

طراحی مدل نقش میانجی گری رفتار شهروندی سازمانی در رابطه علی مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی بر رفتار سیاسی

فرشته کتبی*، محسن فلاح، محمد میررکنی^۲، مجید نامور^۴

۱. استادیار دانشگاه فرهنگیان، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، تهران، ایران، ۲. استادیار دانشگاه آزاد، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تفت، دانشگاه آزاد اسلامی، تفت، ایران، ۳. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، واحد تفت، دانشگاه آزاد اسلامی، تفت، ایران، ۴. دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۳

Designing a Model for Mediating the Role of Organizational Citizenship Behavior in Relation to Causal Jihadi Management and Organizational Virtue on Political Behavior

Fereshteh Kotobi*¹, Mohsen Fallah², Mohammad Mirrokni³, Namvar Majid⁴

1. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Science, Farhangian University, Tehran, Iran ,
2. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Science, Taft Branch, Islamic Azad University, Taft, Iran, 3. M.Sc. of Sport Management, Taft Branch, Islamic Azad University, Taft, Iran, 4. P.HD of Sport Management, Farhangian University, Tehran, Iran

Received: (2021/08/26) Accepted: (2021/12/04)

Abstract

The purpose of this study was to design a model for mediating the role of organizational citizenship behavior in relation to causal jihadi management and organizational virtue with the political behavior of employees of the Ministry of Sports and Youth. The research method is descriptive-correlational and applied in terms of purpose. The statistical population of this study was the employees of the Deputy for Management Development and Support Resources of the Ministry of Sports and Youth and its number is 290 people. According to Cochran's formula, the number of samples was 127. The data collection tools of this study were Hejazifar Jihadi Management Questionnaire (2015), Organizational Virtue of Cameron et al. (2004), Shaker Ardakani Organizational Citizenship Behavior (2015) and Amir Sheibani (2001) Political Behavior. Structural equation modeling method under Smart PLS3 software was used to investigate the research model and validate the hypotheses. The results showed, it was found that the variable of jihadi management has a positive and significant effect on organizational virtue. Also, the positive and significant effect of organizational virtue on organizational citizenship behavior and organizational citizenship behavior on employees' political behavior was confirmed. But the effect of jihadi management variable on citizenship behavior was not confirmed. Regarding mediation relations, it was found that organizational virtue mediates the effect of jihadi management on organizational citizenship behavior. Citizenship behavior also plays a mediating role in the relationship between organizational virtue variables and employees' political behavior. However, the effect of mediating the variable of organizational citizenship behavior in the relationship between jihadi management and political behavior of employees was not confirmed.

Keyword: Jihadi management, Organizational virtue, Organizational citizenship behavior, Political behavior, Ministry of sport and youth.

چکیده

هدف از این پژوهش، طراحی مدل نقش میانجی گری رفتار شهروندی سازمانی در رابطه علی مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی با رفتار سیاسی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی بود. جامعه آماری این پژوهش کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع پشتیبانی وزارت ورزش و جوانان بوده است و تعداد آن ۲۹۰ نفر می‌باشد. با توجه به فرمول کوکران تعداد نمونه ۱۲۷ نفر تعیین شد. ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش پرسشنامه مدیریت جهادی حجازی فر (۱۳۹۴)، فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴)، رفتار شهروندی سازمانی شاکر اردکانی (۱۳۹۴) و رفتار سیاسی امیر شبیبانی (۱۳۸۰) بود. جهت بررسی مدل پژوهش و صحت سنجی فرضیات از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار Smart PLS3 استفاده گردید. نتایج نشان داد متغیر مدیریت جهادی بر فضیلت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تأثیر مثبت و معنادار متغیر فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار سیاسی کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. اما تأثیر متغیر مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی تأیید نشد. در مورد روابط میانجی‌گری نیز مشخص گردید فضیلت سازمانی تأثیر مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند و همچنین در رابطه علی بین متغیرهای فضیلت سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان نیز رفتار شهروندی نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند. البته تأثیر میانجی‌گری متغیر رفتار شهروندی سازمانی در رابطه علی بین مدیریت جهادی با رفتار سیاسی کارکنان مورد تأیید قرار نگرفت.

واژه‌های کلیدی

مدیریت جهادی، فضیلت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، رفتار سیاسی، وزارت ورزش و جوانان.

مقدمه

بی شک دنیای کنونی، دنیای سازمان‌ها است و متولیان این سازمان‌ها انسان‌ها هستند؛ انسان‌هایی که در کالبد سازمان روح می‌دمند، آن را به حرکت درمی‌آورند و اداره می‌کنند. سازمان‌ها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آن‌ها نیز میسر نخواهد بود. یکی از مسائل مهم در حوزه رفتار سازمانی، پدیده رفتار سیاسی کارکنان است. رفتار سیاسی یک فرایند طبیعی در سازمان است که از طریق آن می‌توان تعارض‌ها و اختلاف‌های بین گروه‌ها و ذینفع را بررسی و حل و فصل نموده و بر منافع و رضایت گروه‌های مختلف، تصمیم‌گیری موثر و افزایش بهره‌وری تاکید کرد. جفری^۱ رفتار سیاسی را مجموعه فعالیت‌هایی می‌داند که برای کسب قدرت، افزایش و اعمال قدرت و به کارگیری سایر منابع به وسیله اشخاص انجام می‌شود تا از آن طریق بتواند در موقعیت‌های نامطمئن و آشوب زده به هدف‌های دلخواه خود برسد. رفتار سیاسی در تمام ابعاد سازمان از جمله سازماندهی، حل و فصل تعارض‌ها، تصمیم‌گیری و ... تاثیر می‌گذارد (۲۵). برای درک پویایی‌های سیاسی روزانه سازمان، ضرورت دارد که فرایندها را به طور مشروح مورد بررسی قرار دهیم که از رهگذر آنها افراد در سیاست و سیاستگذاری مشارکت کنند (۲۰). رفتار سیاسی تصمیمات راهبردی را فرا گرفته و اغلب به کیفیت تصمیمات آسیب میرساند و عملکرد سازمان را تضعیف می‌کند (۱۲).

ادبیات گسترده‌ای ثابت کرده است که ویژگی‌های شخصیتی با طیف وسیعی از نگرشها و رفتارهای سیاسی همراه است. بیشتر پژوهش‌های مربوط به ویژگی‌های شخصیتی و ساختارهای سیاسی در درجه اول روی نگرشها و رفتارهای سیاسی اصلی انجام گرفته است (۱۷). نگرش سیاسی به سازمان، زمانی مورد توجه قرار گرفت که پیش فرض‌های نگرش‌های سنتی مورد تردید جدی واقع شد و معلوم شد که در موارد بسیار، رفتارهای سازمان‌چندان عقلایی نیستند. از این منظر برخی دانشمندان بیان میکنند که مدیران موفق باید سیاستمداران خوبی باشند و لازمه پیشرفت آنها داشتن رفتار سیاستمدارانه است و رفتار سیاسی را بخشی

از زندگی سازمانی می‌پندارند (۱۱). یکی از سبک‌های مدیریت در سازمان که جهت بهبود رفتار سیاسی می‌تواند مؤثر واقع شود مدیریت جهادی است این سبک بومی که با ظهور انقلاب اسلامی در ایران شکل گرفت برخلاف نظام مدیریتی غربی، نگاهی مادی و منفعت طلبانه ندارد و دارای ارزش‌های متعالی انسانی است که در این راستا می‌تواند منشأ تأثیرات شگرفی گردد. مدیریت جهادی در واقع همان مدیریت علمی است که براساس فرمولها و قوانین دانش مدیریت پایه ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت که از ترکیب اضافی جهاد تشکیل شده با مدیریت صرف در این است که مبنای مدیریت جهادی، اسلامی و ارزشی است و میتوان گفت مدیر مسلمان با در نظر گرفتن ابعاد دینی و ایمانی به مدیریت، تعریف تازه‌ای میبخشد و مفهوم مدیریت جهادی را به وجود می‌آورد (۲۱). سبک مدیریت جهادی برخاسته از فرهنگ جهادی و حاکی از مدیریت بر مبنای ارزش‌های اسلامی است. تبیین مفهوم، شاخصه‌ها و مؤلفه‌های مدیریت جهادی منوط به تحقیق و تدبیر در قرآن کریم است (۱۹). این سبک مدیریت، در واقع سبکی برخاسته از تفکر بومی و متناسب با مقتضیات فرهنگی و اجتماعی ماست که شاید در مکاتب دیگر، کمتر یافت شود و اگر مشابهی دیده می‌شود، قطعاً در شیوه و روش و مدل کار تفاوت‌های زیادی با هم دارند، در فرهنگ ما، روح حاکم بر این تکنیک‌ها، نسخه‌ی بومی ایرانی اسلامی است که در مقام مقایسه به عنوان یک نکته مهم باید به آن توجه ویژه‌ای داشت (۱۸). رفتار و فضای سیاسی سازمان می‌تواند بر تمایل کارکنان در ارتباط با یکدیگر تأثیر بگذارد. در محیط‌های سیاسی، افراد رفتار خود را تغییر و رفتار شهروندی سازمانی را کاهش داده و بیشتر درگیر فعالیت‌های خود ارتقایی می‌شوند (۴). رفتار شهروندی سازمانی به معنای نشان دادن اقدامات سازمانی مفید و رفتارهایی است که نمی‌توانند براساس تعهدات رسمی نقش، استنباط و ایجاد شوند و نه تضمینی برای پاداش به آن وجود دارد (۱۰). رفتار شهروندی سازمانی رفتاری اختیاری است که باعث بهبود محتوای اجتماعی، هسته فنی و بخش‌های سازمان می‌شود (۸). عوامل بسیاری از سوی محققان به عنوان عوامل تأثیرگذار در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی مطرح شده است که در این میان، می‌توان از فضای سیاسی سازمان نام برد (۱۳). رفتار شهروندی سازمانی، اثربخشی سازمان را از طریق

1. Jeffrey

بخش خصوصی، حامیان مالی و دیگر سازمان های ورزش ملی و بین المللی و مهم تر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، محیطی پرتلاطم را برای این سازمان ها ایجاد کرده اند و به ویژه عملکرد و کارایی سازمان تا حدود زیادی به تلاش کارکنان که فراتر از الزامات تعریف شده نقش آنهاست بستگی دارد. از این رو ضروری است این سازمانها به منظور باقی ماندن در صحنه رقابت، رسیدن به توسعه، انطباق پذیری با محیط متغیر و ارایه خدمات مطلوب به مشتریان به رفتار شهروندی سازمانی و فضیلت سازمانی توجه داشته باشند (۲۴). زارعی و همکاران (۲۰۱۸) تحقیقی با عنوان تأثیر مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی بر رفتار سیاسی کارکنان انجام دادند. از نظر برآزش ساختاری مدل نتایج حاصل از ضرایب معناداری نشان از تأیید همه روابط به جز رابطه مدیریت جهادی به رفتار شهروندی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی به رفتار سیاسی بود؛ همچنین نتایج حاصل از بررسی شدت تأثیر میانجی نیز از عدم تأثیر متغیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی دارد لذا در مدل بهینه متغیر رفتار شهروندی سازمانی حذف گردید. قوی ترین رابطه در این تحلیل مربوط به رابطه مدیریت جهادی به فضیلت سازمانی بود و ضعیف ترین رابطه مربوط به رفتار شهروندی سازمانی به رفتار سیاسی بود (۲۹). شیروانی و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان مدل یابی تأثیر عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی با توجه به نقش میانجی گری رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان نشان دادند که مدل پیشنهادی تحقیق از برآزش 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 می شود (۲۵). همچنین سانگ ژبجی و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی به بررسی تأثیر سیاست سازمانی ادراک شده بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان پرداختند. تحلیل داده های تحقیق این فرضیه را تأیید می کند که تا حدی نقش استرس شغلی در رابطه با سیاست های سازمانی ادراک شده در مورد رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. و همچنین بین سیاست سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود داشت (۲۷). عطا و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان بررسی ارتباط فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

خلاقیت و نوآوری و انطباق پذیری افزایش می دهد که این موارد با خلاقیت و سازمان دهی در مدیریت جهادی تطابق دارد (۴). همچنین با جنبه های معنوی که از سبک مدیریت جهادی سرچشمه می گیرند می توان رفتار شهروندی سازمان را بررسی کرد (۱۸). رفتار شهروندی سازمانی با ایجاد جو مثبت همکاری و همدلی بین اعضای سازمان می تواند زمینه را برای برقراری مدیریت جهادی در سازمان هموارتر کند. متقابلاً مدیران جهادی تلاش می کنند نسبت به کارکنان حس نوع دوستی و محبت داشته باشند. یکی دیگر از مفاهیمی که بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی در سازمان ها مرتبط است، فضیلت سازمانی می باشد. فضیلت سازمانی با مشارکت بالاتر افراد و روابط قوی بین آنها و تقسیم منابع با ارزش و اطلاعات در افراد سبب افزایش سرمایه اجتماعی می شود (۷). از عملکردهای مثبت فضیلت سازمانی گسترش توانایی سازمان در مقابله با مشکلات عمده ای است که سازمان با آن مواجه می شود و گسترش فضیلت سازمانی از تأثیرات منفی این مشکلات می کاهد. احساسات مثبت و سرمایه ی اجتماعی با فضیلت سازمانی ایجاد می شود و گسترش می یابد و به هم افزایی در عملکرد افراد و سازمان ها می انجامد (۵).

اگر چه گام های اولیه ی توسعه ی پژوهش های سیستماتیک پدیده فضیلت در سازمان ها در حال ظهور است، فضیلت سازمانی تأثیر بسزایی در سلامت سازمانی و افزایش شور و نشاط و روابط قوی تر و عملکرد مثبت سازمانی دارد (۶). بنابراین، کار در یک سازمان بافضیلت، باعث ایجاد احساسات مثبت میشود که مخزن اقدام فکری کارکنان را گسترش میدهد و به آنها کمک میکند تا در حل مشکلات خلاقانه فکر کنند (۲۶).

وزارت ورزش و جوانان به عنوان تنها نهاد مسئول حل مسائل جوانان و اعتلاء و رشد نسل جوان کشور و استفاده بهینه از استعدادها و توانایی های است. وجود فضیلت سازمانی در محل کار بیانگر اهمیت دادن سازمان ورزشی به کارکنان است. در چنین شرایطی کارکنان نیز نسبت به سازمان متعهد می شوند و یک میثاق دو سویه بین کارکنان و سازمان ایجاد می شود که منجر به بروز رفتارهای شهروندی سازمانی از سوی کارکنان می گردد (۱). در محیط ورزش، با توجه به اینکه ارتباط و تعامل سازمان های ورزشی با عوامل مختلفی چون دولت،

روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نظر استراتژی از نوع توصیفی و تحلیلی است و به لحاظ جمع آوری داده ها از نوع پژوهش‌های کمی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع پشتیبانی وزارت ورزش و جوانان بوده است و تعداد آن ۲۹۰ نفر می‌باشد. با توجه به فرمول کوکران تعداد نمونه ۱۲۷ نفر تعیین شد. روش گردآوری اطلاعات در این تحقیق به دو صورت میدانی و کتابخانه‌ای بود. در این پژوهش اطلاعات مربوط به ادبیات موضوعی، مبانی نظری، پیشینه و سوابق تحقیقات انجام شده قبلی درباره موضوع تحقیق از منابع کتابخانه‌ای و از طریق مطالعه کتب و نشریات مقالات، پایان‌نامه‌ها اعم از منابع داخلی و خارجی جمع‌آوری شد. ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش پرسشنامه مدیریت جهادی حجازی فر (۱۳۹۴) با ۲۴ گویه، فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) با ۱۲ گویه، رفتار شهروندی سازمانی شاکر اردکانی (۱۳۹۴) با ۵ گویه و رفتار سیاسی امیر شببانی (۱۳۸۰) با ۹ گویه در مقیاس پنج ارزشی لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف بود. روایی صوری و محتوایی سؤالات پرسشنامه توسط ۸ نفر از اساتید مدیریت مورد تأیید قرار گرفت. همچنین از شاخص‌های روایی سازه (شاخص بارهای عاملی، میانگین واریانس استخراج شده و ماتریس فورنل- لارکر) نیز برای تأیید آماری پرسشنامه‌ها استفاده شد. برای سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری نیز از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) که مهم ترین و معروف ترین شاخص‌های ارزیابی پایایی می‌باشند، استفاده شد. جهت بررسی مدل پژوهش و تأیید روابط بین متغیرها و عوامل از روش معادلات ساختاری با رویکرد روش حداقل مربعات جزئی از نرم‌افزار Smart PLS3 استفاده گردید.

یافته های تحقیق

با بررسی متغیرهای جمعیت شناختی بر اساس اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه‌های پژوهش، از ۱۲۷ نفر نمونه آماری، ۴۱٪ مرد و ۵۹٪ زن بودند. از نظر سنی، بیشترین فراوانی در بازه سنی ۳۱ تا ۴۰ حدود ۵۰٪ بوده است. از نظر میزان تحصیلات، بیشترین فراوانی مربوط به مدرک تحصیلی فوق لیسانس حدود ۴۶٪ بوده و از لحاظ سابقه خدمت بیشترین فراوانی در بازه ۱۱ تا ۱۵ سال حدود ۲۴٪ بود، از نظر نوع استخدام، تعداد ۵۹٪ از نمونه آماری استخدام رسمی و پیمانی و ۴۱٪ نیز به صورت قراردادی استخدام شده‌اند. همچنین از نظر رسته خدمتی، ۴٪ از نمونه آماری پژوهش در رسته بهداشتی و درمانی، ۸۶٪ در رسته اداری و مالی و ۱۰٪ در رسته خدماتی

کارکنان راه آهن نشان دادند که متغیر فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری با هم دارند (۲). اداره سازمان ورزشی با سبک مدیریت جهادی به طوری که به جای روابط رئیس و مرئوس، روابط برادری حاکم باشد و کارکنان وزارت، همچون اعضای خانواده در کنار هم باشند بهترین تأثیر را بر روی رفتارهای کارکنان در بین خود، مثل فضیلت گرایی و رفتار سیاسی و کارکنان با مردم، مثل رفتار شهروندی سازمانی به جای می گذارد. به نظر می رسد گام برداشتن در راستای افزایش رعایت فضیلت سازمانی در سازمان های ورزشی یکی از راه هایی است که این سازمان ها را یاری می دهد تا علاوه بر بهره مندی از مزایای فضیلت سازمانی، بتوانند محیطی آکنده از رفتار شهروندی و رفتار سیاسی مناسب فراهم آورده و به دستاوردهای مهمی در این خصوص دست یابد. فعالیت های وزارت ورزش و جوانان به عنوان یک سازمان حیاتی در تربیت نیروی انسانی کارآمد و اثربخش در زمینه ورزش و تربیت بدنی کشور حائز اهمیت است و از طرف دیگر با توجه به متغیرهایی مانند عدالت و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان که می تواند در ارتقای فضیلت سازمانی مفید باشد. یکی از وظایف وزارت ورزش و جوانان، خدمت رسانی به افراد مختلف جامعه و همچنین ایجاد بستری مناسب برای انجام فعالیت های ورزشی توسط اқشار 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 نیازمندی های شغلی آنان توجه خاصی مبذول دارند. با توجه به متغیرهایی مانند مدیریت جهادی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان که می تواند در ارتقای فضیلت سازمانی مفید باشد و اهمیت فعالیت های وزارت ورزش و جوانان در زمینه ورزش و تربیت بدنی کشور، از این رو در این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش هستیم: آیا اجرای سازوکار مدیریتی مناسب مانند مدیریت جهادی و نهادهای سازی فضایل سازمانی مانند همدلی و اعتماد و صداقت با رفتارهای سیاسی فردی و گروهی کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع پشتیبانی وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران رابطه دارد؟

مشغول به فعالیت بودند. در این پژوهش از آزمون کمولموگروف- اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است.

جدول ۱. آزمون نرمال بودن داده‌ها

ابعاد مدل		کلموگروف-اسمیرنوف	
Statistic	درجه آزادی	سطح معناداری	
مدیریت جهادی	۱۲۷	۰.۰۶۵	۰.۲
فضیلت سازمانی	۱۲۷	۰.۰۹۶	۰.۰۰۶
رفتار شهروندی	۱۲۷	۰.۱۳۶	۰.۰۰۰
رفتار سیاسی	۱۲۷	۰.۰۹۸	۰.۰۱۶

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۱، مشخص است که توزیع داده‌ها در مورد متغیرهای "فضیلت سازمانی"، "رفتار شهروندی" و "رفتار سیاسی" از توزیع نرمال پیروی نمی‌کند. با توجه به توزیع داده‌ها در سه متغیر مدل مفهومی پژوهش

جدول ۲. مقادیر بارهای عاملی سنجه‌های پژوهش

سنجه	بار عاملی	سنجه	بار عاملی	سنجه	بار عاملی	سنجه	بار عاملی
q1	۰.۷۵۹	q16	۰.۷۲۰	q31	۰.۸۷۶	q46	۰.۵۴۷
q2	۰.۷۴۴	q17	۰.۶۹۸	q32	۰.۸۶۱	q47	۰.۴۷۱
q3	۰.۷۲۸	q18	۰.۷۹۴	q33	۰.۸۸۸	q49	۰.۲۰۲
q4	۰.۷۲۸	q19	۰.۷۴۶	q34	۰.۸۶۹	q50	۰.۷۴۸
q5	۰.۶۶۹	q20	۰.۸۱۵	q35	۰.۸۰۹		
q6	۰.۰۹۱-	q21	۰.۷۱۸	q36	۰.۸۱۲		
q7	۰.۷۸۵	q22	۰.۷۸۸	q37	۰.۸۲۱		
q8	۰.۷۹۸	q23	۰.۸۲۴	q38	۰.۷۵۳		
q9	۰.۷۱۶	q24	۰.۸۲۲	q39	۰.۵۶۶		
q10	۰.۷۴۱	q25	۰.۵۹۰	q40	۰.۷۰۵		
q11	۰.۸۲۷	q26	۰.۸۰۰	q41	۰.۳۵۵		
q12	۰.۸۲۴	q27	۰.۸۲۴	q42	۰.۳۵۷		
q13	۰.۵۹۱	q28	۰.۶۵۷	q43	۰.۱۲۹		
q14	۰.۸۲۵	q29	۰.۸۵۸	q44	۰.۷۵۲		
q15	۰.۸۳۱	q30	۰.۹۰۱	q45	۰.۷۴۰		

در جدول ۲، مقدار بارهای عاملی سنجه‌های پژوهش آورده شده است. لازم به ذکر است سنجه q1 تا q24 مربوط به متغیر مدیریت جهادی، سنجه‌های q25 تا q36 مربوط به متغیر فضیلت سازمانی، سنجه‌های q37 تا q41 مربوط به متغیر رفتار شهروندی و سنجه‌های q42 تا q50 مربوط به متغیر رفتار سیاسی می‌باشد. با توجه به نتایج به دست آمده مقدار بار عاملی سنجه‌های q6، q41، q42، q43 و q49 از ۰/۴ کمتر بوده و به همین دلیل از مدل پژوهش حذف گردید. پس از حذف سنجه‌های مذکور مقدار بارهای عاملی بقیه سنجه‌ها همگی بالای ۰/۴ بوده که نتایج آن در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳. مقادیر بارهای عاملی اصلاح شده سنجه‌های پژوهش

سنجه	بار عاملی	سنجه	بار عاملی	سنجه	بار عاملی	سنجه	بار عاملی
۱ق	۰.۷۵۹	۱۲ق	۰.۵۹۲	۲۴ق	۰.۸۲۲	۳۵ق	۰.۸۰۹
۲ق	۰.۷۴۴	۱۴ق	۰.۸۲۶	۲۵ق	۰.۵۹۰	۳۶ق	۰.۸۱۲
۳ق	۰.۷۲۷	۱۵ق	۰.۸۳۱	۲۶ق	۰.۸۰۰	۳۷ق	۰.۸۳۰
۴ق	۰.۷۲۸	۱۶ق	۰.۷۲۰	۲۷ق	۰.۸۲۵	۳۸ق	۰.۷۴۴
۵ق	۰.۶۶۹	۱۷ق	۰.۶۹۸	۲۸ق	۰.۶۵۶	۳۹ق	۰.۵۶۷
۷ق	۰.۷۸۵	۱۸ق	۰.۷۹۴	۲۹ق	۰.۸۵۹	۴۰ق	۰.۷۰۶
۸ق	۰.۷۹۸	۱۹ق	۰.۷۴۶	۳۰ق	۰.۹۰۱	۴۴ق	۰.۷۷۳
۹ق	۰.۷۱۶	۲۰ق	۰.۸۱۵	۳۱ق	۰.۸۷۶	۴۵ق	۰.۷۵۸
۱۰ق	۰.۷۴۱	۲۱ق	۰.۷۱۹	۳۲ق	۰.۸۶۱	۴۶ق	۰.۵۵۹
۱۱ق	۰.۸۲۸	۲۲ق	۰.۷۸۸	۳۳ق	۰.۸۸۸	۴۷ق	۰.۵۰۲
۱۲ق	۰.۸۲۴	۲۳ق	۰.۸۲۴	۳۴ق	۰.۸۶۹	۵۰ق	۰.۷۵۱

مقادیر به دست آمده مربوط به سه شاخص ذکر شده برای ابعاد مدل پژوهش در جدول ۴ آورده شده است. همانطور که مشخص است این مقادیر برای تمامی متغیرهای مدل در سطح مطلوبی قرار دارد.

جدول ۴. مقادیر AVE و CR و آلفا کرونباخ

متغیرها	AVE	CR	آلفا کرونباخ
رفتار سیاسی	۰.۵۶۰	۰.۸۰۵	۰.۷۲۰
رفتار شهروندی سازمانی	۰.۵۱۶	۰.۸۰۷	۰.۶۹۲
فضیلت سازمانی	۰.۶۶۸	۰.۹۶۰	۰.۹۵۳
مدیریت جهادی	۰.۵۸۲	۰.۹۷۰	۰.۹۶۷

در جدول ۵ معیار فورنل- لارکر اشاره به این مسئله دارد که ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده (AVE) هر سازه، بزرگتر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر

جدول ۵. ماتریس فورنل- لارکر

متغیر	رفتار سیاسی	رفتار شهروندی سازمانی	فضیلت سازمانی	مدیریت جهادی
رفتار سیاسی	۰.۶۷۸	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰
رفتار شهروندی سازمانی	۰.۲۷۰	۰.۷۱۸	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰
فضیلت سازمانی	۰.۴۴۰	۰.۵۳۸	۰.۸۱۷	۰.۰۰۰
مدیریت جهادی	۰.۴۱۰	۰.۴۸۲	۰.۶۷۸	۰.۷۶۳

این پژوهش مقدار R^2 به دست آمده برای متغیرهای وابسته در جدول ۶ آورده شده که نشان می‌دهد که مقدار این شاخص برای متغیر فضیلت سازمانی در سطح مطلوب، برای متغیر رفتار شهروندی سازمانی در سطح متوسط و برای متغیر رفتار سیاسی در سطح ضعیفی قرار دارد. در این مدل اندازه تأثیر متغیرهای

مستقل بر متغیر وابسته "رفتار شهروندی سازمانی" محاسبه شده است. مقادیر به دست آمده در جدول ۷ مشخص شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که متغیرهای مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی تأثیر مستقیم ضعیفی بر متغیر رفتار شهروندی سازمانی داشته‌اند.

جدول ۶. مقادیر ضریب تعیین (R^2)

متغیرها	ضریب تعیین (R^2)
رفتار سیاسی	۰.۰۷۳
رفتار شهروندی سازمانی	۰.۲۹۰
فضیلت سازمانی	۰.۷۷۰

جدول ۷. اندازه تأثیر کوهن (F^2)

تأثیر	اندازه تأثیر
مدیریت جهادی	رفتار شهروندی سازمانی ۰.۰۲
فضیلت سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی ۰.۰۵

رفتار شهروندی سازمانی در سطحی متوسط و برای متغیر فضیلت سازمانی در سطحی قوی قرار دارد.

در این پژوهش مقدار $Q2$ به دست آمده برای متغیرهای وابسته در جدول ۸ آورده شده که نشان می‌دهد متغیر رفتار سیاسی در سطحی ضعیف، برای متغیرهای

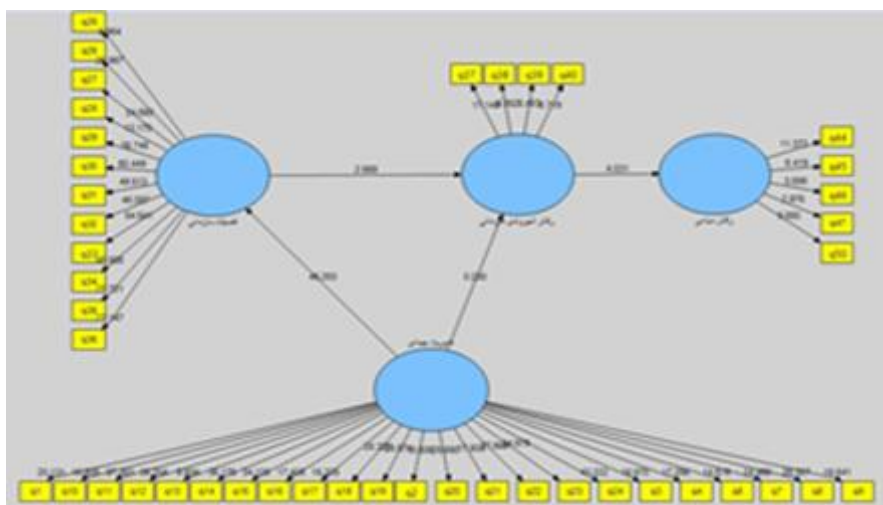
جدول ۸. اندازه شاخص قدرت پیش‌بینی (Q^2)

متغیرها	(Q^2)
رفتار سیاسی	۰.۰۲۸
رفتار شهروندی سازمانی	۰.۱۴۳
فضیلت سازمانی	۰.۵۱۲

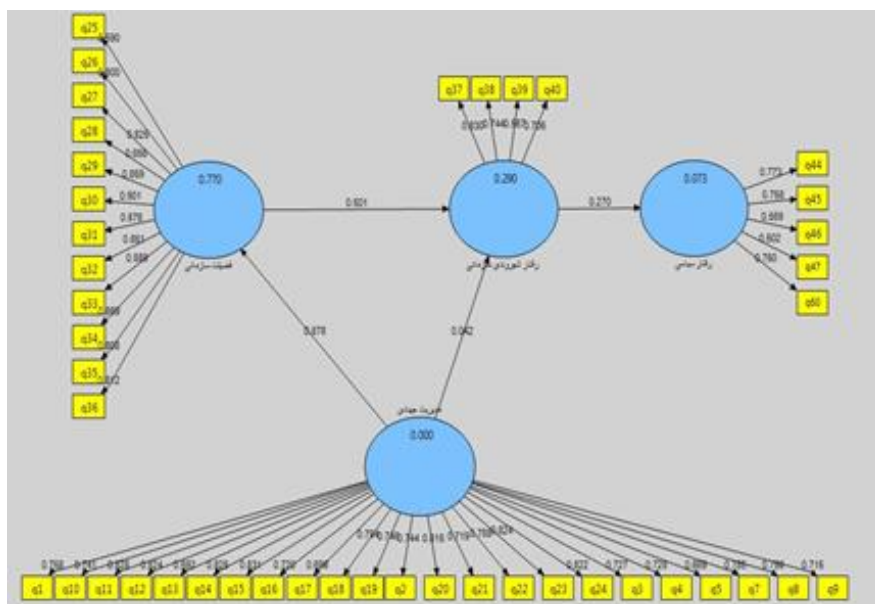
فضیلت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تأثیر مثبت و معنادار متغیر فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار سیاسی کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. اما تأثیر متغیر مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی تأیید نشد. در مورد روابطی که متغیر میانجی دارد، در صورتی رابطه میانجی‌گری معنادار محسوب می‌شود که مقدار آماره t در رابطه بین متغیر مستقل و میانجی و همچنین در رابطه بین میانجی و وابسته در سطح استاندارد باشد ($t \geq 1.96$). همچنین برای محاسبه ضریب مسیر روابط میانجی‌گر نیز از شاخص VAF استفاده می‌شود. مقدار این شاخص نیز بین ۰ تا ۱ می‌باشد و هرچه به عدد ۱ نزدیکتر باشد نشان دهنده شدت رابطه بیشتری است.

شکل ۱ نتایج آزمون مدل مفهومی پژوهش را در حالت معنی‌داری ضرایب t نشان می‌دهد. مقادیر محاسبه شده بر روی فلش‌ها، نشان دهنده مقدار آماره t می‌باشد. همانطور که در شکل مشخص است تأثیر متغیر مدیریت جهادی بر فضیلت سازمانی معنادار بوده است ($t=45.253$). همچنین تأثیر متغیر فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی ($t=2.669$) و رفتار شهروندی سازمانی بر رفتار سیاسی ($t=4.031$) نیز معنادار بوده است.

بر اساس مقادیر به دست آمده برای آماره t ، همانطور که در شکل ۱ مشخص شد، فقط سه رابطه از روابط تعریف شده در مدل معنادار می‌باشند. در مورد مقدار ضریب مسیر نیز محققین بر این باورند که ضریب مسیر بزرگتر از ۰.۱ یک میزان مشخصی از تأثیر در مدل را نشان می‌دهد. در شکل ۲ مدل پژوهش در حالت ضرایب مسیر نشان داده شده است که مشخص می‌سازد ضریب مسیر روابط معنادار همگی از ۰.۱ بالاتر می‌باشند. بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل مدل در جدول ۹ پژوهش مشخص گردید متغیر مدیریت جهادی بر



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش در حالت معنی‌داری آماره t



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش در حالت ضرایب مسیر

مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند و همچنین در رابطه بین متغیرهای فضیلت سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان نیز رفتار شهروندی نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند. البته تأثیر میانجی‌گری متغیر رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین مدیریت جهادی با رفتار سیاسی کارکنان مورد تأیید قرار نگرفت.

فرمول ۱

$$VAF = \frac{a * b}{(a * b) + c}$$

مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی = a

مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته = b

مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته = c

با توجه به توضیحات ارائه شده در مورد روابط میانجی‌گری، مشخص گردید فضیلت سازمانی تأثیر

جدول ۹. بررسی روابط مدل پژوهش

رابطه	جهت رابطه	ضریب مسیر	مقدار t	نتیجه آزمون
مدیریت جهادی ←	فضیلت سازمانی	۰.۸۷۸	۴۵.۲۵۳	تأیید
مدیریت جهادی ←	رفتار شهروندی سازمانی	۰.۰۴۲	۰.۲۳۰	رد
فضیلت سازمانی ←	رفتار شهروندی سازمانی	۰.۵۰۱	۲.۶۶۹	تأیید
رفتار شهروندی سازمانی ←	رفتار سیاسی کارکنان	۰.۲۷۰	۴۰.۳۱	تأیید
مدیریت جهادی ←	رفتار شهروندی سازمانی	۰.۴۶۷	-	تأیید
مدیریت جهادی ←	رفتار شهروندی سازمانی کارکنان	۰.۰۲۹	-	رد
فضیلت سازمانی ←	رفتار شهروندی سازمانی کارکنان	۰.۲۳۷	-	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

قطعی فضیلت در سازمان بهره‌وری و نوآوری است که این موضوع با مفهوم خلاقیت در مدیریت جهادی، همبستگی نزدیکی دارد. با توجه به نتایج به مدیران وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد میشود با تعریف درست از چشم انداز و اهداف و با رعایت معنویت و ایجاد هماهنگی اهداف سازمانی با رعایت اخلاقیات، معنویات و نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کار، احساس صداقت، درستی، شفافیت و انصاف در تمامی سطوح کار که مقدمه‌ی اعتماد کارکنان به مدیران و دیگر همکاران است را به وجود بیاورند و زمینه را برای بروز رفتارهای فضیلت‌مدارانه فراهم کنند.

همچنین با توجه به تحلیل مدل پژوهش، رابطه متغیر مدیریت جهادی و رفتار شهروندی سازمانی تأیید نشد. ضریب استاندارد شده مسیر حاکی از این است که متغیر مدیریت جهادی تنها ۴ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند. همچنین با توجه به آماره $t(۰/۲۳۰)$ در سطح اطمینان ۹۵٪ کمتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا مدیریت جهادی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری ندارد، لذا فرضیه تأیید نمی‌گردد. نتایج به دست آمده از این فرضیه با تحقیق زارعی و همکاران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد (۲۹). همچنین با نتایج تحقیق نجات بخش و همکاران (۲۰۱۴) و رضایی منش و همکاران (۲۰۱۵) مطابقت ندارد (۲۳، ۱۸). در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که رفتار شهروندی سازمانی، اثربخشی سازمان را از طریق خلاقیت و نوآوری و انطباق‌پذیری افزایش می‌دهد،

هدف از این پژوهش، طراحی مدل نقش میانجی گری رفتار شهروندی سازمانی در رابطه علی مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی با رفتار سیاسی کارکنان معاونت توسعه مدیریت و منابع پشتیبانی وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بود. بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل مدل پژوهش مشخص گردید بین متغیر مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مقدار t -value (۴۵/۲۵۳) بیشتر از عدد ۱/۹۶ است که نشان از معناداری رابطه در سطح اطمینان ۹۵٪ دارد. همچنین عدد ضریب مسیر (۰/۸۷۸) بیان‌گر این است که مدیریت جهادی به میزان ۸۷٪ از تغییرات فضیلت سازمانی را تبیین می‌کند. بدین معنی که تقویت مدیریت جهادی می‌تواند منجر به تقویت فضیلت سازمانی شود و بالعکس. نتایج به دست آمده از این فرضیه با تحقیق زارعی و همکاران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد (۲۹). در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که فضیلت سازمانی می‌تواند به گسترش توانایی مقابله با مشکلات پیش روی سازمان و کاهش اثرات منفی این مشکلات منجر شود. در مدیریت جهادی با بسیج منابع و امکانات می‌توان بر مشکلات فائق آمد. سازمان فضیلت‌مدار باید سازمانی بخشنده باشد؛ سازمانی که از خطای غیرعمدی کارکنان بگذرد و کمک کند تا از خطاها و اشتباهات سازمانی درس گرفته شود (۱۶). این جنبه با نظام ارزشی و ارتباطات حاکم بین افراد سازمانی که با مدیریت جهادی اداره می‌شود، رابطه تنگاتنگی دارد (۹). یکی از نتایج

تحت عنوان فضیلت سازمانی از آن یاد شد می‌تواند از طریق درک خودباوری، مهارت‌های اجتماعی و حمایت‌های محیطی پرورش یابد. از این رو پیشنهاد میشود در راستای ارتقاء سطح فضیلت سازمانی، برای کلیه کارکنان سازمان دوره های آموزشی در نظر گرفته شود تا از طریق برپایی این دوره ها 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.

همچنین بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل مدل پژوهش مشخص گردید بین متغیر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. عدد ضریب استاندارد شده مسیر (۰/۲۷۰) حاکی از این است که رفتار شهروندی سازمانی به میزان ۲۷٪ از تغییرات رفتار سیاسی کارکنان را تبیین می کند. همچنین مقدار t -value (۴/۰۳۱) بیشتر از عدد ۱/۹۶ است که نشان از معناداری رابطه در سطح اطمینان ۹۵٪ دارد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش کوهن و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد (۱۰) و با نتایج پژوهش زارعی و همکاران (۲۰۱۸) ناهمسو است (۲۹). به نظر می رسد کارکنان هم از رفتار شهروندی سازمانی خود در سازمان رضایت داشتند. در تبیین این فرضیه می توان گفت که در محیط های سیاسی، افراد رفتار خود را تغییر و رفتار شهروندی سازمانی را کاهش داده و بیشتر درگیر فعالیت‌های خود ارتقایی می‌شوند. می‌توان گفت بین رفتار شهروندی سازمانی و رفتار سیاسی، رابطه معنی‌داری وجود داشت. بنابر پژوهش لی و همکاران (۲۰۱۵) مهارت های سیاسی می‌تواند تحریک کننده رفتار شهروندی سازمانی باشد (۱۵). از آن جا که مهارت سیاسی نیز یکی از توانمندیهای جدید و قابل آموزش و پرورش بوده و میتواند توان کارکنان را در محیط های کاری به طور مطلوبی افزایش دهد در نتیجه خواهد توانست سبب بروز رفتارهای شهروندی از سوی کارکنان شود. هر میزان که فرد در سازمان به میزان مهارت‌ها و توانمندیهای خود در سازمان بیفزاید و بتواند افکار درونی و رفتار بیرونی خود را بهتر تنظیم نماید و بتواند در مقابل احساسات و رفتار دیگران واکنش مناسبی بروز دهد و بر روابطش با دیگران مسلط بوده و آنها را بهتر مدیریت کند از مهارت سیاسی بالاتری برخوردار خواهد بود و به تبع آن ضریب احتمال بروز رفتارهای شهروندی سازمانی نیز در این فرد بیشتر خواهد بود. از آنجا که محیط کاری اغلب سازمانهای کنونی دارای جو سیاسی است در نتیجه اگر خواهان بهبود رفتارهای شهروندی از سوی کارکنان هستیم باید مهارت سیاسی کارکنان را ارتقا دهیم. بر اساس نتایج

که این موارد با خلاقیت و سازمان دهی در مدیریت جهادی تطابق دارد. لذا احتمال این که در وزارت ورزش و جوانان نوآوری و خلاقیت بین کارکنان کم بوده و این ضعف مدیران این سازمان را نشان می دهد. همچنین با جنبه های معنوی که از سبک مدیریت جهادی سرچشمه می‌گیرند می‌توان رفتار شهروندی سازمان را بررسی کرد. رفتار شهروندی سازمانی با ایجاد جو مثبت همکاری و همدلی بین اعضای سازمان می تواند زمینه را برای برقراری مدیریت جهادی در سازمان هموارتر کند. متقابلاً مدیران جهادی تلاش می‌کنند نسبت به کارکنان حس نوع دوستی و محبت داشته باشند. با توجه به تحلیل مدل پژوهش مشخص گردید بین متغیر فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مقدار t -value (۲/۶۶۹) بیشتر از عدد ۱/۹۶ است که نشان از معناداری رابطه در سطح اطمینان ۹۵٪ دارد. همچنین عدد ضریب مسیر (۰/۵۰۱) بیان گر این است که فضیلت سازمانی به میزان ۵۰٪ از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می کند. زارعی و همکاران (۲۰۱۸)، خوشنوی و همکاران (۲۰۱۳)، رگو و همکاران (۲۰۱۰) (۲۰۱۱) در مطالعات خود دریافته‌اند که بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد به طوری که پرورش فضیلت سازمانی (برای مثال: از طریق صداقت، احترام بین فردی، و شفقت) و ترکیب استانداردهای بالای عملکرد با توجه به فرهنگ بخشش و یادگیری از اشتباهات موجب بروز رفتار شهروندی و در نتیجه بهبود و ارتقاء سلامت عاطفی کارکنان و ترویج تعهد در نیروی کار می شود (۲۲،۲۱،۱۴،۲۹). از این رو نتایج حاصل از آزمون این فرضیه با کلیه پژوهش های مذکور مطابقت دارد. 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. مرادفات 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 (۲۸). 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 وزارت ورزش و جوانان قرار گیرد. ارتقاء ارزشهای اخلاقی که

سیاسی کارکنان غیر مستقیم توسط متغیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی تبیین می شود. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش زارعی و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی ندارد (۲۹). ایجاد یک سازمان فضیلت محور مستلزم این است که مدیران و کارکنان به یکدیگر احترام بگذارند و با کارکنان به خوبی رفتار شود، که این امر با جنبه ادب و مهربانی رفتار شهروندی سازمانی مطابقت دارد. سازمان‌ها گرایش بیشتری به سمت فضائل اخلاقی و انسانی پیدا کرده‌اند و از این طریق سعی نموده‌اند تا خلأهای معنوی، اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را برطرف سازند و رفتار سیاسی در سازمان اغلب پنهان و تحت تأثیر تفاوت در ادراکات و نگرشهای کارکنان است و بر اساس ماهیت عمل یا درک افراد از واقعیت تعیین می شود. در نهایت با توجه به یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها به مدیران وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران پیشنهاد می گردد، با تقویت روحیه جهادی و همچنین استفاده مؤثر از سبک مدیریت جهادی به تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی در بین کارکنان کمک نمایند. آموزش سبک مدیریت جهادی در سازمان از طریق برگزاری دوره های آموزشی می تواند راهگشا باشد. همچنین، در انتصاب مدیران فارغ از هرگونه نگاه سیاسی و جناحی، کارکنانی به سمت های مدیریتی انتصاب گردند که بیشتر به سبک مدیریت جهادی معتقد بوده و معیارهای تعیین شده برای یک مدیر جهادی را دارا باشند. همچنین به مدیران وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می شود که برنامه آموزشی در راستای ارتقاء سطح فضیلت سازمانی، برای کلیه کارکنان سازمان اعم از مدیر و کارمند در نظر گرفته شود تا برای همه افراد سازمان فرصت هایی برای بهبود در سایر اعضا به کمک بحث های عمیق در محیط کار در خصوص مشکلات واقعی و باور به توانایشان برای عمل کردن بر اساس ارزش هایشان فراهم شود. افراد باید فرصت بهبود مهارت های زندگی سالم مثل ارتباطات قاطع، گوش دادن همدلانه، کمک کردن به دیگران و درخواست کمک کردن از دیگران، خودارزیابی، تصمیم گیری، مدیریت هیجانات و تفکر انتقادی داشته باشند لذا جو روانی سازمان باید استفاده از این مهارت ها را مورد حمایت قرار دهد.

مطالعات، مدیران وزارت ورزش و جوانان میتوانند با برگزاری دوره های آموزش مهارت سیاسی، ارتباطات سازمانی، تعامل با مدیران و مراجعه کنندگان، نحوه کسب اطلاعات، کنترل احساسات و هیجانات، ایجاد انگیزه و... ضمن افزایش میزان مهارت سیاسی کارکنان، زمینه را برای بروز رفتارهای شهروندی از سوی آنان فراهم سازند. با توجه به نتایج به دست آمده، ضرایب معناداری t -value این فرضیه بالای ۱/۹۶ است لذا روابط در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می گردند. همچنین طبق نتیجه آزمون VAF (۰/۴۶۷) تقریباً ۴۶٪ از اثر مدیریت جهادی بر رفتار شهروندی سازمانی غیر مستقیم توسط متغیر میانجی فضیلت سازمانی تبیین می شود. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش کوهن و همکاران (۲۰۱۵) و زارعی و همکاران (۲۰۱۸) همسو می باشد (۲۹،۱۰). داشتن فضایل این قابلیت را به سازمان می‌دهد تا مسئولیت اخلاقی اقداماتی را که انجام می‌دهد، برعهده بگیرد. مدیران جهادی تلاش می‌کنند نسبت به کارکنان حس نوع دوستی و محبت داشته باشند و این نشان دهنده حاکمیت حسن نیت، توجه و اعتماد بین اعضای سازمان است. با توجه به نتایج به دست آمده از ضرایب معناداری t -value زیر ۱/۹۶ و همچنین با توجه به خروجی آماره VAF (۰/۰۲۹) شدت تأثیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی در این فرضیه خیلی کم در حد صفر می باشد. در نتیجه فرضیه رد می گردد. یکی از چالش‌های اساسی مدیریت جهادی بی‌توجهی به منابع انسانی است که عمدتاً در سازمان‌ها به آن نگاه ابزاری می‌شود. توسعه سازمانی در گرو انسان توسعه یافته است. تحول و تعالی سازمانی مرهون مدیران و کارکنان متعالی و تربیت یافته است. رمز و راز پویایی و بالندگی سازمان‌ها در سایه رشد و وارستگی انسانی است. از این دید شاید بتوان ادعا کرد که حیاتی‌ترین و مهم‌ترین چالش‌های فرا روی مدیریت جهادی، چالش رفتاری (منابع انسانی) است که بدون شناسایی، مدیریت و پیدا کردن راه‌حل‌های مناسب و درخور، دستیابی به مدیریت جهادی (مدیریت انقلابی) سرابی بیش نیست. با توجه به نتایج به دست آمده، ضرایب معناداری t -value این فرضیه بالای ۱/۹۶ است لذا روابط در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می گردند. همچنین بر اساس نتیجه آزمون VAF (۰/۲۳۷) تقریباً ۲۳٪ از اثر فضیلت سازمانی بر رفتار

References

1. Askarian S. Investigating the Relationship between Organizational Identity and Organizational Citizenship Behavior in Elementary School Teachers, Educational Management Quarterly.2012; 2(1): 13-7. (Persian).

2. Atta M, Khan M. Investigating the relationship between organizational virtue and organizational citizenship behavior of railway employees. *Pakistan Journal of Social Sciences*. 2016; 35(1): 273-286.
3. Asad H, Naseem R, Faiz R. Mediating effect of Ethical Climate between Organizational Virtuousness and Job Satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social*. 2017; 11 (1): 35-48.
4. Bahrami H, Dastani M, Pouramini Z. The relationship between job security and political behavior with the mediating role of organizational citizenship behavior. *Public Management Mission Quarterly*. 2015; 23(7): 16-23. (Persian).
5. Barclay LA, Markel KS. Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities. *Journal of Managerial Psychology*. 2012; 27 (4): 330 – 346.
6. Cameron K, Caza A. Organizational and Leadership Virtues and the Role of Forgiveness. *Journal of leadership and organization studies*. 2002; 9 (1): 33-48.
7. Cameron K, Dutton J, Quinn R. *Positive Organizational Scholarship*, San Francisco: Berrett Koehler. 2003: 48-65.
8. Chang CH, Rosen CC, Siemieniec GM, Johnson RE. Perceptions of organizational politics and employee citizenship behaviors: Conscientiousness and self-monitoring as moderators. *Journal of Business and Psychology*. 2012; 27(4): 395-406.
9. Chatterjee S, Moody G, Lowry PB, Chakraborty S, Hardin A. Strategic relevance of organizational virtues enabled by information technology in organizational innovation. *Journal of Management Information Systems*. 2015; 32(3): 158-196.
10. Cohen A, Abedallah M. The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance. *Management Research Review*. 2015; 38(1): 2-28.
11. Faridfathi A, Valizadeh R. Identifying the Factors Influencing the Political Behavior of the Directors in Sport Federations, *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2019; 6(24): 119-130.(Persian).
12. Gareth Shepherd NP, Hodgkinson GA, Mooi E, Elbanna S, Maynard Rudd J. Political behavior does not (always) undermine strategic decision making: Theory and evidence. *Journal of Long Range Planning*, 2019; 53(5): 1-47.
13. Hosseini S, Hazrati M. Identify and explain the model of organizational citizenship behaviors in government organizations. *Public Management Research*. 2011; 4 (13): 139-156. (Persian).
14. Khoshoei M, Nouri A. Factor structure of organizational virtue and the role of organizational citizenship behavior in it, *Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology*. 2013;4 (14): 27-35. (Persian).
15. Li X, Kong M. The effect of employee's political skill on organizational citizenship behavior: Based on new generation employees. *Nankai Business Review International*. 2015; 6(4): 350-363.
16. Moshbaki Isfahani A, Rezaei Z. Investigating the effect of organizational virtue and work attachment on organizational commitment. *Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*. 2014; 73 (22): 1-23. (Persian).
17. Moss JJ, O'Connor P. The Dark Triad traits predict authoritarian political correctness and alt- right attitudes. *Contents lists available at Science Direct Heliyon*. 2020; 6(7): 453-480.
18. Nejatbakhsh Esfahani A, Bagheri A, Yavari A. Investigating the Effect of Tehran Municipality Jihadi Management on Citizenship Behavior, *Public Management Perspective*. 2014; 91: 57-83. (Persian).
19. Nemati Pir Ali D. Jihadi Management from the Perspective of the Holy Quran, *Journal of Islamic Insight and Education*. 2014; 11(31): 73-93. (Persian).

20. Olson, B, Parayitam, S. Political behavior, trustworthiness, job satisfaction, and commitment: an empirical study. *Chinese Management Studies*. 2014; 8(3): 354-374.
21. Rego A, Ribeiro N, Cunha MP. Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors, *Journal of Business Ethics*. 2010; 93 (2): 215-235.
22. Rego A, Riberiro N, Cunha MP, Jesunio JC. How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of business research*. 2011; 64: 524-532.
23. Rezaei Manesh B, Rafati Alashti K. The Relationship between Jihadi Management and Organizational Citizenship Behavior, the Second National Conference on Modern Management Sciences and Sustainable Planning in Iran, Tehran. 2015: 28-42. (Persian).
24. Shekari H, Hosseini H. Investigating the Effect of Jihadi Management on Employees Social Undermining with Considering the Mediating Role of Leader Member Exchange in Youth and Sport Office in Yazd Province, *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2020; 7(25): 137-148. (Persian).
25. Shirvani T, Omidi A. Modeling the effect of organizational justice on organizational virtue with regard to the mediating role of organizational citizenship behavior of employees of sports and youth departments of Chaharmahal and Bakhtiari province. *Journal of Sports Management and Motor Behavior*. 2018; 15(30): 448-459. (Persian).
26. Singh Sh, David R, Mikkilineni S. Organizational Virtuousness and Work Engagement: Mediating Role of Happiness in India. *Advances in Developing Human Resources*. 2018; 20(1): 88-102.
27. Song Zhijie MA, Nida G, Rui Shi MA. Perceived organizational politics impact on organizational citizenship behavior: Job stress in the teachers. 2019; 43 (6): 318-332.
28. Sultan Hosseini M, Nadarian M, Saberi A. Estimation of Relative Share of, 15 Organizational Citizenship Behavior from Organizational Justice in Elite Man Athletes, *Sports Management*. 2013; 5(4): 145-160. (Persian).
29. Zarei Mahmoudabadi M, Shakir Ardakani M. The effect of jihadi management and organizational virtue on employees political behavior. *Journal of Islamic Management*. 2018; 26(3): 127-153. (Persian).