دریافتی مشاهده شد؛ اما برای

دانشگاهی، مدل فرآیندی فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی کشور به روش و قالب علمی مناسب تفهیم و تبیین شود. از این رو انجام این تحقیق می‌تواند بر اساس شناخت از وضعیت موجود، مدلی برای توسعه فضیلت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان کشور ارائه دهد. این مدل می‌تواند نقش مهمی برای مدیران ورزشی کشور در جهت برنامه‌ریزی استراتژیک حوزه منابع انسانی ایفا کند و به‌عنوان مبنایی مناسب برای تحقیقات آتی کشور در این حوزه باشد.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش با توجه به هدف اولیه که طراحی مدل در زمینه فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی می‌باشد، به‌منظور ارائه مدلی نظام‌مند و شماتیک، از استراتژی نظریه داده بنیاد مبتنی بر روش مصاحبه‌های عمیق و با تأکید بر رویکرد اکتشافی استفاده شد. پژوهش داده بنیاد یک روش پژوهشی استقرایی و اکتشافی است که به پژوهشگران در حوزه‌های موضوعی گوناگون امکان می‌دهد تا به‌جای اتکا به نظریه‌های موجود، خود به تدوین نظریه اقدام کنند. این نظریه بر اساس داده‌های واقعی تدوین می‌شود و در مواردی که دانش موجود در زمینه‌های محدود است، کاربرد دارد (MehraliZadeh et al, 2013). در این تحقیق سعی شد که از رویکرد کلاسیک (طرح خودجوش) که در سال ۱۹۹۲ از جانب گلیزر^۱ در نظریه داده بنیاد مطرح شد، استفاده شود. گلیزر (۱۹۹۲) معتقد است که نظریه باید از دل داده‌ها بجوشد و ظهور یابد، نه اینکه محقق از قبل رابطه بین مقوله‌ها را در قالب کدگذاری محوری در نظر گرفته باشد و بعدازآن به دنبال مقوله‌هایی باشد که با الگو

2. Substantive coding
3. Theoretical coding
4. Snowball Sampling

1. Glaser

اطمینان بیشتر تا مصاحبه ۱۷ ادامه یافت، کوال (۱۹۹۶) بیان کرده است که با توجه به زمان و منابع قابل‌دسترس، تعداد (۱۰±۱۵) نمونه برای انجام مصاحبه کافی خواهد بود. مصاحبه‌های انجام‌شده بر اساس نظریه داده بنیاد با رویکرد کلاسیک تجزیه و تحلیل شدند. همچنین علاوه بر

مصاحبه‌ای انجام‌گرفته؛ ۲۷ نسخه مقاله، ۵ جلد کتاب، ۶ نسخه پایان‌نامه و ۳ منبع آرشیو رسانه‌ای مورد استفاده قرار گرفت. در جدول (۱)، نمونه‌ای از کدگذاری باز و انتخابی از چند مصاحبه نشان داده شده است.

جدول ۱. نمونه‌ای از کدگذاری باز و واقعی

کد مصاحبه	واقع‌ها (برچسب‌زنی اولیه)	مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
P1	شناخت خواسته‌های شغلی افراد توسط مدیریت و تدبیر در تأمین خواسته‌های آن‌ها	نوع دوستی	عوامل سازمانی	عوامل سازمانی
P4	کم‌ارزش شدن معیارهای اخلاقی و ترویج اعمالی ازجمله رشوه دادن، پارتی‌بازی و ... در جامعه	درک فضیلت‌های جامعه		
P9	در ارتقاء شغلی افراد و نیز جابجایی افراد در سازمان به پست‌های دیگر به عملکرد افراد در سازمان توجه گردد نه روابط	تخصیص پاداش بر اساس عملکرد		
P7	نیازسنجی مدیر از امکانات لازم برای پیشبرد امور	توجه به نیازهای کارکنان		

مصاحبه خالی از هرگونه پیش‌فرض و جهت‌گیری انجام شود. از آنجایی که مؤلفه پایایی به گستره تکرارپذیری یافته‌های پژوهش اشاره دارد و در انجام مطالعات کیفی پژوهشگر به تفسیر موضوع مورد مطالعه می‌پردازد، نیازی به ایجاد و ارائه مفهوم سنتی پایایی نیست؛ بنابراین، در بحث پایایی پژوهش، باید نشان داد که چگونه داده‌ها گردآوری شده و کدگذاری، استخراج مفاهیم و انتخاب طبقات صورت گرفته است (Zakizadeh, 2019). در پژوهش حاضر سه مصاحبه از میان مصاحبه‌ها انتخاب شد و یکی از پژوهشگران در فاصله یک ماه آن را کدگذاری کرد. نتایج نشان می‌دهد که تعداد کل کدها در این سه مصاحبه برابر با ۲۱ مورد و تعداد توافق برابر ۹ است؛ بنابراین رابطه درصد توافق درون موضوعی برابر است با ۸۲

روایی (موثق بودن داده‌ها) در پژوهش کیفی، بیشتر بر روی صحت داده‌ها (روایی درونی) تأکید دارد تا معنایی که در مطالعات کمی به کار می‌رود. اگر مصاحبه‌شوندگان (مشارکت‌کنندگان در پژوهش) یافته‌های پژوهش را مورد تأیید قرار دهند، می‌توان نسبت به روایی پژوهش بیشتر مطمئن گردید. در این پژوهش، با ارائه بازخورد به مصاحبه‌شوندگان و قرار دادن آن‌ها در مسیر پژوهش به‌طوری که بر نحوه پاسخگویی آن‌ها تأثیر نگذارد، به‌منظور افزایش روایی درونی اقدام شد. ضمناً پس از انجام هر مصاحبه، الگوی به‌دست‌آمده تا آن مرحله ارائه شد و در صورتی که مصاحبه‌شونده نکاتی را نسبت به الگو داشت، مورد بحث قرار گرفت. این کار پس از انجام مصاحبه انجام شد تا

درصد است و با توجه به اینکه پایایی بیش از ۶۰ درصد است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها تأیید می‌شود. نتایج در جدول ۲ گزارش شد.

۱۰۰×(تعداد کل کدها/تعداد توافقات×۲)=درصد پایایی

جدول ۲. نتایج پایایی دو کدگذار

عنوان مصاحبه	کل کدها	تعداد توافقات	درصد پایایی
Pes ^۱	۸	۳	۰/۷۵
Pes ^۷	۷	۳	۰/۸۵
Pes ^{۱۱}	۷	۳	۰/۸۵
کل	۲۲	۹	۰/۸۲

اصلی به‌طور منظم؛ مانند آنچه در جدول ۳ برای کدگذاری شش مقوله فرعی (اخلاق کاری، معنویت در کار، سرمایه روان‌شناختی، هوش معنوی، کیفیت روابط، سرمایه‌گذاری آموزشی) تنظیم شدند.

نتایج

از آنجاکه فرایند تحقیق کیفی ماهیتی غیرخطی دارد، فرایند کدگذاری‌ها بارها و بارها تکرار شد و بر اساس رویه‌های مطرح‌شده در قسمت روش‌شناسی؛ کلیه مفاهیم، مقوله‌های فرعی و

جدول ۳. کدگذاری مفاهیم، مقوله‌های فرعی و اصلی

مفاهیم	مقوله‌های فرعی	مقوله اصلی
تواضع و فروتنی، وجدان کاری، انتقادپذیری	اخلاق کاری	عوامل شغلی
نشاط روحی و احساس معنویت، احساس ارزشمندی کار، هم‌سویی با ارزش سازمان‌ها	معنویت در کار	
احساس خودکارآمدی، احساس امیدواری، تاب‌آوری در مقابل مشکلات	سرمایه روان‌شناختی	
شناخت خود و سازمان، تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر اخلاق، شفافیت در روابط سازمانی	هوش معنوی	
اشتیاق کارکنان برای حل مشکل مشتریان، رفتار مؤدبانه کارکنان، توجه کارکنان به ارزش‌ها و عواطف مشتریان	کیفیت روابط	
گسترش مهارت‌های شغلی، برنامه‌های آموزشی مستمر، توسعه فعالیت‌های گروهی	سرمایه‌گذاری آموزشی	عوامل سازمانی
کاهش سلسله‌مراتب عمودی، تفویض اختیار به کارکنان، ارتباطات مثبت بین بخش‌ها	ساختار سازمانی	
توجه به نیازهای کارکنان، تخصیص پاداش بر اساس عملکرد، توزیع عادلانه منابع	عدالت سازمانی	
جوانمردی، خوش‌قلبی، درستکاری، صمیمیت، سازش، صداقت	فضایل اخلاقی	عوامل فردی
احترام متقابل، ثبات شخصیتی، صبر و شکیبایی، نوع‌دوستی، تزکیه نفس	بهبودی رفتاری	
آرامش در انجام کار، تعهد در اجرای وظایف	نظم و انضباط	
مدیریت تعارض، روحیه داوطلبی	شایستگی اجتماعی	عوامل اجتماعی
احترام به محیط اجتماعی، وظیفه‌شناسی کارکنان، درک فضیلت اجتماعی	رفتار شهروندی	

در نهایت؛ با طبقه‌بندی ۴۲ مفهوم به‌دست‌آمده، ۱۳ مقوله فرعی شکل گرفت که در مرحله کدگذاری نظری در ۴ مقوله اصلی طبقه‌بندی گردید بر اساس آنچه در بالا و روش تحقیق ذکر شد؛ در جدول بالا بیان شدند. درنهایت پس از تحلیل‌های مکرر نتایج مصاحبه‌ها مفاهیم و مقوله‌های جامع مدل ایجاد شد و در مرحله کدگذاری نظری مدل نهایی زیر تبیین گشت.

درنهایت؛ با طبقه‌بندی ۴۲ مفهوم به‌دست‌آمده، ۱۳ مقوله فرعی شکل گرفت که در مرحله کدگذاری نظری در ۴ مقوله اصلی طبقه‌بندی گردید بر اساس آنچه در بالا و روش تحقیق ذکر



شکل ۱. مدل مفهومی فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی

بحث و نتیجه‌گیری

در چند دهه اخیر سازمان‌ها گرایش بیشتری به سمت فضایل اخلاقی و انسانی پیدا کرده‌اند و از این طریق سعی نموده‌اند تا خلاءهای معنوی و اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را برطرف سازند. با توجه به تغییرات کنونی، سازمان‌ها دریافته‌اند که نباید تنها نگران سودآوری خود باشند، سازمان‌ها به نیازهای جامعه بسیار حساس شده‌اند و ارزش‌های والای نظیر بخشش، اخلاق کاری، بهزیستی رفتاری مطرح شده‌اند که به سازمان در رسیدن به نتایج ارزشمند و ماورای موفقیت‌های مالی کمک می‌کند (Zainabadi et al., 2018)؛ بنابراین، بر مبنای ضرورت، هدف ما در این پژوهش، ارائه مدل فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی بود.

بر اساس یافته‌های حاصل از این پژوهش، یکی از مقوله‌های اصلی فضیلت سازمانی «عوامل فردی» است که نظم و انضباط، فضایل اخلاقی و بهزیستی رفتاری مؤلفه‌های فرعی عوامل فردی هستند. محور اصلی و رکن اساسی سازمان، سرمایه انسانی آن محسوب می‌شود که توسعه

سازمان منوط به استفاده بهینه، مطلوب و کارآمد از آن است (Rahmansarash and Habibi, 2012). انسان موجودی است اجتماعی و لازمه یک زندگی اجتماعی، حاکمیت قانون و مقررات بر سیستم اجتماعی است تا نظام بخش امور و روابط بین افراد باشد. از سوی دیگر زندگی سالم اجتماعی در سیستم‌ها و نظام‌ها زمانی تحقق می‌یابد که احترام به قانون، نظم‌پذیری، مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی در سیستم اجتماعی نهادینه شود (Forotani et al., 2007). موفقیت سازمان‌های اخلاق مدار در کسب نتایجی بهتر در مقایسه با رقبا موجب توجه صاحب‌نظران علم مدیریت به مباحث اخلاقی گردیده است. فضائل اخلاقی نیز به‌عنوان یکی از رویکردهای اخلاقی که بر وقت‌شناسی، درستکاری در انجام وظایف، خوش‌رویی و خوش‌قلبی و غیره بنانهاده شده، مورد توجه قرار گرفته است. فضائل اخلاقی عملکرد و سلامت سازمان، اثری مثبت دارد (Rahmansarash and Habibi, 2012). از دیگر مولفه‌های مؤثر در فضیلت سازمانی بهزیستی رفتاری است.

مثبت رفتار شهروندی بر موفقیت سازمانی (Farhangi and Eskandari, 2003) و بهبود اثربخشی سازمان (Bienstock et.al¹, 2003) هنوز درباره ابعاد رفتار شهروندی سازمانی توافق واحدی میان محققان وجود ندارد (Mehraji, et. al 2016)، این پژوهش به مفاهیم؛ احترام به محیط، وظیفه‌شناسی کارکنان، درک فضیلت اجتماعی به‌عنوان مفاهیم مؤثر در رفتار شهروندی دست‌یافت. در این رابطه کوشکی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی نشان دادند که بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در سوی دیگر، شایستگی اجتماعی از مفاهیمی است که ارتباط نزدیکی با رفتار شهروندی دارد. شایستگی اجتماعی را توانایی رسیدن هدف‌های فردی در تعامل اجتماعی، هم‌زمان با حفظ روابط مثبت با دیگران در همه‌ی زمان‌ها و موقعیت‌ها می‌دانند (Mehraji, et. al 2016). از طرفی وجود افراد مختلف با ویژگی‌های شخصیتی، نیازها، باورها، انتظارات و ادراکات متفاوت، بروز تعارض در سازمان‌ها را اجتناب‌ناپذیر کرده است (Robbins, 2003). لذا با توجه به نقش دوسویه سازنده و مخرب تعارض، توانایی مدیریت تعارض را در مدیران و کارکنان اجتناب‌ناپذیر می‌کند. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های گیاهی (۱۳۹۱) و مهراجی 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

بهزیستی رفتاری برحسب کمیت و کیفیت مؤلفه‌هایی مانند احترام متقابل، ثبات شخصیت، صبر و شکیبایی و نوع‌دوستی تعریف می‌شود (Turkian and Karimi, 2019) بدیهی است با توجه به نقشی که بهزیستی رفتاری و فضایل اخلاقی و نظم و انضباط در فضیلت سازمانی دارد مدیران می‌توانند با توجه نمودن به این فاکتورها در تبیین سیاست‌ها و استراتژی‌های سازمان زمینه‌ی مناسب جهت بهبود عملکرد سازمان در ابعاد مختلف را فراهم آورند و گام بلندی در جهت ارتقا فضیلت سازمانی بردارند. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های رحمان‌سرشت و حبیبی (۱۳۹۱)، فروتنی و همکاران (۱۳۸۶) و ترکیان و کریمی (۱۳۹۸) همسو بود. ازاین‌رو ادارات ورزش و جوانان می‌توانند با رعایت نظم و احترام به قوانین و مقررات توسط خود مسئولین در سازمان‌ها، 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. از دیگر مقوله‌های اصلی فضیلت سازمانی «عوامل اجتماعی» است. مؤلفه‌های فرعی عوامل اجتماعی در این پژوهش رفتار شهروندی و شایستگی اجتماعی هستند. اکنون که اهمیت کارکنان به‌عنوان شهروندان سازمان درک شده است، رفتار آن‌ها هم می‌تواند بسیار با اهمیت تلقی شود، بسیاری از سازمان‌ها به‌منظور افزایش کارایی خود مفهوم رفتار شهروندی را به اجرا گذاشته‌اند؛ اما در ایران و به‌ویژه در تربیت‌بدنی هنوز مفهومی ناآشنا به‌حساب می‌آید (Mehraji, et. al 2016). با وجود تاثیر

وضعیت فضیلت سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان کشور نمایند.

یکی دیگر از مقوله‌های اصلی فضیلت سازمانی، «عوامل سازمانی» است. مقوله‌های فرعی عوامل سازمانی در این پژوهش، ساختار سازمانی و عدالت سازمانی هستند. باوجود اهمیت اصلاح ساختار اداری، تاکنون اصلاحات بنیادی و پایداری در این زمینه انجام نشده‌است (Mohammad Khani et. al, 2014).

ویژگی‌های درونی سازمان، جزئی از منابع حیاتی، برای موفقیت به شمار می‌آید یکی از مهم‌ترین ویژگی‌ها برای انطباق با دنیای در حال تغییر، ساختار سازمانی منعطف می‌باشد (Child¹, 2008)؛ بنابراین می‌توان گفت که کاهش سلسله‌مراتب سازمانی، تفویض اختیار به کارکنان و وجود ارتباطات مثبت و اثربخش بین بخش‌های مختلف سازمان ازجمله ویژگی‌هایی درونی ساختار سازمانی یک سازمان فضیلت مدار است. از طرفی، ساختار سازمانی با عدالت سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد (Moghaddam et.al, 2016). از طرفی عدالت سازمانی به‌عنوان پایه ضروری برای اثربخشی فرآیندهای سازمانی حائز اهمیت می‌باشد. ادراک بی‌عدالتی آثاری مخرب بر روحیه کار جمعی دارد و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع و موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود؛ بنابراین، رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت کارکنان و سازمان است (Hasanzadeh Samrin et.al, 2014).

افزایش ادراک مثبت کارکنان از عدالت

سازمانی بر انواع گوناگونی از رفتارهای شغلی ازجمله میزان تعهد سازمانی (Randall², 1990)، رفتار شهروندی (Williams and Peter³, 2002)، میزان غیبت کارکنان (Hoffman⁴, 2005)، میزان اعتماد کارکنان به مدیران (Peterson et al⁵, 2004)، ارتباطات و تعاملات کاری با همکاران (Martin and nego, 1989) و تسهیم دانش و عملکرد و بهره‌وری سازمانی (Randall, 1990) اثرگذار بوده است (به نقل از Hasanzadeh Samrin et.al, 2014). یافته‌های آن پژوهش با نتایج پژوهش‌های حسن‌زاده ثمرین و همکاران (۱۳۹۴) همسو بود. لذا، ازجمله وظایف اصلی مدیریت جهت ارتقا فضیلت سازمانی، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران ازجمله توجه به نیازهای کارکنان، تخصیص پاداش بر اساس عملکرد و توزیع عادلانه منابع می‌باشد.

آخرین مقوله‌ی اصلی فضیلت سازمانی در این پژوهش «عوامل شغلی» است. مقوله‌ی عوامل شغلی در این پژوهش شامل مقوله‌های اخلاق کاری، معنویت در کار، سرمایه روان‌شناختی، هوش معنوی، کیفیت روابط و سرمایه‌گذاری آموزشی است. اخلاق کاری در ادارات دولتی کشور ضعف محسوس دارد، سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبانی نظری در این رابطه باشند تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند (Mohammad Khani et. al, 2014).

در این پژوهش مفاهیم؛ تواضع و فروتنی، وجدان

2 . Randall

3 . Williams and Peter

4 . Hoffman

5 . Peterson et al

1 . chaild

می‌کنند، چیزی فراتر از پادشاهای مادی در کار جستجو می‌کنند. انسان موجودی هدفمند و جویای نشاط (شادکامی)، خوشبختی و سعادت می‌باشد، احساس نشاط یکی از مهم‌ترین پشتوانه‌های انسان برای مقابله با مشکلات است و می‌توان گفت همه‌ی تلاش هر انسان در جهت یافتن شادی، نشاط و خوشبختی در آینده می‌باشد (Hezarjarib, 2009). معنویت، احساس رضایتمندی از شغل و زندگی و فقدان عواطف منفی همچون افسردگی و لذت بردن از وقایع از عوامل موثر در ارتقای نشاط می‌باشند (Diener, & Seligman, 2002). فلسفه وجودی سازمان کسب موفقیت است؛ برای موفقیت سازمان بایستی اهداف و مسیر اجزاء و عناصر تشکیل دهنده با اهداف و مسیر سازمان در یک راستا قرار گیرند درغیرصورت سازمان در تحقق اهداف خود با چالش‌ها و موانع زیادی مواجه شده و اثربخشی سازمان به حداقل می‌رسد (Robert¹, 2015). تحقیقات رابطه مثبتی را بین معنویت و پیامدهای فردی و سازمانی متعدد نشان می‌دهد. رشد معنویت در سازمان می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی، تعهد سازمانی، مشارکت سازمانی و عزت ناشی از کار شود (Komala and Ganesh², 2007). از دیگر عوامل موثر در ایجاد فضیلت در سازمان، سرمایه‌ی روانشناختی است؛ سرمایه‌ی روانشناختی یک حالت روانشناسی مثبت و رویکرد واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر نسبت به زندگی است که از چهار مؤلفه شامل: امید^۳، خوش‌بینی^۴، تاب‌آوری^۱ و خودکارآمدی^۲ است

کاری و انتقادپذیری به‌عنوان مفاهیم اخلاق کاری شناسایی شده است. با توجه به تأثیر چشم‌گیر اخلاق کاری بر میزان تحقق اهداف رفتارهای فردی، عملکرد سازمان، رضایت شغلی، فداکاری، تعهد، انضباط، سخت‌کوشی، سطح اضطراب و نظایر آن‌ها، می‌توان گفت در سازمان، پدیده‌ای به‌دوراز نقش و تأثیر این مفهوم وجود ندارد (Hakak et al, 2016). تواضع، یکی از موضوعات علم اخلاق اسلامی است که گذشت و ایثار در برابر اشتباهات دیگران از پیامدهای آن است (Ajeei et al, 2010). وجدان کاری نوعی مکانیزم خودکنترلی در امور است، ازجمله شاخص‌های وجدان کاری، رعایت عدالت در انجام وظیفه، احترام به افکار دیگران، خدمت به خلق، احساس مسئولیت (Ali Rezaee et al, 2014). از سویی دیگر؛ یکی از رموز موفقیت‌های فردی و اجتماعی انسان داشتن ظرفیت انتقادپذیری است. انتقادپذیری و نرنجیدن از انتقاد نشانه رشد روحی، معنوی و اخلاقی است. (Fatahi, 2006). از نکات قابل ملاحظه این است که؛ معنویت در زندگی بشر امروزی به‌ظاهر فراموش شده است (Ghauor, 2018). اهمیت و ضرورت معنویت در سازمان آن‌چنان است که می‌تواند برای سازمان‌ها انسانیت، برای اجتماع فعالیت و برای محیط، مسئولیت به ارمغان آورد (Rastegar, 2008). معنویت در کار شامل نشاط روحی و احساس معنویت، احساس ارزشمندی کار و تاب‌آوری در مقابل مشکلات می‌باشد. امروزه سازمان‌ها با کارکنان رشد یافته و بالنده‌ای که در پی یافتن کاری با معنا، هدفمند و پرورش محیط‌های کاری روبه‌رو هستند. به نظر می‌رسد کارکنان در هرجایی فعالیت

1 . Robert

2 . Komala and Ganesh

3. hope

4. optimism

می‌یابد، همچنین کارکنان دارای هوش معنوی بالا، سرمایه‌ای با ارزش برای سازمان شمرده می‌شوند (Shiasi and Eftariyan, 2018). معنویت شکلی از هوش است و به‌عنوان یک بخش درونی از خویشتن، در جهت توانایی به‌کارگیری اصول اخلاقی، در رفتار و تصمیمات در زندگی و کاری است (Shabani, 2016). به باور محققان، هوش معنوی در محیط کار می‌تواند منجر به مزایا و منافعی از قبیل افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حسّ تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرش‌های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی و نیز کاهش نیت ترک محیط کار، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیشتر و نیز عملکرد و بهره‌وری بالاتر شود (Fatahi et al, 2006). یافته‌های این پژوهش با نتیجه تحقیق تابلی و همکاران (۱۳۹۶) همسو بود.

در عصر حاضر، ورزش به‌عنوان یکی از مؤثرترین عوامل رشد اقتصادی ملی و یکی از پردرآمدترین صنایع در قرن بیست‌ویکم به شمار می‌رود (Smith and Roy³, 2011). با توجه به پیشرفت ورزش و صنعتی شدن آن، رویکرد مدیران این صنعت مهم در خصوص مشتریان خود به‌صورت کلی تغییر یافته است. توجه به مشتری و مشتری‌مداری اساس کار سازمان‌های ورزشی است (Rozita et al, 2014). کوهلی و جاورسکی^۴ (۱۹۹۰) معتقدند که مشتری‌مداری مواردی همچون شناسایی نیاز مشتری، شکایات مشتری، رفتار مؤدبانه با مشتری و تلاش در درک شناسایی ارزش‌های

(Luthans et al, 2007). همچنین به‌نظر زیمرمن (۲۰۰۱) باورهای خودکارآمدی بر روی تصمیم‌گیری‌های شخص در مورد انجام وظایف، میزان تلاش و پشتکار موردنیاز برای انجام آن وظایف تأثیر می‌گذارد. از طرفی، امید با نیروی نافذ خود موجب تحریک فرد در جهت کسب تجارب نو شده، وی را به تلاش و کوشش واداشته و به سطح بالایی از عملکردهای روانی و رفتاری نزدیک می‌گرداند (Arjmandnia et al, 2013). همچنین میزان تاب‌آوری افراد در برابر موانع و مشکلات زندگی و کاری ارتباط تنگاتنگی با میزان امید افراد به زندگی و شغل دارد، به‌طوری‌که امانی (۱۳۹۱) در پژوهشی بیان نمود که بین امید و میزان تاب‌آوری افراد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین سلیگمن (۲۰۰۱) بیان نمود که تاب‌آوری با معنویت، تمامیت، امید و پایداری در ارتباط است. از طرفی، کارایی و توسعه هر سازمان تا حدّ 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 (Dehghani and Fazlolahi, 2016). هوش معنوی در پژوهش حاضر برگرفته از مفاهیمی مانند شناخت خود و سازمان، تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر اخلاق، شفافیت در روابط سازمانی می‌باشد. امروزه با توجه به شدیدتر شدن نیاز به اعتماد برای فعالیت در سازمان‌های امروزی، نیاز به معنویت و توسعه هوش معنوی در بین افراد افزایش

3. Smith and Roy

4. Kuhli and Jawerski.

1. resiliency

2. Self efficacy

مشاغل حساس و مهم ادارات ورزش و جوانان می‌تواند در روند حرکت آن اخلاص جدی ایجاد کند. از این رو، پیشنهاد می‌گردد وزارت ورزش و جوانان و نیز ادارات کل ورزش و جوانان و همچنین ادارات ورزش و جوانان برای جلوگیری از ایجاد اخلاص در روند پیشبرد اهداف خود در چنین شرایط اخلاصی با نهادینه کردن فضیلت سازمانی و فراهم آوردن زمینه‌های کسب، ثبت و انتقال این فضایل در تمامی مراحل خدمت کارکنان خود، به شناسایی و تشویق نیروهای شایسته و پیشرو در زمینه فضیلت‌گرایی در جهت دستیابی به رسالت خود که همانا ترویج اخلاص می‌باشد، قدم بردارد. درواقع؛ اگرچه در وزارت ورزش و جوانان و نیز ادارات ورزش و جوانان بحث رقابت تجاری و صنعتی وجود ندارد اما مانند دیگر سازمان‌های دولتی خدماتی؛ به دلیل اینکه در محیط پیرامون سازمان شاهد رواج بی‌اخلاصی‌هایی از جمله رشوه، فساد اداری، غیبت، استفاده از اموال دولتی در جهت پیشبرد اهداف شخصی و غیره هستند، برای رویارویی و پاسخ متناسب به این تغییرات باید آمادگی بلندمدت و راهبردی را جهت تقویت و نهادینه کردن مؤلفه‌های فضیلت سازمانی را در سازمان خود داشته باشند تا بتواند به‌خوبی به مبارزه با کج‌اخلاصی‌های رایج در جامعه بپردازد. از این رو بر اساس مقوله‌های اصلی فضیلت سازمانی و نیز مؤلفه‌های فرعی آن، پیشنهاد می‌گردد که چون منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه هر سازمان و نیز عامل اجرایی در ایجاد و ارتقا فضیلت در سازمان نقش حیاتی دارد، ادارات ورزش و جوانان اگر می‌خواهند گام موفق‌تری در ایجاد فضیلت سازمانی بردارند؛ فضیلت سازمانی را در دل چشم‌انداز و برنامه‌های راهبردی خود

عاطفی آن‌ها را در برمی‌گیرد که قابل ارتقا از طریق آموزش می‌باشند. در حال حاضر فاصله اصلی و عمیق بین ملت‌ها، از حیث دانایی و نادانی است نه دارایی و ناداری آن‌هاست. آموزش و بهسازی منابع انسانی در عصر محوریت دانایی، می‌تواند راهکاری برای همه‌ی جوامع به‌حساب آید (Asili, 2005). کارکنان تشکیل دهنده تیم‌ها به عنوان واحد اصلی ساختار سازمان‌ها هستند که برای انجام وظایف مهم و حل مسائل پیچیده سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد (Kheirandish et al, 2016). درواقع کار تیمی، سازگاری، بهره‌وری و خلاقیت بیشتری برای هریک از افراد سازمان به همراه داشته و موجبات بهبود عملکرد سازمان و افزایش رضایت شغلی کارکنان را فراهم می‌نماید (Salas et.al, 2005)؛ 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 (Asili, 2005).

ارتقا فضیلت سازمانی یکی از مهم‌ترین برنامه‌ها برای کارآمدسازی ادارات ورزش و جوانان در شرایط اخلاصی جامعه که روز به روز بر کج‌اخلاصی‌های آن افزوده می‌شود و بدون شک ادارات ورزش و جوانان نیز به‌عنوان عضوی از جامعه امروزی از این قاعده مستثنا نخواهد بود؛ بنابراین پایین بودن فضیلت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان می‌تواند ضربات جبران‌ناپذیری را بر پیکره این سازمان وارد نماید و نیز در روند دستیابی به اهداف این سازمان‌ها اخلاص جدی ایجاد نماید. زیرا خلأ و ترک خدمت نیروها در

Satisfaction Matrix Model, Journal of Public Management Research, Zahedan: Faculty of Management, Sistan and Baluchestan University, 6(22), 132-107. (Persian).

- Ajeei, J., Khodpahani, M. K., Fathi Ashtiani, A., Sabeati, A., Ghanbari, S., Mousavi, S., Sadat, P. (2010). Interaction between personality and motivational styles in job performance. Journal of Behavioral Sciences. 4, 310-301. (Persian).
- Ali Rezaee, N. Masah, H., Akram, N. (2014). The Relationship between Conscientiousness and Job Performance, Journal of Ethics in Science and Technology, 8(2). 13-24. (Persian).
- Arjmandnia, A. A., Watani, S., Hassanzadeh, S. (2013). The Effect of Positive Skills Training on Happiness and Unreasonable Beliefs in Blind Students, Journal of Positive Psychology, 2(2), 2-1. (Persian).
- Asili, G. (2005). Human Resource Improvement in Research Organizations through Job Turnover. Journal of Management Studies. (Persian).
- Bienstock, C. C., DeMoranville, C.W. and Smith R.K. (2003). Organizational Citizenship Behavior and Service Quality, Journal of Service Marketing, 17, 357-378.
- Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? Psychological bulletin, 126, 2, 247.
- Cameron Kim, Caza. (2002). Organizational and leadership Virtues and the Role of Forgiveness", Journal of leadership and Organization studies, 9(1), 33-48.

بگنجانند که این اقدام خود می‌تواند عزمی جدی برای ساماندهی فعالیت‌های مربوط به استخدام، ارتقاء، انتصاب، پاداش و ارزیابی کارکنان و مدیران در سایه فضیلت سازمانی ایجاد نماید. همچنین سازمان می‌تواند با برگزاری دوره‌های آموزشی برای شناسایی و کسب و ارتقا مؤلفه‌های مهم در فضیلت سازمانی در این مسیر گام بردارد. از دیگر عوامل مهم در ارتقا فضیلت در سازمان معرفی و تشویق افراد موفق در رعایت فضایل در سازمان است که سبب ایجاد انگیزه و نیز جو رقابتی برای پیشی گرفتن افراد از یکدیگر در جهت کسب و ارتقا مؤلفه‌های فضیلت سازمان خواهد شد. حاکمیت فضیلت در سازمان منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقاء جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن افزایش سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. پس چنانچه ادارات ورزش و جوانان به هر دلیلی نخواهد یا نتواند به ایجاد فضیلت در سازمان خود بپردازد یا اینکه آن را نادیده بگیرد با توجه به شرایط بد اقتصادی و نیز رواج بیش‌ازپیش رذایل اخلاقی در جامعه؛ محکوم به شکست خواهند بود.

منابع

- Ahmadzadeh, Maryam., Salarzahi, Habibollah and Yaghoubi, Nour Mohammad. (2013). Investigating and Analyzing the Effectiveness of Entrepreneurship Education in Entrepreneurship Fields Using

- Behavior, Management Culture, 13(4), 36-36. (Persian).
- Fatahi, M. (2006). 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. (Persian).
 - Forotani, Z., bohrani, A. (2007). Social Discipline in the Organization, Quarterly Journal of Humanities Teacher, 12, 1, 189-218
 - Garry Smith, J., Roy, D. (2011). Framework for developing customer orientation in ticket sales organizations. Sport Marketing Quarterly, 20, 93-102.
 - Gholipour A., Pourezzat A.A., Saedinezhad M. (2008). Antecedents of anti-citizenship behaviors in organizations. Iranian journal of management sciences. 2, 8: 1-29.
 - Ghaur Baghbani, S. M., Behboodi, O., Ramazani, M., Pourang, A. (2018). The Relationship between Spiritual Intelligence and Organizational Citizenship Behavior; Analysis of the Role of Service History (Case Study: Imam Reza's Shrine). Journal of Razavi Culture, 6(3), 42-9. (Persian).
 - Glaser, B. (1978). Theoretical sensitivity: Advances in the methodology of grounded theory, Sociology Press. Mill Valley, CA.
 - Hakak et al. (2016). Analysis of the effect of transformational leadership on innovative behavior and entrepreneurial development in order to create sustainable organizational competencies, Quarterly Journal of Human Resources Studies, 6, 22, 71-94. (Persian).
 - Hasan zadeh Samrin, T., Sefidkar, S. (2014). Examine the relationship
 - Cameron, K S., and Winn, B. (2012). Virtuousness in organizations. In Cameron K. S, Spreitzer G M (Eds.). Oxford handbook of positive organizational scholarship. New York: Oxford University Press, 15-16.
 - Cameron, K. (2011). Five Keys to Flourishing in Trying Times, Lead Lead, 55, 45-51.
 - Cameron, S. K., Dutton, E. J., Quinn, E. R. (2003). Positive organizational scholarship: foundations of new discipline, Berrett-Koehler Publishers.
 - Cameron, S. K., Bright, D. Caza, A. (2004). Exploring the relationship between organizational virtuousness and performance. American behavioral scientist, 47(6), 766-790.
 - Celik, A., Esen, E. (2017). The moderating role of psychological wellbeing on organizational virtuousness and work engagement, The Journal of International Social Research, 10(50), 668-674.
 - Child, J. (2008). Organization structure, environment, and performance: the role of strategic choice, Sociology, 6, 1-22.
 - Dehghani, M., Fazlolahi Ghoms, S. (2016). Investigating the Relationship between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment of Teachers, Journal of Islamic Studies and Psychology, 9(17), 132-105. (Persian).
 - Farhangi, A. A., Eskandari, M. (2003). Introduction to Empowerment in Management and Its Patterns, Management Studies Quarterly, 39(4), 121-99. (Persian).
 - Fatahi, Mehdi, Farhangi, Ali Akbar., and Waseq, Bahare. (2006). Spirituality in the Workplace and Its Role in Improving Citizenship

- examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior, *Journal of Applied Psychology*, 79 (6), 836-844
- Mehraji, M., Ghobadi, B., Aalipour, M., Deldar, I. (2016). 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*, 11(3), 176-155. (Persian).
 - Mehralizadeh, Y., Sahabi Moghadam, M., Salahi Omran, I., and Alam, M. R. (2013). Theoretical and practical aspects of research (quantitative, qualitative and mixed) in humanities. Shahid Chamran University Press, Ahvaz. First Edition. (Persian).
 - Meyer, J. P., Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model, *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
 - Moghaddam, M., Azimzadeh, J., and Hedari, N. (2016). 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. (Persian).
 - Mohammad Khani, M., Bilali, I., and Mohammadi, A. (2014). The Influence of Organizational Factors on the Level of Work Ethics Among Public Employees (Nordic Study: Khansar County), *Applied Sociology*, 24(50), 18-32. (Persian).
 - between organizational excellence and citizenship behavior, *Journal of Management Studies*, (76), 141-155 (persion).
 - Hezarjarib, J., Astinfeshan, P. (2009). Evaluation of factors affecting social vitality with emphasis on Tehran province. *Applied Sociology*. 1(33), 119-146 (Persian).
 - Kheirandish, M., Khodai, A., Mohammadi, A. R. (2016). A Model of the Common Factors Affecting Effective Cardiometry in Organizational Context and its Measurement Scales, *Journal of Organizational Behavior Studies*, 4(3), 31-60. (Persian).
 - Kord, H., Orouei Yazdani, B. A. (2013). Study and Study of Cultural and Social Factors Affecting Mobile Government Services, *Journal of Public Management Research*, Zahedan: Faculty of Management. Sistan and Baluchestan University, 6(21), 89- 105. (Persian).
 - Komala, K., Ganesh, L. S. (2007). individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction and Burnout: an exploratory study among Healthcare professionals, the business review, 7, 1, 129.
 - Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., Norman, S. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personal Psychology*, 60(3), 541-572.
 - Martin, C. L., Nagao, D. (1989). Some behavioral consequences of computerized interviewing. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 72-80.
 - McNeely, B. L. Meglino, B. M. (1994). The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: An

- Behavioral Sciences, 153(16), 410-418.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological inquiry*, 9(1), 1-28.
 - Salas, E., Stagl, K. C., Burke, C. S., & Goodwin, G. F. (2007). Fostering team effectiveness in organizations: toward an integrative theoretical framework.
 - Diener, E., & Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological science*, 13(1), 81-84.
 - Shiasi, M., Eftariyan, A. (2018). The Relationship between Spiritual Intelligence and Productivity of Isfahan University of Medical Sciences Staff. *Health Information Management*, 12(44), 539-531. (Persian).
 - Turkian, B., Karimi, F. (2019). Modeling the Relationship between Virtue and Organizational Loyalty with Psychological Well-being and Job Desire (Case Study: Secondary School Teachers in Isfahan), *Knowledge and Research in Applied Entrepreneurship*, 20(3), 64-55. (Persian).
 - Van Fleet David D., Griffin Ricky W. (2006). Dysfunctional organization culture: the role of leadership in motivating dysfunctional work behaviors. *Journal of managerial psychology*, 21, 8, 698-708.
 - Williams, K. E., peter, M. J. (2002). The Roles of Self-efficacy, Outcome Expectancies and Social Support in the Self-care Behaviors of Diabetics, *Psychology, Health, and Medicine*, 7, 127-141.
 - Zainabadi, H. (2019). Designing and Explaining the Patterns of Organizational Virtue Antecedents in Yazd State Universities. *Yazd*
 - Patterson, M., Warr, P., West M. (2004). Organizational justice and company productivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77.
 - Rahmansarasht, H., Habibi, M. (2012). The Relationship between Organizational Adherence to Ethical Virtues and Organizational Health, *Journal of Ethics in Science and Technology*, 7(3), 21-34. (Persian).
 - Randall, D. M. (1990). The Consequences of Organizational Commitment: Methodological Investigation. *Journal of Organizational Behavior*, (11).
 - Rastegar, A. A. (2008). Presentation and Explanation of Motivational Model Based on Spirituality Case Study: University of Tehran, Doctoral Thesis, University of Tehran. (Persian).
 - Rego A, Ribeiro N, Cunha PME, Jesuino J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64(5), 524-532.
 - Robbins, Stephen P. (2003). Foundations of organizational behavior. Ali Parsaian and Seyed Mohammad Arabi, Fifth Edition, Tehran, Cultural Research Bureau. (Persian).
 - Robert, B. (2015). Leader-member exchange as a moderator of the relationship between employee organization exchange and affective commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(1), 59-79.
 - Rozita, A. L., Nor Zana, A., Khairulzaman, H., Norlizah, A. H. (2014). Impact of Sport Complex Services towards Costumer Behavior in Terengganu. *Social and*

Medical Education Development Studies, 13(3), 303-284.

- Zakizadeh, H. (2019). Designing a Professional Structure Development Model for Sports Organizations Based on Data Theory. PhD Thesis, Islamic Azad University of Qazvin. (Persian).
- Zamahati, M., Shakari, H. (2016). Model of Virtualist Organizational Structure in Yazd's Designated Universities, *Management of Public Organizations*, 15, 63-49. (Persian).
- Zeinali, S. P., Pourazat, A. A. (2011). The Effects of Immoral Space in the Workplace on Anti-Citizenship Behaviors. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 6, 4, 10-1. (Persian).

