

فصلنامه تعالی منابع انسانی

سال دوم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۰

صفحات ۸۲-۹۰

نوع مقاله: پژوهشی

مطالعه فضیلت سازمانی و بهره‌وری سازمانی از طریق رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس

امید صفری^۱، نیما شهیدی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲۵ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۰۳/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۲۵

چکیده

هدف اصلی این پژوهش مطالعه فضیلت سازمانی و بهره‌وری سازمانی از طریق رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بود. روش این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری کل شمار، کل جامعه آماری بعنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. که از این تعداد ۸۵ نفر با محقق همکاری داشتند. برای گردآوری اطلاعات پژوهش از سه پرسشنامه بهره‌وری هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) و پرسشنامه رفتار شهروندی پادساکف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده گردید. پایای این ابزار با استفاده از ضریب الفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۸۲ و ۰/۸۶ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از همبستگی اسپیرمن و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار SPSS21 و AMOS5 استفاده شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که فضیلت سازمانی با بهره‌وری سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنادار داشت. و نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی در رابطه بین فضیلت سازمانی با بهره‌وری سازمانی کارکنان مورد تأیید قرار گرفت.

کلمات کلیدی: بهره‌وری سازمانی، فضیلت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی

^۱ گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

^۲ گروه مدیریت آموزشی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

مقدمه

در میان عوامل تولید، عامل نیروی انسانی برخلاف سایر منابع از سطح درک و شعور برخوردار است و بر استفاده بهتر از سایر عوامل تولید نیز اثرگذار است و یا به عبارتی، مهمترین اهرم اصلی در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان‌ها می‌باشد. لذا از جایگاه ویژه‌ای در بهبود بهره‌وری برخوردار بوده و باید مورد توجه ویژه قرار گیرد (برادران و ولیجانی، ۱۳۹۴). بهره‌وری، استفاده موثر و بهینه از منابع و نهادهای مختلف چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات می‌باشد؛ به عبارت دیگر بهره‌وری، استفاده بهینه از نهادهای ورودی جهت دستیابی به خروجی‌های بیشتر می‌باشد. هر چند برنامه‌ریزی برای بهبود بهره‌وری در سطوح مختلف سازمانی، منطقه‌ای، ملی و حتی زندگی شخصی انسان لازم و ضروری است، اما بهبود بهره‌وری در دنیای پر رقابت کنونی، به عنوان یکی از مهمترین اهداف و استراتژی‌های موفقیت هر سازمانی مطرح می‌باشد. نقش منابع انسانی در ارتقاء بهره‌وری سازمان‌های خدماتی به دلیل تولید و ارائه مستقیم خدمات توسط نیروهای انسانی اهمیت بیشتری می‌یابد و به کارگیری نیروی انسانی با انگیزه، توانمند و بهره‌ور، علاوه بر ارائه خدمات با کیفیت، میتواند از سایر منابع درون سازمانی به نحو احسن و مطلوب استفاده نماید و انواع جنبه‌های بهره‌وری را محقق سازد و نهایتاً سازمان را بهره‌ور کند (بهزادی و همکاران، ۱۳۹۶). هرسی و گلداسمیت هفت بعد توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخور، اعتبار و سازگار را برای بهره‌وری در نظر گرفته‌اند (توفیق و رحیمی، ۱۳۹۷). یکی از متغیرهای که می‌تواند با بهره‌وری سازمان رابطه داشته باشد فضیلت سازمانی می‌باشد. فضیلت عمدتاً در فلسفه بحث می‌شود، ولی، در حال حاضر، از نظر تئوری و ساخت، در تحقیقات سازمانی استفاده می‌شود. در حالی که تحقیقات اولیه فضیلت به رفتار مدیران تمرکز داشت، در تحقیقات اخیر از نقش فضیلت در حوزه‌های دیگر عملکرد سازمان، از قبیل خلاقیت، گردش مالی، کیفیت و سودآوری، بحث می‌شود (جاماسبی، ۱۳۹۵).

فضیلت سازمانی ویژگی اخلاقی سازمان است که می‌تواند در صفات شخصیتی افراد در سازمان نمود پیدا کند؛ بنابراین، فضیلت سازمانی صفت اخلاقی است که از تجمع ادراکی یک نوع رفتار در زندگی تجاری آموخته می‌شود. فضیلت سازمانی باید در سطح سازمان عملیاتی شده و در ارزش‌های آرمانی سازمان‌ها آشکار شود (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۴). فضیلت سازمانی به تعالی و ارتقاء رفتاری اعضای سازمان مربوط می‌شود. تحقیقات متعددی نشان داده‌اند، فضیلت در سازمان در ایجاد عشق، همدلی، توان اخلاقی، اراده، تحمل در برابر دشواری‌ها (آمونس، ۱۹۹۹)؛ سلیگمن، ۱۹۹۹؛ بایمستر و اکسلاین، ۲۰۰۰)، سلامت، شادمانی، انعطاف‌پذیری در برابر سختی‌ها (ریف و سینگر، ۱۹۹۸، میرز، ۲۰۰)، نقش بسزایی دارد؛ که این عوامل باعث بهبود شرایط نیروی انسانی که یکی از عوامل افزایش بهره‌وری سازمانی است، در درون یک سازمان می‌شود (رجبی و دهقانی، ۱۳۹۸).

متغیر دیگری که در این پژوهش در رابطه با بهره‌وری سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد، رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. بارکلی و همکاران برای اولین بار از اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی استفاده کردند و آن را به عنوان اقدامات بخشی از کارکنان برای بهبود بهره‌وری و همبستگی و انسجام در محیط کاری می‌دانند که ورای الزامات سازمانی است

(براکلی و همکاران، ۲۰۱۲). بولینو، ترنلی و بلودگود (۲۰۰۲) رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان میل و انگیزه کارکنان در فراتر رفتن از الزامات رسمی شغل به منظور یاری کردن یکدیگر، همسو کردن منافع فردی با منافع سازمانی و داشتن علاقه ای واقعی نسبت به فعالیت‌ها و مأموریت‌های کلی سازمان تعریف کرده اند. آنان بر این عقیده هستند که رفتارهای شهروندی به طور کلی دارای دو خصیصه عمومی هستند: اولاً آنها به طور مستقیم قابل تقویت نیستند (به عنوان مثال، نیازی نیست که آنها از جنبه فنی بخشی از شغل یک فرد باشند و ثانیاً آنها ناشی از تلاش‌های ویژه و فوق العاده‌ای هستند که سازمان به منظور دستیابی به موفقیت، از کارکنانش انتظار دارد (کامرون و همکاران، ۲۰۱۴). از آنجا که متاسفانه در سازمان‌های ورزشی ما و بویژه اداره کل ورزش و جوانان فارس توجه آنچنانی به بهره‌وری سازمانی کارکنان از طریق رفتار شهروندی نمی‌شود و همچنین فضیلت سازمانی را به عنوان یک متغیر مهم و تاثیر گذار بر بهره‌وری سازمانی است معمولاً نه تنها این سازمان بلکه اکثر سازمان‌های ما توجه آنچنانی به آن ندارند و این بی توجهی‌ها متاسفانه باعث می‌شود که سازمان‌ها نتوانند از بهره‌وری سازمانی خوب و قابل قبولی برخوردار باشند و بنابراین با توجه به مطالب ارائه شده فوق و همچنین این مسئله، پژوهشگر سعی کرد به مطالعه فضیلت سازمانی و بهره‌وری سازمانی از طریق رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بپردازد.

روش شناسی

روش این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری کل شمار، کل جامعه آماری بعنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. که از این تعداد ۸۵ نفر با محقق همکاری داشتند. برای گردآوری اطلاعات پژوهش از سه پرسشنامه بهره‌وری هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) و پرسشنامه رفتار شهروندی پادساکف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده گردید. پایای این ابزار با استفاده از ضریب الفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۶ و ۰/۸۶ بدست آمد. برای بررسی نرم بودن و نبودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از همبستگی اسپیرمن و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار SPSS21 و AMOS5 استفاده شد.

یافته‌ها

جدول (۱) نتایج آزمون اسپیرمن در خصوص رابطه فضیلت سازمانی و بهره‌وری سازمانی

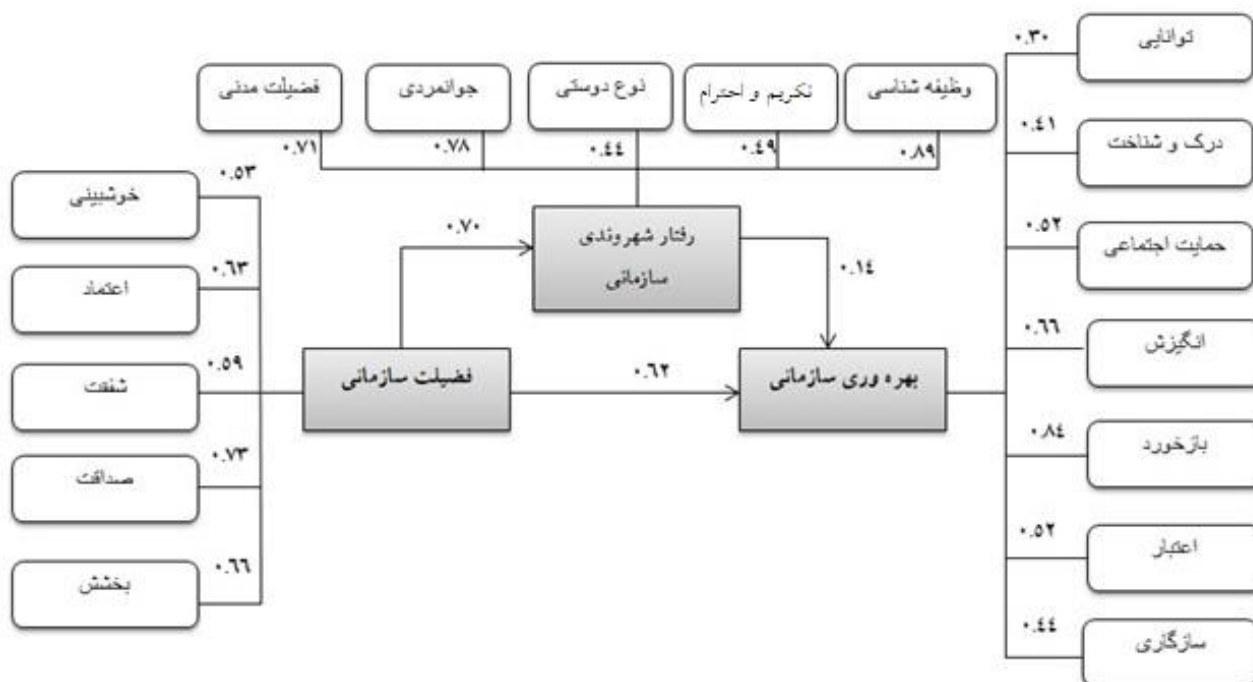
متغیرها	r	Sig
فضیلت سازمانی و بهره‌وری سازمانی	۰/۴۲	۰/۰۰۱

همان طوری که نتایج جدول فوق در خصوص فرضیه اصلی این پژوهش نشان می‌دهد مشخص گردید که فضیلت سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۴۲ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با بهره‌وری سازمانی دارد.

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین ابعاد فضیلت سازمانی با بهره‌وری سازمانی

ابعاد	خوشبینی	اعتماد	شفقت	صداقت	بخشش	بهره‌وری سازمانی
خوشبینی	۱					
اعتماد	۰/۶۴ (۰,۰۰۰)	۱				
شفقت	۰,۴۷۲ (۰,۰۰۰)	۰,۴۹۲ (۰,۰۰۰)	۱			
صداقت	۰,۴۲۴ (۰,۰۰۰)	۰,۴۴۹ (۰,۰۰۰)	۰,۶۰۸ (۰,۰۰۰)	۱		
بخشش	۰,۶۸۵ (۰,۰۰۰)	۰,۶۰۳ (۰,۰۰۰)	۰,۵۸۶ (۰,۰۰۰)	۰,۵۶۸ (۰,۰۰۰)	۱	
بهره‌وری سازمانی	۰,۴۰۴ (۰,۰۰۰)	۰,۴۱۳ (۰,۰۰۱)	۰,۴۹۸ (۰,۰۰۰)	۰,۵۷۲ (۰,۰۰۰)	۰,۴۳۹ (۰,۰۰۱)	۱

همان طوری که نتایج تحلیل ماتریس همبستگی اسپیرمن در جدول (۲)، در خصوص بررسی رابطه ابعاد فضیلت سازمانی با بهره‌وری سازمانی کارکنان نشان می‌دهد، مشخص گردید که از بین ابعاد فضیلت سازمانی، بعد خوشبینی با ضریب همبستگی ۰,۴۰۴ و سطح معناداری ۰,۰۰۰، بعد اعتماد با ضریب همبستگی ۰,۴۱۳ و سطح معناداری ۰,۰۰۱، بعد شفقت با ضریب همبستگی ۰,۴۹۸ و سطح معناداری ۰,۰۰۰، بعد صداقت با ضریب همبستگی ۰,۵۷۲ و سطح معناداری ۰,۰۰۰ و بعد بخشش با ضریب همبستگی ۰,۴۳۹ و سطح معناداری ۰,۰۰۱، رابطه معناداری با بهره‌وری سازمانی سازمانی آزمودنی‌ها ارتباط دارد.



شکل (۱): مدل روابط ساختار بین فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری سازمانی

جدول (۳): شاخص‌های برازش مدل

RMSEA	NFI	CFI	RMR	GFI	P	CMIN/DF
۰/۱۵۷	۰,۹۲۰	۰,۹۲۴	۰,۰۲۷	۰,۹۶۳	۰,۱۳۰	۲,۲۴۸

شاخص کای اسکوئر به هنجار (CMIN/df) برابر ۲,۲۴۸ است که مقادیر زیر ۳ مقدار مناسبی برای برازش مدل می‌باشند و شاخص نیکوئی برازش (GFI) معادل ۰,۹۶۳ می‌باشد. شاخص بارزش هنجار شده بنتلر-بونت (NFI) برابر ۰,۹۲۰ می‌باشد، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر ۰,۹۲۴ می‌باشد که بالاتر بودن این مقادیر از مقدار ۰,۹۰ همگی نشان دهنده برازش خوب مدل می‌باشد. همچنین شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز برابر ۰,۱۵۷ مقدار P نیز برابر با ۰,۱۳۰ بود که نشان دهنده این است که مدل به خوبی برازش یافته است. شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (RMR) نیز برابر ۰/۰۲۷ بود که هر چه این مقدار به صفر نزدیکتر باشد نشان دهنده برازش بهتر خواهد بود. با توجه به شاخص‌های گزارش شده مدل فوق بخوبی برازش یافته و دارای اعتبار مناسبی می‌باشد؛ و نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین فضیلت سازمانی و بهره‌وری سازمانی مورد تأیید است.

جدول (۴): بررسی تأثیرات فضیلت سازمانی بر بهره‌وری سازمانی

اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	
۰,۷۱۵	۰,۰۹۸	۰,۶۱۶	فضیلت سازمانی بر بهره‌وری سازمانی
۰,۶۹۷		۰,۶۹۷	فضیلت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی
۰,۱۴۱		۰,۱۴۱	رفتار شهروندی سازمانی بر بهره‌وری سازمانی

همانطوری که نتایج جدول (۴) نشان می دهد، فضیلت سازمانی به صورت کلی ۰,۷۱۵ درصد بر بهره وری سازمانی تاثیر معناداری دارد که از این مقدار، ۰,۶۱۶ درصد آن به صورت اثرات مستقیم فضیلت سازمانی بر بهره وری سازمانی و ۰,۰۹۸ درصد آن به صورت اثرات غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی متغیر رفتار شهروندی سازمانی می باشد. همچنین مشخص گردید که فضیلت سازمانی با میزان ضریب مسیر ۰,۶۹۷ تاثیر معنی داری بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد؛ و در نهایت مشخص گردید که رفتار شهروندی سازمانی به صورت مستقیم ۰,۱۴۱ درصد از تغییرات ناشی از بهره وری سازمانی را پیش بینی می کند.

بحث و نتیجه گیری

همان طوری که نتایج تجزیه و تحلیل داده ها در خصوص فرضیه اصلی این پژوهش نشان داد، مشخص گردید که فضیلت سازمانی رابطه مثبت و معناداری با بهره وری سازمانی دارد. این یافت های نشان می دهد که در صورتی که فضیلت سازمانی آزمودنی ها افزایش یابد، بهره وری این کارکنان نیز افزایش خواهد یافت. در توجیه نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که کارکنانی که زمانی که در سازمان رواج صفاتی همانند خوشبینی، اعتماد، شفقت، صداقت، بخشش در بین کارکنان باعث ایجاد جوی مثبت و آکنده از انسجام گروهی در بین کارکنان می گردد که این انسجام به نوبه خود باعث تقویت و بهبود بهره وری و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان می گردد. یافته های حاصل از این پژوهش با بخشی از نتایج تحقیقات جاماسبی (۱۳۹۵)، توفیق و رحیمی (۱۳۹۴)، حسن زاده ثمرین و سفیدکار (۱۳۹۳)، ثان و کوین^۱ (۲۰۱۱)، رگو و ریبرو^۲ (۲۰۰۹) همخوانی و سازگاری دارد.

نتایج تجزیه و تحلیل داده ها همچنین نشان داد که از بین بعد خوشبینی، بعد اعتماد، بعد شفقت، بعد صداقت و بعد بخشش، رابطه مثبت و معناداری با بهره وری سازمانی سازمانی آزمودنی ها دارند. این یافته ها نشان می دهد در صورتی که خوشبینی، اعتماد، شفقت، صداقت، بخشش در بین کارکنان افزایش یابد، در نتیجه بهره وری سازمانی این کارکنان نیز افزایش می یابد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که ایجاد انسجام در بین کارکنان از طریق ابعاد فضیلت سازمانی منجر به ایجاد اطمینان و اعتماد و همچنین ایجاد نگرش مثبت شغلی در بین کارکنان می گردد که این نگرش مثبت به نوبه خود باعث افزایش بهره وری سازمانی این کارکنان خواهد شد. یافته های حاصل از این پژوهش با بخشی از نتایج تحقیقات حسن زاده ثمرین و سفیدکار (۱۳۹۳)، والز و نی هاف^۳ (۲۰۰۰) همخوانی و سازگاری دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها نیز نشان داد که مدل ارائه شده در این خصوص به خوبی برازش یافته و دارای اعتبار مناسبی می باشد؛ و نقش واسطه ای رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین فضیلت سازمانی و بهره وری سازمانی مورد تأیید است. مشخص گردید که فضیلت سازمانی به صورت کلی ۰,۷۱۵ درصد بر بهره وری سازمانی تاثیر معناداری دارد که از این مقدار، ۰,۶۱۶ درصد آن به صورت اثرات مستقیم فضیلت سازمانی بر بهره وری سازمانی و ۰,۰۹۸ درصد آن به صورت

¹ Thun and Kevin

²Rego and Ribeiro

³ Wals and nihaf

اثرات غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی متغیر رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که فضیلت سازمانی به صورت مستقیم بیشترین تاثیر را بر بهره‌وری سازمانی کارکنان دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که زمانی که کارکنان در محیط کار احساس خوشایندی داشته باشند و از کار لذت ببرند، یک نگرش شغلی مثبت در بین آنها ایجاد می‌گردد که باعث می‌شود کارکنان به سازمان وفادار و خود را متعلق به سازمان بدانند. این احساس تعلق و تعهد، ناخودآگاه در رفتارها و کنش‌های کارکنان به شکلی زیبا متجلی می‌شود که در نهایت منجر به بهبود بهره‌وری سازمانی کارکنان می‌شود. یافته‌های حاصل از این پژوهش با بخشی از نتایج تحقیقات رجیبی و دهقانی (۱۳۹۸)، توفیق و رحیمی (۱۳۹۷)، دهقانی و همکاران (۱۳۹۴)، ثان و کوین^۱ (۲۰۱۱)، یمونیکمایو^۲ و همکاران (۲۰۰۵) همخوانی و سازگاری دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده از فرضیه‌های این پژوهش پیشنهادهای کاربردی زیر در اداره کل ورزش و جوانان فارس ارائه گردیده است: با توجه به یافته‌های حاصل از فرضیه اول مبنی بر رابطه مثبت و معنادار بین فضیلت سازمانی و بهره‌وری سازمانی آزمودنی‌ها پیشنهاد می‌شود در راستای ارتقاء سطح فضیلت سازمانی، برای کلیه کارکنان سازمان اعم از مدیر و کارمند دوره‌های آموزشی در نظر گرفته شود تا از طریق برپایی این دوره‌ها برای همه افراد سازمان فرصتهایی جهت درک مشکلات واقعی و باور به توانایی خود برای عمل کردن بر اساس ارزش‌های تعیین شده، به کمک بحث‌های عمیق در محیط کار فراهم شود. افراد باید فرصت بهبود مهارت‌های زندگی سالم مثل ارتباطات قاطع، گوش دادن همدلانه، کمک کردن به دیگران و درخواست کمک کردن از دیگران، خودارزیابی، تصمیم‌گیری، مدیریت هیجانات و تفکر انتقادی داشته باشند لذا جو روانی سازمان باید استفاده از این مهارت‌ها را مورد حمایت قرار دهد. با توجه به نتایج حاصل از نقش واسطه‌ای رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین فضیلت سازمانی و بهره‌وری سازمانی آزمودنی‌ها در راستای افزایش فضیلت با توجه به نقش مهم فضیلت سازمانی در کاهش ارزش‌های منفی مانند دروغ، کلاهبرداری، چاپلوسی، نفاق و غیره و بهبود ارزش‌های اخلاقی مثبت مانند صداقت، راستگویی، انصاف، امانت‌داری، تعهد و شهامت و همچنین با توجه به اینکه ابعاد فضیلت پیش شرط همکاری بوده و محصول یک همکاری موفقیت‌آمیز می‌باشد پیشنهاد می‌گردد با فراهم ساختن محیطی مناسب جهت همکاری و شناخت بیشتر همدیگر فضیلت و اعتماد کارکنان را افزایش دهند. بطور مثال می‌توانند با تشکیل تیم‌هایی و قرار دادن افراد در تیم‌ها برای انجام امور، امکان تعامل بیشتر افراد را با یکدیگر و در نتیجه شناخت بیشتر در راستای بالابردن سطح اعتماد به همکاران را فراهم ساخت.

¹ Thun, B, & Kevin Kelloway,

² Unnikammu

منابع:

۱. برادران، وحید، ولیجانی، مریم (۱۳۹۴)، بررسی عوامل موثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان امور مالیاتی کشور (مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی شرق تهران)، پژوهشنامه مالیات، شماره بیست و نهم، مسلسل ۷، صص ۱۶۶-۱۸۶.
۲. بهزادی، الهام؛ نعیمی، عبدالزهرا؛ بشلیده، کیومرث. (۱۳۹۶)، بررسی رابطه فضیلت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی، وفاداری سازمانی و بهزیستی معنوی در کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز کازرون. مجله دست آوردهای روانشناختی، ۴(۲)، صص ۲۵۶-۲۳۳.
۳. توفیق، عبدالعزیز و رحیمی، غلامرضا (۱۳۹۷)، رابطه بین فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و تحول سازمانی (مطالعه موردی: شعب بانک کشاورزی استان آذربایجان شرقی)، کنفرانس بین المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی، مشهد، موسسه تحقیقاتی رایمند پژوه. ۴.
۴. جاماسبی، نوین (۱۳۹۵)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بیمارستان رازی رشت)، توسعه فصلنامه مدیریت منابع انسانی، سال ۱۱، شماره ۴۰، صص ۸۴-۱۰۵.
۵. دهقانی، محمد؛ مصطفایی، داوود؛ حیوی حقیقی، محمدحسین؛ استبصاری، فاطمه؛ رفعتی، شیده؛ خرمی، فرید (۱۳۹۴). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان. سال اول، مجله اطلاع رسانی پزشکی نوین، شماره ۱، صص ۲۴-۳۲.
۶. رجبی، سوران، دهقانی، یوسف (۱۳۹۸)، پیش بینی بهره وری کارکنان بر اساس عدالت سازمانی ادراک شده ، خشنودی شغلی و رفتار شهروندی، مجله طب نظامی، دوره ۱۹، شماره ۴، صص ۴۰۲-۴۱۲.
7. Barclay, L. A.; Markel, Karen S.; Yugo, Jennifer E. (2012). "Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities". *Journal of Managerial Psychology*, 27(4), 330 – 346.
8. Cameron. K.S., Bright. D., Caza. A. (2014). Exploring the relationship between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist*, Vol. 47, No. 6: 1-24.
9. Emmons, R.A. (2010). *The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality*. New York: Guilford Press.
10. Rego, A. , &. N Ribeiro (2015). Does perceived organizational virtuousness explain organizational citizenship behaviors. *International Journal of Social and Human Sciences*, 3, pp 736-743.

The Study of Organizational Virtue and Organizational Productivity through Organizational Citizenship Behavior in Fars Sport and Youth Offices

Omid Safari¹, Nima Shahidi²

Abstract:

The main objective of this study was Study of Organizational Virtue and Organizational Productivity through Organizational Citizenship Behavior in Fars Sport and Youth Offices. The statistical population of this study was all employees of Fars Sport and Youth. The sample size was 85. The statistical population was considered as the sample size. To collect information about the research, three questionnaires were used: Hersey and Goldsmith (1980), Organizational Virtue Inventory (2007) and Cameron et al. (2004) and Citizenship Behavior Questionnaire (1990). Validity of this tool was confirmed by a review from the supervisor and management experts. The reliability of this tool was also obtained using the Cronbach's alpha coefficient of 0.711, 0.852 and 0.820, respectively. Pearson correlation and path analysis were used to analyze the data using SPSS21 and AMOS5 software. Findings of this study showed that organizational virtue had a positive and significant relationship with organizational productivity. Regarding the second hypothesis, it was found that organizational virtue had a significant relationship with organizational citizenship behavior. The results of the third hypothesis showed that organizational citizenship behavior had a significant relationship with organizational productivity. Finally, the role of mediator of citizenship behavior in the relationship between organizational virtue and organizational productivity of staff was confirmed.

Keywords: Organizational Productivity, Organizational Virtue, Organizational Citizenship Behavior

¹ Department of Physical Education, Noorabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran.

² Department of Educational Management, Noorabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Mamasani, Iran. E-mail: omidsafari11@yahoo.com