Organizational Behavior Management in Sport Studies
Vol. 4, No.3(15), Autumn 2017, Pp: 95-106

مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش
دوره چهارم، شماره ۳ (پیاپی ۱۵)، پاییز ۱۳۹۶، صص: ۱۰۶-۹۵

تدوین مدل سلامت سازمانی براساس فضیلت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران

مجید کیانی[۱]؛ غلام رضا شعبانی بهار[۲]؛ نصرالله عرفانی[۳]

۱.دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه بوعلی سینا ۲.استاد مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبائی (استاد سابق دانشگاه بوعلی سینا همدان) ۳.دانشیار گروه روانشناسی دانشگاه پیام نور

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۳/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۶/۲۰

The developing of organizational health model based on organizational Virtuousness in employees of the Ministry of Sport and Youth islamic republic of iran

Majid Kiyani[1*], Gholamreza Shabani Bahar[2], Nasrollah Erfani[3]

1- Ph. D. Student, Bu-ali sina University
2- Professor in Sport Management, Allameh Tabtabei University (The Former Professor of Bu ali sina university) 3- Associate Professor, Bu-ali sina University

Received: (2017/06/04) **Accepted:** (2017/09/11)

Abstract

The aim of current investigation The development of organizational health model based on organizational Virtuousness among youth and sport ministry staff of islamic republic of iran. This research is kind of descriptive- correlation research. and is done by Traversal- Field method by Using questionnaires were collected. Statistical Sample research, including 397 persons youth and sport ministry staff of islamic republic of iran was determined and Statistical sample were selected by Random Sampling. Measurement tools in the study for gathering data was Organizational Virtuousness Cameron questionnaire (2004) and organizational health Hoy and et al. questionnaire (1996) that the content validity of the questionnaires confirmed by 15 Sport Managment professors so questionnaire's reliability was approved respectively, α= 0/864 and α= 0/932 By Cronbach's alpha. Data Using Structural Equation Modeling via Software LISRELwere analyzed. Results the structural model of organizational health based on organizational Virtuousness showed that All questions have a significant effect are the model (P< 0/01). Fitting indicators structural model is a good fitness and organizational health Could have a significant effect on organizational Virtuousness among youth and sport ministry staff (P< 0/01, T= 11/51, β= 0/71).

Keywords

Organizational Virtuousness, organizational health, youth and sport ministry staff

چکیده

هدف از تحقیق حاضر تدوین مدل سلامت سازمانی بر اساس فضیلت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. این تحقیق از نوع توصیفی- همبستگی بوده 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 بودند که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری برای جمع‌آوری داده‌های، پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون (۲۰۰۴) و پرسشنامه سلامت سازمانی(OHI) هوی و همکاران (۱۹۹۶) می‌باشند که روایی صوری پرسشنامه‌ها مورد تأیید ۱۵ تن از اساتید مدیریت ورزشی همچنین پایانی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فضیلت سازمانی و سلامت سازمانی بترتیب α= ۰/۸۶۴ و α = ۰/۹۳۲ مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزارSPSS و LISRELتحلیل شدند. نتایج مدل ساختاری سلامت سازمانی براساس فضیلت سازمانی نشان داد که تمامی سوالات دارای اثر معناداری (P<۰/۰۱) در مدل می باشند. شاخص‌های برازش مدل ساختاری از برازندگی مناسبی برخوردار است، و سلامت سازمانی، توانسته اثر معناداری بر فضیلت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشته باشد.

واژه‌های کلیدی

فضیلت سازمانی، سلامت سازمانی، کارکنان وزارت ورزش و جوانان.

* **نویسنده مسئول:** مجید کیانی
E-mail: kiani.majid88@yahoo.com

*Corresponding Author: Majid Kiani

مقدمه

نهادینه سازی اخلاقیات در سطح سازمان، راهی است جهت امنیت و ایمنی کارکنان و جامعه، مبارزه با فساد مالی و اخلاقی کارکنان، توجه به شأن و منزلت کارکنان، رعایت منصفانه افراد به دور از تبعیض، ارتقای کمیت و کیفیت محصولات تولیدی و به طور کلی راهی برای افزایش سلامتی و اثربخشی سازمان می‌باشد (۳). کاربرد فضیلت در سازمان‌ها اثرات مختلفی دارد. جو اخلاقی سالم و حمایت‌گر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی می‌شود که افزایش کارایی کارکنان به نوبه‌ی خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی و سلامت سازمان محسوب می‌شود (۱۷). فضیلت می‌تواند زمینه‌ساز شکوفایی روابط متقابل اثربخش و ثبات اجتماعی در جهت اطمینان از وجود بقاء در جامعه باشد. لذا فضیلت را نهادینه کردن (درونی سازی اصول اخلاقی برای ایجاد هماهنگی اجتماعی) معنا کرده‌اند و نسبت دادن خصیصه فضیلت به سازمان، مبین آن است که سازمان از توانمندی لازم برای ایجاد، تقویت و حمایت از فعالیت‌های پرهیزکارانه و فضیلت‌محور در اعضای خود برخوردار است همچنین فضیلت در سازمان، به رفتار برتر و متعالی افراد سازمان، اشاره دارد. از این رو آن دسته از ویژگی‌های سازمانی خاستگاه فضیلت سازمانی‌اند که منجر به ظهور رفتارهای متعالی از سوی اعضای سازمان شوند (۲۱). فضیلت سازمانی در ایجاد انگیزه برای ارزش‌های آرمانی ضروری است و در جست وجوی پاسخ به این سؤال است که «چه نوع سازمانی باید شد؟» امروزه، کاربرد فضیلت سازمانی درسازمان‌ها به طور فزاینده‌ای افزایش یافته است (۶). فضیلت سازمانی ویژگی‌های اخلاقی سازمان است که می‌تواند در صفات شخصیتی افراد سازمان نمود پیدا کند. بنابراین، فضیلت سازمانی صفات اخلاقی است که از تجمع ادراکی یک نوع رفتار در زندگی آموخته می‌شود. فضیلت سازمانی باید در سطح سازمان عملیاتی شود و در ارزش‌های آرمان سازمان‌ها آشکار گردد (۶). فضیلت سازمانی به رفتار ارتقاء یافته و متعالی اعضای سازمان اشاره دارد. بنا به گزارش کامرون (۲۰۰۲)، "فضیلت در و از طریق سازمان‌ها می‌تواند به عنوان فعالیت انفرادی یا به عنوان اقدام جمعی افراد، آشکار شود. فرهنگ یا فرآیندهای سازمانی می‌توانند موجب بروز یا عدم بروز اعمال با فضیلت در سازمان شوند" (۴). سه ویژگی کلیدی که در تعریف فضیلت تداعی می‌گردند عبارتند از: تأثیر انسان (فضیلت به انسان‌هایی با شخصیت اخلاقی و شکوفا، قدرتمند، دارای خودکنترلی، انعطافپذیر، دارای اهداف معنی‌دار و اصول متعالی مربوط می-شود)، خیر اخلاقی (نشان می‌دهد که چه چیز "خوب، درست و شایسته" است)، و بهبود وضعیت اجتماعی (فضیلت فراتر از صرفاً سود منافع خود گسترش می‌یابد و ارزش‌های اجتماعی که فراتر از خواسته‌های ابزاری است را ایجاد می‌کند (۲۰). کامرون (۲۰۰۴) ابزاری را برای سنجش فضیلت سازمانی؛ شامل مدلی پنج عاملی متشکل از عوامل بخشش سازمانی، اعتماد، صداقت، خوشبینی، و شفقت معرفی نمود. اگرچه گام‌های اولیهٔ توسعهٔ پژوهش‌های سیستماتیک پدیدهٔ فضیلت در سازمان‌ها در حال ظهور است، به هر حال فضیلت سازمانی تأثیر بسزایی در سلامت سازمانی و افزایش شور و نشاط و روابط قوی‌تر و عملکرد مثبت سازمانی دارد (۳).

سلامت سازمانی اشاره به وضیعتی دارد که در آن سازمان علاوه بر این که در محیط خود پایدار می‌ماند، در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شود و توانایی‌های لازم برای بقاء خود را پیوسته ایجاد کرده و گسترش دهد (۲۴). برای داشتن یک سازمان سالم و وجود یک فضای مطلوب و مناسب برای کار کردن در آن نیاز به بهره‌گیری از ابزارهای گوناگون است. منابع انسانی (کارکنان) از اجزای مهم و حیاتی سازمان می‌باشند از آنجا که سلامت سازمان از سلامت کارکنان آن ناشی می شود سلامت کارکنان ضامن موفقیت سازمان است. هوی و فلیدمن[1] (۱۹۹۶) ابعاد سلامت سازمانی یا مجموعه خصایص و متغیرهای سازمانی را در هفت بعد بررسی کرده‌تند که عبارتند از: ۱. تأکید علمی، ۲. روحیه، ۳. حمایت منابع، ۴. ساخت‌دهی، ۵. ملاحظه‌گری، ۶. نفوذ مدیر و ۷. یگانگی نهادی (۱۰).

برای داشتن جامعه سالم، باید سازمان‌های سالم ایجاد کنیم و برای این که سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود، ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمان‌ها، تلاش‌های علمی قابل ملاحظه‌ای در دهه‌های اخیر صورت گرفته است. یکی از چارچوب‌های نظری مشهور و سودمند در این مورد "سلامت سازمانی" است (۲۲). سلامت سازمانی در ادبیات مدیریت، عمدتاً به سلامت کارکنان وابسته است؛ اما یک تکامل تدریجی در استفاده از واژه‌ها و حرکت از سلامت افراد به سمت سلامت فرآیندهای مدیریتی، رهبری، اعتماد، حمایت متقابل، مسئولیت

1. Hoy and Feldman

اجتماعی، اثربخشی و غیره ایجاد شده است. از دیدگاه کیت دیوس[1] (۱۹۹۱) زمانی، سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست یابند. آنان بیشتر کاری شوق‌انگیز که خشنودی درونی را فراهم می‌آورد دوست دارند و می‌پذیرند. بسیاری از کارکنان، مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو می کنند. آنان می خواهند که به سخنانشان گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هر یک دارای ارزش وجودی هستند. می‌خواهند که اطمینان یابند سازمان، به راستی برای نیازها و دشواری‌های آنان دلسوزی می‌کند (۱۱).

ورزش از عوامل بسیار مهم و اساسی در تأمین سلامت و نشاط جامعه است و توجه به فعالیت‌های ورزشی، نقش به سزایی در رونق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دارد. برای مدیران، تلاش برای تأمین سلامت سازمان، حفظ و ارتقای سطح آن، نسبت به سایر فعالیت‌ها و وظایفی که برعهده دارند در اولویت قرار دارد، اما متأسفانه ابعاد سلامت سازمانی و اهمیت و نقش آن به منزلهٔ یک اصل تعیین کننده اثربخش برای دست اندرکاران ورزش مفهوم ناشناخته‌ای است و به همین علت بیشتر افرادی که در یک موقعیت نابهنجار مدیریتی (عدم سلامت سازمانی) مانند کاهش رضایت کارکنان، کاهش عملکرد، از هم گسیختیگی کار، افزایش اختلافات، کاهش نوآوری، کاهش همکاری و کیفیت خدمات، کم کاری، غیبت، تقاضای متعدد برای انتقال به سازمان‌های دیگر، کیفیت پایین و... قرار می‌گیرند، سعی بر آن دارند تا با دستکاری یا فشار به کارکنان این وضع را سر و سامان بخشند، غافل از این که مشکل جای دیگری است و راه حل آن در چیز دیگری است، لذا فهم وضع سلامت سازمان در وزارت ورزش و جوانان می‌تواند ما را در انتخاب و گزینش روش‌های مدیریتی مناسب برای اثربخشی و کارایی عملکرد شغلی کارکنان و ماندگاری آن‌ها در سازمان یاری کند (۹). جوادی پور و پارساجو (۱۳۹۳)، تحقیقی با عنوان ارتباط نگرش شغلی با سلامت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان انجام داده‌اند نتایج نشان داد که بهبود در نگرش شغلی کارکنان می‌تواند به بهبود سلامت سازمانی و توازن مناسب در زندبی شغلی و خانوادگی کارکنان منجر شود، که البته تأثیر این عوامل می‌تواند در بخش‌های مختلف اداری و افراد با تحصیلات متفاوت، دارای شدت و ضعف باشد(۱۲). یافته‌های قبادی یگانه و همکاران (۱۳۹۶) حاکی از این است که از دیدگاه کارمندان از بین ابعاد فضیلت سازمانی (شامل اعتماد، خوش بینی، صداقت، شفقت و بخشش) تنها اعتماد سازمانی است که تأثیری بر خوشنامی سازمانی ندارد. لذا مدیران سازمان ورزشی می‌توانند بوسیله رشد و توسعه فضایل سازمانی زمینه ساز خوشنامی سازمان را فراهم کنند (۸). مانزچ و همکاران (۲۰۰۸) نیز بیان می‌کنند زمانی که فضیلت سازمانی در سطح سازمانی عملیاتی می‌شود، ارزش‌ها و آرمان‌های سازمان در جامعه آشکار می‌گردد (۱۶). از نظر لایدن و گلینکل (۲۰۰۰) سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً جدید است و یک سازمان سالم جایی است که افراد می خواهند در آنجا بمانند، کار کنند و سودمند و مؤثر باشند؛ بنابراین سازمان سالم، موجبات انگیزش و علاقه به کار را در کارکنان به وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا می برند (۱۵). نتایج حاصل از پژوهش طالب‌پور و همکاران (۱۳۹۲) نشان دهنده رابطه معنادار بین سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی است که با افزایش سلامت سازمانی، اثربخشی نیز افزایش می‌یابد، بنابراین مدیران باید تدابیری برای ارتقاء سلامت سازمانی اتخاذ کنند تا اثربخشی که هدف نهایی سازمانهاست، نیز افزایش یابد (۲۳).

وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران به عنوان بالاترین نهاد ورزشی در زمینه ارتقای ورزش کشور نقش اساسی دارد. هدف وزارت ورزش و جوانان، پرورش نیروی جسمانی و تقویت روحیه سالم در افراد و توسعه و تعمیم ورزش و هماهنگ ساختن فعالیت‌های تربیت بدنی و تفریحات سالم و همچنین ایجاد و اداره امور مراکز ورزش و توسعه ورزش کشور در بخش ورزش قهرمانی و همگانی همچنین سلامت عمومی جامعه نقش مهمی را ایفا می‌کند که این خود عاملی در رشد و توسعه در همه جنبه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، علمی می‌باشد. و همچنین در ارتقای جایگاه ورزش کشور در سطح بین‌المللی با پرورش قهرمانان در رشته‌های مختلف ورزشی می‌توانند مؤثر باشند و وجهه ورزش کشور را در جهان متحول و رو به پیشرفت ارتقاء دهند، که این مهم نیازمند توجه به فضایل اخلاقی و همچنین سلامت کامل این سازمان‌ها بیشتر از گذشته است. چنانچه این سازمان‌ها بخواهند از رشد و بالندگی بهره‌مند گردد، باید از کارکنان و مدیرانی برخوردار باشند که توجه ویژه‌ای به معقوله‌های فضیلت و سلامت سازمانی و بهبود عملکرد شغلی اعضای خود داشته باشند که در این زمینه می‌توانند برای افزایش عملکرد شغلی از سالم‌سازی و بکارگیری فضایل اخلاقی در سازمان استفاده کنند.

1. Kitth Davis

با توجه به نقش تاثیرگذار فضلیت سازمانی و سلامت سازمانی در سازمان، چنانچه سازمان سالم را سازمانی بدانیم که روابطی متعادل و متوازن را میان انتظارات و منافع تمامی ذینفعان خود برقرار کرده است، فلاسفه آراء خود را در خصوص بروز چنین رفتارهایی در سازمان را به پایبندی به فضیلت سازمانی و سلامت سازمان نشان می‌دهند. از دیدگاه آنان پایبندی به فضائل اخلاقی، نشان دهنده سلامت سازمان بوده و مانع از افراط و تفریط در اعمال و احساسات می‌شود. ارسطو فضیلت را سعادت و خیر اعلی و حد میانه‌ای می‌داند که مانع از افراط و تفریط در اعمال و احساسات می‌شود. از دیدگاه وی این تعادل قلب فضیلت‌مندی است و به ما اجازه می‌دهد عمل درست را به دلایل درست، در زمان درست، به شیوه‌ای درست و به میزان متعادل انجام دهیم (۲). بنابراین می‌توان چنین انتظار داشت که سازمان به عنوان یک واحد وجودی می‌تواند با پایبندی به فضائل اخلاقی ظرفیت لازم برای ایجاد هماهنگی میان اجزاء درونی خود و نیز متعادل ساختن رابطه خود با محیط، را به دست آورد و به سلامتی (بسامانی نفس) دست یابد. سلامت سازمانی، برای هر سازمان ضروری است و مدیران باید در توسعه آن در سطح سازمان تلاش کنند؛ اما وجود آن به لحاظ نقش حساس و مهمی که وزارت ورزش و جوانان در رشد و توسعه ورزش کشور و همچنین پرورش قهرمانان ورزشی و افتخار آفرینی آن‌ها در ورزش جهان دارد، بسیار ضروری است تا کنون مطالعات محدودی در زمینه سلامت سازمانی و فضیلت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان و نهادهای ورزشی انجام شده است. از این رو با توجه به اهمیت دو مبحث یاد شده برای وزارت ورزش و جوانان، پژوهش حاضر درصدد بررسی رابطه بین دو مؤلفه مذکور در کارکنان وزارت ورزش و جوانان برآمده است.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی بوده که داده-های 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، ۳۲۱ زن) بودند. به منظور تخمین و انتخاب حجم نمونه آماری از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۵۰ نفر تعیین شد، به دلیل استفاده از روش مدل معادلات ساختاری[1] (SEM) و به منظور برازندگی مدل حجم نمونه در پژوهش حاضر ۳۹۷ نفر به روش تصاوفی ساده تعیین گردید. ابزار اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، شامل پرسشنامه فضیلت سازمانی و پرسشنامه سلامت سازمانی بودند. پرسشنامه فضیلت سازمانی توسط کامرون (۲۰۰۴) ساخته شده و مشتمل بر ۱۵ سوال ۶ گزینه‌ای است. این پرسشنامه ابعاد خوشبینی (سؤالات ۱-۳)، اعتماد (سؤالات ۴-۶)، همدردی (سؤالات ۷-۹)، انسجام (سؤالات ۱۱-۱۲) و بخشش (سؤالات ۱۳-۱۵) را می‌سنجد. ریگو و همکاران (۲۰۱۰) پایایی این پرسشنامه را (۰/۹۰) گزارش کردند. پرسشنامه دیگر پرسشنامه فهرست سلامت سازمانی (OHI[2]) توسط هوی و همکاران (۱۹۹۶) ساخته شد که شامل ۴۴ سوال ۵ گزینه‌ای است و هفت مؤلفه ۱. یگانگی نهادی (سوالات ۱-۷) ۲. نفوذ مدیر (سؤالات ۸-۱۲) ۳. ملاحظه‌گری (سؤالات ۱۳-۱۷) ۴. ساخت دهی (سؤالات ۱۸-۲۲) ۵. پشتیبانی منابع (سؤالات ۲۳-۲۷) ۶. روحیه (سؤالات ۲۸-۳۶) ۷. تاکید علمی (سؤالات ۳۷-۴۴) را می‌سنجد. در تحقیق میرکمالی و ملکی نیا (۱۳۸۷)، پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ، (۰/۹۱) به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری(SEM) استفاده شد. همچنین از نرم افزار SPSS و LISREL جهت تاثیر عوامل مذکور استفاده 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.

با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه‌ها طی انجام یک مطالعه راهنما که تعداد آن‌ها ۳۰ نفر بودند، مورد تأیید قرار گرفت که میزان آن‌ها برای هرکدام از پرسشنامه‌ها در جدول ۱ قابل‌مشاهده می‌باشد.

1. Structural Equal Model (SEM)

2 . Organizational Health Inventory (OHI)

جدول ۱. پایایی پرسشنامه‌های فضیلت سازمانی و سلامت سازمانی

پرسشنامه	آلفای کرونباخ
فضیلت سازمانی	۰/۸۶۴
سلامت سازمانی	۰/۹۳۲

یافته های تحقیق

نتایج جمعیت شناختی بیانگر این است که ۵۸/۷ درصد مرد، 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٪) بودند. بیشتر افراد دارای رشته غیر تربیت بدنی برابر با (۷۴/۳٪) و (۲۵/۷٪) افراد دارای رشته تربیت بدنی بودند.

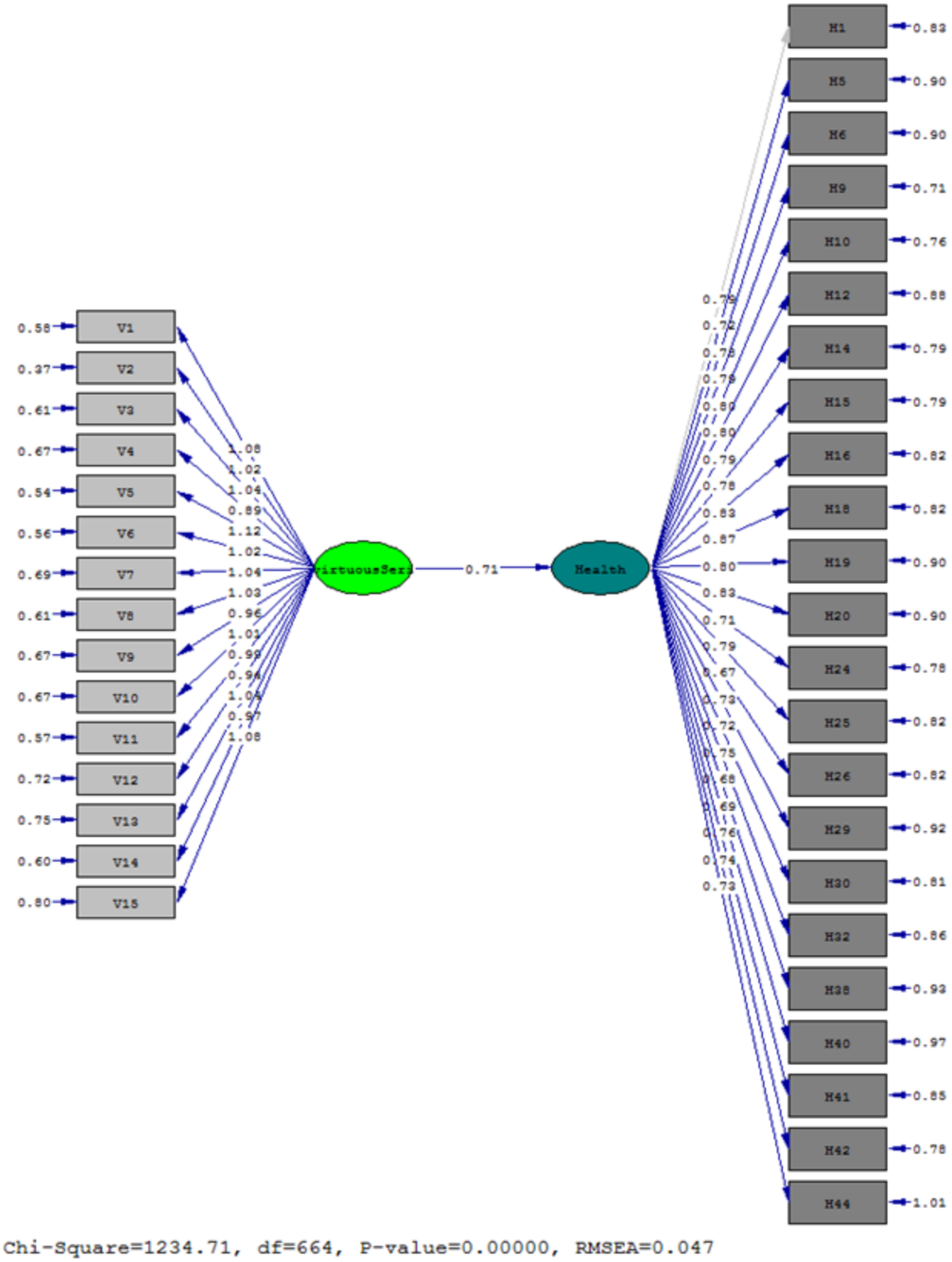
همچنین بیش‌ترین سابقه خدمت افراد نمونه در دامنه ۱۵-۱۱ سال (۱۰۵ نفر، ۲۶/۴٪) قرار داشت و کم‌ترین سابقه خدمت در دامنه ۳۰-۲۶ سال(۳۱ نفر، ۷/۸٪) بود. بیش‌ترین سابقه مدیریت افراد نمونه در دامنه ۵-۱ سال (۱۰۷ نفر، ۲۷٪) قرار داشت و ۵۸/۹٪ نمونه هیچ سابقه مدیریتی نداشتند.

جدول ۲. یافته‌های توصیفی در ارتباط با متغیرهای پژوهش

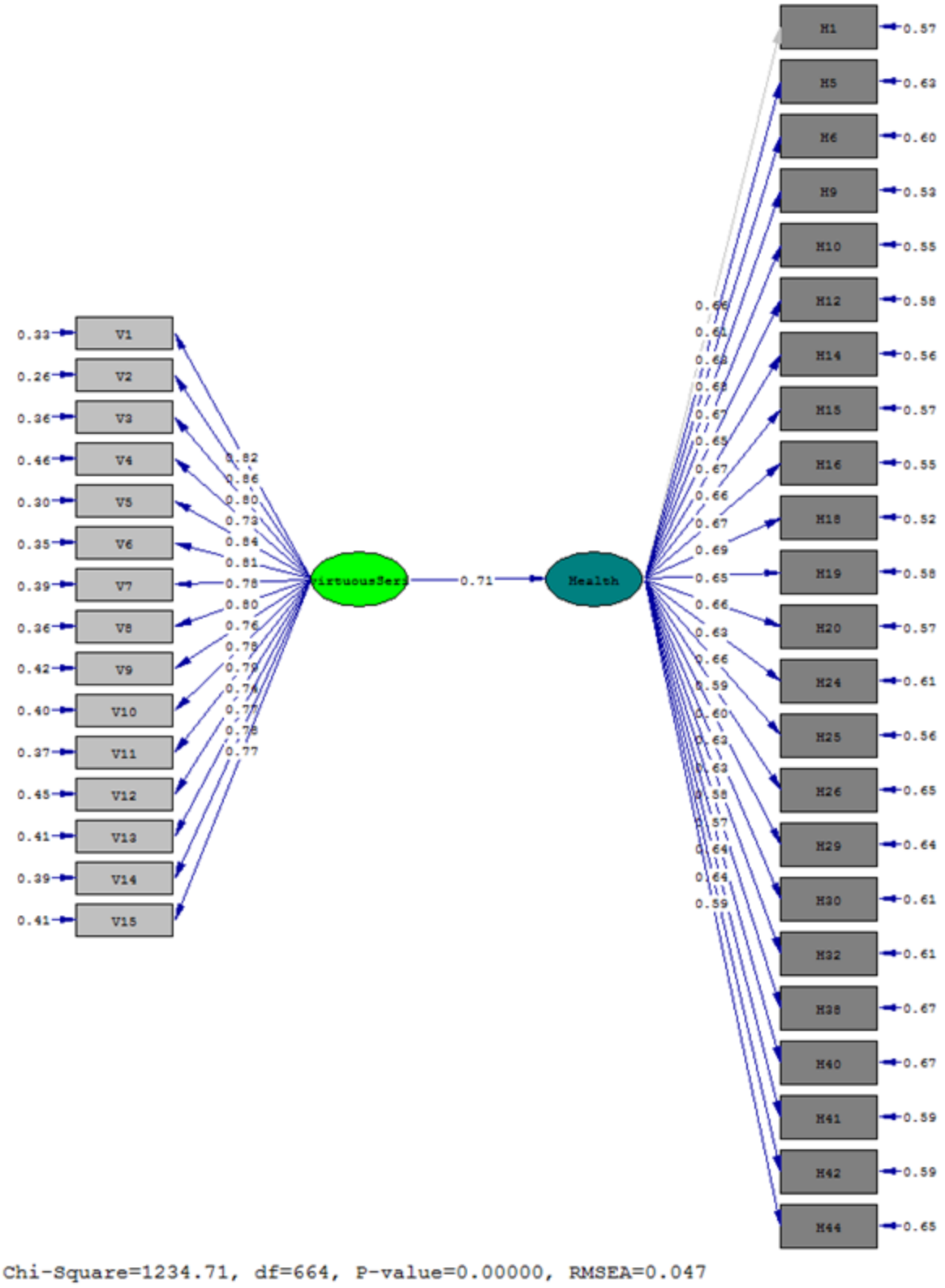
متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
فضیلت سازمانی	۳۹۷	۵۹/۳۹	۱۵/۵۲	۳۰	۹۰
سلامت سازمانی	۳۹۷	۱۴۱/۵۶	۳۴/۲۳	۵۰	۲۱۷

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

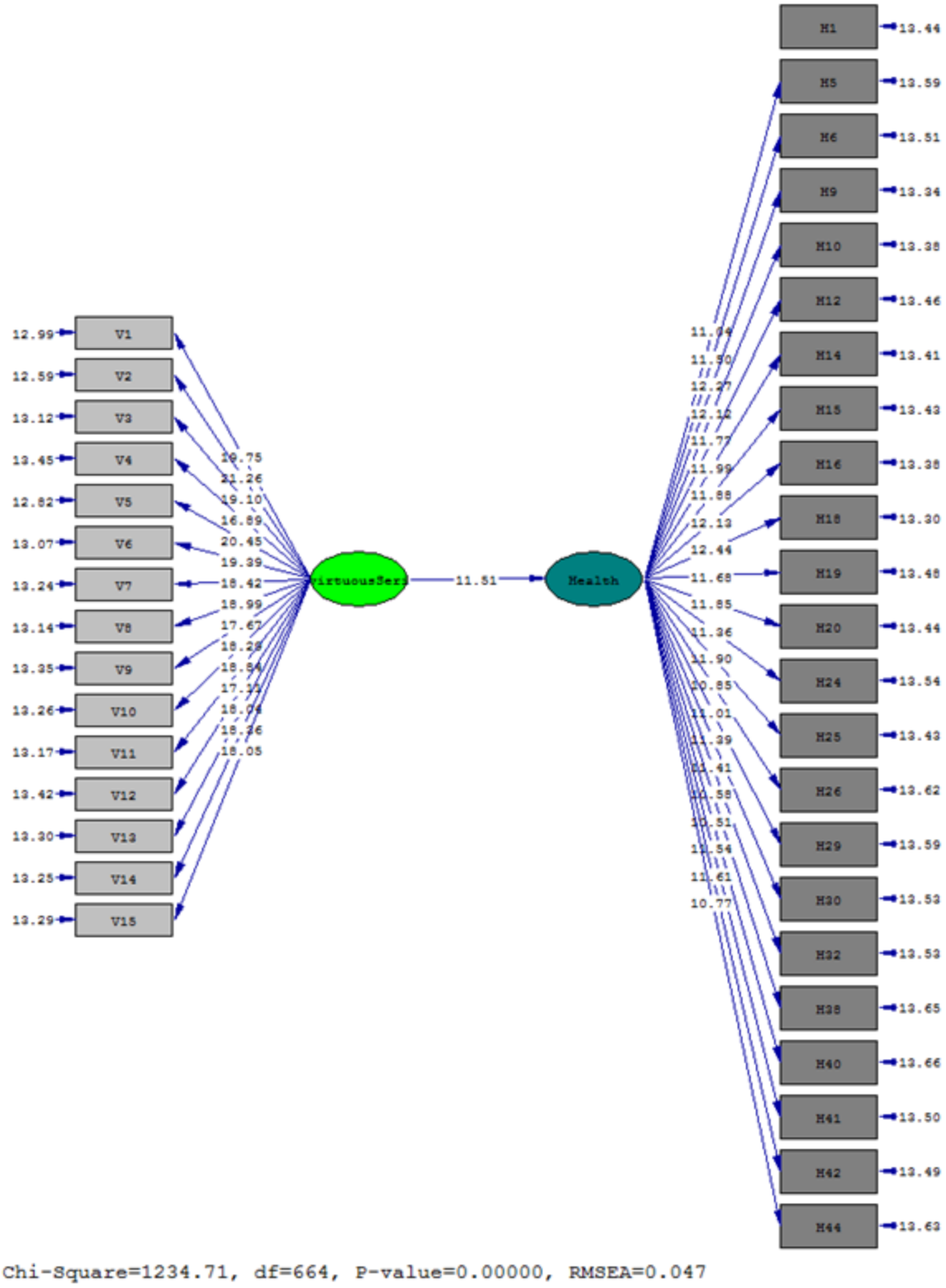
مقادیر ضرایب اثر، مقادیر ارزش t، مقدار واریانس تبین شده مدل ساختاری سلامت سازمانی براساس فضیلت سازمانی



شکل ۱. مقادیر برآورد مدل ساختاری سلامت سازمانی براساس فضیلت سازمانی (estimate)



شکل ۲. ضرایب استاندارد مدل ساختاری سلامت سازمانی براساس فضیلت سازمانی (standard solution)



شکل ۳. مقادیر t مدل ساختاری سلامت سازمانی براساس فضیلت سازمانی (t-value)

نتایج اشکال فوق ارزیابی مدل ساختاری سلامت سازمانی براساس فضیلت سازمانی را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که تمامی سوالات دارای اثر معناداری (P<۰/۰۱) در این مدل می‌باشند.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل ساختاری سلامت سازمانی براساس فضیلت سازمانی

گروه‌بندی شاخص‌ها		نام شاخص	اختصار	برازش قابل قبول	مدل	نتیجه
شاخص‌های برازش مقتصد		کای‌اسکور بهنجار شده به درجه آزادی	x^2/df	مقدار بین ۱ تا ۳	۱/۸۵	تأیید
		ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	RMSEA<۰/۱۰	۰/۰۴۷	تأیید
		شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	بالاتر از ۵۰ صدم	۰/۹۲	تأیید
شاخص‌های برازش تطبیقی		شاخص برازش هنجار نشده	NNFI	NNFI>۰/۹۰	۰/۹۹	تأیید
		شاخص برازش هنجار شده	NFI	NFI>۰/۹۰	۰/۹۸	تأیید
		شاخص برازش تطبیقی	CFI	CFI>۰/۹۰	۰/۹۹	تأیید
		شاخص برازش افزایشی	IFI	IFI>۰/۹۰	۰/۹۹	تأیید

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

جدول ٤. اثر فضیلت سازمانی بر سلامت سازمانی

عامل‌ها	مقادیر برآورد	ضرایب اثر	مقدار t	سطح معنی داری	R2
سلامت سازمانی ← فضیلت سازمانی	۰/۷۱	۰/۷۱	۱۱/۵۱	۰/۰۱	۰/۵۰۴

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که در مدل ساختاری بالا سلامت سازمانی (β=۰/۷۱, t=۱۱/۵۱, P<۰/۰۱)، توانسته اثر معناداری بر فضیلت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشته باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه، سازمان‌ها جهت رشد و رسیدن به موفقیت نیازمند عوامل متعددی هستند که در این میان سلامت سازمانی یک فاکتور مهم و تأثیرگذار است، و یکی از پایه‌های ایجاد فضای سالم پایبندی اعضای آن به فضایل سازمانی است، که باعث افزایش خلاقیت و بهروزی سازمانی، بالا بردن کیفیت زندگی سازمانی و بهبود عملکرد شغلی می‌شود. در همین راستا مقالهٔ حاضر با هدف تدوین مدل ساختاری سلامت سازمانی براساس فضیلت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان صورت گرفته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که مقادیر ضرایب اثر، مقادیر ارزش t، مقدار واریانس تبین شده مدل ساختاری سلامت سازمانی براساس فضیلت سازمانی دارای اثر معناداری (P<۰/۰۱) در مدل می‌باشند. همچنین مدل ساختاری از برازندگی مناسبی برخوردار است. نتیجه این تحقیق با تحقیقات قبادی یگانه و همکاران (۱۳۹۶)، لایدن و کلینگل (۲۰۱۲)، رگو و همکاران (۲۰۱۱)، غلامزاده و تحویلدار (۱۳۹۲)، نادری و صفرزاده (۱۳۹۳)، خشویی (۱۳۹۲) همخوان است (۷، ۸، ۱۳، ۱۵ ، ۱۹و ۲۰). یکی از راهکارهای اساسی که می‌تواند در توجه به نیروی انسانی و شناخت عوامل مؤثر در اجرای راهبردهای جدید سازمانی به‌عنوان اهرمی قدرتمند در دست مدیران عمل کند، سلامت سازمانی است. سلامت سازمانی می‌تواند از طریق بهبود روابط کاری و افزایش اثربخشی کارکنان، استعدادهای اعضا را شناسایی کند تا با استفاده از آنها، اهداف سازمانی به شکل مطلوب تحقق پیدا کند (۱۴). لایدن و کلینگل (۲۰۱۲) اعتقاد دارند در سازمانی که از محیطی سالم برخوردار است، کارکنان سودمند و مؤثر هستند، دوست دارند که در آنجا بمانند، کار کنند و به آن افتخار کنند (۱۵). این نتیجه با نتایج تحقیقات چان[1]

1. Chun

(۲۰۰۹) مطابقت دارد (۵). نتایج پژوهش حاکی از آن است که فضیلت سازمان نه تنها از دیدگاه معنوی ارزشمند است، بلکه با ابعاد مختلف سلامت سازمان نیز ارتباطی مستقیم دارد و بر توانایی سازمان در دستیابی به اثربخشی از دیدگاه ذینفعان مختلف، اثر می گذارد. بنابراین می‌توان به مدیران وزارت ورزش و جوانان توصیه کرد از طریق توجه به مسائل اخلاقی در تبیین سیاست‌ها و راهکارهای وزارتخانه، زمینه دستیابی به اثربخشی از دیدگاه ذینفعان مختلف را فراهم آورند. مدیران می‌توانند با در نظر گرفتن شاخص‌های اخلاقی به عنوان معیاری برای ارزیابی در گزینش تصمیمات و سیاستهای خود، احتمال کسب نتایج مطلوب را افزایش دهند.

یکی از دلایل این روابط را می‌توان این گونه تبیین کرد که با توجه به مفهوم سلامت سازمانی و ابعاد تشکیل دهنده آن مانند: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، حمایت و پشتیبانی از منابع، روحیه، تأکید علمی، می‌توان ادعا کرد سلامت سازمانی یکی از گویاترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی است. در یک محیط سالم افراد تمایل بیشتری برای ماندن و کارکردن در سازمان دارند و به طور مؤثرتری کارها را انجام می‌دهند سازمانی که پیوسته اثربخش است، به یقین از سلامت برخوردار است. در مجموع سلامت سازمانی، به طور ضمنی بر حاصل جمع انجام کار اثربخش دلالت می‌کند که این ویژگی در سازمان بیشتر جنبه عینی دارد و بنابراین می‌توان آن را در رفتار کارکنان و مدیران یک سازمان مشاهده کرد، بنابراین مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان برای این که بتوانند میزان اثربخشی کلی سازمان خود را افزایش دهند، باید نسبت به سلامت سازمانی توجه بیشتری نشان دهند و ساز وکارهایی برای ارتقاء آن فراهم سازند. از طرف دیگر فضیلت سازمانی و ابعاد تشکیل دهنده آن یعنی خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش بیشتر جنبه انتزاعی دارد و در بطن یک سازمان قابل درک است. پیشنهاد می‌گردد که در وزارت ورزش و جوانان، جهت توسعه و بهبود فضیلت سازمانی و سلامت سازمانی، مدیران سازمان باید کارکنان را تشویق به درست انجام دادن کار نه تنها برای کسب منافع شخصی، بلکه منافع سازمان را نیز در نظر داشته باشند و تعهدات خود را که به سازمان قائل شده‌اند را رعایت کنند. همچنین مدیران بایستی تعریف دقیقی و واضح از اهداف سازمان برای کارکنان ارائه دهند تا کارکنان احساسات ژرف و عمیقی نسبت به اهداف سازمان که واکنش‌ها را هدایت می‌کند، داشته باشند. در این حالت است که کارکنان به علت داشتن تعریف دقیق از اهداف و مأموریت‌های سازمان، حتی زمانی که سازمان با چالش‌های عمده‌ای، مواجه باشد، به موفقیت خود خوش‌بین هستند (خوش‌بینی). هم‌چنین توصیه می‌گردد مدیران وزارت ورزش و جوانان تلاش مضاعف در جهت گسترش ابراز همدردی بین کارکنان و توجه و اعتنا به دیگران به هنگام انجام وظایف، داشته باشند (شفقت). مدیران بایستی در جهت ارتقای سطوح انسجام و یکپارچگی در وزارتخانه، رایج بودن عزت و شرافت، صداقت، راستی و درستی، و مهربانی در سازمان، تلاش کنند تا از این طریق، امانت داری سازمانی در وزارتخانه رایج گردد. همچنین جهت گسترش فضایل سازمانی مدیران بایستی روحیه بخشش اشتباهات در سازمان را در بین کارکنان گسترش دهند. بدین صورت که اشتباهات، صادقانه با عذرخواهی در سازمان پذیرفته شود و به عنوان فرصت‌هایی برای یادگیری در زمینه‌ی استانداردهای بالای عملکرد به آن نگریسته شود (بخشش). در این حالت است که فضیلت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان همراه با سلامت سازمان از سطح بالایی برخوردار خواهد شد. با توجه به اثرات مثبت فضیلت سازمانی هرچقدر سازمان‌ها به این متغیر مهم توجه بیشتری داشته باشند موجب افزایش سلامت سازمانی افراد خود در سازمان می‌شوند و پیشنهاد می‌شود سازمان به شرایط زندگی کارکنان از طریق زمان‌بندی کار و حجم کاری، دادن حقوق و مزایای کافی برای تأمین نیازهای مادی و معنوی افراد توجه کند و به آنها اختیار و فرصت بیشتری را در خصوص مشارکتشان در تصمیمات سازمان را فراهم سازد و ارتباط صمیمانه بین افراد ایجاد و نیازهای معنوی آنان به کارکنان را برطرف سازد و سازمان باید با رشد دادن این مؤلفه‌ها در سازمان و فرصت دادن به کارکنان خود برای اینکه اهداف خود را با اهداف سازمان همسو سازند سلامت سازمانی خود را افزایش دهد که بتواند به سازمانی کارا و اثربخش و موفق تبدیل شود.

با توجه به یافته‌های حاصل از مدل ساختاری، سلامت سازمانی (β=۰/۷۱, t=۱۱/۵۱, P<۰/۰۱)، توانسته اثر معناداری بر فضیلت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشته باشد. نتایج پژوهش بیانگر آن است که هنگامی که در سازمان فضیلت سازمانی و جو اخلاقی فراهم باشد در نتیجه چنین توجهی مؤلفه - های سلامت سازمانی را تقویت می‌کند به عبارتی در چنین شرایطی می‌توان شاهد بود که اعضای سازمان با میل و رغبت وقت خود را صرف کمک به یکدیگر کنند، حس همکاری بین اعضای سازمان ایجاد شود، کارکنان اطلاعات مورد نیاز اهداف وزارتخانه را به کار گرفته شود، مشکلات وزارتخانه در چنین فضایی در زمان مناسب حل شود کارکنان و مدیران تغییر و تحولات را بدون نگرانی بپذیرند، هر اقدام آموزشی در وزارتخانه براساس دانش حرفه‌ای صورت گیرد. جو خوش‌بینی در وزارتخانه و محیط سازمان حاکم باشد، ارتباط با اعتماد در محیط سازمان

به راحتی برقرار شود، کارکنان مراقب یکدیگر باشند، همدردی و نگرانی امری معمول است، اشتباهات سهوی به شفقت پذیرفته شود و به عنوان فرصتی برای یادگیری در زمینه ارتقای عملکرد در نظر گرفته شود نتایج حاصل یافته‌های تحقیق محمد داودی و ولایی ملکی (۱۳۹۲)، احمدی و بذرافشان (۱۳۹۲)، غلام‌زاده و تحویلدار (۱۳۹۲)، نادری و صفرزاده (۱۳۹۳)، خشویی (۱۳۹۲) همسو می‌باشد چرا که نتایج مشابهی دست یافتند. در واقع یافته - های حاصل از تجزیه و تحلیل پژوهش حاضر مکمل نتایج پژوهش‌های گذشته می‌باشد (۱، ۸، ۱۳، ۱۸ و ۱۹). بنابراین با توجه به نقش سازنده کارکنان و جایگاه حساس آن‌ها در تدوین پایه‌های تربیتی و اخلاقی جامعه، باید انتظار داشت که در وزارتخانه ورزش و جوانان و بخصوص بین کارکنان، فضیلت و جو اخلاقی حاکم باشد.

مسئولین وزارت ورزش و جوانان به منظور ارتقای اثربخشی سازمان با برگزاری دوره های آموزشی در جهت ارتقای سلامت سازمانی اقدام کنند و همچنین پیشنهاد می‌گردد، مدیران و کارکنان وزارتخانه به مقوله سلامت سازمانی توجه بیشتری داشته باشند و حداقل هر سال یک بار به سنجش سلامت سازمانی کارکنان و زیردستان خود در حوزه مدیریتی خود بپردازند و با جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز در مرتفع ساختن مشکلات و نقایص گامی اساسی بردارند. همچنین اشاعهٔ فرهنگ فضیلت سازمانی به اشکال مختلف در وزارت ورزش و جوانان صورت گیرد. حمایت و نوآوری و خلاقیت در کارکنان به شدت صورت پذیرد و فضای لازم برای پذیرش تغییر و تفکرهای کارکنان وزارت ورزش و جوانان به وجود آید. در صورتی که فضای وزارتخانه دارای فضیلت باشد کارکنان متعهدتر و با روحیه بیشتری به فداکاری به جمع نشان می‌دهند همچنین سهیم ساختن کارکنان در تصمیمات و حمایت از خلاقیت و فناوری آنها در کارهایشان منجر به همکاری و همدلی کارکنان با مدیران و دیگر کارکنان وزارتخانه شده که منجر به بهبود فعالیت‌های آنها و سلامت سازمان و دستیابی هدف‌های وزارت ورزش و جوانان می‌گردد. این مطالعه از این جهت که مورد مشابهی نداشت می - تواند شروع کننده مسیر مناسبی باشد که پژوهش‌های دیگر در نقاط دیگر نتایج آن را تأیید و یا رد نمایند. با این وجود، محدودیت‌هایی نیز وجود داشتند که از مهم ترین آن می‌توان به نبود مطالعات مشابه در این زمینه اشاره کرد.

منابع

1. Ahmadi, Abdolah. Bazrafshan, Abas Ali. Relationship Management Styles to Organizational Health and Job Stress. Journal Management System, 2014, 5(18): 73-90. [Persian]
2. Arjoon, S. Virtue Theory as a Dynamic Theory of Business. Journal of Business Ethics, 2000, 28(2), 159–178.
3. Cameron, K. S., Bright, D. & Caza, A. Exploring the Relationships Between Organizational Virtuousness and Performance. American Behavior Scientist, 2004, 47 (6), pp. 766-790.
4. Cameron, K., Caza, A. Organizational and Leadership Virtues and the Role of Forgiveness. Journal of leadership and organization studies. 2002, 9 (1): 33-48.
5. Chun, R. corporate's responsibility to employees during a merger: organizational virtue and employee loyalty. 2009, Vol. 9 No. 4, pp. 473-483
6. Chun, R. Ethical Character and Virtue of Organization: An Empirical Assessment and Strategic Implications. Journal of BusinessEthics.2005, 57 (3): 269-284.
7. Ghobadi Yeganeh, Akram. Gholami Torksalavieh, Sjjad. Rastegari, Mehdi. The impact of Organizational Virtuousness on the sports organization's reputation. Organizational Behavior Management in Sport Studies, 2017, 4(13): 71-78. [Persian]
8. Gholamzadeh, Dariush; Tahvildar Khazaneh, Azadeh. Surveying the Relationships between Leadership Styles, Organizational Health and Bullying (Case study: Islamic Republic of Iran Railway). The journal of "Public Administration, Volume 5, Issue 4, Winter 2014, Page 157-174. [Persian]
9. heydarinejad, Sedighe. Ghofrani, Mohsen. Jalilvand, Jamshid. Relationship between organizational structure and corporate entrepreneurship in Physical Education office of Sistan and Baluchistan Province. Wednesday, December 05, 2012. Journal of sport managment, 2012, 3(4): 159-172. [Persian]
10. Hoy, W.K . and Feldman , J. Organizational Health. The coneept and Its Measvre Journal of Research and Develoment in Education. 1996.
11. Jahed, Hossin Ali. organizational health. Journal tadbir, 2006, 16(159): 16-22. [Persian]

12. Javadipor, Mohamd. Parsajo, Ali. Relationship between job attitudes with the organizational health of the staff of the General Department of Sports and Youth of Hamedan Province. Journal of sport managment, 2014, 1(2): 137-146. [Persian]
13. Khoshouei, Mahdieh Sadat. The Role of Organizational Virtuousness and Organizational Citizenship Behavior in Professional Moral Courage. Quarterly Journal of Management and Development Process, JOM & DP 2014, 27(2): 81-98. [Persian]
14. Lok, P., Rhodes, J., Westwood, B. "The mediating role of organizational subcultures in health care organizations". Journal of Health Organization and Management, 2011, 25(5), pp: 506 – 525.
15. Lynden, J. L., Klingle, W. "Supervising organizational health". Supervision Journal, 2012, 73(8), pp: 3-5.
16. Manzch C, CameronK S, ManzK P, Marx R D, Neal J. The Virtuous Organization: Insights from Some of the World Leading Management Thinkers. World Scientific Publishing Company,2008, 1-320.
17. Mirowska, A. Character at Work: A Virtues Approach to Creativity and Emotion Regulation, Mc Master University, Open Access Dissertations and Theses, 2011, Paper 6277.
18. Mohammad Davoodi, Amir Hossein, Velai Maleki, Maryam. The study of the relationship between ethical leadership and organizational health; a case study. Journal of Human Resources, 2014, 3(9): 61-78. [Persian]
19. Naderi, Faraj. Safarzadeh, Sahar. The Relationship of Organization justice, Organizational Health, Job Engagement and Climate With Psychological Empowerment a Organizational Citizenship Behavior. Knowledge & research in Applied Psychology, 2014, 15(56): 56-68. [Persian]
20. Rego, A., Ribeiro, N. "Does Perceived Organizational Virtuousness Explain Organizational Citizenship Behaviors?", International Conference on Business, Economics, Management and Marketing on Jun 26, 2009, Paris, France.
21. Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M. P. & Jesuino, J. C. How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Affective Commitment Relationship. Journal of Business Research, 2011, 64(5), pp. 524-532.
22. Sharifi, Asghar; Aghasi, Sedighe. A Study of the Impact of Mangers' Performance on Journal Management System, 2011, 1(4): 149-168. [Persian]
23. Talebpour, Mehdi. Ramezani, Malihe. Honari, Habib. Investigation of relationship between organizational health with effectiveness in physical education faculties of Tehran state universities. Sport Management Review (SSRI). 2013, 5(17): 207-218. [Persian]
24. Vakili, Khaton. Shafizadeh, Hamid. Moradi, saeid. The Study of the Relation between Organizational Health and Organizational Behavior of University Administrators. Iranian Journal of Public Administration Mission, 2012, 4(4): 107-118. [Persian]