

بررسی ارتباط بین اخلاق کار و تعهد سازمانی داوطلبان رویدادی

رضا اندام^۱ - زهرا کریمی^{۲*} - امیر منتظری^۳

۱. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران ۲. دانشجو دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی

شاهرود، شاهرود، ایران ۳. استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه نیشابور، نیشابور، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۸ / ۰۱ / ۱۳۹۴، تاریخ تصویب: ۱۵ / ۱۰ / ۱۳۹۴)

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه اخلاق کار با تعهد سازمانی داوطلبان رویدادی در ورزش بود. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق کلیه نیروهای داوطلب شرکت‌کننده در دوازدهمین المپیاد فرهنگی_ ورزشی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه‌های سراسر کشور بودند. به دلیل پایین بودن حجم جامعه آماری، نمونه به صورت تمام‌شمار به دست آمد ($n=N$). بر این اساس ۱۳۳ نفر به عنوان نمونه آماری ارزیابی شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه اخلاق کار پتی (۱۹۹۰) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها، توسط افراد صاحب‌نظر بررسی و تأیید شد. داده‌های گردآوری‌شده از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد بین اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد از میان ابعاد اخلاق کار، روابط سالم و انسانی در کار و نیز جدیت و پشتکار در کار نقش مثبت و معناداری در پیش‌بینی تعهد داوطلبان داشتند. در نهایت، به مدیران ورزشی توصیه می‌شود که با ارائه کدهای اخلاقی و توسعه اصول اخلاق کار، تعهد سازمانی را در میان داوطلبان ورزشی افزایش دهند.

واژه‌های کلیدی

اخلاق کار، المپیاد ورزشی، تعهد سازمانی، داوطلبی، روابط سالم.

مقدمه

موفقیت سازمان‌های ورزشی همانند دیگر سازمان‌ها، مرهون توانایی و صلاحیت منابع انسانی است (۱). داوطلبان مجموعه مهمی از منابع انسانی‌اند که به صورت موقت و دائمی برای سازمان‌های ورزشی ضروری هستند (۲). از طرفی، خدمات سازمان‌های ورزشی به سبب محدودیت‌های مالی و صرفه‌جویی در زمان، به شدت به داوطلبان متکی است (۱) و منافع سرشاری از رواج این نهضت عاید سازمان‌های ورزشی می‌شود. داوطلبان به همان اندازه که در سازمان‌های خدماتی و ورزشی، از منابع ارزشمند نیروی انسانی محسوب می‌شوند، در برگزاری رویدادهای ورزشی هم نقش مهمی در ارائه خدمات ورزشی و برگزاری موفق بسیاری از مسابقات ورزشی دارند (۳). استفاده از داوطلبان، به عنوان بخش مهم روند مدیریت منابع انسانی و رویدادهای ورزشی، برای موفقیت تمامی رویدادهای ورزشی امری ضروری است (۴). از این رو، یکی از چالش‌های مهم سازمان‌های ورزشی و سازمان‌دهندگان رویدادهای ورزشی حفظ و نگهداری داوطلبانی است که در سازمان‌ها و رویدادهای ورزشی فعالیت می‌کنند، زیرا با ترک خدمت و غیبت کمتر نیروهای داوطلب، سازمان‌ها می‌توانند زمان و اعتبار مورد نیاز برای جذب و آموزش داوطلبان جدید را ذخیره کنند و در عین حال اثربخشی، رضایت و در نهایت تعهد سازمانی داوطلبان را افزایش دهند (۱). اعتقاد دیگر این است که تصمیم فرد داوطلب برای قطع همکاری با سازمان ممکن است نشانه‌هایی از سطح تعهد سازمانی او باشد (۵). کاسکلی و بوآگ^۱ (۲۰۰۱)، دریافتند تعهد سازمانی به طور معناداری بین داوطلبانی که در سازمان‌هایشان به ادامه فعالیت می‌پردازند و آنانی که

سازمان را ترک می‌کنند، تمایز قائل می‌شود (۶). بنابراین عوامل مختلفی از جمله رضایت‌مندی، برآورده شدن انتظارات، انگیزه‌های داوطلبی، تناسب توانایی‌ها با مسئولیت‌های محوله، سرپرستان بر تعهد سازمانی، مؤثرند. با توجه به نتایج تحقیقات اخلاق کاری نیز از جمله عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی است (۷-۹). در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است، زیرا نماد و تصویر بیرونی سازمان‌ها را رفتار اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها وجود دارد. مطالعات اخلاق در دنیای مدیریت و سازمان، درباره عناوین مختلفی چون اخلاق مدیریت، اخلاق سازمان و اخلاق کار انجام گرفته است (۷). اخلاق کار، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار صحیح و مناسب در جامعه، ارزش معنوی مثبتی می‌دهد و بر این باور استوار است که کار فی‌الفسه ارزش ذاتی دارد (۸). بنابراین، اخلاق کار در کسب‌وکار امروز مهم است، زیرا رفتار افراد یک سازمان به شدت به موفقیت و حفظ موقعیت آن سازمان، در بازار جهانی کمک می‌کند (۱۰) و باعث تحریک کارکنان برای وابستگی زیاد به وظایفشان می‌شود (۷).

بر این اساس، سازمان‌ها روزانه به طور چشمگیری با مسائل اخلاقی مواجهند که نگرانی بزرگی را برای عملکرد موفق سازمانی و جلوگیری از تلفات اجتماعی برای رشد و بقای سازمان به وجود می‌آورد (۱۱). در این زمینه، در نظر گرفتن اخلاق کار در سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد (۹). اخلاق کار نگرش کارکنان را نسبت به کار و سازمانی که در آن کار می‌کنند، تسهیل می‌کند (۱۱).

پورتر^۲ و همکاران (۱۹۹۴) و استیرز^۳ (۱۹۹۷) رابطه مثبت و شایان توجهی را بین تقویت ارزش‌های اخلاقی و

2. Porter

3. steers

1. Cuskelly & Boag

سازمان دارن و از این منظر که به منفعت سازمانی و نتایج مطلوب، مانند کاهش غیبت، کاهش جابه‌جایی، افزایش اثربخشی، کاهش ریزش منابع انسانی، ایجاد ارزش‌های سازمانی و وفاداری منجر می‌شود، مهم و قابل توجه است (۱۶).

در مدیریت ورزش کشور، به‌ویژه در برگزاری رویدادهای ورزشی کمبود بودجه و منابع انسانی از مشکلات و دغدغه‌های اصلی مدیران است. استفاده از نیروهای داوطلب می‌تواند نقش مؤثری در کمرنگ کردن این مشکلات و برگزاری هرچه بهتر رویدادهای ورزشی داشته باشد (به نقل از ۳). با توجه به اهمیت مدیریت مؤثر داوطلبان، فایرلی، کلت و گیرین^{۱۱} (۲۰۰۷) اشاره کردند، تلاش مدیریتی باید در درجه اول متمرکز بر روی حفظ داوطلبان موجود، قبل از تمرکز بر روی جذب جدید باشد. بنابراین مدیران رویدادهای ورزشی به‌منظور حفظ و نگهداری داوطلبان موجود، باید به عواملی که به تعهد بیشتر آنان منجر می‌شود، توجه ویژه‌ای داشته باشند (۲۲). جذب داوطلبان متعهد برای ارائه خدمات باکیفیت ضروری است (۱۲). از طرفی مطالعات نشان می‌دهد که افراد با رفتار اخلاقی بالا، به احتمال زیاد تعهد بیشتری خواهند داشت (۹). این موضوع خود نشان‌دهنده دلیل و اهمیت مطالعه این سازه‌هاست. با توجه به اهمیت انکارناپذیر نیروهای داوطلب در حوزه ورزشی و نقش آنها در رویدادهای ورزشی (۳)، مدیران ورزشی می‌توانند با توسعه اخلاق کار، رفتار داوطلبان را کنترل کنند و در نهایت سبب بهبود وفاداری و تعهد آنان شوند و عملکرد آنان را توسعه دهند (۱۶). نبود مدلی واحد در زمینه ارتباط اخلاق کار و تعهد سازمانی در مطالعات داوطلبی و با توجه به تعامل موجود میان اخلاق کار و تعهد سازمانی،

تعهد سازمانی، گزارش و بیان کردن، سازمان‌هایی که ارزش‌های اخلاقی قوی دارند، ممکن است از داشتن کارمندان متعهد به سازمان سود ببرند (به نقل از ۱۲). چی‌کوه و بوو^۱ (۲۰۱۵)، مصطفی، نوربخش و نوربخش^۲ (۲۰۱۴)، فراح عبدی، محمدنور و رادزی^۳ (۲۰۱۴)، تریپاتی^۴ (۲۰۱۴)، کماری و دجافر^۵ (۲۰۱۳)، ماری، سلدوزی و فاخر زمان^۶ (۲۰۱۲)، راخمن^۷ (۲۰۱۰)، اتومان، نیک، رحمان، مالک و رازاک^۸ (۲۰۱۰)، محمد، عبدالکریم و حسین^۹ (۲۰۱۰)، نورنازلیا^{۱۰} (۲۰۰۹)، عنایتی و همکاران (۲۰۱۴) و سلیمان، عباس‌زاده و نیاز آذری (۲۰۱۲) اثر اخلاق کار را بر روی تعهد سازمانی مطالعه کردند و یافته‌ها نشان داد که اثر اخلاق کار بر روی تعهد سازمانی مثبت و معنادار است (۲۱-۱۶، ۱۵-۱۳، ۱۰، ۱۰). بنابراین اخلاق کار بالا سبب افزایش تعهد سازمانی می‌شود و اخلاق کار پایین تعهد سازمانی را کاهش خواهد داد. ارزش‌های اخلاقی تعهد کارکنان را به سازمان افزایش می‌دهند و دل‌بستگی قوی در آنها نسبت به سازمان ایجاد می‌کنند (۹) و افراد با رفتار اخلاقی بالا به احتمال زیاد تعهد سازمانی بالایی خواهند داشت. از این‌رو، اخلاق کار را می‌توان از عوامل اصلی که به عملکرد موفق در محیط رقابتی منجر می‌شود، در نظر گرفت و بی‌توجه به آن ممکن است مشکلات بسیاری را برای سازمان به‌وجود بیاورد (۱۸). اخلاق کار و تعهد سازمانی نقش راهبردی در

- 1 . Chye Koh & Boo
- 2 . Mostafa, Noorbakhsh & Noorbakhsh
- 3 . Farah abdi, , Muhamad nor & Radzi
- 4 . Tripathi
- 5 . Komari & Djafar
- 6 . marri, Sadozai & Fakhar Zaman
- 7 . Rokhman
- 8 . Othman, Nik, Rahman, . Malek & Razak
- 9 . Mohamed, Abdul karim & Hussein
- 10 . Nor nazliyah

دختران ۶۰ مورد و از المپیاد پسران ۷۳ مورد) به‌عنوان نمونه آماری، تجزیه و تحلیل شد.

در این پژوهش از یک پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی ۴ سؤالی و پرسشنامه‌های اخلاق کار و تعهد سازمانی استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزار، پس از بررسی و لحاظ کردن نظرها و پیشنهادهای ۱۰ نفر از صاحب‌نظران تأیید شد. پیش از توزیع پرسشنامه‌ها بین نمونه‌های تحقیق، در مطالعه‌ای راهنما تعداد ۳۰ پرسشنامه در بین داوطلبان شرکت‌کننده در رویداد ورزشی منطقه‌ای، توزیع و میزان پایایی پرسشنامه‌ها، با ضریب همبستگی آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اخلاق کار ($\alpha = 0/82$) و تعهد سازمانی ($\alpha = 0/89$) تأیید شد.

پرسشنامه اخلاق کار پتی^۱ (۱۹۹۰) از ۵۰ گویه در طیف پنج‌ارزشی لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) ساخته شده است. ابعاد چهارگانه اخلاق کار از نظر پتی (۱۹۹۳)، عبارت‌اند از: دلبستگی و علاقه به کار (۱۴ پرسش)، پشتکار و جدیت در کار (۱۲ پرسش)، روابط سالم و انسانی در محل کار (۱۶ پرسش)، روح جمعی و مشارکت در کار (۸ پرسش).

پرسشنامه تعهد سازمانی، توسط آلن و مایر در سال ۱۹۹۱ طراحی شده و مشتمل بر ۱۸ گویه در طیف پنج‌ارزشی لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است. این پرسشنامه حاوی سه مقیاس فرعی تعهد عاطفی (۶ سؤال)، تعهد مستمر (۶ سؤال) و تعهد هنجاری (۶ سؤال) است.

تجزیه و تحلیل اطلاعات، در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفت و برای این منظور از نرم‌افزار اس پی اس اس^۲ نسخه ۲۱، استفاده شد. برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از روش‌های آمار توصیفی

پرداختن به این دو موضوع در تحقیق واحد، ضروری به‌نظر می‌رسد تا بتوانیم با توسعه و ترویج اصول اخلاق کار، تعهد سازمانی را در میان داوطلبان توسعه دهیم و شرایط لازم را برای مشارکت مجدد آنان در دیگر رویدادهای ورزشی فراهم آوریم. یافته‌های این مطالعه می‌تواند به درک رابطه بین اخلاق کار و نتایج سازمانی کمک کند. در این مقاله تلاش بر این است که رابطه اخلاق کار به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی، در بین داوطلبان دوازدهمین المپیاد فرهنگی - ورزشی دانشجویان در دانشگاه شهید بهشتی، بررسی شود و به این پرسش‌ها پاسخ داده شود که آیا بین اخلاق کار و تعهد سازمانی داوطلبان ورزشی، رابطه‌ای وجود دارد؟ کدامیک از ابعاد اخلاق کار پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری، برای تعهد سازمانی‌اند؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی و برحسب هدف کاربردی است و در پی بررسی ارتباط بین اخلاق کار و تعهد سازمانی داوطلبان ورزشی است. به‌منظور گردآوری داده‌ها و جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای تحلیل آماری، از روش میدانی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه داوطلبان شرکت‌کننده در دوازدهمین المپیاد فرهنگی - ورزشی دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در سال ۱۳۹۳ در دانشگاه شهید بهشتی بود. براساس آمار کسب‌شده از انجمن داوطلبی، در این دوره از بازی‌ها، ۱۴۰ نیروی داوطلب در دو المپیاد دختران و پسران حضور داشتند. با توجه به پایین بودن حجم جامعه آماری، تعداد نمونه به‌صورت تمام‌شمار به‌دست آمد و نمونه برابر جامعه است ($n=N$). بر این اساس پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۱۳۳ پرسشنامه تکمیل‌شده (از المپیاد

1. Petty

2. spss

جدیت در کار ($t=0/459, P=0/01$) و علاقه و دل بستگی به کار ($t=0/295, P=0/01$) به ترتیب بیشترین همبستگی را با تعهد سازمانی دارند، درحالی که ضعیف‌ترین همبستگی مربوط به روحیه تعاون و مشارکت در کار ($t=0/265, P=0/01$) با تعهد سازمانی بود (جدول ۲).

(فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد. به منظور تعیین چگونگی توزیع داده‌های تحقیق، از روش چولگی و کشیدگی^۱ و در تحلیل استنباطی داده‌ها از تحلیل همبستگی پیرسون و رگرسیون به روش گام‌به‌گام استفاده شد.

نتایج

از ۱۳۳ نیروی داوطلب حاضر در این تحقیق، ۴۵/۱ درصد دختر و ۵۴/۹ درصد پسر بودند. ۲۴/۸ درصد پاسخ‌دهندگان در دیگر رویدادهای ورزشی داوطلب شده بودند، ۶۶/۲ درصد سابقه داوطلبی نداشتند و ۸/۳ درصد به این سؤال پاسخ نداده بودند. ۸۱/۲ درصد داوطلبان مجرد و ۱۸/۸ درصد آنان متأهل بودند و ۸۱/۲ درصد داوطلبان در دامنه سنی ۲۰-۲۵، ۱۵ درصد در دامنه سنی ۳۰-۲۵ و ۳/۸ درصد در دامنه سنی ۳۰ به بالا بودند. پیش از تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌های تحقیق، از شاخص‌های کشیدگی و چولگی برای بررسی نرمال بودن داده‌ها استفاده شد. قدر مطلق شاخص چولگی بزرگ‌تر از ۳ ($SI > 3$) نشان‌دهنده چولگی بیش از حد و غیرنرمال بودن داده‌هاست؛ همچنین اگر قدر مطلق شاخص کشیدگی بزرگ‌تر از ۱۰ باشد ($KI > 10$)، نشان‌دهنده کشیدگی بیش از حد و غیرنرمال بودن داده‌هاست (۲۳). بر این اساس و با توجه به نتایج جدول ۱، تمامی داده‌های پژوهش توزیع نرمال دارند.

نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان داد، بین ابعاد اخلاق کار با تعهد سازمانی داوطلبان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و از بین ابعاد اخلاق کار، روابط سالم و انسانی در محل کار ($t=0/487, P=0/01$)، پشتکار و

1 . Skew Index & Kurtosis Index

جدول ۱. بررسی توزیع داده‌های تحقیق براساس چولگی و کشیدگی

متغیرها	چولگی	کشیدگی
تعهد سازمانی	-۰/۵۲۳	-۰/۰۸۳
علاقه و دلبستگی به کار	-۰/۱۹۶	۷/۰۲۱
جدیت و پشتکار در کار	۰/۶۰۳	۰/۶۴۸
روابط سالم و انسانی در محل کار	۰/۳۴۱	۰/۴۴۹
روحیه تعاون و مشارکت در کار	۱/۰۲۲	۱/۵۰۱

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین متغیر تعهد سازمانی و اخلاق کار

متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵
تعهد سازمانی داوطلبان	۴/۱۸	۰/۲۹	۱				
علاقه	۳/۶۰	۰/۳۷	۰/۲۹۵**	۱			
پشتکار	۳/۵۸	۰/۳۸	۰/۴۵۹**	۰/۵۲۲**	۱		
روابط انسانی	۳/۸۰	۰/۳۴	۰/۴۸۷**	۰/۵۶۷**	۰/۵۶۰**	۱	
مشارکت	۳/۴۵	۰/۳۷	۰/۲۶۵**	۰/۳۸۱**	۰/۴۲۵**	۰/۴۸۲**	۱

** در سطح $P < ۰/۰۱$ معنادار است.

تعهد سازمانی داوطلبان وارد مدل رگرسیون می‌شود، میزان همبستگی آن ۰/۴۸ است و ۲۳ درصد تغییرات تعهد سازمانی داوطلبان را تبیین می‌کند. در مرحله دوم، متغیر جدیت و پشتکار در کار، وارد مدل شده که میزان همبستگی را به ۰/۵۳ و ضریب تعیین را به ۲۸ درصد ارتقا داده است. در این مرحله، متغیرهای علاقه و دلبستگی به کار و روح تعاون و مشارکت در کار از مدل خارج شدند و تحلیل رگرسیون به اتمام رسید (جدول ۳).

براساس یافته‌ها، تحلیل رگرسیون نیز معنادار بود ($R^2 = ۰/۲۸۸$; $P = ۰/۰۰۱$; $F = ۲۶/۲۵۳$). به منظور مشخص شدن اینکه کدام یک از ابعاد چهارگانه اخلاق کار بیشترین نقش را در پیش‌بینی تعهد سازمانی داوطلبان به عهده دارند و اینکه کدام یک از ابعاد، تبیین‌کننده بهتری برای واریانس تعهد سازمانی داوطلبان هستند، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام استفاده شد. داده‌های تحقیق بیانگر این است که در مرحله اول، بُعد روابط سالم و انسانی در محل کار برای تبیین میزان واریانس

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون به روش گام‌به‌گام

مرحله	متغیر وارد شده به مدل رگرسیون	R	R ²	R ² تعدیل شده	F	Sig
۱	روابط سالم و انسانی در محل کار	۰/۴۸۷	۰/۲۳۷	۰/۲۳۱	۴۰/۷۵۹	۰/۰۰۱
۲	روابط سالم و انسانی به همراه جدیت و پشتکار در کار	۰/۵۳۶	۰/۲۸۸	۰/۲۷۷	۲۶/۲۵۳	۰/۰۰۱

شود، باید دو پیش‌فرض زیربنایی در مورد تحلیل رگرسیون بررسی شود: ۱. ناهمبسته بودن باقیمانده‌های

در تحلیل رگرسیونی پیش از آنکه نتایج تحلیل استفاده شوند و براساس آنها معادله رگرسیونی نوشته

خط رگرسیون و ۲. نرمال بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون. در صورتی که پیش‌فرض‌های فوق برقرار باشند، آنگاه می‌توان به نتایج تحلیل رگرسیون استناد کرد و معادله خط رگرسیونی را نوشت. برای بررسی ناهمبسته بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون از آماره دوربین - واتسون^۱ استفاده شد. بیان شده است مقدار این آماره باید بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد تا پذیره مربوطه برقرار شود.

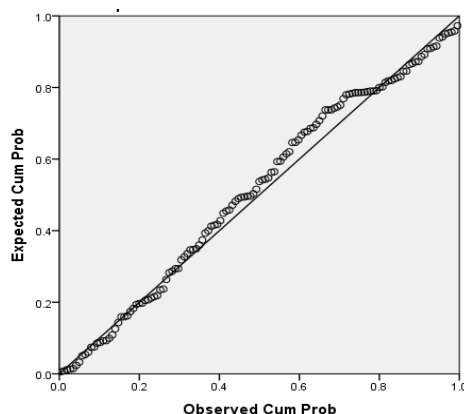
در تحقیق حاضر، مقدار آماره دوربین - واتسون برابر ۱/۵۹ بود، از این رو ناهمبسته بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون برقرار است، همچنین برای بررسی نرمال بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون از پلات رگرسیون باقیمانده‌های استاندارد شده استفاده شد (شکل ۱). با توجه به اینکه تمامی نقاط حول یک خط مستقیم قرار گرفته‌اند، پیش‌فرض نرمال بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون نیز برقرار می‌شود. با توجه به تأیید پیش‌فرض‌های زیربنایی و نتایج تحلیل رگرسیون و براساس ضرایب متغیرهای پیش‌بینی‌کننده در آزمون (جدول ۴)، می‌توان معادله ذیل را برای رابطه بین ابعاد اخلاق کار و تعهد سازمانی داوطلبان بیان کرد. به علاوه این از این معادله می‌توان برای پیش‌بینی میزان تعهد سازمانی براساس ابعاد روابط انسانی و سالم در محل کار و جدیت و پشتکار در کار استفاده کرد.

1. Durbin - Watson.

اخلاق کار داوطلبان = $0/335$ (روابط سالم و انسانی) + $0/271$ (جدیت و پشتکار) + $0/924$

جدول ۴. ضرایب متغیرهای معادله خط رگرسیون

نام متغیر	B	β	t	Sig.
مقدار ثابت رگرسیون (عرض از مبدأ)	۰/۹۲۴	-	۲/۰۳۲	۰/۰۴۴
روابط سالم و انسانی در محل کار	۰/۵۱۲	۰/۳۳۵	۳/۷۵۵	۰/۰۰۱
جدیت و پشتکار در کار	۰/۳۶۷	۰/۲۷۱	۳/۰۳۳	۰/۰۰۳



(متغیر پیش‌بین: اخلاق کار؛ متغیر ملاک: تعهد سازمانی)

شکل ۱. پلات رگرسیون باقیمانده‌های استاندارد شده

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه، بررسی ارتباط اخلاق کار با تعهد سازمانی، در میان داوطلبان دوازدهمین المپیاد فرهنگی - ورزشی دانشجویان کشور، در دانشگاه شهید بهشتی بود. یافته‌های پژوهش نشان داد، بیشتر داوطلبان حاضر در دوازدهمین المپیاد ورزشی دانشجویان را، مردان تشکیل می‌دادند که این امر حاکی از تمایل بیشتر آنان برای مشارکت در فعالیت‌های داوطلبی دارد. در واقع می‌توان گفت، مردان به دلایل گوناگون از جمله مشارکت در فعالیت‌های گروهی، کسب فرصت‌های شغلی، یادگیری و تجربه، بیشتر از زنان، داوطلب شده بودند. براساس یافته‌ها، بیشتر داوطلبان حاضر (۶۶/۲ درصد)، سابقه داوطلبی نداشتند. بدان معنا که داوطلبان از تجربه چندانی برای کارهای داوطلبی برخوردار نبودند، بنابراین مدیران و مسئولان برگزاری رویدادهای ورزشی می‌توانند قبل از

شروع رویداد با برگزاری دوره‌های آموزشی، اهداف و ارزش‌های رویداد را به اطلاع نیروهای داوطلب برسانند تا مورد پذیرش آنان واقع شود و از این طریق آنان را به فعالیت‌های داوطلبی علاقه‌مند کنند. علاقه افراد داوطلب به رویداد و پذیرش اهداف و ارزش‌های آن بیان‌کننده میل و رغبت آنان، برای ادامه کار داوطلبی در رویداد است. بنابراین باید موجبات افزایش سطح تعهد سازمانی داوطلبان و ماندگاری بیشتر آنان را فراهم سازند. در این دوره از المپیاد، بیشتر آزمودنی‌ها (۸۱/۲ درصد)، مجرد بودند. در واقع ممکن است، افراد متأهل به دلیل مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی، وقت کمتری برای شرکت در فعالیت‌های داوطلبانه داشته باشند. بیشتر داوطلبان در رده سنی ۲۰-۲۵ سال قرار داشتند. افراد در این رده سنی بیشتر در پی کسب تجربه و فرصت‌های شغلی از طریق فعالیت‌های داوطلبی‌اند. بنابراین به مدیران

(۲۰۱۰) و غفوری و همکاران (۲۰۱۲)، همسو (۲۷، ۵) و با نتایج تحقیق اینگلبِگ، اسکینر و زاکس^۱ (۲۰۰۶)، ناهمسو (۲) بود. این عدم همخوانی ممکن است به دلیل متفاوت بودن دامنه سنی داوطلبان حاضر در مطالعه اینگلبِگ و همکاران (۲۰۰۶) باشد؛ ۹۰ درصد داوطلبان تحقیق آنان در رده سنی بین ۳۴ تا ۵۵ سال به بالا قرار داشتند. اینگلبِگ و همکاران (۲۰۰۶) در مطالعه خود اشاره کردند، بالا بودن دامنه سنی داوطلبان سبب کاهش تعهد سازمانی آنان شده است (۲). داشتن داوطلبان متعهد به سازمان را می توان سرمایه بسیار مهمی برای سازمان و ارتقای کارایی و بهره‌وری به حساب آورد (۵). برای مدیران رویدادهای ورزشی، درک تعهد داوطلبان به منظور حفظ و نگهداری آنان برای سال‌های آتی بسیار مهم است. اگر داوطلبان متعهد به سازمان در سال‌های آتی نیز در اجرای فعالیت‌های سازمان مشارکت کنند، کارایی سازمان در جنبه‌های مالی و غیرمالی افزایش پیدا خواهد کرد (۶). نتایج مطالعه حاضر نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین اخلاق کار و تعهد سازمانی داوطلبان وجود دارد. این نتایج با نتایج مطالعات چی کوه و بوو (۲۰۱۵)، مصطفی و همکاران (۲۰۱۴)، تریپاتی (۲۰۱۴)، فراح عبدی و همکاران (۲۰۱۴)، کماری و دجافر (۲۰۱۳)، ماری و همکاران (۲۰۱۲)، محمد و همکاران (۲۰۱۰) و نورنالییا (۲۰۰۹) همسو بود (۱۹-۱۱، ۱۵، ۱۰، ۸) و با نتیجه تحقیق کیاکجوری و تیموری (۲۰۱۴) که در بین کارمندان انجام گرفته بود، ناهمسو بود (۲۸). این مطالعه نشان داد که از بین ابعاد اخلاق کار، روابط سالم و انسانی در محیط کار بیشترین همبستگی را با تعهد سازمانی دارد، این نتیجه با نتایج تحقیق عنایتی و همکاران (۲۰۱۴)، کماری و دجافر (۲۰۱۳)، همسو (۱۶)،

داوطلبی المپیادهای ورزشی پیشنهاد می‌شود، ضمن درک ویژگی‌های جامعه مشارکت‌کننده در رویدادهای ورزشی به‌عنوان داوطلب قبل از تفکر درباره به‌کارگیری آنان، در فرایند طراحی، آموزش، سازماندهی و استراتژی‌های پاداش داوطلبان، این متغیرهای جمعیت‌شناختی را مدنظر قرار دهند. نمره داوطلبان در شاخص اخلاق کار، نشان داد که رفتار اخلاقی داوطلبان، در سطح متوسطی قرار دارد که با نتایج تحقیق کماری و دجافر (۲۰۱۳) و کریمی، رجایی پور و هویدا (۲۰۱۱) همسو (۲۴، ۱۶) و با نتایج تحقیق نریمانی، فلاح، نریمانی و حسن‌پور (۲۰۱۱) و معیدفر (۲۰۱۰) ناهمسو (۲۶، ۲۵) بود. ممکن است، ناهمسویی به این دلیل باشد که جامعه آماری آنان، کارکنان ادارات دولتی و استادان دانشگاه بوده و به انتظارات و نیازهای آنان به دلیل وضعیت استخدامی، توجه بیشتری شده باشد. افراد داوطلب با اینکه دستمزدی دریافت نمی‌کنند، انگیزه‌ها و نیازهای متفاوتی از کار داوطلبی دارند که در صورت برآورده نشدن آنها، ممکن است میانگین اخلاق کاری آنان کاهش یابد. عوامل مختلفی از جمله کیفیت مدیریت سازمان، سنجش و ارزشیابی نامناسب عملکرد افراد در سازمان، انتظارات برآورده نشده، احساس بی‌عدالتی و نارضایتی می‌توانند بر اخلاق کار مؤثرند (۱۱). از این رو پیشنهاد می‌شود، مدیران با شناسایی نیازهای داوطلبان، برآورده کردن انتظارات و انگیزه‌های آنان، استفاده از کدها و منشورهای اخلاقی، برای بهبود رفتار اخلاقی در سازمان تلاش کنند و میانگین اخلاق کار داوطلبان را افزایش دهند. همچنین میانگین تعهد سازمانی مشخص کرد که داوطلبان در این دوره از المپیاد ورزشی، از تعهد سازمانی بالایی برخوردار بودند که با نتایج تحقیق پورسلطانی زرنندی و همکاران

تعهد سازمانی داوطلبان، به ۲۸ درصد افزایش یافت و با تحقیق سلیمانی، عباس‌زاده و نیاز آذری (۲۰۱۲) همسو (۱۳) و با نتیجه تحقیق عنایتی و همکاران (۲۰۱۴) که به بررسی رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی در میان پرستاران پرداختند، ناهمسو بود (۱۴). ممکن است شرایط کاری و وضعیت دریافت دستمزد در بین پرستاران و داوطلبان سبب تفاوت در ارتباط عامل جدیت و پشتکار با تعهد سازمانی، این دو گروه شده باشد. وجود این ارتباط نشان‌دهنده این واقعیت است که داوطلبان سختکوش، ساعی، مسئولیت‌پذیر و دارای انگیزه کمک به دیگران ممکن است تعهد بیشتری به رویداد و انجام کار داوطلبی داشته باشند. ارائه خدمات مناسب با جدیت و پشتکار افراد ارتباط مستقیم دارد (۱۷). بنابراین مدیران برگزاری رویداد می‌توانند برای ارتقای این بعد از اخلاق کار، خدمات مناسب و متناسبی از جمله محل اسکان برای داوطلبان غیربومی، سرویس ایاب و ذهاب به داوطلبان ارائه دهند. تریپاتی (۲۰۱۴) بیان کرد، اگر ارزش‌های اخلاقی کارکنان با انتظارات سازمان سازگار باشد و سازمان کارکنان را مورد حمایت قرار دهد، در بین کارکنان تمایل قوی جهت کار در سازمان ایجاد می‌شود و آنها تلاش می‌کنند بهترین خدمات را با توجه به انتظارات سازمان ارائه دهند و میزان تعهد سازمانی آنان افزایش خواهد یافت (۸). با توجه به نتایج تحقیق، اگر ارزش‌های اخلاقی داوطلبان با انتظارات سازمان سازگار باشد و مسئولان ورزشی از داوطلبان حمایت کنند، میزان اخلاق کار داوطلبان، توسعه می‌یابد و در نهایت موجب افزایش تعهد سازمانی آنان خواهد شد و زمانی که در بین داوطلبان تعهد سازمانی وجود داشته باشد، کارها بدون نقص، به‌موقع و بدون نظارت و کنترل انجام خواهد گرفت و افراد منافع سازمان را بر منافع خودشان ترجیح می‌دهند. در نهایت داوطلبان از سازمان با کارهایی از جمله

(۱۴) و با نتایج تحقیق کیاکجوری و تیموری (۲۰۱۴) که بر روی کارمندان انجام داد، ناهمسو بود (۲۸). احتمال دارد عدم همخوانی به این دلیل باشد، داوطلبان برای یک دوره زمانی مشخص به فعالیت‌های داوطلبی مشغول بودند، بنابراین برقراری روابط سالم و انسانی برای آنان در اولویت قرار داشت. اما کارکنان به دلیل اینکه شغلشان دائمی است، علاقه و دلبستگی به کارشان، بیشترین تأثیر را بر روی تعهد سازمانی آنان دارد. تجزیه و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد مؤلفه روابط سالم و انسانی در محیط کار، ۲۳ درصد واریانس تعهد سازمانی را تبیین می‌کند. بنابراین بیشترین نقش را بر روی تعهد سازمانی داوطلبان دارد که با نتایج تحقیقات محمد و همکاران (۲۰۱۰) و تریپاتی (۲۰۱۴) همسو بود (۱۷، ۸). روابط انسانی توان برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن وجود شخصیت و ویژگی‌های فردی و همه تفاوت‌هایی که با یک فرد دارند است. روابط سالم و انسانی در محیط کار در واقع حس ارزشمندی فردی را در افراد تقویت می‌کند و موجب شکل‌گیری فضای همکاری و همیاری، ایجاد زمینه‌های رشد و بالندگی و رضایت‌مندی شده، در نهایت به افزایش تعهد سازمانی منجر خواهد شد (۲۹). بنابراین مدیران می‌توانند با تسهیل ارتباط مستمر میان داوطلبان و مدیران، استفاده از برنامه‌های تشویقی و انگیزشی برای آن دسته از داوطلبانی که کارها را به‌صورت دقیق و انسان دوستانه انجام می‌دهند، درک قابلیت‌های داوطلبان و واگذاری مسئولیت به آنان بر اساس توانایی‌هایشان، روابط سالم و انسانی را توسعه دهند. همچنین مدیران ورزشی می‌توانند داوطلبان را از بین افرادی که با انگیزه کمک به دیگران داوطلب شده‌اند، انتخاب کنند. از این طریق می‌توانند اخلاق کار و تعهد سازمانی داوطلبان را افزایش دهند و آنان را برای رویدادهای آتی حفظ کنند. با ورود متغیر جدیت و پشتکار در کار میزان واریانس تبیین‌شده

داشته باشند و شرایط و محیط مناسبی را برای توسعه اخلاق کار فراهم سازند. لازم است مدیران در زمینه افزایش سطح اخلاق کار و تعهد سازمانی داوطلبان، به طور آشکار و با رویکرد جدی تر میزان بالاتری از اخلاق کار را ایجاد کنند و در طول جذب داوطلبان بر اصول اخلاقی تأکید ورزند و دوره‌های آموزشی، در زمینه آشنایی با اصول اخلاق کار برگزار و اطمینان حاصل کنند. همچنین همه داوطلبان مشارکت فعال در برنامه‌های آموزشی داشته باشند تا از این طریق زمینه افزایش تعهد سازمانی آنان را فراهم سازند.

پیروی از اصول و کدهای اخلاقی، نشان دادن تصویر خوبی از رویداد و کار سخت، حمایت می‌کنند.

با توجه به یافته‌های تحقیق، برگزارکنندگان رویدادهای ورزشی و مدیران امور داوطلبی برای افزایش تعهد سازمانی داوطلبان به رویداد و اطمینان از اینکه داوطلبان با میل و علاقه در رویداد به فعالیت می‌پردازند و در رویدادهای آتی به فعالیت داوطلبی خود ادامه می‌دهند، باید به ابعاد اخلاق کار از جمله روابط سالم و انسانی در کار و جدیت و پشتکار در کار که پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای تعهد سازمانی‌اند، توجه ویژه‌ای

منابع و مأخذ

1. Chelladuray P. Human resource management in sport and recreation. 2nd edition. Human kinetics, 2006;1-341.
2. Engelberg T, Skinner J, Zakus, D. Exploring the commitment of volunteers in Little Athletics Centres. Inaugural Volunteering Symposium, 2006;4:57-67.
3. Mallaei M. Investigating the motivations and satisfaction of volunteer students in holding the 9th Olympiad in the universities of the country. Master thesis, Guilan University, 2009;1-120.
4. Shariffar F, Jamalian Z, Nikbakhsh R, et al. Influence of Social Factors and Motives on Commitment of Sport Events Volunteers. International Scholarly and Scientific Research & Innovation, 2011;5:908-12.
5. Ghafouri F, Andam R, Montazeri A, Feizi S. Motivation and commitment of sport event volunteers. Research on sports management and motor science, 2012;2(3):105-16.
6. Cuskelly G, Boag A. Organizational commitment as a predictor of committee member turnover among volunteer sport administrators: result of a time – lagged study. Sport management review, 2001;4:65-86.
7. Ali M, Asif khan M, Mushtaq M, et al. Sway Islamic work ethics on employee's commitment and satisfaction in banking sector. Interdisciplinary journal of contemporary research in business, 2013;5:388-99.
8. Tripathi SP. Impact of work ethics on organizational commitment and employee satisfaction hdfc bank Indore, India. Global journal for research analysis, 2014;3:1-4.
9. Yousef DA. Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. Personnel Review, 2001;2:152-169.
10. Farah abdi M, Muhamad nor SF, Radzi NZ. The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment. Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference, Malaysia, 2014;1-12.

11. Yousef khan marri M, Sadozai AM, Fakhar Zaman HM, et al. The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 2012;12:32-45.
12. Park SH, Kim M. Development of a hierarchical model sport volunteers' organizational Commitment. *European Sport Management Quarterly*, 2013;13:94-109.
13. Soleimani N, Abaszadeh N, Niaz Azari B. The Relationship Work Ethics to Staffs' Job Satisfaction and Job Stress in Vocational and Technical Education Organization in Tehran. *New Approach in Educational Management*, 2012;3(9):21-38.
14. Enayati T, Behnamfar R, Zameni F, Esfandyari S. The Relationship between Organizational Commitment and Work Ethic in Nursing of Fatemeh Zahra Hospital. *Journal of Health Breeza*, 2014;2(2):50-5.
15. Chye Koh H, Boo EHY. Organisational ethics and employee satisfaction and commitment. *Organisational ethics*, 2015;42:677-93.
16. Komari N, Djafar F. Work ethics work satisfaction and organizational commitment at the sharia bank, Indonesia. *International Business Research*, 2013;6:107-17.
17. Mohamed N, Abdul karim NS, Hussein R. Linking rganiz work ethic to computer use ethics, job satisfaction and rganizational commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems Governance and Ethics*, 2010;5:13-23.
18. Mostafa S, Noorbakhsh P, Noorbakhsh M. Relationship between work ethics and organizational support with organizational commitment in work place. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 2014;4:807-13.
19. Nor nazliyah BZ. Islamic work ethics, organizational culture an organizational commitment: a study of employees at majlis amanah rakyat. Thesis degree Master Universiti Utara Malaysia, 2009;1-84.
20. Othman AS, Nik MA, Rahman ZA, Malek Ab, Razak O. Organizational commitment and work ethics: an empirical assessment in a Malaysian context. *Faculty of Business Management*, 2010;2:1-12.
21. Rokhman W. The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 2010;15:21-7.
22. Fairley S, Kellett P, Green BC. Volunteering abroad: Motives for travel to volunteer at the Athens Olympic Games. *Journal of Sport Management*, 2007;21:41-57.
23. Kline RB. *Principles and Practice of structural Equation Modeling*. NY, Guilford press. 2011;1-427.
24. Karimi M, Rajaei Pour S, Hoveida R. The Relationship between Organizational Climate Dimensions and Ethical Behavior among Isfahan University Students and Isfahan University of Medical Sciences. *Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration*, 2011;4(1):83-102.
25. Moeidfars S. The work ethic and the factors affecting it among employees of government departments. *Social Welfare Quarterly*, 2010;6(23):321-44.

26. Narimani S, Fallah Z, Narimani M, Hasanpour M. The Relationship between Work Ethics and Perception of Equality among the Faculty Members and Staff of Islamic Azad University of Iran. Quarterly journal of productivity management, 2011;6(22):41-54.
27. Poursoltani H, Ghanbarpour A, Doosti M, Bay N, Siavoshi M. The Determination of the Relationship between Motivation and Commitment of Volunteers in 9th Sport Olympiad of Universities. 2010;2(5):35-49.
28. Kia Kajoori D, Teimouri S. The survey of the gap between Existent Work Ethics and Oral work Ethics. Ethics in science and Technology. 2014;9(2):1-10.
29. Khaneifar H. Code of ethics and loyalty to the professional ethics. Technological-philosophical research journal, 2010;11:235-60.