

فصلنامه تعالی منابع انسانی

سال دوم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۰

صفحات ۴۶-۶۲

نوع مقاله: پژوهشی

## نقش میانجی مشارکت و رفاه عاطفی در تأثیر فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان

سهیلا زرین جوی الوار\*<sup>۱</sup>، دنیا باوی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲۰ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۰۲/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۱۷

### چکیده:

هدف از این پژوهش، بررسی نقش میانجی مشارکت و رفاه عاطفی در تأثیر فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ روش، توصیفی پیمایشی است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده است. جامعه آماری پژوهش، شامل کارکنان دانشگاه آزاد آبادان و خرمشهر ۱۳۰ نفر بوده و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، به تعداد ۹۷ نفر محاسبه شد. جهت انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل صورت گرفته است. یافته‌ها حاکی است که در سطح اطمینان ۹۵٪ الگوی ساختاری تحقیق، از برازش مناسبی برخوردار است و نتایج نشان دهنده آن است فضیلت سازمانی هم به‌طور مستقیم و هم با نقش میانجی رفاه عاطفی و مشارکت بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. دانشگاه به‌عنوان یک سازمان پیشرو در جوامع و اهمیت کانونی آن در زندگی، باید نسبت به ارتقای کیفیت حساسیت بیشتری نشان دهد که مستلزم توسعه درون‌زای فرهنگ ارزشیابی است و رعایت اخلاقیات و نهادینه شدن فضایل اخلاقی در این راستا موضوعیت پیدا می‌کند که می‌توان آن را در سازمان‌های دیگر نیز به اجرا درآورد. پیشنهاد می‌گردد رفتار در سایه احترام، اخلاق و محبت را در سرلوحه رفتار سازمانی قرار دهند به عبارتی صرف نظر از نقش و جایگاهی که کارکنان دارند، با آن‌ها با احترام و حفظ نمودن شخصیتشان رفتار و برخورد نمایند.

**واژگان کلیدی:** فضیلت سازمانی، عملکرد کارکنان، رفاه عاطفی

<sup>۱</sup> استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آبادان، آبادان، ایران. نویسنده مسول: s.zarrinjouy@iauabadan.ac.ir

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آبادان، آبادان، ایران

## مقدمه

فروپاشی های مالی و اخلاقی در سال های اخیر، جامعه اقتصادی و مطبوعات عمومی دنیا را به سمت درک مجدد ارزش و اهمیت فضیلت سازمانی سوق داده است، به طوری که پژوهشگران متعددی مانند لیلیوس و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) تأکید کرده اند که فضیلت در مدیریت و کسب و کار باید در دستور کار پژوهش قرار گیرد. عوامل مختلفی می توانند در جهت ارتقاء فضایل در سازمان و تحقق فضیلت سازمانی نقش داشته باشند که یکی از این عوامل اخلاق کاری است (عربشاهی کریزی و غلامی نژاد ۱۴۰۰).

با توجه به اهمیت نیروی انسانی، ایجاد حمایت اجتماعی و رفاه عاطفی در رشد و اعتلای سازمان ها، از طریق ایجاد عدالت و متعاقب آن انگیزه در میان کارکنان حائز اهمیت بسیار است. بر طبق نظریه مبادله اجتماعی، یکی از انتظاراتی که کارکنان سازمان دارند توجه و حمایت از آنان است؛ بنابراین زمانی که کارکنان احساس کنند که از حمایت سازمانی برخوردارند آنان نیز به نحوی در صدد جبران بر می آیند که این می تواند از طریق درگیری بیش تر آنان در کار و صرف تلاش و کوشش بیشتر برای انجام کار و انجام رفتارهای مفید مانند رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای مشتری محور و ... صورت گیرد که این خود باعث بهبود عملکرد سازمان می شود (مرادیان و زرتشتیان، ۱۳۹۹).

در گذشته اغلب به عملکرد درون نقشی افراد (رفتارهایی که در شرح شغل و شرایط احراز شغل از فرد انتظار می رفت) در سازمان توجه می شد. اما از دهه ۱۹۸۰، صاحب نظران مدیریت بین عملکرد درون نقشی و فرانقشی تفاوت قائل شدند. یکی از رفتارهای فرانقشی در سازمان، فضیلت سازمانی است که اخیراً به دلیل نقش مؤثر آن در سازمان ها و بالأخص تأثیر آن بر روی عملکرد کارکنان مورد توجه قرار گرفته است (چنگیزی و محمدی، ۱۳۹۵).

کامرون (۲۰۱۲) معتقد است که فضیلت در افراد، با نتایج مطلوب، تعهد فردی، رضایت و احساسات مثبت و همچنین سلامت روان شناختی مرتبط است و همچنین فضیلت سازمانی می تواند مهم ترین عامل برای مشارکت در کار باشد که این مسئله در سطح سازمانی مورد غفلت واقع شده است. فضیلت سازمانی بر رویه های روانی و عاطفی سازمان (یعنی مشارکت در کار) تأثیر دارد. بسیاری از مطالعات رابطه معناداری را بین مشارکت کاری و عملکرد شغلی کارکنان نشان داده اند (نبیل اسماعیل<sup>۲</sup>، بیکر و بال<sup>۳</sup>، آنیتا<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴، داجانی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵).

با توجه به شکاف تحقیقاتی که در مورد پیامدهای فضیلت سازمانی در ادبیات وجود دارد و بعد از بررسی های متعدد، سؤال اصلی این تحقیق این است که فضیلت سازمانی چه نقشی در عملکرد کارکنان داشته و نقش میانجی متغیرهای رفاه عاطفی و مشارکت در کار در رابطه بین این دو متغیر چیست؟

<sup>1</sup> Lilius et al

<sup>2</sup> Hussein Nabil Ismail, Adnan Iqbal & Lina Nasr

<sup>3</sup> Bakker, A.B. and Bal, M.P.

<sup>4</sup> Anitha, J.

<sup>5</sup> Dajani, M.A.Z.

## مبانی نظری

### فضیلت سازمانی

مفهوم فضیلت به شایستگی‌های اخلاقی فطری اشاره می‌کند که با استفاده از فعالیت‌های انسانی باعث تقویت اخلاق اجتماعی می‌شود (عربشاهی کریزی و غلامی نژاد، ۱۴۰۰). کامرون، برایت و کازا توسعه دهندگان اولیه مفهوم فضیلت سازمانی هستند. فضایل نشانگر عادات، اشتیاق‌ها و اعمال منحصر به فرد است که نشانگر خیر شخصی و اجتماعی است. پیترسون و سلیگمن خرد، شجاعت، انسانیت، عدالت، اعتدال و تعالی را از جمله فضایل کلیدی می‌دانند. فضیلت سازمانی به معنای ویژگی‌های عالی مناسب، مانند دلسوزی، صداقت، گذشت و اعتماد است (عربشاهی کریزی و غلامی نژاد ۱۴۰۰؛ گوکینا و همکاران<sup>۱</sup> ۲۰۱۹). فضیلت در سازمان‌ها به معنی 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 (شورکچالی و همکاران ۱۴۰۰؛ کامرون<sup>۲</sup> ۲۰۱۰؛ کامرون و همکاران<sup>۳</sup> ۲۰۰۴).

بنابراین، فضیلت سازمانی صفت اخلاقی است که از تجمع ادراکی یک نوع رفتار در زندگی آموخته می‌شود که باید در سطح سازمان عملیاتی شود و در ارزش‌ها و آرمان‌های سازمان آشکار گردد (شورکچالی و همکاران ۱۴۰۰؛ چوان<sup>۴</sup> ۲۰۰۵). البته اختلاف نظری بین محققین در رابطه با ابعاد فضیلت سازمانی وجود دارد. برخی از محققین آن را یک ساختار چندبعدی می‌دانند (عربشاهی کریزی و غلامی نژاد ۱۴۰۰؛ کامرون ۲۰۰۴)، در حالی که ریگو و ریرو<sup>۵</sup> (۲۰۰۹) آن را یک ساختار تک‌بعدی معرفی می‌نمایند.

### عملکرد شغلی

در مورد اینکه عملکرد سازمانی (شغلی) چیست، نگرش‌های متفاوتی وجود دارد. به نظر صاحب‌نظران از نظر فردی، عملکرد سابقه موفقیت‌های یک فرد است. به آنچه یک کارمند در کار انجام می‌دهد، یا نحوه انجام وظیفه یک فرد، عملکرد می‌گویند؛ بنابراین، عملکرد (فرآیند عمل) عبارت است از مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغل که افراد از خودشان بروز می‌دهند. به عبارتی می‌توان عملکرد را محاسبه یا سنجش نتیجه‌ها دانست (میر کمالی و همکاران، ۱۳۹۶).

به طور کلی عملکرد شغلی را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از بخش‌های مختلف سازمانی تعریف می‌کنند که به تفکیک افراد فعال در هر بخش، ارائه می‌شود و هر فرد در طول دوره ای مشخص از زمان آن را انجام می‌دهد (آذرنیوشان و همکاران ۱۳۹۶، پلاتیس و همکاران<sup>۶</sup> ۲۰۱۵). همچنین عملکرد انسان در سازمان بازتاب دانش، مهارت، رفتار و ارزش‌های اخلاقی اوست. ارزشیابی شایستگی کارکنان عملی است که به منظور سنجش

<sup>1</sup> Gukiina, J.; Ntayi, J. M.; Balunywa, W. and Ahiauzu, A.

<sup>2</sup> Cameron. K.

<sup>3</sup> Cameron, K. Bright, D. Caza, A.

<sup>4</sup> Chun. R.

<sup>5</sup> Rego, A. Ribeiro, N.

<sup>6</sup> Platis, C. Reklitis, P. Zimeras, S.

خصایص مذکور و نقاط ضعف و قدرت و ایجاد انگیزه، اصلاح، ارتقاء و شکوفایی انسان صورت می‌پذیرد. به‌طور کلی، ارزشیابی و سیستم مناسب تشویق و تنبیه و داشتن معیار سنجش تلاش و فعالیت افراد، موجب بالا رفتن بهره‌وری در سازمان‌ها می‌شود. سازمان‌هایی که به عملکرد نیروی انسانی توجه دارند به توانمندسازی، یادگیری فردی و توسعه انسانی کمک می‌کنند. در واقع با توسعه منابع انسانی، علاوه بر افزایش ارزش و پتانسیل فردی کارکنان، عملکرد کلی سازمان نیز افزایش می‌یابد (میر کمالی و کرمی، ۱۳۹۶).

### رفاه عاطفی

در دنیای امروز افراد در انتخاب‌های خود به دنبال گزینه‌هایی هستند که رفاه ذهنی و روانی آنان را برآورده سازد (شیرمحمدی و همکاران ۱۳۹۹، گائو و همکاران<sup>۱</sup> ۲۰۱۷). رفاه عاطفی یا رفاه ذهنی که در حوزه روانشناسی و جامعه‌شناسی قابل مطالعه است (ملکی و برادران ۱۳۹۴) دربرگیرنده تمام ارزیابی‌های منفی و مثبت می‌شود که مردم در مورد زندگی‌شان انجام می‌دهند (شیرمحمدی و همکاران ۱۳۹۹، مارتینز و همکاران<sup>۲</sup> ۲۰۱۹). در حقیقت رفاه ذهنی (عاطفی) یک مفهوم مرتبط با شادی و تحقق یافتن است و بیانگر ارزیابی شناختی و عاطفی افراد از زندگی آن‌هاست (شیرمحمدی ۱۳۹۹، چن و همکاران<sup>۳</sup> ۲۰۱۹، گائو و همکاران ۲۰۱۷). این ارزیابی ممکن است شناختی اولیه باشد یا اینکه عامل تجارب هیجانی رضایت‌بخش یا نارضایتی‌ها باشد. به‌رحال امر مسلم این است که سطوح رفاه در میان افراد مختلف متفاوت است. پس رفاه ذهنی از نظر اصطلاحی، همانند چتری است برای ارزیابی‌های مختلف که افراد در زندگی‌شان ملاحظه می‌کنند، حوادثی که با آن‌ها شاد می‌شوند و شرایطی که در آن زندگی می‌کنند. اگرچه رفاه تا اندازه‌ای که درون تجربه فرد رخ می‌دهند ذهنی است ولی مظاهر آن به‌صورت عینی در رفتار غیرشفاهی، کنش‌ها، بیولوژی، تمایلات و حافظه وی مشاهده می‌گردد (ملکی و برادران، ۱۳۹۴).

### مشارکت کاری

می‌توان مشارکت کاری را به عنوان یک حالت ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار توصیف می‌شود که با نشاط، فداکاری و جذب مشخص می‌شود، بسیاری از محققان فداکاری و نشاط و انرژی را به عنوان «مولفه‌های اصلی» درگیری کاری در نظر می‌گیرند (کوتز و نل<sup>۴</sup> ۲۰۲۰، اسکافلی ۲۰۱۳، تاريس و همکاران<sup>۵</sup> ۲۰۱۷). «نشاط و انرژی» به این معناست که کارکنان با سطح بالایی از انرژی انگیزشی با وظایف خود برخورد می‌کنند که مشخصه آن انعطاف‌پذیری ذهنی و تلاش مداوم است، در حالی که «فداکاری» به تجربه احساس اهمیت در مورد کار خود و در عین حال احساس الهام، چالش و افتخار اشاره دارد (کوتز و نل ۲۰۲۰، اسکافلی و همکاران<sup>۶</sup> ۲۰۰۲، سونتاج<sup>۷</sup> ۲۰۱۷). کان<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) مشارکت کارکنان را این‌گونه تعریف کرد: بهره‌گیری از خود اعضای

<sup>1</sup> Gao, L., Bai, X., & Park, A.

<sup>2</sup> Martínez, L. M., Estrada, D., & Prada, S. I.

<sup>3</sup> Chen, S., Fan, Y., Cao, Y., & Khattak, A.

<sup>4</sup> Martina Kotzé & Petrus Nel

<sup>5</sup> Taris, T.W., Ybema, J.F., van Beek, I.

<sup>6</sup> Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A.

<sup>7</sup> Sonnentag, S.

## نقش میانجی مشارکت و رفاه عاطفی در تأثیر فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان

سازمان برای نقش‌های کاری‌شان که در درگیر شدن، افراد خود را به صورت فیزیکی، شناختی و عاطفی در طول اجرای نقش به کار می‌گیرند و ابراز می‌کنند (نبیل اسماعیل و همکاران ۲۰۱۹، کان ۱۹۹۰). مقصود از مشارکت کارکنان، انواع روش‌ها و فعالیت‌هایی است که در زمینه مشارکت اعضاء سازمان انجام می‌گیرد. مشارکت درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که آنان را برمی‌انگیزد برای دستیابی به اهداف گروهی و همدیگر را یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند (قرل سوفلو ۱۳۹۶). مشارکت کارکنان در وظایف و فعالیت‌های سازنده به‌عنوان ابزاری برای بهبود روحیه و بهره‌وری شناخته‌شده است (قربانی و همکاران، ۱۳۹۴). مفهوم مشارکت کاری به‌عنوان یک بازخورد، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند. هر چه سطح مشارکت شغلی کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت (درخشیده و کاظمی، ۱۳۹۳).

### پیشینه پژوهش

شور کچالی و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی تحت عنوان ارائه مدل تأثیر آموزش فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی با میانجی‌گری بهزیستی ذهنی اعضای هیئت علمی با مطالعه موردی دانشگاه‌های استان مازندران انجام دادند. یافته‌ها حاکی از رابطه مثبت و معنادار فضیلت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی، فضیلت سازمانی با بهزیستی ذهنی و بهزیستی ذهنی با توانمندسازی روانشناختی بود. بهزیستی ذهنی نیز به‌عنوان میانجی بین فضیلت سازمانی و توان روانی عمل کرد.

عربشاهی کریزی و غلامی نژاد (۱۴۰۰)، پژوهشی تحت عنوان "بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی اخلاق کاری" انجام دادند. نتایج نشان داد که اخلاق کاری رابطه مدیریت منابع انسانی اسلامی و فضیلت سازمانی را میانجی‌گری می‌کند و همچنین نتایج حاکی از تأثیر معنی‌دار مدیریت منابع انسانی اسلامی بر فضیلت سازمانی، تأثیر معنی‌دار مدیریت منابع انسانی اسلامی بر اخلاق کاری و تأثیر معنی‌دار اخلاق کاری بر فضیلت سازمانی می‌باشد.

حکیمی و ابوالفتحی (۱۴۰۰)، پژوهشی تحت عنوان "بررسی تأثیر فضیلت سازمانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی هویت سازمانی و تعلق کاری کارکنان شاغل در شرکت سیمان نهاوند" انجام دادند. نتایج آزمون فرضیات نشان داد که فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان با نقش دو میانجی هویت سازمانی و تعلق کاری کارکنان در شرکت سیمان نهاوند تأثیر مثبت و معناداری دار بوده و نشان از ارزشمندی متغیر تعلق کاری کارکنان نسبت به متغیر هویت سازمانی در اثر فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان بوده است.

شیرمحمدی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان "اثر گردشگری مجازی بر رفاه ذهنی (مورد مطالعه: کاربران اینستاگرام و فیس بوک)" انجام دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد که سهولت درک شده،

<sup>1</sup> kan

سودمندی درک شده و لذت درک شده بر رضایت از زندگی، کیفیت زندگی، شادکامی و سلامت روان به واسطه غرقگی، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

دهکردی و همکاران (۱۳۹۹)، به "بررسی رابطه رهبری مثبت گرا و فضیلت سازمانی با عملکرد سازمانی در مدارس ابتدایی شهر گرگان" پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه معناداری بین رهبری مثبت گرا و عملکرد سازمانی وجود دارد، همچنین رابطه معناداری بین فضیلت سازمانی با عملکرد سازمانی وجود دارد.

قاسمی (۱۳۹۹)، "رابطه بین جو اخلاق سازمانی با و فضیلت سازمانی کارکنان سازمان بهزیستی شهرستان شیراز" می‌پردازد. نتایج نشان داد که: بین جو اخلاق سازمانی و ابعاد آن بافضیلت سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در نهایت فضیلت سازمانی، می‌تواند توسط متغیر مستقل یعنی جو اخلاق سازمانی تبیین شود.

تقی پور (۱۳۹۹)، در پژوهش به "بررسی نقش فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر" می‌پردازد. در نتیجه فضیلت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تأثیر گذار است.

صادقی و همکاران (۱۳۹۹)، به "بررسی و شناسایی رابطه هوش هیجانی و رهبری دانش محور با میانجیگری فضیلت سازمانی در بین معلمان و مدیران ابتدایی شهر دیشموک" می‌پردازند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد فضیلت سازمانی نقش واسطه‌گری خوبی در رابطه بین رابطه هوش هیجانی و رهبری دانش محور دارد.

فرمانی (۱۳۹۹)، در پژوهشی به "بررسی نقش عوامل مؤثر بر مشارکت اجتماعی شهروندان محلات شهری" در پاییز سال ۱۳۹۶ به انجام رسید با اطمینان نود و پنج درصد فرض تحقیق تأیید و فرض صفرمانی بر عدم تأثیر توسعه محله محوری بر افزایش مشارکت اجتماعی شهروندان رد گردید.

آذر نیوشان و همکاران (۱۳۹۷)، پژوهشی تحت عنوان "رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان" انجام دادند. نتایج نشان داد نوآوری سازمانی بر رضایت شغلی معلمان تأثیر معناداری دارد. همچنین بررسی‌ها نشان داد نوآوری سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان نیز مؤثر است.

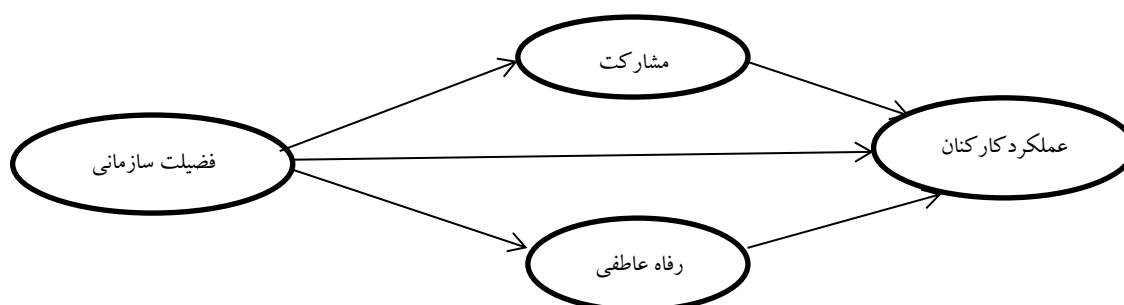
کوتر و نل (۲۰۲۰)، پژوهشی تحت عنوان "تأثیر منابع شغلی بر تعهد کاری و تعهد سازمانی کارگران معدن پلاتین: یک مطالعه اکتشافی" انجام دادند. یافته‌ها نشان می‌دهد که احترام سازمانی و مراقبت کارکنان از نظر آماری تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد کاری و تعهد سازمانی دارند. با این حال، مراقبت از کارکنان تأثیر قوی تری بر تعهد کاری و تعهد سازمانی نسبت به احترام سازمانی داشت.

نبیل اسماعیل و همکاران (۲۰۱۹)، پژوهشی تحت عنوان "مشارکت کارکنان و عملکرد شغلی در لبنان با نقش واسطه‌ای اخلاقی" انجام دادند. یافته‌ها تأثیر مثبت معنادار مشارکت کارکنان بر عملکرد شغلی را نشان داد. با این حال، تجزیه و تحلیل میانجیگری با استفاده از روش‌های راه‌اندازی نشان داده است که خلاقیت به طور کامل رابطه بین تعامل و عملکرد را واسطه‌ای کرده است.

## نقش میانجی مشارکت و رفاه عاطفی در تأثیر فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان

### مدل مفهومی و فرضیه‌های تحقیق

در این پژوهش از مدل مفهومی پژوهش ساخته استفاده شده است که در شکل ۱ آورده شده است. فرضیات پژوهش بدین شرح است: فضیلت سازمانی تأثیر مثبتی بر مشارکت در کار دارد. فضیلت سازمانی تأثیر مثبتی بر رفاه عاطفی دارد. فضیلت سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد. مشارکت در کار تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد. رفاه عاطفی تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد. فضیلت سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان از طریق رفاه عاطفی تأثیر دارد. فضیلت سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان از طریق مشارکت در کار تأثیر دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق پژوهش ساخته

### روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی پیمایشی است و از نوع مطالعه موردی محسوب می‌شود. در این پژوهش، از روش کتابخانه‌ای برای استخراج پیشینه پژوهش و از روش میدانی، برای گردآوری داده‌ها بهره گرفته شده است. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بوده است. به منظور اندازه‌گیری و سنجش سازه‌های پژوهش، از سنجش‌های پژوهش‌های پیشین استفاده شده است. سؤالات پرسشنامه به با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف)، به تعداد ۲۵ سؤال و در دو بخش تنظیم شد که بخش اول، شامل سؤال عمومی در خصوص اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان و بخش دوم، شامل ۲۵ سؤال تخصصی، در رابطه با موضوع اصلی پژوهش بوده است. جهت بررسی پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ، بر اساس یک نمونه اولیه استفاده شد که در کلیه موارد، ضریب آلفا بالاتر از ۰,۷ حاصل گردید. جهت اطمینان از سنجش صحیح محتوای آزمون، از منظر روایی ظاهری صورتی نیز از نظر اساتید و کارشناسان خبره این حوزه بهره گرفته شد.

جامعه آماری در این تحقیق در این تحقیق نمونه آماری شامل کارکنان دانشگاه آزاد (آبادان و خرمشهر) تعداد ۱۳۰ نفر می‌باشد جهت انتخاب نمونه، با توجه به جدول مورگان تعداد ۹۷ نفر از طریق

نمونه گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. در این پژوهش داده‌ها به روش میدانی جمع آوری شده است در این تحقیق به منظور توصیف تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از آمار ارتباطی و از روش مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. معادلات ساختاری، نسل دوم فن‌های تحلیل آماری است که جهت تجزیه و تحلیل روابط متقابل بین متغیرهای چندگانه در یک مدل مورد استفاده قرار می‌گیرد. روابط متقابل بین متغیرها می‌تواند در یک مجموعه از معادلات رگرسیونی ساده یا چندان ارائه گردد. فن معادلات ساختاری ترکیبی از داده‌های کمی و مفروضات علی یا همبستگی را در مدل‌سازی مورد استفاده قرار می‌دهد. نتایج پایایی متغیرهای پرسشنامه در جدول ۱ آمده است و با توجه به اینکه مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها بیش از ۰/۷ است، مشخص شد که پرسشنامه از پایایی مورد قبولی برخوردار است.

جدول ۱. بررسی پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ

متغیرها	شماره سوالات	مقدار ضریب آلفای کرونباخ
فضیلت سازمانی	۸-۱	۰/۹۳۲
مشارکت در کار	۱۳-۹	۰/۸۷۶
رفاه عاطفی	۱۹-۱۴	۰/۸۲۹
عملکرد کارکنان	۲۵-۲۰	۰/۸۷۴

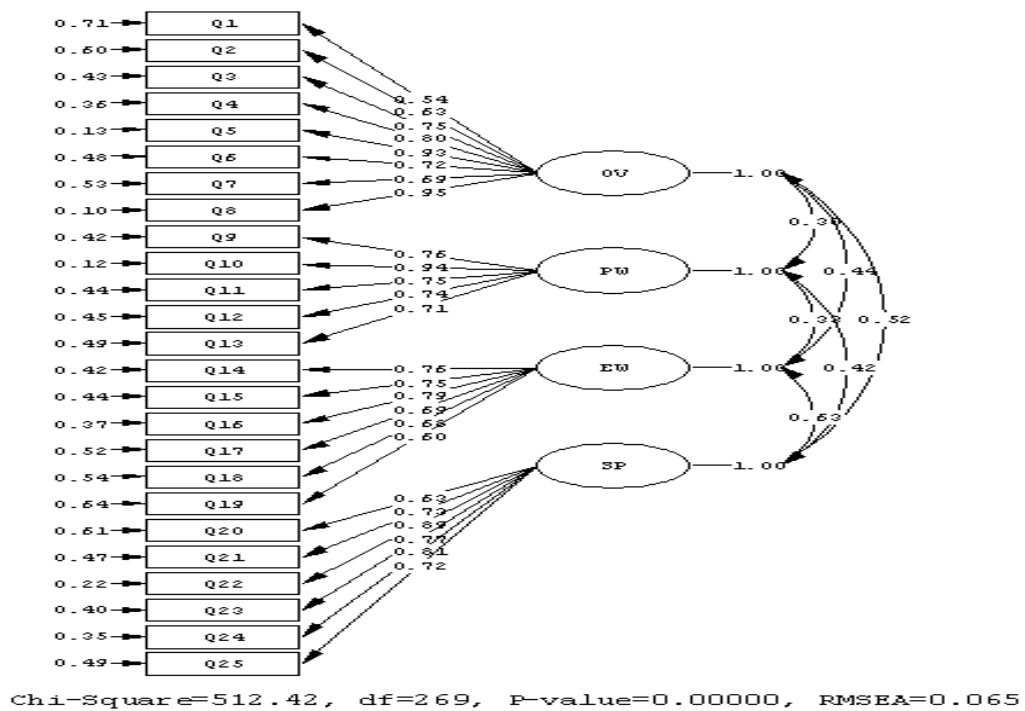
## یافته های پژوهش

### ارزیابی مدل اندازه گیری

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش، اطمینان یافتن از صحت مدل اندازه گیری متغیرهای برونزا و درونزا، ضروری است. بدین منظور، ابتدا در مدل اندازه گیری، معناداری وزن رگرسیونی (بار عاملی) سازه‌های پرسشنامه، در پیش‌بینی گوی‌های مربوطه، بررسی شد تا از برازندگی مدل و قابل قبول بودن گوی‌ها در اندازه گیری سازه‌ها، اطمینان حاصل گردد. این مهم با استفاده از فن تحلیل عاملی تأییدی، در نرم‌افزار لیزر انجام شد. شکل ۲ مدل ساختاری پژوهش را در حالت ضرایب استاندارد، نشان می‌دهد. معیار این پژوهش، جهت تأیید یا رد هر فرضیه مقدار آماره است در این قسمت به بررسی معنادار بودن اعداد به دست آمده مدل می‌پردازیم؛ در رابطه با معنی‌داری اعداد، باید گفت از آنجایی که در این تحقیق در سطح اطمینان ۰/۹۵ یا خطای ۰/۰۵ به دنبال آزمون فرضیات هستیم، برای آزمون طی اعدادی معنادار خواهند بود که بزرگ‌تر از ۱/۹۶- و ۱/۹۶+ باشند. به این معنی که اگر در آزمون طی عددی بین ۱/۹۶- و ۱/۹۶+ باشد، بی‌معنا خواهد بود. در شکل ۲ اعداد به دست آمده برای آزمون T معنادار هستند و مدل از نظر شاخص‌های تناسب در وضعیت مناسبی قرار دارند.



## نقش میانجی مشارکت و رفاه عاطفی در تأثیر فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان



شکل ۲. مدل اندازه‌گیری در حالت ضرایب استاندارد

برای ماندن هر سؤال در مدل، لازم است دو شرط وجود داشته باشد. اول این که بار عاملی سؤال، بالای ۰٫۵ باشد و دوم این که معنادار باشد، یعنی ضریب طی بزرگ‌تر از قدر مطلق ۱٫۹۶ باشد (هیز و همکاران، ۲۰۱۴). نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی برای کلیه متغیرها پس از اصلاح مدل، در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: نتایج تحلیل عاملی تأییدی

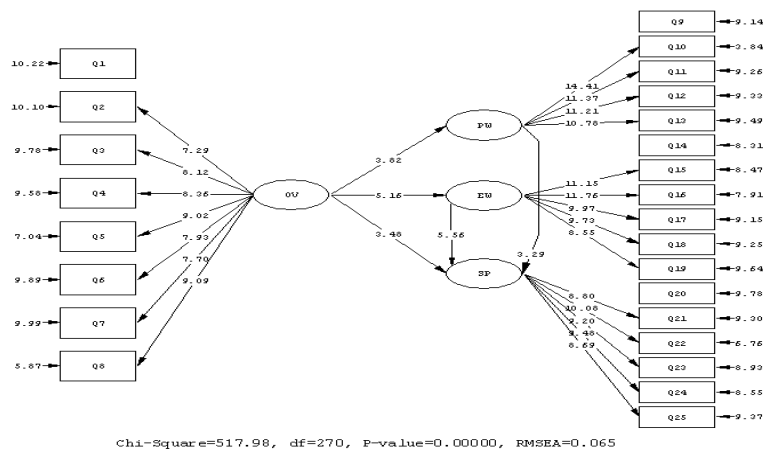
متغیرها	عنوان در مدل	گوی	بار عاملی	ضریب t
فضیلت سازمانی	(OV)	Q1	۰/۵۴	۸/۵۰
		Q2	۰/۶۳	۱۰/۱۹
		Q3	۰/۷۵	۱۲/۹۵
		Q4	۰/۸۰	۱۴/۰۳
		Q5	۰/۹۳	۱۸/۰۴
		Q6	۰/۷۲	۱۲/۲۱
		Q7	۰/۶۹	۱۱/۴۲
		Q8	۰/۹۵	۱۸/۶۸
مشارکت در کار	(PW)	Q9	۰/۷۶	۱۲/۹۵
		Q10	۰/۹۴	۱۷/۷۲
		Q11	۰/۷۵	۱۲/۶۰

<sup>1</sup> Hayes et al

۱۲/۳۵	۰/۷۴	Q12		
۱۱/۷۲	۰/۷۱	Q13		
۱۲/۶۶	۰/۷۶	Q14	(EW)	رفاه عاطفی
۱۲/۳۶	۰/۷۵	Q15		
۱۳/۳۶	۰/۷۹	Q16		
۱۱/۰۶	۰/۶۹	Q17		
۱۰/۸۰	۰/۶۶	Q18		
۹/۲۰	۰/۶۰	Q19		
۹/۸۹	۰/۶۳	Q20	(SP)	عملکرد کارکنان
۱۲/۰۷	۰/۷۳	Q21		
۱۶/۲۱	۰/۸۹	Q22		
۱۳/۱۱	۰/۷۷	Q23		
۱۳/۹۹	۰/۸۱	Q24		
۱۱/۸۰	۰/۷۲	Q25		

### آزمون فرضیه‌های پژوهش

شکل ۳ مدل ساختاری پژوهش را در حالت معناداری ضرایب نشان می‌دهد. معیار این پژوهش، جهت تأیید یا رد هر فرضیه، مقدار آماره T است. اگر قدر مطلق آماره t بزرگ‌تر از ۱,۹۶ حاصل شود، نشان می‌دهد فرضیه معنادار و مورد تأیید است. هم‌چنین، جهت بررسی فرضیه‌های میانجی، از آزمون سمبل استفاده شده است. در این آزمون، می‌توان از تخمین نرمال برای بررسی معناداری رابطه استفاده کرد. نتایج آزمون فرضیه‌ها و میزان اثر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته، در جدول ۳ ارائه شده است. چنان‌که مشاهده می‌شود، مقدار آماره (-Z) t value برای تمام فرضیه‌ها بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۱,۹۶ حاصل شده است، لذا چنین نتیجه گرفته می‌شود فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید هستند. هم‌چنین در جدول ۴ شاخص‌های برازش مدل نیز آورده شده است.



شکل ۳: مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

## نقش میانجی مشارکت و رفاه عاطفی در تأثیر فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان

جدول ۳. نتیجه آزمون فرضیه‌ها

عنوان فرضیه	ضریب $t$	ضریب استاندارد	نتیجه
درک از فضیلت سازمانی تأثیر مثبتی بر مشارکت در کار دارد	۳ / ۸۲	۰ / ۳۰	تائید
درک از فضیلت سازمانی تأثیر مثبتی بر رفاه عاطفی دارد.	۵ / ۱۶	۰ / ۴۵	تائید
درک از فضیلت سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد	۳ / ۴۸	۰ / ۲۷	تائید
مشارکت در کار تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد	۳ / ۲۹	۰ / ۲۱	تائید
رفاه عاطفی تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد.	۵ / ۵۶	۰ / ۴۶	تائید

نام شاخص	$X^2$	DF	CMIN/DF	CFI	AGFI	GFI	RMSEA
مقدار شاخص	۵۹۳/۷۸۶	۱۴۹	۳/۹۸۵	۰/۹۰۱	۰/۸۰۲	۰/۹۱	۰/۰۷۸

فرضیه میانجی

ضریب معناداری Z

نتیجه

درک فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان از طریق رفاه عاطفی تأثیر دارد.

۲ / ۰۰

تائید

درک فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان از طریق مشارکت در کار تأثیر دارد.

۲ / ۷۶

تائید

جدول ۴. شاخص برازش مدل

## نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در چند دهه اخیر سازمان‌ها گرایش بیشتری به سمت فضایل اخلاقی و انسانی پیدا کرده‌اند و از این طریق سعی نموده‌اند تا خلاصه‌ای معنوی و اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را برطرف سازند. افراد و سازمان‌ها همه ارزش‌هایی دارند که رفتار فرد را از درون هدایت می‌کند. در سطح سازمانی ارزش‌ها عقاید و باورهایی هستند که در سازمان نفوذ می‌کنند و فرهنگ سازمان را شکل می‌دهند. در گذشته ارزش‌هایی نظیر کارایی، کنترل و سودآوری بر سازمان‌ها حاکم بود و این ارزش‌ها در دستیابی سازمان به موفقیت

مالی و رقابتی کافی به نظرمی رسید. با توجه به تغییرات کنونی، سازمان‌ها دریافته‌اند که نباید تنها نگران سودآوری خود باشند. سازمان‌ها به نیازهای جامعه بسیار حساس شده‌اند و حساسیت آن‌ها نسبت به سودآوری کاهش یافته است، اما امروزه ارزش‌هایی نظیر کارایی، کنترل و سودآوری به تنهایی برای هدایت سازمان‌ها به سوی آینده‌ای پایدار کافی نیستند، اینجاست که ارزش‌های والاتر مطرح می‌شوند. این ارزش‌های والاتر، فضایی نظیر شفقت، کمال، بخشش، عفو هستند که به سازمان‌ها در رسیدن به نتایج ارزشمند و ماورای موفقیت‌های مالی کمک می‌کنند (زاماهانی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲).

دانشگاه نیز به‌عنوان یک سازمان پیشرو در جوامع و اهمیت کانونی آن در زندگی، اقتصاد و رشد جوامع و با توجه به محدودیت منابع باید نسبت به ارتقای کیفیتش حساسیت بیشتری نشان دهد. ارتقای مداوم کیفیت در نظام آموزش عالی به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین چالش‌های دنیای رقابتی مستلزم توسعه درون‌زای فرهنگ ارزشیابی است که به‌نوبه خود نیازمند روحیات و رفتارهای خودارزیابی و خودتنظیمی و التزام درونی به کیفیت در میان همه متصدیان نظام آموزش عالی است، در نتیجه جایگاه و اهمیت اخلاقیات حرفه‌ای علمی در این راستا موضوعیت پیدا می‌کند. چراکه لازمه هرگونه فعالیت در جهت توسعه، رعایت اخلاقیات و نهادینه شدن فضایل اخلاقی هست.

حاکمیت اخلاق حرف‌های منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقاء جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن افزایش سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. فضیلت سازمانی همچنین به به‌کارگیری، حمایت، رشد، توسعه و تداوم عادت‌ها، تمایلات و فعالیت‌هایی نظیر نوع‌دوستی، امانت و درستی، گذشت و اعتماد هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی اشاره دارد. در یک مفهوم دیگر فضیلت سازمانی به این معنی است که سازمان جهت‌گیری مثبتی در خصوص فضیلت دارد و فضیلت سازمانی انگیزه اصلی این سازمان‌های مثبت‌نگر است که این به‌نوبه خود منجر به افزایش رفاه و سلامتی کارکنان و متعاقباً تسهیل بهبود سازمانی می‌شود. در این راستا ارزش‌های سازمانی، مدیریت منابع انسانی و رهبری راه‌های مهم تجسم فضیلت سازمانی هستند. فضیلت سازمانی منجر به بهبود سلامتی جسمی و روانی کارکنان می‌شود؛ و داشتن انرژی مثبت نیز به‌نوبه خود پای‌بندی کارکنان را افزایش می‌دهد و از ترک آن‌ها جلوگیری می‌کند. طبقه‌بندی‌های متفاوتی از ابعاد فضیلت سازمانی ارائه شده است (همراهی، ۱۳۹۴).

با توجه به تایید فرضیات مطرح‌شده در مورد فرضیه اول و دوم و سوم درک از فضیلت سازمانی تأثیر مثبتی بر مشارکت در کار، رفاه عاطفی و عملکرد کارکنان دارد. توصیه می‌گردد با نشان دادن نگرانی و توجه ای که به کارکنان می‌شود، هم از نظر رسیدگی به حال و اوضاع کارکنان شهرت و تصویر ذهنی

<sup>1</sup> zamahani

## نقش میانجی مشارکت و رفاه عاطفی در تأثیر فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان

مثبتی پیدا کنند و همچنین اینکه به کار آموزش دهند که باید از اوضاع همکاران خود مطلع و آگاه باشند و در صورت نیاز به آن‌ها کمک و یاری رسانند تا بدین صورت فضیلت سازمانی را در راستای کمک، یاری و ادراک از همدیگر ایجاد و بکار گیرند.

با توجه به فرضیه چهارم مبنی بر این که مشارکت در کار تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد پیشنهاد می‌گردد رفتار در سایه احترام، اخلاق و محبت را در سرلوحه رفتار سازمانی قرار دهند به عبارتی صرف نظر از نقش و جایگاهی که کارکنان دارند، با آن‌ها با احترام و حفظ نمودن شخصیتشان رفتار و برخورد نمایند تا بدین صورت کارکنان به خاطر نقش‌هایی که دارند، سرشکسته نشوند بلکه نقش و اهمیتی را که در سازمان دارند را درک کرده و بدین صورت به خاطر روحیه و انگیزه مثبتی که در آن‌ها ایجاد می‌شود، به وظایف محوله به خوبی رسیدگی نمایند و با توجه به این که رفاه عاطفی تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد آنجائی که میزان اعتماد به نفس و امیدواری کارکنان در حدی است که آن‌ها می‌توانند خود را از شرایط بفرنجی که برایشان ایجاد شده است خارج سازند لذا مدیران می‌توانند با فراهم آوردن شرایطی که کارکنان بتوانند از طریق داشتن اختیارات به مسائل و مشکلاتی که ایجاد شده، به تنهایی رسیدگی نمایند هم آن‌ها را مورد آموزش قرار دهند و همچنین اینکه از این طریق به آن‌ها نشان دهند که باید به واسطه امید و اعتماد به نفسی که دارند خود را از هر شرایطی که منجر به ایجاد اختلال در انجام وظایف می‌شود، خارج سازند. توصیه می‌گردد با فراهم آوردن شرایطی که مورد درخواست و تقاضای کارکنان هست، احساس آرامش، بشاش و شاداب بودن را در آن‌ها ایجاد کنند به عبارتی می‌توانند با ارائه حقوق و دستمزد مناسب، پاداش و ترفیعات شغلی با توجه به نقش شایسته سالاری، رفاه ذهنی و عاطفی کارکنان را بالا ببرند و آن‌ها را آماده نقش آفرینی سازند.

## منابع

- آذریشان مریم، مشایخ مریم، محمدی شیر محله فاطمه (۱۳۹۷)، **رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان**، فصل نامه علمی پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره هشتم، شماره سه، زمستان ۹۷، صص ۷۵-۹۴.
- تقی پور، حسینعلی: حسینی ترجمانی، ابوطالب. (۱۳۹۹). **نقش فضیلت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی**، فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی. ۷، صص ۸۳-۹۲.
- چنگیزی اکبر و محمدی مجتبی. (۱۳۹۵)، **رابطه تعهد سازمانی، درک از فضیلت سازمانی و تعال و رزی در کار با توجه به نقش متغیرهای جمعیت شناختی**، فصلنامه مدیریت دولتی. ۷، صص ۱۱-۲۵.
- حکیمی ایمان و ابوافتحی علی (۱۴۰۰)، **بررسی تأثیر فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان "کاوش نقش میانجی هویت سازمانی و تعلق کاری کارکنان شاغل در شرکت سیمان نهاوند"**، دومین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، خلیلی دهکردی، کوروش: جباری، نگین: زوار، حمیده. (۱۳۹۹)، **بررسی رابطه رهبری مثبت گرا و فضیلت سازمانی با عملکرد سازمانی در مدارس ابتدایی شهر گرگان**، هفتمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران. ص ۷.
- درخشیده، حامد: کاظمی، علی (۱۳۹۳)، **تأثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتلداری شهر مشهد با استفاده از مدل معادلات ساختاری**، جامعه شناسی کاربردی. ۲۵، صص ۸۹-۱۰۱.
- شیرمحمدی یزدان، برادران مراد، مختار جوزانی مریم (۱۳۹۹)، **اثر گردشگری مجازی بر رفاه ذهنی (مورد مطالعه: کاربران اینستاگرام و فیس بوک)**، فصلنامه علمی برنامه ریزی رفاه توسعه اجتماعی، سال یازدهم، شماره ۴۲، بهار ۱۳۹۹، صفحات ۱۵۷-۱۸۴.
- صادقی، محمد مراد و مشایخ فرحناز (۱۳۹۹)، **بررسی رابطه هوش هیجانی و رهبری دانش محور با میانجی گری فضیلت سازمانی در بین معلمان و مدیران ابتدایی شهر دیشموک**، هشتمین اجلاس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، ص ۸.
- عربشاهی کریمی احمد و غلامی نژاد علیرضا (۱۴۰۰)، **بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر فضیلت سازمانی با نقش میانجی اخلاق کاری**، فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، دوره ۸- شماره ۲۴- بهار ۱۴۰۰
- فرمانی، سمیه. (۱۳۹۹)، **بررسی و مطالعه مؤلفه های فضیلت سازمانی و تأثیر متقابل آن بر میزان رضایت شغلی در سازمان**، پنجمین اجلاس بین المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی، ص ۲۸.
- قاسمی، حمید. (۱۳۹۹)، **رابطه جو اخلاق سازمانی با فضیلت سازمانی کارکنان بهزیستی شیراز**، مطالعات صص ۱۰۵ تا ۱۱۱ مدیریت و کارآفرینی. ۱۶،
- قربانی مهدی و سالاری فاطمه، سعیدی گریانی، حمیدرضا سنایی، انور، (۱۳۹۴)، **تحلیل پیوندهای اعتماد و مشارکت اجتماعی در شبکه بهره برداران در راستای مدیریت مشارکتی مراتع منطقه مورد مطالعه: منطقه گرگم- استان کهگیلویه و بویراحمد**. ۹، صص ۱۸۲-۱۹۴

## نقش میانجی مشارکت و رفاه عاطفی در تأثیر فضیلت سازمانی بر عملکرد کارکنان

- قرنل سوفلو علی (۱۳۹۶)، بررسی نقش مشارکت کارکنان سازمان‌ها بر بهره‌وری نیروی انسانی، اولین کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین در علوم و تکنولوژی، ۲ شهریور ماه ۱۳۹۶-تهران
- گوران شورکچالی سلاله، حسین زاده بابک، فلاح وحید (۱۴۰۰)، ارائه مدل تأثیر آموزش فضیلت سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی با میانجی‌گری بهزیستی ذهنی اعضای عیبت علمی (مطالعه موردی: دانشگاه‌های استان مازندران)، فصلنامه علمی-پژوهشی توسعه‌ی آموزش جندی شاپور، سال دوازدهم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۰
- مرادیانی گیلانی، نسرین، زردشتیان، شیرین. (۱۳۹۹)، بررسی نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در ارتباط بین فضیلت سازمانی با تعهد سازمانی در دبیران تربیت‌بدنی، پژوهش در ورزش تربیتی، ۸، ص ۱۵۷-۱۷۸
- ملکی امیر و برادران، مراد (۱۳۹۴)، تحلیل وضعیت رفاه ذهنی در نظام‌های رفاهی با تأکید بر ایران، مجله رفاه اجتماعی، ۱۵، ص ۳۶-۵۷
- میر کمالی سید محمد، پورکریمی جواد، کرمی محمدرضا (۱۳۹۶)، نقش میانجی عدالت سازمانی در تبیین ارتباط بین سبک رهبری اخلاقی مدیران دانشگاهی و سکوت سازمانی کارکنان، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ص ۲۵-۲۰

American Behavioral Scientist. 47(6): 766-790.

Anitha, J. (2014), "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 63 No. 3, pp. 308-323

Bakker, A.B. and Bal, M.P. (2010), "Weekly work engagement and performance: a study among starting teachers", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 83 No. 1, pp. 189-206.

Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist*, 47(6), 766-790.

Cameron. K. 2010. Five keys to Flourishing in Traying Times, Lead Lead, No. 55, Pp. 45-51

Chen, S., Fan, Y., Cao, Y., & Khattak, A. (2019). Assessing the relative importance of factors influencing travel happiness. *Travel Behaviour and Society*, 16, 185-191. doi:https://doi.org/10.1016/j.tbs.2019.01.002

Chun. R. 2005. Ethical Character and virtue of Organization: An Empirical Assessment and Strategic Implications. *Journal of Business Ethics*, Vol. 57, No. 3, Pp. 269-284

Dajani, M.A.Z. (2015), "The impact of employee engagement on job performance and organizational commitment in the Egyptian banking sector", *Journal of Business and Management Sciences*, Vol. 3 No. 5, pp. 138-147

Gao, L., Bai, X., & Park, A. (2017). Understanding sustained participation in virtual travel communities from the perspectives of is success model and flow theory. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 41(4), 475-509.

Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*.

Kotzé, M., & Nel, P. (2020). The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment: An explorative study. *The Extractive Industries and Society*, 7(1), 146-152.

- Martínez, L. M., Estrada, D., & Prada, S. I. (2019). Mental health, interpersonal trust and subjective well-being in a high violence context. *SSM-population health*, 8, 100423.
- Mr, G., Ntayi, J. M., Balunywa, W., & Ahiauzu, A. (2019). Organizational Virtuousness: The Customers' Perspective. *African Social Science Review*, 10(1), 6.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *PROCEDIA-Social and behavioral sciences*, 175, 480-487.
- Rego, A., Ribeiro, N., e Cunha, M. P., & Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of business research*, 64(5), 524-532.
- Ribeiro, N., & Rego, A. (2009). Does perceived organizational virtuousness explain organizational citizenship behaviors. *International Journal of Social and Human Sciences*, 3(1), 736-743.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Sonnentag, S. (2017). A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout research*, 5, 12-20.
- Stouten J, Baillien E, Broeck AVD, Camps J, Witte, 48(1):222-247
- Taris, T. W., Ybema, J. F., & van Beek, I. (2017). Burnout and engagement: Identical twins or just close relatives?. *Burnout research*, 5, 3-11.
- Truss, C., Delbridge, R., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (Eds.). (2013). **Employee engagement in theory and practice**. London: Routledge.
- Zamahani, M., Ahmadi, A., Sarlak, M., & Shekari, H. (2012). Moving towards virtuousness in organization: An analysis of factors affecting virtuous organizations. *Management Science Letters*, 2(8), 2889-2902.



## The mediating role of participation and emotional well-being in the effect of organizational virtue on employee performance

Soheila Zarinjoi alvar<sup>\*۱</sup>, Donya Bavi<sup>۲</sup>

The purpose of this study was to investigate the mediating role of participation and emotional well-being in the effect of organizational virtue on employee performance. The present study is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method. Data collection was done by a standard questionnaire of 25 questions. The content validity of the questionnaire was confirmed by Cronbach's alpha using expert opinions and its reliability. The statistical population of the study consisted of 130 employees of Abadan Azad University and the sample size was calculated to be 97 people using Morgan table. To select the sample, stratified random sampling method was used. Data analysis was performed using structural equation modeling and LISREL software. The university, as a leading organization in societies and its central importance in life, should be more sensitive to improving its quality, which requires the endogenous development of evaluation culture, and the observance of ethics and the institutionalization of moral virtues in this regard is an issue that can be implemented in other organizations as well. It is suggested that behavior in the shadow of respect, ethics and love be at the forefront of organizational behavior, in other words, regardless of the role and position of employees, treat them with respect and maintaining their personality.

**Keywords:** Organizational virtue, employee performance, emotional well-being

---

<sup>1</sup> Assistant Professor, Department of Business Management, Abadan branch, Islamic Azad University, Abadan, Iran Donya Bavi. s.zarinjoi@iauabadan.ac.ir

<sup>2</sup> Masters, Department of Business Management, Abadan branch, Islamic Azad University, Abadan, Iran