

مدیریت ورزشی - بهار ۱۴۰۱  
دوره ۱۴، شماره ۱، ص: ۳۷۲ - ۳۵۲  
نوع مقاله: علمی - پژوهشی  
تاریخ دریافت: ۹۹ / ۰۹ / ۱۳  
تاریخ پذیرش: ۹۹ / ۱۲ / ۱۲

## تدوین مدل عملکرد شغلی و دستیابی به اهداف در زمینه اثربخشی سمن‌های ورزشی با نقش میانجی جو اخلاقی

ایمان صفائی\* - نسیم شنوایی اصل ۲

۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران

۲. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، تدوین مدل عملکرد شغلی و دستیابی به اهداف در زمینه اثربخشی سمن‌های ورزشی با نقش میانجی جو اخلاقی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی بود. جامعه آماری پژوهش را تمامی اعضای سمن‌ها و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی به تعداد ۵۵۰ نفر تشکیل دادند. نمونه آماری طبق جدول مورگان ۲۲۵ نفر به شیوه تصادفی در دسترس انتخاب شد. به منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش به روش میدانی از پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۹)، پرسشنامه محقق‌ساخته میزان دستیابی به اهداف اصغری در میان صفایی (۱۳۹۸)، پرسشنامه محقق‌ساخته سنجش اثربخشی فعالیت سمن‌های ورزشی اصغری در میان و صفایی (۱۳۹۸) و پرسشنامه استاندارد جو اخلاقی سازمان ویکتور و کلون (۱۹۸۷) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ برای پرسشنامه عملکرد شغلی ۰/۹۲، دستیابی به اهداف ۰/۸۷، فعالیت سمن‌های ورزشی ۰/۹۵ و جو اخلاقی ۰/۹۲ به دست آمد. تحلیل داده‌ها با روش‌های آماری توصیفی و استنباطی، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و روش تحلیل مسیر با نرم‌افزار اس.پی.اس.اس نسخه ۲۲ و لیزرل ۸/۸ انجام گرفت. نتایج نشان داد مدل پیشنهادی پژوهش از برازش مطلوب برخوردار است. همچنین جو اخلاقی ارتباط بین فعالیت سمن‌های ورزشی با عملکرد شغلی و دستیابی به اهداف را در ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی، میانجی‌گری می‌کند. از این رو توصیه می‌شود با خلق فضای عادلانه و اخلاقی در ادارات ورزش و جوانان زمینه رشد بیشتر این نهادها در جامعه فراهم شود.

### واژگان کلیدی

اثربخشی، ادارات ورزش، جو اخلاقی، سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن)، عملکرد شغلی.

**مقدمه**

امروزه ضرورت تشکیل سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن)<sup>۱</sup> در آشنا ساختن جوانان با تمامی ویژگی‌های لازم برای همکاری در یک اجتماع کوچک است که در زمینه‌ای خاص فعالیت می‌کنند؛ بنابراین تحقق این امر مشارکت جوانان در برنامه‌های کلان توسعه کشور و همچنین ایجاد روحیه مسئولیت‌پذیری و همگرایی با ارزش‌های حاکم بر نظام اسلامی را در یک فرایند عملی در جوانان به‌وجود می‌آورد و ایشان را برای ورود به فعالیت‌های جاری کشور و تصدی مناسب آماده می‌سازد. با توجه به سند ملی توسعه ویژه ساماندهی امور جوانان یکی از برنامه‌های سیزده‌گانه سازمان ملی جوانان که یکی از آنها «برنامه شناسایی و تقویت سمن‌های مرتبط با امور جوانان» است، جوانان در گروه سنی ۱۴ تا ۲۹ سال را جهت تأسیس و صدور پروانه فعالیت با عنوان سمن تحت پوشش قرار می‌دهد. در همین زمینه سمن‌ها یا همان سازمان‌های مردم‌نهاد جوانان به سازمان‌هایی گفته می‌شود که برای انجام فعالیت و ارائه خدمات داوطلبانه در عرصه‌های تربیتی جوانان با مشارکت جوانان و براساس مدیریت جوانان با استناد به موضوع ماده ۱۱۲ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و در اجرای مصوبه شماره ۷۸۶۲ ت ۳۱۲۸۱ هـ مورخ ۸/۵/۱۳۸۴ هیأت محترم وزیران فعالیت می‌کند (۱).

در همین زمینه نام سازمان مردم‌نهاد جوانان به تأیید اداره کل مشارکت‌های اجتماعی و فعالیت‌های داوطلبانه جوانان وزارت ورزش و جوانان یا مرجع ذی‌ربط به‌منظور ثبت شرکت‌ها و مؤسسات غیرتجاری رسیده است که در این اساسنامه به لحاظ رعایت اختصار «سمن» نامیده می‌شود. سمن‌ها دارای شخصیت حقوقی و هویت مردمی‌اند و مدیریت آن تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، سازمان کار و ارزیابی مستقل از دولت و دستگاه‌های اجرایی است. البته سمن‌ها و مجموعه دولت دارای ارتباطات و تأثیرات متقابل مشخص‌اند. این سازمان‌ها که در ورزش از آنها به‌عنوان سمن‌های ورزشی یاد می‌شود، بنا بر نیاز طبیعی ناشی از شرایط فکری، محیطی، انگیزش‌ها، خصوصیات و آرمان‌های مشترک افراد و جامعه و به‌صورت خودجوش به‌وجود می‌آید و از جمله وظایف آنها فراهم ساختن شرایط زندگی و تقویت روحیه مسئولیت‌پذیری، وظیفه‌شناسی و پیشتازی جوانان در پیشبرد اهداف ملی و آرمانی در کشور است. همچنین باید اذعان داشت رونق گرفتن سازمان‌های مردم‌نهاد در حوزه‌های ورزشی، فرهنگی، آسیب‌های اجتماعی، ازدواج، اشتغال، فضای مجازی و اوقات فراغت می‌تواند روحیه مطالبه‌گری و مشارکت اجتماعی را در بین جوانان

---

1. Non-governmental organizations (NGOs)

افزایش دهد. پیشرفت و موفقیت سازمان‌ها در بازارهای جهانی منوط به داشتن نیروی انسانی کارآمد و مناسب است؛ به عبارت دیگر، کارکنانی که دارای عملکرد مطلوب بوده و در عین حال خشنود و علاقه‌مند به شغل باشند و بتوان از آنان خلاقیت، نوآوری و پیشرفت در شغل را انتظار داشت (۲). در همین زمینه مک ایوان<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) گزارش کرد کار تیمی ادراک‌شده از روی میل و علاقه شخصی توسط افراد، سبب رضایت و بهبود در عملکرد در آنان می‌شود. از این‌رو کار تیمی به واسطه تأثیر مثبت بر عملکرد باید در چارچوب ورزش از طرف سازمان‌های ورزشی مورد توجه قرار گیرد. همچنین نشان داد کار تیمی ادراک‌شده توسط افراد سبب رضایت و بهبود در عملکرد در آنان می‌شود. از این‌رو می‌توان گفت توجه به فعالیت سمن‌ها در حیطه ورزش می‌تواند در بهبود عملکرد به دستیابی به اهداف سازمان نقش بسزایی داشته باشد (۳).

امروزه یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای عوامل انسانی شاغل در همه حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود کار کنند و عملکرد بهینه داشته باشند. از این‌رو اهمیت عملکرد، به دلیل نقشی است که در بهبود و پیشرفت سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد (۴). شاید اولین مفهومی که از ابتدای پیدایش سازمان‌ها تا به امروز مورد توجه قرار گرفته و می‌گیرد، مفهوم عملکرد شغلی است. عملکرد مفهومی است که به‌تنهایی قادر به توجیه بقا و حتی انحلال سازمان‌هاست و اصولاً فلسفه سازمان‌ها همان عملکرد آنهاست، چراکه همه عناصر و زیرمجموعه‌های یک سازمان، یک نظام یا سیستم می‌سازند (۵). عملکرد شغلی با مفاهیمی مانند رضایت، انگیزش، اثربخشی و کار گروهی در ارتباط است و افرادی که از عملکرد شغلی خود راضی‌اند، بیشتر در محل کار حضور می‌یابند، اشتباهات کمتری دارند و قصد حضور بیشتری در محیط کار دارند (۶)؛ بنابراین مدیران منابع انسانی باید تلاش کنند تا کارایی بالا را در کارکنان خود تضمین کنند تا بدین طریق توانایی‌ها و انگیزه را در آنان به‌وجود آورند و فرصت‌های آنان برای استفاده از مهارت‌های خود برای دستیابی به اهداف عملیاتی را ارتقا بخشند که خود سبب بهبود عملکرد شغلی کارکنان می‌شود (۷). از سوی دیگر، با توجه به نقش انکارناپذیر سازمان‌ها در فرایند توسعه جوامع، همواره این سؤال مطرح است که چرا برخی سازمان‌ها در ایفای وظایف خود موفق و برخی ناموفق‌اند. پاسخ به چنین پرسش‌هایی مستلزم انجام مطالعات و پژوهش‌های وسیع در زمینه عوامل مؤثر بر اثربخشی

---

1. McEwan

سازمان‌ها و از جمله سازمان‌های ورزشی است. سازمان‌های ورزشی به‌عنوان متولیان اصلی ورزش، نقش مهمی در توسعه، ترویج و رشد ورزش در هر دو بعد ورزش همگانی و قهرمانی بر عهده دارند. لازمه رسیدن به این اهداف آن است که سازمان‌های ورزشی به‌طور مؤثر عمل کنند که در این صورت، خواهند توانست سیستم ورزشی کشور را به‌طور موفقیت‌آمیزی مدیریت کنند و به اثربخشی مطلوب نزدیک شوند (۸).

از متغیرهایی که به‌واسطه آن می‌توان میزان موفقیت در عملکرد سمن‌های ورزشی و دستیابی به اهداف آنان را سنجید، اثربخشی است. در واقع یکی از معیارهای سنجش میزان تحقق اهداف سازمانی، اثربخشی است که در تمام مکاتب (کلاسیک، نئوکلاسیک، اقتضایی و ...) مطرح بوده و با رویکردهای مختلف می‌توان به آن دست یافت (۹). نکته شایان ذکر این است با اینکه بیش از چند دهه است که اثربخشی به‌عنوان موضوع پژوهش مدیریت و طراحی سازمان‌هاست و ساخت اثربخشی به شکل عمیقی در ادبیات سازمانی جای گرفته، اما پژوهش‌های تجربی هنوز به تئوری عمومی در این مورد دست نیافته است (۱۰). نتایج پژوهش ون‌پیرن<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد اعضای یک تیم کاری در سازمان با درک قوی از جو مثبت عملیاتی موجود و اهداف عملکردی خود، به‌منظور دستیابی به اهداف ترغیب می‌شوند (۱۱). برومند (۱۳۹۷) گزارش کرد مطلع شدن کارکنان سازمان از اهداف سازمان، حس اعتماد به نفس وابستگی آنان به سازمان را بیشتر می‌کند و سبب می‌شود کارکنان فعالیت‌ها و وظایف خود را به‌نحو احسن در راستای رسیدن سازمان به اهداف انجام دهند. به مرور زمان کارکنان اهداف خود را در جهت اهداف سازمان قرار می‌دهند و در جهت اهداف سازمان عمل می‌کنند. در نتیجه کارایی کارکنان افزایش می‌یابد و موجب صرفه‌جویی در وقت و هزینه در راه رسیدن سازمان به اهدافش می‌شود (۱۲).

پیروزی، کسب مدال و رکورد، شاخص‌هایی هستند که به‌عنوان اثربخشی و کارایی سازمان ورزشی به‌کار می‌روند. سازمان‌های ورزشی هم تمایل دارند تا عملکرد خود را در راستای دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده اندازه‌گیری کنند، ولی سنجش واقعی و کامل عملکرد هنگامی انجام می‌گیرد که علاوه بر این شاخص‌ها از روش‌های دیگری استفاده شود. البته به‌دلیل ماهیت پویا و پیچیده محیط‌های ورزشی سنجش اثربخشی راهبردهای آنها بسیار دشوار است. از یک طرف، فشارهای دولت، حامیان مالی و ذی‌نفعان به سازمان‌های ورزشی حساسیت سنجش عملکرد آنها را بالا برده است (۱۳). از طرف دیگر، کاهش کمک‌های

مالی دولت‌ها، محدود شدن فعالیت داوطلبان و مطالبات جدید سازمان‌های بین‌المللی ورزش سبب بروز مسائل و مشکلات زیادی در اثربخشی سازمان‌های ورزشی شده است (۱۴).

از آنجا که موارد مبهم و بعضاً متناقضی در تأثیرگذاری فعالیت‌های تیمی به‌خصوص سمن‌ها در زمینه عملکرد و موفقیت آنان وجود دارد، احتمالاً متغیرهای دیگری مانند وجود جو کاری اخلاقی احتمالاً بتوانند در این زمینه نقش سازنده‌ای داشته باشند. جو اخلاقی مقوله‌ای مهم است که در عصر جدید مورد توجه مدیران و کارکنان در سازمان قرار گرفته است. جو اخلاق سازمانی، یکی از ابعاد جو سازمانی است. جو اخلاقی سازمانی یکی از ساختارهای مهم در رفتار سازمانی است (۱۵)؛ بنابراین باید اذعان داشت اخلاق از مباحث مهمی است که مورد توجه محققان، سازمان‌ها و دولت‌های گوناگون قرار گرفته است. پژوهشگران با پرداختن به موضوع اخلاق، قصد تشریح آن و ارتقای شاخص‌های عملکردی کارکنان و دستگاه‌های دولتی را دارند. به‌عبارت دیگر، اهمیت بررسی اخلاق در این است که در صورت درونی نشدن ارزش‌های اخلاقی در یک جامعه و سازمان‌های آن، نه قانون و نه مساعی و تدابیر دولت و دیگر لوازم و سازوکارها، کارکرد و کارایی نخواهند داشت (۱۶).

از جو سازمانی به‌عنوان شخصیت سازمان یاد می‌شود و جو اخلاقی به‌عنوان بخشی از شخصیت سازمان به‌نوعی بیانگر اخلاق آن سازمان است. جو سازمانی، اصطلاح وسیعی است که به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق می‌شود (۱۷). این جو مانند چتر حمایتی است که زیرمجموعه‌ای مانند جو اخلاقی را تغذیه می‌کند و ابزاری قوی برای توسعه سازمان‌ها به‌شمار می‌رود (۱۸). جو اخلاقی، تصمیم‌گیری‌های سازمان را در تمام سطوح و شرایط تعیین می‌کند. جو اخلاقی ضمن اینکه تأثیر زیادی بر رفتار افراد و سازمان‌ها دارد، می‌تواند از آنچه بیشتر افراد به درست‌بودنش اعتقاد دارند نیز حمایت یا آن را تقویت کند. وقتی شرایط محیط اخلاقی روشن و مثبت است، هر کس می‌داند هنگام بلاتکلیفی‌های اخلاقی که اجتناب‌ناپذیرند، چه باید بکند و چگونه باید رفتار کند (۱۶). نتایج پژوهش‌های همکاران (۲۰۲۰) نشان داد جو مثبت و فروتنی تیمی به‌نوبه خود بر عملکرد کارکنان به‌صورت مثبت تأثیرگذار است و توسط جو رقابتی اخلاقی بین اعضا میانجی می‌شود، چراکه در این شرایط کارکنان تمایل به تعامل و اشتراک گذاشتن وظایفشان دارند و سعی می‌کنند تا با سایر اعضای تیم، رقابتی دوستانه و از روی

خیرخواهی داشته باشند. از این رو جو مثبت سبب بالا بردن کیفیت روابط بین آنان و در نتیجه بهبود عملکرد آنان می‌شود (۱۹).

برخی دیگر از تحقیقات نشان داده‌اند که جو سالم سازمانی به‌طور مثبت روی کارکنان تأثیرات عمیقی دارد. از این رو عوامل و عناصر تشکیل‌دهنده آن، صداقت (شفافیت)، استانداردها، مسئولیت‌ها، انعطاف‌پذیری، پاداش‌ها و تعهد گروهی است. زمانی که میزان هریک از این ابعاد در هریک از کارکنان بالا رود، افراد به‌وسیله محیط کارشان برانگیخته می‌شوند، یعنی محیط کار مکانی لذت‌بخش و سودآور تلقی می‌شود. هرچه جو سازمانی مثبت‌تر باشد، برقراری روابط انسانی آسان‌تر خواهد بود. برعکس، جوهای بسته، ترس‌آور و منفی سبب بی‌اعتمادی، ترس، دوری و نفرت افراد از هم می‌شود. بنابراین، جو مثبت و باز، بهداشت روانی افراد را تأمین می‌کند (۲۰). در همین زمینه ولاسکو ویزکانو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) دریافتند وجود نگرش مثبت در کارکنان نسبت به مسئولیت اجتماعی خود و همچنین جو انگیزشی مثبت در سازمان، سبب ایجاد رضایت شغلی در کارکنان می‌شود. از این رو جو مثبت شکل گرفته در بین کارکنان سبب بروز رفتار شهروندی سازمانی مثبت می‌شود و آنان را به‌سوی عملکرد شغلی مطلوب سوق می‌دهد (۲۱). همچنین رحیمی و بهارلویی (۱۳۹۷) گزارش کردند جو اخلاقی و رفتار اخلاقی بر اعتماد در کار تیمی، تأثیر مثبت و معنادار دارند (۲۲). انصاف در ارزیابی عملکرد سبب می‌شود تا کارکنان احساس کنند که سازمان‌هایشان در اجرای سیاست‌ها و رویه‌ها اخلاقی‌اند (۲۳). اهمیت جو اخلاقی مثبت در سازمان‌ها به‌حدی است که سابو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۹) بیان می‌کنند که جو اخلاقی را می‌توان به‌عنوان عاملی مهم در مدیریت منابع انسانی استفاده کرد، به‌طوری‌که در شیوه‌های استخدام و انتخاب، شیوه‌های روابط کارکنان، طراحی شغل و شیوه‌های تشویقی و سایر فرایندهای مدیریت منابع انسانی وجود جو اخلاقی سبب بهبود بیشتر فرایندها می‌شود (۲۴). افزون بر این ون میرلو و ون هوفت<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) گزارش کردند جو تیمی و رویکرد مثبت کارکنان به‌منظور دستیابی به هدف، بر عملکرد آنان در سازمان تأثیرگذار است. در واقع آنان دریافتند ادراک افراد از جو انگیزشی موجود در تیم و وجود احساس عملکرد مثبت که با وجود میل و علاقه در آنان شکل می‌گیرد، سبب تلاش در راستای رسیدن به اهداف می‌شود (۲۵). گوجایت<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند احساس ایمنی روان‌شناختی کارکنان از جو مثبت سازمان، سبب بهبود در

- 
1. Velasco Vizcaíno
  2. Sabiu
  3. Van Mierlo & Van Hooft
  4. Guchait

عملکرد فرد و در نتیجه سازمان می‌شود (۲۶). از طرف دیگر، کاهش کمک‌های مالی دولت‌ها، محدود شدن فعالیت داوطلبان و مطالبات جدید سازمان‌های بین‌المللی ورزش سبب بروز مسائل و مشکلات زیادی در اثربخشی سازمان‌های ورزشی شده است (۱۴).

با توجه به آنچه بیان شد، در اهمیت انجام پژوهش حاضر باید اظهار داشت سطح عملکرد ادارات ورزش و جوانان به‌عنوان متولی امر ورزش در استان به هم‌افزایی عملکرد تک‌تک کارکنان آن وابسته است. از طرفی، سمن‌های ورزشی به‌عنوان سازمان‌های مردم‌نهاد در بدنه ادارات ورزش و جوانان استان‌ها نقش تعیین‌کننده در عملکرد سازمانی ادارات دارند. از این‌رو در اهمیت انجام این پژوهش باید گفت که مرور مبانی نظری و پژوهش‌های صورت‌گرفته در خصوص فعالیت سمن‌های ورزشی نشان می‌دهد پژوهش‌های بسیار اندکی در این حوزه صورت گرفته و این نهادها در درون ادارات ورزش و جوانان مورد غفلت واقع شده‌اند و پژوهشی که بتواند اثربخشی فعالیت این مجموعه‌ها رو نشان دهد، صورت نگرفته است. از طرفی مقوله جو اخلاقی نیز موضوعی مهم در ادارات ورزش و جوانان به‌شمار می‌رود که می‌تواند تأثیرات مثبتی در جنبه‌های مختلف و ابعاد مختلف از سازمان به‌جای بگذارد. افزون‌بر این ادارات ورزش و جوانان، متولی ورزش در استان‌ها بوده و سطح عملکرد آن به هم‌افزایی عملکرد کارکنان وابسته است. از این‌رو تعیین متغیرهایی با انجام پژوهشی این‌چنینی که نشان دهد فعالیت سمن‌های ورزشی به‌عنوان نیروهای مردم‌نهاد و خودجوش و بانگیزه در افزایش یا کاهش کارایی و اثربخشی ادارات ورزش و جوانان چه نقشی می‌تواند داشته باشد، ضروری به‌نظر می‌رسد. بی‌شک انجام پژوهشی به‌منظور پیدا کردن میزان سهم این نیروها در عملکرد و دستیابی به اهداف وزارت ورزش و جوانان سبب توجه هرچه بیشتر به آنها و در نتیجه رشد هرچه بیشتر ورزش و بهبود جایگاه این نهاد خدمتگزار خواهد شد. از این‌رو در این پژوهش محققان به‌دنبال آن‌اند که مدل اثربخشی سمن‌های ورزشی بر عملکرد شغلی و دستیابی به اهداف با توجه به نقش میانجی جو اخلاقی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی چگونه است؟

## روش‌شناسی

ماهیت پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش تمامی اعضای سمن‌ها و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی به تعداد ۵۵۰ نفر بودند. بنابراین براساس جدول مورگان ۲۲۵ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس انتخاب شدند که از این میان ۲۱۸ پرسشنامه دارای

معیارهای لازم برای تحلیل انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز و به‌منظور اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، از ابزار پرسشنامه استفاده شد.

الف) پرسشنامه‌ی مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناختی<sup>۱</sup> شامل جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه شغلی است.

ب) پرسشنامه‌ی استاندارد عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) با ۴۲ گویه و ۶ مؤلفه توانایی (گویه‌های ۱-۲-۳-۲۰)، وضوح گویه‌های (۴-۵-۶-۷-۸-۳۸-۳۹)، کمک گویه‌های (۹-۱۱-۱۲-۱۳-۱۵)، مشوق گویه‌های (۱۶-۱۸-۱۹۲۱-۲۲-۲۵)، ارزیابی گویه‌های (۲۳-۳۰-۳۱-۳۲-۳۳-۳۴-۳۵-۳۶-۳۷)، اعتبار و محیط گویه‌های (۱۰-۱۴-۴۰-۴۱-۴۲) که در طیف ۵ ارزشی لیکرت درجه‌بندی شده است. ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش عباسی و همکاران (۱۳۹۶) ۰/۷۹ محاسبه شد (۲۴).

ج) پرسشنامه‌ی محقق‌ساخته‌ی میزان دستیابی به اهداف اصغری در میان و صفائی (۱۳۹۸) با ۳۱ گویه و در طیف ۵ ارزشی لیکرت درجه‌بندی شده است (۲۷).

د) پرسشنامه‌ی محقق‌ساخته‌ی سنجش میزان اثربخشی فعالیت سمن‌های ورزشی (صفایی و همکاران، ۱۳۹۸) با ۱۴ گویه و در طیف ۵ ارزشی لیکرت درجه‌بندی شده است.

ه) پرسشنامه‌ی استاندارد جو اخلاقی سازمان ویکتور و کلون<sup>۳</sup> (۱۹۸۷) با ۲۶ گویه که در طیف ۵ ارزشی لیکرت درجه‌بندی شده است (۲۸). ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش نجفی و همکاران (۱۳۸۹) ۰/۷۶ محاسبه شد (۲۹).

در این تحقیق به‌منظور اندازه‌گیری قابلیت اعتماد، از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌های محقق‌ساخته، ۳۰ عدد از پرسشنامه‌ها پیش از توزیع اصلی، بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی توزیع شد. روایی پرسشنامه‌های محقق‌ساخته با نظر ۱۰ نفر از استادان و متخصصان تربیت بدنی تأیید شد. همچنین پایایی پرسشنامه‌های اثربخشی فعالیت سمن‌های ورزشی، عملکرد سازمانی، دستیابی اهداف سازمانی و جو اخلاقی به‌ترتیب با میزان آلفا ۰/۹۵، ۰/۹۲، ۰/۸۷ و ۰/۹۲ به‌دست آمد.

- 
1. Demographic
  2. Hersey & Goldsmith
  3. Victor & Cullen



**یافته‌ها**

از تعداد ۲۱۸ نفر میزان نمونه ۹۳ نفر (۴۳ درصد) از افراد نمونه مرد و ۱۲۵ نفر (۵۷ درصد) آنان زن بودند. همچنین

تعداد افراد با سابقه کاری کمتر از ۵ سال ۱۹ نفر (۹ درصد)، افراد با سابقه کاری ۶ تا ۱۰ سال ۳۸ نفر (۱۹ درصد)، با سابقه کاری ۱۱ تا ۱۵ سال ۱۲۱ نفر (۵۵ درصد) و با سابقه کاری ۱۶-۲۰ سال ۲۰ نفر (۱۰ درصد) و سابقه کاری ۲۱-۲۹ سال ۱۳ نفر (۷ درصد) بوده است. از آنجا که مبنای تجزیه و تحلیل مدل‌های علی، همبستگی است، از این‌رو ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شد. همبستگی‌های بالاتر از  $0/80$  بین متغیرهای برون‌زاد نشان‌دهنده هم‌خطی بودن چندگانه است. نتایج حاصل از ضرایب همبستگی بین متغیرهای مورد مطالعه در جدول ۱ بیانگر تأیید مفروضه مذکور است (۳۰).

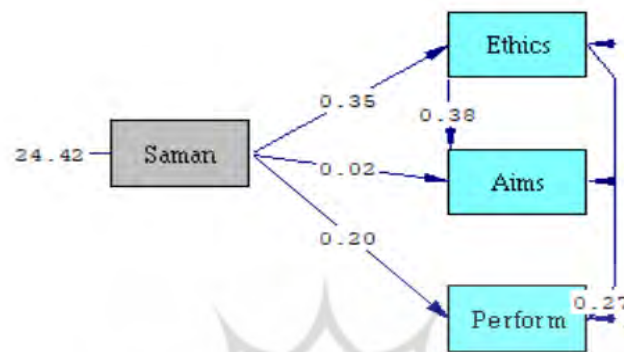
جدول ۱. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	فعالیت سمن	جو اخلاقی	دستیابی به اهداف	عملکرد
فعالیت سمن	۱			
جو اخلاقی	$0/04^{**}$	۱		
دستیابی به اهداف	$0/17^{**}$	$0/36^{**}$	۱	
عملکرد	$0/19^{**}$	$0/20^{**}$	$0/34^{**}$	۱

براساس اطلاعات جدول ۱ می‌توان گفت که بیشترین همبستگی مشاهده شده بین جو اخلاقی و دستیابی به اهداف ( $0/36$ ) است، این همبستگی مثبت و معنادار گزارش شد. افزون‌بر این کمترین همبستگی مشاهده شده بین فعالیت سمن و جو اخلاقی ( $0/04$ ) است. این همبستگی مثبت و معنادار است. به‌منظور بررسی برازش مدل مفهومی با داده‌های پژوهش از روش تحلیل مسیر استفاده شد. این روش از آن حیث انتخاب شد که این رویکرد از تکنیک‌های ترتیبی حداقل مجذور<sup>۱</sup> برتر است و می‌تواند به‌منظور ارزیابی کفایت الگوهای نظری، مقایسه الگوها و همچنین برآورد پارامترهای الگو در بین گروه‌های مختلف به‌کار رود (۳۱). از روش حداکثر احتمال برآورد الگو از بین شاخص‌های برازش، شاخص مجذور

1. Ordinary least square techniques

خی‌دو<sup>۱</sup>، شاخص نیکویی برازش<sup>۲</sup>، شاخص نیکویی برازش انطباقی<sup>۳</sup>، خطای ریشه مجذور میانگین<sup>۴</sup> و ... برای برازش الگو استفاده شد. ضرایب مسیر مدل فرضی در شکل ۱ و ضرایب مسیر متغیرهای برون‌زا و درون‌زا در جدول ۲ ارائه شده است.



Chi-Square=24.15, df=1, P-value=0.00000, RMSEA=0.309

### شکل ۱. ضرایب مسیر مدل فرضی در مدل‌یابی موفقیت و عملکرد

طبق داده‌های شکل ۱ اثر مستقیم فعالیت سمن بر جو اخلاقی ( $\beta = 0/35$ ) مثبت و معنادار، فعالیت سمن بر دستیابی به اهداف ( $\beta = 0/02$ ) مثبت و غیرمعنادار، فعالیت سمن بر عملکرد ( $\beta = 0/20$ ) مثبت و غیرمعنادار است. همچنین اثر مستقیم جو اخلاقی بر دستیابی به اهداف ( $\beta = 0/38$ ) مثبت و معنادار و بر عملکرد ( $\beta = -0/27$ ) مثبت و معنادار است. همچنین اثر غیرمستقیم فعالیت سمن از طریق جو اخلاقی بر دستیابی به اهداف ( $\beta = 0/13$ ) مثبت و معنادار و بر عملکرد ( $\beta = -0/09$ ) مثبت و معنادار است.

1.  $\chi^2$
2. GFI: Goodness of Fit Index
3. AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index
4. RMSEA: Root Mean Square Error

جدول ۲. ضرایب مسیر متغیرهای برونزا و درونزا

p	T	se	B	ملاک	پیش‌بین	
$p < 0/01$	۶/۸۳	۰/۰۵	۰/۳۵	جو اخلاقی		
$p < 0/05$	۰/۳۸	۰/۰۶	۰/۰۲	دستیابی به اهداف	سمن	تأثیرات مستقیم
$p > 0/05$	۱/۸۱	۰/۱۱	۰/۲۰	موفقیت		
$p < 0/01$	۵/۴۱	۰/۰۷	۰/۳۸	دستیابی به اهداف	جو اخلاقی	
$p < 0/05$	۲/۱۵	۰/۱۲	۰/۲۷	عملکرد		
$p < 0/01$	۴/۲۵	۰/۰۳	۰/۱۳	دستیابی به اهداف	فعالیت سمن از	تأثیرات
$p < 0/05$	۲/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۹	عملکرد	طریق جو اخلاقی	غیرمستقیم

### در الگوی پیشنهادی، نتایج آزمون مجذور خی دو به منظور بررسی برازش الگوی کلی

نشان داد که بین الگوی پیشنهاد شده و مشاهده شده هماهنگی کاملی وجود ندارد ( $P < 0/01$ ) و  $\chi^2(1) = 24/15$ . از این رو فرض صفر درباره برازش الگو با داده‌ها پذیرفته نمی‌شود. اگرچه متداول‌ترین شاخص برازش کامل الگو با داده‌ها خی دو است، این شاخص دارای دو محدودیت است: اولاً این آماره برازش کامل الگو با داده‌ها را بررسی می‌کند، این در حالی است که دستیابی به الگویی که به طور کامل با داده‌ها برازش داشته باشد، نادر است؛ ثانیاً با افزایش حجم نمونه احتمال معناداری شاخص بیشتر می‌شود؛ بنابراین ممکن است که الگویی با داده‌ها برازش نزدیک و قابل قبولی داشته باشد، اما در مدل دستیابی به یک مقدار خی دو غیرمعنادار غیرمحتمل باشد (۳۲).

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص است، میزان شاخص نیکویی برازش برابر با ۰/۹۵، شاخص تعدیل شده برازندگی برابر با ۰/۷۷، شاخص برازش مقایسه‌ای<sup>۱</sup> برابر با ۰/۸۱، شاخص برازش نرمال شده<sup>۲</sup> برابر با ۰/۸۱، شاخص برازش فزاینده<sup>۳</sup> برابر با ۰/۸۲، شاخص نرم‌نشده برازندگی<sup>۴</sup> برابر با ۰/۴۴، شاخص برازش نسبی<sup>۵</sup> برابر با ۰/۴۲ و جذر برآورد خطای تقریب برابر با ۰/۳۰۹ به دست آمد. هومن و همکاران (۱۳۸۹) بیان می‌کنند زمانی که میزان شاخص نیکویی برازش، شاخص برازش مقایسه‌ای و شاخص برازش

1. CFI: Comparative Fit Index
2. NFI: Normed Fit Index
3. IFI: Incremental Fit Index
4. NNFI: Non-Normed Fit Index
5. RFI : Relative Fit Index

فزاینده بزرگ‌تر از ۰/۹۰ و جذر برآورد خطای تقریب کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد، نشان‌دهنده عدم برازش مناسب و کافی مدل است (۳۳) (جدول ۳).

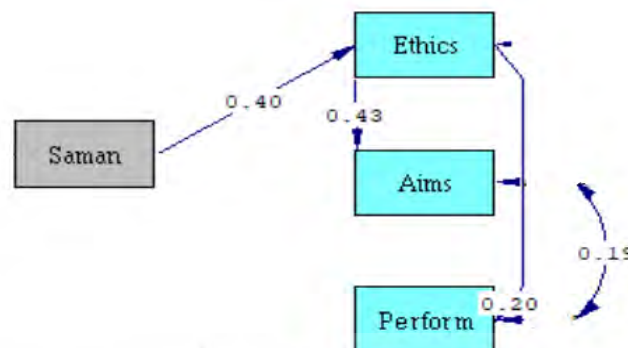
جدول ۳. شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی پژوهش

ردیف	نام آزمون	چه زمانی مدل برازنده است؟	میزان در مدل	نتیجه
۱	$\chi^2$	معنادار نباشد.	۲۴/۱۵	عدم برازش
۲	RMSEA	اگر کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشد.	۰/۳۰۹	غیربرازنده
۳	GFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد.	۰/۹۵	برازنده
۴	CFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد.	۰/۸۱	غیربرازنده
۵	AGFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد.	۰/۷۷	غیربرازنده
۶	NFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد.	۰/۸۱	غیربرازنده
۷	IFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد.	۰/۸۲	غیربرازنده
۸	NNFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد.	۰/۴۴	غیربرازنده
۹	RFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد.	۰/۴۲	غیربرازنده

آن‌گونه که در جدول ۳ مشخص است، بیشتر شاخص‌ها حاکی از عدم برازش مدل با داده‌هاست. در آخرین مرحله پیرایش و اصلاح مدل براساس شاخص‌های اصلاح صورت گرفت. با انتخاب شاخص‌های اصلاح مدل و حذف مسیرهای غیرمعنادار یعنی مسیر مستقیم فعالیت سمن به دستیابی به اهداف و عملکرد و همبسته کردن مسیر خطای دستیابی به اهداف و عملکرد، این اصلاح به اندازه ۲۰/۷۷ از مقدار  $\chi^2$  می‌کاهد و در نتیجه به مدل برازش‌یافته نزدیک‌تر می‌شود.

برونداد پس از اصلاح در مقایسه با قبل از اصلاح از شاخص‌های برازش بهتری برخوردار بود. براساس شاخص‌های برازش جدید نتایج آزمون مجذور  $\chi^2$  دو کاهش چشمگیری نشان داد و مشخص شد بین الگوی پیشنهادشده و مشاهده‌شده برازش کامل وجود دارد ( $P > 0.05$  و  $\chi^2_{(2)} = 3.38$ ). شاخص نیکویی برازش برابر با ۰/۹۹، شاخص تعدیل‌شده برازندگی برابر با ۰/۹۷، شاخص برازش مقایسه‌ای برابر با ۰/۹۹، شاخص برازش نسبی برابر با ۰/۹۲، شاخص برازش نرمال‌شده برابر با ۰/۹۷، شاخص برازش فزاینده برابر

با ۰/۹۹ و جذر برآورد خطای تقریب برابر با ۰/۰۵۳ و شاخص نرم‌نشده برازندگی برابر با ۰/۹۷ به دست آمد که همگی حاکی از برازش مناسب مدل با داده‌هاست (شکل ۲).



Chi-Square=3.38, df=2, P-value=0.18, RMSEA=0.05

شکل ۲. ضرایب مسیر مدل اصلاح‌شده مدل‌یابی دستیابی به اهداف و عملکرد

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از بررسی مدل پیشنهادی پژوهش نشان داد که مدل موردنظر با داده‌های پژوهش از برازش مطلوب برخوردار است. همچنین نتایج بررسی فرضیه اصلی نشان داد جو اخلاقی رابطه بین فعالیت سمن‌های ورزشی با عملکرد شغلی و دستیابی به اهداف را در ادارات ورزش خراسان جنوبی میانجی‌گری می‌کند. این یافته تا حدودی با نتایج پژوهش مک ایوان (۲۰۱۹)، سوای<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹)، سابیو همکاران (۲۰۱۹)، میتونگا-مونگا و سیلیئرز<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) و رحیمی و بهارلویی (۱۳۹۷) همسو است (۲، ۳، ۷، ۱۵، ۳۴).

آرسلن<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) بیان می‌دارد که جو اخلاقی از عوامل موفقیت سازمان است، به این صورت که سازمان با سرمشق قرار دادن اخلاقی که خاص آن حرفه است، در رسیدن به اهداف مشخص شده حرکت می‌کند و

1. Sobaih
2. Mitonga-Monga & Cilliers
3. Arslan

در این مسیر عملکرد کارکنان با جو اخلاقی مثبت و اهداف سازمان عجین می‌شود و موجبات بهبود عملکرد را فراهم می‌آورد (۳۵). نکته‌ی حائز اهمیت این است که اهداف دقیقاً مشخص می‌کنند که سازمان به کجا می‌خواهد برود و چه چیزی را باید به‌دست آورد. در واقع باید گفت که هدف سازمان، نوعی وضعیت مطلوب و موردنظر است که سازمان قصد دستیابی به آنها را دارد. در این زمینه نقش اصلی مدیریت ارشد سازمان، تعیین اهداف عالی و راهبردهای سازمان و ایجاد شرایط و محیطی مناسب برای اجرای این راهبردها در رسیدن به اهداف است. از آنجا که از اهداف مهم ادارات ورزش و جوانان تقویت باورهای دینی و اجتماعی جوانان با تبیین اهداف موردنظر در سطح استان به‌منظور جلوگیری از ناهنجاری‌های اجتماعی دارد و سمن‌های ورزشی می‌توانند در به هدف رساندن به این مهم و سایر اهداف مهم ادارات ورزش و جوانان این سازمان‌ها را یاری کنند. میتونگا-مونگا و سیلیئرز (۲۰۱۵) در پژوهشی نشان دادند اگر کارکنان احساس کنند که سازمان دارای شاخص‌های اخلاقی بوده و این شاخص‌ها برای مدیران سازمان و کارکنان آن مهم است و به‌خوبی رعایت می‌شوند و همه کارکنان در مقابل این شاخص‌ها مسئول هستند و تبعیضی صورت نمی‌گیرد، آنگاه ضمن اطمینان خاطر از وجود جو اخلاقی مثبت در سازمان، تمامی تلاش خود را برای انجام وظایف شغلی به‌کار خواهند گرفت که این مسئله می‌تواند تعهد کارکنان را به شغل افزایش و عملکرد را افزایش می‌دهد. از این‌رو می‌توان گفت که عملکرد نشان‌دهنده میزان رسیدن به اهداف سازمان است که در نتیجه فعالیت‌های مثبت سمن‌های ورزشی می‌تواند ادارات ورزش و جوانان را به اهداف خود برساند. همچنین در صورتی که میزان پاداش و حقوق دریافتی کارکنان با میزان فعالیتشان متناسب و منصفانه باشد و در انجام فعالیت‌های خود حمایت‌های مادی و معنوی مدیران ادارات ورزش و جوانان را داشته باشند، ایده‌های نو و ابتکارات سمن‌های ورزشی را بررسی کنند و از ایده‌های مطلوب تقدیر به‌عمل آورند و به قانون و رعایت تمامی فرایندهای سازمانی براساس اصول قانونی در تمامی فعالیت‌های سازمانی عمل کنند و تمامی امکانات و تجهیزات مورد نیاز سمن‌های ورزشی را فراهم سازند. همه موارد مذکور جنبه‌هایی از اخلاق را در خود دارد و پیشی‌بینی می‌شود که وجود قانون، عدالت و انصاف و مساوات در کار که همه از مصادیق اخلاق هستند، بتواند ادارات ورزش و جوانان را در رسیدن به اهداف خود که همان عملکرد سازمانی است، یاری برساند. در همین زمینه وقتی کارکنان درک کنند سازمان آنها دارای فضای اخلاقی قوی است و تأثیرات منفی عوامل کاری خارج از کنترل آنان است، به‌واسطه احساس مثبتی که ناشی از غنای شغلی کسب می‌کنند، کاهش می‌یابد. در نتیجه جو اخلاقی موجود سبب می‌شود تا فرد درگیری شغلی بیشتری نسبت به شغل خود پیدا کرده و با انگیزه بیشتری در جهت دستیابی به اهداف

سازمان تلاش کند (۳۴). با توجه به آنچه بیان شد، نتیجه این پژوهش را می‌توان این‌گونه توجیه کرد که امروزه سازمان‌های ورزشی مانند ادارات ورزش و جوانان برای موفقیت در کار خود به جو سازمانی سالم و توانمند نیاز دارند. جو سالم سازمانی خود متشکل از عوامل بسیاری مانند جو اخلاقی مثبت و سازنده است. جو اخلاقی عاملی مهم و اثرگذار بر نگرش‌ها، رفتارها و پیامدهای شغلی کارکنان از جمله عملکرد سازمانی و تعهد شغلی است. جو اخلاقی مثبت موجب تقویت ارزش‌های اخلاقی و تضعیف ارزش‌های غیراخلاقی خواهد شد که این عوامل بر سلامت سازمانی اثرگذارند. وجود چنین جوی در سازمان سبب شکل‌گیری معیارهای اخلاقی می‌شود که این معیارها بر تمامی فرایندها و اقدام‌های فردی، گروهی و سازمانی از جمله تصمیم‌گیری‌ها اثرگذار است. جو اخلاقی به‌عنوان یک قرارداد اجتماعی و ایجاد شرایط اخلاقی می‌تواند از محیط کاری برتر پشتیبانی کند که با رفتارهای حمایتی و کمک‌کننده، ارتباط صمیمانه، الگوهای نقش و رفاه مشترک دیگران مشخص می‌شود (۳۶). نکته شایان ذکر این است که سازمان‌های مردم‌نهاد بنابر نیاز طبیعی ناشی از شرایط فکری، محیطی، انگیزش‌ها، خصوصیات و آرمان‌های مشترک افراد و جامعه و به‌صورت خودجوش به‌وجود می‌آید. از این‌رو افراد مؤسس مردم‌نهاد هدف مشترکی دارند و سایر افرادی که بعداً به عضویت این سمن‌ها درمی‌آیند، براساس هدف تعیین‌شده فعالیت می‌کنند و به آن متعهدند؛ از این‌رو پایداری آن مبتنی بر استواری اهداف و استمرار آن خواهد بود. هنجارهای حاصل از قراردادهای اجتماعی، معیارها و تعهداتی هستند که اعضای جامعه رعایت می‌کنند. برخی از این هنجارها برای کاهش ظهور اخلاقی و مشخص کردن رفتارها و اعمال اخلاقی در نظر گرفته شده‌اند؛ بنابراین جو اخلاقی به‌عنوان یک قرارداد اجتماعی با پدید آوردن شرایط اخلاقی می‌تواند از محیط کاری برتر پشتیبانی کند که از طریق تشریح مساعی میان افراد، سبب شکل‌گیری رفتارهای حمایتی و کمک‌کننده، ارتباطات صمیمانه که به توسعه الگوهای مثبت از نقش‌ها و تلاش در جهت رفاه مشترک اعضا می‌شود، جوی اخلاقی را به‌وجود می‌آورد و به‌تبع آن سبب افزایش ایجاد انگیزه در دستیابی به اهداف می‌گردد (۳۷).

در تبیین نتایج این پژوهش می‌توان گفت ادراک کارکنان از جو اخلاقی سازمان با توجه به وجود هنجارها بر نگرش واکنش آنان نسبت به شغل خود و سازمان به‌شدت اثرگذار است. ادراک مثبت کارکنان از اصول اخلاقی سازمان و مشاهده پایبندی تمامی کارکنان به آنها پیامدهای نقشی و فرآیندهای مثبتی همچون فداکاری در شغل، وفاداری، تعهد، درگیر شدن و رفتار شهروندی سازمانی را به‌همراه خواهد داشت. جو اخلاقی سازمان بر اخلاق کاری کارکنان نیز اثرگذار است. کارکنانی که به اصول اخلاقی پایبندند، همواره تلاش می‌کنند با برنامه‌ریزی درست وظایف شغلی خود را به بهترین شکل انجام دهند، از منابع سازمان به

نفع سازمان و موفقیت آن استفاده می‌کنند، برای زمان خود ارزش قائل‌اند و از انجام کارهای غیراخلاقی مانند بی‌توجهی به شغل، کم‌کاری و رفتارهای ضد تولید می‌پرهیزند. از سوی دیگر، وجود جو اخلاقی مثبت در سازمان و رعایت اخلاق کاری توسط مدیران و کارکنان موجب کاهش تنش‌ها، تعارض‌ها و تبعیض‌های شغلی می‌شود و با فراهم کردن محیطی توأم با آرامش، موجب افزایش تمرکز و درگیری شغلی کارکنان و بهبود عملکرد شغلی و کار تیمی بالا در آنان خواهد شد. نکته‌ی حائز اهمیت این است که کار تیمی که به‌نوعی به فعالیت سمن‌های ورزشی در ادارات ورزش و جوانان نزدیک است، عاملی مهم در دسترسی به اهداف و عملکرد سازمان‌های ورزشی است (۳). در همین زمینه سمن‌های ورزشی به‌دلیل اشاعه‌ی اخلاق اسلامی و تقویت روحیه‌ی تعاون و همکاری در بین ورزشکاران نقش مهمی در رسیدن ادارات ورزش به اهداف خود دارند. این نهادها یکی از رسالت‌های خویش را ترویج جنبه‌های اخلاقی در محیط کار می‌دانند و با تشویق سایر کارکنان به فرهنگ کاری سالم و روابط سالم بین همدیگر در ارتقای جو اخلاقی سالم و مثبت تأثیرگذارند. از طرف دیگر، نقش سمن‌های ورزشی در توسعه‌ی ورزش‌های بومی محلی ورزش‌های زورخانه‌ای که خود نماد اخلاق، فتوت و جوانمردی هستند، می‌تواند جو اخلاقی مثبت را در بیرون از ادارات ورزش و جوانان و در بین جوانان و آحاد جامعه رواج دهد و به عملکرد مثبت سازمان و در نتیجه اثربخشی در دستیابی به اهداف وزارت ورزش و جوانان منجر شود. در پایان پیشنهاد می‌شود با در نظر گرفتن تأثیر مثبت جو اخلاقی سازمان بر عملکرد کارکنان، آگاه کردن کارکنان از معیارهای اخلاقی سازمان، تقدیر از کسانی که معیارهای اخلاقی را رعایت می‌کنند و پایبندی مدیران به معیارهای اخلاقی و حمایت از آنها را مدنظر قرار دهند. همچنین با توجه به تأثیرگذاری فعالیت سمن‌های ورزشی در عملکرد کارکنان و دستیابی به اهداف توسط سازمان پیشنهاد می‌شود در انتخاب اعضای سمن‌های ورزشی به عوامل مهمی مانند تخصص، سابقه و مهارت توجه خاصی شود و در هر بخش با توجه به اهداف آن به سمن مربوطه ورزشی وظایف محول گردد.

### سپاسگزاری

از همکاری تمامی اعضای سمن‌ها و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی مشارکت‌کننده در این تحقیق، تشکر و قدردانی می‌گردد.



## منابع

1. <http://kangan.ostb.ir>. Iran: Semans or youth NGOs. (Updated 2020 October 7). <http://kangan.ostb.ir/?part=menu&inc=menu&id=59>. 2020. (In Persian)
2. Swanson E, Kim S, Lee S-M, Yang J-J, Lee Y-K. The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 2020;42:88-96.
3. McEwan D. The effects of perceived teamwork on emergent states and satisfaction with performance among team sport athletes. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*. 2020;9(1):1.
4. Sepahvand R, Rahimi Aghdam S, Arefnejad M. The role of perceived fairness in the relationship between organizational justice and employee performance. *Public Administration*. 2014;6(1):131-50. (In Persian)
5. Badri Azarin Y, Hushang T. Relationship between cultural intelligence and individual performance of the staff of the General Directorate of Sports and Youth of East Azerbaijan Province. *Sports Management*. 2017;9(1):55-70. (In Persian)
6. Yuen KF, Loh HS, Zhou Q, Wong YD. Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation research part A: policy and practice*. 2018;110:1-12.
7. Sobaih AEE, Ibrahim Y, Gabry G. Unlocking the black box: Psychological contract fulfillment as a mediator between HRM practices and job performance. *Tourism Management Perspectives*. 2019;30:171-81.
8. Sheikh Alizadeh Haris M, Tojjari F. The Impact of Transformational Leadership and Organizational Culture with Organizational Effectiveness in Sports Organizations. *sports Management Studies*. 2013;5(17):93-8 (In Persian)
9. Zheng W, Yang B, McLean GN. Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business research*. 2010;63(7):763-71.
10. Schiuma G, Lerro A. Intellectual capital and company's performance improvement. *Measuring Business Excellence*. 2008.
11. Van Yperen NW, Dankers S, Elbe A-M, Sanchez X, Otten S. Perceived inclusion in youth soccer teams: The role of societal status and perceived motivational goal climate. *Psychology of Sport and Exercise*. 2021;53:101882.
12. Boroumand Z. Payame Noor University Press. *Organizational Behavior Management (Public Management)*. Tehran. 2018. (In Persian)
13. Bayle E, Robinson L. A framework for understanding the performance of national governing bodies of sport. *European sport management quarterly*. 2007;7(3):249-68.
14. Eydi H RR, Yousefi B, Sajjadi SN, Malekakhlagh E. Compressive review of organizational effectiveness in sport. *Sport management international journal, Choregia*. 2011;7(1):6-21. (In Persian)

15. Sabiu MS, Kura KM, Mei TS, Raihan Joarder MH, Umrani WA. The mediating role of ethical climate in the relationship between performance appraisal and organizational performance. *International Journal of Public Administration*. 2019;42(8):642-53.
16. Rezaei Manesh B. Study of Ethical Infrastructure in Public Services of Iran, Doctoral dissertation, Allameh Tabatabai University, Tehran. 2004. (In Persian)
17. Khazani S, Shayestehfard M, Saeed-al-Zakererin M, Cheraghian B. Nurses' perception of actual and ideal organizational ethical climate in hospitals of Ahwaz Jondishapour University of Medical Sciences in 1390-91. *Medical Ethics and History of Medicine*. 2013;6(2):99-110. (In Persian)
18. Jakimow T. A moral atmosphere of development as a share: Consequences for urban development in Indonesia. *World Development*. 2018;108:47-56.
19. Ye BH, Tung VWS, Li JJ, Zhu H. Leader humility, team humility and employee creative performance: The moderating roles of task dependence and competitive climate. *Tourism Management*. 2020;81:104170.
20. Malloy D, Hadjistavropoulos T, Fahey-Mccarthy E. Culture, organizational climate and ontology: an international study of nurses. *Nurs Ethics*. 2009;16(6):719-33.
21. Velasco Vizcaino F, Martin SL, Cardenas JJ, Cardenas M. Employees' attitudes toward corporate social responsibility programs: The influence of corporate frugality and polychronicity organizational capabilities. *Journal of Business Research*. 2021;124(C):538-46.
22. Rahimi H, BaharLuie F. The effect of ethical atmosphere on trust in teamwork with the mediating role of ethical behavior. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*. 2018;7(2):129-158. (In Persian)
23. Abbasi M, Khodayari Zrrnagh R. Ethical values in the light of organizational justice. *Journal of Bioethics*. 2011;1(2):83-98. (In Persian)
24. Abbasi H, Fattahian N. The Effect of Strategic Learning on Organizational Performance with the Mediating Role of Strategic Agility (Case Study: Sports and Youth Departments of Hamadan and Kermanshah Provinces). *Contemporary Research in Sports Management*. 2018;8(15):29-43. (In Persian)
25. Van Mierlo H, Van Hooft EA. Team achievement goals and sports team performance. *Small Group Research*. 2020;51(5):581-615.
26. Guchait P, Abbott JL, Lee C-K, Back K-J, Manoharan A. The influence of perceived forgiveness climate on service recovery performance: The mediating effect of psychological safety and organizational fairness. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. 2019;40:94-102.
27. Asghari Darmian M, Safaei I. Designing a Model of the Effectiveness of Sport Semen Activities on Job Performance and Achieving Goals with Regard to the Ethical Mediator's Role in the Department of Sport and Youth Affairs of South Khorasan Province. Master Thesis. 2019. (In Persian)
28. Victor B, Cullen JB. The organizational bases of ethical work climates. *Administrative science quarterly*. 1988:101-25.

29. Najafi M, Karimi M, Qahramani Fard A, Rezvani M. Investigating the Relationship between Dimensions of Ethical Atmosphere and Job Satisfaction among the Employees of Education Departments of Isfahan, Ragheb Esfahani Institute of Higher Education. *New educational approaches*. 2010;5(2):1-22. (In Persian)
30. Hooman H. *Analysis of Multivariate Data in Behavioral Sciences*. 2008. (In Persian)
31. Misra R, Crist M, Burant CJ. Relationships among life stress, social support, academic stressors, and reactions to stressors of international students in the United States. *International Journal of Stress Management*. 2003;10(2):137.
32. Weston R, Gore Jr PA. A brief guide to structural equation modeling. *The counseling psychologist*. 2006;34(5):719-51.
33. Hooman H, Ahadi H, Sepah Mansour M, Sheikhi M. Modeling loneliness based on spiritual well-being, self-efficacy, and satisfaction from life. *Psychological research*. 2010;2(7):19-32. (In Persian)
34. Mitonga-Monga J, Cilliers F. Ethics culture and ethics climate in relation to employee engagement in a developing country setting. *Journal of Psychology in Africa*. 2015;9(3):243-250.
35. Arslan M. The work ethic values of protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish managers. *Journal of Business Ethics*. 2001;31(4):321-39.
36. Itani OS, Jaramillo F, Chonko L. Achieving top performance while building collegiality in sales: It all starts with ethics. *Journal of Business Ethics*. 2019;156(2):417-38.
37. Mulki J, Lassk FG. Joint impact of ethical climate and external work locus of control on job meaningfulness. *Journal of Business Research*. 2019;99:46-56.

## **Developing a model of job performance and achievement of goals in relation to the effectiveness of sport NGOs with the mediating role of ethical atmosphere**

**Iman Safaei\*<sup>1</sup>- Nasim Shanavaei Asl<sup>2</sup>**

**1.Assistant Professor, Department of Physical Education, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran 2.PhD Student, Department of Sports Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran**

(Received:2020/12/03 ; Accepted:2021/03/02)

### **Abstract**

The purpose of this study was to develop a model of job performance and achieve the goals in relation to the effectiveness of sport NGOs with the mediating role of Moral atmosphere among the staff of sport and youth departments of South Khorasan. The statistical population of the study consisted of all NGO employees and employees of sport and youth departments of South Khorasan with 550 people. The statistical sample was selected according to the Morgan table; 225 people with randomly available method. In order to collect research data by field method from the standard job performance questionnaire of Harsi and Goldsmith (2009), the researcher-made questionnaire on achieving goals of Asghari Darmian and Safaei (2019), the researcher-made questionnaire to measure the effectiveness of Asghari Darmian and Safaei and Measuring the effectiveness of Activity of sports NGO (2019) and The standard questionnaire for the Moral atmosphere of the Victor and Clone Organization were used. The reliability of the questionnaires in a preliminary test with 30 subjects with Cronbach's alpha were calculated as followed: for the Job Performance Questionnaire (0.92), Achieving Goals (0.87), Activity Scores (0.95) and Moral atmosphere (0.92). The data were analyzed using descriptive and inferential statistical methods, Kolmogorov-Smirnov test and Path Analysis Method with SPSS software version 22 and Lizzrel 8.8. The results showed that the proposed research model has a good

\* Corresponding Author: Email: safaei@iaubir.ac.ir ; Tel: +989351280917

fit. Moreover, the Moral atmosphere mediates the relationship between the activities of sport NGOs and job performance and achieving goals in the sport and youth departments of South Khorasan. Therefore, it is recommended to create a fair and moral atmosphere in sport and youth departments to provide the ground for further growth of these institutions in society.

### Keywords

Effectiveness, ethical climate, job performance, non-governmental organizations (NGOs), sports departments.

