

تدوین مدل اندازه‌گیری فضیلت سازمانی به عنوان یک مؤلفه اخلاقی

مجید کیانی^۱، دکتر حسین زارعیان^{۲*}، سجاد مؤمنی^۱، دکتر محسن اسمعیلی^۲
۱. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان
۲. گروه مدیریت ورزشی، پژوهشگاه علوم ورزشی، تهران
(تاریخ دریافت: ۹۷/۳/۶، تاریخ پذیرش: ۹۷/۵/۷)

چکیده

زمینه: یکی از مهمترین جنبه‌های اخلاقی در سازمان، فضیلت سازمانی است، لذا هدف از پژوهش حاضر تدوین مدل اندازه‌گیری فضیلت سازمانی به عنوان یک مؤلفه اخلاقی وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بود.

روش: پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۸۹۰ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران بوده که تعداد ۳۹۷ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه فضیلت سازمانی است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار SPSS24 و LISREL8.5 استفاده شد که ابتدا پارامترهای مدل به روش بیشینه درستنمایی برآورد شد، و سپس مدل اندازه‌گیری فضیلت سازمانی به وسیله انجام شاخص‌های برازش، آزمون شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب‌اند ($\text{Sig} = 0/01$; $\text{Bartlett} = 4740/249$; $\text{KMO} = 0/96$)، همچنین نتایج نشان داد مدل اندازه‌گیری از برازش مناسبی برخوردار است و شاخص‌های برازش ($\chi^2/\text{df} = 2/59$; $\text{RMSEA} = 0/063$; $\text{PNFI} = 0/80$; $\text{NNFI} = 0/99$; $\text{NFI} = 0/99$; $\text{CFI} = 0/99$) مورد تأیید می‌باشند. در خصوص روابط مؤلفه‌ها با مفهوم فضیلت سازمانی نتایج نشان داد که تمامی مؤلفه‌ها توانستند پیش‌گویی خوبی برای مفهوم فضیلت سازمانی باشند.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج پژوهش می‌توان نتیجه‌گیری کرد که پژوهشگران می‌توانند برای سنجش فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی از پرسشنامه فضیلت سازمانی ۱۵ گویه موجود در این پژوهش که از روایی و پایایی مناسب برخوردار است استفاده نمایند.

کلیدواژه‌گان: اخلاق، فضیلت سازمانی، وزارت ورزش و جوانان

سر آغاز

وفاداری را توسعه و در راستای حفظ و تقویت این اعتبار و انجام بهتر و کسب سود بیشتر برای سازمان تلاش می‌کنند (۲). فضایل سازمانی، به مجموعه‌ای از ویژگی‌های اخلاقی سازمان اطلاق می‌شوند که می‌توانند متناظر با ویژگی‌های شخصیتی انسان عملیاتی شده و به عنوان شخصیت سازمان تعبیر شوند. از این رو، فضایل سازمانی شامل آن دسته از ویژگی‌های شخصیت اخلاقی سازمان هستند که از ادراک جمعی حاصل از رفتار برتر سازمان در طول حیات یک کسب و کار، فرا گرفته می‌شوند (۳). فروپاشی‌های مالی و اخلاقی سال‌های اخیر برخی از سازمان‌های معروف در سراسر دنیا، مجامع اقتصادی و مطبوعات عمومی دنیا را به سمت درک مجدد ارزش و اهمیت فضیلت سازمانی

امروزه ارزش‌هایی نظیر کارایی، کنترل و سودآوری به تنهایی برای هدایت سازمان‌ها به سوی آینده‌ای پایدار کافی نیستند. اینجاست که ارزش‌های والتر مطرح می‌شوند. این ارزش‌های والتر، فضائل اخلاقی^۱ هستند که به سازمان‌ها در رسیدن به نتایج ارزشمند و ماورای موفقیت‌های مالی کمک می‌کنند (۱). فضیلت سازمانی^۲ به تعالی و ارتقاء رفتاری اعضای سازمان مربوط می‌شود. قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی، موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و بر انگیزت‌ن آن‌ها در راستای کمک و احترام به یکدیگر و در نتیجه انعطاف‌پذیری بیشتر در کارکنان می‌شود زیرا افراد با ذهنیت مثبت از سازمان، شهرت و اعتبار سازمانی خود را افزایش، اعتماد و احساس

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: zareian.h@gmail.com

در پژوهشی، اثر فضائل را بر سازمان‌ها مورد بررسی قرار گرفت، یافته‌های تحقیق نشان داد که از دیدگاه کارمندان از بین ابعاد فضیلت سازمانی شامل اعتماد، خوش بینی، صداقت، شفقت و بخشش تنها اعتماد سازمانی است که تأثیری بر خوشنمایی سازمانی ندارد. لذا مدیران سازمان ورزشی می‌توانند بوسیله رشد و توسعه فضایل سازمانی زمینه ساز خوشنمایی سازمان را فراهم کنند (۹). همچنین پژوهشگران نیز بیان می‌کنند زمانی که فضیلت سازمانی در سطح سازمانی عملیاتی می‌شود، ارزش‌ها و آرمان‌های سازمان در جامعه آشکار می‌گردد (۱۰). محققان معتقدند برای ایجاد جو فضیلت‌گرایی در سازمان مدیران باید علاوه بر فضایل، به ادراک افراد از فضیلت‌گرایی نیز توجه کنند (۱۱). هم‌چنین با مطالعه عمیق‌تر پیشینه پژوهشی متوجه می‌شویم درک فرآیند فضیلت سازمانی هنوز ناشناخته باقی مانده است و نه تنها نتایج متناقضی در مورد برخی از جنبه‌های فضیلت سازمانی وجود دارد، بلکه مشاهده می‌شود که عمده تحقیقات صورت گرفته مدلی مناسب را در این زمینه ارائه نداده‌اند. این امر به خصوص در سازمان‌های ورزشی بیش‌تر مشهود می‌باشد. از این‌رو در پژوهش حاضر محقق در نظر دارد به تدوین مدل اندازه‌گیری فضیلت سازمانی وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بپردازد. بدین منظور پرسشنامه فضیلت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران توزیع شد تا این پرسشنامه به طور ویژه بتواند مورد ارزیابی روایی و پایایی قرار گیرد. روایی سازه یکی از مهمترین و ضروری‌ترین مرحله در تعیین روایی پرسشنامه‌های با زمینه فرهنگی متفاوت می‌باشد، و در این زمینه تحلیل عاملی تأییدی بهترین ابزار در این مرحله می‌باشد (۱۲). بر طبق گفته پژوهشگران در تحلیل عاملی تأییدی، الگوهای نظری خاصی با هم مقایسه می‌شوند و در واقع یک روش مفید و سودمند برای بازنگری ابزارهای مناسب جهت انجام پژوهش‌ها است (۱۲). مهم‌ترین و متداول‌ترین روش‌های بومی‌سازی پرسشنامه با توجه به نظریه و جهت تأیید آن، تحلیل عاملی است که به صورت تأییدی انجام می‌گیرد. قطع یقین، این ابزار در آینده کمک خواهد کرد تا مدیران و محققان در سازمان‌های ورزشی بتوانند با استفاده از این ابزار به مزایای بسیار زیاد فضیلت سازمانی دست یابند. آشنایی با عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی برای تمامی سازمان‌ها از جمله وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران حائز اهمیت است. شناسایی عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی به مدیران کمک می‌کند تا راهکارهای مناسب را برای ارتقاء فضیلت سازمانی بیان کنند. بر این اساس مساله اصلی در این تحقیق شناسایی عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی و اولویت بندی آن و ارائه راهکارهایی برای ارتقاء فضیلت در وزارت ورزش و جوانان می‌باشد. لذا مساله اصلی در این مقاله شناسایی عوامل مؤثر بر فضیلت‌گرایی در وزارت ورزش و جوانان و اولویت بندی مؤلفه‌های آن‌ها جهت اجرایی شدن هر چه بیشتر فضایل در این وزارتخانه می‌باشد.

سوق داده و زمینه‌ای را برای مطالعه فضایل و ارزش‌های اخلاقی در سراسر دنیا فراهم آورده‌اند (۴). امروزه، سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای خود را درگیر مسئله‌ای می‌بینند که آن را معمای اخلاقی می‌نامند، یعنی اوضاع و شرایطی که باید یک بار دیگر کارهای درست و نادرست را تعریف کنند، زیرا مرز بین کارهای درست و نادرست بیش از پیش از بین رفته است. فضیلت سازمان از جمله مفاهیم مهم سازمانی است که در آن، فضیلت‌ها از جمله انسانیت^۳، درستی^۴ و اعتماد هم در سطح فردی و هم در سطح اجتماعی مورد حمایت قرار می‌گیرد و نیز پرورش، انتشار و تداوم می‌یابد (۵). فضایل عادات، خواسته‌ها و اقداماتی هستند که منجر به سود فردی و اجتماعی می‌شوند (۶). فضایل به ویژگی‌های اخلاقی کلیت سازمان اطلاق می‌شود نه به مجموع ویژگی‌های اعضای آن. از این رو فضایل سازمانی باید بخش مداومی از فرهنگ^۵ سازمانی باشند. فضایل را می‌توان به عنوان ویژگی‌های محوری نیز تعریف کرد که توسط فیلسوفان اخلاق و متفکرین مذهبی ارزش‌گذاری شده‌اند. این موارد شامل شش گروه عمده می‌شوند که عبارت‌اند از فرزاندگی^۶، شجاعت^۷، انسانیت، عدالت^۸، اعتدال^۹ و تعالی^{۱۰} (۷). فضیلت سازمانی، دارای پنج مؤلفه است که عبارت‌اند از: خوش بینی^{۱۱}، اعتماد^{۱۲} سازمانی، شفقت^{۱۳} سازمانی، انسجام^{۱۴} سازمانی و بخشش^{۱۵} سازمانی.

۱. خوش بینی: خوش بینی به عنوان تمایل یا انتظار همیشگی به دریافت و دستیابی به نتیجه مثبت تعریف می‌شود. خوش بینی ممکن است به عنوان سپری در برابر مشکلات روانی و جسمانی در آینده و بهبود استراتژی‌های مقابله، عمل کند. شواهد و تحقیقات همچنین نشان داده که خوشبینی به طور مثبت با رفتارهای شغلی مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد و انعطاف پذیر بودن ارتباط دارد (۸).

۲. اعتماد سازمانی: نشان می‌دهد که حسن نیت، ملاحظات و احترام بر سازمان حاکم است و افراد به یکدیگر و رهبران خود اعتماد دارند. با بسط و گسترش فرهنگ اعتماد می‌توان به جای ارزش‌های منفی مانند دروغ، کلاهبرداری، چاپلوسی، نفاق و غیره، ارزش‌های اخلاقی مثبت مانند صداقت، راستگویی، انصاف، امانت داری، تعهد و شهامت را در جامعه پروراند.

۳. شفقت سازمانی: نشان می‌دهد که افراد مراقب یکدیگرند و به یکدیگر اهمیت می‌دهند.

۴. انسجام سازمانی: نشان می‌دهد که درستکاری، قابلیت اعتماد و احترام در سازمان شایع است.

۵. بخشش سازمانی: بدان معنی است که اشتباهات به سرعت بخشیده می‌شوند و به عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری در زمینه‌ای که از طریق استانداردهای بالای عملکرد مشخص شده مورد استفاده قرار بگیرند (۲). وزارت ورزش و جوانان به عنوان متولی ورزش و نقش آن در بهبود سلامتی و نشاط جامعه و نیز به عنوان یک نوع سازمان خدماتی از این قاعده مستثنی نیست. خواسته‌ها و نیازهای کارکنان آن‌ها به عنوان انسان‌هایی تعالی‌جو از یک سو و خواسته‌ها و نیازهای متنوع و متغیر مراجعه‌کنندگان آن‌ها از سوی دیگر، توجه به فضیلت‌گرایی را اجتناب ناپذیر ساخته است.

روش

برابر $\alpha = 0/961$ و برای مولفه‌ها خوش‌بینی $0/849$ ، اعتماد $0/815$ ، همدردی $0/813$ ، انسجام $0/788$ و بخشش $0/795$ به دست آمد. جهت اجرای تحقیق پس از انتخاب نمونه پرسشنامه فضیلت سازمانی در میان نمونه پژوهش توزیع و جمع‌آوری شد که تعداد ۳۹۷ نفر پرسشنامه‌ها را به طور خوانا و دقیق برگشت داده‌اند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها به منظور طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون اسمیرنوف-کالموگراف استفاده شد که نتایج آن نشان داد که توزیع داده‌ها نرمال ($P > 0/05$) می‌باشد. به منظور آزمون مدل جامع پژوهش، از آزمون مدل معادلات ساختاری و به منظور تعیین پارامترهای مدل ابتدا از روش بیشینه درست‌نمایی (MI) و برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون t و به منظور برازش مدل از شاخص‌های هم‌چون نسبت خی دو بر درجه آزادی (χ^2/df)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI)، شاخص برازش هنجار نشده (NNFI)، شاخص برازش فزاینده (IFI)، ریشه میانگین مجذور خطای برآورد (RMSEA)، ریشه میانگین مجذور باقیمانده (RMR) استفاده گردید. لازم به ذکر است که تمامی تجزیه و تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 24 و LISREL 8.5 در سطح معنادار $0/01 \leq P$ انجام شد.

یافته‌ها

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌های فضیلت سازمانی از نظر میانگین تجربی بالاتر از میانگین نظری هستند ($P < 0/01$). همچنین میانگین تجربی متغیر فضیلت سازمانی وزارت ورزش و جوانان بالاتر از میانگین نظری می‌باشد.

جدول ۱: آزمون t تک نمونه‌ای فضیلت سازمانی

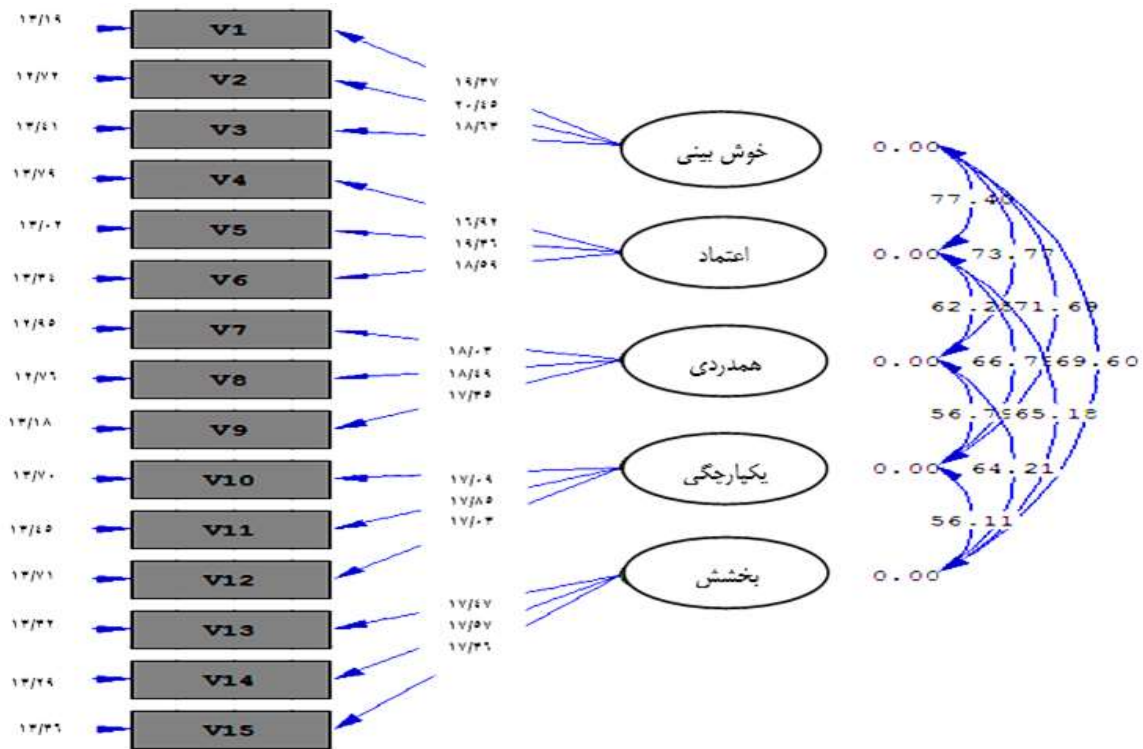
متغیرها	تعداد	میانگین نظری	میانگین تجربی	انحراف استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری
خوش‌بینی	۳۹۷	۳/۵	۳/۹۰۹	۱/۱۱۲	۷/۳۳۰	۳۹۶	۰/۰۱**
اعتماد سازمانی	۳۹۷	۳/۵	۳/۹۵۸	۱/۰۸۸	۸/۳۸۵	۳۹۶	۰/۰۱**
همدردی	۳۹۷	۳/۵	۳/۹۵۴	۱/۱۰۱	۸/۲۲۶	۳۹۶	۰/۰۱**
انسجام	۳۹۷	۳/۵	۳/۹۸۱	۱/۰۶۵	۹/۰۰۴	۳۹۶	۰/۰۱**
بخشش	۳۹۷	۳/۵	۳/۹۹۵	۱/۱۲۲	۸/۷۸۵	۳۹۶	۰/۰۱**
فضیلت سازمانی	۳۹۷	۳/۵	۳/۹۵۹	۱/۰۳۴	۸/۸۵۲	۳۹۶	۰/۰۱**

برای تعیین ساختار عاملی مناسب‌اند ($\text{sig} = 0/01$): $4740/239$ $\text{Bartlett} = 0/96$ ، $\text{KMO} =$

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که داده‌ها حاصل از پرسشنامه فضیلت سازمانی از کفایت مناسب برای انجام تحلیل عاملی برخوردارند و نیز

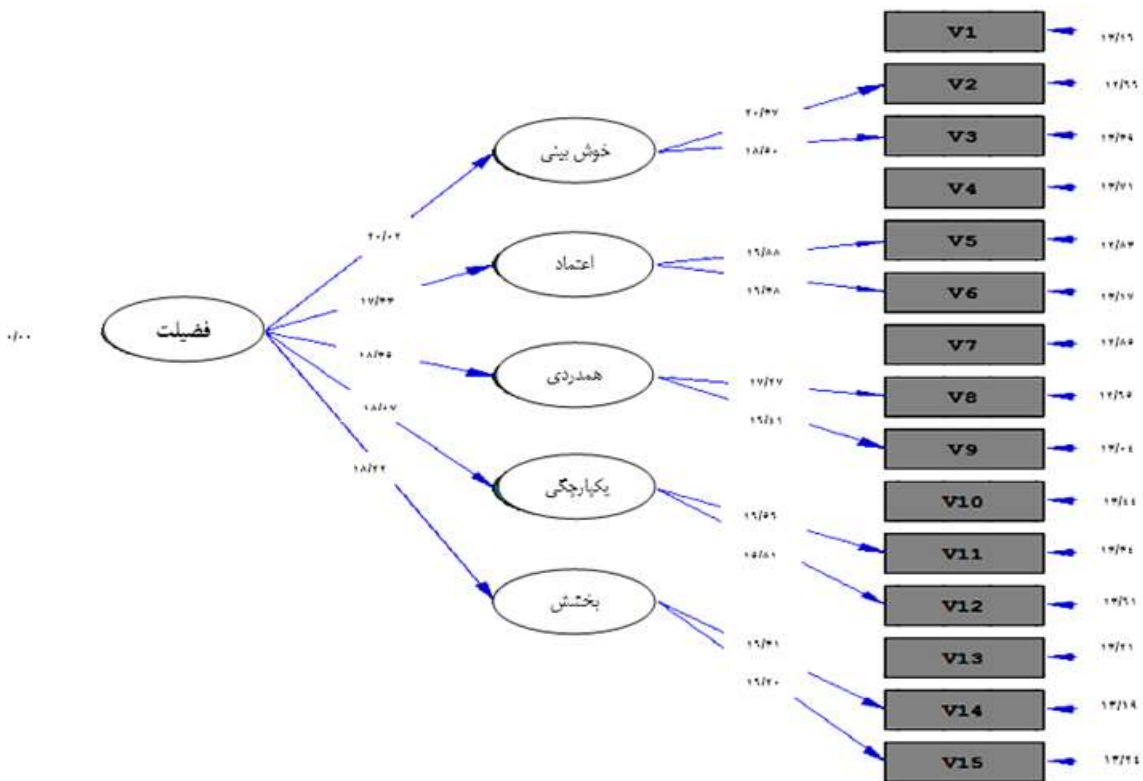
جدول ۲: آزمون KMO و آزمون کرویت بارتلت

پیش فرض	مقادیر مشاهده شده	ملاک	نتیجه
آزمون KMO	۰/۹۶۸	بیش از ۰/۷	تأیید
مقدار خی دو	۴۷۴۰/۲۳۹	-	-
Df	۱۰۵	-	-
سطح معنی‌داری	۰/۰۱	کمتر از ۰/۰۵	تأیید



Chi-square = 188/54 df = 80 p-value = 0/000 RMSEA = 0/059

نگاره ۱. مقادیر ارزش t مدل اندازه‌گیری مرتبه اول فضیلت سازمانی (t-value)



Chi-square = 220/53 df = 85 p-value = 0/000 RMSEA = 0/063

نگاره ۲. مقادیر ارزش t تدوین مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم فضیلت سازمانی (t-value)

نتایج ارزیابی مدل اندازه‌گیری فضیلت سازمانی نشان می‌دهد که تمامی سوالات دارای اثر معناداری در مدل مرتبه اول و دوم فضیلت سازمانی دارند.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری مرتبه اول و دوم فضیلت سازمانی

گروه‌بندی شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	برازش قابل قبول	مدل مرتبه اول	مدل مرتبه دوم	نتیجه
شاخص‌های مقصدی	کای‌اسکور بهنجار شده به درجه آزادی	χ^2/df	مقدار بین ۱ تا ۳	۲/۳۵	۲/۵۹	تأیید
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	$RMSEA < 0.10$	۰/۰۵۹	۰/۰۶۳	تأیید
	شاخص برازش مقصد هنجار شده	PNFI	بالاتر از ۰/۵۰ صدم	۰/۷۵	۰/۸۰	تأیید
شاخص‌های طبیعی	شاخص برازش هنجار نشده	NNFI	$NNFI > 0.90$	۰/۹۹	۰/۹۹	تأیید
	شاخص برازش هنجار شده	NFI	$NFI > 0.90$	۰/۹۹	۰/۹۹	تأیید
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	$CFI > 0.90$	۰/۹۹	۰/۹۹	تأیید
	شاخص برازش افزایشی	IFI	$IFI > 0.90$	۰/۹۹	۰/۹۹	تأیید

نتایج جدول ۳ شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری فضیلت سازمانی را نشان می‌دهد که شاخص‌های آزمون برازش، نشان دهنده برازش مدل تدوین شده فضیلت سازمانی می‌باشد و مدل اندازه‌گیری از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول ۴: نتایج مدل اندازه‌گیری مرتبه اول و مرتبه دوم فضیلت سازمانی

عامل‌ها	برآورد	اندازه اثر	t-Value	R ² (تبیین واریانس)
خوش‌بینی ← فضیلت سازمانی	۱/۰۲	۱/۰۲	۲۰/۰۳**	۱/۰۴
اعتماد ← فضیلت سازمانی	۱/۰۳	۱/۰۳	۱۷/۳۳**	۱/۰۶
همدردی ← فضیلت سازمانی	۱/۰۱	۱/۰۱	۱۸/۳۵**	۱/۰۲
یکپارچگی ← فضیلت سازمانی	۱/۰۴	۱/۰۴	۱۸/۴۷**	۱/۰۸
بخشش ← فضیلت سازمانی	۱/۰۳	۱/۰۳	۱۸/۲۳**	۱/۰۶

**P < 0.01, n = 397

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که در مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم فضیلت سازمانی مؤلفه خوش‌بینی ($\beta=1/0.2$, $t=20/03$, $P<0.01$)، اعتماد ($\beta=1/0.3$, $t=17/33$, $P<0.01$)، همدردی ($\beta=1/0.1$, $t=18/35$, $P<0.01$)، یکپارچگی ($\beta=1/0.4$, $t=18/47$, $P<0.01$) و بخشش ($\beta=1/0.3$, $t=18/23$, $P<0.01$) اثر معناداری بر فضیلت سازمانی دارند.

جدول ۵. همبستگی درونی مولفه‌های فضیلت سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	خوش‌بینی	اعتماد	همدردی	یکپارچگی	بخشش	فضیلت
خوش‌بینی	۱۱/۷۲۸	۳/۳۳۸	۱					
اعتماد	۱۱/۸۷۴	۳/۲۶۵	۰/۰۶**	۱				
همدردی	۱۱/۸۶۴	۳/۳۰۳	۰/۰۳**	۰/۰۴**	۱			
یکپارچگی	۱۱/۹۴۴	۳/۱۹۶	۰/۰۷**	۰/۰۷**	۰/۰۵**	۱		
بخشش	۱۱/۹۸۴	۳/۳۶۷	۰/۰۵**	۰/۰۶**	۰/۰۴**	۰/۰۷**	۱	
فضیلت	۵۹/۳۹۵	۱۵/۵۲۱	۰/۰۲**	۰/۰۳**	۰/۰۱**	۰/۰۴**	۰/۰۳**	۱

**P < 0.01

بحث

همان‌گونه که اشاره شد هدف کلی پژوهش حاضر تدوین مدل اندازه‌گیری فضیلت سازمانی وزارت ورزش و جوانان می‌باشد. یکی از ویژگی‌های تحقیقات و پژوهش‌های روانشناسی سازمانی، تأکید بر ابعاد مثبت و توانمندی‌ها و قابلیت‌های کارکنان است. یکی از این حیطه‌ها تحت عنوان فضیلت سازمانی نامگذاری شده است. فضیلت را به عنوان

نتایج جدول ۵ همبستگی بین مولفه‌های مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم فضیلت سازمانی را نشان می‌دهد. نتایج نشان داد همبستگی درونی بالایی بین مولفه‌های فضیلت سازمانی وجود دارد. نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان داد که بیشترین همبستگی میان فضیلت سازمانی با یکپارچگی ($r=1/0.4$) می‌باشد.

بودند (۵، ۷، ۱۲ و ۱۳). در تبیین این نتایج می‌توان گفت که دستیابی به تعالی اخلاقی چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی، مستلزم برخورداری و پایبندی به فضایل مختلف است. البته این هرگز بدان معنا نیست که افراد یا سازمان‌های با فضیلت، همه فضایل اخلاقی را در سطح کامل دارند بلکه منظور آن است که یک سازمان فضیلت‌مدار، به جای آن که تنها به بخشی از ارزش‌های والای انسانی توجه کند، تلاش می‌کند سطح بالایی از همه ارزش‌های متعالی را نشان دهد. در واقع از آنجا که احتمال می‌رود فضایل مختلف با یکدیگر همبستگی داشته باشند و مثلاً فضیلت بخشش می‌تواند در ارتباط با فضیلت همدردی و شفقت مطرح شود؛ لذا انتظار می‌رود فضیلت سازمانی بیانگر حالتی باشد که طی آن سازمان به فضایل مختلف توجه نماید. با این توضیحات به نظر می‌رسد دسته‌بندی شاخص‌های پرسشنامه فضیلت سازمانی بتواند تقریبی مناسب از واقعیت به دست دهد و تأییدی بر چندوجهی بودن مفهوم فضیلت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان باشد.

نتایج پژوهش مبنی بر تأیید ساختار عاملی پرسشنامه فضیلت سازمانی مشتمل بر پنج بعد، البته متفاوت با یافته‌های پژوهشی‌ای بود که دو عامل را به عنوان ابعاد فضیلت سازمانی شناسایی کرده بود (۱۴). دلیل این ناهمسویی می‌تواند مشابهت بین ابعاد پنج‌گانه فضیلت سازمانی و احتمال وجود همپوشانی‌هایی بین ابعاد باشد. با این حال باید توجه داشت که علیرغم این مشابهت‌ها، ابعاد فضیلت سازمانی مجزا و متفاوت از یکدیگر هستند و در عین حال، در کنار هم نمایانگر سازه کلی فضیلت سازمانی هستند.

مقدار شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب که به وسیله محققان ارائه شده است (۱۵)، در این پژوهش $RMSEA=0/063$ بود. مقدار این شاخص برای مدل‌های خوب برابر یا کمتر از $0/09$ می‌باشد. شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقرب مورد تأیید پژوهشگران نیز است (۱۶). با توجه به نظر آن‌ها این شاخص حساسیت فوق‌العاده‌ای نسبت به اشتباهات مدل دارد. شاخص نرم شده برازش برای مدل تدوین شده $NNFI=0/99$ بود. محققان مقدار $NNFI$ برابر یا بزرگ‌تر از $0/90$ را به عنوان شاخص خوبی برای برازش مدل توصیه کرده‌اند (۱۷). شاخص برازش تطبیقی مدل تدوین شده $CFI=0/99$ بود و چون بزرگ‌تر از $0/90$ است، نشان دهنده برازش مدل اندازه‌گیری است. شاخص برازش فزاینده برای مدل تدوین شده $IFI=0/99$ بود که بنابر نظر محقق باید دست کم $0/90$ باشد (۱۸). نتایج حاصل از برازش مدل نشان دهنده این است که مدل اندازه‌گیری فضیلت سازمانی از برازش مناسبی برخوردار است.

با توجه به نتایج بدست آمده از مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم فضیلت سازمانی پنج مؤلفه خوش‌بینی ($P<0/01$, $t_r=20/02$, $\beta=1/02$)، اعتماد ($P<0/01$, $t_r=17/33$, $\beta=1/03$)، همدردی ($P<0/01$, $t_r=18/35$)، یکپارچگی ($P<0/01$, $t_r=17/47$, $\beta=1/04$) و مؤلفه بخشش ($P<0/01$, $t_r=18/22$, $\beta=1/03$)، اثر معناداری بر فضیلت سازمانی دارند. نتایج نشان می‌دهد که میزان اثر هر پنج مؤلفه بسیار بالا است. در این تحقیق، پنج عامل در وزارت ورزش و جوانان توانستند اثر

هر فرایند روانشناختی که فرد را قادر می‌سازد به شیوه‌ای تفکر و عمل نماید که هم برای خودش، هم برای دیگران و هم برای جامعه مفید باشد تعریف کرده‌اند بر اساس این تعریف، فضیلت یک سیستم سازماندهی شده‌ای از تفکر، منطقی، هیجان، انگیزش و عمل است که مزایای زیادی برای فرد، دیگران و جامعه دارد و غفلت از آن می‌تواند پیامدهای بسیار مهمی داشته باشد. لذا عدم وجود یک ابزار اندازه‌گیری مناسب به منظور ارزیابی فضیلت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان و سازمان‌های ورزشی که قابلیت اطمینان و اعتبار قابل قبولی داشته باشد ضروری می‌باشد؛ بنابراین هدف از تحقیق حاضر بومی‌سازی پرسشنامه فضیلت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان و سازمان‌های ورزشی بود که بر اساس روش تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت. به همین منظور از پرسشنامه ۱۵ سوالی فضیلت سازمانی که پنج مؤلفه فضیلت سازمانی شامل خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش را می‌سنجید، استفاده شد. پس از مراحل تأیید روایی صوری، پایایی درونی پرسشنامه محاسبه شد. بر اساس نتایج به دست آمده، ضرایب آلفای کرونباخ ابعاد پرسشنامه در دامنه $0/788$ تا $0/849$ قرار داشته‌اند که قابل قبول می‌باشند. در نهایت نتایج نشان می‌دهد که مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه فضیلت سازمانی، در مجموع $0/961$ است که بیانگر همسانی درونی بالای این پرسشنامه می‌باشد. نتایج نشان داد که پایایی پرسشنامه، در مجموع و بر حسب همه ابعاد، مورد تأیید بود. این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش‌هایی بود که همسانی درونی پرسشنامه فضیلت سازمانی را قابل قبول ارزیابی کرده بودند (۴، ۵، ۶، ۸ و ۱۱). به هر حال فضایی همچون صداقت، اعتماد، خوش‌بینی، مهربانی، گذشت، بخشش و...، ارزش‌هایی مطلق هستند که در تمام دوران‌ها و در تمام جوامع، جزء آرمان‌های بشر بوده و هستند. از آنجا که چنین آرمان‌هایی در همه جوامع، مورد مطالبه قرار می‌گیرند، لذا به نظر می‌رسد که این مسأله در کنار بیان ساده و قابل فهم گزاره‌های پرسشنامه توانسته است به برداشت یکسان از مفهوم گزاره‌ها بی‌انجامد. یادآور می‌شود که این پرسشنامه در پژوهش‌های مختلف داخلی و خارجی مورد استفاده قرار گرفته است و لذا دور از ذهن نیست که پایایی آن در سطح قابل قبولی برآورد شود. پس از بررسی پایایی پرسشنامه فضیلت سازمانی، در ادامه میانگین و انحراف استاندارد سازه فضیلت سازمانی و ابعاد آن از دیدگاه افراد نمونه محاسبه شد. نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد که تمامی مؤلفه‌های فضیلت سازمانی از نظر میانگین تجربی بالاتر از میانگین نظری هستند ($P<0/01$). همچنین میانگین تجربی متغیر فضیلت سازمانی وزارت ورزش و جوانان بالاتر از میانگین نظری می‌باشد.

نتایج جدول ۲ آزمون KMO و آزمون کرویت بارلت نشان می‌دهد که داده‌ها حاصل از پرسشنامه فضیلت سازمانی از کفایت مناسب برای انجام تحلیل عاملی برخوردارند و نیز برای تعیین ساختار عاملی مناسب‌اند ($sig=0/01$; $Bartlett=474/249$; $KMO=0/96$). نتایج نشان داد که ساختار عاملی پرسشنامه مشتمل بر پنج بعد خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، انسجام و بخشش تأیید شد. این نتایج همسو با یافته‌های پژوهش‌هایی بود که به ابعاد مزبور برای سازه فضیلت سازمانی قائل



آن رابطه علیت را نتیجه‌گیری کرد. همان‌طور که نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد ترکیبی از متغیرهای شخصیتی و محیطی می‌تواند زمینه را برای بروز رفتارهای فضیلت‌مدارانه در سازمان فراهم کند. بنابراین برای سازمان‌های عصر حاضر به دلیل رویارویی با مشکلات و مسائل اخلاقی مختلف می‌تواند موضوع مهمی به شمار رود. لذا انجام آسیب‌شناسی در زمینه وضعیت سازمان از لحاظ متغیرهای اخلاقی از جمله فضیلت سازمانی با استفاده از مصاحبه و پرسشنامه پیشنهاد می‌شود محدودیت مهم دیگری که در پژوهش حاضر باید توجه داشت این است که فضایل سازمانی، به ابعاد خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، یکپارچگی و بخشش محدود نمی‌شود و لذا شایسته است که پژوهش‌های جامع‌تری با رویکرد طراحی الگو و با بهره‌گیری از آموزه‌های اسلامی در زمینه فضیلت سازمانی صورت گیرد. لذا به مدیران توصیه می‌شود که از طریق رفتارهایی همچون نشان دادن اعتماد به کارکنان، خوش‌بینی نسبت به آینده، گوش دادن و رسیدگی به مشکلات کارکنان، اهمیت دادن به کارکنان و تشویق دیگران به کمک به هموعان و همکاران، زمینه ارتقاء فضیلت سازمانی را در وزارت ورزش و جوانان فراهم آورند.

نتیجه‌گیری

امروزه سازمان‌ها با مشکلات عدیده‌ای مواجه هستند که ناشی از عدم خوش‌بینی، اعتماد، یکپارچگی و تعامل مثبت می‌باشد، راه حل برون رفت از این مشکلات، توجه به فضایل سازمانی و اخلاقی افراد در سازمان‌ها می‌باشد. به‌کارگیری توأمان فضایل سازمانی و اخلاقی قادر است سازمان را مسئولیت‌پذیرتر و با فضیلت‌تر نماید و بر بسیاری از معضلات سازمان‌های امروزی که موجب از خود بیگانگی انسان‌ها شده‌اند، غلبه کند. و از طریق رفتارهایی همچون نشان دادن اعتماد به کارکنان، خوش‌بینی نسبت به آینده، گوش دادن و رسیدگی به مشکلات کارکنان، اهمیت دادن به کارکنان و تشویق دیگران به کمک به هموعان و همکاران، زمینه ارتقاء فضیلت سازمانی را در وزارت ورزش و جوانان فراهم آورند. بنابراین بر اساس یافته‌های پژوهش، نسخه پنج عاملی پرسشنامه فضیلت سازمانی، برای سنجش فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی از اعتبار و قابلیت اعتماد خوبی برخوردار است و محققان می‌توانند از این پرسشنامه در پژوهش‌های آتی مورد استفاده قرار دهند.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این مقاله ملاحظات اخلاقی مانند سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، انتشار چندگانه و ... مورد توجه قرار گرفته‌اند. همچنین عدم درج نام و مشخصات فردی در پرسش‌نامه‌ها، رازداری در مورد اطلاعات فردی پاسخگویان و همچنین حضور خود محقق برای جمع‌آوری اطلاعات از نکات اخلاقی تحقیق حاضر بود.

معداداری را در محیط‌های ورزشی بر فضیلت سازمان داشته باشند. بنابراین نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد ترکیبی از متغیرهای شخصیتی و محیطی می‌تواند زمینه را برای بروز رفتارهای فضیلت‌مدارانه در سازمان فراهم کند. بنابراین برای سازمان‌های عصر حاضر به دلیل رویارویی با مشکلات و مسائل اخلاقی مختلف می‌تواند موضوع مهمی به شمار رود. لذا اشاعه فرهنگ فضیلت سازمانی به اشکال مختلف در وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود. همچنین در نظر گرفتن پاداشی برای بااخلاق‌ترین کارمند وزارت ورزش و جوانان و همچنین بااخلاق‌ترین مدیر وزارتخانه و یا اختصاص روزی با عنوان روز کارمند با فضیلت پیشنهاد می‌گردد.

از دیگر نتایج پژوهش حاضر ارتباط درونی مؤلفه‌های فضیلت سازمانی با همدیگر می‌باشد. نتایج نشان داد همبستگی درونی بالایی بین مؤلفه‌های فضیلت سازمانی وجود دارد. نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان داد که همبستگی میان خوش‌بینی با یکپارچگی ($r = 1/07$)، همدردی با اعتماد ($r = 1/04$)، یکپارچگی با بخشش ($r = 1/07$)، بخشش با اعتماد ($r = 1/06$) در سطح بالای می‌باشد، همچنین نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان داد که بیشترین همبستگی میان فضیلت سازمانی با یکپارچگی ($r = 1/04$) می‌باشد. با توجه به این که مدل اندازه‌گیری فضیلت سازمانی مورد تأیید قرار گرفت و با توجه به نتایج همبستگی مؤلفه‌ها با فضیلت سازمانی می‌توان نتیجه گرفت که وزارت ورزش و جوانان باید روحیه خوش‌بینی را در کارکنان تقویت نماید. باید این احساس را در کارکنان سازمان ایجاد نماید که آن‌ها موفق خواهند شد هر چقدر هم که کارها چالشی‌تر و دشوارتر شود، البته خوش‌بینی واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر مدنظر است. محیط وزارتخانه را تبدیل به محیطی مهربان، دلسوز و شفیع برای کارکردن نماید. دلسوزی و همدردی به مفهوم مراقبت فعال از دیگران می‌باشد و نشان دهنده احترام فرد به دیگران نیز هست. وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران باید فضایی را فراهم کند تا کارکنان بتوانند کارهای دلسوزانه و خیر خواهانه‌ای را پیرامون اعضای خود و سایر نهادهای اجتماعی انجام دهند تا بدین ترتیب موجب توسعه انعطاف‌پذیری منابع انسانی که پیامدهای مثبتی را به همراه خواهد داشت بشود. احساس اعتماد بین کارکنان وزارتخانه باید تقویت شود، با افراد با حسن نیت و احترام برخورد شود و مدیران و معاونین سازمان به گونه‌ای عمل کند که همگان به او اعتماد داشته باشند. برای ایجاد انسجام و یکپارچه نمودن سازمان باید مدیران حداکثر تلاش خود را در جهت توسعه انسجام و یکپارچگی در سازمان نمایند. همچنین یکی از گویه‌های این بخش توسعه صداقت و امانت در سازمان است

تفسیر نتایج حاصل از این پژوهش می‌بایست با در نظر گرفتن این محدودیت انجام پذیرد که این پژوهش در یک سازمان ورزشی انجام گرفته و وزارت ورزش و جوانان پس از ادغام سازمان تربیت بدنی و سازمان ملی جوانان در مجلس هشتم تشکیل شد و از آنجایی که بیشتر کارکنان وزارتخانه غیر تربیت بدنی هستند لذا تعمیم نتایج آن به افراد و سازمان‌های خدماتی و تولیدی دیگر باید با احتیاط صورت گیرد. از طرفی به این دلیل که مطالعه حاضر مطالعه‌ای مقطعی است نمی‌توان از



سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود واجب می‌دانند که از زحمات کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان، وزیر و معاونت‌های واحدهای مختلف وزارت ورزش و جوانان به خاطر همکاری بی‌دریغ‌شان تقدیر و تشکر به عمل آورند.

واژه نامه

فضایل خلاق	1.Moral virtues
فضیلت سازمانی	2.Organizational virtuousness
انسانیت	3.Humanity
درستی	4.Right
فرهنگ	5.Culture
فرزانگی	6.Wisdom
شجاعت	7.Courage
عدالت	8.Justic
اعتدال	9.Moderation
تعالی	10.Excellence
خوش بینی	11.Optimism
اعتماد	12.Trust
شفقت	13. Compassion
انسجام	14. Integrity
بخشش	15. Forgiveness

- intelligence: Emotional intelligence & organizational commitment. *Ethics in Science and Technology*; 12 (1):154-160. (In Persian).
- Behzadi E, Naami A, Boshlide K. (2015). Relationship between conscientiousness, ethical climate and ethical leadership and organizational virtuousness. *Ethics in Science and Technology*; 10(1): 63-73. (In Persian).
 - Asadzadeh N, Ghalavandi H, Abaszadeh M. (2017). Canonical analysis of the relationship between the dimensions of organizational virtue and components of professional ethics courage. *Ethics in Science and Technology*; 12 (2):127-136. (In Persian).
 - Ghobadi Yeganeh A, Gholami Torksalavieh S, Rastegari M. (2017). The impact of organizational virtuousness on the sports organization's reputation. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*; 4(13): 71-78. (In Persian).
 - Manzch C, CameronK S, ManzK P, Marx R D, Neal J. (2008). The virtuous organization: insights from some of the world leading management thinkers. World Scientific Publishing Company; 2008: 1-320.
 - Rego A, Ribeiro N, Cunha MP, Jesuino JC. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*; (64): 524-532.
 - Farahani A, Iraj R. (2016). Determining validity and reliability of achievement goals in sport questionnaire. *Applied Research of Sport Management and Biology*; 4(14): 75-86. (In Persian).
 - Ghanbari S, Derakhshan M, Zandi KH, Safpanahi H. (2107). Factorial structure and internal consistency of ethical and organizational virtuousness questionnaire. *Ethics in Science and Technology*; 11 (3):69-76.
 - Khoshouei MS, Nori A. (2014). Factor structure of organizational virtuousness and the role of organizational citizenship behavior in it. *Knowledge and Research in Applied Psychology*; 14(5): 26-34. (In Persian).
 - Steiger JH. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*; 25(2): 173-180.
 - MacCallum RC, Austin JT. (2000). Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annual Review of Psychology*; 51(1): 201-226.
 - Tucker LR, Lewis C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*; 38: 1-10.
 - Bollen KA. (1986). Sample size and Bentler & Bonett' snonnormed fit index. *Psychometrika*; 51: 375- 377.

References

- Cameron KS, Winn B. (2012). Virtuousness in organizations. In: CameronK S, Spreitzer G M (Eds.). *Oxford handbook of positive organizational scholarship*. New York: Oxford UniversityPress. Pp.15-16.
- 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. (In Persian).
- Amrolahibyoki N, Danaeefard H, Fani A, Rezaeian A. (2015). Designing organizational well-being model: explaining the pivotal role of positive psychological capital in Iran's governmental organizations. *organizational behavior studies quarterly*; 3(2): 100-73. (In Persian).
- Wright T, Goodstein J. (2007). Character is "dead" in management research: A review of Individual character and organizational-level virtue. *Journal of Management*; 33(6): 928-958.
- Cameron KS, Bright D, Caza A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*; 47 (6): 766- 790.
- Taboli H, Moradi M, Irannezhad S.J. (2017). The analysis of the relationship between organizational excellences as an ethical factor with spiritual