

Akhlāq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2023; 13(38): e27

The Bioethics and Health
Law InstituteMedical Ethics and Law
Research CenterInternational Association
of Islamic Bioethics

The Effect of Moral Intelligence on the Components of the Teaching Organization with the Mediating Role of the Innovative Organizational Climate

Davood Toosi¹, Adel Zahed Babolan^{1*}, Taghi Akbari¹, Mahdi Moeini Kia¹

1. Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: Creating a Teaching organization in today's changing conditions is a very important thing in organizations, and various factors play a role in achieving this goal, among which moral intelligence and innovative organizational atmosphere can be mentioned. For this purpose, the aim of the current research is to examine the effect of moral intelligence on the components of the teaching organization with the mediating role of the innovative organizational climate.

Methods: The research method was correlational and structural equation model type. The statistical population included all the employees of education departments of Golestan province in the number of 513 people, of which 219 people were selected as the research sample using Cochran's formula by random sampling method. Data collection was done using three questionnaires, including Zarei's Teaching organization questionnaire (2007), Siegel and Karmar's innovative organizational atmosphere questionnaire (1987) and Lennick and Kiel moral intelligence questionnaire (2005). Data analysis has been done with the help of Smart Pls 3 software and structural equation modeling.

Ethical Considerations: In the preparation of this article, the ethical aspects including preserving the authenticity of the texts, honesty, trustworthiness and the satisfaction of the subjects have been observed.

Results: The findings of this study showed that moral intelligence on the components of the Teaching organization has a positive and significant effect with a coefficient of 0.844 and moral intelligence over the innovative organizational climate with a coefficient of 0.446 as well as an innovative organizational atmosphere on the poem coefficient with a coefficient of 0.289. Also, the indirect impact of moral intelligence on the Teaching organization with the mediating role of an innovative organizational atmosphere with a coefficient of 0.13 and T. level above 1.96 is positive and significant.

Conclusion: According to the results it was found that moral intelligence can play an important role in achieving the organization as a teaching organization. Also, to the extent that the employees of the organization have higher moral intelligence, the innovative atmosphere prevails in the organization and the organization moves towards being a teaching organization. Therefore, education staff is suggested to pay special attention to moral intelligence and innovative atmosphere in the organization.

Keywords: Moral Intelligence; Teaching Organization; Innovative Organizational Climate

Corresponding Author: Adel Zahed Babolan; **Email:** Zahed@uma.ac.ir

Received: January 18, 2023; **Accepted:** March 16, 2023; **Published Online:** February 06, 2024

Please cite this article as:

Toosi D, Zahed Babolan A, Akbari T, Moeini Kia M. The Effect of Moral Intelligence on the Components of the Teaching Organization with the Mediating Role of the Innovative Organizational Climate. *Akhlāq-i zīstī, i.e., Bioethics Journal*. 2023; 13(38): e27.



انجمن بین‌المللی اخلاق زیستی اسلامی / مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی / انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت

مجله اخلاق زیستی

دوره سیزدهم، شماره سی‌وهشتم، ۱۴۰۲

تأثیر هوش اخلاقی بر مؤلفه‌های سازمان یاددهنده با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه (مطالعه موردی: کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان گلستان)

داود طوسی^۱، عادل زاهد بابلان^{۱*}، تقی اکبری^۱، مهدی معینی کیا^۱

۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: ایجاد سازمان یاددهنده در شرایط متغیر امروز امری بسیار مهم در سازمان‌ها به شمار می‌آید و جهت رسیدن به این مهم عوامل مختلفی نقش دارند که می‌توان به هوش اخلاقی و جو سازمانی نوآورانه اشاره کرد، بدین‌منظور هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر هوش اخلاقی بر مؤلفه‌های سازمان یاددهنده با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه است.

روش: روش تحقیق همبستگی و از نوع مدل معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان گلستان به تعداد ۵۱۳ نفر بود که از این تعداد ۲۱۹ نفر با استفاده از فرمول کوکران به روش نمونه‌گیری تصادفی به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها با استفاده از سه پرسشنامه شامل پرسشنامه سازمان یاددهنده زارعی (۱۳۸۷ ش.)، پرسشنامه جو سازمانی نوآورانه سیگل و کارمر (۱۹۸۷ م.) و پرسشنامه هوش اخلاقی لنینک و کیپل (۲۰۰۵ م.) انجام شد. تحلیل داده‌ها با کمک نرم‌افزار Smart PLS 3 و مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شده است.

ملاحظات اخلاقی: در تدوین مقاله حاضر جنبه‌های اخلاقی شامل حفظ اصالت متون، صداقت، امانتداری و رضایت آزمودنی‌ها رعایت شده است.

یافته‌ها: یافته‌های این پژوهش نشان داد که هوش اخلاقی بر مؤلفه‌های سازمان یاددهنده با ضریب مسیر ۰/۸۴۴ و هوش اخلاقی بر جو سازمانی نوآورانه با ضریب مسیر ۰/۴۴۶ و همچنین جو سازمانی نوآورانه بر سازمان یاددهنده با ضریب مسیر ۰/۲۸۹ تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین تأثیر غیر مستقیم هوش اخلاقی بر سازمان یاددهنده با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه با ضریب مسیر ۰/۱۳ و میزان t بالاتر از ۱/۹۶ مثبت و معنادار می‌باشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج به دست‌آمده مشخص شد که هوش اخلاقی می‌تواند نقش مهمی برای دستیابی سازمان به عنوان سازمانی یاددهنده داشته باشد. همچنین هرچه کارکنان سازمان از هوش اخلاقی بالاتری برخوردار باشند، در سازمان جو نوآورانه حاکم می‌شود و سازمان به سمت یاددهنده‌بودن حرکت می‌کند. بنابراین به کارکنان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد توجه ویژه‌ای به هوش اخلاقی و ایجاد جوی نوآورانه در سازمان داشته باشند.

واژگان کلیدی: هوش اخلاقی؛ سازمان یاددهنده؛ جو سازمانی نوآورانه

نویسنده مسئول: عادل زاهد بابلان؛ پست الکترونیک: Zahed@uma.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۲۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۲۵؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۱/۱۷

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Toosi D, Zahed Babolan A, Akbari T, Moeini Kia M. The Effect of Moral Intelligence on the Components of the Teaching Organization with the Mediating Role of the Innovative Organizational Climate. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2023; 13(38): e27.

مقدمه

با پیچیده‌تر شدن روزافزون جوامع امروزی، رسالت سازمان‌ها برای برآوردن انتظارات جوامع، حساس و مهم‌تر می‌شود، به طوری که می‌توان اذعان کرد دنیای امروز، دنیای سازمان‌هاست. امروزه آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازنده‌ترین سازمان‌ها و از ارکان اساسی برای توسعه آموزشی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی جامعه مطرح است (۱) و از اهمیت بالایی برخوردار است و دائم در حال تغییر و تحول می‌باشد؛ در این شرایط مهم‌ترین عاملی که به سازمان‌ها در انجام فعالیت‌ها کمک می‌کند، یاددهی و یادگیری است (۲). سازمان‌های موفق و پیشرو امروزه به این نکته پی برده‌اند که با حرکت در مسیر توسعه انسانی و بهبود مستمر سیستم آموزشی می‌توانند باعث کارایی، اثربخشی و بهره‌وری فردی و سازمانی شوند. یادگیری عامل ضروری تمام سازمان‌ها در عصر جدید است و یکی از وظایف اساسی سازمان‌ها در این عصر، ایجاد محیط مناسب تولید و گسترش دانش است (۳)، اما بسیاری از سازمان‌ها اعتقاد دارند فقط سازمان یادگیرنده عامل کافی برای ادامه حیات در محیط پرقابلیت امروزی نیست و سازمان‌ها نیاز به یاددهندگی نیز دارند و بایستی به سازمان یاددهنده تبدیل شوند (۴). سازمان یاددهنده به طور خودکار یادگیرنده نیز می‌باشد، اما سازمان یادگیرنده نوعاً یاددهنده نیست و تلاشی نظام‌مند جهت یاددادن و انتقال دانش و مهارت خود به دیگران به عمل نمی‌آورد. در سازمان‌های یاددهنده رهبران سازمانی برای بلندمدت باید به پرورش رهبران نسل بعد بپردازند و این پرورش را توسعه دهند (۵).

سازمان یاددهنده (Teaching Organization) اولین بار توسط تیچی به کار برده شد. تیچی و کاردول (Tichy & Cardwell) (۶) معتقدند در سازمان یاددهنده، همه افراد سازمان در حال یاددهی و یادگیری می‌باشند و یاددهی و یادگیری در همه فعالیت‌های سازمان برقرار است. همچنین در این سازمان چرخه یاددهی در سراسر سازمان متمرکز شده است تا به افراد کمک کند تا بتوانند با تغییرات مداوم سازگار

و همسو شده و به تولید دانش و رشد مداوم سازمان کمک کنند (۷).

در سازمان یاددهنده مدیران و کارکنان تجربیات و آموخته‌های خود را به کارکنان دیگر آموزش می‌دهند و مهم‌ترین نقش رهبران در این مدل سازمان‌ها آموزش دادن است. در این مدل سازمان، فرد آموخته‌های خود را انتقال می‌دهد و در صورت خارج شدن فرد، سازمان توانایی یادگیری خود را از دست نمی‌دهد. همه اعضا موظفاند دانش و مهارت‌های خود را به دیگران بیاموزند و آموخته‌های جدیدی کسب کنند (۸).

فرایند یاددهی و یادگیری، امر بسیار حساس و مهمی است و هرگونه اصلاح در سیستم آموزشی یا تصمیمی برای ایجاد این نوع از باید به صورت علمی و هدفمند و توسط صاحب‌نظران در بالاترین سطح همان سازمان حمایت شود، در غیر این صورت وضعیت ناپایدار و نامتعادلی در تمام فرایند یاددهی و یادگیری ایجاد می‌شود (۴). به همین دلیل کارکنان و مسئولان آموزش و پرورش باید محیط یاددهی و یادگیری مناسبی در آموزش و پرورش فراهم سازند و انگیزه لازم را هم ایجاد نمایند تا فرایند یادگیری و یاددهی مورد توجه بیشتری قرار گیرد. آموزش و پرورش باید با به کارگیری مدل‌های مناسب، محیط یادگیری و یاددهی مطلوبی را در جهت تحقق اهداف خود به وجود آورد و چرخه یاددهی را در اولویت قرار دهند (۹).

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی رعایت اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود است. از طرفی استفاده از سازه‌های جدیدی همچون هوش اخلاقی (Moral Intelligence)، افزون بر چگونگی مقابله با پیچیدگی‌ها و دشواری‌های دنیای امروز و داشتن عملکرد موفق، در جهت ایجاد جوی خلاق و محیطی مناسب جهت یاددهی و یادگیری بهتر، ضروری به نظر می‌رسد (۱۰). همچنین این نوع از هوش می‌تواند چارچوبی را برای عملکرد صحیح و موفقیت‌آمیز سازمان به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده رفتار فراهم آورد و تأثیرات زیادی بر بهبود یادگیری و یاددهی ایجاد کند (۱۱). در این زمینه هوش اخلاقی کارکنان و

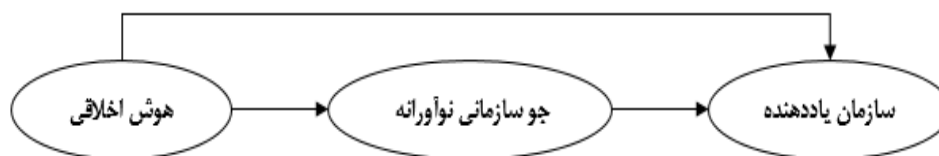
مدیران بر میزان یادگیری و یاددهی افراد سازمان تأثیر می‌گذارد (۱۲). هوش اخلاقی به معنی ظرفیت و توانایی درک درست اخلاق، داشتن اصول اخلاقی قوی (از جمله خودکنترلی، توجه، احترام، مهربانی، انصاف و صبر) و عمل به آن‌ها و نیز رفتار در جهت درست است (۱۳). در واقع هوش اخلاقی ظرفیت ذهن افراد جهت تعیین این نکته مهم است که چگونه باید از اصول جهان‌شمول بشری در ارزش‌ها، اهداف و فعالیت‌های خود در زندگی استفاده کرد (۱۴). هوش اخلاقی بی‌معنای توجه به زندگی انسان و طبیعت، رفاه اقتصادی و اجتماعی، ارتباطات باز و صادقانه و حقوق شهروندی است. همچنین این نوع هوش نشان‌دهنده اشتیاق و توانایی فرد برای قراردادن معیارهای برتر و فراتر از منافع خود و حتی موضوعاتی نظیر اثربخشی در کانون واکنش‌های فردی است (۱۵). بنابراین می‌توان گفت هوش اخلاقی دربرگیرنده هوشی سرشار از ارزش‌نهادن به حقوق شهروندی و ظرفیت برتر درک درست از نادرست، توجه به زندگی انسان، ترجیح معیارهای بلند و برتر در برابر منافع شخصی و در نهایت درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش است (۱۶). هوش اخلاقی می‌تواند نقش مؤثری در افزایش کارایی، اثربخشی و یادگیری افراد سازمان ایفا کند (۱۷). در همین زمینه، مطالعات مختلف نشان می‌دهد که هوش اخلاقی و ابعاد آن نقش فراوانی در توسعه سازمان دارد و موجب افزایش تعهد، پایداری و ثبات عملکرد آموزشی کارکنان می‌شود (۱۸). پژوهشگران طی بررسی چندین سازمان به این نتیجه رسیده‌اند که سازمان‌هایی که مدیران آن‌ها رفتار اخلاقی بالایی دارند، از اقبال موفقیت بیشتری نسبت به سازمان‌هایی که رفتارهای غیر اخلاقی و غیر صادقانه دارند، برخوردارند (۱۹).

از عوامل مهمی که می‌تواند رابطه بین دو متغیر مذکور را تحت تأثیر قرار دهد جو سازمانی نوآورانه (Innovative Organizational Atmosphere) است. جو سازمانی نوآورانه شامل مجموعه ادراکات خلاقانه‌ای که به وسیله اعضای یک سازمان درباره مشخصات و چگونگی عملکرد سازمانی که می‌تواند در ایجاد انگیزه برای کارکنان، بهبود روحیه اعضا،

مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و همچنین در بالابردن خلاقیت نوآوری سازمانی مؤثر باشد، اشاره دارد. (۲۰) و از دو مؤلفه تأمین منابع و حمایت از خلاقیت تشکیل شده است (۲۱). هنگامی که سازمان‌ها سطح بالایی از جو نوآورانه را به کار می‌گیرند، کارکنان برای مبادله و تسهیم دانش، به منظور خلق موضوع‌های جدید تعامل خود را با دیگران افزایش می‌دهند. جو سازمانی نوآورانه پیامدهای مثبت بسیار زیادی برای سازمان‌ها دارد که از جمله می‌توان به بهبود عملکرد شغلی کارکنان اشاره کرد (۲۱). با توجه به اهمیت جو سازمانی نوآورانه در سازمان‌ها، در ادبیات سازمانی طی سالیان اخیر توجه بیشتری به آن شده است. جو نوآورانه از موضوعات نسبتاً جدید و مهمی است که مورد توجه مدیران و کارکنان سازمان‌ها قرار گرفته است. نوآوری در سازمان خود به خود حاصل نمی‌شود و نیازمند ایجاد جو سازمانی نوآورانه است (۲۲). آموزش و پرورش که تربیت نیروی انسانی را بر عهده دارد، در پی این هدف است تا کارکنان بالاترین عملکرد را داشته باشند، علاوه بر این، آموزش و پرورش به عنوان سازمانی است که تولید اطلاعات و دانش دارد، به کارکنانی نیاز دارد که در عصر تحولات گسترده، دانش را رهبری کنند و با ایجاد جو نوآورانه در سازمان سبب بهبود عملکرد کارکنان شوند.

آموزش و پرورش مهم‌ترین نهاد تعلیم و تربیت رسمی عمومی، متولی فرایند تعلیم و تربیت می‌باشد که کارکنان از مهم‌ترین کانون تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش هستند، لکن باید کارکنان آموزش و پرورش را افرادی تشکیل دهند که از نظر اخلاقی سرآمد و دائم در حال یاددهی و یادگیری باشند (۲۳). همچنین کارکنان آموزش و پرورش باید بستری مناسب جهت ایجاد جو سازمانی نوآور و خلاق فراهم کنند. مطالعه حاضر از آن جهت اهمیت دارد که امروزه اخلاقیات، نوآوری و یاددهی و یادگیری از عوامل اصلی بر عملکرد موفقیت‌آمیز در محیط رقابتی است. عدم توجه به این امر در سازمان‌ها می‌تواند معضلات بزرگی برای سازمان‌ها به وجود آورد. از این رو در بین سازمان‌های آموزشی، آموزش و پرورش از جمله

نمایند و جو سازمانی که بتواند خلاقیت دانش آموزان در آن شکوفا شود و محیطی که یاددهی و یادگیری در آن جریان داشته باشد، فراهم کنند. بر همین اساس توجه به هوش اخلاقی کارکنان آموزش و پرورش و جو سازمانی نوآورانه و سازمان یاددهنده از متغیرهای اثرگذار بر عملکرد آنان همواره از دغدغه‌های پژوهشگران حوزه علوم تربیتی می‌باشد. از این رو پژوهش حاضر بر آن است تا با توجه به نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه، اثرات هوش اخلاقی را بر مؤلفه‌های سازمان یاددهنده در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان گلستان را بررسی کند. مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود.



مدل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر با توجه به هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع رابطه‌ای و مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است. در این پژوهش هوش اخلاقی به عنوان متغیر مستقل، سازمان یاددهنده به عنوان متغیر وابسته و جو سازمانی نوآورانه متغیر میانجی هستند. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از سه پرسشنامه صورت گرفته است و جامعه آماری این پژوهش، شامل کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان گلستان به تعداد ۵۱۳ نفر تشکیل داده‌اند. از بین جامعه مورد مطالعه تعداد ۲۱۹ نفر با استفاده از فرمول کوکران استخراج و به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌های زیر بودند:

۱. پرسشنامه سازمان یاددهنده: این پرسشنامه توسط زارع (۱۳۸۷ ش.) طراحی و اعتباریابی شده است و دارای ۷۴ سؤال و ۵ مؤلفه (انرژی هیجانی، ایده‌ها، ارزش‌ها، دیدگاه قابل یاددهی، قاطعیت در تصمیم‌گیری) می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری شده است. جهت تأیید روایی از نظر اساتید و محققین استفاده شده است که مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش زارعی (۱۳۸۷ ش.) پایایی پرسشنامه ۰/۸۶۹ به دست آمده است (۲۶). همچنین در پژوهش فلاحی (۱۳۹۲ ش.) پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۶ محاسبه شده است (۲۷).
۲. پرسشنامه جو سازمانی نوآورانه: این پرسشنامه توسط سیگل و کارمر (Siegel & Karmer) (۱۹۸۷ م.) طراحی شده است و دارای ۲۴ سؤال شامل ۲ بعد حمایت از خلاقیت

فراوانی ۱۴ نفر (۷ درصد) است. تعداد ۷۳ نفر بین ۲۶ تا ۴۰ سال (۳۳ درصد) و ۴۶ نفر بالای ۵۰ سال (۲۱ درصد) می‌باشد. در بین آزمودنی‌ها ۱۷ نفر (۸ درصد) زیر ۵ سال، ۳۴ نفر (۱۶ درصد) ۶ تا ۱۰ سال سابقه، ۴۸ نفر (۲۲ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه، ۶۷ نفر (۳۰ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه و ۵۳ نفر (۲۴ درصد) بالای ۲۰ سال سابقه دارند. همچنین مدرک بیشتر آزمودنی‌ها لیسانس به تعداد ۱۴۷ نفر (۶۷ درصد) و کمترین تعداد مربوط به مدرک دکتری (۳ درصد) است. ۱۸ نفر (۸ درصد) از آزمودنی‌ها مدرک تحصیلی زیر لیسانس و ۴۸ نفر (۲۲ درصد) مدرک فوق لیسانس داشته‌اند.

۲. توصیف شاخص‌ها

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
هوش اخلاقی	۴/۲۶۱	۰/۸۵۳
سازمان یاددهنده	۴/۰۵۱	۰/۹۰۶
جو سازمانی نوآورانه	۳/۹۸۹	۰/۹۵۳

پیش از ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری پیش‌فرض‌های مهم مدل‌یابی معادلات ساختاری با PLS شامل برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل مورد بررسی قرار گرفت.

در این تحقیق، برازش مدل با معیارهای پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. برای بررسی پایایی دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) محاسبه شد. مقدار این دو معیار باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۷ باشد تا پایایی مدل اندازه‌گیری قابل قبول باشد. همچنین روایی پرسشنامه نیز توسط دو معیار روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. برای ارزیابی روایی همگرا، شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) محاسبه شد که مقدار قابل قبول برای آن باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۵ باشد و برای روایی واگرا از روش فورنل و لارکر (Fornell & Larcker) استفاده شد.

(۱۴) سؤال و بعد تأمین منابع (۱۰) سؤال می‌باشد. این پرسشنامه با استفاده از طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شود. راسخ و مظفری روایی صوری و محتوایی پرسشنامه را با استفاده از نظر متخصصان تأیید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش کرده‌اند، در این پژوهش پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمده است.

۳. پرسشنامه هوش اخلاقی: این پرسشنامه توسط لنیک و کیل (Lennick & Kiel) (۲۰۰۵ م.) برای سنجش هوش اخلاقی طراحی شده است که شامل ۴۰ سؤال و ۴ خرده‌مقیاس صداقت، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و گذشت می‌باشد. روایی صوری توسط تعدادی از افراد نمونه و روایی محتوایی پرسشنامه توسط متخصصان مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی پرسشنامه در پژوهش لنیک با استفاده از آلفای کرونباخ به دست ۰/۸۶ آمده است (۱۴).

۴. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: برای طبقه‌بندی، پردازش و تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیه‌های پژوهش، از نرم‌افزارهای SPSS 25 جهت بررسی شاخص‌های توصیفی و جهت بررسی آزمون مدل مفهومی تحقیق، از روش Smart PLS 3 استفاده شده است. ابتدا برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری، برازش کلی مدل مورد بررسی قرار گرفت، سپس بررسی فرضیه‌های پژوهش انجام شد، یعنی در ابتدا از صحت روابط موجود در مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از معیارهای پایایی و روایی اطمینان حاصل شد و سپس به بررسی و تفسیر روابط موجود در بخش ساختاری پرداخته شده است و در مرحله پایانی نیز برازش کلی مدل پژوهش و فرضیه‌ها مورد بررسی قرار گرفتند.

یافته‌ها

۱. توصیف جمعیت‌شناختی: نتایج جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد که از بین شرکت‌کنندگان که ۲۱۹ نفر بوده‌اند، تعداد ۱۵۶ نفر (۷۱ درصد) مرد و ۶۳ نفر (۲۹ درصد) زن هستند. بیشترین فراوانی سن آزمودنی‌ها بین ۴۱ تا ۵۵ سال به تعداد ۸۶ نفر (۳۹ درصد) و کمترین آن مربوط به زیر ۲۵ سال با

جدول ۲: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده

سازه پژوهش	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)
هوش اخلاقی	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۷۹
سازمان یاددهنده	۰/۸۱	۰/۸۷	۰/۵۸
جو سازمانی نوآورانه	۰/۸۶	۰/۹۳	۰/۸۸

می‌باشد. نتایج بررسی روایی واگرا نیز در جدول (۳) آمده است.

مقادیر به‌دست‌آمده در جدول (۲) نشان داد آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ است. همچنین نتایج نشان داد مقادیر AVE برای تمام سازه‌ها بالاتر از ۰/۵ است که نشان‌دهنده پایایی و روایی همگرا در مدل پژوهش

جدول ۳: روایی واگرای سازه‌های پژوهش

سازه پژوهش	هوش اخلاقی	سازمان یاددهنده	جو سازمانی نوآورانه
هوش اخلاقی	۰/۸۹		
سازمان یاددهنده	۰/۷۶	۰/۸۴	
جو سازمانی نوآورانه	۰/۴۵	۰/۶۱	۰/۹۴

برای بررسی برازش مدل ساختاری از معیارهای مقادیر R Square، ضریب معناداری Z که در مدل ارائه می‌شود، معیار Q2 و معیار اندازه اثر (f2) استفاده شد.

نتایج روایی همگرا نشان می‌دهد جذر میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر یک از سازه‌ها در مقایسه با همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر است. بنابراین پرسشنامه‌ها دارای اعتبار کافی است.

جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل ساختاری

سازه	مقدار R Square	Q2
جو سازمانی نوآورانه	۰/۱۹	۰/۱۶
سازمان یاددهنده	۰/۷۸	۰/۴۲

جدول ۵: مقادیر شاخص اندازه اثر (f2)

سازه پژوهش	جو سازمانی نوآورانه	سازمان یاددهنده
هوش اخلاقی	۰/۲۵	۱/۸۵
جو سازمانی نوآورانه		۰/۳۰

مطابق جدول ۴، مقدار R Square برای سازه جو سازمانی نوآورانه ۰/۱۹ و برای سازه سازمان یاددهنده ۰/۷۸ می‌باشد که نشان‌دهنده مقدار خوبی می‌باشد. مقادیر Q2 نشان داد متغیرهای درون‌زای هر دو سازه قابلیت پیش‌بینی تقریباً قوی با سازه‌های مربوط به خود را دارند. همچنین مقادیر f2 در جدول ۵ نشان‌دهنده اندازه اثر مناسب متغیر هوش اخلاقی بر جو سازمانی نوآورانه و سازمان یاددهنده و جو سازمان نوآورانه بر سازمان یاددهنده می‌باشد.

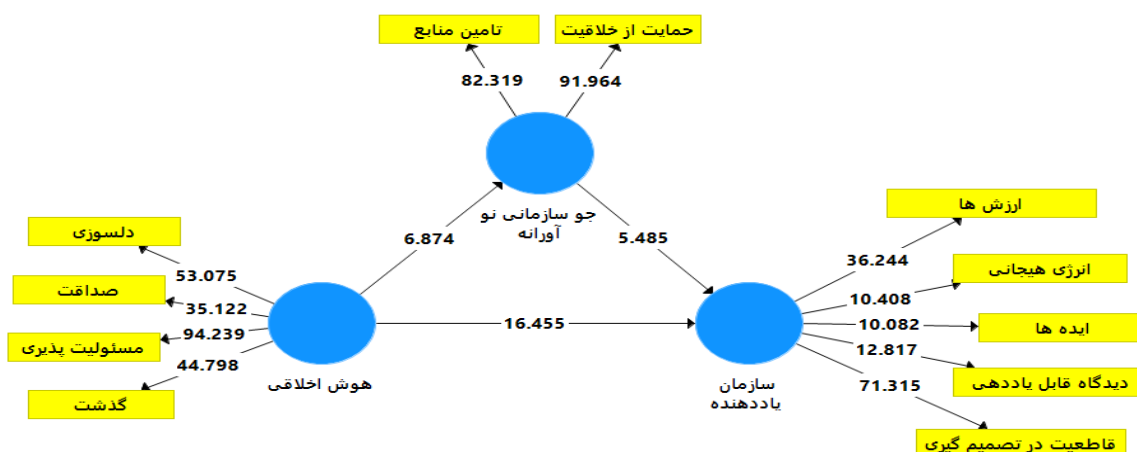
$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R2)}}$$

$$GOF = \sqrt{\text{average (0/75 * 0/48)}} = 0/60$$

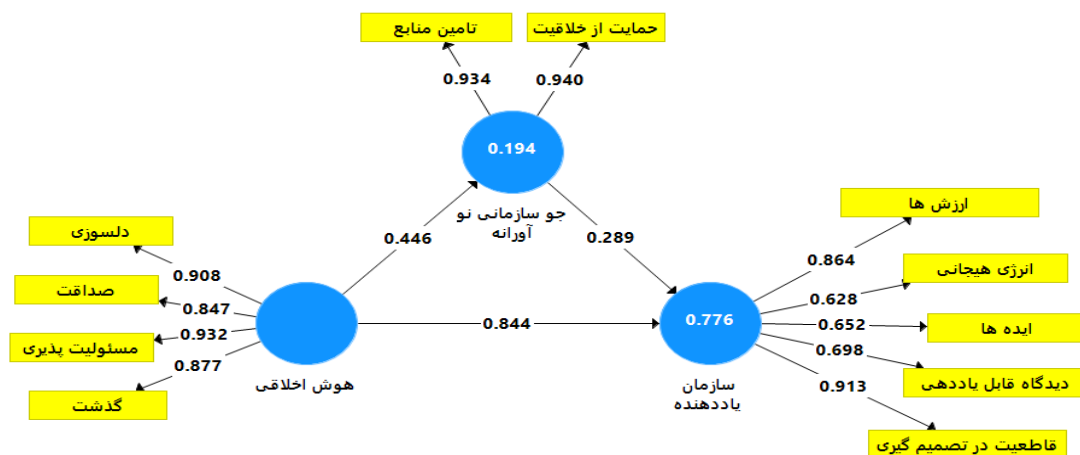
می‌توان به بررسی سؤال پژوهش پرداخت. برای آزمون مدل مفهومی و سؤال پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. شکل ۱ و ۲ مدل‌های خروجی نرم‌افزار Smart PLS 3 را نشان می‌دهد.

با توجه به مقدار به دست‌آمده از برازش کلی مدل و مقایسه آن با مقادیر قابل‌قبول می‌توان بیان کرد مدل کلی از برازش مناسبی برخوردار است.

۳. آزمون فرضیه‌ها: پس از تأیید روایی و پایایی، مدل ساختاری تحقیق ارزیابی می‌شود. با استفاده از این مدل



مدل ۱: ضرایب t



مدل ۲: ضرایب معناداری

جدول ۶: تحلیل مسیر اثرات مستقیم بین متغیرهای اصلی پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	مقدار t	مقادیر P	نتیجه
هوش اخلاقی - سازمان یاددهنده	۰/۸۴۴	۱۶/۴۵۵	۰/۰۰۰	تأیید
هوش اخلاقی - جو سازمانی نوآورانه	۰/۴۴۶	۶/۸۷۴	۰/۰۰۰	تأیید
جو سازمانی نوآورانه - سازمان یاددهنده	۰/۲۸۹	۵/۴۸۵	۰/۰۰۰	تأیید

جدول ۷: تحلیل مسیر اثر غیر مستقیم در الگوی پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	مقدار t	مقادیر P	نتیجه
هوش اخلاقی - جو سازمانی نوآورانه - سازمان یاددهنده	۰/۱۳	۳/۹۱	۰/۰۰۰	تأیید

بحث

پژوهش حاضر با هدف، بررسی تأثیر هوش اخلاقی بر مؤلفه‌های سازمان یاددهنده با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان گلستان انجام شد. نتایج نشان داد هوش اخلاقی بر مؤلفه‌های سازمان یاددهنده تأثیر مثبت دارد و فرضیه اول ما مورد تأیید قرار گرفته است. این یافته با نتایج مطالعات (۲۲، ۳۰-۲۸) همسو می‌باشد. نتایج مطالعات آن‌ها نشان داد که هوش اخلاقی از مؤلفه‌های مهم و اثرگذار در زمینه یادگیری و یاددهی در سازمان‌ها می‌باشد. در تبیین نتایج حاصل می‌توان این‌گونه استنباط کرد

با توجه به مقادیر ضرایب معناداری t و ضریب مسیر به دست‌آمده در مدل‌های بالا و جداول (۶ و ۷) می‌توان نتیجه گرفت که ضرایب معناداری t از ۱/۹۶ بیشتر است، پس در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه‌های پژوهشی تأیید می‌شوند. همچنین با توجه به مقادیر به دست‌آمده در جدول ۸، فرضیه ما مبنی بر تأثیر غیر مستقیم هوش اخلاقی بر مؤلفه‌های سازمان یاددهنده با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه مورد تأیید می‌باشد.

همچنین مشارکت در تصمیم‌گیری توسط افرادی که کار خود را از لحاظ اخلاقی، ناپسند تلقی می‌کنند منطقی به نظر نمی‌رسد. پس لازم است مدیران سازمان‌ها با تقویت هوش اخلاقی در سازمان، میزان تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان را تقویت کنند و از این طریق سازمان به محیطی مناسب جهت رسیدن به اهداف تبدیل شود. همچنین می‌توان با بهبود روابط، افزایش روابط، افزایش جو مشارکتی و کاهش تعارضات سازمانی عملکرد تیمی افراد را افزایش داد و کارکنان را تشویق به یادگیری و یاددهی بهتر کرد.

همچنین فرضیه ما مبنی بر تأثیر مستقیم جو سازمانی نوآورانه بر مؤلفه‌های سازمان یاددهنده مورد تأیید قرار گرفته است. این یافته با نتایج مطالعات (۹، ۲۲، ۳۴-۳۳) که تأثیر مثبت یادگیری بر نوآوری را نشان می‌دهند، مطابقت دارد. بر این اساس می‌توان گفت یادگیری و یاددهی در سازمان از طریق ایجاد فرهنگ یادگیری، ایده‌های نو و جدید و در نهایت نوآوری در تمام بخش‌ها، از جمله نیروی انسانی می‌تواند باعث ارتقای سازمان شود. همچنین فراهم کردن جو مناسب در محیط کار به صورت تیمی، توزیع اطلاعات بین همکاران، تصمیم‌گیری مشارکتی، ایده‌پردازی و ارتباطات باز می‌تواند باعث ایجاد سازمان پویا و یاددهنده شود. قبل از اینکه سازمان بتواند رفتار نوآورانه را بهبود بخشد، مدیران سازمان باید یاددهی و یادگیری را ترویج دهند. جو سازمانی نوآورانه باعث خودکارآمدی خلاق و رفتار نوآورانه می‌شود. ایجاد سازمان یادگیرنده و یاددهنده امروزه منشأ هرگونه تغییر در سازمان می‌باشد، لذا سازمان‌ها باید محیطی خلاقانه و نوآورانه جهت موفقیت به وجود آورند. جو سازمانی نوآورانه و سازمان یاددهنده تسهیل‌کننده تغییر و نوآوری می‌باشند.

در فرضیه اصلی این پژوهش به بررسی تأثیر غیر مستقیم هوش اخلاقی بر سازمان یاددهنده با نقش میانجی جوسازمانی نوآورانه پرداخته شد که با توجه به معناداربودن رابطه در هر سه مسیر و نتایج به دست‌آمده فرضیه اصلی تأیید می‌شود.

که هوش اخلاقی توانایی درک درست از نادرست، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن‌ها در جهت صحیح و درست است و افرادی که از هوش اخلاقی بالایی برخوردار باشند، نسبت به وظایف خود حساسیت بیشتری دارند و در انجام وظایف خود بهتر عمل می‌کنند و نسبت به ارزش‌های موجود در سازمان تعهد بیشتری دارند. هر اندازه افراد در انجام وظایف خود مسئولیت‌پذیر باشند، پایبندبودن کارکنان آموزش و پرورش به اخلاقیات بسیار مهم است و سبب می‌شود تا بتوانند خدمات بهتری به دیگران در جهت بهبود وضعیت موجود داشته باشند. در سازمان افرادی که از هوش اخلاقی بالاتری برخوردار هستند، اعتماد و تعهد بیشتری ایجاد می‌کنند و اطلاعات خود را جهت بهبود سازمان به دیگران می‌آموزند.

نتایج فرضیه دوم نشان داد که هوش اخلاقی بر جو سازمانی نوآورانه تأثیر مثبت دارد و فرضیه پژوهشی مورد تأیید قرار می‌گیرد. این یافته با نتایج مطالعات (۲۴، ۳۲-۳۱) که نشان‌دهنده تأثیر هوش اخلاقی بر ایجاد جوی خلاق و نوآور در بین کارکنان دارد، همسو می‌باشد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که هر اندازه ویژگی‌های هوش اخلاقی همچون مسئولیت‌پذیری، دلسوزی، گذشت و صداقت بیشتر باشد باعث ارتقای جو سازمانی مثبت می‌شود، لذا تلاش جهت افزایش هوش اخلاقی کارکنان و مدیران، موجب افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمانی می‌شود. امروزه سازمان‌ها درگیر مسأله‌ای به نام اخلاق هستند و برای تضمین بقای خود باید کارکنان و مدیران خود را به رعایت اصول و ارزش‌های اخلاقی و تقویت آن ملزم کنند. رعایت اصول اخلاقی موجب افزایش کیفیت خدمات سازمان و افزایش رضایت مشتریان می‌شود و در نهایت بقای سازمان را به دنبال دارد. هوش اخلاقی باعث تقویت رفتار مناسب در بین کارکنان سازمان می‌شود و قادر است ارزش‌های سازمانی و اجتماعی را گسترش دهد. کارکنان با دانستن اصول اخلاقی و برقراری رابطه شایسته با عوامل داخلی و خارجی سازمان می‌توانند باعث ارتقا و توسعه سازمان و ایجاد جوی خلاق شوند. انتظار بروز خلاقیت و ایده‌پردازی و

نتیجه‌گیری

امروزه تغییرات و تحولات در تمام ابعاد زندگی شخصی و سازمانی به شکل فزاینده‌ای رو به گسترش است سازمان‌ها باید جهت بقا، خود را همگام با این تغییرات پیش ببرند. یاددهی و یادگیری مهم‌ترین عاملی است که می‌تواند در این امر به سازمان‌ها کمک کند، بدین‌منظور باید سازمان‌ها و به خصوص سازمان‌های آموزشی مدام در تلاش برای کسب یادگیری و یاددهی باشند. در این بین هوش اخلاقی و جوسازمانی نوآورانه می‌تواند به ایجاد سازمانی با توان یاددهی و یادگیری بالا به کارکنان کمک کند. در این پژوهش به تأثیر نقش هوش اخلاقی بر مؤلفه‌های سازمان یاددهنده با واسطه‌گری جو سازمانی نوآورانه پرداخته شده است. با توجه به نتایج به دست‌آمده و تحقیقات پیشین می‌توان بیان کرد سازمان‌هایی که کارکنان آن از هوش اخلاقی بالاتری برخوردارند و نسبت به وظایف خود مسئولیت‌پذیرتر، صادق‌تر، دلسوزتر و باگذشت‌تر هستند به دنبال یاددهی و یادگیری هستند. همچنین سازمان‌های نوآور با طراحی ایده‌های نو و خلاقانه باعث پیشرفت سازمان می‌شوند. سازمان‌ها باید برای استفاده از توانمندی، اطلاعات و تجربه کارکنان، زمینه ایجاد جوی خلاق و محیطی مناسب جهت تبادل اطلاعات و مشارکت مستمر افراد را فراهم نمایند که این امر باعث افزایش تعامل، مسئولیت‌پذیری، مشارکت و خلاقیت بیشتر کارکنان را نسبت به عملکرد سازمان در پی خواهد داشت. شایان ذکر است که موانعی همچون عدم کنترل اثرات عوامل مداخله‌گر نظیر جنسیت، طبقه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را می‌توان از جمله محدودیت‌های این پژوهش عنوان کرد، لذا کنترل متغیرهای جمعیت‌شناختی در مطالعات آتی توصیه می‌گردد. برای افزایش قدرت تعمیم‌دهی نتایج پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مشابهی در سایر استان‌ها نیز انجام گیرد. این تحقیق در حوزه آموزش و پرورش انجام شده است و مشکل تعمیم یافته‌ها به سایر سازمان‌ها از دیگر محدودیت‌های این پژوهش است، بدین‌منظور پیشنهاد می‌شود مطالعه حاضر در سایر سازمان‌ها نیز اجرا شود. مطالعه انجام‌شده به روش کمی

اجرا شده است، لذا به سایر محققان انجام چنین مطالعاتی به روش کیفی یا آمیخته پیشنهاد می‌شود.

مشارکت نویسندگان

داود طوسی: نگارش مقاله، تجزیه و تحلیل داده‌ها و گردآوری منابع.

عادل زاهد بابلان: راهنمایی و نظارت بر فرایند انجام مقاله.

تقی اکبری: همکاری در گردآوری داده‌ها.

مهدی معینی‌کیا: همکاری در تحلیل داده‌ها.

نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تقدیر و تشکر

ابراز نشده است.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید. همچنین در پژوهش حاضر جنبه‌های اخلاقی مطالعه کتابخانه‌ای شامل اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

References

1. Asadi M, Shakuri Z. The relationship between dimensions of quality of work life and organizational climate with organizational citizenship behavior among teachers. *Research in Educational Science Education and Counseling*. 2019; 6(13): 19-36. [Persian]
2. Dixon NM. *The organizational learning cycle: How we can learn collectively*. New York: McGraw-Hill; 2017.
3. Pilat M. How Organizational Culture Influences Building a Learning Organization. *Forum Scientiae Oeconomia*. 2016; 4(1): 83-92.
4. Beltadze GN. Game Theory-Basis of Higher Education and Teaching Organization. I. *J. Modern Education and Computer Sciences*. 2016; 6(6): 41-49.
5. Dehghan Monshadi M, Saidian Khorasgani N, Nazari R. Identifying and prioritizing the components of the teaching organization in universities (case study: Imam Khomeini University of Marine Sciences (RA)). *Scientific Quarterly of Marine Science Education*. 2016; 4(3): 18-25. [Persian]
6. Tichy N, Cardwell N. *The cycle of leadership: How great leaders teach their companies to win*. New York: Harper Busines; 2004.
7. Tavousi A, Fazl Elahi S. The relationship between intelligent leadership and teaching organization in Qom education. *Qom: National Research and Development Conference in the Third Millennium*; 2013. [Persian]
8. Bahadori D. Teaching organizations beyond learning organizations. *Ihya Scientific, Cultural and Social Quarterly*. 2016; 5(120): 23-25. [Persian]
9. Mohammadi Kia A, Ataei M, Memarzadeh Tehran GH, Roudian M. Strengthening the teaching organization model in the university. *Defense Management and Research Quarterly*. 2022; 20(94): 57-81. [Persian]
10. Ramezani N, Zarei Samangan R, Momenjoo N, Golibagh M. Effectiveness of Training the Components of Moral Intelligence on Resilience and Sense of Mental Coherence in Elementary Students. *Akhlaq - i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2022; 12(37): e2. [Persian]
11. Javadinezhad A, Heydari A, Naderi F, Bakhtiyipoor SF, Hafezi F. The Effectiveness of Educating Moral Intelligence on Psychological Well-being of the Secondary School Students. *Bioethics Journal*. 2019; 8(29): 53-62. [Persian]
12. Waskitho NT, Arif SS, Maksun M, Susanto S. Study on amortization in irrigation technology system. *Beranda: Proceedings of the 3rd International Conference on Mathematics and Natural Sciences*; 2010.
13. Brown RC. Moral responsibility for (UN) healthy behaviour. *Journal of Medical Ethics*. 2013; 39(11): 695-698.
14. Lennick D, Kiel F. *Moral intelligence 2.0: Enhancing business performance and leadership success in turbulent times*. Boston: Pamela Boland, Pearson Prentice Hall; 2011.
15. Esmaili Tarzi Z, Beheshti Far M, Esmaili Tarzi H. The relationship between moral intelligence and the degree of trust-building of managers. *Ethics in Science and Technology*. 2012; 8(1): 70-84. [Persian]
16. Jafari I, Pourmohsani F, Qabadi Z, Tekloi Varniab S. The role of moral intelligence and psychological capital in predicting soldiers' social capital. *Military Psychology Quarterly*. 2019; 11(41): 27-39. [Persian]
17. Mirdarikondi R, Rogi M, Javadi Hosseini SA. Moral intelligence and investigating its functions in the organization from the perspective of Islam. *Islam and Management Research*. 2014; 3(2): 63-76. [Persian]
18. Lambert NM, Dollahite DC. The threefold cord: Marital commitment in religious couples. *Journal of Family Issues*. 2008; 29(5): 592-614.
19. Eskandari GH, Esgandari K, Beikzad J, Kordbche SH. The effect of managers' moral intelligence on their communication skills in the social security organization. *Productivity Management*. 2011; 6(21): 105-128. [Persian]
20. Sorani Yancheshme R. The effect of ethical leadership on job enthusiasm with the mediating role of innovative organizational climate among faculty members of Tehran Azad Universities (Case Study: Tehran). *Research in Educational Systems*. 2017; 12(Special Issue): 1009-1027. [Persian]
21. Zarei Z, Pourshafi H, Asgari A. The role of knowledge leadership in job performance according to the mediating variable of organizational culture and innovative organizational climate. *Journal of Organizational Training Management*. 2021; 10(3): 33-50. [Persian]
22. Samadian A, Nazem F, Saber Gerkanian A. Presenting a model for innovative atmosphere in Islamic Azad University based on organizational learning, organizational justice and ethical leadership. *Journal of Organizational Training Management*. 2018; 8(2): 155-186. [Persian]

23. Ghanbari S, Abdolmaleki J, Abdolmaleki S, Heydari P, Abdolmaleki A. The Role of Transformational Leadership Dimensions of School Principals in School Organizational Learning. *Journal of Teacher's Professional Development*. 2022; 6(3): 55-70. [Persian]
24. Azar KH, Samari E. Moral Intelligence Status and its Determinants in High School Teachers. *Bioethics Journal*. 2018; 7(26): 43-49. [Persian]
25. Khajavi Z, Vaezzadeh N, Mousavinasab SN, Azimi Lolaty H. Relationship between Ethical Intelligence and Professional Behavior in Nurses. *J Mazandaran Univ Med Sci*. 2020; 30(185): 86-95. [Persian]
26. Zare H. Examining the application rate of teaching organization components in the country's public universities based on Tichy's theory in order to provide a suitable model for Isfahan University's doctoral dissertation. Isfahan: Isfahan University; 2008. [Persian]
27. Fallahi MB. Analysis of the degree of governance of the components of the teaching organization and the learning organization and the relationship between them in Isfahan Gas Company. Master's thesis, Faculty of Administrative Sciences and Economics. Isfahan: University of Isfahan; 2012. [Persian]
28. Yeşil S, Doğan IF. Exploring the relationship between social capital, innovation capability and innovation. *Innovation*. 2019; 21(4): 506-532.
29. Nasiri Velikbani FS, Abdul Maliki S, Sarchehani Z. The relationship between moral intelligence and organizational growth; the mediating role of organizational intelligence. *Ethics in Science and Technology*. 2017; 13(3): 31-39. [Persian]
30. Askari A. The relationship between moral intelligence and spiritual intelligence with organizational commitment: The role of the mediating variable of organizational socialization. *Ethics in Science and Technology*. 2018; 14(2): 73-66. [Persian]
31. Pakzad MA, Hellatabadi Farahani ME, Ghafouri S, Khosravitanak M. Social Development of Students: The Predictive Role of Moral Intelligence and School Culture. *BioethicsJournal*. 2022; 12(37): e22. [Persian]
32. Najibzade E, Bostani HR, Derakhshideh H. The Impact of Ethical Leadership on Employees 'Psychological Empowerment with regard to the Mediating Role of Employees' Perceived Justice (Case Study of Isfahan University Staff). *Journal of Science and Research*. 2016; 7(1): 27-42. [Persian]
33. Dehghani Firouzabadi M, Makarem A, Hosseini MA, Kovari SH. Correlation of moral intelligence and organizational commitment of employees of rehabilitation centers of Yazd City Welfare Organization. *Quarterly Journal of Health Promotion Management*. 2014; 4(2): 40-47. [Persian]
34. Rasekh N, Mozafari H. Prediction of the innovative organizational climate based on organizational support and justice of the Sports and Youth general administration in Mashhad City. *Journal of Human Resource Management in Sport*. 2014; 1(2): 125-135. [Persian]