

توسعه فردی و تحول سازمانی

تدوین مدل معادلات ساختاری روابط بین هوش معنوی، ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی با تاب‌آوری سازمانی با نقش میانجی‌گرانه نوع‌دوستی کارکنان اداره ورزش و جوانان

مجید محمدی^۱، نعمت اله نعمتی^۲، حسن عبدی^۱، طاهره باقرپور^۱

شیوه استناددهی: محمدی، مجید، نعمتی، نعمت اله، عبدی،

حسن، و باقرپور، طاهره. (۱۴۰۶). تدوین مدل معادلات

ساختاری روابط بین هوش معنوی، ویژگی‌های شخصیتی و

حمایت اجتماعی با تاب‌آوری سازمانی با نقش میانجی‌گرانه

نوع‌دوستی کارکنان اداره ورزش و جوانان. توسعه فردی و

تحول سازمانی، ۵(۴)، ۲۴-۱.

۱. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد دامغان، دانشگاه آزاد اسلامی، دامغان، ایران

۲. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: nemati@iau.ac.ir

چکیده

تاریخ چاپ نهایی: ۱ مهر ۱۴۰۶

تاریخ چاپ اولیه: ۲۴ مهر ۱۴۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۸ مهر ۱۴۰۵

تاریخ بازنگری: ۹ مهر ۱۴۰۵

تاریخ ارسال: ۲۳ تیر ۱۴۰۵

هدف پژوهش حاضر تدوین و آزمون مدل معادلات ساختاری روابط بین هوش معنوی، ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده با تاب‌آوری سازمانی با تأکید بر نقش میانجی‌گرانه نوع‌دوستی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان بود. پژوهش حاضر از نظر هدف بنیادی، از نظر رویکرد کمی و از نظر روش، توصیفی از نوع علی غیرآزمایشی و میدانی بود. جامعه آماری شامل کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های سمنان و تهران بود. تعداد ۳۶۳ پرسشنامه با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی توزیع شد و پس از پالایش داده‌ها، اطلاعات ۳۴۸ نفر وارد تحلیل نهایی گردید. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد هوش معنوی عبدالله‌زاده، پنج عامل بزرگ شخصیت کاستا و مک‌کرای، حمایت اجتماعی ادراک‌شده زیمت و همکاران، نوع‌دوستی راشتون و همکاران و تاب‌آوری سازمانی مک‌مانوس گردآوری شدند. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS و AMOS، ضریب همبستگی پیرسون، مدل‌سازی معادلات ساختاری و خودگردان‌سازی با ۵۰۰۰ بازنمونه انجام شد. نتایج مدل ساختاری نشان داد پذیرش تجربه جدید ($\beta=0.12$)، برون‌گرایی ($\beta=0.33$) و حمایت اجتماعی ادراک‌شده ($\beta=0.68$) اثر مثبت و معنادار و روان‌رنجوری ($\beta=-0.07$) اثر منفی و معناداری بر نوع‌دوستی داشتند (همگی $p<0.001$). نوع‌دوستی اثر مثبت و قوی بر تاب‌آوری سازمانی داشت ($\beta=0.73$, $p<0.001$). همچنین حمایت اجتماعی اثر مثبت ($\beta=0.31$, $p=0.004$) و روان‌رنجوری اثر منفی ($\beta=-0.15$, $p=0.005$) بر تاب‌آوری سازمانی نشان دادند. اثرات غیرمستقیم روان‌رنجوری، برون‌گرایی، پذیرش تجربه جدید، حمایت اجتماعی و هوش معنوی بر تاب‌آوری سازمانی از طریق نوع‌دوستی معنادار بود و نقش میانجی نوع‌دوستی تأیید شد. مدل اصلاح‌شده نیز برازش مطلوبی داشت ($CFI=0.97$ ، $IFI=0.97$ ، $GFI=0.96$ ، $AGFI=0.93$ ، $NFI=0.92$ ، $RMSEA=0.046$). نوع‌دوستی سازوکاری مهم است که بخشی از اثر هوش معنوی، ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی را به تاب‌آوری سازمانی منتقل می‌کند. بنابراین، تقویت رفتارهای نوع‌دوستانه، حمایت اجتماعی، تعاملات همکارانه و ظرفیت‌های معنوی کارکنان می‌تواند راهبردی مؤثر برای افزایش توان سازگاری و پایداری سازمان‌های ورزشی در مواجهه با فشارها و شرایط بحرانی باشد.

کلیدواژه‌گان: تاب‌آوری سازمانی؛ هوش معنوی؛ ویژگی‌های شخصیتی؛ حمایت اجتماعی ادراک‌شده؛ نوع‌دوستی؛ کارکنان اداره ورزش و جوانان.

این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت

دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0)

صورت گرفته است.



Personal Development and Organizational Transformation

Developing a Structural Equation Model of the Relationships of Spiritual Intelligence, Personality Traits, and Social Support with Organizational Resilience: The Mediating Role of Altruism among Sport and Youth Department Employees

Majid Mohammadi¹, Nematollah Nemati^{1*}, Hassan Abdi², Tahereh Bagherpour¹

1. Department of Physical Education and Sport Sciences, Da.C., Islamic Azad University, Damghan, Iran

2. Department of Physical Education and Sport Sciences, Sha.C., Islamic Azad University, Shahrood, Iran

*Corresponding Author's Email: nemati@iau.ac.ir

How to cite: Mohammadi, M., Nemati, N., Abdi, H., & Bagherpour, T. (2027). Developing a Structural Equation Model of the Relationships of Spiritual Intelligence, Personality Traits, and Social Support with Organizational Resilience: The Mediating Role of Altruism among Sport and Youth Department Employees. *Personal Development and Organizational Transformation*, 5(4), 1-24.

Submit Date: 14 July 2026

Revise Date: 01 October 2026

Accept Date: 10 October 2026

Initial Publish: 16 October 2026

Final Publish: 23 September 2027

Abstract

This study aimed to develop and test a structural equation model of the relationships of spiritual intelligence, personality traits, and perceived social support with organizational resilience, with particular emphasis on the mediating role of altruism among Sport and Youth Department employees. This quantitative, fundamental, field-based study employed a descriptive, nonexperimental causal design. The statistical population comprised employees of the Sport and Youth Departments in Semnan and Tehran provinces. A total of 363 questionnaires were distributed using random sampling, and after data screening, 348 cases were retained for the final analyses. Data were collected using the Abdollahzadeh Spiritual Intelligence Questionnaire, Costa and McCrae Big Five Personality Inventory, Zimet et al. Multidimensional Scale of Perceived Social Support, Rushton et al. Altruism Scale, and McManus Organizational Resilience Questionnaire. Data were analyzed using SPSS and AMOS through Pearson correlations, structural equation modeling, and bootstrapping with 5,000 resamples. Structural modeling showed that openness to experience ($\beta=0.12$), extraversion ($\beta=0.33$), and perceived social support ($\beta=0.68$) had significant positive effects on altruism, whereas neuroticism had a significant negative effect ($\beta=-0.07$; all $p<0.001$). Altruism exerted a strong positive effect on organizational resilience ($\beta=0.73$, $p<0.001$). Perceived social support positively predicted organizational resilience ($\beta=0.31$, $p=0.004$), while neuroticism negatively predicted it ($\beta=-0.15$, $p=0.005$). Significant indirect effects of neuroticism, extraversion, openness to experience, perceived social support, and spiritual intelligence on organizational resilience through altruism confirmed its mediating role. The modified model demonstrated satisfactory fit (CFI=0.97, IFI=0.97, GFI=0.96, AGFI=0.93, NFI=0.92, RMSEA=0.046). Altruism constitutes an important explanatory mechanism through which spiritual intelligence, personality characteristics, and perceived social support contribute to organizational resilience. Accordingly, organizational interventions designed to strengthen altruistic behavior, supportive interpersonal relationships, collaborative practices, and employees' spiritual capacities may improve adaptability and organizational sustainability in demanding sport-sector environments.

Keywords: Organizational Resilience; Spiritual Intelligence; Personality Traits; Perceived Social Support; Altruism; Sport and Youth Department Employees.



© 2027 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مقدمه

سازمان‌های معاصر در محیطی فعالیت می‌کنند که ویژگی‌های آن با افزایش پیچیدگی، عدم قطعیت، تغییرات سریع، فشارهای روان‌شناختی، محدودیت منابع و وقوع بحران‌های پیش‌بینی‌ناپذیر همراه است. در چنین شرایطی، صرف برخورداری از منابع مادی یا ساختارهای رسمی برای استمرار عملکرد سازمان کافی نیست و سازمان‌ها نیازمند ظرفیتی هستند که به آن‌ها امکان دهد در برابر اختلال‌ها مقاومت کنند، خود را با شرایط متغیر سازگار سازند و پس از مواجهه با بحران، عملکرد مؤثر خود را حفظ یا بازیابی کنند. این ظرفیت در ادبیات مدیریت و رفتار سازمانی با مفهوم «تاب‌آوری سازمانی» تبیین می‌شود. تاب‌آوری سازمانی صرفاً واکنشی منفعلانه به بحران نیست، بلکه مجموعه‌ای از قابلیت‌های شناختی، رفتاری، ارتباطی و ساختاری را دربرمی‌گیرد که از طریق آن سازمان قادر می‌شود تهدیدها را تشخیص دهد، منابع خود را به‌صورت انعطاف‌پذیر بسیج کند، از تجارب دشوار بیاموزد و خود را با مقتضیات جدید هماهنگ سازد. در حوزه ورزش، اهمیت تاب‌آوری سازمانی دوچندان است؛ زیرا سازمان‌های ورزشی علاوه بر مواجهه با فشارهای عمومی محیط سازمانی، با شرایط رقابتی، فشارهای عملکردی، تغییرات سریع، انتظارات اجتماعی و موقعیت‌های بحرانی ویژه ورزش نیز روبه‌رو هستند. بررسی تاب‌آوری در ورزش نخبه نشان داده است که تاب‌آوری سازمانی ماهیتی چندبعدی دارد و بر عواملی نظیر آمادگی، سازگاری، یادگیری، ارتباط مؤثر، هماهنگی و توانایی حفظ عملکرد در موقعیت‌های دشوار استوار است (Fasey et al., 2021). همچنین، مطالعه پویایی‌های سازگاری سازمانی در شرایط همه‌گیری نشان داده است که ظرفیت‌های تاب‌آورانه در محیط‌های ورزشی می‌توانند تداوم عملیات، سازگاری با اختلال‌های شدید و حفظ انسجام میان اعضا را تسهیل کنند (Lee et al., 2026). از این منظر، شناسایی عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر تاب‌آوری سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان می‌تواند به فهم دقیق‌تر سازوکارهایی منجر شود که پایداری و اثربخشی این سازمان‌ها را در شرایط متغیر تضمین می‌کنند.

یکی از عوامل مهمی که می‌تواند در شکل‌گیری ظرفیت تاب‌آوری نقش داشته باشد، حمایت اجتماعی ادراک‌شده است. حمایت اجتماعی به ادراک فرد از در دسترس بودن منابع عاطفی، اطلاعاتی، ابزاری و بین‌فردی در شبکه روابط اجتماعی اشاره دارد و می‌تواند از سوی خانواده، دوستان، همکاران یا افراد مهم زندگی دریافت شود. در محیط کار، ادراک حمایت اجتماعی سبب می‌شود کارکنان احساس کنند در مواجهه با فشارهای شغلی و شرایط بحرانی تنها نیستند و می‌توانند برای حل مسائل، کاهش تنش و تأمین منابع مورد نیاز بر شبکه روابط خود تکیه کنند. شواهد نشان داده‌اند که حمایت اجتماعی می‌تواند با تقویت احساس تعلق، مالکیت روان‌شناختی و هویت سازمانی، ظرفیت تاب‌آوری را افزایش دهد و کارکنان را برای مواجهه مؤثرتر با دشواری‌ها آماده سازد (He & Wei, 2022). در محیط‌های ورزشی نیز حمایت خانوادگی و اجتماعی به‌عنوان یکی از منابع مهم سازگاری با فشارها و استمرار مسیر حرفه‌ای شناخته شده است و برخورداری از شبکه‌های حمایتی می‌تواند تجربه تنش را تعدیل و امکان مقابله کارآمدتر با چالش‌ها را فراهم کند (Irandoost, 2023). بر مبنای نظریه تبادل اجتماعی نیز دریافت حمایت از محیط، احتمال بروز نگرش‌ها و رفتارهای مثبت متقابل را افزایش می‌دهد؛ به این معنا که کارکنانی که سازمان، همکاران و شبکه اجتماعی خود را حمایتگر ادراک می‌کنند، بیشتر احتمال دارد در رفتارهای مشارکتی، یاری‌رسان و فراتر از وظایف رسمی درگیر شوند. افزون بر این، شواهد مرتبط با نسل جدید کارکنان نشان می‌دهد که کیفیت روابط سازمانی، عدالت و منابع حمایتی می‌توانند از طریق سازوکارهای روان‌شناختی بر خودکارآمدی، نوآوری و عملکرد مثبت اثرگذار باشند (Ling & Zhihua, 2017). بنابراین، حمایت اجتماعی را می‌توان نه‌تنها منبعی مستقیم برای سازگاری در برابر فشارهای سازمانی، بلکه زمینه‌ای برای ایجاد روابط یاری‌رسان و تقویت رفتارهای اجتماعی مثبت دانست.

در کنار منابع اجتماعی، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان نیز در نحوه ادراک و پاسخ آنان به موقعیت‌های سازمانی نقش بنیادین دارند. ویژگی‌های شخصیتی الگوهای نسبتاً پایدار شناخت، هیجان و رفتار را منعکس می‌کنند و بر شیوه تعامل افراد با همکاران، پاسخ‌گویی به فشار، مدیریت تعارض، همکاری، سازگاری و مشارکت در فعالیت‌های جمعی اثر می‌گذارند. در چارچوب مدل پنج عامل بزرگ شخصیت، ابعاد و همپون برون‌گرایی، توافق‌پذیری، گشودگی به تجربه، وظیفه‌شناسی و روان‌رنجوری می‌توانند پیامدهای متفاوتی برای رفتارهای بین‌فردی و سازگاری سازمانی داشته باشند. برای مثال، برون‌گرایی با تعامل اجتماعی، پویایی و گرایش بیشتر به ایجاد روابط بین‌فردی همراه است و گشودگی به تجربه می‌تواند پذیرش دیدگاه‌های جدید و انعطاف در مواجهه با موقعیت‌های تغییرپذیر را افزایش دهد؛ در مقابل، روان‌رنجوری به دلیل همراهی با حساسیت هیجانی و تجربه بیشتر هیجان‌های منفی، ممکن است ظرفیت فرد برای مدیریت فشارها را کاهش دهد. اهمیت ویژگی‌های شخصیتی در محیط‌های ورزشی نیز مورد توجه قرار گرفته است. در پژوهشی درباره دانشجویان تربیت بدنی، رابطه ویژگی‌های شخصیتی با نوع‌دوستی بررسی شد و نشان داده شد که صفات شخصیتی می‌توانند از طریق سازوکارهای رفتاری و اجتماعی در شکل‌گیری گرایش‌های یاری‌رسان نقش داشته باشند (Narouei Sefidabeh et al., 2026). از این‌رو، بررسی ویژگی‌های شخصیتی در مدل تاب‌آوری سازمانی زمانی اهمیت بیشتری می‌یابد که در کنار اثرات مستقیم آن‌ها، مسیرهای غیرمستقیم از طریق رفتارهای اجتماعی مثبت مانند نوع‌دوستی نیز مورد توجه قرار گیرند.

عامل فردی دیگری که در سال‌های اخیر در تبیین سازگاری، سلامت روان‌شناختی و رفتارهای مثبت سازمانی مورد توجه قرار گرفته، هوش معنوی است. هوش معنوی به توانایی فرد برای معنا دادن به تجربه‌ها، درک ابعاد عمیق‌تر موقعیت‌های زندگی، بهره‌گیری از ارزش‌های فراتر از منافع آنی و ایجاد انسجام میان باورها، اهداف و رفتار اشاره دارد. چنین ظرفیتی می‌تواند در شرایط دشوار به کارکنان کمک کند تا فشارها را در چارچوبی معنادار تفسیر کنند، امید و جهت‌گیری خود را حفظ نمایند و واکنش‌های سازنده‌تری در برابر بحران‌ها نشان دهند. یافته‌های پژوهشی نشان داده‌اند که هوش معنوی با تاب‌آوری روان‌شناختی رابطه دارد و می‌تواند با افزایش توانایی فرد برای کنار آمدن با مشکلات و حفظ تعادل روانی در شرایط نامطلوب همراه باشد (Mikaeili & Hataminejad, 2023). در سطح سازمانی نیز شواهدی وجود دارد که هوش معنوی را با ارتقای تاب‌آوری در مواجهه با بحران‌های غیرمنتظره مرتبط می‌دانند؛ به گونه‌ای که برخورداری از ظرفیت‌های معنوی می‌تواند خودآگاهی، هدفمندی، انعطاف‌پذیری و توانایی مدیریت شرایط بحرانی را تقویت کند (Yadegari, 2021). همچنین، مطالعات مرتبط با سرمایه معنوی نشان داده‌اند که منابع معنوی می‌توانند از طریق سازوکارهای اخلاقی و اجتماعی بر تاب‌آوری سازمانی اثرگذار باشند؛ برای نمونه، نقش میانجی جو اخلاقی در رابطه سرمایه معنوی و تاب‌آوری سازمانی نشان داده شده است (Rastegar et al., 2019). این یافته‌ها مؤید آن است که اثر هوش معنوی بر تاب‌آوری احتمالاً تنها از یک مسیر مستقیم حاصل نمی‌شود، بلکه می‌تواند از طریق رفتارهایی مانند همدلی، همکاری و نوع‌دوستی نیز تحقق یابد.

در این میان، نوع‌دوستی می‌تواند به عنوان یک سازوکار رفتاری کلیدی در ارتباط میان منابع فردی و اجتماعی با تاب‌آوری سازمانی مطرح شود. نوع‌دوستی به رفتارهایی اشاره دارد که با هدف کمک به دیگران و بدون تمرکز صرف بر منفعت شخصی انجام می‌شوند. در چارچوب نظری باتسون، نوع‌دوستی با انگیزش برای ارتقای رفاه دیگری مرتبط است و از رفتارهایی که صرفاً بر اساس انتظار پاداش یا بازگشت منفعت شکل می‌گیرند متمایز می‌شود (Batson, 2019). در محیط سازمانی، نوع‌دوستی می‌تواند به صورت کمک داوطلبانه به همکاران، انتقال تجربه، مشارکت در حل مسائل، حمایت در زمان بحران و ترجیح منافع جمعی بر منافع کوتاه‌مدت فردی نمود پیدا کند. چنین رفتارهایی منابع

اجتماعی سازمان را افزایش می‌دهند، اعتماد متقابل را تقویت می‌کنند و امکان پاسخ جمعی مؤثرتر به اختلال‌ها و فشارها را فراهم می‌سازند. شواهد نشان داده‌اند که رهبری نوع‌دوستانه می‌تواند یادگیری سازمانی و شادکامی در کار را تقویت کند و از طریق اولویت دادن به نیازهای کارکنان و منافع جمعی، محیطی مساعد برای همکاری و مشارکت ایجاد نماید (Salas-Vallina & Alegre, 2018). همچنین، دوستی در محیط کار و رهبری نوع‌دوستانه می‌تواند رفتارهای منفی مانند پنهان‌سازی دانش را کاهش دهند و از طریق هیجان‌های مثبت، جریان تبادل و همکاری میان اعضا را افزایش دهند (He et al., 2022). بر این اساس، نوع‌دوستی نه صرفاً یک فضیلت فردی، بلکه می‌تواند سرمایه‌ای رفتاری و رابطه‌ای برای سازمان باشد که در شرایط فشار و بحران، بسیج منابع انسانی و اجتماعی را تسهیل می‌کند.

پیوند میان هوش معنوی و نوع‌دوستی نیز از منظر نظری و تجربی اهمیت ویژه‌ای دارد. هوش معنوی با توجه به تأکید آن بر معنا، ارزش‌های انسانی، پیوند با دیگران و فراتر رفتن از خودمحوری، می‌تواند فرد را برای رفتارهای یاری‌رسان آماده سازد. یافته‌های پژوهشی نشان داده‌اند که بین معنویت، همدلی و نوع‌دوستی روابط معناداری وجود دارد و جهت‌گیری معنوی می‌تواند با حساسیت بیشتر نسبت به نیازهای دیگران و آمادگی برای رفتارهای خیرخواهانه همراه باشد (Huber & MacDonald, 2012). پژوهش‌های جدیدتر نیز هوش معنوی را پیش‌بین نوع‌دوستی معرفی کرده‌اند و نشان داده‌اند افرادی که از سطح بالاتری از هوش معنوی برخوردارند، تمایل بیشتری به رفتارهای یاری‌رسان و توجه به رفاه دیگران نشان می‌دهند (Chetri & Vimala, 2024). در همین راستا، مدل‌یابی نوع‌دوستی بر پایه هوش اخلاقی، هوش معنوی و رشد اجتماعی نیز بر نقش ظرفیت‌های معنوی و اخلاقی در شکل‌گیری رفتار نوع‌دوستانه تأکید کرده است (Rezaeifard, 2026). این شواهد امکان طرح این فرض را تقویت می‌کنند که هوش معنوی می‌تواند از طریق افزایش نوع‌دوستی، بخشی از اثر خود بر تاب‌آوری سازمانی را اعمال کند؛ زیرا کارکنانی که در مواجهه با فشارها از معنا، ارزش‌های اخلاقی و نگرش فراتر از خود برخوردارند، احتمالاً آمادگی بیشتری برای حمایت از همکاران و مشارکت در پاسخ جمعی به بحران دارند.

از سوی دیگر، نوع‌دوستی می‌تواند نقطه تلاقی ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی نیز باشد. ویژگی‌هایی مانند برون‌گرایی، توافق‌پذیری و گشودگی به تجربه می‌تواند روابط اجتماعی گسترده‌تر، همدلی و آمادگی برای همکاری را تسهیل کنند، در حالی که روان‌رنجوری ممکن است از طریق افزایش واکنش‌پذیری هیجانی و تمرکز بر تنش‌های شخصی، برخی رفتارهای یاری‌رسان را محدود سازد. شواهد حاصل از محیط‌های مرتبط با تربیت بدنی نیز نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی با نوع‌دوستی ارتباط دارند و برخی فرایندهای اجتماعی می‌توانند این رابطه را تبیین کنند (Narouei Sefidabeh et al., 2026). همچنین، نوع‌دوستی با جهت‌گیری‌های ارزشی و مذهبی مرتبط دانسته شده و بررسی ویژگی نوع‌دوستی نشان داده است که گرایش‌های ارزشی می‌تواند با آمادگی فرد برای رفتارهای خیرخواهانه همراه باشند (Zarghi & Bolghan-Abadi, 2021). از طرف دیگر، زمانی که کارکنان از حمایت اجتماعی مطلوب برخوردارند، احساس امنیت، تعلق و اعتماد بیشتری تجربه می‌کنند؛ این وضعیت می‌تواند آمادگی آنان را برای کمک به دیگران افزایش دهد و چرخه‌ای از حمایت متقابل ایجاد کند. بر اساس یافته‌های مربوط به حمایت اجتماعی و تاب‌آوری، این منابع رابطه‌ای نه‌تنها مستقیماً ظرفیت سازگاری را افزایش می‌دهند، بلکه می‌توانند از طریق هویت و پیوندهای سازمانی، واکنش‌های جمعی را تقویت کنند (He & Wei, 2022). در نتیجه، نوع‌دوستی می‌تواند میان ویژگی‌های فردی و منابع اجتماعی از یک سو و پیامدهای سازمانی مانند تاب‌آوری از سوی دیگر، نقش واسطه‌ای ایفا کند.

اهمیت بررسی این روابط در ادارات ورزش و جوانان از آن جهت بیشتر است که کارکنان این سازمان‌ها با مجموعه‌ای از فشارهای بین‌فردی، اجرایی و محیطی مواجه‌اند و کیفیت عملکرد آنان می‌تواند بر خدمات ورزشی، برنامه‌های جوانان و کارکردهای اجتماعی سازمان تأثیر بگذارد.

محیط‌های ورزشی نیازمند هماهنگی، همکاری، انعطاف و پاسخ سریع به موقعیت‌های غیرمنتظره هستند و در چنین بستری، رفتار کارکنان در حمایت از یکدیگر می‌تواند عاملی تعیین‌کننده برای حفظ عملکرد سازمان باشد. مطالعات تاب‌آوری در سازمان‌های ورزشی نشان داده‌اند که تاب‌آوری محصول یک عامل منفرد نیست، بلکه نتیجه تعامل میان منابع فردی، ساختاری و بین‌فردی است (Fasey et al., 2021). همچنین، تجارب بحران‌های گسترده نشان داده‌اند که سازگاری سازمانی در ورزش از تعامل میان ظرفیت فردی اعضا و سازوکارهای جمعی سازمان شکل می‌گیرد (Lee et al., 2026). بنابراین، تحلیل هم‌زمان هوش معنوی، ویژگی‌های شخصیتی، حمایت اجتماعی، نوع‌دوستی و تاب‌آوری سازمانی می‌تواند تصویری جامع‌تر از چگونگی شکل‌گیری ظرفیت تاب‌آوری در این محیط فراهم سازد.

با وجود گسترش پژوهش درباره تاب‌آوری سازمانی، بخش قابل‌توجهی از مطالعات پیشین تنها روابط دو یا چند متغیر محدود را بررسی کرده‌اند. برخی پژوهش‌ها رابطه هوش معنوی با تاب‌آوری را مورد توجه قرار داده‌اند (Mikaeili & Hataminejad, 2023; Yadegari, 2021)، برخی دیگر بر سرمایه معنوی و سازوکارهای اخلاقی تأکید کرده‌اند (Rastegar et al., 2019)، گروهی نقش حمایت اجتماعی در تاب‌آوری را بررسی کرده‌اند (He & Wei, 2022; Irandoust, 2023) و دسته‌ای دیگر به روابط میان هوش معنوی، شخصیت و نوع‌دوستی پرداخته‌اند (Chetri & Vimala, 2024; Narouei Sefidabeh et al., 2026; Rezaeifard, 2026). علاوه بر این، ادبیات نوع‌دوستی نشان می‌دهد که رفتارهای یاری‌رسان قادرند کیفیت روابط کاری و پیامدهای مثبت سازمانی را تقویت کنند (He et al., 2018; Salas-Vallina & Alegre, 2022). با این حال، هنوز نیاز به الگویی یکپارچه وجود دارد که در آن منابع روان‌شناختی و معنوی، ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی به‌طور هم‌زمان در ارتباط با تاب‌آوری سازمانی بررسی شوند و نوع‌دوستی به‌عنوان سازوکاری میانجی در این روابط مورد آزمون قرار گیرد. این خلأ در محیط سازمان‌های ورزشی برجسته‌تر است؛ زیرا ماهیت جمع‌گرایانه فعالیت‌های ورزشی و ضرورت همکاری در مواجهه با فشارها می‌تواند اهمیت رفتارهای نوع‌دوستانه را افزایش دهد. از سوی دیگر، استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری امکان بررسی هم‌زمان روابط مستقیم و غیرمستقیم میان این متغیرها را فراهم می‌کند و می‌تواند از نظر نظری، به روشن شدن سازوکارهای شکل‌گیری تاب‌آوری و از نظر کاربردی، به طراحی مداخلات سازمانی معطوف به تقویت منابع فردی و اجتماعی کارکنان کمک کند.

بنابراین، هدف پژوهش حاضر تدوین و آزمون مدل معادلات ساختاری روابط بین هوش معنوی، ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده با تاب‌آوری سازمانی با نقش میانجی‌گرانه نوع‌دوستی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان بود.

روش‌شناسی

این تحقیق به لحاظ روش توصیفی از نوع علی غیرآزمایشی است. به لحاظ هدف بنیادی محسوب می‌شود. همچنین تحقیق حاضر به لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های میدانی است و از منظر نوع داده‌ها یک پژوهش کمی به حساب می‌آید. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان سمنان و تهران بودند. حجم نمونه در تحقیق حاضر بر اساس نرم افزار GPower و بر اساس درجات آزادی مورد انتظار ۱۴، مقدار خطا ۰/۰۵، توان آماری ۰/۹۵، روش تحلیل معادلات ساختاری، و ضریب تأثیر ۰/۳۰ حداقل ۳۰۳ نفر تعیین شد. با احتساب ۲۰ درصد ریزش احتمالی داده‌ها، تعداد ۳۶۳ نفر پرسشنامه توزیع شد. از این میان به روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی از بین تمامی کارکنان استان سمنان و تهران انتخاب شد. بدین صورت که تمام ادارات ورزش و جوانان این دو استان را فهرست کرده و تعداد کارکنان هر اداره مشخص شدند. سپس از میان آنها چند کارمند به صورت تصادفی انتخاب شدند.

الف) پرسشنامه هوش معنوی: این آزمون در سال ۱۳۸۸ توسط عبدالله زاده ساخته شد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط ده نفر از متخصصین تایید شد و نتایج تحلیل عاملی آن به روش چرخش واریماکس ۲ عامل را تأیید کرد. عامل اول (۱۲ آیت) که درک و ارتباط با سرچشمه هستی را می‌سنجید، و عامل دوم (۱۷ آیت) زندگی معنوی یا اتکا به هسته‌ی درونی را می‌سنجد. پایایی پرسشنامه هم به روش آلفای کرانباخ $0/89$ برای هوش معنوی کلی بدست آمد، و برای بعد درک و ارتباط با سرچشمه هستی و زندگی معنوی به ترتیب $0/71$ و $0/88$ به دست آمد (عبدالله زاده، ۱۳۸۸).

ب) مقیاس چندبعدی حمایت اجتماعی ادراک شده: این مقیاس یک ابزار ۱۲ ماده‌ای است که توسط زیمت و همکاران (۱۹۸۸) ساخته شده است و حمایت اجتماعی را از سه منبع خانواده، اجتماع، و دوستان اندازه‌گیری می‌کند. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه به شیوه لیکرت هفت درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. نمره‌ی بالا نشان‌دهنده‌ی حمایت اجتماعی ادراک شده بیشتر است. ویژگی‌های روانسنجی این پرسشنامه در پژوهش‌های خارجی مطلوب گزارش شده است (استنلی و همکاران، ۱۹۹۸؛ براور و همکاران، ۲۰۰۸). در ایران این مقیاس توسط بشارت (۱۳۸۶؛ نقل از بشارت ۱۳۹۸) هنجاریابی شده است و پایایی این مقیاس به شیوه همسانی درونی سوالات با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ برای کل مقیاس و خرده‌مقیاس‌های حمایت اجتماعی خانواده، اجتماع و دوستان به ترتیب $0/91$ ، $0/87$ ، $0/83$ و $0/89$ به دست آمد. روایی این پرسشنامه نیز به شیوه همگرا انجام شد. این پرسشنامه با پرسشنامه سلامت روانی و مقیاس همدلی عاطفی و فهرست عواطف مثبت و منفی همبستگی بالا و معناداری داشت که نشان از روایی همگرایی مطلوب این پرسشنامه است. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی این پرسشنامه سه عامل حمایت اجتماعی خانوادگی، اجتماع و دوستان را مورد تأیید قرار داد (بشارت، ۱۳۸۶؛ نقل از بشارت ۱۳۹۸).

ج) پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت (فرم کوتاه): این مقیاس در سال ۱۹۷۰ توسط کاستا و مک‌کیر طراحی شد. از این آزمون برای ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی استفاده می‌شود. این آزمون ۵ عاملی است و ویژگی‌هایی مانند وظیفه‌شناسی، گشودگی، برون‌گرایی، حس خوشایندی و روان‌رنجوری را بررسی می‌کند. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه از نوع لیکرت پنج درجه‌ای است. روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش‌های خارجی به طور گسترده بررسی شده است و دارای مشخصه‌های روانسنجی مطلوبی است. در ایران این پرسشنامه توسط روشن و همکاران (۱۳۸۵) هنجاریابی و استانداردسازی شد. پایایی این مقیاس به شیوه همسانی درونی سوالات با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ برای تمام ابعاد بالاتر از $0/70$ به دست آمد که نشان‌دهنده‌ی پایایی قابل قبول است. روایی همگرایی این پرسشنامه با سیاه‌هی اختلالات روانی SCL-90 انجام شد و نتایج نشان داد این دو آزمون همبستگی مثبت و قوی‌ای با هم دارند که نشان‌دهنده‌ی روایی همگرایی مطلوب پرسشنامه است.

د) پرسشنامه نوع دوستی: این پرسشنامه توسط راشتون و همکاران (۱۹۸۱) ساخته شد. این مقیاس دارای ۲۰ گویه خودگزارش‌دهی است و با هدف اندازه‌گیری نوع دوستی تمایلی استفاده گردید و ضریب آلفای کرونباخ آن $0/89$ گزارش شد. روش نمره‌گذاری این مقیاس به صورت طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (هرگز = ۱ و بیشتر مواقع = ۵) می‌باشد. روایی و پایایی این مقیاس در ایران در پژوهشی توسط زرقی و بلقان‌آبادی (۲۰۲۱) به دست آمده است. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که مقیاس نوع دوستی دارای ساختار تک بعدی و تک عاملی است. نتایج ضریب آلفای کرونباخ نشان داد که پایایی مقیاس نوع دوستی $0/85$ به دست آمده است.

و) پرسشنامه تاب‌آوری سازمانی مک‌مانوس: این پرسشنامه برای سنجش تاب‌آوری سازمانی از پرسشنامه تاب‌آوری سازمانی مبتنی بر مدل مک‌مانوس و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شد. این ابزار با هدف ارزیابی ظرفیت سازمان برای آمادگی، مقابله با شرایط بحرانی، سازگاری با

تغییرات و بازگشت به وضعیت مطلوب طراحی شده است. مدل مک‌مانوس تاب‌آوری سازمانی را به‌عنوان یک سازه چندبعدی در نظر می‌گیرد که بر آگاهی سازمان از وضعیت، شناخت و مدیریت آسیب‌پذیری‌های کلیدی و ظرفیت سازمان برای سازگاری و انطباق تأکید دارد. نسخه مورد استفاده در پژوهش حاضر شامل ۶۷ گویه و ۳ مؤلفه اصلی است: آگاهی موقعیتی، مدیریت آسیب‌پذیری‌های کلیدی و ظرفیت انطباق‌پذیری. مؤلفه آگاهی موقعیتی به میزان آگاهی اعضای سازمان از نقش‌ها و مسئولیت‌ها، مخاطرات و پیامدهای احتمالی آنها و ارتباطات و وابستگی‌های درون و بیرون سازمان اشاره دارد. مؤلفه مدیریت آسیب‌پذیری‌های کلیدی، توانایی سازمان در شناسایی و مدیریت نقاط آسیب‌پذیر، برنامه‌ریزی، برخورداری از منابع و ظرفیت‌های داخلی و خارجی و آمادگی برای مواجهه با شرایط بحرانی را ارزیابی می‌کند. مؤلفه ظرفیت انطباق‌پذیری نیز توانایی سازمان برای یادگیری، برقراری ارتباط، استفاده از اطلاعات و دانش، نوآوری، انعطاف‌پذیری و اتخاذ تصمیم‌های مناسب در شرایط متغیر را مورد سنجش قرار می‌دهد. این ساختار سه‌بعدی و نسخه ۶۷ گویه‌ای در مطالعات فارسی مبتنی بر مدل مک‌مانوس نیز گزارش شده است. گویه‌های پرسشنامه بر اساس یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای از «خیلی کم» تا «خیلی زیاد» نمره‌گذاری می‌شوند؛ بنابراین، نمره بالاتر نشان‌دهنده سطح بالاتر تاب‌آوری سازمانی است. در این ابزار، گویه‌ها جنبه‌هایی مانند آگاهی کارکنان از نقش خود در شرایط بحرانی، شناخت مخاطرات و پیامدهای آنها، برنامه‌ریزی برای شرایط غیرمنتظره، برخورداری از منابع داخلی و خارجی، ارتباطات سازمانی، یادگیری، نوآوری، انعطاف‌پذیری و توانایی تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی را پوشش می‌دهند. پژوهش حاضر با هدف تدوین و آزمون مدل معادلات ساختاری روابط بین هوش معنوی، ویژگی‌های شخصیتی (سازگاری و روان‌رنجوری) و حمایت اجتماعی ادراک‌شده با تاب‌آوری سازمانی از طریق نقش میانجی‌گرانه جو اخلاقی و نوع‌دوستی در میان ۳۶۳ نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سمنان که به روش تصادفی ساده انتخاب شده بودند، انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد هوش معنوی عبداله‌زاده، پنج عامل بزرگ شخصیت کاستا و مک‌کرای، حمایت اجتماعی زیمت، نوع‌دوستی راشتون، جو اخلاقی ویکتور و کولن و تاب‌آوری سازمانی مک‌مانوس استفاده گردید و فرایند اجرا به‌صورت میدانی همراه با رعایت کامل ملاحظات اخلاقی، مانند محرمانه ماندن اطلاعات و آگاهی‌بخشی به شرکت‌کنندگان، پیش رفت. پس از پالایش داده‌ها تعداد داده‌ها به ۳۴۸ نفر کاهش یافت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی از آماره‌های میانگین، انحراف معیار استفاده شد. در سطح استنباطی از آزمون‌های پیرسون با استفاده از نرم‌افزار SPSS، مدل معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزار Amos استفاده شد.

یافته‌ها

اطلاعات جمع‌آوری شده متناظر با پاسخ افراد متاهل به پرسشنامه پژوهش در دو بخش مورد مطالعه قرار گرفته است. در بخش اول اطلاعات جمعیت شناختی افراد شرکت‌کننده در پژوهش ارائه شده است. در این بخش جدول فراوانی متناظر با سن، جنسیت، و سطح تحصیلات شرکت‌کننده در پژوهش ارائه شده است. بر اساس نمونه‌گیری صورت پذیرفته شده و متناسب با جدول مورگان در این پژوهش ۳۴۸ نفر در پژوهش شرکت نموده‌اند که متناسب با جدول فراوانی ۱۸۹ نفر معادل ۵۴/۳ درصد زن و مابقی مرد بودند. میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۴۰/۸ سال و انحراف معیار آنها ۱۱/۲۸ سال بود.

توسعه فردی و تحول سازمانی

جدول ۱. جدول فراوانی متناظر با جنسیت زوجین

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۸۹	۵۴/۳
زن	۱۵۹	۵۴/۷
کل	۳۴۸	۱۰۰
تحصیلات		
دیپلم	۳۴	۹/۸
فوق دیپلم	۶۰	۱۷/۲
لیسانس	۱۲۴	۳۵/۶
فوق لیسانس	۹۷	۲۷/۹
دکتر	۳۳	۹/۵

بر اساس جدول ۱ تعداد زنان شرکت‌کننده در پژوهش کمی بیشتر از مردان بوده است.

جدول ۲. مطالعه توصیفی متغیرهای مستقل و میانجی تحقیق

مولفه‌ها	متغیره	میانگین	انحراف معیار	کجی	خطای استاندارد	کشیدگی	خطای استاندارد
ویژگی‌های	روان‌رنجوری	۴۰/۰۳	۵/۱۶	۰/۳۷	۰/۱۳	۰/۸۳	۰/۲۶
شخصیتی	برونگرایی	۴۲/۳۱	۵/۸۹	۰/۰۶	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۲۶
	پذیرش تجربه‌های جدید	۴۲/۱۲	۵/۲۶	-۰/۲۴	۰/۱۳	-۰/۲۵	۰/۲۶
	سازگاری و موافق بودن	۴۲/۵۹	۵/۰۱	-۰/۴۹	۰/۱۳	۰/۸۱	۰/۲۶
	مسئولیت پذیری	۴۵/۰۷	۶/۱۲	-۰/۱۸	۰/۱۳	-۰/۳۹	۰/۲۶
مولفه‌های حمایت	حمایت خانواده	۳۸/۲۳	۴/۹۷	۰/۴۲	۰/۱۳	۰/۴۶	۰/۲۶
اجتماعی	حمایت دوستان	۵۵/۹۴	۸/۱۳	۰/۴۸	۰/۱۳	۰/۱۵	۰/۲۶
	حمایت افراد مهم	۹۴/۱۷	۱۲/۵۳	۰/۴۱	۰/۱۳	-۰/۰۱	۰/۲۶
نمره کل حمایت اجتماعی ادراک شده		۱۳/۷۱	۴/۰۲	-۰/۱۸	۰/۱۳	-۰/۹۷	۰/۲۶
هوش معنوی	درک سرچشمه هستی	۱۱/۸۲	۴/۰۵	۰/۰۷	۰/۱۳	-۰/۹۰	۰/۲۶
	زندگی معنوی	۱۳/۹۷	۲/۸۱	-۰/۷۷	۰/۱۳	۰/۵	۰/۲۶
نمره کل هوش معنوی		۳۹/۴۹	۸/۰۷	-۰/۴۷	۰/۱۳	-۰/۴۳	۰/۲۶
مولفه‌های تاب‌آوری	آگاهی از موقعیت	۷۶/۰۲	۱۰/۳۳	-۰/۳۷	۰/۱۳	-۰/۲۴	۰/۲۶
سازمانی	مدیریت آسیب پذیری	۷۶/۲۴	۷/۱	-۰/۳۲	۰/۱۳	۲/۵۲	۰/۲۶
	قابلیت انطباق	۱۰۰/۸۹	۱۳/۰۵	-۰/۱۳	۰/۱۳	-۰/۱۹	۰/۲۶
نمره کل تاب‌آوری سازمانی		۲۵۳/۱۵	۲۷/۱۶	۰/۰۱	۰/۱۳	-۰/۰۱	۰/۲۶
مولفه‌های جو	نفع شخصی	۲۵/۳۸	۳/۰۷	-۰/۲۱	۰/۱۳	-۰/۰۹	۰/۳۱
اخلاقی سازمانی	انسان دوستی	۲۶/۰۸	۳/۲۱	-۰/۲۵	۰/۱۳	۰/۶	۰/۲۶
	جو اصولی و قانونی	۴۱/۵۲	۴/۶۷	-۰/۴۴	۰/۱۳	-۰/۱۸	۰/۲۶
نمره کل جو اخلاقی سازمانی		۹۲/۹۸	۷/۹۵	-۰/۳۵	۰/۱۳	۰/۴	۰/۲۶
نوع دوستی		۷۶/۲۶	۸/۰۵	-۰/۰۳	۰/۱۳	-۰/۲۱	۰/۲۶

همانطور که در جدول ۲ نشان داده است، مقدار کجی در تمامی متغیرهای تحقیق بین ± 2 است و این نشان دهنده تقارن توزیع داده‌هاست. همچنین کشیدگی تمام متغیرها بین ± 7 است و نشان دهنده قله‌دار نبودن توزیع داده‌هاست.

در این پژوهش برای ارزیابی فرضیه‌ها از تحلیل معادلات ساختاری بر اساس مدل مفهومی پژوهش در جهت بررسی نقش میانجی‌گرایی نوع دوستی و جواخلاقی سازمانی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، هوش معنوی و حمایت اجتماعی با تاب‌آوری سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استفاده شده است. قبل از ارزیابی فرضیه‌ها، بررسی وجود مشاهدات دور افتاده (پرت) و نرمال بودن متغیرهای مشاهده ضروری است.

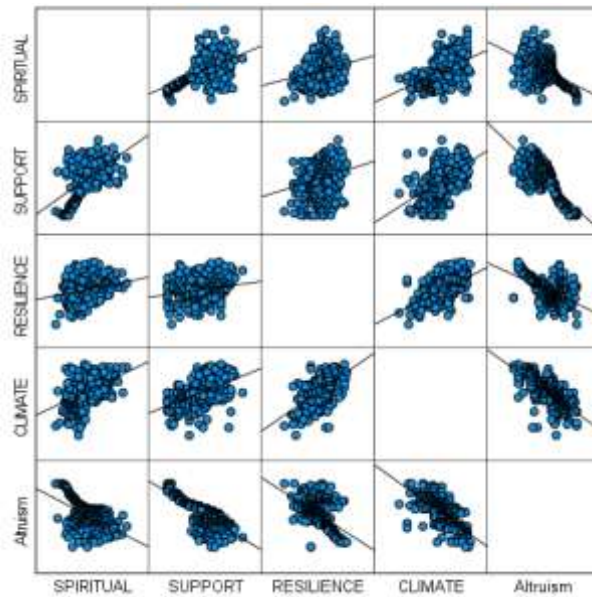
الف) بررسی داده‌های پرت و دور افتاده: پیش از اجرای تحلیل آماری به غربالگری داده‌ها پرداخته شد و مقادیر دوره افتاده شناسایی و اصلاح شدند. مقادیر گم‌شده نیز با میانگین جایگزین شدند. پس از آن به شناسایی پرت‌های تک متغیره با نمودار جعبه‌ای پرداخته شد. نمودارهای جعبه‌ای نشان داد داده پرتی وجود ندارد.

ب) بررسی داده‌های پرت چندمتغیره: بررسی پرت‌های چندمتغیره با محاسبه فواصل ماحالانوبیس مورد بررسی قرار گرفت. سپس فواصل مورد نظر بر اساس درجات آزادی (تعداد متغیرها که در اینجا ۱۷ متغیر پیش بین موجود در مدل بود) در آزمون خی دو (χ^2) اصلاح و در سطح $\alpha=0/001$ مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاکی از آن بود هیچ داده پرتی وجود نداشت.

نرمال بودن یک متغیره: نتایج چولگی و کشیدگی متغیرها، همانطور که در جدول ۳-۴ نشان داده شد، حاکی از تبعیت متغیرها از توزیع نرمال داده‌ها است. لذا این پیشفرض نیز رعایت شده است.

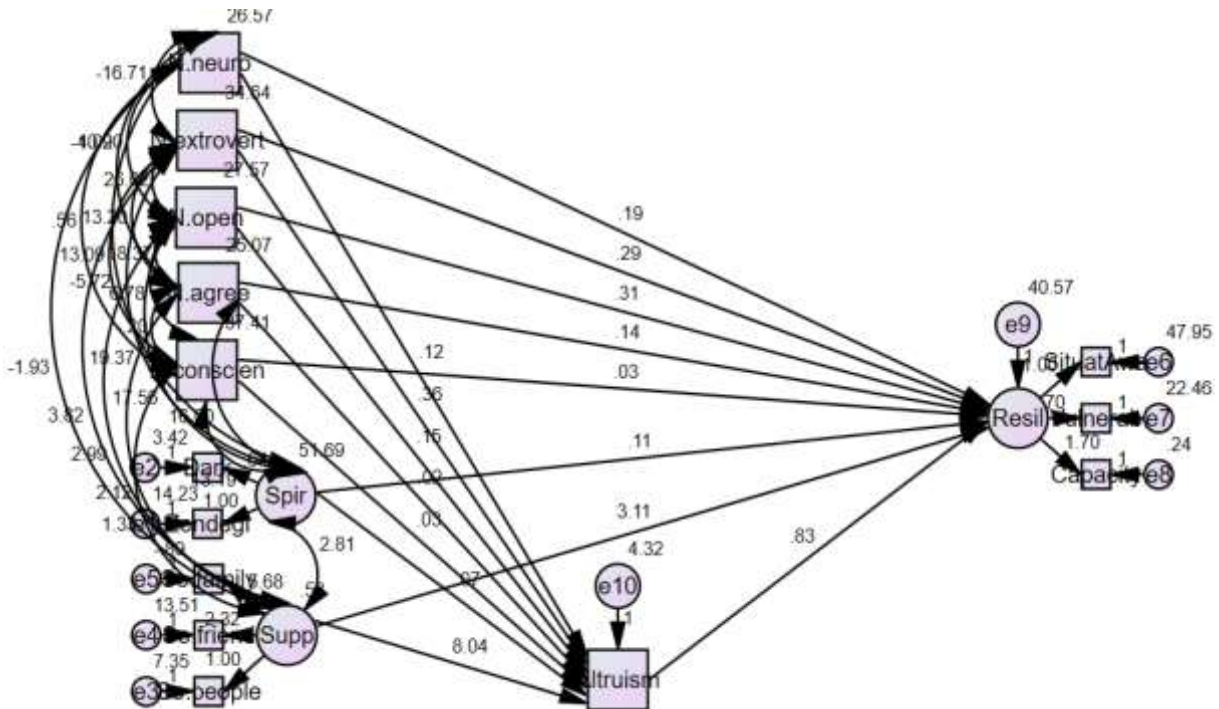
نرمال بودن چند متغیره: برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره، از ضریب ماردیا، و نسبت بحرانی آن استفاده شد. بر اساس نظر قاسمی (۱۳۸۷)، مقادیر نسبت بحرانی بزرگتر از $2/58$ به عنوان تخطی از فرض نرمال بودن چند متغیره تلقی می‌شود. ضریب ماردیا $26/165$ و مقدار بحرانی آن $8/806$ می‌باشد، بنابراین فرض نرمال بودن چندمتغیره برای مشاهدات تأیید نمی‌گردد ولی با عنایت به ارجحیت نرمال بودن تک متغیره و نمونه بالای ۱۰۰ ادامه مدل پژوهش را با استفاده ایموس توجیه می‌شود.

یکی دیگر از پیش فرض‌های اجرای مدل پژوهش وجود رابطه خطی بین متغیرهای تحقیق می‌باشد که این موضوع با استفاده از نمودار پراکندگی داده‌ها نشان داده شده است.

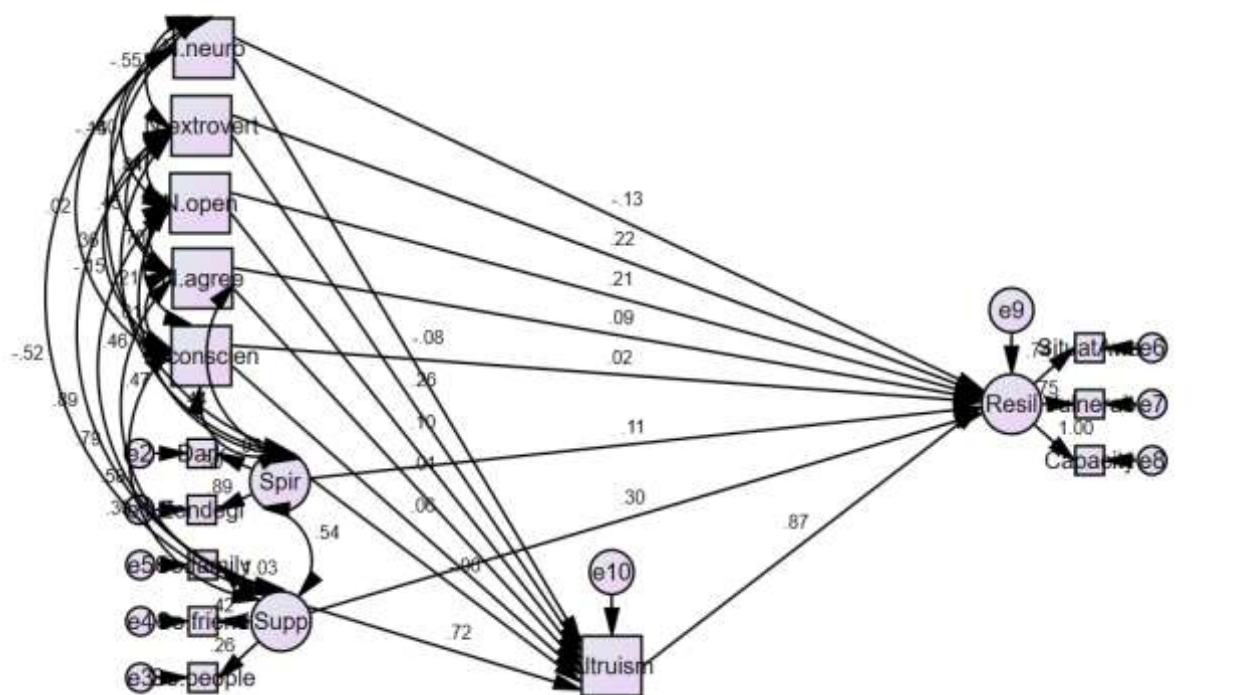


شکل ۱. ماتریس پراکندگی روابط بین متغیرهای پژوهش

همانطور که نمودار ۱ نشان می‌دهد، روابط بین متغیرها خطی است و روابط قوی‌ای بین متغیرها برقرار است. برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های اصلی پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم افزار ایموس استفاده شد. در حقیقت جهت ارزیابی نقش میانجی گرایانه نوع دوستی لازم است که اثر غیرمستقیم این متغیر در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، هوش معنوی و حمایت اجتماعی ادراک شده با تاب‌آوری سازمانی به واسطه نوع دوستی در کارکنان اداره ورزش و جوانان محاسبه گردد. لذا برای ارزیابی نقش میانجی گرایانه یک متغیر دو راه حل وجود دارد. روش اول استفاده از معادلات ساختاری و نرم افزار آموس و روش دوم استفاده از تحلیل رگرسیونی سلسله مراتبی به روش بارون و کنی. بر اساس مدل مفهومی پژوهش معادلات ساختاری زیر به مشاهدات برازش شده است.



شکل ۲. نمودار اولیه معادلات ساختاری متناظر با ارزیابی نقش میانجی نوع دوستی با ضرایب غیراستاندارد



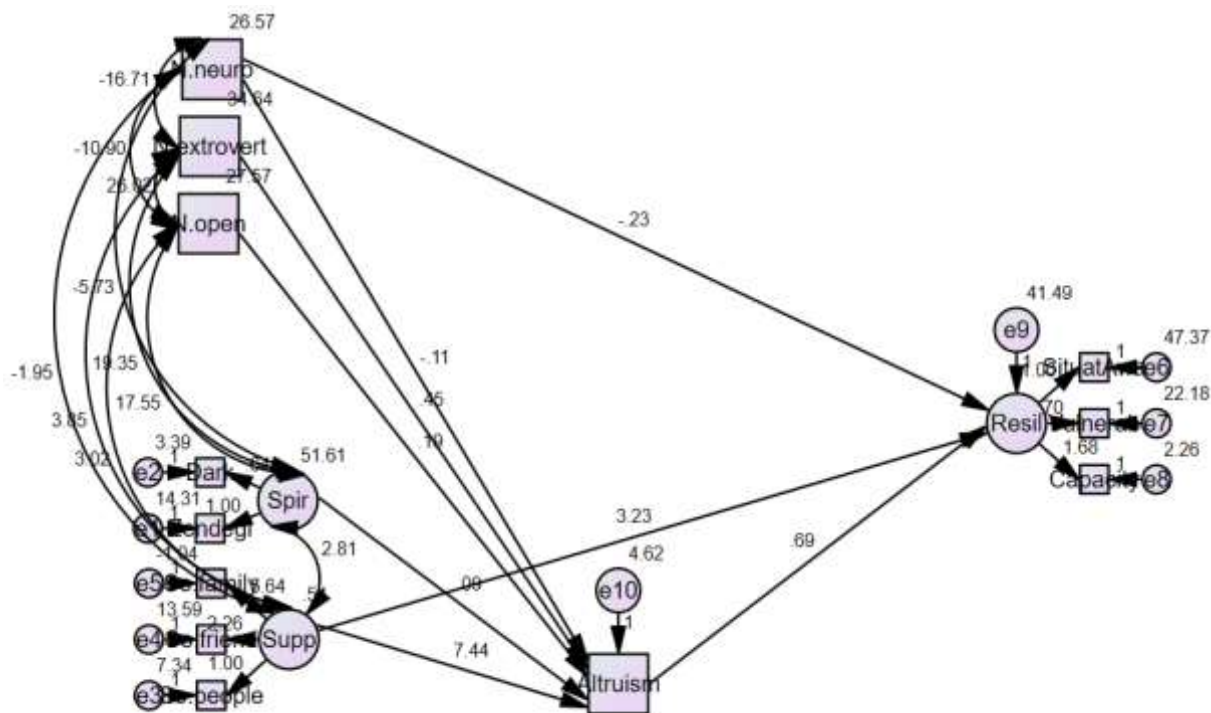
شکل ۳. نمودار اولیه معادلات ساختاری متناظر با ارزیابی نقش میانجی راهبردهای تنظیم هیجان با ضرایب استاندارد

نشانگرهای مربوط به برازش مدل در جدول ۳ ارائه شده اند که نشان دهنده این است که مدل برازش مطلوبی ندارد. لذا جهت اصلاح مدل از شاخص‌های اصلاحی و حذف مسیرها و مقیاس‌هایی که اثر معناداری نداشتند، استفاده شد.

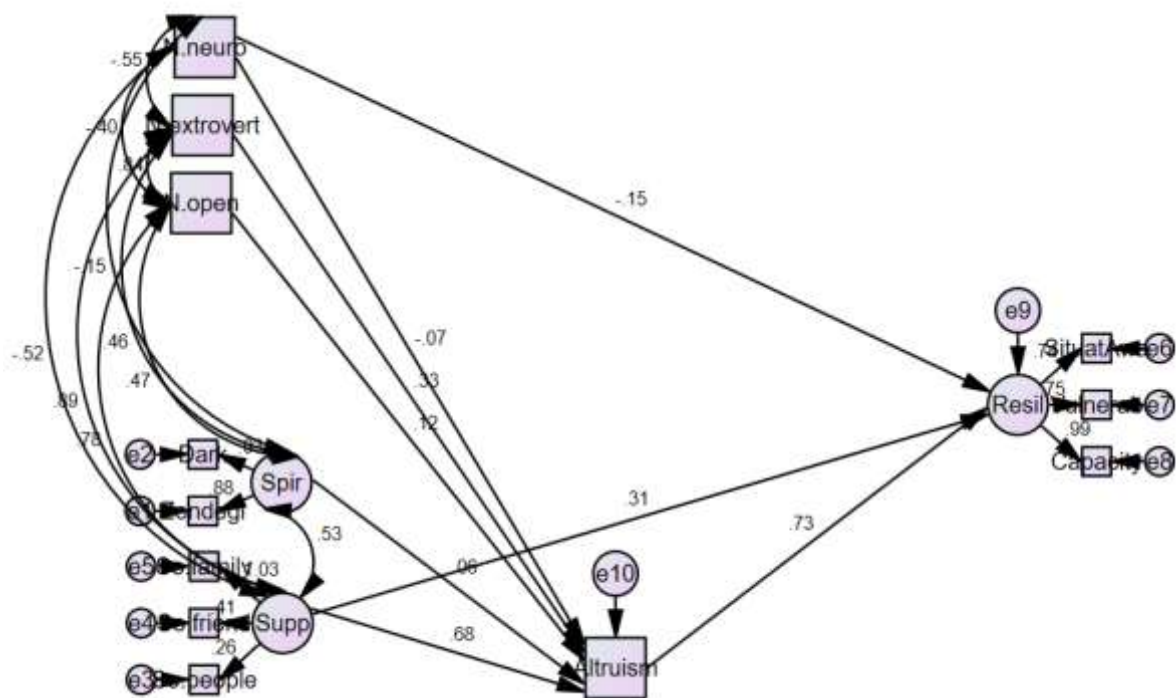
جدول ۳. شاخص‌های مربوط به مدل برازش شده اولیه

GFI	RFI	IFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA	df	Chi ²
۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۹۶	۰/۸۲	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۱۰۶	۴۷	۲۳۰/۹۳

همانطور که در جدول ۳ نشان داده شده است، در مجموع، بیشتر شاخص‌های تطبیقی (GFI و RFI، IFI، NFI، CFI) برازش قابل قبول یا خوب مدل را تأیید می‌کنند؛ با این حال، شاخص RMSEA و AGFI نشان می‌دهند که مدل اولیه از نظر برازش مطلق هنوز وضعیت مطلوبی ندارد. بنابراین می‌توان گفت مدل اولیه از برازش کلی قابل قبولی برخوردار است، اما نیاز به اصلاح دارد. برای اصلاح مسیرهای غیرمعنادار حذف شدند.



شکل ۴. نمودار اصلاح شده معادلات ساختاری با نقش میانجی نوع دوستی با ضرایب غیراستاندارد



شکل ۵. نمودار اصلاح شده معادلات ساختاری با نقش میانجی نوع دوستی با ضرایب استاندارد

با اصلاح مدل اولیه، نشانگرهای مربوط به برازش مدل اصلاح شده در جدول زیر ارائه شده‌اند که نشان دهنده برازش مطلوب مدل است.

جدول ۴. شاخص‌های مربوط به مدل برازش شده اصلاح شده

GFI	RFI	IFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA	df	Chi ²
۰/۹۶	۰/۸۸	۰/۹۷	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۰۴۶	۴۰	۹۴/۴۹

همانطور که در جدول ۴ نشان داده شده است، شاخص‌های کای اسکوتر، برازش تطبیقی، برازش هنجاری، نیکویی برازش تعدیل‌شده، برازش افزایشی، برازش نسبی، نیکویی برازش و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب برای مدل برازش مطلوبی دارند. شاخص‌های برازش بزرگتر از ۰/۹۰ و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب بیشتر از ۰/۰۸ نشان‌دهنده برازش مناسب مدل اصلاح شده است. اثرات مستقیم و غیر مستقیم مسیرهای مدل تحقیق با استفاده از روش خودگردان‌سازی با ۵۰۰۰ نمونه‌گیری در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵. خلاصه اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر اساس ضرایب رگرسیونی

اثر مستقیم (بدون متغیر میانجی)	ضریب استاندارد	خطای معیار	مقدار بحرانی	p
پذیرش تجربه جدید ← نوع دوستی	۰/۱۲	۰/۰۳	۵/۶۴	<۰/۰۰۱
برونگرایی ← نوع دوستی	۰/۳۳	۰/۰۷	۵/۹۴	<۰/۰۰۱
روان‌رنجوری ← نوع دوستی	-۰/۰۷	۰/۰۲	-۴/۸۴	<۰/۰۰۱
حمایت اجتماعی ← نوع دوستی	۰/۶۸	۱/۳۹	۵/۳۴	<۰/۰۰۱
نوع دوستی ← تاب‌آوری سازمانی	۰/۷۳	۰/۱۱	۶/۰۷	<۰/۰۰۱
حمایت اجتماعی ← تاب‌آوری سازمانی	۰/۳۱	۱/۱۴	۵/۳۴	۰/۰۰۴
روان‌رنجوری ← تاب‌آوری سازمانی	-۰/۱۵	۰/۰۸	-۲/۷۸	۰/۰۰۵
اثر غیر مستقیم (به واسطه‌ی نوع دوستی)	ضریب استاندارد	کران پایین	کران بالا	
روان‌رنجوری ← تاب‌آوری سازمانی	-۰/۰۵	-۰/۰۹	-۰/۰۳	
برونگرایی ← تاب‌آوری سازمانی	۰/۲۴	۰/۱۲	۰/۴۳	
پذیرش تجربه جدید ← تاب‌آوری سازمانی	۰/۰۹	-۰/۲۰	-۰/۰۴	
حمایت اجتماعی ← تاب‌آوری سازمانی	۰/۴۹	۰/۱۸	۱/۲۲	
هوش معنوی ← تاب‌آوری سازمانی	۰/۰۵	۰/۰۳	۰/۱۰	

بر اساس یافته‌های جدول ۵، اثر پذیرش تجربه جدید بر نوع‌دوستی معنادار بود ($p < ۰/۰۰۱$). همچنین، اثر برونگرایی بر نوع‌دوستی ($p < ۰/۰۰۱$)، اثر روان‌رنجوری بر نوع‌دوستی ($p < ۰/۰۰۱$) و اثر حمایت اجتماعی بر نوع‌دوستی ($p < ۰/۰۰۱$) معنادار بود. همچنین، اثر نوع‌دوستی بر تاب‌آوری سازمانی ($p < ۰/۰۰۱$)، اثر حمایت اجتماعی بر تاب‌آوری سازمانی ($p = ۰/۰۰۴$) و اثر روان‌رنجوری بر تاب‌آوری سازمانی ($p = ۰/۰۰۵$) معنادار بود.

نتایج اثرات غیرمستقیم نیز نشان داد که اثر روان‌رنجوری، برونگرایی، پذیرش تجربه جدید، حمایت اجتماعی و هوش معنوی بر تاب‌آوری سازمانی از طریق نوع‌دوستی معنادار بود؛ زیرا فاصله اطمینان اثرات غیرمستقیم صفر را دربرنمی‌گرفت. بنابراین، نوع‌دوستی در رابطه بین متغیرهای مذکور و تاب‌آوری سازمانی نقش میانجی معناداری ایفا می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر تدوین و آزمون مدل معادلات ساختاری روابط بین هوش معنوی، ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده با تاب‌آوری سازمانی با تأکید بر نقش میانجی‌گرانه نوع‌دوستی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان بود. نتایج مدل نهایی نشان داد که پذیرش تجربه جدید، برون‌گرایی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده اثر مثبت و معناداری بر نوع‌دوستی دارند، در حالی که روان‌رنجوری اثر منفی و معناداری بر نوع‌دوستی نشان می‌دهد. همچنین، نوع‌دوستی دارای اثر مثبت و قوی بر تاب‌آوری سازمانی بود. در سطح اثرات مستقیم بر

تاب‌آوری سازمانی نیز حمایت اجتماعی ادراک‌شده رابطه مثبت و روان‌رنجوری رابطه منفی و معناداری با تاب‌آوری سازمانی داشتند. افزون بر این، نتایج خودگردان‌سازی نشان داد که اثرات غیرمستقیم روان‌رنجوری، برون‌گرایی، پذیرش تجربه جدید، حمایت اجتماعی ادراک‌شده و هوش معنوی بر تاب‌آوری سازمانی از طریق نوع‌دوستی معنادار است. بنابراین، یافته اساسی پژوهش آن است که نوع‌دوستی صرفاً یک پیامد رفتاری ناشی از ویژگی‌های فردی و منابع اجتماعی نیست، بلکه به‌عنوان سازوکاری میانجی، بخشی از اثر این متغیرها را به ظرفیت سازمان برای سازگاری، مقابله با فشارها و حفظ عملکرد در شرایط دشوار منتقل می‌کند.

یکی از یافته‌های مهم پژوهش، اثر مثبت و معنادار برون‌گرایی بر نوع‌دوستی بود. کارکنان برون‌گرا معمولاً آمادگی بیشتری برای برقراری تعاملات اجتماعی، مشارکت در فعالیت‌های گروهی، ایجاد ارتباطات بین‌فردی و پاسخ‌گویی به نیازهای دیگران دارند و همین الگوی تعاملی می‌تواند احتمال بروز رفتارهای داوطلبانه و یاری‌رسان را افزایش دهد. در محیط‌های سازمانی، فردی که ارتباط بیشتری با همکاران برقرار می‌کند، از نیازها و دشواری‌های آنان آگاهی بیشتری پیدا می‌کند و فرصت بیشتری نیز برای کمک کردن در اختیار دارد. این تبیین با نتایج پژوهش نارویی سفیدآبه و همکاران درباره ارتباط ویژگی‌های شخصیتی با نوع‌دوستی در دانشجویان تربیت بدنی همسو است؛ آنان نیز نشان دادند که صفات شخصیتی می‌توانند زمینه ظهور رفتارهای نوع‌دوستانه را فراهم کنند و این رابطه از سازوکارهای رفتاری و اجتماعی تأثیر می‌پذیرد (Narouei Sefidabeh et al., 2026). همچنین از منظر مفهوم نوع‌دوستی، رفتار یاری‌رسان زمانی شکل می‌گیرد که فرد توجه خود را از منفعت شخصی صرف فراتر ببرد و نسبت به نیاز دیگران حساسیت نشان دهد؛ موضوعی که با تبیین باتسون از انگیزش نوع‌دوستانه همخوان است (Batson, 2019).

نتایج همچنین نشان داد که پذیرش تجربه جدید اثر مثبت و معناداری بر نوع‌دوستی دارد. افرادی که در این ویژگی شخصیتی نمره بالاتری دارند، معمولاً انعطاف‌پذیری شناختی، پذیرش دیدگاه‌های متفاوت و آمادگی بیشتری برای مواجهه با تجربه‌های نو نشان می‌دهند. چنین افرادی ممکن است نیازها و شرایط دیگران را از منظرهای متنوع‌تری درک کنند و در نتیجه، در موقعیت‌های اجتماعی ظرفیت بیشتری برای همدلی و رفتارهای حمایتی داشته باشند. این یافته را نیز می‌توان در امتداد نتایج نارویی سفیدآبه و همکاران در نظر گرفت که نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی با رفتار نوع‌دوستانه در محیط مرتبط با ورزش ارتباط دارد (Narouei Sefidabeh et al., 2026). علاوه بر این، نوع‌دوستی بر اساس رویکرد باتسون، مستلزم توجه واقعی به وضعیت دیگری و آمادگی برای اقدام در جهت بهبود آن است؛ بنابراین، گشودگی نسبت به تجربه و انعطاف در ارزیابی موقعیت‌های بین‌فردی می‌تواند زمینه شناختی مناسبی برای چنین رفتاری فراهم کند (Batson, 2019). در بافت ادارات ورزش و جوانان نیز انعطاف‌پذیری و پذیرش موقعیت‌های جدید می‌تواند کارکنان را در مواجهه با نیازهای متنوع همکاران و مراجعان برای ارائه کمک داوطلبانه آماده‌تر سازد.

یافته دیگر پژوهش نشان داد روان‌رنجوری اثر منفی و معناداری بر نوع‌دوستی دارد. این نتیجه نشان می‌دهد هرچه کارکنان گرایش بیشتری به تجربه اضطراب، نگرانی، ناپایداری هیجانی و واکنش‌پذیری منفی داشته باشند، احتمال درگیری آنان در رفتارهای داوطلبانه و یاری‌رسان کاهش می‌یابد. افراد دارای روان‌رنجوری بالاتر ممکن است بخش بیشتری از منابع شناختی و هیجانی خود را صرف مدیریت نگرانی‌ها و تنش‌های شخصی کنند و در نتیجه ظرفیت کمتری برای توجه پایدار به نیازهای دیگران داشته باشند. از این منظر، نوع‌دوستی نیازمند سطحی از ثبات هیجانی، توجه اجتماعی و آمادگی برای عبور از منافع فوری فردی است. یافته حاضر با شواهد مربوط به پیوند میان شخصیت و نوع‌دوستی سازگار است (Narouei Sefidabeh et al., 2026) و از منظر نظری نیز با دیدگاه باتسون مبنی بر تمایز میان انگیزش خودمحور و

انگیزش معطوف به رفاه دیگری قابل تبیین است (Batson, 2019). هنگامی که فرد تحت سلطه هیجان‌های منفی و نگرانی‌های شخصی قرار دارد، انتقال تمرکز از خود به دیگری دشوارتر می‌شود و این امر می‌تواند میزان رفتار یاری‌رسان را کاهش دهد.

اثر مثبت و قابل‌توجه حمایت اجتماعی ادراک‌شده بر نوع‌دوستی یکی دیگر از نتایج اصلی پژوهش بود. این یافته نشان می‌دهد کارکنانی که احساس می‌کنند از سوی خانواده، دوستان، همکاران یا افراد مهم زندگی مورد حمایت قرار دارند، آمادگی بیشتری برای ارائه حمایت و کمک به دیگران نشان می‌دهند. بر اساس منطق تبادل اجتماعی، دریافت حمایت می‌تواند حس اعتماد، امنیت و تعلق را افزایش دهد و فرد را برای بازگرداندن منابع مثبت به محیط اجتماعی آماده کند. نتایج پژوهش He و همکاران نیز نشان داده است که حمایت اجتماعی می‌تواند با تقویت پیوندهای روان‌شناختی و سازمانی، تاب‌آوری را ارتقا دهد (He & Wei, 2022). همچنین یافته‌های ایران‌دوست درباره ورزشکاران نشان داد حمایت خانوادگی و اجتماعی یکی از منابع مؤثر در مواجهه با دشواری‌های مسیر حرفه‌ای است (Irandoost, 2023). بر این اساس، وقتی کارکنان خود را عضوی از شبکه‌ای حمایتگر تجربه می‌کنند، رفتار متقابل یاری‌رسان می‌تواند به هنجاری در روابط آنان تبدیل شود. این فرایند احتمالاً سبب می‌شود حمایت اجتماعی از سطح یک منبع فردی فراتر رفته و از طریق ایجاد نوع‌دوستی به سرمایه اجتماعی قابل استفاده برای کل سازمان تبدیل شود.

یافته محوری دیگر پژوهش، اثر مثبت و قوی نوع‌دوستی بر تاب‌آوری سازمانی بود. این نتیجه نشان می‌دهد رفتارهایی مانند کمک داوطلبانه، حمایت از همکاران، اشتراک منابع و همکاری فراتر از شرح وظایف رسمی می‌توانند ظرفیت سازمان را برای پاسخ به فشارها و شرایط بحرانی افزایش دهند. در وضعیت‌های دشوار، سازمانی تاب‌آورتر خواهد بود که اعضای آن صرفاً به ایفای وظایف رسمی محدود نباشند و در صورت نیاز، برای حفظ عملکرد جمعی از یکدیگر حمایت کنند. این نتیجه با دیدگاه باتسون درباره ماهیت رفتار نوع‌دوستانه به‌عنوان کنش معطوف به رفاه دیگران همخوانی دارد (Batson, 2019). همچنین، پژوهش Salas-Vallina و Alegre نشان داده است که رهبری نوع‌دوستانه با یادگیری سازمانی و شادکامی در کار پیوند دارد و می‌تواند محیطی مبتنی بر حمایت و همکاری ایجاد کند (Salas-Vallina & Alegre, 2018). He و Wei نیز نشان دادند که دوستی در محیط کار و رهبری نوع‌دوستانه می‌تواند پنهان‌سازی دانش را کاهش دهند و از طریق هیجان‌های مثبت، همکاری را تقویت کنند (He et al., 2022). در نتیجه، نوع‌دوستی می‌تواند با افزایش جریان اطلاعات، کمک متقابل و انسجام اجتماعی، منابع مورد نیاز سازمان برای سازگاری را توسعه دهد.

اثر مثبت مستقیم حمایت اجتماعی ادراک‌شده بر تاب‌آوری سازمانی نیز در مدل نهایی تأیید شد. این یافته نشان می‌دهد که کارکنان برخوردار از حمایت بیشتر، حتی مستقل از مسیر نوع‌دوستی، از ظرفیت بیشتری برای حفظ عملکرد و سازگاری در شرایط دشوار برخوردارند. حمایت اجتماعی می‌تواند از طریق کاهش ادراک تهدید، افزایش احساس امنیت، فراهم کردن منابع اطلاعاتی و عاطفی و تقویت احساس تعلق سازمانی، پیامدهای منفی فشار را تعدیل کند. این نتیجه به‌طور مستقیم با یافته‌های He و همکاران همخوان است که نشان دادند حمایت اجتماعی با تاب‌آوری سازمانی ارتباط دارد و برخی فرایندهای هویتی و روان‌شناختی می‌توانند این ارتباط را توضیح دهند (He & Wei, 2022). یافته‌های ایران‌دوست نیز نشان می‌دهد که حمایت اجتماعی در حوزه ورزش منبعی مهم برای سازگاری افراد با فشارهای حرفه‌ای است (Irandoost, 2023). همچنین در سطح سازمانی، کیفیت روابط حمایتی می‌تواند خودکارآمدی و پیامدهای مثبت عملکردی کارکنان را تقویت کند (Ling & Zhihua, 2017). بنابراین، حمایت اجتماعی را می‌توان منبعی دوگانه دانست که هم مستقیماً تاب‌آوری را افزایش می‌دهد و هم از طریق تحریک رفتارهای نوع‌دوستانه به تقویت آن کمک می‌کند.

در مقابل، روان‌رنجوری اثر مستقیم منفی و معناداری بر تاب‌آوری سازمانی داشت. این یافته بیانگر آن است که افزایش ناپایداری هیجانی، نگرانی و حساسیت به فشار می‌تواند توانایی کارکنان برای مقابله سازنده با بحران‌ها و مشارکت مؤثر در پاسخ‌های سازمانی را کاهش دهد. تاب‌آوری مستلزم تنظیم هیجان، حفظ تمرکز، انعطاف و توانایی تصمیم‌گیری در شرایط پرتنش است؛ ویژگی‌هایی که ممکن است در سطوح بالاتر روان‌رنجوری آسیب‌پذیرتر شوند. یافته حاضر همچنین در کنار اثر منفی روان‌رنجوری بر نوع‌دوستی نشان می‌دهد که این ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند از دو مسیر مستقیم و غیرمستقیم با کاهش تاب‌آوری همراه باشد. نتایج نارویی سفیدآبه و همکاران نیز اهمیت ویژگی‌های شخصیتی در شکل‌گیری رفتارهای نوع‌دوستانه در حوزه تربیت بدنی را تأیید کرده است (Narouei Sefidabeh et al., 2026). از منظر تاب‌آوری سازمانی نیز Fasey و همکاران تأکید کرده‌اند که ظرفیت تاب‌آوری در سازمان‌های ورزشی وابسته به تعامل میان قابلیت‌های فردی و فرایندهای جمعی است (Fasey et al., 2021). بنابراین، بی‌ثباتی هیجانی کارکنان می‌تواند علاوه بر کاهش قابلیت مقابله فردی، کیفیت مشارکت آنان در فرایندهای جمعی تاب‌آورانه را نیز محدود سازد.

نتایج مربوط به اثرات غیرمستقیم نشان داد که نوع‌دوستی در رابطه بین هوش معنوی و تاب‌آوری سازمانی نقش میانجی معناداری دارد. این نتیجه از نظر نظری اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا نشان می‌دهد هوش معنوی صرفاً از طریق افزایش توان سازگاری درونی فرد با تاب‌آوری مرتبط نیست، بلکه می‌تواند ارزش‌ها و ادراکات معنوی را به رفتارهای قابل مشاهده در تعامل با دیگران تبدیل کند. افرادی که توانایی بیشتری برای معنا دادن به تجارب، توجه به ارزش‌های انسانی و فراتر رفتن از منفعت فردی دارند، ممکن است آمادگی بیشتری برای کمک به دیگران نشان دهند و همین رفتارها منابع اجتماعی سازمان را برای مقابله با بحران‌ها تقویت کند. یافته حاضر با مطالعه Huber و MacDonald درباره ارتباط معنویت، همدلی و نوع‌دوستی همسو است (Huber & MacDonald, 2012). Chetri و Vimala نیز هوش معنوی را پیش‌بین رفتار نوع‌دوستانه معرفی کرده‌اند (Chetri & Vimala, 2024). همچنین Rezaeifard نشان داد هوش معنوی در کنار سایر ظرفیت‌های اخلاقی و اجتماعی می‌تواند در تبیین نوع‌دوستی نقش داشته باشد (Rezaeifard, 2026). از سوی دیگر، ارتباط هوش معنوی با تاب‌آوری در مطالعات پیشین نیز تأیید شده است (Mikaeili & Hataminejad, 2023; Yadegari, 2021). بنابراین، یافته حاضر با یکپارچه کردن این دو دسته شواهد نشان می‌دهد که یکی از مسیرهای انتقال اثر هوش معنوی به تاب‌آوری سازمانی می‌تواند رفتار نوع‌دوستانه باشد. این نتیجه همچنین با پژوهش رستگار و همکاران هم‌راستا است که نشان دادند سرمایه معنوی می‌تواند از طریق جو اخلاقی با تاب‌آوری سازمانی ارتباط پیدا کند (Rastegar et al., 2019). وجه مشترک یافته حاضر با آن پژوهش این است که منابع معنوی زمانی بیشترین اثر سازمانی را پیدا می‌کنند که در قالب یک فرایند اجتماعی یا اخلاقی میانجی به رفتار و روابط سازمانی ترجمه شوند. تفاوت مهم پژوهش حاضر در آن است که نوع‌دوستی به‌عنوان یک رفتار بین‌فردی مشخص مورد آزمون قرار گرفته است. بر این اساس، می‌توان استدلال کرد که کارکنان برخوردار از هوش معنوی بالاتر، ارزش‌های خود را از طریق یاری‌رسانی، همکاری و توجه به منافع جمعی عینیت می‌بخشند و چنین رفتارهایی در شرایط بحرانی موجب افزایش دسترسی سازمان به منابع انسانی و اجتماعی می‌شود.

معناداری اثرات غیرمستقیم برون‌گرایی، پذیرش تجربه جدید و روان‌رنجوری بر تاب‌آوری از طریق نوع‌دوستی نیز نشان می‌دهد که اثر شخصیت بر تاب‌آوری تنها به ظرفیت‌های فردی مقابله با فشار محدود نیست. شخصیت بر نحوه تعامل فرد با شبکه اجتماعی سازمان اثر می‌گذارد و این تعاملات می‌توانند به منبعی برای تاب‌آوری جمعی تبدیل شوند. یافته‌های نارویی سفیدآبه و همکاران درباره ارتباط صفات شخصیتی و نوع‌دوستی از این تبیین حمایت می‌کند (Narouei Sefidabeh et al., 2026). همچنین مفهوم تاب‌آوری سازمانی در ورزش،

همان‌گونه که Fasey و همکاران مطرح کرده‌اند، بر فرایندهای مشترک، ارتباط، یادگیری و هماهنگی میان اعضا تأکید دارد (Fasey et al., 2021). بنابراین، ویژگی‌های شخصیتی هنگامی می‌توانند به تاب‌آوری سازمانی منتهی شوند که در سطح رفتار بین‌فردی نیز پیامدهای سازنده ایجاد کنند. یافته حاضر نشان می‌دهد نوع دوستی یکی از این سازوکارهای رفتاری است.

معناداری مسیر غیرمستقیم حمایت اجتماعی به تاب‌آوری از طریق نوع دوستی نیز اهمیت ساختارهای رابطه‌ای در سازمان را برجسته می‌کند. دریافت حمایت می‌تواند فرد را به ارائه حمایت متقابل سوق دهد و مجموعه این مبادلات، شبکه‌ای از اعتماد و همکاری ایجاد کند که در زمان بحران در اختیار سازمان قرار می‌گیرد. این نتیجه با مطالعه He و همکاران درباره نقش حمایت اجتماعی در تاب‌آوری سازمانی سازگار است (He & Wei, 2022) و در کنار یافته‌های He و Wei درباره آثار مثبت دوستی در محیط کار و رهبری نوع دوستانه، نشان می‌دهد کیفیت روابط بین‌فردی می‌تواند رفتارهای مساعد برای عملکرد جمعی را تقویت کند (He et al., 2022). همچنین یافته‌های Salas-Vallina و Alegre درباره پیامدهای مثبت رهبری نوع دوستانه نشان می‌دهد فرهنگ مبتنی بر توجه به دیگران می‌تواند یادگیری و بهزیستی سازمانی را توسعه دهد (Salas-Vallina & Alegre, 2018). بنابراین، حمایت اجتماعی و نوع دوستی را می‌توان حلقه‌های مکمل یک چرخه رابطه‌ای دانست که در آن حمایت دریافت‌شده به حمایت ارائه‌شده تبدیل می‌شود و این فرایند ظرفیت سازمان را برای مقابله با اختلال‌ها افزایش می‌دهد.

در مجموع، نتایج این پژوهش با رویکردی چندسطحی به تاب‌آوری سازمانی سازگار است. تاب‌آوری نه صرفاً حاصل ویژگی‌های ساختاری سازمان است و نه فقط نتیجه استحکام روان‌شناختی فرد؛ بلکه از تعامل منابع فردی، معنوی و اجتماعی و رفتارهای بین‌فردی شکل می‌گیرد. یافته‌های Fasey و همکاران نشان می‌دهد در محیط ورزش، تاب‌آوری سازمانی پدیده‌ای چندبعدی و وابسته به فرایندهای جمعی، ارتباطی و سازگارانه است (Fasey et al., 2021). همچنین Lee و همکاران در بررسی سازگاری در شرایط بحران، اهمیت پویایی‌های سازمانی و قابلیت حفظ تداوم عملکرد را برجسته کرده‌اند (Lee et al., 2026). یافته‌های پژوهش حاضر این چارچوب را توسعه می‌دهد و نشان می‌دهد هوش معنوی، برخی ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی می‌توانند از طریق نوع دوستی به ایجاد چنین ظرفیت‌هایی کمک کنند. بنابراین، نوع دوستی را می‌توان حلقه‌ای پیونددهنده میان منابع فردی و اجتماعی کارکنان و قابلیت سازگاری سازمان دانست. در چنین مدلی، سازمان تاب‌آور نه تنها سازمانی دارای ساختار و برنامه مناسب، بلکه سازمانی است که اعضای آن برای حمایت از یکدیگر، اشتراک منابع و حفظ منافع جمعی در شرایط دشوار آمادگی دارند.

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی است که باید در تفسیر نتایج مورد توجه قرار گیرند. نخست، طرح پژوهش مقطعی بود و داده‌ها در یک مقطع زمانی جمع‌آوری شدند؛ بنابراین، اگرچه مدل معادلات ساختاری امکان بررسی روابط نظری مستقیم و غیرمستقیم را فراهم کرد، استنباط قطعی روابط علی یا جهت زمانی اثرات امکان‌پذیر نیست. دوم، جامعه پژوهش به کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های مورد مطالعه محدود بود و این امر می‌تواند قابلیت تعمیم یافته‌ها به سایر سازمان‌های ورزشی، فدراسیون‌ها، باشگاه‌ها و سازمان‌های غیرورزشی را محدود سازد. سوم، متغیرها با ابزارهای خودگزارشی سنجیده شدند و در نتیجه احتمال سوگیری مطلوبیت اجتماعی، به‌ویژه در سنجش نوع دوستی، حمایت اجتماعی و هوش معنوی وجود دارد. چهارم، با وجود بررسی چند ویژگی شخصیتی و منابع روان‌شناختی و اجتماعی، سایر متغیرهای مؤثر بر تاب‌آوری سازمانی مانند سبک رهبری، فرهنگ سازمانی، امنیت روان‌شناختی، فرسودگی شغلی و کیفیت ارتباطات مدیریتی در مدل حاضر وارد نشدند.

پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده مدل حاضر با طرح‌های طولی و چندموجی آزمون شود تا ترتیب زمانی روابط و ثبات نقش میانجی نوع‌دوستی با دقت بیشتری مشخص گردد. انجام پژوهش در سایر استان‌ها، فدراسیون‌های ورزشی، باشگاه‌های حرفه‌ای و سازمان‌های غیرورزشی نیز می‌تواند به ارزیابی قابلیت تعمیم مدل کمک کند. استفاده هم‌زمان از داده‌های خودگزارشی، ارزیابی سرپرستان و همکاران و شاخص‌های عینی عملکرد سازمانی می‌تواند سوگیری روش مشترک را کاهش دهد. همچنین بررسی متغیرهای تعدیل‌گر مانند جنسیت، سابقه خدمت، نوع قرارداد، سبک رهبری و شدت فشار شغلی و افزودن متغیرهایی نظیر امنیت روان‌شناختی، سرمایه اجتماعی، اعتماد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی می‌تواند قدرت تبیینی مدل را افزایش دهد. طراحی پژوهش‌های مداخله‌ای نیز توصیه می‌شود تا مشخص شود آیا آموزش مهارت‌های معنوی، تقویت حمایت اجتماعی یا برنامه‌های توسعه رفتارهای نوع‌دوستانه واقعاً می‌توانند به افزایش تاب‌آوری سازمانی منجر شوند.

مدیران ادارات ورزش و جوانان می‌توانند با ایجاد برنامه‌های رسمی و غیررسمی حمایت همکاران، کار تیمی، متورینگ و شبکه‌های یاری‌رسان، زمینه تقویت نوع‌دوستی و تاب‌آوری را فراهم کنند. برگزاری کارگاه‌های مهارت‌های ارتباطی، همدلی، مدیریت هیجان، حل تعارض و معناجویی در کار می‌تواند ظرفیت‌های فردی کارکنان را برای مواجهه با فشارهای سازمانی ارتقا دهد. همچنین پیشنهاد می‌شود رفتارهای داوطلبانه و یاری‌رسان در نظام ارزیابی و قدردانی سازمانی مورد توجه قرار گیرند، بدون آنکه ماهیت اختیاری آن‌ها از بین برود. فراهم کردن دسترسی کارکنان به منابع حمایتی، ایجاد فضای امن برای درخواست کمک، تقویت روابط مثبت میان مدیران و کارکنان و طراحی تیم‌های کاری مبتنی بر اعتماد متقابل نیز می‌تواند به شکل‌گیری محیطی کمک کند که در آن منابع فردی و اجتماعی به رفتارهای مشارکتی و در نهایت به تاب‌آوری بیشتر سازمان تبدیل شوند.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

Extended Abstract

Introduction

Organizational resilience has increasingly become a central concern in contemporary management because organizations are required to maintain continuity, adapt to disruptions, and recover effectively in environments characterized by uncertainty, psychological pressure, competition, resource constraints, and unexpected crises. Organizational resilience is more than resistance to adversity; it represents a multidimensional capability through which organizations anticipate potential threats, mobilize resources, maintain coordination, learn from disruptive experiences, and adapt their structures and behaviors to changing conditions. This issue is particularly important in sport

organizations, where employees routinely operate under performance pressures, competitive demands, environmental uncertainty, and complex expectations from multiple stakeholders. Research on elite sport organizations has shown that organizational resilience is shaped by interconnected capacities such as preparedness, adaptability, learning, communication, coordination, and the ability to sustain effective functioning under pressure (Fasey et al., 2021). Recent evidence from sport settings further suggests that resilience is closely linked to adaptive organizational dynamics and the capacity to maintain operational continuity during severe disruptions (Lee et al., 2026). Accordingly, understanding the psychological and social factors that contribute to resilience among employees of Sport and Youth Departments is important for both theory and practice.

Among the factors that may strengthen organizational resilience, perceived social support occupies a prominent position. Social support reflects employees' perceptions that emotional, informational, and instrumental resources are available from family members, friends, colleagues, and other significant persons. In organizational settings, perceived support can reduce the psychological burden of stressful events, strengthen feelings of belonging and security, and facilitate access to resources needed for coping and adaptation. Previous evidence has indicated that social support can enhance organizational resilience through psychological and relational mechanisms, including organizational identification and a stronger sense of connection to the work environment (He & Wei, 2022). In sport contexts, family and social support have also been identified as important resources that enable individuals to cope with professional pressures and continue their career development despite adversity (Irandoost, 2023). Supportive relationships may therefore contribute directly to resilience while also encouraging reciprocal helping behaviors and cooperation. Positive organizational relationships have likewise been associated with greater self-efficacy, innovative performance, and constructive employee responses (Ling & Zhihua, 2017).

Personality traits constitute another important category of individual differences that may influence resilience and prosocial behavior. Stable personality tendencies affect how employees interpret stressful circumstances, communicate with colleagues, respond to interpersonal demands, and participate in collaborative action. Traits such as extraversion and openness to experience may facilitate social interaction, flexibility, and responsiveness to others, whereas neuroticism may increase emotional reactivity, anxiety, and vulnerability to stress. Evidence from physical education populations has shown that personality traits are significantly related to altruistic tendencies and that social-behavioral mechanisms may explain part of this association (Narouei Sefidabeh et al., 2026). These findings suggest that personality should not be examined only as a direct antecedent of resilience, because its effects may also emerge through behavioral processes such as helping, cooperation, and altruism.

Spiritual intelligence is also relevant to the study of adaptation and resilience. It refers to the ability to interpret experience within a meaningful framework, draw on values that transcend immediate self-interest, and maintain a sense of purpose in difficult situations. Higher spiritual intelligence may help employees preserve psychological balance, reinterpret adversity constructively, and remain committed to meaningful goals. Previous research has reported associations between spiritual intelligence and psychological resilience (Mikaeili & Hataminejad, 2023), while organizational evidence suggests that spiritual intelligence may contribute to greater resilience when employees face crises and unexpected disruptions (Yadegari, 2021). Similarly, spiritual capital has been linked with organizational resilience through ethical and social mechanisms, indicating that the effect of

spiritual resources may be partly transmitted through the organizational environment and employees' interpersonal behavior (Rastegar et al., 2019).

Altruism may provide a particularly important mechanism linking personal and social resources to organizational resilience. Altruism refers to voluntary behavior intended to benefit others rather than being driven exclusively by personal reward. From a motivational perspective, altruistic behavior reflects genuine concern for the welfare of others and represents a form of prosocial action that extends beyond formal role requirements (Batson, 2019). In workplaces, altruism may be expressed through voluntary assistance, knowledge sharing, emotional support, cooperation, and willingness to prioritize collective interests when coworkers or the organization face difficulty. Such behaviors can increase social cohesion and facilitate collective responses to crises. Altruistic leadership has been associated with organizational learning and greater happiness at work (Salas-Vallina & Alegre, 2018), while workplace friendship and altruistic leadership have been shown to reduce knowledge-hiding behavior and promote positive interpersonal processes (He et al., 2022).

The relationship between spiritual intelligence and altruism is also theoretically well grounded. Spirituality may encourage individuals to move beyond narrowly self-focused goals, develop empathy, and become more sensitive to the needs of others. Prior evidence has demonstrated meaningful relationships among spirituality, empathy, and altruism (Huber & MacDonald, 2012). Spiritual intelligence has likewise been identified as a predictor of altruistic behavior (Chetri & Vimala, 2024), and recent modeling research has shown that moral and spiritual intelligence can contribute to altruism through psychological and social mechanisms (Rezaeifard, 2026). Religious and value-based orientations have also been associated with altruistic tendencies (Zarghi & Bolghan-Abadi, 2021). Taken together, these findings indicate that altruism may function as a behavioral pathway through which spiritual intelligence, personality traits, and social support are translated into higher organizational resilience. Therefore, the present study aimed to develop and test a structural equation model of the relationships of spiritual intelligence, personality traits, and perceived social support with organizational resilience, emphasizing the mediating role of altruism among employees of Sport and Youth Departments.

Methods and Materials

The study used a quantitative, field-based, descriptive, and nonexperimental causal design. The statistical population consisted of employees of the Sport and Youth Departments in Semnan and Tehran provinces. Based on the requirements of structural equation modeling and the sample size estimated using G*Power, 363 questionnaires were distributed through random sampling. Following data screening and removal of unusable cases, data from 348 participants were retained for the final analysis. Data were collected using standardized instruments, including the Abdollahzadeh Spiritual Intelligence Questionnaire, the Costa and McCrae Big Five Personality Inventory, the Multidimensional Scale of Perceived Social Support developed by Zimet et al., the Rushton et al. Altruism Scale, and the McManus Organizational Resilience Questionnaire. The organizational resilience instrument assessed situational awareness, management of key vulnerabilities, and adaptive capacity. Data screening included examination of missing values, univariate and multivariate outliers, skewness, kurtosis, linearity, and multivariate normality. Descriptive statistics and Pearson correlations were calculated using SPSS, while structural equation modeling was performed using AMOS. Direct and indirect effects were evaluated, and mediation was tested using bootstrapping with 5,000 resamples.

Findings

The structural model showed that openness to experience had a significant positive effect on altruism ($\beta=0.12$, $p<0.001$), and extraversion also positively predicted altruism ($\beta=0.33$, $p<0.001$). Neuroticism had a significant negative effect on altruism ($\beta=-0.07$, $p<0.001$), whereas perceived social support demonstrated a strong positive effect on altruism ($\beta=0.68$, $p<0.001$). Altruism, in turn, had a strong positive effect on organizational resilience ($\beta=0.73$, $p<0.001$). Perceived social support also directly and positively predicted organizational resilience ($\beta=0.31$, $p=0.004$), while neuroticism directly and negatively predicted organizational resilience ($\beta=-0.15$, $p=0.005$).

The mediation analysis indicated that altruism significantly mediated the relationships of neuroticism, extraversion, openness to experience, perceived social support, and spiritual intelligence with organizational resilience. The standardized indirect effect of neuroticism on organizational resilience through altruism was negative ($\beta=-0.05$), whereas the indirect effects of extraversion ($\beta=0.24$), openness to experience ($\beta=0.09$), perceived social support ($\beta=0.49$), and spiritual intelligence ($\beta=0.05$) were positive. In each case, the bootstrapped confidence interval did not include zero, confirming the statistical significance of the indirect effect.

The initial structural model did not demonstrate fully satisfactory fit and was therefore modified by removing nonsignificant paths. The revised model demonstrated acceptable-to-good fit, with CFI=0.97, IFI=0.97, GFI=0.96, AGFI=0.93, NFI=0.92, RFI=0.88, and RMSEA=0.046. These indices supported the adequacy of the final structural model and indicated that the proposed relationships among personality characteristics, social support, spiritual intelligence, altruism, and organizational resilience were empirically defensible.

Discussion and Conclusion

The findings demonstrate that organizational resilience among Sport and Youth Department employees is shaped by an interaction between individual characteristics, social resources, and prosocial behavior. One of the most important results was the strong positive effect of altruism on organizational resilience. This finding suggests that employees who voluntarily help colleagues, share resources, cooperate beyond formal role requirements, and place collective interests above immediate self-interest may contribute substantially to an organization's capacity to cope with disruption and maintain functioning under pressure. In sport organizations, where rapid coordination and mutual dependence are often necessary, such behavior can strengthen collective adaptive capacity.

The positive effects of extraversion and openness to experience on altruism indicate that personality contributes to resilience partly through interpersonal behavior. Extraverted employees may be more socially engaged and more aware of the needs of coworkers, while employees who are open to experience may be more flexible, receptive to different perspectives, and willing to respond constructively to unfamiliar situations. In contrast, neuroticism was negatively associated with both altruism and organizational resilience. Employees with greater emotional instability may devote more psychological resources to managing their own stress and negative emotions, leaving fewer resources available for supportive interaction and adaptive responses to organizational demands.

Perceived social support emerged as one of the strongest antecedents in the model. Its direct positive relationship with organizational resilience indicates that employees who perceive greater support possess stronger resources for managing occupational stress and coping with uncertainty. Its substantial indirect effect through altruism further suggests that social support may initiate a reciprocal process: employees who experience supportive relationships may be more willing to assist others, and this network of reciprocal helping behavior may, in turn, enhance collective resilience.

The significant indirect effect of spiritual intelligence through altruism is also noteworthy. This result suggests that spiritual intelligence may influence resilience not only by strengthening internal coping capacities but also by encouraging employees to translate values, meaning, and concern for others into concrete prosocial behavior. In other words, the organizational benefits of spiritual intelligence may become more visible when spiritual and value-based orientations are expressed through helping, cooperation, and concern for coworkers.

Overall, the final model supports a relational and behavioral understanding of organizational resilience. Resilience should not be viewed solely as a structural property of the organization or as an individual capacity to withstand stress. Rather, it appears to emerge from the interaction of employees' personal dispositions, perceived social resources, and the quality of their behavior toward one another. Altruism acts as a central mechanism within this process by transforming personality, spiritual resources, and social support into behaviors that enhance cooperation, trust, information exchange, and collective adaptation. The study therefore concludes that strengthening altruistic behavior, supportive relationships, spiritually informed capacities, and psychologically adaptive personality-related processes may contribute to greater organizational resilience in Sport and Youth Departments, particularly in environments characterized by uncertainty, high pressure, and the need for rapid collective adaptation.

References

- Batson, C. D. (2019). *A scientific search for altruism: Do we only care about ourselves?* Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190651374.001.0001>
- Chetri, P., & Vimala, M. (2024). Spiritual intelligence as a predictor of altruistic behavior among young adults. *Journal of Psychosocial Research*, 19(1), 115-124. <https://doi.org/10.32381/JPR.2024.19.01.12>
- Fasey, K. J., Sarkar, M., Wagstaff, C. R., & Johnston, J. (2021). Defining and characterizing organizational resilience in elite sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 52, 101834. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101834>
- He, K., Oláh, J., & Hasan, M. (2022). The influence of psychological ownership and social support on organizational resilience: The mediating role of organizational identity. *Journal of Business Economics and Management*, 23(3), 650-667. <https://doi.org/10.3846/jbem.2022.16571>
- He, Y., & Wei, X. (2022). Preventing knowledge hiding behaviors through workplace friendship and altruistic leadership, and mediating role of positive emotions. *Frontiers in psychology*, 13, 905890. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.905890>
- Huber, J. T., & MacDonald, D. A. (2012). An investigation of the relations between altruism, empathy, and spirituality. *Journal of Humanistic Psychology*, 52(2), 206-221. <https://doi.org/10.1177/0022167811422055>
- Irandoost, K. (2023). A qualitative study of the influence of family and social support on athletes' career paths. *Sport Psychology Studies*, 12(4), 45-58.
- Lee, L., Newman, T., & Graupensperger, S. (2026). College athlete resilience and organizational adaptive dynamics: Achieving operational continuity during COVID-19. *Journal of Intercollegiate Sport*, 19(2), 211-235. <https://doi.org/10.1123/jis.2025-0042>
- Ling, Z., & Zhihua, L. (2017). Research on the self-efficacy and innovation performance of new generation employees based on the mediating model of organizational justice adjustment. *Journal of Management*, 14(8), 1162-1171.
- Mikaeili, N., & Hataminejad, M. (2023). Examining the relationship of spiritual intelligence and psychological resilience with happiness among students. *New Research in Humanities*, 5(18), 105-118.
- Narouei Sefidabeh, S., Basirinia, A., & Kord Tamini, B. (2026). The relationship between personality traits and altruism among physical education students: The mediating role of constructive political behaviors. *Sport Psychology Studies*, 15(57), 33-48.
- Rastegar, A. A., Darvish, H., Khalili, M., & Noudeh, M. (2019). Examining the role of spiritual capital in organizational resilience with an emphasis on the mediating role of ethical climate. *Social Capital Management*, 6(1), 1-22. <https://doi.org/10.22059/jscm.2019.272787.1685>
- Rezaeifard, E. (2026). Modeling altruism based on moral intelligence, spiritual intelligence and social development: The mediating role of guilt among students. *Experimental and Cognitive Psychology*, 3(1), 75-92.

- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Unselfish leaders? Understanding the role of altruistic leadership and organizational learning on happiness at work (HAW). *Leadership & Organization Development Journal*, 39(5), 633-649. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2017-0345>
- Yadegari, S. M. (2021). Examining the effect of spiritual intelligence on enhancing organizational resilience in response to unexpected crises and pandemics. *Journal of Crisis Management and Organizational Resilience*, 2(3), 12-24.
- Zarghi, M., & Bolghan-Abadi, M. (2021). The altruism trait: The role of religiousness. *Journal of religion and health*, 60(2), 684-691. <https://doi.org/10.1007/s10943-019-00967-w>