

مدل‌یابی تأثیر عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری

طهماسب شیروانی*^۱، علیرضا امیدی^۲

چکیده

مقدمه و هدف: از آنجا که فعالیت‌های ادارات ورزش و جوانان به عنوان یک سازمان حیاتی در تربیت نیروی انسانی کارآمد و اثربخش در زمینه ورزش و تربیت‌بدنی کشور حائز اهمیت است و از طرف دیگر با توجه به متغیرهایی مانند عدالت و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان که می‌تواند در ارتقای فضیلت سازمانی مفید باشد، لذا هدف از تحقیق حاضر مدل‌یابی تأثیر عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری بود.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، میدانی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری (۱۶۱ نفر) بوده است. نمونه آماری بصورت کل شمار و برابر با جامعه آماری انتخاب شده است. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکاران (۱۹۹۰) و فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) بود که روایی و پایایی آنها مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی در قالب مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای Smart PLS2 و SPSS19 استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که مدل پیشنهادی تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است. بین عدالت و فضیلت سازمانی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد و تقریباً ۶۰ درصد از این ارتباط از طریق متغیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری: وجود عدالت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان بیانگر اهمیت دادن این ادارات به کارکنان است. در چنین شرایطی کارکنان نسبت به اداره متعهد شده و میثاق دو سویه بین کارمندان و سازمان ایجاد می‌شود که به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی از سوی کارکنان می‌انجامد. این موضوع به عنوان واسطه‌ای برای ایجاد فضیلت‌مندی سازمان عمل خواهد کرد و دستیابی به اهداف سازمانی را میسرتر می‌نماید.

کلیدواژه‌ها: اداره ورزش و جوانان، رفتار شهروندی سازمانی، عدالت سازمانی، فضیلت سازمانی.

^۱ دانش‌آموخته دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت مدرس تهران: tsh7tsh@yahoo.com

^۲ استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه شهرکرد

امروزه تکامل تاریخی در حوزه مدیریت و سازمان، به لحاظ تئوری و عملی، تحت تأثیر نیروی قدرتمند قرار گرفته است؛ نیرویی که اگر به درستی هدایت و اداره شود، به نظر می‌رسد که توانایی لازم برای منجر شدن به ژرف‌ترین همکاری‌ها، نه تنها در زمینه‌های حرفه‌ای، بلکه برای انسانیت را دارا باشد. این نیرو چنان بر اصول مدیریت و سازمان تأثیرگذار بوده که برخی افراد آن را پیشرفت و تحولی اساسی در حوزه مدیریت و سازمان توصیف کرده‌اند. این نیروی عظیم و ژرف چیزی جز «فضیلت‌گرایی» نیست؛ به گونه‌ای که اداره و هدایت آن در سازمان، از مهم‌ترین فعالیت‌های آینده مدیریت خواهد بود (۱). دنیای امروز به شدت به سوی صنعتی شدن پیش می‌رود. بازار رقابتی و تجاری شدن، سازمان‌ها را ملزم به توجه به اموری چون بهره‌وری، انعطاف‌پذیری و پاسخگویی ساخته است. توجه همه جانبه به دارایی‌های مادی و معنوی سازمان، شرط ماندن در دنیای رقابتی را بوجود آورده است. در پنجاه سال گذشته، پژوهشگران حیطه روانشناسی سازمانی و مدیریت، از روابط درون سازمان به عنوان راهی برای تعالی سازمان و از میان برداشتن موانع و رفع چالش‌ها یاد کرده‌اند و راه‌های تعالی سازمان از طریق کارکنان، فراتر از روابط رسمی، مورد تأکید روانشناسان سازمانی قرار گرفته است. چنان که فروپاشی‌های مالی و اخلاقی در سال‌های اخیر برخی سازمان‌های معروف در سراسر دنیا، توجه محققان را به سمت مطالعه در زمینه فضایل و ارزش‌های اخلاقی سوق داده است. سازمان‌ها در این میان در شرایطی قرار گرفته‌اند که برای حفظ وجهه خود باید بار دیگر کارهای درست و نادرست را تعریف کنند (۲). در میان مفاهیم رفتار سازمانی، مفهوم فضیلت سازمانی، از جمله مفاهیم مهم سازمانی است که در زمینه علوم انسانی مورد توجه قرار گرفته است. در واقع مفهوم فضیلت سازمانی، به شایستگی‌های اخلاقی فطری اشاره دارد که از طریق فعالیت‌های انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود (۳). از دیدگاه محققان فضیلت‌مندی به کارکنان اجازه عمل درست را به دلایل درست، در زمان درست، به شیوه‌ای درست و به میزان متعادل را می‌دهد. قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی، موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آنها در راستای کمک و احترام به یکدیگر می‌شود (۴). فضیلت در سازمان به معنی ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی (از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری) در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است. بنابراین هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی یا هر فرآیندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود، می‌تواند منجر به فضیلت سازمانی شود (۱).

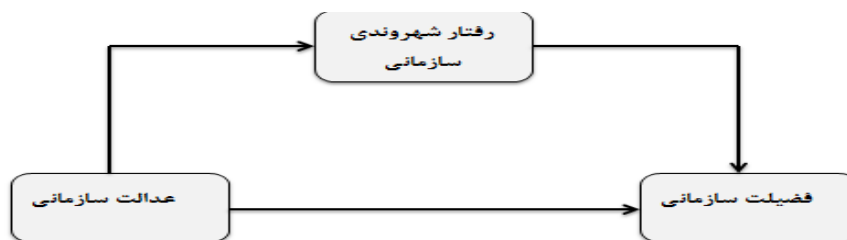
عدالت سازمانی یکی از اهداف اساسی و بسیار مهم در عملکرد شاغلین و دستیابی به فضیلت در سازمان‌های ورزشی است. منظور از عدالت سازمانی وضعیت شغلی است که در آن افراد بر این باور و درک برسند که در سازمان با آنها منصفانه رفتار می‌شود. عدالت توزیعی (این نوع عدالت به توزیع پاداش‌ها و تنبیه‌ها اشاره دارد و شامل ادراک کارکنان از توزیع منابع و پاداش‌های سازمانی است)، عدالت رویه‌ای (مباحث سازمانی مانند تعیین، ارتقاء، نرخ عملکرد، پرداخت اضافی و تسهیم اطلاعات را شامل می‌شود) و عدالت تعاملی (به انصاف ادراک شده در رفتار بین فردی اشاره دارد) به عنوان ابعاد عدالت سازمانی معرفی شده‌اند. عدالت سازمانی درجه‌ای است که کارکنان احساس می‌کنند قوانین، رویه‌ها و سیاست‌های سازمانی مربوط به کار آنها، منصفانه است. عدالت برانگیزانده مهمی برای کارکنان است و زمانی که افراد احساس بی‌عدالتی کنند اخلاق آنان نیز سقوط می‌کند. ادراک بی‌عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. افزایش بی‌عدالتی منجر به افزایش رفتارهای نامولد مثل: خستگی عضلانی، بی‌حوصلگی، غیبت از کار و مقاومت در برابر تغییر می‌شود که همه این رفتارها می‌تواند بر فضیلت سازمانی تأثیر سوء داشته باشند (۵). در راستای ارتباط بین عدالت و فضیلت سازمانی تحقیقاتی صورت پذیرفته که از جمله آنها می‌توان به تحقیق هاشم‌مطوری (۱۳۹۶) با عنوان عدالت سازمانی ادراک شده و اشتیاق شغلی با توجه به نقش میانجی‌گری فضیلت سازمانی که بر روی کارکنان یک شرکت صنعتی اشاره کرد، که نتایج این تحقیق نشان داد که عدالت سازمانی ادراک شده با فضیلت سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد (۶). همچنین حسن‌زاده ثمرین و نیکرو احمدگرایی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان بررسی و تبیین تأثیر عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی بیان داشتند که ارتباط معناداری بین عدالت و فضیلت سازمانی در بین کارکنان شهرداری رشت وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش عدالت سازمانی، فضیلت سازمانی ارتقا و بهبود می‌یابد (۷).

یکی دیگر از متغیرهای مهم در سازمان‌ها، رفتار شهروندی سازمانی است که با فضیلت سازمانی نیز مرتبط است و این موضوع در تحقیقات مختلف بیان شده است. (۸، ۹، ۱۰). در دنیای پرچالش کنونی، سازمان‌های ورزشی همانند سایر سازمان‌ها به منظور رقابت در صحنه جهانی، ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل، در تلاشند تا کارکنانی را به کار گیرند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شرح شغلشان عمل کنند، زیرا اعتقاد بر این است که این رفتارهای فراتر از نقش، در ارزشیابی عملکرد انعکاس می‌یابد، مشارکت کارکنان را در برنامه‌ها تحت تأثیر قرار می‌دهد و می‌تواند عاملی مؤثر بر درگیری شغلی باشد (۱۱). تحقیقات کنونی، این رفتارها را تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی مد نظر قرار داده و غفلت از آنها را در ارزیابی عملکرد کارکنان نمی‌پذیرد. بر این اساس توجه به رفتار شهروندان رو به افزایش بوده و اهمیت آن به‌عنوان یکی از منابع بسیار مهم سازمان درک شده است و رفتار آنها می‌تواند بسیار با اهمیت تلقی شود. رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان یکی از مفاهیم جدید مدیریت رفتار سازمانی که بر

رفتارهای فرانشی کارکنان و مدیران تأکید می‌ورزد، در فرآیند سازمانی و تبدیل محیط سنتی به محیطی پویا و کارآمد نقشی تعیین کننده دارد. از این روست که امروزه محققان بسیاری به تجزیه و تحلیل رفتار شهروندی در سازمان پرداخته‌اند (۱۲).

از طرفی دیگر امروزه نظرات مربوط به عدالت با پیشرفت جامعه بشری ارتقاء یافته و دامنه آن از نظرات فلاسفه و ادیان به حوزه تحقیقات تجربی کشیده شده است. چگونگی تعاملات افراد در سازمان‌ها ممکن است بر احساسات، نگرش‌ها، باورها و رفتار کارکنان تاثیر داشته باشد. رفتار عادلانه سازمان به طور کلی می‌تواند باعث بهبود رفتار شهروندی سازمانی کارکنان گردد (۵). وجود عدالت سازمانی در محل کار بیانگر اهمیت دادن سازمان ورزشی به کارکنان است. در چنین شرایطی کارکنان نیز نسبت به سازمان متعهد می‌شوند و یک میثاق دو سویه بین کارکنان و سازمان ایجاد می‌شود که منجر به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی از سوی کارکنان می‌گردد. کارکنانی که احساس نابرابری می‌کنند، با واکنش‌های منفی از جمله امتناع از تلاش، کمکاری و رفتارهای ضعیف شده شهروندی سازمانی و در شکل حاد آن استعفا از کار به این نابرابری پاسخ می‌دهند (۱۳). و اما در محیط ورزش، با توجه به اینکه ارتباط و تعامل سازمان‌های ورزشی با عوامل مختلفی چون دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی و دیگر سازمان‌های ورزش ملی و بین‌المللی و مهمتر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، محیطی پرتلاطم را برای این سازمان‌ها ایجاد کرده‌اند و به‌ویژه عملکرد و کارایی سازمان تا حدود زیادی به تلاش کارکنان که فراتر از الزامات تعریف شده نقش آنهاست بستگی دارد. از اینرو ضروری است این سازمان‌ها به منظور باقی ماندن در صحنه رقابت، رسیدن به توسعه، انطباق‌پذیری با محیط متغیر و ارائه خدمات مطلوب به مشتریان به رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی توجه داشته باشند (۱۴). سلطان حسینی و همکاران (۱۳۹۲) در یکی از محدود تحقیقاتی که در زمینه رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در محیط ورزش در داخل کشور صورت گرفت، بیان کردند که ورزشکاران در قبال وجود یا نبود عدالت سازمانی در باشگاه، واکنش نشان می‌دهند. یکی از این واکنش‌ها افزایش یا کاهش برون‌داده است. به این معنا که اگر ورزشکاران مشاهده کنند که در باشگاه عدالت اجرا نمی‌شود، دچار نوعی تنش منفی می‌شوند. در نتیجه برای کاهش این تنش سعی می‌کنند میزان درون‌داده‌ها و مشارکت خود را در باشگاه کاهش دهند. در چنین مواردی ممکن است رفتار شهروندی آنها کاهش یابد. برعکس، اگر ورزشکاران احساس کنند که در باشگاه عدالت سازمانی وجود دارد، برانگیخته می‌شوند تا با انجام رفتارهای یاری دهنده مانند رفتار شهروندی سازمان درون‌داده‌ها و مشارکت خود را در باشگاه افزایش دهند (۱۵). همچنین فانی و همکاران (۱۳۹۰)، محرم‌زاده و همکاران (۱۳۹۱) و ندیر (۲۰۱۶) در پژوهش‌های خود بیان داشتند که عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ارتباط معنادار و مستقیمی دارد (۱۳، ۱۴، ۱۶).

به نظر می‌رسد گام برداشتن در راستای افزایش رعایت فضیلت سازمانی در سازمان‌های ورزشی یکی از راه‌هایی است که این سازمان‌ها را یاری می‌دهد تا علاوه بر بهره‌مندی از مزایای فضیلت سازمانی، بتوانند محیطی آکنده از رفتار شهروندی و عدالت سازمانی مناسب فراهم آورده و به دستاوردهای مهمی در این خصوص دست یابد. از آنجا که فعالیت‌های ادارات ورزش و جوانان به عنوان یک سازمان حیاتی در تربیت نیروی انسانی کارآمد و اثربخش در زمینه ورزش و تربیت‌بدنی کشور حائز اهمیت است و از طرف دیگر با توجه به متغیرهایی مانند عدالت و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان که می‌تواند در ارتقای فضیلت سازمانی مفید باشد، از این‌رو در پژوهش حاضر سعی خواهد شد که رفتار شهروندی سازمانی کارکنان به عنوان متغیری میانجی در رابطه بین عدالت و فضیلت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری ارزیابی شود. محققان در این تحقیق به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال هستند که نقش میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی در بررسی رابطه بین عدالت و فضیلت سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری چگونه است؟ که این روابط در الگوی مفهومی تحقیق که برگرفته از مبانی نظری و پیشینه تحقیق می‌باشد، در شکل شماره یک قابل مشاهده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی تحقیق

روش تحقیق

مدل یابی تأثیر عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی با توجه به نقش میانجی گری رفتار شهروندی سازمانی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، میدانی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری به تعداد ۱۶۱ نفر بوده است که نمونه آماری بصورت کل شمار و برابر با جامعه آماری انتخاب شده است. بعد از توزیع پرسشنامه‌ها ۹۴ درصد (۱۵۲ پرسشنامه) قابل تجزیه و تحلیل برگشت داده شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه عدالت سازمانی، فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و متغیرهای جمعیت شناختی بوده است. پرسشنامه عدالت سازمانی توسط نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) ساخته شده است (۱۷). این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) و دارای سه خرده مقیاس عدالت توزیعی (۵ سؤال)، عدالت رویه‌ای (۶ سؤال) و عدالت تعاملی (۱۱ سؤال) است. برای ارزیابی فضیلت سازمانی کارکنان از پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شده است که شامل ۱۵ سؤال و با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) است (۳). این پرسشنامه ۵ بعد خوش‌بینی (۳ سؤال)، اعتماد (۳ سؤال)، همدردی (۳ سؤال)، انسجام (۳) و بخشش (۳ سؤال) را مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکاران (۲۰۰۰) شامل ۲۰ سؤال و ۵ مولفه نوع‌دوستی (۴ سؤال)، وظیفه‌شناسی (۳ سؤال)، جوانمردی (۳ سؤال)، فضیلت مدنی (۳ سؤال) و احترام و تکریم (۷ سؤال) می‌باشد که به‌صورت طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) اجرا شده است (۱۸). همچنین متغیرهای فردی افراد نمونه شامل: سن، جنسیت، سطح تحصیلات، نوع استخدام و سابقه خدمت بوده است. برای تعیین روایی محتوایی، پرسشنامه‌های تحقیق بین ۱۲ نفر از اساتید مدیریت ورزشی توزیع گردید. پس از عودت پرسشنامه‌ها، نظرات و پیشنهادهای اخذ شده، پرسشنامه نهایی تدوین گردید. همچنین به منظور بررسی روایی همگرا و واگرا پرسشنامه‌ها از نرم‌افزار PLS استفاده شده است. برای بررسی روایی همگرا از شاخص AVE^1 (میانگین واریانس استخراج شده) استفاده گردید که نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر متغیر با سؤالات خود است. همچنین برای بررسی روایی واگرا از شاخص فورنل و لارکر^۲ (۱۹۸۱) که میزان رابطه یک متغیر با سؤالاتش در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرها است. نتایج مربوط به روایی همگرا و واگرا در بخش نتایج تحقیق ارائه شده است (۱۹). به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد معیار آلفای کرونباخ، یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد در حالی که روش حداقل مربعات جزئی^۳ (PLS) معیار پایایی ترکیبی را به کار می‌برد و برتری نسبی آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه بصورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شوند. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی^۴ (CR) هر سازه بالای ۰/۷ شود، مدل‌های اندازه‌گیری، از پایداری درونی مناسب برخوردارند؛ و اگر این مقدار کمتر از ۰/۶ باشد، فقدان پایایی را نشان می‌دهد (۲۰).

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)
عدالت سازمانی	۲۰	۰,۹۰	۰,۹۱
رفتار شهروندی سازمانی	۲۰	۰,۸۹	۰,۹۱
فضیلت سازمانی	۱۵	۰,۸۷	۰,۸۹

همانطور که در جدول ۱ مشخص شده است، مقادیر مربوط به پایایی متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰,۷ می‌باشد، که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه‌های پژوهش حاضر دارد.

برای آزمون مدل این پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم افزار Smart PLS استفاده گردید.

نتایج و یافته‌های تحقیق

بررسی عوامل جمعیت‌شناختی نمونه آماری نشان داد؛ از مجموع ۱۵۲ پرسشنامه برگشتی از نمونه آماری، ۸۱ درصد مرد (۱۲۳ نفر) و ۱۹ درصد زن (۲۸ نفر) بودند. بیشترین سابقه شغلی آنها در طبقه ۵ تا ۱۱ سال، ۴۶ درصد بود. همچنین بررسی سطح تحصیلی شرکت‌کنندگان نشان داد؛ اکثریت کارکنان دارای مدرک کارشناسی بودند (۳۵ درصد) و بیشترین بخش از نیروهای این ادارات (۵۱ درصد)، از طریق استخدام قراردادی مشغول به کار هستند. ۶۵/۷ درصد کارکنان در رشته تحصیلی تربیت بدنی و علوم ورزشی و ۳۴/۳ در سایر رشته‌ها تحصیل کرده بودند.

1. Average Variance Extracted

2. Fornell & Larker

3. Partial Leat Squares

4. Composite Reliability

برازش مدل تحقیق در سه بخش انجام شده است: (۱) برازش مدل‌های اندازه‌گیری، (۲) برازش مدل‌های ساختاری و (۳) برازش مدل کلی. به این ترتیب که ابتدا، از صحت روابط موجود در مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از معیارهای پایایی و روایی اطمینان حاصل کرده و سپس به بررسی و تفسیر روابط موجود در بخش ساختاری پرداخته و در مرحله پایانی نیز برازش کلی مدل پژوهش بررسی شده است.

مدل اندازه‌گیری، مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که در برگرفته یک متغیر به همراه سوالات مربوط به آن است. برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است.

سنجش بارهای عاملی: بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی سوالات یک متغیر با آن متغیر محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰,۴ شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین متغیر و سوالات آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن متغیر بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است (۲۱). نتایج مربوط به بارهای عاملی سوالات مدل‌های اندازه‌گیری و ضرایب معناداری (t-values) مربوط به آنها، در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲. بارهای عاملی و ضرایب t-values سوالات پرسشنامه

ت-value	بار عاملی	گویه	t-value	بار عاملی	گویه	t-value	بار عاملی	گویه
۲۳,۵۵	۰,۸۰	q37	۲۱,۰۸	۰,۸۱	q19	۲۵,۵۴	۰,۸۳	q1
۲۹,۴۹	۰,۸۴	q38	۱۹,۴۳	۰,۸۲	q20	۳۹,۱۴	۰,۸۷	q2
۳۱,۸۵	۰,۸۴	q39	۳۳,۶۶	۰,۸۵	q21	۲۶,۰۴	۰,۸۴	q3
۲۰,۷۳	۰,۸۱	q40	۳۱,۶۲	۰,۸۷	q22	۳۶,۹۸	۰,۸۵	q4
۳۶,۹۹	۰,۸۷	q41	۴۷,۹۱	۰,۸۹	q23	۲۷,۷	۰,۸۲	q5
۳۱,۵۳	۰,۸۷	q42	۳۳,۸۲	۰,۸۴	q24	۲۷,۴۴	۰,۸۵	q6
۳۶,۲۵	۰,۸۶	q43	۶۰,۶۸	۰,۹۰	q25	۲۵,۸۲	۰,۸۲	q7
۲۹,۸۸	۰,۸۷	q44	۵۳,۵۰	۰,۸۹	q26	۴۱,۶۹	۰,۸۹	q8
۴۱,۲۰	۰,۸۸	q45	۳۷,۰۵	۰,۸۶	q27	۳۷,۸۲	۰,۸۶	q9
۴۷,۸۳	۰,۸۹	q46	۳۸,۵۵	۰,۸۷	q28	۳۹,۸۵	۰,۸۷	q10
۳۳,۶۵	۰,۸۶	q47	۳۵,۵۱	۰,۸۵	q29	۵۳,۶۹	۰,۹۰	q11
۴۱,۲۰	۰,۸۸	q48	۲۴,۹۳	۰,۸۴	q30	۲۴,۹۷	۰,۸۱	q12
۴۵,۳۳	۰,۸۸	q49	۳۲,۰۱	۰,۸۷	q31	۳۶,۹۴	۰,۸۸	q13
۴۵,۱۷	۰,۸۸	q50	۲۳,۹۵	۰,۸۶	q32	۳۷,۲	۰,۸۵	q14
۳۸,۲۸	۰,۸۸	q51	۴۶,۶۶	۰,۸۸	q33	۲۵,۴	۰,۸۲	q15
۲۷,۱۴	۰,۸۷	q52	۲۷,۲۵	۰,۸۴	q34	۳۰,۳۳	۰,۸۲	q16
۲۳,۸۱	۰,۹۰	q53	۲۷,۲۷	۰,۸۲	q35	۳۰,۳۲	۰,۸۶	q17
۷,۸۳	۰,۴۱	q54	۳۳,۲۸	۰,۸۴	q36	۲۹,۷۷	۰,۸۴	q18
۳۱,۵۳	۰,۸۱	q55						

همان‌طور که در جدول ۲ مشخص است، تمامی ۵۵ عدد ضرایب بارهای عاملی سوالات از ۰,۴ بیشتر است، که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. با توجه به ضرایب معناداری t سوالات که همه بالاتر از ۱,۹۶ می‌باشد، پس می‌توان بیان کرد که بارهای عاملی همه سوالات در سطح ۹۵ درصد معنادار هستند و نیازی به حذف هیچ‌کدام از سوالات نیست.

آلفای کرونباخ و پایایی مرکب: دومین معیار برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS، محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها است. مقادیر مربوط به آلفای کرونباخ و پایایی مرکب در بخش روش تحقیق بیان شده است.

روایی همگرا: روایی همگرا بعد از پایایی دومین معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS بکار برده می‌شود. معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر متغیر با سوالات خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک متغیر با سوالات خود را نشان می‌دهد که هرچه همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. مقدار بحرانی برای معیار AVE که برای سنجش روایی همگرا معرفی شده است، ۰,۵ می‌باشد. بدین معنی که مقدار AVE بالای ۰,۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد (۲۲). ضرایب مربوط به AVE متغیرهای تحقیق در جدول ۳ مشخص شده است.

مدل یابی تأثیر عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی با توجه به نقش میانجی گری رفتار شهروندی سازمانی

جدول ۳. ضرایب AVE متغیرهای تحقیق

متغیر	AVE (میانگین واریانس استخراج شده)
عدالت سازمانی	۰,۸۸
رفتار شهروندی سازمانی	۰,۷۶
فضیلت سازمانی	۰,۶۷

با توجه به بالا بودن ضرایب AVE نشان داده شده در جدول ۳ که بالای ۰,۵ هستند، لذا می‌توان بیان کرد که مدل تحقیق از روایی همگرای مناسب برخوردار است.

روایی واگرا: در نهایت روایی واگرا سومین شاخص سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) روشی را برای تعیین میزان روایی واگرای مدل‌های اندازه‌گیری تعیین نمودند. در این روش میزان رابطه یک متغیر با سؤالاتش در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرها است؛ بطوریکه روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک متغیر در مدل تعامل بیشتری با سؤالات خود دارد تا با سؤالات دیگر. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر متغیر بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن متغیر و متغیرهای دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین متغیرها) در مدل باشد. جدول ۴ ماتریس مربوط به روایی واگرای مدل‌های اندازه‌گیری شایستگی‌های مدیران بازاریاب ورزشی را نشان می‌دهد.

جدول ۴. ماتریس روایی واگرا مدل اندازه‌گیری

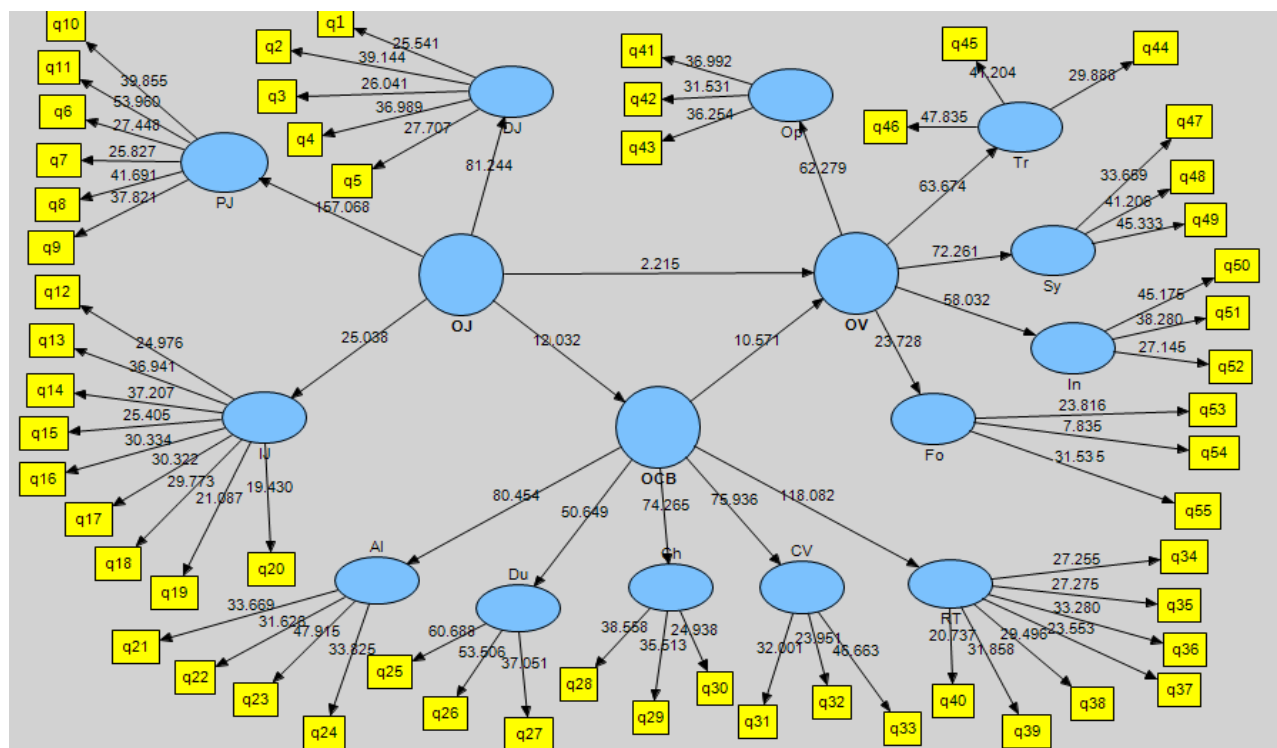
متغیر	عدالت سازمانی	فضیلت سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی
عدالت سازمانی	۰,۹۳۱		
رفتار شهروندی سازمانی	۰,۷۳۳	۰,۸۷۱	
فضیلت سازمانی	۰,۶۸۹	۰,۷۶۵	۰,۸۱۸

همان‌گونه که از جدول ۴ برگرفته از روش فورنل کورنر (۱۹۸۱) مشخص می‌باشد، مقدار جذر AVE متغیرها در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، متغیرها در مدل تحقیق حاضر تعامل بیشتری با سؤالات خود دارند تا با متغیرهای دیگر. به بیان دیگر، روایی واگرای مدل در حد مناسب است.

شاخص‌های ارزیابی برازش مدل ساختار: به منظور برازش مدل ساختاری، به ترتیب شاخص‌های ارزیابی زیر صورت گرفت: ۱. اعداد معناداری t (t-values)، ۲. شاخص R^2 یا R Squares، ۳. شاخص Q^2 (Stone-Geisser criterion) و ۴. شاخص Redundancy.

اعداد معناداری t (t-values): ابتدایی‌ترین شاخص برای سنجش رابطه بین متغیرها در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد در سطح ۹۵ درصد از ۱,۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین متغیرها است (۴). شکل ۲ مقادیر t-values را برای ارزیابی بخش ساختاری مدل تحقیق را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در شکل ۲ قابل مشاهده است، تمامی ضرایب معناداری t از ۱,۹۶ بیشتر بوده و این حاکی از معنادار بودن تمامی مسیرهای مشخص شده در سطح اطمینان ۹۵ درصد و مناسب بودن مدل ساختاری دارد.

1. Fornell, & Larcker



شکل ۲. مقادیر t-values برای ارزیابی بخش ساختاری مدل

شاخص R Squares یا R^2 : برازش بخش ساختاری مدل بوسیله شاخص R^2 تعیین می‌شود. R^2 شاخصی است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأییدی دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. نکته ضروری در مورد R^2 این است که تنها برای متغیرهای درون‌زای (وابسته) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد متغیرهای برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. هر چه مقدار R^2 مربوط به متغیرهای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است (۲۰). هینسلر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰،۳۳، ۰،۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی نموده‌اند (۱۷). ضرایب مربوط به R^2 متغیرهای درون‌زای مدل ساختاری در جدول ۵ قابل مشاهده است. با توجه به مقادیر R^2 ذکر شده در جدول ۵، می‌توان بیان کرد که مدل ساختاری پژوهش از برازش قوی برخوردار است.

شاخص Q^2 (Stone-Geisser criterion): این شاخص که توسط استون و گیزر (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد (۲۳). به اعتقاد آنها مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی سؤالات مربوط به متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشد. بدین معنی که اگر یک مدل، روابط بین متغیرهای آن به درستی تعریف شده باشند، متغیرها قادر خواهند بود تا تأثیر کافی برای سؤالات یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. هینسلر و همکاران (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد متغیرهای درون‌زا سه مقدار ۰،۱۵، ۰،۳۵ و ۰،۶۵ را تعیین نمودند، که به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر و یا متغیرهای برون‌زای مربوط به آن را دارد (۲۴). در جدول ۶ مقادیر مربوط به Q^2 متغیرهای مدل تحقیق حاضر مشخص شده است. با توجه به اینکه مقدار Q^2 برای تمامی متغیرهای درون‌زای مدل تحقیق حاضر بیشتر از ۰،۳۵ می‌باشد، نشان از قدرت پیش‌بینی قوی متغیرهای برون‌زای مربوط به آنها را دارد و در نتیجه می‌توان بیان کرد که قدرت پیش‌بینی مدل ساختاری تحقیق مناسب و قوی می‌باشد.

شاخص Redundancy: این شاخص نشان دهنده مقدار تغییرپذیری سؤالات یک متغیر درون‌زا است که از یک یا چند متغیر برون‌زا تأثیر می‌پذیرد. در مورد مقدار ملاک Redundancy عددی ذکر نشده و فقط مثبت بودن آن حائز اهمیت است (۲۰). جدول ۵ ضرایب مربوط به Redundancy متغیرهای مدل تحقیق حاضر را نشان می‌دهد.

1.Henseler & et.al.

2.Stone-Geisser

مدل یابی تأثیر عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی با توجه به نقش میانجی گری رفتار شهروندی سازمانی

جدول ۵. مقادیر مربوط به شاخص‌های ارزیابی برازش مدل ساختاری

متغیر	R Squares	Q ²	Redundancy
عدالت سازمانی	-	۰,۴۹۴	-
رفتار شهروندی سازمانی	۰,۴۲۱	۰,۵۸۳	۰,۳۶۲
فضیلت سازمانی	۰,۷۷۶	۰,۶۰۱	۰,۴۱۲

شاخص ارزیابی برازش بخش مدل کلی: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل‌های اندازه‌گیری و معادلات ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی تنها از یک شاخص به نام شاخص نیکویی برازش GOF استفاده می‌شود و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل تحقیق بصورت کلی استفاده کرد. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده‌اند (۲۵).

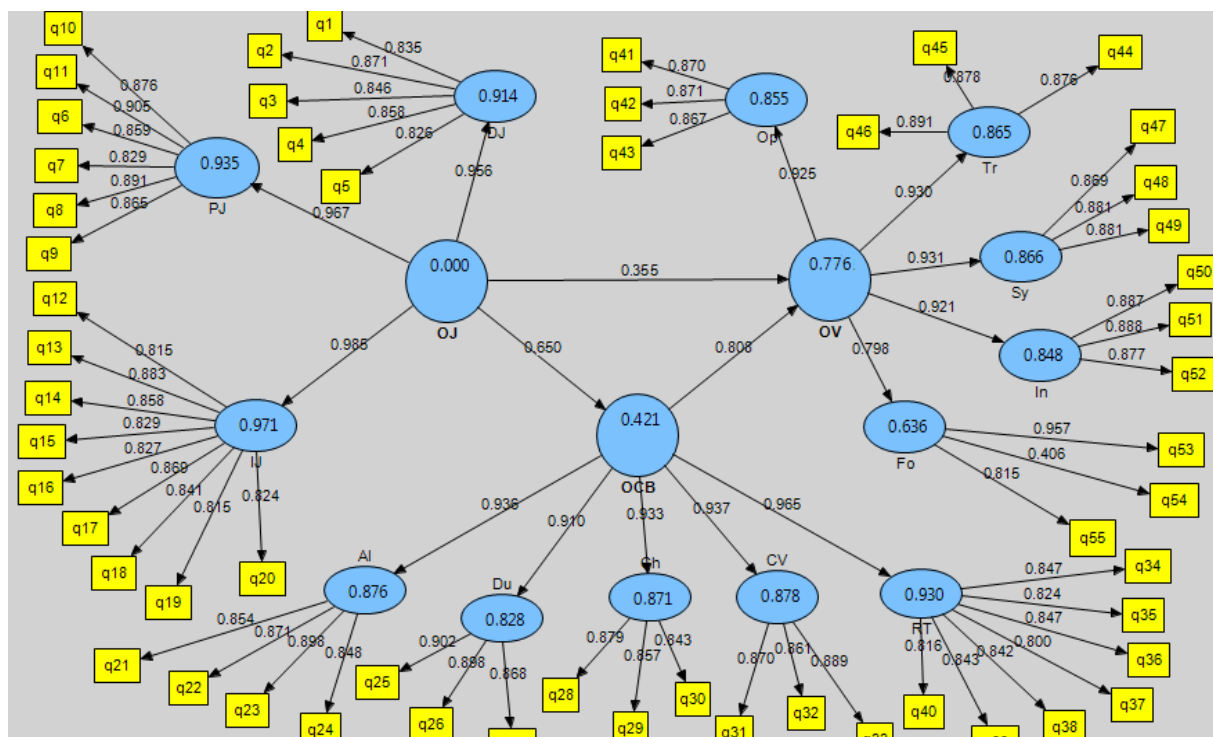
مقدار GOF برای مدل تحقیق بصورت زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{(communality) \times (R\ square)}$$

$$0.509 \sqrt{0.706 \times 0.397} =$$

با توجه به سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول مقدار ۰,۵۱ برای GOF در مورد مدل تحقیق، برازش بسیار مناسب مدل کلی آن تأیید می‌گردد.

آزمودن فرضیه‌های تحقیق: پس از برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، اجازه بررسی و آزمودن فرضیه‌های تحقیق خود بوجود آمده است. با توجه به مقادیر t روابط بین متغیرهای مدل و ضرایب استاندارد شده مدل پژوهش در شکل ۲ و ۳، نتایج معناداری فرضیه‌های تحقیق و همچنین ضرایب استاندارد مربوط به هر کدام در جدول ۶ مشخص شده است.



شکل ۳. ضرایب استاندارد شده مدل پژوهش

جدول ۶. بررسی فرضیه‌های تحقیق

ردیف	مسیر (فرضیه)	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه آزمون
۱	عدالت سازمانی (OJ) <-----> فضیلت سازمانی (OV)	۰,۳۵۵	۲,۲۱	پذیرش فرضیه
۲	عدالت سازمانی (OJ) <-----> رفتار شهروندی سازمانی (OCB)	۰,۶۵۰	۱۲,۰۳۲	پذیرش فرضیه
۳	رفتار شهروندی سازمانی (OCB) <-----> فضیلت سازمانی (OV)	۰,۸۰۸	۱۰,۵۷	پذیرش فرضیه

تعیین شدت تأثیر میانجی: برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم، یعنی شدت اثر متغیر میانجی، از آماره ای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک است. هرچه این مقدار به یک نزدیک تر باشد نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیر مستقیم بر اثر کل را می‌سنجد (۲۰). مقدار VAF از فرمول زیر محاسبه می‌گردد.

$$VAF = a * b / (a*b) + c$$

که در آن a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل (عدالت سازمانی) و میانجی (رفتار شهروندی سازمانی)، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته (فضیلت سازمانی) و c ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته می‌باشد.

$$VAF = (0,808 * 0,65) / (0,808 * 0,65) + 0,355 = 0,596$$

این بدان معنی است که تقریباً ۶۰ درصد از اثر عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی تبیین می‌شود و نشان از قوی بودن تأثیر متغیر میانجی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

از آنجا که یکی از وظایف ادارات ورزش و جوانان، خدمت‌رسانی به افراد مختلف جامعه و همچنین ایجاد بستری مناسب برای انجام فعالیت‌های ورزشی توسط اقشار مختلف به منظور تأمین سلامت جسمی و روحی آنهاست، این وظیفه مستلزم داشتن منابع انسانی با خودکارآمدی بالاست؛ بنابراین آنها در زمینه تحقق اهداف و مقاصد خود باید به نیروی انسانی خود و نیازمندی‌های شغلی آنان توجه خاصی مبذول دارند. هدف از تحقیق حاضر تعیین مدل‌یابی تأثیر عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی با توجه به نقش واسطه‌گری رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری بود.

نتایج تحقیق در مورد اولین فرضیه نشان داد که بین عدالت سازمانی و فضیلت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری با توجه به ضریب مسیر در مدل پژوهش (۰,۳۵۵) ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. به بیان دیگر عدالت سازمانی تقریباً ۳۵ درصد از فضیلت سازمانی را تبیین می‌کند و این بدان معناست که فضیلت سازمانی به تنهایی برای بهینه شدن فضیلت سازمانی کافی نیست، بلکه سایر عوامل مؤثر بر فضیلت سازمانی نیز ضروری خواهد بود. نتایج این تحقیق در این فرضیه با نتایج تحقیق حسن‌زاده ثمرین و نیکرو احمدگرایی (۱۳۹۴) و هاشم‌مطوری (۱۳۹۶) همخوانی دارد (۷۶). عدالت سازمانی سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، بالا رفتن روحیه سازندگی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد. در سازمانی که عدالت رعایت شود، مأموریت و اهداف سازمان برای همه افراد روشن است. همه می‌دانند که ارزش‌های پذیرفته شده سازمان کدام هستند و این ارزش‌ها هستند که مرزهای رفتارها و درست و نادرست را مشخص می‌کنند. بنابراین، حرکت افراد در محدوده ارزش‌های سازمان، منتج به فضیلت سازمانی می‌گردد. عدالت سازمانی با مشارکت بالاتر افراد و روابط قوی بین آنها و تقسیم منابع با ارزش و اطلاعات در بین افراد سبب افزایش فضیلت سازمانی می‌شود (۳). رعایت عدالت، یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر بقای سازمان و حفظ سلامت آن در بلند مدت است. به‌ویژه هنگامی که نیل به ثبات پویا در شمار اهداف مدیران قرار می‌گیرد، رعایت عدالت یکی از الزامات سیاسی رفتار سازمانی به شمار می‌رود، زیرا رعایت عدالت، موجب افزایش احساس تعلق خاطر، وفاداری و اعتماد افراد به سازمان می‌شود و بر فضیلت سازمانی می‌افزاید (۲۶). سازمان فضیلت‌محور روی فعالیت‌های شرافتمندانه و وارسته تمرکز دارد و مدیران و کارکنان به یکدیگر احترام گذاشته و ارزش‌های یکدیگر را محترم می‌شمارند. ایجاد یک سازمان فضیلت‌محور مستلزم این است که با کارکنان به خوبی رفتار شود و عدالت رعایت شود (۲۷). به نظر می‌رسد در سازمان‌های ورزشی مانند ادارات ورزش و جوانان رعایت عدالت سازمانی از طرف مدیران و مسئولان سازمان باعث می‌شود که کارکنان در معرض فضیلت سازمانی قرار گیرند و موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آنها در راستای کمک و احترام به یکدیگر شود.

نتایج در مورد دومین فرضیه تحقیق نشان داد که بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری با توجه به ضریب مسیر در مدل تحقیق (۰,۶۵) ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. به بیان دیگر عدالت سازمانی تقریباً ۶۵ درصد از رفتار شهروندی

مدل یابی تأثیر عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی با توجه به نقش میانجی گری رفتار شهروندی سازمانی

سازمانی را تبیین می‌کند که حاکی از ارتباط متوسط و رو به بالا بین این دو متغیر است. نتایج این تحقیق در این فرضیه با نتایج تحقیق فانی و همکاران (۱۳۹۰)، محرمزاده و همکاران (۱۳۹۱)، سلطان حسینی و همکاران (۱۳۹۲) و ندیر (۲۰۱۶) که در پژوهش‌های خود بیان داشتند عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ارتباط معنادار و مستقیم دارد، در یک راستا قرار دارد (۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶). فانی و همکاران (۱۳۹۰) بیان داشتند که رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فراتر از آنها می‌شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند (۱۳). همچنین ندیر (۲۰۱۶) در تحقیق خود بیان داشت که چنانچه مدیران سازمان‌ها به دنبال پیشرفت و بهبود در سازمان هستند، باید قادر باشند درک وجود عدالت در سازمان خود را در کارکنان به وجود آورند. بدون ایجاد زمینه‌های مناسب برای ادراک عدالت و انصاف، سازمان‌ها مشکلات زیادی در رفتار کارکنان خواهند داشت (۱۶). کارکنان در صورتی رفتار شهروندی سازمانی مناسب از خود بروز می‌دهند که احساس کنند عدالت در سازمان رعایت می‌شود و در این صورت نفرت را با عشق، خشم را با محبت و دشمنی را با دوستی و تندخویی را با ملایمت جواب می‌دهند و در عین حال، نظر خود را ابراز می‌دارند (۱۳). به نظر می‌رسد مانند همه سازمان‌های دیگر در ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری عدالت سازمانی در کار، بیانگر اهمیت دادن سازمان به کارکنان است، در چنین شرایطی کارکنان نیز نسبت به سازمان متعهد می‌شوند و یک میثاق دوسویه بین کارکنان و سازمان ایجاد می‌شود که منجر به بروز رفتار شهروندی سازمانی می‌گردد. اگر کارکنان احساس کنند که در محل کار عدالت سازمانی وجود دارد، برانگیخته می‌شوند تا با انجام رفتارهای یاری دهنده، مانند رفتار شهروندی سازمانی، مشارکت خود را در سازمان افزایش دهند.

فرضیه سوم تحقیق نیز که بیان می‌کرد بین رفتار شهروندی سازمانی و فضیلت سازمانی ارتباط معنادار وجود دارد با توجه به ضریب مسیر در مدل تحقیق (۰٫۸۰۸)، مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحقیق در این فرضیه با نتایج تحقیق سادات‌خوشوعی (۱۳۹۲)، حسن‌زاده ثمین و سفیدکار (۱۳۹۳) و بهیافر و همکاران (۲۰۱۶) هم‌خوانی دارد (۸، ۹، ۱۰). فضیلت سازمانی به تعالی و ارتقاء رفتاری اعضای سازمان مربوط می‌شود. قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی، موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آنها در راستای کمک و احترام به یکدیگر و در نتیجه اجرای هر چه بیشتر رفتار شهروندی سازمانی 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 می‌کنند (۸). یکی از مبانی اصلی رفتار سازمانی در عصر حاضر، ایجاد اعتماد (به عنوان یکی از ابعاد مهم فضیلت‌مندی در سازمان‌ها) میان کارکنان و مدیران بوده و یکی از گام‌های مهم حرکت به سوی شکل‌دهی این رفتار، ایجاد رفتار شهروندی سازمانی است. مرادوات قانونمند میان کارکنان و مدیران باعث ایجاد رابطه مبتنی بر اعتماد میان آنها شده که به تبع آن، انسجام ایجاد می‌شود که این امر تعاملات مثبت آتی را تضمین می‌کند (۱۰). بروز رفتار شهروندی سازمانی معطوف به پایبندی به فضیلت اخلاقی است. پایبندی به فضائل اخلاقی، نشان دهنده سلامت سازمان بوده و مانع از افراط و تفریط در اعمال و احساسات می‌شود و این تعادل، قلب فضیلت‌مندی است و به کارکنان اجازه می‌دهد عمل درست را به دلایل درست، در زمان درست، به شیوه‌ای درست و به میزان متعادل انجام دهند (۹). با توجه به تأیید رابطه بین فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی پیشنهاد می‌گردد ارتقاء ارزش‌های اخلاقی به عنوان مبنای روابط سالم و سیرت نیکو مورد توجه مدیران ادارات ورزش جوانان استان چهارمحال و بختیاری قرار گیرد. ارتقاء ارزش‌های اخلاقی که تحت عنوان فضیلت سازمانی از آن یاد شد می‌تواند از طریق درک خودباوری، مهارت‌های اجتماعی و حمایت‌های محیطی پرورش یابد. از این رو به مدیران ادارات ورزشی پیشنهاد می‌شود در راستای ارتقاء سطح فضیلت سازمانی، برای کلیه کارکنان سازمان دوره‌های آموزشی در نظر گرفته شود تا از طریق برپایی این دوره‌ها برای همه افراد سازمان فرصت‌هایی جهت درک مشکلات واقعی و باور به توانایی خود برای عمل کردن بر اساس ارزش‌های تعیین شده، به کمک بحث‌های عمیق در محیط کار فراهم شود.

در نهایت باید اذعان کرد که وجود عدالت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان بیانگر اهمیت دادن این ادارات به کارکنان است. در چنین شرایطی کارکنان نسبت به اداره متعهد شده و میثاق دو سویه بین کارمندان و سازمان ایجاد می‌شود که به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی از سوی کارکنان می‌انجامد و این موضوع به‌عنوان واسطه‌ای برای ایجاد فضیلت‌مندی سازمان عمل خواهد کرد و دستیابی به اهداف سازمانی را میسرتر می‌نماید. مدیران ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری به منظور ارتقای عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با برگزاری دوره‌های آموزشی در جهت ارتقای سلامت سازمانی اقدام کنند و همچنین پیشنهاد می‌گردد، مدیران به مقوله عدالت سازمانی توجه بیشتری داشته باشند و حداقل هر سال یک بار به سنجش عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و زیردستان خود در حوزه مدیریتی خود بپردازند و با جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز در مرتفع ساختن مشکلات و نقایص گامی اساسی بردارند. همچنین اشاعه فرهنگ فضیلت سازمانی به اشکال مختلف در ادارات ورزش و جوانان صورت گیرد. سهیم ساختن کارکنان در تصمیمات و حمایت از خلاقیت و فناوری آنها در کارهایشان منجر به همکاری و همدلی کارکنان با مدیران و دیگر کارکنان اداره شده که منجر به بهبود فعالیت‌های آنها و فضیلت سازمان و دستیابی هدف‌های اداره ورزش و جوانان می‌گردد.

منابع و مأخذ

1. Rego, A., Riberio, N., Cunha, M. (2011). 'Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors'. *Journal of Business Ethics*, (93): Pp 215-235.
2. Feldner, S. (2014). "How Corporations Manage Industry and Consumer Expectations via the CSR Report", *Public Relations Journal*, Pp: 8(3):1-26.
3. Cameron, K. S., Bright, D., Caza, A. (2004). "Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance". *American Behavior Scientist*, 47 (6), pp: 766-790.
4. Manzich, C., Cameron, K.S., Manz, K.P., Marx, R.D., Neal, J. (2008). "The Virtuous Organization: Insights from Some of the World Leading Management Thinkers". *World Scientific Publishing Company*, Pp: 1-320.
5. Bies, R. J., Moag, J. F. (1986). "Interactional justice: Communication criteria of fairness". In R.J. Lewicki, B.H. Sheppard, & M.H. Bazerman (Eds.), *Research negotiations in organization*, Pp:43-55
6. Hashem matori, Hamid. (2017). "Perceived Organizational Justice and Job Excitement: The Role of Mediating Organizational Virtue." *The 2nd International Congress on Empowering the Community*.
7. Hassanzadeh Samin, Touraj; Nikro Ahmadgrabi, Hassan. (2015). "Investigating and explaining the impact of organizational justice on organizational virtue (Case study: Rasht Municipality)". *Management of Organizational Culture*, Volume 13, Issue 4, Pages 1223-1243
8. The Role of Organizational Virtue and Organizational Citizenship Behavior." *Sadat Khoshui, Mahdieh. (2013) Journal of Management Development Process*, Volume 27, Issue 2, Year 88, Pages 81-98
9. Hassan-zadeh Samin, Touraj; Sefidkar, Sepideh (2014). "The Relationship between Organizational Virtue and Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Management Studies*, Year Twenty and Second, No. 76, pp. 141-155.
10. Behyarfar, R., Nabizadeh, A., Behyarfar, M. (2016). "The Relationship between Empowerment and Organizational Virtue and Organizational Citizenship Behavior". *Journal of Administrative Management, Education and Training (JAMET)*, Volume (12), Special Issue (5), Pp: 164-175.
11. Ebrahimzadeh, Mohammad. (2011). "Organizational Citizenship Behavior of Employees". *Proceedings of Bank Sepah: Branch Management of the East Azarbaijan Region*, May-April, No. 121, pp. 23-32
12. Snowboarding, Mohammed (2008). "Organizational Behavior". *Two Human Developments Monthly Police*, Year: V, No. 19, pp. 79-99
13. Fani, Ali-asghar, Dana'ifard, Mohsen, Zakayee, Sholeh (2011). "Investigating the Effect of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior and Explaining the Role of a Healthy Organizational Personality". *Management Research in Iran*, Volume 17, Issue 1, Pages 148-133.
14. Moharamzadeh, Mehrdad; Shaker; Zeynab; Kashif, Mir Mohammad. (2012). *The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Institutions of West Azarbaijan Province*. *Sports Management*, No. 12, pp. 5-21
15. Sultan Hosseini, Mohammad Nadarian, Masoud, Saberi, Ali. (2013). *Estimation of Relative Share of Organizational Citizenship Behavior from Organizational Justice in Elite Man Athletes*. *Sports Management*, Volume 5, Issue 4, Pages 145-160.
16. Nadir, A. (2016). "Effect of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior". *Review Administration Management*, Volume 4, Issue 3, Pp: 101-113
17. Niehoff, B. P., Moorman, R. H. (1993). "Justice as a mediator of the relationship between methods of organizational citizenship behavior". *Academy of Management Journal*, 36(3): Pp 527-556
18. Podskoff, P. M., Mackenzie, S., Moorman, R. fetter, R. (2000). "Transformational leader behaviors and their effects on organizational behaviors". *The leadership quarterly*, 1, Pp: 107-142.
19. Fornell, C., Larcker, D.F. (1981). "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error". *Journal of Marketing Research* 18 (1), Pp: 39-50.
20. Davari, Ali; Rezazadeh, Arash (2016). "Modeling Structural Equations with PLS Software". *Jihad University Press*, Third Edition, pp. 69-67
21. Hulland, J. (1999). "Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies". *Strategic Management Journal*, 20, Pp: 195-204.
22. Barclay, D., Higgins, C., Thompson, R. (1995). "The Partial Least Squares (PLS) Approach to Causal Modeling: Personal Computer Adoption". *Technology Studies*, 2(2), Pp: 285-324.
23. Stone, M., Geisser, F. (1974). "Cross validatory choice and assessment of statistical predictions". *Journal of the Royal Statistical Society*, 36, 2, Pp 111-147.
24. Henseler, J., Ringle, C. M., Sinkovics, R. R. (2009). "The use of partial least squares path modeling in international marketing". *Advances in International Marketing*, 20, Pp: 277-320.
25. Wetzels, M., Odekerken, S. G., Vanoppen, C. (2009). "Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration". *MIS Quarterly*, (33: 1), Pp: 177-195.
26. Kiani, Majid; Shabani Bahar, Gholamreza; Erfani, Nasrallah. (2017). "Formulation of organizational health model based on the organizational virtue of Ministry of Sports and Youth Ministry of Islamic

مدل یابی تأثیر عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی با توجه به نقش میانجی گری رفتار شهروندی سازمانی

Republic of Iran”. Journal of Organizational Behavioral Management Studies in Sport, Vol. 4, and No. 15.

Hashem Matuary, h. (2017). ‘Perceived Organizational Justice and Job Excitement: The Intermediary of Organizational Virtue.’ Booklet of the Second International Congress on Empowerment of the Community in Management, pp. 81-87.