

تدوین مدل عملکرد شغلی بر اساس فضیلت سازمانی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران

مجید کیانی^۱

غلامرضا شعبانی بهار^۲

نصرالله عرفانی^۳

سجاد مؤمنی پیری^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۴/۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۵/۲۹

هدف از تحقیق حاضر، تدوین مدل عملکرد شغلی بر اساس فضیلت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. این تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی بود که داده‌های آن به شیوه میدانی و با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردید. نمونه آماری مطالعه شامل ۳۹۷ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری برای جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه «فضیلت سازمانی» کامرون (۲۰۰۴) و «عملکرد شغلی» پاترسون (۱۹۹۲) بودند. روایی صوری پرسشنامه‌ها مورد تأیید ۱۵ تن از اساتید مدیریت ورزشی و پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فضیلت سازمانی و عملکرد شغلی به ترتیب $\alpha = 0/864$ و $\alpha = 0/868$ مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار LISREL تحلیل شدند. نتایج مدل ساختاری عملکرد شغلی بر اساس فضیلت سازمانی نشان داد که تمامی سوالات دارای اثر معناداری ($P < 0/01$) در مدل می‌باشند. شاخص‌های برازش مدل ساختاری از برازندگی مناسبی برخوردار بوده و عملکرد شغلی ($\beta = 0/69, t = 8/19, P < 0/01$)، توانسته اثر معناداری بر فضیلت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشته باشد.

واژگان کلیدی: فضیلت سازمانی، عملکرد شغلی و کارکنان وزارت ورزش و جوانان

E-mail:

^۱ دکترای مدیریت ورزشی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران (نویسنده مسئول)

Kiani.majid88@yahoo.com

^۲ استاد تمام، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

^۳ دانشیار، گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، همدان، ایران

^۴ دکترای مدیریت ورزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان، ایران

یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت که بسیاری از وظایف مدیریت براساس آن شکل می‌گیرد، عملکرد کارکنان می‌باشد؛ به عبارتی، موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آیین عملکرد کارکنان آن مشاهده کرد. سازمان‌های با عملکرد برتر دارای ویژگی‌هایی خاص از لحاظ نیروی انسانی، چشم‌انداز، مأموریت‌های سازمان، اهداف، تفکر راهبردی، رهبری، طراحی سازمان، فناوری و فرآیندهای سازمانی می‌باشند (احمدیان و قربانی، ۱۳۹۲). امروزه کارکنان به عامل کلیدی مزیت رقابتی سازمان‌ها تبدیل شده‌اند که توجه به ایجاد توانمندی‌ها بیش از توجه به ضعف‌ها و مشکلات یک نیاز حیاتی محسوب می‌شود. این مسئله به تازگی با ظهور رفتار سازمانی مثبت‌گرا و فضیلت سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. پژوهش‌های سازمانی مثبت‌نگر یکی از جدیدترین مقوله‌های مطالعات سازمانی در هزاره سوم محسوب می‌شوند. در گذشته تنها به تئوری‌سازی، تحقیق و کاربرد مثبت‌گرایی در حوزه روانشناسی توجه می‌شد، ولی امروزه تحقیقات مثبت‌گرایی به حوزه مطالعات سازمانی راه پیدا کرده است. یکی از مباحث این حوزه، مفهوم «فضیلت سازمانی»^۱ و ایجاد سازمان‌های فضیلت‌مدار می‌باشد (گاتسیس و کریمانی^۲، ۲۰۱۵). فضیلت سازمانی، یکی از جنبه‌های متعالی در سازمان است که به معنای ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی - از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری - در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است (ریگو، ریبیرو، چانها و چسونو^۳، ۲۰۱۱). فضیلت سازمانی سه اصل مهم و اساسی را مورد توجه قرار می‌دهد که عبارت‌اند از: تأثیر انسانی^۴، مطلوبیت اخلاقی^۵ و بهبود اجتماعی^۶؛ بر این اساس، کامرون^۷ و همکاران (۲۰۰۴) یک مدل پنج عاملی از فضیلت سازمانی شامل خوش‌بینی سازمانی^۸، اعتماد سازمانی^۹، شفقت سازمانی^{۱۰}، انسجام سازمانی^۱ و بخشش بخشش سازمانی^۲ را ارائه کرده‌اند:

۱. Organizational Virtuosity

۲. Gotsis & Grimani

۳. Rego, Ribeiro, Cunha & Jesuino

۴. Human impact

۵. Moral goodness

۶. Social betterment

۷. Cameron

۸. Organizational optimism

۹. Organizational trust

۱۰. Organizational compassion

- ۱) خوشبینی به معنای اعتقاد اعضای سازمان در دستیابی به موفقیت، علی‌رغم وجود مشکلات عمده؛
- ۲) اعتماد به معنی رواج ادب و مهربانی، احترام گذاشتن و ملاحظه کردن دیگران در سازمان؛
- ۳) همدردی یعنی رواج اعمالی مانند مراقب یکدیگر بودن، نگران یکدیگر بودن در سازمان؛
- ۴) انسجام یعنی رواج صداقت، اعتماد و درستکاری در سازمان؛
- ۵) بخشش یعنی بخشیدن اشتباهات (کامرون، رایت و کازا^۳، ۲۰۰۴).

فضیلت سازمانی به تعالی و ارتقای رفتاری اعضای سازمان مربوط می‌شود. قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آنها در راستای کمک و احترام به یکدیگر و در نتیجه بهبود عملکرد شغلی کارکنان می‌شود (باگوزی^۴، ۲۰۰۳). کاربرد فضیلت در سازمان‌ها اثرات زیادی دارد. احساس کارکردن در سازمان فضیلت-محور کارکنان را تشویق می‌کند که کار را فقط برای پاداش‌های مادی یا پیشرفت شغلی انجام ندهند، بلکه برای رضایت شخصی یا برای انجام یک کار خوب انجام دهند- در مجموع، افراد بسیار خلاق و دارای ارتباطات اجتماعی زیاد، توانایی و تمایل بیشتری برای پذیرش رفتارهای بابصیرت، خودانگیخته و اخلاق با فضیلت پیدا می‌کنند- و سازمان‌های مدرن می‌توانند در سایه فضیلت به اهداف و نتایج مطلوب خود (اهداف رقابت‌پذیری و تعالی تولید، انعطاف‌پذیری، سرعت، قابلیت اعتماد یا کیفیت و بهبود عملکرد) برسند (هیو و ژانگ^۵، ۲۰۱۵).

مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی، عملکرد شغلی^۶ نیروهای انسانی آن سازمان است (براتی احمد آبادی، عریضی و نوری، ۱۳۸۹). در مورد عملکرد شغلی نیز دیدگاه‌های مختلفی ارائه شده است؛ عملکرد شغلی در واقع مجموع رفتارهایی که افراد، در ارتباط با شغل از خود بروز می‌دهند یا به عبارتی، میزان محصول، پیامد و یا بازدهی که به موجب اشتغال فرد در شغل خود، حاصل می‌گردد، تعریف می‌شود. به بیان دیگر، منظور از عملکرد شغلی نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله توسط کارشناسان می‌باشد (نصیری و بابلی، ۱۳۹۳). عملکرد به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تشکیل شده است که یک

۱. Organizational integrity
۲. Organizational forgiveness
۳. Cameron, Bright & Caza
۴. Bagozzi
۵. Hui & Zhang
۶. Job Performance

فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می دهد (موتوویدال^۱، ۲۰۰۳). صاحب نظران، عملکرد شغلی را به دو بعد عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تقسیم کرده‌اند. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد؛ «عملکرد وظیفه‌ای» نام دارد. عملکرد زمینه‌ای به صورت رفتاری که به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روانشناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کنند، تعریف می‌شود (وانگ و چانگ^۲، ۲۰۰۳). دسته‌بندی دیگری نیز برای عملکرد شغلی وجود دارد که عملکرد را به سه دسته عملکرد شغلی عمومی، عملکرد شغلی فنی و عملکرد شغلی بین فردی تقسیم می‌کند. عملکرد شغلی عمومی، نحوه عمل و اقدام یکپارچه در تمامی ابعاد شغل را در بر می‌گیرد. در مقابل، عملکرد شغلی فنی مبتنی بر توانایی‌ها و مهارت‌های فنی مورد نیاز در شغل و عملکرد شغلی بین فردی مبتنی بر ارزیابی تعامل و رابطه همکارانه با دیگر همکاران و کارکنان سازمان است (عسگری، پورسلطانی زرنندی، آقایی و فتاحی، ۱۳۹۲).

توجه به عملکرد شغلی از مقوله‌هایی است که همواره ذهن مدیران سازمان‌ها را به خود مشغول می‌دارد. بی‌تردید، عملکرد کارکنان از مواردی است که می‌تواند بهره‌وری را تحت تأثیر قرار دهد. بر همین اساس شناسایی عواملی که بتواند عملکرد کارکنان را بهبود بخشد و در نتیجه بهره‌وری سازمانی را ارتقا دهد، از الزامات مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی است (راضا^۳، ۲۰۱۰). در حال حاضر نیز بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان یکی از برنامه‌های مهم مدیریت در بخش کلان محسوب می‌شود تا از این راه عوامل مرتبط با آن مانند جذب، آموزش، پرورش و حفظ کارکنان به شکل بهتری توسط مدیریت منابع انسانی برنامه‌ریزی و اجرا شود. در حقیقت، نگرانی‌ها و دغدغه‌هایی که در قالب یک مسئله مطرح می‌شود، این است که چرا برخی از کارکنان در سازمان عملکرد بهتری نسبت به بقیه دارند؟ چرا برخی کارکنان تمایل به کار ندارند؟ و کدام عوامل و متغیرها ارتباط بیشتری با عملکرد شغلی دارند؟ (سجادی و امیدی، ۱۳۸۶).

یکی از اولین پژوهش‌ها در حوزه فضیلت سازمانی را کامرون^۴ و همکاران (۲۰۰۴) انجام دادند. در این پژوهش، پژوهش، اثر مثبت فضیلت سازمانی بر عملکرد مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که ارتباط معناداری بین فضیلت و عملکرد وجود دارد. نتایج تحقیق عابدی کوشکی و همکاران (۱۳۹۵) نشان می‌دهد که بین تمامی

۱. Motowidlo

۲. Kwong & Cheung

۳. Raza

۴. Cameron

ابعاد فضیلت سازمانی با عملکرد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین در بین ابعاد پنج‌گانه فضیلت سازمانی (خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، انسجام و بخشش) ابعاد انسجام و خوش‌بینی، تبیین معناداری از عملکرد کارکنان داشته‌اند. یافته‌های رگو^۱ و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که ادراک فضیلت سازمانی به طور مستقیم و از طریق نقش میانجی‌گری به‌روزی سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی را پیشگویی می‌کند و نقش فضیلت سازمانی در تجارت کسب و کار و ادبیات روان‌شناسی سازمانی قابل ارزش است. یافته‌های بهزادی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که بین متغیرهای ویژگی شخصیتی وجدانی بودن، جو اخلاقی و رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که به ترتیب رهبری اخلاقی، جو اخلاقی و ویژگی شخصیتی وجدانی بودن در تبیین واریانس فضیلت سازمانی بیشترین نقش را ایفا می‌کنند. یافته‌های ریچارد کارتر و همکاران^۲ (۲۰۱۶) نشان داد که مدیریت منابع انسانی آزمودنی‌ها به منظور افزایش عملکرد شغلی باید به خود کارآمدی و تعهد کارکنان رسیدگی کند. رابینز^۳ (۲۰۰۰) در مطالعات خود نشان داد که عملکرد شغلی افراد تحت تأثیر انگیزش، توانایی‌ها، خصوصیات، وضوح نقش‌ها و فرصت فعالیت می‌باشد و توانایی منابع انسانی نیز خود تابع دانش شغلی و همچنین مهارت در انجام وظایف و فعالیت‌های شغلی است. یافته‌های رونن و زورف^۴ (۲۰۱۷) نشان داد برای ترویج عملکرد شغلی و موفقیت شغلی باید امنیت دل‌بستگی را تأمین کرد که امنیت دل‌بستگی بالا پیش‌بینی کننده حیطه رهبری و رفتارهای ائتلاف‌سازی بالاست که منجر به عملکرد شغلی بالاتر و ترفیع کار می‌شود.

بسیاری از مدیران برای افزایش عملکرد و راضی نگه داشتن کارکنان از پاداش‌های مالی استفاده می‌کنند، با این حال این تنها ترغیب کننده کارکنان برای ارتقای عملکرد نیست. مشکلاتی که سازمان‌های کنونی دارند، این است که مدیران آنها احساس می‌کنند که همه مشکلات تنها با پول حل می‌شود. با این حال، کارکنان نیازهای دیگری نیز دارند که شاید مهم‌تر از نیازهای مالی باشد. در واقع فضیلت، کیفیت اخلاقی خوب در کارکنان است که از بزرگ‌ترین آرمان‌های بشری می‌باشد. اخلاقیات نیک کارکنان مانند اعتماد، بخشش، صداقت، شفقت و خوش‌بینی در جامعه بی‌شک دلیلی بر عملکرد مناسب آن است. در شرایطی که مدیران با تقویت این رفتارها به

۱. Rego

۲. Richard Carter

۳. Robbins

۴. Ronen & Zuroff

هدایت آن‌ها می‌پردازند، به طور قطعی در تحریک و تقویت عملکرد مثبت آن‌ها موفق خواهند بود (عابدی کوشکی و همکاران، ۱۳۹۵).

وزارت ورزش نیز به عنوان یک نهاد اجتماعی در راستای تحقق اهداف و مقاصد ورزش کشور باید به نیروی انسانی خود و نیازمندی‌های شغلی آنها در جهت آرمان‌ها، فضائل و مأموریت‌های موجود سازمان توجه خاص مبذول کند. در همین راستا با توجه به تحولات جدید در ساختار ورزش کشور و ایجاد بخش‌های تخصصی و تفکیک شده در وزارت، بررسی و دقت در اهمیت مسئولیت‌ها و وظایف محوله در هر بخش و در ادامه کارایی و اثربخشی این وظایف و همچنین شناخت عوامل مؤثر و مرتبط با وظایف جدید در وزارت ورزش و جوانان اهمیت خاصی دارد. بنابراین، مسئله عمده پژوهش این است که آیا فضیلت سازمانی می‌تواند تبیین معناداری از عملکرد کارکنان در یک سازمان ورزشی داشته باشد؟ علاوه بر ضرورت پاسخ به این مسئله، اهمیت و نقش حساس فضیلت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان، اهمیت عملکرد بی نقص و مثبت کارکنان و کمبود پژوهش‌های منتشر شده داخلی بر ضرورت انجام پژوهش حاضر افزوده است. بر این اساس، محقق در نظر دارد تا با در نظر گرفتن مبانی نظری پژوهش به دو سؤال زیر پاسخ دهد:

۱) آیا مدل ساختاری عملکرد شغلی می‌تواند اثر معناداری بر فضیلت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشته باشد؟

۲) آیا مدل ساختاری عملکرد شغلی بر اساس فضیلت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان از برآزش مناسبی برخوردار است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بود که داده‌های آن به شیوه میدانی و با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردید. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان در سال ۹۵ به تعداد ۸۹۰ نفر (۵۶۹ مرد و ۳۲۱ زن) بود. به منظور تخمین و انتخاب حجم نمونه آماری از طریق جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۵۰ نفر تعیین شد. به دلیل استفاده از روش مدل معادلات ساختاری^۱ (SEM) و به منظور برازندگی مدل حجم نمونه در پژوهش حاضر ۳۹۷ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب گردیدند. ابزار

۱. Structural Equal Model (SEM)

اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش شامل پرسشنامه «فضیلت سازمانی» و پرسشنامه «عملکرد شغلی» بودند. پرسشنامه فضیلت سازمانی توسط کامرون (۲۰۰۴) ساخته شده و مشتمل بر ۱۵ سوال ۶ گزینه‌ای است. این پرسشنامه ابعاد خوشبینی (سوالات ۱-۳)، اعتماد (سوالات ۴-۶)، همدردی (سوالات ۷-۹)، انسجام (سوالات ۱۱-۱۲) و بخشش (سوالات ۱۳-۱۵) را می‌سنجد. ریگو و همکاران (۲۰۱۰) پایایی این پرسشنامه را (۰/۹۰) گزارش کردند. پرسشنامه دیگر پرسشنامه عملکرد شغلی توسط پاترسون (۱۹۹۲) ساخته شد که شامل ۱۵ سوال ۴ گزینه‌ای است و چهار مؤلفه (۱) رعایت نظم و انضباط در کار (سوالات ۱-۴)، (۲) احساس مسئولیت در کار (سوالات ۵-۸)، (۳) همکاری در کار (سوالات ۹-۱۲)، (۴) و بهبود کار (سوالات ۱۳-۱۵) را می‌سنجد. در تحقیق سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵)، پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ، (۰/۸۵) به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. همچنین، از نرم افزار SPSS و LISREL جهت بررسی تاثیر عوامل مذکور استفاده شد. در این تحقیق، پرسشنامه‌ها بین افراد نمونه یعنی ۳۹۷ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان پخش شد که به صورت حضوری تکمیل گردید. پس از جمع‌آوری، کلیه پرسشنامه‌ها، کدهمی انجام و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها وارد رایانه شد. به منظور اطمینان از روایی پرسشنامه، با استفاده از روش روایی محتوایی، پرسشنامه در اختیار اساتید متخصص مدیریت ورزشی قرار گرفت و نظرات اصلاحی ایشان در طراحی نهایی پرسشنامه منظور گردید. برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج حاصل از آزمون پایایی در جدول ۱ نشان داده شده است:

جدول ۱: پایایی پرسشنامه‌های فضیلت سازمانی و عملکرد شغلی

پرسشنامه	آلفای کرونباخ
فضیلت سازمانی	۰/۸۶۴
عملکرد شغلی	۰/۸۶۸

یافته‌های پژوهش

نتایج جمعیت شناختی بیانگر این است که ۵۸/۷ درصد مرد و ۴۱/۳ درصد زن بودند. از این تعداد، ۸۷/۴ درصد متاهل و ۱۲/۶ درصد مجرد بودند. میانگین سن کل افراد ۳۸/۹۴ با انحراف استاندارد ۸/۸۳۷ است. بیشتر افراد دارای مدرک کارشناسی (۴۹/۱ درصد) بودند. بیشتر افراد دارای رشته غیر تربیت بدنی (۷۴/۳ درصد) بودند -

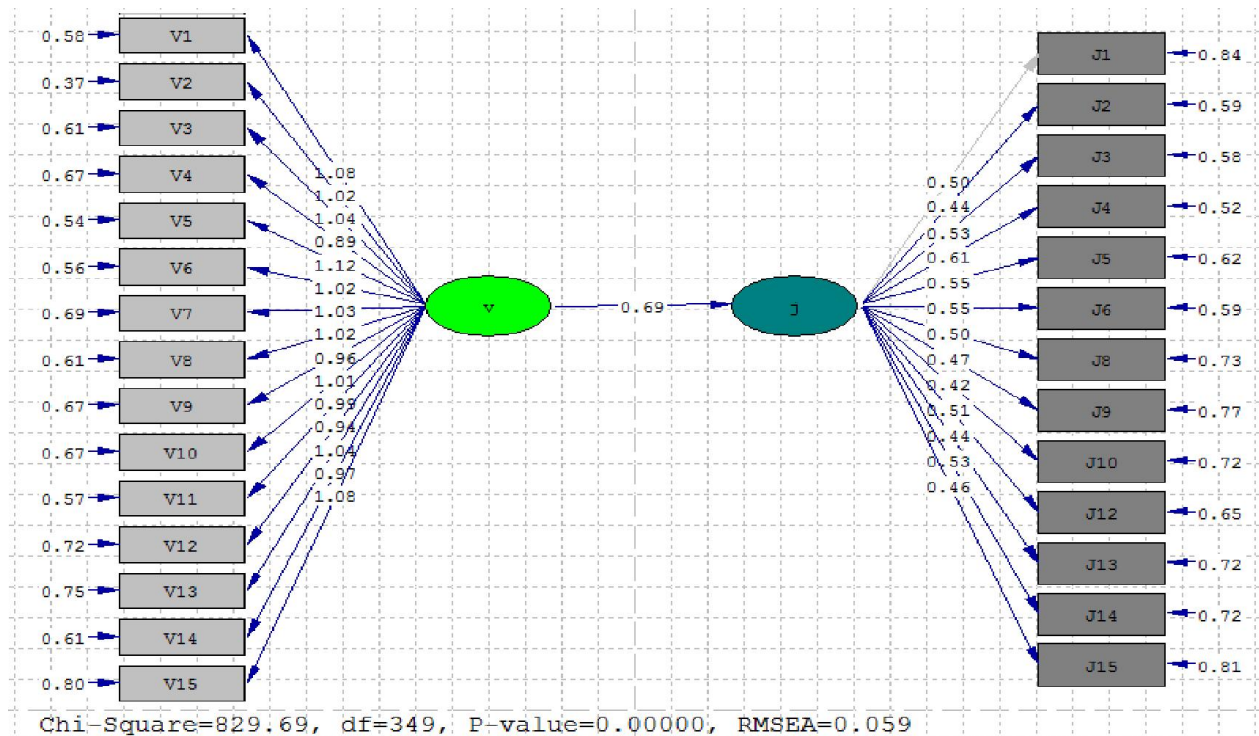
تنها ۲۵/۷ درصد افراد دارای تخصص در رشته تربیت بدنی بودند. همچنین، بیشترین سابقه خدمت افراد نمونه در دامنه ۱۱-۱۵ سال (۱۰۵ نفر = ۲۶/۴ درصد) قرار داشت و کمترین سابقه خدمت در دامنه ۲۶-۳۰ سال (۳۱ نفر = ۷/۸ درصد) بود. بیشترین سابقه مدیریت افراد نمونه در دامنه ۱-۵ سال (۱۰۷ نفر = ۲۷ درصد) قرار داشت و ۵۸/۹ درصد نمونه هیچ سابقه مدیریتی نداشتند.

جدول ۲: یافته‌های توصیفی در ارتباط با متغیرهای پژوهش

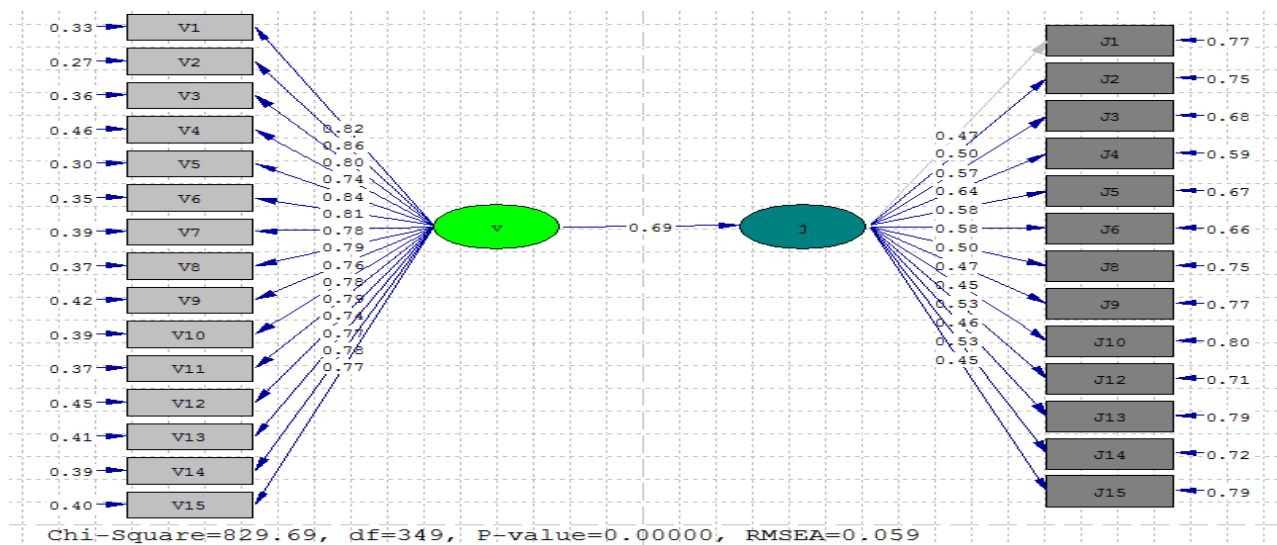
متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
فضیلت سازمانی	۳۹۷	۵۹/۳۹	۱۵/۵۲	۳۰	۹۰
عملکرد شغلی	۳۹۷	۴۶/۱۰	۸/۱۶	۲۰	۶۰

نتایج جدول ۲ نشان دهنده اطلاعات توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر) متغیرهای پژوهش است.

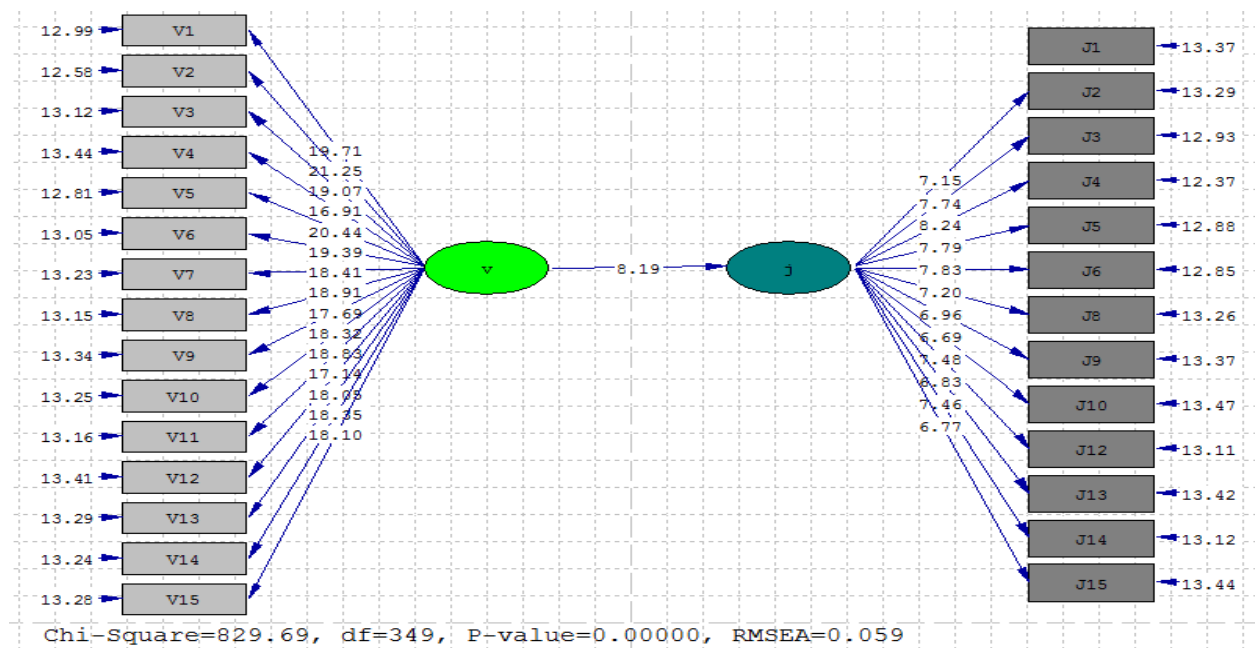
مقادیر ضرایب اثر، مقادیر ارزش t ، مقدار واریانس تبیین شده مدل ساختاری عملکرد شغلی براساس فضیلت سازمانی



شکل ۱: مقادیر برآورد مدل ساختاری عملکرد شغلی براساس فضیلت سازمانی (estimate)



شکل ۲: ضرایب اثر مدل ساختاری عملکرد شغلی براساس فضیلت سازمانی (standard solution)



شکل ۳: مقادیر t مدل ساختاری عملکرد شغلی براساس فضیلت سازمانی (t-value)

نتایج اشکال فوق، ارزیابی مدل ساختاری عملکرد شغلی براساس فضیلت سازمانی را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که تمامی سوالات دارای اثر معناداری ($P < 0/01$) در این مدل می‌باشند.

جدول ۳: مقادیر ضرایب اثر، مقادیر ارزش t، مقدار واریانس تبیین شده و سطح معنی داری مدل اندازه‌گیری عملکرد شغلی

ردیف	تدوین مدل اندازه‌گیری عملکرد شغلی	مقادیر برآورد	ضرایب اثر	مقدار t	سطح معنی داری	R ^۲
۱	انضباط و مقررات اداری را رعایت می‌کنم.	۰/۵۰	۰/۴۷	-	-	۰/۲۲۰
۲	در حفظ اسرار شغلی خود، کوشش می‌کنم.	۰/۴۴	۰/۵۰	۷/۱۵	۰/۰۱	۰/۲۵
۳	از اتلاف وقت و انجام دادن کارهای بیهوده، خودداری می‌کنم.	۰/۵۳	۰/۵۷	۷/۷۴	۰/۰۱	۰/۳۲۴
۴	نسبت به کاری که قبول کرده‌ام، احساس مسئولیت می‌نمایم و خود را مسئول عواقب آن می‌دانم.	۰/۶۱	۰/۶۴	۸/۲۴	۰/۰۱	۰/۴۰۹
۵	بدون نظارت مافوق، صادقانه کار می‌کنم.	۰/۵۵	۰/۵۸	۷/۷۹	۰/۰۱	۰/۳۳۶
۶	کاری را که بر عهده گرفتم، برای حصول نتیجه و دلگرمی پیگیری می‌کنم.	۰/۵۵	۰/۵۸	۷/۸۳	۰/۰۱	۰/۳۳۶
۸	در مواقعی که فوریتی پیش‌آید و یا مسائل انسانی مطرح شود، از خود فداکاری و ایثار نشان می‌دهم.	۰/۵۰	۰/۵۰	۷/۲۰	۰/۰۱	۰/۲۵
۹	رعایت حال همکاران خود را می‌نمایم و به حقوق آنها احترام می‌گذارم و نسبت به آنها حس همکاری دارم.	۰/۴۷	۰/۴۷	۶/۹۶	۰/۰۱	۰/۲۲۰
۱۰	سعی می‌کنم اطلاعات شغلی خودم را به دیگران منتقل کنم.	۰/۴۲	۰/۴۵	۶/۶۹	۰/۰۱	۰/۲۰۲
۱۲	نسبت به کارم دلسوز هستم و سعی می‌نمایم که آن را با کیفیت مطلوب ارائه دهم.	۰/۵۱	۰/۵۳	۷/۴۸	۰/۰۱	۰/۲۸۰
۱۳	در کارم جدی هستم. ارزش آن را حفظ می‌کنم و در رفع مشکلات کاری می‌کوشم.	۰/۴۴	۰/۴۶	۶/۸۳	۰/۰۱	۰/۲۱۱
۱۴	در افزایش معلومات شغلی خود، می‌کوشم.	۰/۵۳	۰/۵۳	۷/۴۶	۰/۰۱	۰/۲۸۰
۱۵	اشتباهات خود را می‌پذیرم.	۰/۴۶	۰/۴۵	۶/۷۷	۰/۰۱	۰/۲۰۲

**P < ۰/۰۱, n = ۳۹۷

نتایج جدول فوق، ارزیابی مدل اندازه‌گیری عملکرد شغلی را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که تمامی سوالات دارای اثر معناداری (P < ۰/۰۱) در این مدل می‌باشند.

جدول ۴: مقادیر ضرایب اثر، مقادیر ارزش t، مقدار واریانس تبیین شده و سطح معنی داری مدل اندازه‌گیری فضیلت سازمانی

ردیف	تدوین مدل ساختاری فضیلت سازمانی	مقادیر برآورد	ضرایب اثر	مقدار t	سطح معنی داری	R ^۲
۱	در این سازمان، حتی وقتی با مشکلات بزرگ رو به رو می‌شویم به موفق شدن خوش بین هستیم	۱/۰۸	۰/۸۲	۱۹/۷۱	۰/۰۱	۰/۶۷۲
۲	در این سازمان، ما نه تنها به خوب انجام دادن کارها بلکه به بسیار خوب انجام دادن آن‌ها نیز متعهد هستیم.	۱/۰۲	۰/۸۶	۲۱/۲۵	۰/۰۱	۰/۷۳۹
۳	هنگام کار کردن در این جا احساس هدفمندی می‌کنم.	۱/۰۴	۰/۸۰	۱۹/۰۷	۰/۰۱	۰/۶۴
۴	در این سازمان، کارمندان به یکدیگر اعتماد و اطمینان دارند.	۰/۸۹	۰/۷۴	۱۶/۹۱	۰/۰۱	۰/۵۴۷
۵	در این سازمان، کارمندان، با ملاحظه و احترام، با هم رفتار می‌کنند.	۱/۱۲	۰/۸۴	۲۰/۴۴	۰/۰۱	۰/۷۰۵
۶	کارمندان به مدیر سازمان اعتماد دارند.	۱/۰۲	۰/۸۱	۱۹/۳۹	۰/۰۱	۰/۶۵۶
۷	در این سازمان، اعمال دلسوزانه رایج است.	۱/۰۳	۰/۷۸	۱۸/۴۱	۰/۰۱	۰/۶۰۸
۸	این سازمان، به عنوان یک سازمانی شناخته می‌شود که به کارمندان خود اهمیت می‌دهد.	۱/۰۲	۰/۷۹	۱۸/۹۱	۰/۰۱	۰/۶۲۴
۹	در بین کارمندان، همیشه صحبت از دلسوزی و علاقه‌مندی سازمان است.	۰/۹۶	۰/۷۶	۱۷/۶۹	۰/۰۱	۰/۵۷۷
۱۰	در این سازمان، سطوح بالایی از همبستگی و یکپارچگی وجود دارد.	۱/۰۱	۰/۷۸	۱۸/۳۲	۰/۰۱	۰/۶۰۸
۱۱	این سازمان، به عنوان یک سازمان نیکنام و سربلند شناخته می‌شود.	۰/۹۹	۰/۷۹	۱۸/۸۳	۰/۰۱	۰/۶۲۴
۱۲	صداقت و رازداری از جمله نشانه‌های این سازمان است.	۰/۹۴	۰/۷۴	۱۷/۱۴	۰/۰۱	۰/۵۴۷
۱۳	در این سازمان، معیارهای بالایی برای کار وجود دارد، اما اگر فردی مرتکب اشتباهی شد و آن را اصلاح کرد، بخشیده خواهد شد.	۱/۰۴	۰/۷۷	۱۸/۰۵	۰/۰۱	۰/۵۹۲
۱۴	در این سازمان، افراد از اشتباهات خود درس می‌گیرند و بنابراین اشتباهات سریعاً بخشیده خواهد شد.	۰/۹۷	۰/۷۸	۱۸/۳۵	۰/۰۱	۰/۶۰۸
۱۵	من در یک سازمان دلسوز کار می‌کنم.	۱/۰۸	۰/۷۷	۱۸/۱۰	۰/۰۱	۰/۵۹۲

**P < ۰/۰۱, n = ۳۹۷

نتایج جدول فوق، ارزیابی مدل اندازه‌گیری فضیلت سازمانی را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که تمامی سوالات دارای اثر معناداری ($P < 0/01$) در این مدل می‌باشند.

جدول ۵: شاخص‌های برازش مدل ساختاری عملکرد شغلی براساس فضیلت سازمانی

گروه‌بندی شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	برازش قابل قبول	مدل	نتیجه
شاخص‌های برازش مقصد	کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی	χ^2/df	مقدار بین ۱ تا ۳	۲/۳۶	تأیید
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	$RMSEA < 0/10$	۰/۰۵۹	تأیید
	شاخص برازش مقصد هنجار شده	PNFI	بالاتر از ۵۰ صدم	۰/۸۹	تأیید
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص برازش هنجار نشده	NNFI	$NNFI > 0/90$	۰/۹۸	تأیید
	شاخص برازش هنجار شده	NFI	$NFI > 0/90$	۰/۹۷	تأیید
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	$CFI > 0/90$	۰/۹۸	تأیید
	شاخص برازش افزایشی	IFI	$IFI > 0/90$	۰/۹۸	تأیید

شاخص‌های برازش مدل ساختاری عملکرد شغلی براساس فضیلت سازمانی نشان می‌دهد که مدل ساختاری بالا از برازندگی مناسبی برخوردار است.

جدول ۶: اثر فضیلت سازمانی بر عملکرد شغلی

عامل‌ها	مقادیر برآورد	ضرایب اثر	مقدار t	سطح معنی داری	R^2
عملکرد شغلی ← فضیلت سازمانی	۰/۶۹	۰/۶۹	۸/۱۹	۰/۰۱	۰/۴۷۶

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که در مدل ساختاری بالا عملکرد شغلی ($\beta = 0/69, t = 8/19, P < 0/01$)، توانسته اثر معناداری بر فضیلت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشته باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از اهداف مدیریت سازمان، بررسی عواملی است که زمینه موفقیت و تعالی را فراهم می‌کند. هدف از این پژوهش نیز بررسی ارتباط دو متغیر فضیلت سازمانی بر عملکرد شغلی بود. بدین منظور ۳۹۷ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان مورد بررسی قرار گرفتند. بر اساس نتایج حاصله از مدل ساختاری، عملکرد شغلی

($\beta=0/69, t=8/19, P<0/01$)، توانسته اثر معناداری بر فضیلت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشته باشد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش قبادی یگانه و همکاران (۱۳۹۶)، عابدی کوشکی و همکاران (۱۳۹۵) و رگو و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی دارد. در واقع سازمان‌ها باید بدانند کارکنان با عملکرد بالای شغلی دارای یک احساس ذهنی و عاطفی مثبتی نسبت به کارشان هستند، سطح انرژی و تاب آوری ذهنی بالاتری در زمان کار دارند، حس معناداری و اشتیاقشان نسبت به کار بیشتر است و در نهایت این که مجذوب کارشان هستند. لذا این احساسات مثبت و رضایت بخش نسبت به کار باعث می‌شود که آن‌ها تمایل به ماندگاری‌شان در محیطی که آن کار را برایشان ایجاد نموده و همچنین میل به پذیرش اهداف و ارزش‌های آن محیط در آن‌ها بیش‌تر گردد و نهایت این‌که نسبت به سازمانشان متعهدتر شوند. در واقع، ایجاد این احساسات مثبت ذهنی نسبت به شغل می‌تواند متضمن افزایش تعهد کارکنان نسبت به سازمانی که در آن کار می‌کنند شود.

بر اساس نتایج حاصل از مقادیر ضرایب اثر، مقادیر ارزش t ، مقادیر واریانس تبیین شده مدل ساختاری عملکرد شغلی براساس فضیلت سازمانی، تمامی سوالات دارای اثر معناداری ($P<0/01$) در این مدل می‌باشند. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق کامرون و همکاران، (۲۰۰۴)، عواطفی منفرد و همکاران (۱۳۹۱)، شیرویی (۱۳۹۳)، ارت (۲۰۰۹)، مارکو و همکاران (۲۰۱۳) هم راستاست. لذا مدیران ورزش باید به رشد و توسعه فضیلت-مداری در سازمان‌هایشان مبادرت نمایند. سازمان فضیلت‌محور با خصایصی چون: محیط کاری خوش‌بین، قابل اعتماد، شفیق، منسجم و بخشنده همراه است. لذا مدیران باید توجه نمایند که یکی از عوامل افزایش عملکرد شغلی کارکنان، تقویت روحیه خوش‌بینی در کارکنان است؛ به طوری که باید این احساس در کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایجاد شود که هر چقدر هم کارها، چالشی‌تر و دشوارتر شوند، موفق خواهند شد- البته خوش‌بینی باید واقع‌گرایانه و انعطاف‌پذیر باشد. در مورد خوش‌بینی نیز نتایج پژوهش سریواستاوا^۱ (۲۰۰۸) نشان می‌دهد که نگرش و برداشت افراد از محیط فیزیکی به ویژه محیط روانی-اجتماعی سازمان بر رضایت شغلی، عملکرد و اثربخشی سازمان تأثیر معنادار دارد. همچنین، رضایت شغلی قوی‌ترین رابطه را با رفتار شهروندی سازمانی دارد (سامچ و دراچ ذهاوی^۲، ۲۰۰۴) که رفتار شهروندی سازمانی خود نشان از عملکرد بهتر کارکنان است؛ چرا که طبق تعریفی که بیان شد، فضایل سازمانی، آن دسته از فضایی هستند که در فضای

۱. Srivastava

۲. Somech & Drach-Zahavy

سازمان شکل گرفته و سازمان برای آن‌ها ارزش زیادی قائل است و به عنوان مایه هویت و افتخار اعضای سازمان محسوب می‌شوند. اعضای هر سازمانی، فضایل آن را به عنوان دلایل ماندگاری خود در آن سازمان تلقی می‌کنند. این افتخار و ماندگاری اعضای سازمان، در محدوده مورد تحقیق در ابعاد انسجام و خوش بینی نمود پیدا کرده و بی شک تعامل، همکاری و افزایش احساسات مثبت، اثربخشی و بهبود عملکرد کارکنان را به دنبال خواهد داشت.

در مورد بعد اعتماد سازمانی و تأثیرش بر عملکرد شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان باید احساس اعتماد بین کارکنان تقویت شود، با افراد با حسن نیت و احترام برخورد شود و رهبر (مدیر) سازمان به گونه‌ای عمل کند که همگان به او اعتماد داشته باشند. اعتماد عبارت است از: «انتظارات و باورهایی که افراد دوست دارند به دیگران به طریقی قابل پیش‌بینی و نه صرفاً در راستای منافع شخصی خویش نشان دهند» که متأسفانه امروزه در سازمان‌های ما، خصوصاً سازمان‌های دولتی بسیار کم‌رنگ شده است (عواطفی منفرد و همکاران، ۱۳۹۱). اگر اعتماد سازمانی وجود داشته باشد، مدیران سازمان ورزشی از کارکنان خود انتظارات مثبت دارند و وجود انتظارات مثبت منجر به بهبود عملکرد شغلی کارکنان می‌شود. وجود اعتماد موجب می‌شود که سازمان نسبت به کارکنان خود اطمینان داشته باشد که آن‌ها کارهای خود را به بهترین نحو ممکن انجام خواهند داد و این موضوع می‌تواند منجر به بهبود عملکرد فردی کارکنان شود. وجود اعتماد باعث می‌شود که به توانایی‌های کارکنان توجه شود و آنان احساس کنند که دارای لیاقت برای انجام امور هستند که همین احساس لیاقت منجر به بهبود عملکرد شغلی می‌شود. نتایج این فرضیه با نتایج مطالعات عباس شیروبی (۱۳۹۳)، ارت^۱ (۲۰۰۹) و مارکو^۲ و همکاران (۲۰۱۳) مطابقت دارد.

در بعد شفقت سازمانی باید محیط سازمانی را تبدیل به محیطی مهربان، دلسوز و شفیق برای کار کردن نمود. دلسوزی و شفقت یکی از ۴ بعد اصلی هوش اخلاقی در دسته بندی لنیک و کیل^۳ (۲۰۰۸) می‌باشد. دلسوزی به مفهوم مراقبت فعال از دیگران و نشان دهنده احترام فرد به دیگران است. سازمان باید فضایی را فراهم کند تا افراد بتوانند کارهای دلسوزانه و خیرخواهانه‌ای را برای اعضای خود و سایر نهادهای اجتماعی انجام دهند تا بدین ترتیب موجب توسعه هوش اخلاقی کارکنان سازمان که پیامدهای مثبتی از جمله بهبود و افزایش عملکرد

۱. Erat

۲. Marco

۳. Lennick & Kiel

شغلی را به همراه خواهد داشت بشود. هوش اخلاقی به زندگی انسان‌ها جهت و معنا می‌دهد. هوش اخلاقی رفتار مناسب را تقویت می‌کند و قادر است پایداری زندگی اجتماعی را در طول زمان فراهم سازد (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۲). نکته مهم در مورد دلسوزی، اثر متقابل آن است که این اثر متقابل کار را جهت رواج فرهنگ دلسوزی در سازمان بسیار تسهیل می‌نماید.

یکی دیگر از مؤلفه‌های ایجاد سازمان‌های فضیلت‌مدار، یکپارچه نمودن و انسجام سازمان است که باعث افزایش عملکرد شغلی در کارکنان می‌شود. در این مورد لازم است مدیران حداکثر تلاش خویش را در جهت توسعه انسجام و یکپارچگی در سازمان به کار گیرند. هم‌چنین یکی از گویه‌های این بخش توسعه صداقت و امانت در سازمان است. انسجام بیانگر این است که درستی، امانت و احترام در سازمان فراوان و شایع است و کارکنان سازمان در تعامل با همدیگر صادقانه رفتار می‌کنند (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴). شواهد موجود نشان می‌دهد که فضیلت انسجام سازمانی، با روابط اجتماعی غنی‌تر و گسترده‌تر، عملکرد شغلی بالاتر، احساس قدرت، کم بودن عارضه‌های بدنی، بهبود سریع‌تر بیماری و اضطراب و استرس کمتر، ارتباط دارد (مک-کولاف^۱، ۲۰۰۰). در نتیجه کارکنانی که ادراک مثبتی از سازمان خود دارند یا به عبارتی جو سازمان را سالم و مثبت تلقی می‌کنند، تأثیر مثبت بیشتری در اثربخشی سازمان و افزایش عملکرد خود دارند. پژوهش‌های مشابهی نشان می‌دهند که پرورش فضیلت سازمانی (از طریق خوش‌بینی، اعتماد، احترام، شفقت و انسجام...) رفاه و تعهد کارکنان را بهبود می‌بخشد و به شدت بر روی میزان رضایت شغلی و رفتار شهروندی آنها تأثیر می‌گذارد (عابدی کوشکی و زین‌آبادی، ۲۰۱۵). این تعهد و رضایت، بر عملکرد شغلی کارکنان و اثربخشی سازمان بی‌تأثیر نخواهد بود.

در مورد متغیر بخشش سازمانی، سازمان فضیلت‌مدار باید سازمانی بخشنده باشد؛ سازمانی که از خطای کارکنان (البته به صورت واقع‌گرایانه و در صورت تأیید سهوی بودن خطا) بگذرد و کمک کند تا از خطاها و اشتباهات سازمانی درس گرفته شود. بخشش یک حرکت شخصی-اجتماعی در قبال یک تخطی مشخص است که خطاکار در قبال آن مسئول است. با اقدام به بخشش به خطاکننده می‌گوییم: من با علم به اینکه تو نسبت به من مرتکب خطا و تجاوز شدی، در پی عقوبت کردن تو نیستم، چون تو را بخشیدم. با بخشش، خطاکار مورد گذشت قرار می‌گیرد و مسئله منتفی می‌شود. بنابراین بخشش با سلامت جسمانی کارکنان و

۱. McCullough

همچنین رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه دارد که باعث سازگاری بهتر با شغل خود می‌شود (کار، ۱۳۸۵). در واقع امروزه سازمان‌ها و مدیران سازمانی به این نکته واقف شده‌اند که طبق نظر ادmondson^۱ (۱۹۹۶)، هومسما^۲ و همکاران (۲۰۰۹)، و ون دیک^۳ و همکاران (۲۰۰۵) خطاها و شکست‌های سازمانی اگرچه از یک سو منجر به بروز نتایج منفی چون از دست دادن زمان، تولید محصولات معیوب و وقوع سوانح می‌شوند، ولی از سوی دیگر نتایج مثبتی چون یادگیری، نوآوری و قابلیت انعطاف و همچنین بهبود عملکرد را نیز برای سازمان به همراه خواهند داشت. نتایج تحقیقات مadsen و dsai^۴ (۲۰۱۰) و raspin^۵ (۲۰۱۱) نشان می‌دهد اگرچه موفقیت و شکست هر دو منجر به یادگیری سازمانی می‌شود، اما دانش به دست آمده از شکست با سرعت کمتری نسبت به دانش به دست آمده از موفقیت مستهلک و کم‌بها می‌شود (مرادی و همکاران، ۱۳۹۱). بدیهی است با چنین دیدگاهی عمدتاً می‌توان از اشتباهات فردی و گروهی در سازمان عبور کرد و بدین ترتیب سازمانی بخشنده ایجاد نمود. فرد پس از تجارب ناخوشایند، تغییرات هیجانی، نگرشی، شناختی و رفتاری را در شغل خود تجربه می‌کند که این باعث رضایت شغلی و بهبود عملکرد شغلی در کارکنان می‌شود. باتوجه به اینکه ارتباط بین فضیلت سازمانی و عملکرد کارکنان براساس نتایج پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفت لذا پیشنهاد می‌شود که با تقویت یکپارچگی، همدلی و اعتماد در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان، سطوح عملکردشان را به نحوی بهینه ارتقا بخشند. مدیران باید به این امر توجه کنند که در وزارت ورزش و جوانان تأکید بر فضایل اخلاقی علاوه بر رشد و تعالی درونی سازمان، زمینه‌ساز رشد و تعالی بیرونی سازمانی می‌شود که توجه به این امر می‌تواند مدیران را در بسیاری از برنامه‌ریزی‌ها و مدیریت کیفیت جامع یاری رساند. همچنین وزارت ورزش و جوانان می‌تواند با برگزاری کلاس‌های آموزشی ضمن خدمت در زمینه وظایف و مهارت‌های حرفه‌ای، ضمن بهبود عملکرد شغلی کارکنان، ویژگی‌های شخصیتی و صفات مثبت را در بین کارکنان خود ترویج دهد (نصیری و همکاران، ۱۳۹۳) و از این طریق فضیلت سازمانی را در بین کارکنان اشاعه و آن را درونی سازد. علاوه بر این، وزارت ورزش و جوانان می‌تواند با ارائه آموزش‌های متنوع و مداوم با استفاده از روش‌های مختلف به منظور افزایش سطح دانش و مهارت شغلی کارکنان وزارتخانه به ویژه برای

۱. Edmondson

۲. Homsma

۳. Van Dyck

۴. Madsen & Desai

۵. Raspin

آن دسته از کارکنانی که سابقه خدمت زیادی دارند و به آشنایی با اطلاعات و نوآوری های جدید نیازمندند، همچنین فراهم کردن محیطی مهیج و مناسب به لحاظ امکانات مادی و وجود انگیزه های مادی و پاداش های به موقع با در اختیار گذاشتن منابع لازم برای آنها موجب رشد و توسعه عملکرد شغلی کارکنان و در نتیجه بهره-وری وزارتخانه شود.

همچنین می توان به مدیران وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد کرد که یکی از عوامل بهبود عملکرد، تبادل اطلاعات و تجربیات شغلی بین کارکنان می باشد. این امر زمانی میسر است که اعتماد که یکی از ابعاد مهم فضیلت سازمانی است، بین کارکنان حاکم باشد. لذا توصیه می شود برای تبادل اطلاعات شغلی و تجربیات کارکنان با یکدیگر در جهت ایجاد فضایی که در آن افراد بتوانند از طریق اعتماد به یکدیگر به راحتی در جهت بهبود عملکرد خود اطلاعات شغلی مورد نیاز خود را بایکدیگر مبادله کنند، تلاش نمایند.

از جمله محدودیت های پژوهش حاضر این است که به کارکنان یک سازمان خاص محدود شده است و بنابراین توصیه می شود تعمیم نتایج به سازمان های دیگر با احتیاط صورت پذیرد.

منابع

- احمدیان، مجید و قربانی، رحیم. (۱۳۹۲). "بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی: مورد مطالعه وزارت امور اقتصادی و دارایی". مجله اقتصادی. شماره ۱۱، صص: ۱۱۱-۱۳۰.
- اسماعیلی، زهرا؛ بهشتی فر، ملیکه و اسماعیلی، حمیده. (۱۳۹۲). "رابطه هوش اخلاقی با میزان اعتماد آفرینی مدیران". فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال هشتم، شماره ۱، صص: ۷۰-۸۴.
- براتی احمد آبادی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۸۹). "رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی". فصلنامه روانشناسی کاربردی. (۱۳)، صص: ۸۱-۶۵.
- بهزادی، الهام؛ نعیمی، عبدالزهرا و بلشیده، کیومرث. (۱۳۹۴). "رابطه وجدانی بودن، جو اخلاقی و رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی". فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال دهم، شماره ۱، ۱۳۹۴، صص: ۶۳-۷۲.
- سجادی، نصرالله و امید، علیرضا. (۱۳۸۶). "بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی". نشریه حرکت. شماره ۳۸، صص: ۹۳-۸۱.
- عابدی کوشکی، سارا؛ زین آبادی، حسنرضا؛ باقری نیا، حسن و جعفرنژاد، احد. (۱۳۹۵). "بررسی نقش فضیلت سازمانی در عملکرد کارکنان در یک سازمان نظامی". فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی. سال یازدهم، شماره ۳۹، صص: ۵۵-۶۸.
- عباس شیرویی، علی. (۱۳۹۳). "تأثیر ابعاد عدالت سازمانی بر اعتماد و عملکرد شغلی کارکنان مطالعه موردی: کارکنان بانک سپه شهرستان ایلام". نخستین کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه.
- عسگری، بهمن؛ پورسلطانی زرنندی، حسین؛ آقایی، نجف و فتاحی، جمال. (۱۳۹۲). "ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران". نشریه مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال. دوره اول، شماره دوم، صص ۱۹-۲۸، زمستان ۱۳.

- عواففی منفرد، احسان؛ مهداد، علی و میر جعفری، سید احمد. (۱۳۹۱). "رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روان شناختی محیط کار بر اعتماد سازمانی". فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال ۷، شماره ۳، ص: ۴۴-۵۱.
- قبادی یگانه، اکرم؛ غلامی ترکسلویه، سجاد و رستگاری، مهدی. (۱۳۹۶). "تاثیر ابعاد فضیلت سازمانی بر خوشنامی سازمان های ورزشی". مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. دوره چهارم، شماره ۱۳، بهار ۱۳۹۶، صص: ۷۱-۷۸.
- کار، آلن. (۱۳۸۵). روانشناسی مثبت؛ علم شادمانی و نیرومندی های انسان. حسن پاشا شریفی و جعفر نجفی زند. تهران: انتشارات سخن
- مرادی، محمود؛ عبداللهیان، فرزانه و صفردوست، عاطیه. (۱۳۹۱). "بررسی نقش ظرفیت جذب دانش بر رابطه بین یادگیری از خطاهای سازمانی و نوآوری سازمانی". مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). سال ۲۲، شماره ۶۹، ص: ۱۲۱-۱۴۹.
- نصیری، فخرالسادات و بابلی، سمیه. (۱۳۹۳). "تحلیل وضعیت عملکرد شغلی کارکنان (مطالعه موردی کارمندان دانشگاه بوعلی سینا همدان)". دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، چالش ها و راهکارها.
- وکیلی، نفیسه؛ گل پرور، محسن و آتش پور، حمید. (۱۳۸۸). "نقش ویژگی های شغل، رهبری تحولی و دشواری هدف در عملکرد کارکنان شرکت احیاء فولاد سپاهان". دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی. (۳۹)، ص: ۲۲-۱.
- AbediKooshki. S., Zeinabadi.H. (۲۰۱۵). "An investigation into the role of organizational virtuousness in the job attitudes of teachers". Journal of Social Sciences and Technology Management, ۳(۱). ۵۶۳-۵۷۰.
- Bagozzi, R. P., (۲۰۰۳), "Positive and negative emotions in organizations". In Cameron, K.S., Dutton, J.E., Quinn, R.E. (eds), Positive Organizational Scholarship. (pp. ۱۷۶-۱۹۳), San Francisco, Berrett-Koehler.
- Cameron, K. S., Bright, D. & Caza, A. (۲۰۰۴). "Exploring the Relationships Between Organizational Virtuousness and Performance". American Behavior Scientist, ۴۷ (۶), pp. ۷۶۶-۷۹۰.

- Carter, Richard W., Nesbit Paul L., Badham, Richard J., Parker, Sharon K. & Li- Kuo Sung. (۲۰۱۶). **“The effects of employee engagement and selfefficacy on job performance: a longitudinal field study”**. The International Journal of Human Resource Management.
- Edmondson, A. C. (۱۹۹۶). **“Learning from mistakes is easier said than done: Group and organizational influences on the detection and correction of human error”**r. The Journal of Applied Behavioral Science, ۳۲(۱), ۰-۲۸.
- Erat S, Erdil O, Kitapçı H, Çömlek, O. (۲۰۱۲). **“The effect of the perception of organizational trust and organizational support on intention to quit and individual performance: An empirical study of the Turkish state universities”**. African Journal of Business Management ۶(۳۰): ۸۸۰۳-۸۸۶۱.
- Gotsis, George & Grimani, Katerina. (۲۰۱۰). **“Virtue theory and organizational behavior: An integrative framework”**. Management Development, ۳۴, ۱۲۸۸-۱۳۰۹.
- Homsma, G. J., Van Dyck, C., De Gilder, D., Koopman, P. L., & Elfring, T. (۲۰۰۹). **“Learning from error: The influence of error incident characteristics”**. Journal of Business Research, ۶۲(۱), ۱۱۰-۱۲۲.
- Hui, Hua. Zhang & Schutte, Nicolas. (۲۰۱۰). **“Personality, emotional intelligence and other-rated task performance”**. European Management, ۸۷, ۲۹۸-۳۰۱.
- Kwong, J. & Cheung, M. (۲۰۰۳). **“Prediction of Performance Facets Using Specific Personality Trait in the Chinese Context”**. Journal of Vocational Behavior, ۶(۴):۴۰- ۶۱.
- Madsen, P. M., & Desai, V. (۲۰۱۰). **“Failing to learn? The effects of failure and success on organizational learning in the global orbital launch vehicle industry”**. Academy of Management Journal, ۰۳(۳), ۴۰۱-۴۷۶.
- Marco, D, Tulio, F, Zanini, H, Carmen, P. (۲۰۱۳). **“ Trust as an element of informal coordination and its relationship with organizational performance”**. Original Research EconomiA, Vol. ۱۴, No. ۲, pp. ۷۷-۸۷.
- McCullough, M. E. (۲۰۰۰). **“Forgivenss as human strenght: Theory, measurement, and links to well-being”**. Journal of Social and Clinical Psychology. ۱۹, ۴۳-۰۰.

- Motowidlo, J.S. (۲۰۰۳). **“Job Performance, Handbook of Psychology”**. Industrial and Organizational Psychology, ۱۲: ۳۹-۵۵.
- Raspin, P. (۲۰۱۱). **“Failing to learn? How organizations can learn from failure”**. Strategic Direction, ۲۷(۱), ۴-۶.
- Raza, S.A. (۲۰۱۰). **Relationship between organizational climate and performance of teachers in public and private colleges of PUNJMB. Pakistan.**
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M. P. & Jesuino, J. C. (۲۰۱۱). **“How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Affective Commitment Relationship”**. Journal of Business Research, ۶۴(۵), pp. ۵۲۴-۵۳۲.
- Rego, Arme'nio. Ribeiro, Neuza. Cunha, Miguel P. (۲۰۱۰). **“Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors”**. Journal of Business Ethics (۲۰۱۰) ۹۳:۲۱۵-۲۳۵.
- Robbins, T., Summers, T., and Miller, J. (۲۰۰۰). **“Intra- and Inter-Justice Relationships: Assessing the Direction”**. Human Relations, ۵۳, ۵۵-۴۷.
- Ronen, Sigalit. Zuroff, David C. (۲۰۱۷) **“How does secure attachment affect job performance and job promotion? The role of social-rank behaviors”**. Journal of Vocational Behavior, YJVBE ۳۰۵۹, doi: ۱۰.۱۰۱۶/j.jvb.۲۰۱۷.۰۳.۰۰۶.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (۲۰۰۰). **“Understanding extra-role behavior in schools: The relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teacher’s extra-role behavior”**. Teaching and Teacher Education. ۱۶(۵-۶), ۶۴۹-۶۵۹.
- Srivastava, A. K. (۲۰۰۸). **“Effect of Perceived Work Environment on Employees’ Job Behaviour and Organizational Effectiveness”**. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, ۳۴, (۱), pp. ۴۷-۵۵.
- Van Dyck, C., Frese, M., Baer, M., & Sonnentag, S. (۲۰۰۵). **“Organizational error management culture and its impact on performance: a two-study replication”**. Journal of Applied Psychology; Journal of Applied Psychology, ۹۰(۶), ۱۲۲۸-۱۲۴۰.

Development of Job Performance Model Based on Organizational Virtuousness among the Staff of Ministry of Sport and Youth in Iran

Majid Kiani

Ph.D. in Sport Management, Bu- Ali Sina University, Hamedan, Iran

Gholam Reza Shabani Bahar

Ph.D., Full Professor in Sport Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Nasrollah Erfani

Ph.D., Associate Professor in Psychology, Payam-e- Noor University, Hamedan, Iran

Sajad Moemeni piri

Ph.D. in Sport Management, Bu- Ali Sina University, Hamedan, Iran

Received: ۲۴ Jun. ۲۰۱۷

Accepted: ۲۰ Aug. ۲۰۱۷

The study is to develop a job performance model based on organizational virtuousness among the staff of Ministry of Sport and Youth in Iran. This research is a descriptive- correlation one and is done based on Traversal- Field method by using questionnaires. The statistical sample was including ۳۹۷ staff of Ministry of Sport and Youth and statistical samples were selected by Random Sampling. The measurement tools for gathering data were Organizational Virtuousness Cameron questionnaire (۲۰۰۴) and Job Performance Patterson questionnaire (۱۹۹۲) that the content validity of the questionnaires confirmed by ۱۰ Sport Management professors. So questionnaire's reliability was approved respectively $\alpha= ۰/۸۶۴$ and $\alpha= ۰/۸۶۸$ By Cronbach's alpha. The Data were analyzed using Structural Equation Modeling via Software LISREL. The results of structural model for job performance based on organizational Virtuousness showed that all questions have a significant effect on the model ($P < ۰/۰۱$). Fitting indicators of structural model is a good fitness and job performance could have a significant effect on organizational virtuousness among youth and sport ministry staff ($P < ۰/۰۱$, $T = ۸/۱۹$, $\beta = ۰/۶۹$).

KeyWords: Organizational Virtuousness, Job Performance and Ministry of Sport and Youth