



دوفصلنامه مدیریت و توسعه ورزش

سال سوم، شماره اول، پیاپی ۸



دانشگاه میلان

رابطه اخلاق کار و رضایت شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان شمالی

محمود فاضل بخششی*

تاریخ دریافت: ۹۱/۹/۱۲

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۱/۲۴

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه اخلاق کار و رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان شمالی است.

روش‌شناسی: جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان شمالی (۹۵ نفر) بودند. از دو پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی ویسوکي و کروم (۱۹۹۱) با ۴۱ سؤال و اخلاق کاری هیان و همکاران (۲۰۰۴) با ۲۳ سؤال برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها، به ترتیب $\alpha = 0/89$ و $\alpha = 0/91$ محاسبه شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چند متغیره در سطح معنی‌داری $p \leq 0/01$ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین اخلاق کاری و رضایت شغلی کارکنان، رابطه مثبت ($r=0/703$) و معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/01$). همچنین بین سه بُعد اخلاق کاری یعنی بُعد حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی ($r=0/487$)، بُعد جو اخلاقی سازمان ($r=0/686$) و بُعد رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی در سازمان ($r=0/469$) با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده شد ($p < 0/01$). نتایج تحلیل رگرسیونی نیز نشان داد که دو متغیر جو اخلاقی سازمان و حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی پیش‌بین معنی‌داری برای رضایت شغلی کارکنان می‌باشند ($p < 0/01$)؛ اما متغیر رابطه رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی در سازمان اختلاف معنی‌داری را نشان نداد.

نتیجه‌گیری: به‌طور خلاصه می‌توان گفت، ایجاد محیطی اخلاقی در سازمان می‌تواند سبب افزایش رضایت شغلی کارکنان شود.

واژه‌های کلیدی: رفتار اخلاقی، جو اخلاقی، موفقیت شغلی، رضایت شغلی.

۱. استادیار دانشگاه سیستان و بلوچستان

نشانی الکترونیک نویسنده مسئول: fazel@ped.usb.ac.ir

مقدمه

اخیر تحت عنوان (اخلاق کاری و اداری) وارد عرصه ادبیات مدیریت شده و مورد توجه و اقبال زیاد دانشگاهیان، سیاستمداران و مدیران سازمان‌های دولتی و خصوصی قرار گرفته است (ویمبا و همکاران^۴، ۲۰۱۳). اصول اخلاقی، معیارهای فکری و رفتاری را فراهم می‌کند که از طریق آن‌ها کارکنان به مسئولیت و وظایف خود در مقابل سازمان، جامعه، همکاران و مراجعان پی می‌برند. آن‌ها همچنین معیارهایی برای قضاوت در مورد عملکرد یا توجیه آن فراهم می‌کنند (صدری‌فر، ۱۳۸۶).

سازمان‌ها به موضوع‌های اخلاقی توجه می‌کنند، چون مردم از آن‌ها انتظار دارند سطوح بالایی از استانداردهای اخلاقی را نشان دهند. درک ارتباط بین اخلاق سازمانی و شرایط و رفتارهای کارکنان در هر سازمانی لازم به نظر می‌رسد. عملکرد سازمانی با وفاداری زیاد به اصول اخلاقی و از طریق رضایت کارکنان بهبود خواهد یافت. کارکنانی که سازمان خود را اخلاقی درک کرده‌اند و آن را برای خود مناسب یافته‌اند احتمالاً رضایت شغلی بیشتری دارند (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹). رضایت شغلی یک ساختار مهم در رویداد سازمانی است. گرینبرگ و بارون^۵ (۱۹۹۷) رضایت شغلی را نگرش افراد نسبت به شغلشان تعریف می‌کنند که شامل واکنش‌های ارزشی، شناختی و عاطفی است (گرینبرگ و بارون، ۱۹۹۷). رضایت شغلی هنگامی به وجود می‌آید که شغل فرد ارزش‌ها، انتظارات و معیارهای او را برآورده سازد و نارضایتی هنگامی رخ می‌دهد که کارکنان

سازمان‌ها نمی‌توانند بدون تلاش و تعهد افراد به سازمانی موفق تبدیل شوند (اونال^۱، ۲۰۱۲). یکی از عواملی که در تعهد کارکنان مؤثر است رضایت شغلی آنان است که تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند اخلاق کاری قرار می‌گیرد (کوماری و جافار^۲، ۲۰۱۳). جایگاه اخلاق در انجام امور سازمانی چیزی فراتر از معیارهای سازمانی و قانونی است. در واقع، سازمان‌ها علاوه بر قوانین سازمانی به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آن‌ها را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد. اخلاق یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری ارتباطات درون‌سازمانی و شرایط کارکنان است که تأثیر زیادی در بهره‌وری سازمانی دارد. ضمناً، با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران به بحث اخلاق کار بیشتر شده است (الچی و آلپکان^۳، ۲۰۰۹).

رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبانی نظری این موضوع باشند تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم آورند. در این میان اخلاق یا اخلاقیات به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌ها که درستی یا نادرستی (خوبی و بدی) رفتارها و تصمیم‌های فرد یا سازمان را تعیین می‌کند، در سال‌های

1. Ünal
2. Komari & Djafar
3. Elci & Alpekan

4. Vimba et al.
5. Greenberg & Baron

احساس کنند شغلشان مانع موفقیت آن‌ها است (هاین و الفرد^۱، ۲۰۰۴).

اخلاق کار و پیوند آن با رضایت شغلی سبب شده اخلاق کار را مهم‌ترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی بدانند. باقی ماندن در عرصه رقابت در جهان تجارت که روز به روز چالش‌انگیزتر و دشوارتر می‌شود، شرکت‌ها و سازمان‌ها را به تلاش واداشته تا راه‌های جدیدی برای بهبود وضعیت خود ایجاد کنند (کارونکی^۲، ۲۰۰۶). یکی از راه‌های رسیدن به این مهم افزایش رضایت کارکنان به روش‌های مختلف است که احتمالاً نقش بسیار مهمی در رضایت مشتریان ایفا می‌کند و منجر به افزایش عملکرد مالی سازمان‌ها می‌شود (وو^۳، ۲۰۰۷). شیوه مدیریت نیز تأثیر به‌سزایی بر سازمان، تولید و اخلاق کار دارد. روش‌های مطلوب به انگیزش افراد و افزایش اخلاق کار و بهره‌وری می‌انجامد (کاپیان، ۱۳۸۳). در همین ارتباط، پژوهشگران دریافته‌اند اخلاق کار^۴ قوی با بهره‌وری، ابتکار، نیاز به کسب موفقیت و رضایت شغلی، درآمد بیشتر، نگرش‌ها و باورهای محافظه کارانه بیشتری همراه است (محمدخانی و همکاران، ۱۳۹۲؛ نورشیدا و همکاران^۵، ۲۰۱۰؛ جولایی و همکاران^۶، ۲۰۱۳؛ کوماری و جافار، ۲۰۱۳؛ ویبما و همکاران، ۲۰۱۳). برخی از کارشناسان بر این باورند که اخلاق کار به‌وسیله برخی از مدیران سرکوب شده است؛ زیرا مدیریت به‌جای اینکه اخلاق کاری را تقویت نماید اغلب با

اقداماتش انگیزه سخت‌کوشی را سرکوب می‌کند (عبدالجلیل و همکاران^۷، ۲۰۱۰).

در جامعه ما، علی‌رغم وجود عناصر مثبت بسیاری در فرهنگ ملی و دینی (که در آن به کار ارزش بسیاری داده می‌شود) در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارد که اخلاق کار و به‌تبع آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند. در این رابطه رضایی منش و فقیهی (۱۳۸۴) می‌نویسد، وضعیت اخلاق‌گرایی در ایران در بخش خدمات عمومی مطلوب نیست (رضایی منش و فقیهی، ۱۳۸۴). در واقع جامعه ما به‌عنوان یک جامعه در حال گذار از یک جامعه سنتی به جامعه صنعتی پا می‌گذارد. در توضیح علل ناهنجاری‌های اخلاقی حاکم بر جامعه در حال گذار ما، دلایل زیادی می‌توان عنوان کرد که یکی از آن‌ها فرسودگی نظام اخلاقی سنتی است درحالی‌که نظام اخلاقی متناسب با جامعه مدرن نیز هنوز شکل نگرفته است (آذر و قیطاسی، ۱۳۸۷). یکی از مشکلات عدیده سازمان‌ها و ادارات دولتی در کشور ما در مقایسه با کشورهای توسعه‌یافته و صنعتی، عدم احساس مسئولیت و اعمال روش‌های اخلاقی مطلوب در میان مدیران و کارکنان نسبت به سازمان می‌باشد. به‌خصوص کارکنانی که در بخش ارائه خدمات دولتی کار می‌کنند و وظیفه آنان ارائه طیف وسیعی از خدمات دولتی است، در سال‌های اخیر موردانتقاد فراوانی قرار گرفته‌اند. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد اخلاق کار در ادارات دولتی کشور ضعف محسوسی دارد. مسئولینی که در بخش ارائه خدمات دولتی کار می‌کنند و وظیفه آنان ارائه طیف وسیعی از خدمات دولتی است، در سال‌های اخیر مورد

1. Hian & Elfred
2. Karoncke
3. Wu
4. Work ethic
5. Norshidah
6. Joolae et al.

7. Abdul Jalil

انتقاد فراوانی قرار گرفته‌اند. به نظر می‌رسد در شرایط فعلی ایران، روحیه و اخلاق کار در میان مردم ضعیف است و افراد به‌ویژه در محیط کار یا از زیر کار شانه خالی می‌کنند و یا دچار کم‌کاری شدید هستند (حسینی، ۱۳۸۰).

ضعف در اخلاق کاری، متغیرهای بی‌شماری را تحت تأثیر قرار می‌دهد. برخی صاحب‌نظران با تأکید بر سطوح کلان، بر متغیرهای کلان اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی انگشت می‌گذارند و برخی دیگر ضمن توجه بر سطوح میانی و خرد، متغیرهای میانی و خرد را برجسته می‌کنند (محمدخانی و همکاران، ۱۳۹۲). در این بین اخلاق کار و پیوند آن با رضایت شغلی و سایر متغیرهای سازمانی و فردی، توجه زیادی را در پژوهش‌های مدیریتی به خود جلب کرده است و از آنجایی که این تحقیقات درباره روابط بین این متغیرها بیشتر مربوط به سازمان‌های خصوصی و تولیدی سایر کشورها است، بنابراین نمی‌توان حاصل این‌گونه تحقیقات و مطالعات را به محیط‌های دولتی و خدماتی کشور تعمیم داد. ضمن اینکه تحقیقاتی که درباره اخلاق کار در غرب صورت گرفته، بیشتر بر اخلاق کار پروتستانی^۱ و مبتنی بر تجارب کشورهای آمریکایی و اروپایی است (یوسف^۲، ۲۰۰۱).

سازمان‌های ورزشی به‌خصوص ادارات ورزش و جوانان که از مجموع دو سازمان مختلف شکل گرفته‌اند در میان سازمان‌های دولتی و خدماتی شرایط ویژه‌ای دارند زیرا این سازمان‌ها همانند سایر سازمان‌ها از یک‌طرف با فعالیت‌های اداری و ارباب‌رجوع عادی سر و کار دارند ضمن اینکه تنوع کاری در این حوزه بسیار زیاد است. از

طرف دیگر، ارتباط با ورزشکاران به‌عنوان ارباب‌رجوع خاص در رده‌های سنی مختلف شرایط این سازمان‌ها را متفاوت کرده است. به‌خصوص اینکه اخلاق و متغیرهای رفتاری و انگیزشی جزء جدایی‌ناپذیر از فلسفه ورزش است. از این‌رو، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا بین اخلاق کار و رضایت شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان شمالی رابطه‌ای وجود دارد؟ آیا می‌توان از روی ابعاد اخلاق کاری رضایت شغلی کارکنان را پیش‌بینی کرد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی، از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی است و برای جمع‌آوری اطلاعات از شیوه کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان شمالی (۹۵ نفر) بود. به دلیل محدودیت جامعه آماری، روش نمونه‌گیری به‌صورت تمام شمار بود. از این‌رو، نمونه آماری برابر با جامعه در نظر گرفته شد که پرسشنامه بین کلیه کارکنان (۹۵ نفر) ادارات استان و شهرستان‌ها توزیع شد و نهایتاً ۹۰ نفر (۹۴ درصد) در پژوهش شرکت کردند.

ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه استاندارد اخلاق کاری و رضایت شغلی بود. پرسشنامه اخلاق کاری هیان و همکاران (۲۰۰۴) با ۲۳ سؤال دارای ۳ مؤلفه جو اخلاقی سازمان (۱۲ سؤال)، حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی (۴ سؤال) و رابطه رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی در سازمان (۷ سؤال) بود. پرسشنامه رضایت شغلی^۳

1. Protestant Work Ethics (PWE)
2. Youssef

شغلی^۱ ویسوکي و کروم^۲ (۱۹۹۱) نیز مشتمل بر ۴۱ سؤال بر اساس شاخص توصیفی شغل ساخته و استاندارد شده است و یکی از متداولترین پرسشنامه‌ها در سال‌های اخیر می‌باشد (به نقل از گیوئی و همکاران، ۲۰۰۹). پایایی پرسشنامه، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اخلاق کاری (I=۰/۹۱) و برای پایایی پرسشنامه رضایت شغلی (I=۰/۸۹)؛ محاسبه شد.

با توجه به توزیع طبیعی داده‌ها در آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین ارتباط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. همچنین، به منظور پیش‌بینی از روش رگرسیون چندمتغیره با ورود همزمان متغیرها استفاده شده است. از آزمون آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها استفاده شد. کلیه تجزیه و تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد، بین اخلاق کاری و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت، معنی‌دار و قوی وجود دارد (I=۰/۷۰۳). همچنین بین سه بُعد اخلاق کاری یعنی بعد جو اخلاقی سازمان (I=۰/۶۸۶)، بعد حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی (I=۰/۴۸۷) و بعد رابطه رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی در سازمان (I=۰/۴۶۹) با رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان شمالی رابطه مثبت، معنی‌دار و خوبی مشاهده شد.

1. Job Descriptive Index (JDI)
2. Wysocki & Kromm

جدول ۱. رابطه بین اخلاق کاری و رضایت شغلی

معنی داری	همبستگی	
۰/۰۰۱*	۰/۷۰۳	اخلاق کاری کل
۰/۰۰۱*	۰/۶۸۶	جو اخلاقی سازمان
۰/۰۰۱*	۰/۴۸۷	حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی
۰/۰۰۱*	۰/۴۶۹	رابطه رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی در سازمان

به منظور تعیین ضریب همبستگی چندگانه بین ابعاد اخلاق کاری با رضایت شغلی (پیش‌بینی رضایت شغلی از روی ابعاد اخلاق کاری) از رگرسیون چند متغیره به شرح جدول ۲ استفاده شد.

جدول ۲. نتایج تحلیل واریانس برای رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان براساس ابعاد اخلاق کاری

منبع تغییرات	درجه آزادی	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی سازگار شده	میزان F	معنی داری
رگرسیون	۳	۰/۷۱۵	۰/۵۱۲	۰/۴۹۴	۳۰/۰۱۹	۰/۰۰۱*
باقیمانده	۸۶					

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی چندگانه ۰/۷۱۵ با توجه به سطح معنی‌داری حاصله در سطح ۹۹٪ اطمینان معنی‌دار است. در واقع ۰/۴۹۴ درصد تغییرات مربوط به متغیر رضایت شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان شمالی بر اساس سه بعد جو اخلاقی سازمان، حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی و رابطه رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی در سازمان قابل تبیین است. برای تعیین مدل پیش‌بینی ضرایب رگرسیونی به شرح جدول ۳ به‌دست آمده است.

جدول ۳. ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان بر اساس ابعاد اخلاق کاری

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	خطای معیار	ضریب β	میزان t	معنی داری
عدد ثابت		۰/۰۱۲	۰/۳۵۹		۰/۰۳۵	۰/۹۷۲
رضایت شغلی	جو اخلاقی سازمان	۰/۷۳۹	۰/۱۴۴	۰/۵۸۸	۵/۱۴۱	۰/۰۰۱*
	حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی	۰/۲۷۱	۰/۱۰۱	۰/۲۲۳	۲/۶۹۱	۰/۰۰۹*

رابطه رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی در سازمان

۰/۰۰۷ ۰/۰۹۸ ۰/۰۰۸ ۰/۰۷۲ ۰/۹۴۳

سازمان اختلاف معنی‌داری را نشان نمی‌دهند بر این اساس، می‌توان آن را از معادله رگرسیون خارج کرد؛ بنابراین، معادله رگرسیون را می‌توان به صورت زیر نوشت:

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین میزان t به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که فقط دو متغیر جو اخلاقی سازمان و حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی تفاوت معنی‌داری را نشان می‌دهند و متغیر رابطه رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی در

$$\text{حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی (۰/۲۲۳)} + (\text{جو اخلاقی سازمان } ۰/۵۸۸) + ۰/۱۲ = \text{رضایت شغلی کارکنان}$$

بحث و نتیجه‌گیری

کوه و بو^۱ (۲۰۰۱)، اکپارا^۲ (۲۰۰۲)، نورشیدا و همکاران (۲۰۱۰)، شکل (۲۰۱۱)، مامتاز و همکاران (۲۰۱۱)، جولایی و همکاران (۲۰۱۳) همخوان است؛ بنابراین می‌توان عنوان کرد اگر اخلاق کاری در محیط کار وجود داشته باشد، احتمالاً شاهد کار کردن همراه با رضایت شغلی و خودشکوفایی فردی از یک طرف و رضایت افراد و پیشرفت امور کار از طرف دیگر خواهیم بود. از طرفی، رضایت شغلی می‌تواند نتیجه رفتار اخلاقی در محل کار باشد که افزایش بهره‌وری را در سازمان به همراه خواهد داشت.

ایجاد رضایت شغلی در کارکنان احتمالاً سرعت بالایی نخواهد داشت، اما قطعاً با شتاب بسیار بالایی از بین می‌رود. ممکن است همه شرایط برای بالا نگه‌داشتن رضایت کارمندی در حدی فوق‌العاده باشد اما صرفاً با یک برخورد نامناسب مدیر امکان تأثیر این شرایط مناسب به صورت کاملاً محسوسی به سمت صفر میل کند. از این‌رو، توجه به تمامی متغیرهای درگیر در رضایت شغلی به خصوص مسائل اخلاقی اهمیت بالایی دارد. در این ارتباط پژوهشگران دریافته‌اند که اخلاق کار قوی با بهره‌وری، ابتکار، نیاز به کسب موفقیت و رضایت شغلی همراه است (رضائیان، ۱۳۸۵). براساس نتایج پژوهش حاضر نیز بین اخلاق کاری و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت، معنی‌دار و قوی ($F=۰/۷۰۳$) مشاهده شد. این نتیجه با یافته‌های احمدی و پناهی (۱۳۸۸)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)،

1. Koh & Boo
2. Okparah

رضایت شغلی، کارایی و اثربخشی سازمان شوند (شکیل، ۲۰۱۱). طبق نظریه رفتاری اخلاق کار، هرگاه فردی کار اخلاقی انجام داد و از سوی مدیران ارشد مورد تشویق قرار گرفت، احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر تقویت می‌شود تا جایی که کار اخلاقی به صورت ارزش‌های درونی در می‌آید. پس به این ترتیب مدیران ارشد سازمان‌ها قادر خواهند بود اخلاق کار را در کارکنان درونی کنند بنابراین درونی شدن اخلاق کار در کارکنان باعث تعهد اخلاقی به این معنی که شخص به‌طور درونی ارزش مأموریت سازمانی و شغلی را، در سازمان به دلیل ارزشی که برای کار خود قائل است تقویت نموده و آن را انجام می‌دهد (کاوایان، ۱۳۸۴).

لازم به ذکر است برخی از متخصصان بر این باورند که اخلاق کار به‌وسیله برخی از مدیران سازمان‌ها سرکوب شده است، زیرا مدیریت به جای اینکه اخلاق کاری را تقویت نماید اغلب با اقدام‌هایی که انگیزه سخت‌کوشی را سرکوب می‌کند موجبات بی‌نتیجه ماندن فعالیت‌های افراد را پدید می‌آورد. از طرفی بر اساس نظریه برابری اگر پاداش یا تنبیه در محیط کار بر پایه عدل و انصاف یا شایسته‌سالاری ارائه نگردد کارمند از شغل خود احساس رضایت نمی‌کند و موجب می‌شود که آنان از زیر کار شانه خالی کنند (رضائیان، ۱۳۸۵). بر اساس نظریه دیدگاه اسلامی نیز می‌توان اخلاق کار و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و رضایت را در کارکنان از یکسو، رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد (عباس‌زاده، ۱۳۸۵). بر همین اساس و با

شمالی رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده شد. همچنین نتایج ضرایب رگرسیون چندمتغیری نشان داد، فقط دو بعد جو اخلاقی سازمان و حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی پیش‌بین معنی‌داری برای رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان شمالی بود. این نتایج در تناقض با نتایج کوماری و جافار (۲۰۱۳) بود، اما با یافته‌های پژوهش‌های هاین و آلفرد (۲۰۰۱)، کوه و بو (۲۰۰۱)، اکپارا (۲۰۰۲)، شکیل (۲۰۱۱)، مامتاز و همکاران (۲۰۱۱) و جولایی و همکاران (۲۰۱۳) همخوان است. جو اخلاقی از عوامل اولیه شکل‌دهی به روابط درون‌سازمانی و نگرش کارکنان است و به این ترتیب می‌تواند تأثیر غیرقابل انکاری بر خروجی‌های سازمان بگذارد. در همین ارتباط وفاداری زیاد به اصول اخلاقی سبب عملکرد سازمانی فوق‌العاده‌ای می‌شود که رضایت شغلی را افزایش می‌دهد. کارکنانی که تصور اخلاقی بودن سازمان را دارند بسیار محتمل است که تصور وجود عدالت در سازمان را هم داشته باشند. از این‌رو، هم عملکرد فردی و هم عملکرد سازمانی بهبود. افزایش عملکرد فردی می‌تواند همراه با رضایت درونی فرد باشد و افزایش عملکرد سازمانی می‌تواند موجب افزایش حمایت‌های سازمانی و فواید مادی و معنوی کارکنان شده و موجب رضایت بیرونی شود.

همچنین یکی از عوامل مهم در پرورش اخلاقیات در سازمان، رفتار اخلاقی مدیران و تقویت مثبت برای رفتار اخلاقی است. از طرفی اعمال غیراخلاقی از سوی مدیران منجر به سوء رفتار اخلاقی زیردستان می‌شود. مطالعات نشان می‌دهد مدیران در تصمیمات اخلاقی باید منافع سازمان را مدنظر داشته باشند تا سبب ارتقاء

توجه به اسلامی بودن کشور ما و بر پایه مبانی دینی- مذهبی نیز می‌توان در سازمان‌های کشور به‌خصوص سازمان‌های ورزشی ضمن ایجاد محیط اخلاقی رضایت از کار و بهره‌وری شغلی را افزایش داد.

عدم معنی‌داری بعد رابطه رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی در پیش‌بینی رضایت شغلی احتمالاً به این دلیل است که متغیرهای این بعد تحت‌تأثیر دو بعد دیگر اخلاق کاری قرار می‌گیرند. از این‌رو، احتمالاً توجه به دو بعد اخلاقی جو اخلاقی سازمان و حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی می‌تواند رضایت شغلی کارکنان را فراهم کند. در این ارتباط باید گفت کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان شمالی بیشتر تأکید بر انگیزاننده‌های درونی داشته‌اند که موجب رضایت پایدار درونی می‌شود تا انگیزه‌های بیرونی مثل موفقیت در شغل که رضایت بیرونی را سبب می‌شود. بر این اساس مدیران ورزش و جوانان استان خراسان شمالی باید اولویت را در برآورده سازی زمینه‌های رضایت درونی کارکنان قرار دهند و از طریق ایجاد جو اخلاقی در سازمان و حمایت از رفتار اخلاقی محیط رضایت بخشی برای کارکنان فراهم آورند.

مطالعات زیادی بر رابطه مثبت اخلاقیات و رضایت شغلی صحنه می‌گذارند. برای مثال

احمدی و پناهی (۱۳۸۸)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)، اکپارا (۲۰۰۲)، نورشیدا و همکاران (۲۰۱۰)، شکیل (۲۰۱۱)، مامتاز و همکاران (۲۰۱۱)، جولایی و همکاران (۲۰۱۳) تأثیر مثبت اخلاق کاری بر رضایت شغلی در کاهش تمایل به تغییر مکان شغلی و عملکرد بهتر شغلی را مورد تأیید و تأکید قرار داده‌اند. نتایج این پژوهش نیز نشان می‌دهد یکی از عوامل مهم در رضایت شغلی، رفتار اخلاقی در محل کار می‌باشد که قطعاً موفقیت سازمانی را به همراه خواهد داشت، چرا که وجود انگیزه قوی و رضایت شغلی مناسب شرط اول موفقیت برای هر سازمانی محسوب می‌شود. این موضوع در عصر حاضر که کارکنان با ارزش‌های بسیار متنوعی در محیط کار مواجه هستند صادق است؛ بنابراین، اگر اخلاقیات بر سازمان حاکم باشد و رفتارهای اخلاقی از طرف سازمان و کارکنان مراعات گردد احتمالاً می‌تواند از طریق ایجاد متغیر رضایت شغلی در موفقیت سازمان نیز مؤثر باشد. در مجموع، به نظر می‌رسد آن بخش از اخلاق کار که مبتنی بر مبانی روان‌شناختی است، بیشتر بر زمینه‌های انگیزشی استوار است و چنانچه در محیط کار متجلی شود می‌تواند موجبات تقویت رضایت شغلی را فراهم کند.

منابع

- آذر، ع و ف. قیطاسی. ۱۳۸۷. اخلاق در علم مدیریت. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم، ۱ و ۲: ۶۱-۷۰.
- احمدی، ع. ا و ب. پناهی. ۱۳۸۸. بررسی تأثیر جو اخلاقی بر نگرش‌ها و رفتارهای شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور آذربایجان شرقی. نشریه پژوهش‌های مدیریت، ۵: ۵۵-۳۳.

- حسینی، س.ج. ۱۳۸۰. بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق کار در سازمان‌های دولتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی. ص ۱.
- رضائی‌منش، ب و ا. فقیهی. ۱۳۸۴. اخلاق اداری. فصلنامه مطالعات مدیریت، ۴۷: ۵۰-۲۵.
- رضائیان، ع. ۱۳۸۵. مدیریت رفتار سازمانی. انتشارات سمت، چاپ هفتم.
- سلیمانی، ن. ن. عباس‌زاده و ب. نیاز آذری. ۱۳۹۱. بررسی رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، ۱ (۹): ۳۸-۲۱.
- صدری‌فر، ع. ۱۳۸۶. بررسی میزان آشنایی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تهران با اخلاق حرفه‌ای کتابداری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری، دانشگاه آزاد همدان. ص ۱.
- عباس‌زاده، ح. ۱۳۸۵. اخلاقیات در سازمان‌ها با تأکید بر دیدگاه اسلامی. ماهنامه تدبیر، ۱۷۷: ۱۰۲-۱۰۱.
- کاویان، ب. ۱۳۸۴. بررسی اخلاق کار و مقایسه آن در دو بخش دولتی و خصوصی. نشریه تدبیر، ۱۶۵: ۴۵-۵۷.
- محمدخانی، م. ا. بلالی و ا. محمدی. ۱۳۹۲. تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی (مورد شهرستان خوانسار). نشریه جامعه‌شناسی کاربردی، ۲ (۵۰): ۱۶۴-۱۴۳.
- محمدیان، ه. ۱۳۸۶. بررسی رابطه اخلاق کار و رضایت شغلی مدیران شهرداری تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی. ص ۱.
- نجفی، م. م. کریمی. ع. قهرمانی فرد و س.م. رضوانی. ۱۳۸۹. بررسی رابطه بین ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی در میان کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش شهر اصفهان. مجله رویکردهای نوین آموزشی، سال پنجم، ۲ (۱۲): ۱۵.
- Abdul Jalil, M.D., F. Azam and M. Khalilur Rahman. 2010. *Implementation Mechanism of Ethics in Business Organizations*. International Business Research, 3(4): 145-155.
- Elci, M. and L. Alpkan. 2008. *The Impact of Perceived Organizational Climate on Work Satisfaction*. Journal of Business Ethics, 84 (3): 297- 311.
- Greenberg, J. and R.A. Baron. 1997. *Behavior in Organizations: Understanding the Human Side of Work*. Canada, Prentice-Hall, 12: 9-22.
- Hian, C.K. and H.Y. Elfred. 2004. *Organizational Ethics and Employee Satisfaction and Commitment*. Management Decision, 42(5): 677-693.
- Joolae, S., H.R. Jalili., F. Rafii., F. Hajibabae and H. Haghani. 2013. *The Relationship between Ethical Climate at Work and Job Satisfaction among Nurses in Tehran*. Indian Journal of Medical Ethics, 4: 238-242.
- Karoncke, K.A. 2006. *Correlation between Faculty Satisfaction and Student Satisfaction in Higher Education*. A thesis of the degree bachelor, the Ohio state university, pp: 1.
- Koh, H.C. and E.H. Boo. 2001. *The Link between Organizational Ethical and Job Satisfaction*. Journal of Business Ethics, 29: 309-324.

- Komari, N. and F. Djafar. 2013. *Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia*. International Business Research, 6(12): 107-117.
- Norshidah, M., A.K. Nor Shahriza and H. Ramlah. 2010. *Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Malaysia*. Journal of Business Systems, Governance and Ethics, 5(1): 13-23.
- Okpara, O. and W. John. 2008. *The Impact Ethical Climate on Job Satisfaction, and Commitment in Nigeria*. Journal of Management Development, 9: 54-63.
- Ünal, Ö.F. 2012. *Relationship between Organizational Commitment and Ethical Climate: The Mediating Role of Job Satisfaction Dimensions (A Study in a Group of Companies in Turkey)*. Journal of WEI Business and Economics, 1(1): 92-105.
- Vimba, M.C. J.E. Coetzee and W.I. Ukpere. 2013. *A Relationship between Leadership Work Ethic and Organisational Performance in the Public Sector*. Journal Soc Sci, 35(2): 169-180.
- Wu, C.H. 2007. *The Impact of Customer Homogeneity on Customer Satisfaction in Tourism Service- The Service Encounter Prospective*. Tourism management journal, 28: 1518-1528.
- Yousef, D.A. 2001. *Islamic Work Ethic: A Moderator between Organization Commitment and Jobsatisfaction in Cross-Cultural*, Personnel Review, 30(2): 152-157.
- Yousef, D.A. 2000. *Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change*. Journal Hum Relate, 53(4): 513-37.



Management and Sport Development
A bioannual journal

No 2, Serial 7, 2015-2016



**The Relationship Between Work Ethic and Job Satisfaction Among
Employees of Sport and Youth Offices in Northern Khorasan Province**

Fazel Bakhsheshi. M*

Received: 02/12/2012

Accepted: 12/02/2013

Abstract

Objective: The aim of the present study was to investigate the relationship between work ethic and job satisfaction among employees of sport and youth organizations of Northern Khorasan province.

Methodology: The statistical society included all sport and youth organization employees of Northern Khorasan province (N=95). To collect data, the standard job satisfaction questionnaire of Wysocki and Krumm (1991) with 41 items and the work ethic questionnaire of Hyan et al (2004) with 23 items were used. The reliability of questionnaires were $\alpha=0.89$ and $\alpha=0.91$ respectively. The data were analyzed by Pearson correlation coefficient and Multivariate linear regression in level of ($p \leq 0.01$).

Results: The results showed a positive significant relationship ($p < 0.01$) between job satisfaction and work ethic ($r=0.703$). Moreover, there was significant relationship among the three dimensions of work ethic of senior management support of ethical behavior ($r=0.487$), the ethical climate of the organization ($r=0.686$), and ethical behavior and career success in the organization ($r=0.469$) with job satisfaction ($p < 0.01$). Regression analysis showed that the variables of ethical climate and senior management support of ethical behavior are significant predictors of job satisfaction ($p < 0.01$). But, the relationship between ethical behavior and career success did not show any significant differences.

Conclusion: According to the results of this study, the ethical environment can certainly increase job satisfaction among employees.

Keywords: ethical behavior, ethical climate, career success, job satisfaction

1. Assistant Professor, University of Sistan and Baluchestan

*Email: fazel@ped.usb.ac.ir