

Examining the Role of Spiritual Health and Monetary Ethics in Dealing with the Deviant Behavior of Employees of Sports Organizations with Regard to the Mediating Role of Work Ethics

M. Salimi Ph.D.^{1*}, A H. Labbaf Ph.D.², S. Zare Ph.D.³

Dept. of Sport Management, Faculty of Sports Sciences, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Abstract

Background: Improving the deviant behavior of employees in organizations has always been of interest. The aim of the current research is to investigate the role of spiritual health and monetary ethics in dealing with the deviant behavior of employees of sports organizations with regard to the mediating role of work ethics.

Method: The research is applied in terms of purpose and descriptive in nature. The statistical population of the research was formed by managers and experts of sports and youth departments of Isfahan province in 1401, out of 1430 people, 750 people using stratified sampling method according to the volume, selection and data using questionnaire. were collected by researchers. Content and construct validity were used to measure validity, and Cronbach's alpha coefficient was used to measure reliability. Confirmatory factor analysis was done in SPSS and the model was confirmed in AMOS.

Results: There is a significant relationship between spiritual health and monetary ethics. A significant relationship can be seen between spiritual health and work ethics. This connection between monetary ethics and work ethics is also observed. Spiritual health, money ethics, and work ethics each have a significant relationship with deviant behavior. Work ethic acts as a mediator between spiritual health and deviant behavior, as well as monetary ethics and deviant behavior.

Conclusion: In order to manage the deviant behavior of employees in sports organizations, it is necessary to pay attention to the variables of spiritual health, money ethics and work ethics and provide the ground for improvement in these organizations.

Keywords: *Spiritual health, Monetary ethics, Deviant behavior, Work ethics, Sports organizations*

***Corresponding Author:** M. Salimi, Dept. of Sport Management, Faculty of Sports Sciences, University of Isfahan, Isfahan, Iran. Email: m.salimi@spr.ui.ac.ir

How to cite: M. Salimi, A H. Labbaf, S. Zare. Examining the role of spiritual health and monetary ethics in dealing with the deviant behavior of employees of sports organizations with regard to the mediating role of work ethics. *Ethics in Science and Technology*. 2024,19(1): 82-91.



Copyright © 2024 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

نقش سلامت معنوی و اخلاق پولی در مقابله با رفتار انحرافی کارکنان سازمان های ورزشی با توجه به نقش میانجی اخلاق کاری

دکتر مهدی سلیمی*، امیر حسین لباف، سعیده زارع
گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۶، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۲/۱۰)

چکیده

زمینه: بهبود رفتار انحرافی کارکنان در سازمان ها همواره مورد توجه بوده است. هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش سلامت معنوی و اخلاق پولی در مقابله با رفتار انحرافی کارکنان سازمان های ورزشی با توجه به نقش میانجی اخلاق کاری است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را مدیران و کارشناسان رسمی و پیمانی ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان در سال ۱۴۰۱ تشکیل داده اند که از بین ۱۴۳۰ نفر، ۷۵۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب با حجم، انتخاب و داده ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته گردآوری شدند. برای سنجش روایی، از روایی محتوایی و سازه و برای سنجش پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و تایید گردید. تحلیل عاملی تاییدی در نرم افزار SPSS انجام و الگوی پژوهش در نرم افزار AMOS تایید شد.

یافته ها: بین سلامت معنوی و اخلاق پولی رابطه معنادار وجود دارد. بین سلامت معنوی و اخلاق کاری نیز رابطه معنادار دیده می شود. این ارتباط بین اخلاق پولی و اخلاق کاری نیز مشاهده می شود. سلامت معنوی، اخلاق پولی و اخلاق کاری هر کدام با رفتار انحرافی ارتباط معنادار دارند. اخلاق کاری به عنوان میانجی بین سلامت معنوی و رفتار انحرافی و همچنین اخلاق پولی و رفتار انحرافی عمل می کند.

نتیجه گیری: در سازمان های ورزشی جهت مدیریت رفتار انحرافی کارکنان، باید به متغیرهای سلامت معنوی، اخلاق پولی و اخلاق کاری توجه داشته و زمینه بهبود را در این سازمان ها فراهم کرد.

کلیدواژگان: سلامت معنوی، اخلاق پولی، رفتار انحرافی، اخلاق کاری، سازمان های ورزشی.

سر آغاز

جو و فضای سازمان ها همواره از عوامل مؤثر بر شکل دهی رفتارها، احساسات و نگرش های کارکنان است؛ بنابراین، یکی از رسالت های مهم سازمان ها ایجاد جو و فضایی است که در آن کارکنان بتوانند با رضایت خاطر و احساس امنیت کامل در زمینه انجام وظایف شغلی، حداکثر تلاش خود را به کار ببرند. معنویت در سازمان، پدیده ای است که نگاه بسیاری از صاحب نظران مدیریت و سازمان و مدیران در سطوح مختلف را به خود معطوف کرده است (۱) و در دهه های اخیر شهرت جالب توجهی پیدا کرده است (۲)؛ به طوری که مرکز بسیاری از پژوهش ها قرار گرفته است (۳). افراد دارای معنویت زیاد، تلاش می کنند با سازمان و همکاران خود همبستگی بالایی داشته باشند و نسبت به سازمان خود و برای خدمت و کمک به دیگران وفادار باشند که تمام این موارد، به وجود هویت سازمانی در کارکنان نیازمند است (۴).

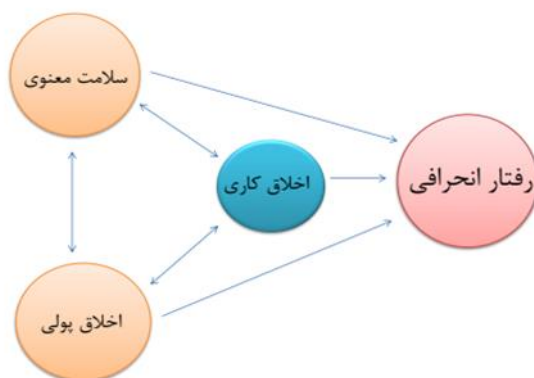
وجود سلامت در سازمان موجب دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش ارتقای مهارت ها برای سازش بیشتر می شود؛ زیرا در سازمان های سالم کارمندان متعهد و وظیفه شناس با روحیه و عملکرد بالا وجود خواهند داشت که مسیرهای ارتباطی باز و سودمندی دارند (۵) و دوست دارند در محیط کار حضور داشته باشند و به کارکردن در این محل افتخار می کنند. ماهیت پول جهانی است؛ اما معنی پول برای هر فرد متفاوت است. افراد در زندگی روزمره همیشه با پول ارتباط دارند. پول نماد پیچیده ای است که افراد و جوامع، معانی ویژه ای به آن القا و نحوه استفاده از آن را به نیروهای اقتصادی دیکته می کنند. بررسی شواهد نشان می دهد پول علاوه بر کارکردهای اقتصادی آشکار، کارکردهای اجتماعی و روانی خاصی دارد (۶).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: m.salimi@spr.ui.ac.ir

نگرش به پول و ارزشی که اشخاص برای پول قائل اند، اهمیت دارد؛ زیرا مستلزم تصمیم گیری درباره پول و رفتارهای مالی است (۷). از اهداف اصلی زندگی مادی بشر، افزایش رفاه اقتصادی است. بخشی از این رفاه در گرو رضایت از زندگی حاصل می شود که می تواند در پی نوعی رضایت خاطر حاصل از نگرش به پول باشد. پول یکی از عناصر مهم زندگی روزانه افراد را تشکیل می دهد. امروزه پول به منزله ابزار سودمندی در رضایت بخشی نیازهای روان شناختی و زیستی، به مردم انگیزه می دهد تا با انجام اعمال فعالانه، جهت زندگی خویش را تغییر دهند؛ از این رو، می توان پول را محرک کارآمدی برای انگیزه های درونی دانست. کارمندانی که از نظر رفاه اقتصادی در شرایط ناسالم به سر می برند، به طور منظم در فشار و حواس پرتی قرار دارند و می توانند بر کارایی سازمان تأثیر منفی بگذارند؛ در حالی که، یک نیروی کار شاد تنها به معنای یک نیروی کار مولد نیست؛ بلکه می تواند یک مکان کار مولد نیز باشد و خلاقیت فردی و انگیزه های کاری را افزایش دهد (۸). رفتارهای انحرافی رفتارهای ارادی اند که هنجارهای سازمانی را نقض و سلامت سازمان، کارکنان یا هر دو را تهدید می کنند. رفتارهای انحرافی از لحاظ طبقه بندی های کنونی از زمره رفتارهای منفی محسوب می شوند که مشخصه ها یا معیارهایی همچون تخطی از هنجارها و رسوم و قواعد مورد پذیرش سازمان را دارند و به صورت عمدی، ارادی و آگاهانه انجام می گیرند و در نهایت، هدفمند و مبتنی بر تلافی جویی یا آسیب رسانی به سازمان و افرادند و سلامت افراد یا سازمان را تهدید می کنند (۹). پس اگر رفتاری تخطی از هنجارها، رسوم و قواعد باشد اما عمدی و آگاهانه نباشد و آسیب جدی به سازمان و افراد وارد نکند، از زمره رفتارهای انحرافی و ضد تولید تلقی نمی شود. بیشتر مطالعات در حوزه رفتار انحرافی در شرکت های خصوصی و انتفاعی انجام شده است. با وجود تفاوت های بین سازمان های دولتی و انتفاعی، با توجه به تأثیر رفتارهای انحرافی بر عملکرد سازمان و نیز هزینه هایی که بر آن ها وارد می کند (به طور میانگین ۷ درصد درآمد سازمان ها با رفتارهای انحرافی کارمندان از دست می رود) (۱۰)، بررسی این مقوله در سازمان های دولتی نیز ضروری است؛ زیرا بروز رفتارهای انحرافی در سازمان ها و نهادهای عمومی، با توجه به گستردگی و اهمیت آن ها، ممکن است آنان را با بحران های جدی تری روبرو کند. دنیای امروز دنیای سازمان هاست و نیروی انسانی متعهد به اخلاق کاری و ارزش های سازمانی نه تنها عاملی برای برتری سازمان هاست بلکه مزیت رقابتی برای بسیاری از سازمان ها تلقی می شود در واقع سازمان هایی موفق اند که دارای کارکنان توانمند، متعهد و اخلاق مدار باشند (۱۱). در نگرش ها و رویکردهای جدید، سرمایه سازمانی یا کارکنان، افزون بر انجام وظایف کاری خود، نسبت به فراز و فرودهای سازمان احساس مسئولیت کرده و در مواقع نیاز به یاری سازمان می پردازد. چنین کارکنانی از آرزوها و آرمان های هر سازمانی محسوب می شوند که از شاخص های دستیابی به چنین کارکنانی، توسل به اخلاق فردی و اخلاق کاری است (۱۲).

امروزه مفهوم اخلاق کاری در تمام سازمان ها برای ایجاد و نگهداری کارکنان با انگیزه و سختکوش اهمیت بالایی پیدا کرده است. با پیچیده تر شدن روز افزون سازمان ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیر مسئولانه توجه مدیران سازمان ها به بحث اخلاق معطوف شده است. اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار خوب و مناسب در یک جامعه ارزش معنوی مثبت می دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است. برخی محققان، اخلاق کاری را به عنوان مجموعه ای از باورها و نگرش های منعکس کننده ارزش های اساسی کار تعریف کرده اند که ریشه در نظام ارزشی اجتماعی و هنجارها و آداب و رسوم جامعه با سیستم ارزش های شخصی، باورهای دینی و تجارب گذشته دارد (۱۳). پژوهشگران در پژوهشی سلامت معنوی را تلاشی برای یافتن هدف نهایی در زندگی، ایجاد ارتباط قوی با همکاران و هماهنگی و همسویی بین باورهای افراد و ارزش های سازمان تعریف کردند (۱۴). در پژوهشی دیگر در ارتباط با سلامت معنوی سه بعد از این موضوع مورد بررسی قرار گرفت. این سه بعد با سه سطح فردی، گروهی و سازمانی متناظر و شامل احساس معنا در کار فردی، احساس همبستگی در سطح گروهی و همسویی با ارزش های سازمان در سطح سازمانی است (۱۵). همچنین پژوهشی که در خصوص اخلاق پولی انجام شده نشان می دهد که مطالعه نگرش به پول و ارزشی که اشخاص برای پول قائل اند، اهمیت دارد؛ زیرا مستلزم تصمیم گیری درباره پول و رفتارهای مالی است (۷). در پژوهش دیگری عنوان شد عامل قدرت اعتبار از مقیاس اخلاق پولی رابطه معنی دار با شاخص رضایت از زندگی دارد و برای عامل کیفیت نیز این رابطه مثبت است (۱۶). محققین در پژوهشی پیرامون رفتار انحرافی، با بررسی نقش تعدیل کننده هویت سازمانی در رابطه سرمایه روانشناختی و رفتارهای شهروندی و انحرافی کارمندان دریافتند که بین سرمایه روانشناختی و هویت سازمانی با بروز رفتارهای شهروندی و انحرافی در کارکنان رابطه وجود دارد و نقش تعدیل کننده هویت سازمانی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و کاهش رفتارهای انحرافی معنادار است (۱۷). پژوهشگران در پژوهش دیگری به بررسی ارتباط میان معنویت در محیط کار با رفتارهای انحرافی کارکنان پرداختند. یافته های پژوهش نشان دادند، بین متغیر سلامت و معنویت در محیط کار و رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد (۱۸). همچنین پژوهش ها نشان می دهند که رفتار شهروندی سازمانی بر پایه اخلاق است و درجات بالاتر از اخلاق منجر به درجات بالاتری از رفتار شهروندی سازمانی می شود (۱۱). دنیای امروز دنیای سازمان هاست و نیروی انسانی متعهد به اخلاق کاری و ارزش های سازمانی نه تنها عاملی برای برتری سازمان هاست بلکه مزیت رقابتی برای بسیاری از سازمان ها تلقی می شود. در واقع سازمان هایی موفق اند که دارای کارکنان توانمند، متعهد و اخلاق مدار باشند (۱۱). محققان در پژوهش هایی، اخلاق کاری را به عنوان مجموعه ای از باورها و نگرش های منعکس کننده ارزش های اساسی کار تعریف کرده اند که ریشه در نظام ارزشی اجتماعی و هنجارها و آداب و رسوم

نمایان تر می نماید و ایجاد فضای اخلاقی و سلامت معنوی در سازمان در کمک به کاهش انحرافات سازمانی می تواند موثر باشد. در همین راستا تحقیق حاضر بر اساس الگوی مفهومی تعریف شده (نگاره ۱) سعی دارد به تبیین نقش سلامت معنوی و اخلاق پولی در مقابله با رفتارهای انحرافی در سازمان های ورزشی بپردازد و به اخلاق کاری به عنوان یک متغیر میانجی در مقابله با رفتار انحرافی توجه نماید.



نگاره ۱: الگوی مفهومی پژوهش

ساختاری استفاده می شود (۲۱)، حجم نمونه مورد نیاز بر اساس تعداد گویه های این پژوهش که ۷۶ عدد است، بین ۳۸۰ تا ۱۱۴۰ نفر برآورد شد که تعداد ۷۵۰ پرسشنامه توزیع و ۵۵۰ نمونه تحلیل پذیر گردآوری شد.

داده های مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی نشان دادند، بیشترین فراوانی جنسیت به آقایان مربوط است. برای متغیر سن، بیشترین درصد فراوانی به ۳۱ تا ۴۰ سال و ۵۱ سال به بالا مربوط است. برای میزان تحصیلات، بیشترین درصد فراوانی به تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر مربوط است و بالای ۱۵ سال، بیشترین فراوانی متغیر سابقه کار بوده است. همچنین از بین دو نوع استخدام، استخدام رسمی فراوانی بیشتری داشته است. جدول ۱ نمونه آماری پژوهش را نشان می دهد.

روش

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش سلامت معنوی و اخلاق پولی در مقابله با رفتار انحرافی کارکنان سازمان های ورزشی با توجه به نقش میانجی اخلاق کاری است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر جمع آوری داده ها به صورت کتابخانه ای و بررسی متون و نیز روش های میدانی نظیر پرسشنامه بوده است. می توان گفت این پژوهش از نظر مسئله پژوهش و گردآوری داده ها ماهیت توصیفی پیمایشی دارد و از نوع همبستگی است. از نظر قلمرو موضوعی نیز در حوزه رفتار سازمانی است. جامعه آماری پژوهش را مدیران و کارشناسان رسمی و پیمانی ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان در سال ۱۴۰۱ تشکیل داده اند که تعداد آنها ۱۴۳۰ نفر تعیین شد. شیوه نمونه گیری، روش طبقه ای متناسب با حجم بوده است. براساس رابطه $5q \leq n \leq 15q$ که برای تعیین نمونه برای انجام معادلات

جدول ۱: توصیف نمونه آماری پژوهش بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۳۳۰
	زن	۲۲۰
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۱۰
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۶۵
	۴۱ تا ۵۰ سال	۱۱۰
	۵۱ سال به بالا	۱۶۵
تحصیلات	دیپلم و زیر دیپلم	۵۵
	کاردانی	۵۵

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
سابقه کار	کارشناسی	۱۱۰
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۳۳۰
	پایین تر از ۵ سال	۲۹
	۶ تا ۱۰ سال	۲۷
	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۶۴
نوع استخدام	بالای ۱۵ سال	۳۳۰
	رسمی	۳۸۵
	پیمانی	۱۶۵
		۳۰٪
		۷۰٪
		۶۰٪
		۳۰٪
		۵٪
		۵٪
		۶۰٪
		۲۰٪

شرایط فرهنگی و اجتماعی جامعه، تغییرات و تعدیلات لازم در پرسشنامه های مذکور متناسب با واقعیت های جامعه آماری مطالعه شده و شرایط فرهنگی اجتماعی جامعه اعمال شد. برای بررسی روایی پرسشنامه، از روایی محتوایی و سازه استفاده شده است. ده نفر از صاحب نظران و استادان متخصص در حوزه مطالعه شده، روایی محتوایی پرسشنامه را بررسی کردند و بعد از دریافت نظرهای آنها اصلاحات ضروری در پرسشنامه انجام پذیرفت. برای بررسی روایی سازه نیز از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که بارهای عاملی، مقادیر مناسبی داشتند. همچنین برای سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. آلفای کرونباخ کل پرسشنامه مقدار ۰/۸۹۴ به دست آمد. موارد مرتبط با پایایی پرسشنامه در جدول ۲ ارایه شده است.

پس از جمع آوری داده ها، تجزیه و تحلیل های ابتدایی و تحلیل عاملی تأییدی در نرم افزار SPSS انجام شد و الگوی نهایی پژوهش در نرم افزار AMOS ترسیم و تایید شد.

برای جمع آوری داده ها، از پرسشنامه شامل دو بخش سوالات جمعیت شناختی و سوالات تخصصی استفاده شد. از میان طیف های مختلف موجود درباره تهیه پرسشنامه، از طیف پنج طبقه ای لیکرت (۱ تا ۵) که عدد یک بیان کننده کمترین امتیاز و عدد پنج نشان دهنده بیشترین امتیاز است استفاده شده است. ذکر این نکته ضروری است که برای گردآوری داده های مربوط به سلامت معنوی از پرسشنامه محقق ساخته با ۲۰ سؤال در ۲ بخش سلامت مذهبی و سلامت وجودی فرد بر اساس پرسشنامه سلامت معنوی پولوتزین و الیسون (۱۹۸۲)، برای سنجش اخلاق پولی از پرسشنامه محقق ساخته با ۱۵ گویه در ۵ بخش شرارت آمیزی، موفقیت، بودجه بندی، عدالت و انگیزه بر اساس پرسشنامه اخلاق پولی تانگ و همکاران (۱۹۹۷)، برای سنجش اخلاق کاری از پرسشنامه محقق ساخته با ۲۳ گویه در ۴ بخش علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار بر اساس پرسشنامه اخلاق کار گریگوری و برای سنجش رفتار انحرافی از پرسشنامه محقق ساخته با ۱۸ گویه در ۳ بخش انحراف کاری، انحراف سازمانی و انحراف فردی بر اساس پرسشنامه انحراف کاری کارکنان بینت و راینسون (۲۰۰۰) استفاده شده است. با توجه به

جدول ۲: ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر پژوهش	ابعاد	آلفای کرونباخ
سلامت معنوی	سلامت مذهبی	۰/۷۵۲
	سلامت وجودی فرد	۰/۷۸۳
اخلاق پولی	شرارت آمیزی	۰/۸۱۱
	موفقیت	۰/۸۶۸
	بودجه بندی	۰/۶۴۵
	عدالت	۰/۸۱۵
	انگیزه	۰/۸۵۶
اخلاق کاری	علاقه به کار	۰/۹۱۴
	پشتکار در کار	۰/۹۰۹
	روابط انسانی در کار	۰/۸۲۷
	مشارکت در کار	۰/۹۳۴
رفتار انحرافی	انحراف کاری	۰/۹۸۳
	انحراف سازمانی	۰/۷۲۸
	انحراف فردی	۰/۷۸۲

یافته‌ها

شاخص‌های کلی برازش الگو برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) در جدول زیر ارائه شده‌اند.

جدول ۳: شاخص‌های کلی برازش الگو برای الگوهای اندازه‌گیری

مقولات اصلی	مقولات فرعی
فعالیت‌های تکمیلی اساتید جهت جبران عادلانه خدمات	فعالیت‌های تکمیلی - آموزشی اساتید فعالیت‌های پژوهشی اساتید فعالیت‌های مشاوره‌ای اساتید
عوامل موثر در توسعه آموزش ترکیبی	الزامات آموزشی الزامات سازمانی الزامات محیطی
تنوع و انعطاف در طراحی برنامه درسی مجازی	ارائه محتوا در قالب‌های متنوع و چند رسانه‌ای راهبردهای یادگیری متنوع انعطاف زمانی و مکانی در برنامه درسی معرفی منابع گوناگون و معتبر و در دسترس دانشجویان غنی بودن فعالیت‌های یادگیری
پایبندی اساتید به مبانی اخلاق حرفه‌ای	شایستگی اخلاقی شایستگی آموزشی شایستگی علمی - مهارتی شایستگی پداگوژیکی
رعایت حریم خصوصی و کرامت انسانی در ارتباطات	شفاف بودن روابط بین اساتید و دانشجویان احترام به حق انتخاب دانشجو رعایت آداب و اصول تعاملات در ارتباطات
انجام ارزشیابی مستمر، منصفانه و علمی	تنوع در روش‌های ارزشیابی فرایند محور بودن ارزشیابی انصاف و عدالت در ارزشیابی
احترام به حقوق مالکیت فکری	رفرنس دهی مناسب در فعالیت‌های پژوهشی ترویج فرهنگ استفاده درست از خلاقیت فکری افراد

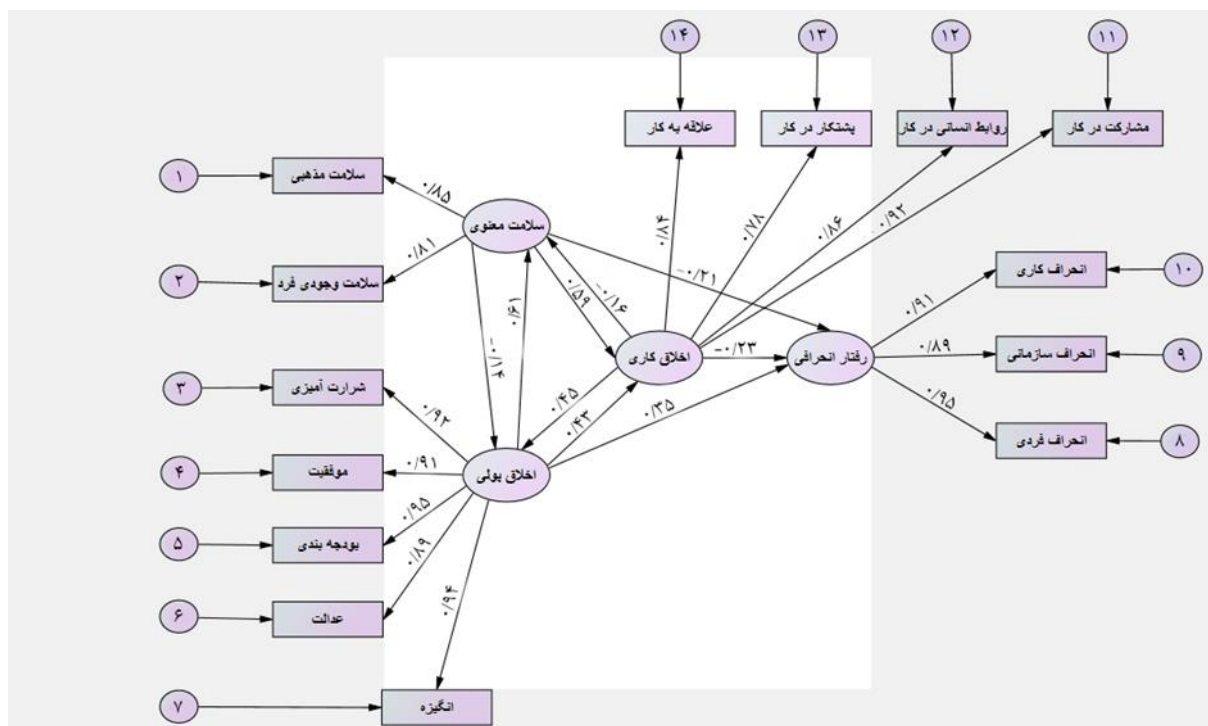
همان‌طور که مشاهده می‌شود، الگوهای اندازه‌گیری، برازش خوبی دارند و به عبارتی، شاخص‌های کلی این مورد را تأیید می‌کنند که داده‌ها به خوبی از الگوها حمایت می‌کنند. همچنین همبستگی میان

داده‌های پژوهش با نرم افزار SPSS و همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، همبستگی متغیرهای پژوهش در سطح ۹۹٪ انجام پذیر است.

جدول ۴: همبستگی متغیرهای پژوهش

سلامت معنوی	اخلاق پولی	اخلاق کاری	رفتار انحرافی	
			۱	رفتار انحرافی
		۱	۰/۷۲۵	اخلاق کاری
	۱	-۰/۱۶۴	-۰/۹۹	اخلاق پولی
۱	۰/۰۵۹	۰/۵۳۸	۰/۴۶۷	سلامت معنوی

در نگاره ۲ الگوی ساختاری پژوهش نشان داده شده است.



نگاره ۴: الگوی ساختاری پژوهش

در جدول ۵ شاخص های برازش الگوی ساختاری نشان داده شده است که با مقایسه مقادیر شاخص ها با مقادیر استاندارد، می توان نتیجه گیری کرد که شاخص های برازش مقادیر پذیرفتنی دارند.

جدول ۵: شاخص های برازش الگوی ساختاری پژوهش

شاخص های برازش الگوی مناسب	CMIN/ DF	PNFI	CFI	RMSEA
ساختاری	۱/۵۵۲	۰/۶۸۵	۰/۹۵۹	۰/۰۵۰
برازش مناسب	۵ <	۰/۵ >	۰/۹ >	۰/۱ <

جدول ۶: آزمون فرضیه های اول تا نهم

مسیر	ضریب بتا	مقدار بحرانی	p	نتیجه
سلامت معنوی بر اخلاق کاری اثر دارد.	۰/۵۹	۴/۹۵۶	۰/۰۰۰	تایید
سلامت معنوی بر رفتار انحرافی اثر دارد.	-۰/۲۱	-۲/۳۰۰	۰/۰۲۴	تایید
سلامت معنوی بر اخلاق پولی اثر دارد.	-۰/۱۴	-۲/۲۲۷	۰/۰۲۸	تایید
اخلاق پولی بر اخلاق کاری اثر دارد.	۰/۴۳	۶/۵۲۸	۰/۰۰۰	تایید
اخلاق پولی بر رفتار انحرافی اثر دارد.	۰/۳۵	۵/۴۲۹	۰/۰۰۰	تایید
اخلاق پولی بر سلامت معنوی اثر دارد.	۰/۶۱	۴/۹۵۸	۰/۰۰۰	تایید
اخلاق کاری بر رفتار انحرافی اثر دارد.	-۰/۲۳	-۲/۳۰۲	۰/۰۲۶	تایید
اخلاق کاری بر سلامت معنوی اثر دارد.	-۰/۱۶	-۲/۲۲۹	۰/۰۳۰	تایید
اخلاق کاری بر اخلاق پولی اثر دارد.	۰/۴۵	۶/۵۳۰	۰/۰۰۰	تایید

مقدار صفر را در بر گرفت، این متغیر نمی تواند به منزله متغیر میانجی در این رابطه ایفای نقش کند و در غیر این صورت، این متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر یک متغیر میانجی را نشان می دهد. جدول ۷ آزمون فرضیه های دهم و یازدهم و نقش میانجی اخلاق

با توجه به این که مقدار بحرانی در هر پنج فرضیه از ۱/۹۶ بیشتر است، این فرضیه ها تایید می شوند. برای آزمون تأثیر یک متغیر میانجی در رابطه بین دو متغیر دیگر، از روش بوت استرپ استفاده می شود. در این روش، مقدار حد بالا و پایین متغیر میانجی بررسی می شود؛ اگر

اخلاق کاری در هر دو فرضیه به عنوان میانجی تأیید می شود.

کاری در ارتباط بین اخلاق پولی و رفتار انحرافی و سلامت معنوی و رفتار انحرافی را نشان می دهد. همان طور که مشاهده می شود نقش

جدول ۷: آزمون فرضیه های دهم و یازدهم

مسیر	ضریب تاثیر	معناداری	خطای معیار	سطح اطمینان ۹۵٪		نتیجه
				حد بالا	حد پایین	
اخلاق کاری در ارتباط با اخلاق پولی و رفتار انحرافی نقش میانجی دارد.	۰/۱۹۴	۰/۰۰۱	۰/۰۷۱	۰/۳۸۸	۰/۰۸۷	تایید
اخلاق کاری در ارتباط با سلامت معنوی و رفتار انحرافی نقش میانجی دارد.	۰/۱۹۶	۰/۰۰۱	۰/۰۷۳	۰/۳۹۰	۰/۰۸۹	تایید

بحث

این پژوهش با هدف بررسی نقش سلامت معنوی و اخلاق پولی در مقابله با رفتار انحرافی کارکنان سازمان های ورزشی با توجه به نقش میانجی اخلاق کاری انجام شد. نتایج تجزیه و تحلیل ها و همچنین الگوی نهایی پژوهش نشان داد که بین سلامت معنوی و اخلاق پولی رابطه متقابل و معنادار وجود دارد. همچنین بین سلامت معنوی و اخلاق کاری نیز رابطه متقابل و معنادار دیده می شود. این ارتباط متقابل و معنادار بین اخلاق پولی و اخلاق کاری نیز مشاهده می شود. همچنین سلامت معنوی، اخلاق پولی و اخلاق کاری هر کدام با رفتار انحرافی ارتباط معنادار دارند. در نهایت اخلاق کاری به عنوان میانجی بین سلامت معنوی و رفتار انحرافی و همچنین اخلاق پولی و رفتار انحرافی عمل می کند.

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین سلامت معنوی و مدیریت و بهبود رفتار انحرافی کارکنان سازمان های ورزشی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین مولفه های سلامت معنوی قدرت تغییر و بهبود رفتار انحرافی کارکنان سازمان را داشتند. این نتیجه با نتایج برخی محققان مبنی بر رابطه مثبت و معنادار بین سلامت معنوی و رفتار انحرافی کارکنان همسو می باشد (۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۸).

در تبیین این یافته می توان گفت سلامت معنوی به معنی یک حس عمیق معنا و مقصود در کار است و به فرد کمک می کند تا از کار، انرژی و روحیه گرفته و احساس مفید بودن را تجربه کند و همچنین نسبت به سازمان و کارکنان نگرش مثبت تری داشته و رفتارهایی فراتر از وظیفه خود در سازمان انجام دهد که با بهره گیری و تقویت آن در کارکنان بر مدیریت و بهبود رفتار انحرافی کارکنان سازمان افزوده می شود. در واقع کارکنانی که مجهز به مولفه های سلامت معنوی یعنی سلامت مذهبی و سلامت وجودی فرد هستند، بهتر می توانند در محیط سازمان به وظیفه خود عمل کنند، در مسایل جاری و فوق برنامه سازمان شرکت کنند، با سایر همکاران رابطه مثبت برقرار کرده و در صورت لزوم به آنها کمک کنند. سلامت معنوی در کار باعث احساس مشترک، احترام و وابستگی بین افراد می شود و کارکنان با سلامت معنوی بالاتر، با عشق و دلسوزی و خرد رفتار می کنند، مسئولیت پذیر بوده و در برابر تغییرات و مشکلات محیط کاری

صبرند و متعهد به وظایف خویش هستند. این ویژگی ها بهبود دهنده رفتار انحرافی است. در واقع کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم عمیقی دارند، باور دارند که انسان ها با یکدیگر پیوند دارند، در محیط کار با دیگران احساس همبستگی دارند، ارزش ها و اهداف خود را با سازمان همسو می بینند و باور دارند که سازمان نسبت به آنها توجه و ملاحظه دارد. بنابراین می توان گفت پرورش سلامت معنوی و معنویت در کار می تواند به مدیریت و بهبود رفتار انحرافی کارکنان منجر شود.

همچنین نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین اخلاق کاری و مولفه های آن با بهبود رفتار انحرافی در بین کارکنان سازمان های ورزشی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مولفه اخلاق کاری قدرت تغییر و بهبود رفتارهای انحرافی را داشتند. این نتیجه با نتایج برخی پژوهشگران مبنی بر رابطه مثبت بین اخلاق کاری و بهبود رفتارهای انحرافی کارکنان همسو است (۱۱، ۲۶، ۲۷، ۲۸).

در تبیین این یافته می توان گفت افراد دارای اخلاق کاری، رفتارهای سودمند خارج از نقش رسمی و وظایف خود را بدون انتظار هیچ توقع و پاداشی به صورت اختیاری و داوطلبانه انجام می دهند، در انجام وظایف مسئولیت پذیرند، از همکاران خود حمایت می کنند، در جهت بهبود شرایط تلاش می کنند و تا حد امکان در انجام کارها شرایط را در نظر می گیرند، از سیاست های پذیرفته شده سازمان پیروی می کنند و در چالش ها و نامایمات کمتر گله و شکایت می کنند؛ که در واقع انجام این فعالیت ها همان رفتارهای اخلاقی است. یعنی می توان گفت که انجام این کارها از کسانی بر می آید که اخلاق کاری داشته باشند.

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که اخلاق پولی کارکنان سازمان های ورزشی با درک آن ها نسبت به اقدامات تردید آمیز پولی و بهبود رفتار انحرافی ارتباط دارد؛ به گونه ای که آن دسته از کارکنان که اخلاق پولی بالاتری دارند، به میزان بیشتری نیز قادر به شناسایی و تشخیص رویدادها و اقدامات تردید آمیز مالی هستند. نتایج این فرضیه با یافته های چندی از پژوهش ها ارتباط و همخوانی دارد (۲۹، ۳۰، ۳۱).

معنوی و اخلاق کاری نیز رابطه متقابل و معنادار دیده می شود. این ارتباط متقابل و معنادار بین اخلاق پولی و اخلاق کاری نیز مشاهده می شود. همچنین سلامت معنوی، اخلاق پولی و اخلاق کاری هر کدام با رفتار انحرافی ارتباط معنادار دارند. در نهایت اخلاق کاری به عنوان میانجی بین سلامت معنوی و رفتار انحرافی و همچنین اخلاق پولی و رفتار انحرافی عمل می کند. لذا در سازمان های ورزشی جهت مدیریت رفتار انحرافی کارکنان، باید به متغیرهای سلامت معنوی، اخلاق پولی و اخلاق کاری کارکنان این سازمان ها توجه داشته و زمینه بهبود آنها را در کارکنان این سازمان ها فراهم کرد.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقه ادبی، رضایت آگاهانه؛ محرمانه بودن، انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته اند.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله بر خود لازم می دانند بدینوسیله از تمام افرادی که در انجام این پژوهش همکاری نمودند، تشکر و قدردانی نمایند.

واژه نامه

1. Data	داده
2. Mental health	سلامت معنوی
3. Monetary ethics	اخلاق پولی
4. Deviant behavior	رفتار انحرافی
5. Staff	کارکنان
6. Sports organizations	سازمان های ورزشی
7. Mediator	میانجی
8. Work ethics	اخلاق کاری
9. Organizational capital	سرمایه سازمانی
10. Organizational values	ارزش های سازمانی
11. Conceptual model	الگوی مفهومی
12. Interest in work	علاقه به کار
13. Human relationships	روابط انسانی
14. Analyze	تجزیه و تحلیل
15. Structural pattern	الگوی ساختاری
16. Hypothesis	فرضیه

References

- Gazica M. W, Spector P. E. (2015). A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. *Journal of Vocational Behavior*; 91: 1-10.
- Milliman J, Gatling, A, Kim J. S. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*; 35: 56-65.

در تبیین این یافته ها می توان گفت که افراد دارای اخلاق پولی، در اولویت بندی ارزش هایی همچون زندگی مرفه داشتن، خوش بودن و عزت نفس موفق هستند و در واقع وجود مولفه های اخلاق پولی در افراد موجب بهبود رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان های ورزشی می شود.

با توجه به نقش بسیار اثرگذار سازمان های ورزشی در سلامت جامعه و همچنین با توجه به مخاطبین سازمان های ورزشی که هم حوزه آقایان و هم حوزه بانوان را شامل می شود و حساسیت ها و ملاحظات موجود در حوزه ورزش بانوان، لذا مدیریت و بهبود رفتارهای انحرافی کارکنان سازمان های ورزشی در ابعاد مختلف موجب پیشرفت هر چه بیشتر ورزش مخصوصا در حوزه بانوان می گردد (۳۲، ۳۳).

یافته های این پژوهش می تواند به بهترین وجه در راستای مدیریت و بهبود رفتار انحرافی کارکنان در سازمان های ورزشی با استفاده از تقویت سلامت معنوی، اخلاق پولی و اخلاق کاری مورد استفاده قرار گیرد. بدین منظور لازم است فرآیند ویژه ای برای لحاظ نمودن سلامت معنوی، اخلاق پولی و اخلاق کاری در نظام استخدام مد نظر قرار گرفته و متقاضیان از حیث این متغیرها نیز در کنار سایر شرایط عمومی و اختصاصی بررسی شوند. همچنین اتخاذ تدابیری برای بهبود سلامت معنوی، اخلاق پولی و اخلاق کاری کارکنان نیز به عنوان برنامه ای بلند مدت برای کارکنان می تواند نقش موثری در مدیریت و بهبود رفتار انحرافی کارکنان داشته باشد.

در نهایت با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهای کاربردی زیر جهت مدیریت و بهبود رفتار انحرافی کارکنان در سازمان های ورزشی ارائه می شود:

مدیران سازمان ها به منظور مدیریت و بهبود رفتار انحرافی کارکنان خود، از ارزش ها و اصول مربوط به سلامت معنوی، اخلاق پولی و اخلاق کاری کارکنان حمایت کرده و سعی کنند با ایجاد علاقه و پشتکار، دلبستگی به کار، روابط سالم و مشارکت، رفتارهای انحرافی را مدیریت کرده و آنها را بهبود بخشند.

مدیران باید دوره های آموزشی در زمینه سلامت معنوی، اخلاق پولی و اخلاق کاری را برگزار کرده و اطمینان حاصل کنند که همه کارکنان مشارکت فعال در این برنامه ها داشته باشند.

نتیجه گیری

به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که بین سلامت معنوی و اخلاق پولی رابطه متقابل و معنادار وجود دارد. همچنین بین سلامت

- Vatankhah S, Raoofi A. (2018). Psychological entitlement, egoistic deprivation and deviant behavior among cabin crews: An attribution theory perspective. *Tourism Review*; 73(3): 314-330. (In Persian).
- Nasr Isfahani A, Farokhi M, Amiri Z. (2016). The effect of Islamic spirituality on organizational citizenship behavior and determining the mediating role of organizational identity (Case Study: High school sports

- teachers in Isfahan). *Sports management studies journal*; 8 (38): 181-200. (In Persian).
5. Singh A, Jha S. (2018). Scale development of organizational health construct. *Global Business Review Journal*; 19 (2): 357-375.
 6. Sabri M, Wijekoon R, Rahim, H. (2020). The influence of money attitude, financial practices, self-efficacy and emotion coping on employees' financial well-being. *Journal of Management Science Letters*; 10 (4): 889-900.
 7. Henchoz C, Coste T, Wernli B. (2019). Culture, money attitudes and economic outcomes. *Swiss Journal of Economics and Statistics*; 155 (1): 1-13.
 8. Tang T. L. P, Gentina E. (2018). Does adolescent popularity mediate relationships between both theory of mind and love of money and consumer ethics?. *International Association of Applied Psychology*; 67 (4): 723-767.
 9. Shoss M. K, Jundt D. K, Kobler A, Reynolds C. (2016). Doing bad to feel better? an investigation of within-and between-person perceptions of counterproductive work behavior as a coping tactic. *Journal of Business Ethics*; 137 (3): 571-587.
 10. Christian J. S, Ellis A. P. (2014). The crucial role of turnover intentions in transforming moral disengagement into deviant behavior at work. *Journal of Business Ethics*; 119 (2): 193-208.
 11. Eskandari S, Irandost M. (2016). The relationship between work ethics and organizational citizenship behavior with organizational performance. *Ethics in Science and Technology*; 10 (4): 107-114. (In Persian).
 12. Ibrahim-Pour H. (2014). Evaluating the Relation between work Ethics and withdrawl Behavior. *Ethics in Science and Technology*; 9 (1): 70-80. (In Persian).
 13. Alhyasat K. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian press foundations. *Journal of Islamic Marketing*; 3(2): 139-154.
 14. Kurt Y, Yamin M, Sinkovics N, Sinkovics R. (2016). Spirituality as an antecedent of trust and network commitment: the case of anatolian tigers. *European Management Journal*; 34 (6): 686-700.
 15. Kalantari M. R, Khalili R. N. (2018). The relationship between spirituality in workplace, organizational commitment and professional ethics among girl's senior high school teachers. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*; 12 (2): e62356. (In Persian).
 16. Jhang F. H. (2018). The five dimensions of money attitudes and their link to changes in life satisfaction among Taiwanese adolescents in poverty. *Journal of Applied Research in Quality of Life*; 13 (2): 399-418.
 17. Momenpoor N, Hassani M, Ghasemzadeh A. (2017). Examining the Mediator Role of Organizational Identity with Relation Psychological Capital and Citizenship and Deviance Behaviors in Work Environment. *Organizational Culture Management*; 16 (1): 219-236. (In Persian).
 18. Kamrani Mahni M, Kamrani Mahni M. (2016). Investigating the relationship between spirituality in the workplace and deviant behaviors of employees in airports in kerman province. The Second International Conference on Management Cohesion and Development Economics, Tehran, Osve University. (In Persian).
 19. Meriac JP, Woehr DJ, Banister C. (2010). Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts. *Journal of Business and Psychology*; 25(2): 315-324.
 20. Alhyasat K. (2012). The role of Islamic work ethics in developing organizational citizenship behavior at the Jordanian press foundations. *Journal of Islamic Marketing*; 3(2): 139-154.
 21. Schumacker R. E, Lomax R. G. (2012). A beginner's guide to structural equation modeling. Routledge.
 22. Haddadnia S, Jokar N. (2016). The relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence with organizational citizenship behavior. *New Approach in Educational Management*; 7 (2): 181-157. (In Persian).
 23. Bagherpour M, Abdollahzadeh H. (2016). The relationship between spiritual intelligence and job burnout considering the mediating role of organizational citizenship behavior among education staff in Mazandaran province. *National Law Quarterly*; 6 (23): 46-35. (In Persian).
 24. Ashoori J. (2016). Investigating the alignment of organizational citizenship behavior, job satisfaction and spiritual intelligence with ethical behavior of nurses. *Journal of Nursing Education and Ethics*. 4 (4). 61-68. (In Persian).
 25. Mousavi SH, Taleb-Zadeh-Nubriyan M. (2012). The relationship between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior in high school teachers in Zanjan. *Educational Psychology*; 7 (22): 94-65. (In Persian).
 26. Anwar MA, Osman-Gani AM. (2015). The effects of spiritual intelligence and its dimensions on organizational citizenship behaviour. *Journal of Industrial Engineering and Management*; 8(4): 1162.
 27. Taheri-Demneh M, Zanjirchi SM, Nejatian-Ghasemiyeh. (2012). The role of work ethics in promoting organizational citizenship behavior. *Ethics in Science and Technology*; 6 (2): 1-11. (In Persian).
 28. Moharamzadeh M, Ebrahimpor H, Azizian kohan N, Drarabi M. (2020). The Role of Spiritual Intelligence and Work Ethics in Prediction of Organizational Citizenship Behavior. *Ethics in Science and Technology*; 14: 99-107. (In Persian).
 29. Chen J, Tang TLP, Tang N. (2014). Temptation, monetary intelligence (love of money), and environmental context on unethical intentions and cheating. *Journal of Business Ethics*; 123 (2): 197-219.
 30. Brief AP, Dukerich JM, Brown PR, Brett JF. (1996). What's wrong with the tread way commission report? experimental analyses of the effects of personal values and codes of conduct on fraudulent financial reporting. *Journal of Business Ethics*; 15 (2): 183-198.
 31. Elias RZ, Magdy F. (2010). The relationship between accounting students' love of money and reviews their ethical perception. *Managerial Auditing Journal, Emerald Group Publishing*; 25(3): 269-281.
 32. Labbaf A. H, Khodaparast M. (2023). Identifying and Prioritizing Factors Affecting the Economic Development of Women's Professional Sports. *Journal of Humanities in Sport*; 1(1): 1-17.
 33. Salimi M, Moslehi L, Labbaf A. H. (2022). Designing a model of cultural barriers for women's participation in leisure sports activities in sports recreation centers. *Strategic Sociological Studies in Sport*; 1(1): 30-45. (In Persian).