

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه کارشناسی ارشد

بررسی ارتباط بین اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان رویدادی

زهرا کریمی

استاد راهنما

دکتر رضا اندام

استاد مشاور

امیر منتظری

اسفند ماه ۹۴



شماره:

تاریخ:

ویرایش:

باسمه تعالی

مدیریت تحصیلات تکمیلی

فرم شماره (۶)

فرم صورت جلسه دفاع از پایان نامه تحصیلی دوره کارشناسی ارشد

با تأییدات خداوند متعال و با استعانت از حضرت ولی عصر (عج) نتیجه ارزیابی جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم / آقای به شماره دانشجویی رشته گرایش تحت عنوان که در تاریخ با حضور هیأت محترم داوران در دانشگاه شاهرود برگزار گردید به شرح ذیل اعلام می گردد:

☐ قبول (با درجه : امتیاز)	☐ دفاع مجدد	☐ مردود
--	------------------------------------	--------------------------------

۱- عالی (۲۰ - ۱۹)

۲- بسیار خوب (۱۸/۹۹ - ۱۸)

۳- خوب (۱۶ - ۱۷/۹۹)

۴- قابل قبول (۱۴ - ۱۵/۹۹)

۵- نمره کمتر از ۱۴ غیر قابل قبول

عضو هیأت داوران	نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	امضاء
۱- استاد راهنما			
۲- استاد مشاور			
۳- نماینده شورای تحصیلات تکمیلی			
۴- استاد ممتحن			
۵- استاد ممتحن			

رئیس دانشکده : امضاء

شکریان نثار ایزد منان که توفیق را رفیق را هم ساخت تا این پایان نامه را به پایان برسانم.

باساس از سه وجود مقدس:

آنان که ناتوان شدند تا ما به توانایی برسیم...

موباشان سپید شد تا ما رو سفید شویم...

و عاشقانه سوختند تا گرما بخش وجود ما و رو سکندر را بهمان باشند...

پدرانمان، مادرانمان، استادانمان

مجال سخن را غنیمت می‌شمارم تا حق شاکردی را بجای آورم و از استاد فاضل و اندیشمند جناب آقای دکتر رضا اندام به عنوان استاد راهنما، که همواره نگارنده را مورد لطف و محبت خود قرار داده اند هم به جهت پایان نامه، هم به جهت تمامی زحماتشان در طول شش سال تحصیلی ام، تشکر نمایم. همچنین از استاد مشاور، جناب آقای امیر منطقی که بسیاری از سختی‌ها را برایم آسانتر نمودند، کمال تشکر را دارم.

از پدر و مادر عزیزم به خاطر همه تلاش‌های محبت آمیزی که با صبر و بردباری در دوران مختلف زندگی ام انجام داده‌اند و با مهربانی چکونه زیستن را به من آموخته‌اند و همواره مرا مورد حمایت خود قرار داده‌اند، کمال تشکر را دارم. خدایا، به من کمک کن تا بتوانم ادای دین کنم. پروردگار احسن عاقبت، سلامت و سعادت را برای آنان مقدر فرما.

همچنین از تمامی نیروهای داوطلب حاضر در دوازدهمین المپیاد ورزشی دانشجویان کشور که بنده را در انجام این پژوهش یاری کردند، تشکر می‌نمایم.

تعهد نامه

اینجانب **زهرا کریمی** دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه بررسی ارتباط بین اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان رویدادی تحت راهنمایی جناب آقای دکتر رضا اندام متعهد می شوم.

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است.
- در استفاده از نتایج پژوهشهای محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است.
- مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است.
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه شاهرود می باشد و مقالات مستخرج با نام « دانشگاه صنعتی شاهرود » و یا « Shahroud University of Technology » به چاپ خواهد رسید.
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه ، در مواردی که از موجود زنده (یا یافته های آنها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری ، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است

تاریخ

امضای دانشجو

مالکیت نتایج و حق نشر

- کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج، کتاب، برنامه های رایانه ای، نرم افزار ها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه شاهرود می باشد. این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود.
- استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی باشد.

داوطلبان یک سرمایه با ارزش برای بسیاری از رویدادهای ورزشی هستند که نسبت به کارکنان تمام وقت، به کاهش هزینه‌ها و تأمین بودجه رویدادهای ورزشی کمک بسیاری می‌کنند. آگاهی از رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان و عوامل اثرگذار بر آن‌ها به برگزارکنندگان رویدادهای ورزشی در جذب، مدیریت و حفظ آنان، کمک می‌نماید. هدف از مطالعه حاضر، بررسی ارتباط اخلاق کار با رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان ورزشی دوازدهمین المپیاد دانشجویی دانشگاه‌های کشور بود. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق، کلیه نیروهای داوطلب شرکت کننده در دوازدهمین المپیاد فرهنگی- ورزشی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه‌های سراسر کشور بودند. به دلیل پایین بودن حجم جامعه آماری، نمونه به صورت تمام شمار به دست آمد. بر این اساس، نمونه برابر جامعه است ($n=N$). بنابراین، ۱۳۳ نفر به عنوان نمونه آماری مورد ارزیابی قرار گرفتند. برای جمع‌آوری داده‌ها، از سه پرسش‌نامه‌ی اخلاق کار پتی (۱۹۹۰) با ۴ بعد (روابط سالم و انسانی، جدیت و پشتکار، علاقه و دلبستگی، مشارکت و همکاری)، پرسشنامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی ملائی و همکاران (۱۳۸۸) با ۶ بعد (تجربه، مادی، نیل به هدف، اجتماعی، حمایت، پیشرفت) و پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱) با سه بعد (عاطفی، مستمر، هنجاری) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها توسط افراد صاحب‌نظر تأیید شدند و در یک مطالعه راهنما، با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ مقدار پایایی برای پرسش‌نامه‌های اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۱، ۰/۸۲ محاسبه گردید. داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد ارزیابی قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، از مدل‌سازی معادلات ساختاری (برای تعیین روابط علی بین متغیرها) و از آزمون فریدمن (برای اولویت‌بندی ابعاد اخلاق کار) در سطح معناداری ۰/۰۵ p استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد، بین اخلاق کار و رضایتمندی، اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایتمندی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت، مستقیم و معناداری وجود دارد.

علاوه بر این، یافته‌های تحقیق نشان داد، از دیدگاه داوطلبان حاضر در این رویداد، برقراری روابط سالم و انسانی مهم‌ترین و همکاری و مشارکت در کار کم اهمیت‌ترین بعد اخلاق کار بود. بنابراین، مدیران رویدادهای ورزشی برای ایجاد و اجرای هرچه بهتر استراتژی‌های جذب، حفظ و نگهداری نیروهای داوطلب، باید به رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان و عوامل اثرگذار بر رضایتمندی و تعهد سازمانی آنان از جمله اخلاق کار توجه ویژه‌ای داشته باشند و سعی نمایند با ارائه کدهای اخلاقی و توسعه اصول اخلاق کار، میزان رضایتمندی را در میان داوطلبان ورزشی بالا برده و از این طریق استمرار مشارکت آنان را افزایش دهند. همچنین با توجه به اولویت ابعاد اخلاق کار داوطلبان و تقویت آن‌ها، زمینه حفظ و حضور بیشتر و کاراثر آنان را فراهم نمایند.

واژه‌های کلیدی: داوطلب، اخلاق کار، رضایتمندی، تعهد سازمانی، رویداد ورزشی.

لیست مقالات مستخرج از پایان نامه:

- ✓ بررسی ارتباط اخلاق کار با رضایتمندی داوطلبان رویدادی، دو فصلنامه علمی- پژوهشی، پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی.
- ✓ بررسی ارتباط اخلاق کار با تعهد سازمانی داوطلبان رویدادی، فصلنامه علمی- پژوهشی، پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش.
- ✓ بررسی مدل نقش اخلاق کار بر تعهد داوطلبان ورزشی، نهمین همایش بین المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- ✓ اولویت‌بندی ابعاد اخلاق کار داوطلبان رویدادی، نهمین همایش بین المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- ✓ بررسی اخلاق کار داوطلبان رویدادی بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی، اولین همایش ملی انجمن علمی مدیریت ورزشی ایران.
- ✓ بررسی ارتباط بین رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان رویدادی، همایش ملی علوم کاربردی ورزش و تندرستی.

فهرست مطالب

عنوان	ب
تصویب نامه	ج
تشکر و قدردانی	د
تعهد نامه	ه
چکیده فارسی	و
مقالات مستخرج از پایان نامه	ح
فهرست مطالب	ط
فهرست اشکال	ع
فهرست نمودار	ف
فهرست جداول	ف

فصل اول: طرح پژوهش

۱-۱- مقدمه	۲
۲-۱- بیان مسئله	۵
۳-۱- ضرورت و اهمیت پژوهش	۱۰
۴-۱- اهداف تحقیق	۱۳
۱-۴-۱- هدف اصلی	۱۳
۲-۴-۱- اهداف اختصاصی	۱۳
۵-۱- فرضیات تحقیق	۱۳

- ۱-۶- محدودیت‌های تحقیق..... ۱۳
- ۱-۶-۱- محدودیت‌های قابل کنترل..... ۱۳
- ۱-۶-۲- محدودیت‌های غیر قابل کنترل..... ۱۴
- ۱-۷- پیش فرض‌های تحقیق..... ۱۴
- ۱-۸- تعریف واژه‌ها و اصطلاحات تحقیق..... ۱۴
- ۱-۸-۱- تعاریف نظری..... ۱۴
- ۱-۸-۱-۱- داوطلب..... ۱۴
- ۱-۸-۱-۲- رضایتمندی..... ۱۴
- ۱-۸-۱-۳- تعهد سازمانی..... ۱۵
- ۱-۸-۱-۴- اخلاق کار..... ۱۶
- ۱-۸-۱-۵- رویداد..... ۱۷
- ۱-۸-۱-۵-۱- رویداد ورزشی..... ۱۷
- ۱-۸-۱-۵-۲- المپیاد ورزشی..... ۱۸
- ۱-۸-۲- تعاریف عملیاتی..... ۱۸
- ۱-۸-۲-۱- داوطلب..... ۱۸
- ۱-۸-۲-۲- رضایتمندی از تجارب داوطلبی..... ۱۹
- ۱-۸-۲-۳- تعهد سازمانی..... ۱۹
- ۱-۸-۲-۳-۱- اخلاق کار..... ۱۹

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

- ۲-۱- مقدمه..... ۲۲
- ۲-۲- داوطلبی..... ۲۲

۲۵	۱-۲-۲- داوطلبی در ورزش و تفریحات.....
۲۶	۲-۲-۲- تقسیم‌بندی داوطلبان ورزشی.....
۲۷	۴-۲-۲- داوطلبی در رویدادهای ورزشی.....
۲۹	۵-۲-۲- نقش‌های داوطلبان در رویدادهای ورزشی.....
۳۰	۳-۲- پیش درآمدی بر اخلاق.....
۳۰	۱-۳-۲- تعریف اخلاق.....
۳۱	۲-۳-۲- انواع اخلاق.....
۳۳	۳-۳-۲- حیطه‌های علم اخلاق در مطالعات مدیریت و سازمان.....
۳۵	۴-۳-۲- موانع رشد اخلاق در سازمان‌ها.....
۳۵	۱-۴-۳-۲- موانع برون سازمانی.....
۳۶	۲-۴-۳-۲- موانع درون سازمانی.....
۳۶	۵-۳-۲- پیامدهای عدم رعایت قواعد اخلاقی.....
۳۶	۱-۵-۳-۲- اثرات و پیامدهای فردی.....
۳۶	۲-۵-۳-۲- اثرات و پیامدهای گروهی.....
۳۶	۳-۵-۳-۲- اثرات و پیامدهای سازمانی.....
۳۶	۶-۳-۲- راهکارهای رفع رفتارهای غیر اخلاقی.....
۳۷	۷-۳-۲- عوامل مؤثر بر رعایت اخلاق کاری.....
۳۸	۸-۳-۲- اهمیت اخلاق کار.....
۳۹	۹-۳-۲- ابعاد اخلاق کار.....
۳۹	۱-۹-۳-۲- دلبستگی و علاقه به کار.....

- ۳۹..... ۲-۳-۹-۲- پشتکار و جدیت در کار.....
- ۴۰..... ۲-۳-۹-۳- روابط سالم و انسانی در محیط کار.....
- ۴۰..... ۲-۳-۹-۴- روحیه تعاون و مشارکت در کار.....
- ۴۱..... ۲-۴- پیش درآمدی بر تعهد سازمانی.....
- ۴۲..... ۲-۴-۱- تعریف تعهد.....
- ۴۲..... ۲-۴-۲- تعریف تعهد سازمانی.....
- ۴۳..... ۲-۴-۳- تقسیم بندی‌های تعهد سازمانی.....
- ۴۳..... ۲-۴-۳-۱- تعهد سازمانی خرد.....
- ۴۳..... ۲-۴-۳-۲- تعهد سازمانی کلان.....
- ۴۳..... ۲-۴-۳-۳- تعهد توأم با احساس بیگانگی.....
- ۴۳..... ۲-۴-۳-۴- تعهد مبتنی بر حساسگری.....
- ۴۴..... ۲-۴-۳-۵- تعهد اخلاقی.....
- ۴۴..... ۲-۴-۳-۶- تعهد رابطه‌ای.....
- ۴۴..... ۲-۴-۳-۷- تعهد سازمانی.....
- ۴۴..... ۲-۴-۳-۸- تعهد حرفه‌ای.....
- ۴۴..... ۲-۴-۳-۹- تعهد کاری.....
- ۴۴..... ۲-۴-۳-۱۰- تعهد عاطفی.....
- ۴۵..... ۲-۴-۳-۱۱- تعهد مستمر.....
- ۴۵..... ۲-۴-۳-۱۲- تعهد هنجاری.....
- ۴۵..... ۲-۴-۴- اهمیت تعهد سازمانی.....
- ۴۶..... ۲-۴-۵- عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی.....
- ۴۷..... ۲-۴-۶- نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی.....

- ۴۸.....پیامدهای مطلوب مؤثر بر افراد.....۱-۶-۴-۲
- ۴۸.....پیامدهای مطلوب مؤثر بر گروه کاری.....۲-۶-۴-۲
- ۴۸.....پیامدهای مطلوب مؤثر بر سازمان و افزایش اثربخشی.....۳-۶-۴-۲
- ۴۸.....۷-۴-۲-استراتژی‌هایی برای بهبود تعهد.....
- ۴۸.....۸-۴-۲-تعهد سازمانی داوطلبان.....
- ۵۱.....۵-۲-پیش درآمدی بر رضایت شغلی.....
- ۵۲.....۱-۵-۲-تعریف رضایت شغلی.....
- ۵۳.....۲-۵-۲-عوامل تعیین کننده رضایت شغلی.....
- ۵۳.....۱-۲-۵-۲-رضایت از کار.....
- ۵۳.....۲-۲-۵-۲-رضایت از مافوق.....
- ۵۳.....۳-۲-۵-۲-رضایت از همکاران.....
- ۵۳.....۴-۲-۵-۲-رضایت از ترفیع.....
- ۵۳.....۵-۲-۵-۲-رضایت از حقوق.....
- ۵۴.....۳-۵-۲-مدل‌های رضایت شغلی.....
- ۵۴.....۱-۳-۵-۲-تبیین‌های موقعیتی.....
- ۵۴.....۲-۳-۵-۲-تبیین‌های گرایشی.....
- ۵۴.....۴-۵-۲-اهمیت رضایت شغلی.....
- ۵۵.....۵-۵-۲-پیامدهای رضایت شغلی.....
- ۵۵.....۶-۵-۲-رضایتمندی داوطلبان.....
- ۵۶.....۷-۵-۲-نظریه‌های رضایتمندی و داوطلبی.....
- ۵۶.....۱-۷-۵-۲-نظریه بهداشت/انگیزش.....

۵۷	۲-۵-۷-۲- نظریه تناسب شغل با شخصیت.....
۵۸	۲-۶- پیشینه پژوهشی اخلاق کاری.....
۷۲	۲-۷- پیشینه پژوهشی تعهد داوطلبان.....
۸۱	۲-۸- پیشینه پژوهشی رضایتمندی داوطلبان.....
۹۳	۲-۹- مدل نظری پژوهش.....

فصل سوم: روش‌شناسی پژوهش

۹۶	۳-۱- مقدمه.....
۹۶	۳-۲- نوع پژوهش.....
۹۶	۳-۳- جامعه و نمونه آماری.....
۹۶	۳-۴- متغیرهای تحقیق.....
۹۶	۳-۴-۱- متغیر پنهان.....
۹۷	۳-۴-۱-۱- متغیر پنهان بیرونی.....
۹۷	۳-۴-۱-۲- متغیر پنهان درونی.....
۹۷	۳-۴-۲- متغیر مشاهده شده.....
۹۸	۳-۵- ابزار پژوهش.....
۹۸	۳-۵-۱- پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی.....
۹۹	۳-۵-۲- پرسشنامه اخلاق کاری.....
۹۹	۳-۵-۳- پرسشنامه تعهد سازمانی.....
۱۰۰	۳-۵-۴- پرسشنامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی.....
۱۰۰	۳-۶- روش جمع‌آوری داده‌های تحقیق.....

۳-۷- روش‌های آماری تحقیق..... ۱۰۱

۳-۷-۱- آمار توصیفی..... ۱۰۱

۳-۷-۲- آمار استنباطی..... ۱۰۱

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

۴-۱- مقدمه..... ۱۰۴

۴-۲- توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها..... ۱۰۴

۴-۳- مدل نظری پژوهش..... ۱۰۸

۴-۴- یافته‌های استنباطی..... ۱۰۹

۴-۴-۱- فرض نرمال بودن تک متغیره و چند متغیره داده‌ها..... ۱۰۹

۴-۴-۲- بررسی هم‌خطی چندگانه متغیرهای تحقیق..... ۱۱۱

۴-۴-۳- برآورد و آزمون مدل معادله ساختاری پژوهش..... ۱۱۲

۴-۴-۱- برآورد و آزمون مدل‌های اندازه‌گیری..... ۱۱۳

۴-۴-۲- برآورد و آزمون مدل کامل معادله ساختاری..... ۱۱۵

۴-۴-۳- بررسی اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل در مدل تحقیق..... ۱۱۹

۴-۵- آزمون فرضیات تحقیق..... ۱۲۰

۴-۵-۱- فرضیه اول..... ۱۲۰

۴-۵-۲- فرضیه دوم..... ۱۲۰

۴-۵-۳- فرضیه سوم..... ۱۲۰

۴-۵-۴- فرضیه چهارم..... ۱۲۱

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۵-۱- مقدمه ۱۲۴

۵-۲- خلاصه پژوهش ۱۲۴

۵-۳- بحث و نتیجه گیری ۱۲۹

۵-۴- پیشنهادها ۱۴۳

۵-۴-۱- پیشنهادهای کاربردی ۱۴۳

۵-۴-۲- پیشنهادهای پژوهشی ۱۴۵

منابع و مآخذ ۱۴۷

پیوست ۱۶۳

پیوست الف: پرسش نامه اطلاعات جمعیت شناختی ۱۶۴

پیوست ب: پرسش نامه اخلاق کار ۱۶۵

پیوست ج: پرسش نامه رضایتمندی ۱۶۷

پیوست د: پرسش نامه تعهد سازمانی ۱۶۸

پیوست ذ: مدل خروجی نرم افزار ۱۶۹

چکیده انگلیسی ۱۷۰

فهرست اشکال

شکل (۱-۲) مدل نظری پژوهش ۹۴

شکل (۱-۴) مدل مفهومی تحقیق	۱۰۹
شکل (۲-۴) سه مدل اندازه‌گیری حاضر در مدل معادله ساختاری	۱۱۴
شکل (۳-۴) مدل معادله ساختاری پژوهش	۱۱۸

فهرست نمودار

نمودار (۱-۴) سن آزمودنی‌های تحقیق	۱۰۵
نمودار (۲-۴) سطوح فعالیت ورزشی آزمودنی‌ها	۱۰۶
نمودار (۳-۴) میزان سابقه فعالیت داوطلبی	۱۰۷

فهرست جداول

جدول (۱-۲) ابعاد موجود در داوطلبی	۲۵
جدول (۱-۳) ضریب پایایی پرسش‌نامه‌ها	۹۸
جدول (۲-۳) مقدار آلفای کرونباخ مربوط به گویه‌های پرسش‌نامه اخلاق کار	۹۹
جدول (۳-۳) مقدار آلفای کرونباخ مربوط به گویه‌های پرسش‌نامه تعهد سازمانی	۹۹
جدول (۴-۳) مقدار آلفای کرونباخ مربوط به گویه‌های پرسش‌نامه رضایتمندی	۱۰۰
جدول (۱-۴) ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها	۱۰۵
جدول (۲-۴) وضعیت تحصیلی آزمودنی‌ها	۱۰۵
جدول (۳-۴) مقطع تحصیلی آزمودنی‌ها	۱۰۶
جدول (۴-۴) توزیع سابقه ورزشی آزمودنی‌های پژوهش	۱۰۶
جدول (۵-۴) سابقه فعالیت داوطلبی آزمودنی‌ها	۱۰۷
جدول (۶-۴) میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق	۱۰۷

- جدول (۷-۴) بررسی توزیع داده‌های تحقیق بر اساس کشیدگی و چولگی ۱۱۱
- جدول (۸-۴) شاخص‌های هم‌خطی چندگانه در متغیرهای مشاهده شده ۱۱۲
- جدول (۹-۴) برخی شاخص‌های کلی برازش برای سه مدل اندازه‌گیری ۱۱۵
- جدول (۱۰-۴) شاخص‌های برازش مدل معادله ساختاری پژوهش ۱۱۷
- جدول (۱۱-۴) وزن‌های رگرسیونی متغیرهای پژوهش در مدل معادله ساختاری ۱۱۹
- جدول (۱۲-۴) ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل ۱۲۰
- جدول (۱۳-۴) اولویت‌بندی ابعاد اخلاق کار داوطلبان ۱۲۱

فصل اول

طرح پژوهش

۱-۱- مقدمه

در دنیای مملو از تغییرات روزافزون در عرصه علم و دانش، چه از لحاظ نظری و چه از لحاظ کاربردی، نقش انسان آگاه و متبحر عاملی بسیار حیاتی برای تداوم سازمان و همچنین سازگاری با تغییرات متنوع موجود در محیط داخلی و خارجی سازمان است. آنچه باعث برتری یک اجتماع بر سایر اجتماعات بشری می‌شود تنها ناشی از پرورش، حفظ و نگهداری، توسعه و تکامل انسان‌ها و افراد در دسترس جامعه است [۱]. در چند دهه اخیر، افزایش رقابت در عرصه‌های جهانی و تغییراتی مداوم در تجارت و تکنولوژی باعث شد تا شیوه‌های مدیریت سازمان‌ها مورد بازنگری قرار گیرد. یکی از مهم‌ترین دستاوردهای این بازنگری، توسعه مدیریت منابع انسانی بود [۲]. امروزه منابع انسانی ارزشمندترین سرمایه یک سازمان به‌شمار می‌آیند، چرا که منابع انسانی محور اصلی تحول در سازمان‌هاست و کشورهای توسعه یافته بر منابع انسانی خود تأکید بیشتری می‌کنند [۳]. در یک تقسیم‌بندی کلی، نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها را به دو دسته کارکنان رسمی و داوطلبان تقسیم می‌کنند. کارمندان رسمی، کارکنان حقوق‌بگیری هستند که مراحل استخدام را گذرانده‌اند و داوطلبان کسانی هستند که وقت، انرژی و تجارب خود را بدون دریافت پول یا هر نوع دستمزد در اختیار سازمان قرار می‌دهند [۴]. موفقیت سازمان‌های ورزشی نیز، همانند دیگر سازمان‌ها مرهون توانایی و صلاحیت منابع انسانی است [۲]. از طرفی افراد داوطلب مجموعه مهمی از منابع انسانی بسیاری از سازمان‌های ورزشی هستند [۵] و به‌عنوان یکی از سه گروه تشکیل دهنده منابع انسانی (کارمندان رسمی، داوطلبان و مشتریان یا ارباب رجوع) توانسته‌اند جایگاه ویژه‌ای برای خود در ساختار سازمان‌های غیرانتفاعی و دولتی به‌خصوص سازمان‌های ورزشی پیدا نمایند [۴]. موضوعی که در سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است، نقش مهم داوطلبان در عملکرد سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های ورزشی است [۲]. سازمان‌های ورزشی منافع سرشاری را از رواج این نهضت عاید خود می‌کنند [۵]، زیرا به‌کارگیری افراد داوطلب، مزایای اقتصادی و اجتماعی زیادی را برای جوامع و سازمان‌های ورزشی به دنبال دارد، به‌طوری‌که در برخی از کشورها، ارزش اقتصادی بخش داوطلبی را

بین ۷ الی ۱۴ درصد تولید ناخالص داخلی تخمین زده‌اند [۳]. چلادورای^۱ (۲۰۰۶)، بیان می‌کند هر چند تعداد داوطلبان در ورزش و تفریحات، کاملاً مشخص نیست [۲]؛ اما با توجه به اطلاعات مرکز آمار کانادا و برخی دیگر از محققان، کانادا یکی از اولین کشورهایی است که در زمینه سازمان‌های غیردولتی و بدون سود در دامنه زیادی فعالیت می‌کند. در کانادا ۲۱٪ سازمان‌ها یعنی حدود ۳۳۴۶۹ سازمان، سازمان‌های داوطلبی هستند و ۱۶٪ یعنی تقریباً ۷۴۰۰ سازمان در زمینه ورزش داوطلبانه به ارائه خدمات می‌پردازند [۶]. داوطلبان به همان اندازه که در سازمان‌های خدماتی و ورزشی، یکی از منابع ارزشمند نیروی انسانی محسوب می‌شوند، در برگزاری رویدادهای ورزشی نیز نقش مهمی را در ارائه خدمات ورزشی و برگزاری موفق بسیاری از مسابقات ورزشی ایفا می‌کنند. این خدمات شامل همکاری در برگزاری رویدادهای ورزشی محلی مانند لیگ‌های محلی، رویدادها و مسابقات ملی مانند المپیادهای ورزشی داخلی و مسابقات قهرمانی کشور و همچنین رویدادها و مسابقات بین‌المللی می‌باشد [۴]. به‌طوری‌که گفته می‌شود برگزاری موفقیت‌آمیز رویدادهای بین‌المللی مانند جام جهانی و مسابقات المپیک فقط به دلیل رهبری قوی مدیران آنها نیست؛ بلکه به دلیل زمان، انرژی و تلاشی است که هزاران نیروی داوطلب در برگزاری این‌گونه رویدادها صرف می‌کنند [۵]. از این‌رو، داوطلبان ورزشی در انگلستان پایه و اساسی برای هر چه بهتر برگزار شدن المپیک ۲۰۱۲ لندن بودند، در واقع حدود ۷۰ هزار داوطلب ورزشی در این المپیک حضور داشتند و حدود ۲۶٪ کل داوطلبان در انگلیس در بخش ورزش و تفریحات سالم مشغول به فعالیت‌اند [۶]. بنابراین، استفاده از داوطلبان به‌عنوان بخش مهم روند مدیریت منابع انسانی و رویدادهای ورزشی [۷] بدون در نظر گرفتن میزان و ماهیت آن برای موفقیت تمامی رویدادهای ورزشی امری ضروری است [۸]. با توجه به اهمیت حضور داوطلبان لازم است تا سازمان‌دهندگان رویدادهای ورزشی، زمینه‌های رضایتمندی و تعهد سازمانی آنان را شناسایی کنند و از این طریق استمرار مشارکت آن‌ها را افزایش دهند [۲]. از طرفی، رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، روحیه فرد افزایش

1. Chelladuray

یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های شغلی را به سرعت یاد بگیرد؛ دادن بازخورد برانگیزاننده و مناسب از عملکرد نیز باعث افزایش رضایتمندی داوطلبان، افزایش تعهد آنان به سازمان و در نتیجه تمایل آنان برای ادامه فعالیت داوطلبی می‌شود [۹]. رضایت از داوطلبی در سازمان‌های ورزشی عامل بسیار مهمی در ماندگاری داوطلبان، ثبات سازمان‌های ورزشی و موفقیت آن سازمان است [۱۰]. در این راستا کنان، گلدبرگ-گلن^۱ (۱۹۹۱)، بیان کردند، افراد تا زمانی به فعالیت‌های داوطلبانه خود ادامه می‌دهند که این فعالیت‌ها نیازهای فردی آنها را ارضاء کنند. به عبارت دیگر، اگر افراد از تجارب داوطلبی خود رضایت داشته باشند، به فعالیت‌های خود ادامه می‌دهند و اگر ناراضی باشند از ادامه فعالیت سرباز می‌زنند [۱۱] از طرفی، 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 هزینه مورد نیاز برای جذب و آموزش داوطلبان جدید را ذخیره نمایند و در عین حال اثربخشی و رضایت آنان را افزایش دهند [به نقل از منبع ۱۲]. اعتقاد دیگر این است که تصمیم فرد داوطلب برای قطع همکاری با سازمان ممکن است نشانه‌هایی از سطح تعهد سازمانی او باشد [۱۳]. کاسکلی و بواگ^۲ (۲۰۰۱)، دریافتند، تعهد سازمانی به‌طور معناداری بین داوطلبانی که در سازمان‌هایشان به ادامه فعالیت می‌پردازند و آنانی که سازمان را ترک می‌کنند، تمایز قائل می‌شود [۱۴]. کلید رضایتمندی و حفظ داوطلبان یافتن بهترین و مناسب‌ترین موقعیت کاری برای آنهاست [۴]. در صورت عدم تناسب بین علایق و توانایی‌های داوطلبان و مسئولیت‌های محوله به آنان، تجارب داوطلبی رضایت‌بخش نخواهد بود و این موضوع ممکن است مدیریت رویداد را با مشکل مواجه سازد [۱۵]. از طرفی، اخلاق کار در کسب و کار امروز مهم است، زیرا رفتار افراد یک سازمان به شدت به موفقیت و حفظ موقعیت آن سازمان، در بازار جهانی کمک می‌کند و باعث تحریک کارکنان جهت وابستگی زیاد به وظایفشان می‌شود [۱۶]. اخلاق کار را می‌توان به عنوان یکی از عوامل اصلی که منجر به عملکرد موفق در یک

1. Cnaan & Goldberg – Glen

2. Cuskelly & Boag

محیط رقابتی می‌شود و عدم توجه به آن می‌تواند مشکلات قابل توجهی را برای سازمان به وجود بیاورد، در نظر گرفت [۱۷]. اخلاق کار، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار درست و مناسب در جامعه ارزش معنوی مثبتی می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌النفسه دارای ارزش ذاتی است [۱۶]. در این راستا، در نظر گرفتن اخلاق کار در سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد [۱۸]. مطالعات نشان می‌دهد، افراد با داشتن اخلاق کاری به احتمال زیاد، رضایتمندی و تعهد بیشتری خواهند داشت و نیروی انسانی متعهد و خشنود افزون بر انجام وظایف کاری خود، نسبت به فراز و فرودهای سازمان احساس مسئولیت کرده و در مواقع نیاز به یاری سازمان می‌پردازد [۱۹]. از شاخص‌های دستیابی به این نوع نیروی انسانی توسل به اخلاق فردی و اخلاق کاری می‌باشد؛ زیرا رعایت ارزش‌های اخلاقی و وجود کارکنان اخلاق‌مدار، بستر دستیابی به نیروی انسانی متعهد و خشنود می‌باشد. این کارکنان وظایف خود را به خوبی شناخته و در انجام کامل آن تلاش می‌کنند [۱۸].

از آنجا که نیروهای داوطلب از مهم‌ترین منابع انسانی در برگزاری رویدادهای ورزشی محسوب می‌شوند، عواملی همچون رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان و آگاهی از عوامل اثرگذار بر روی این متغیرها و ایجاد شرایطی برای توسعه این عوامل و مشارکت مجدد آنان در رویدادهای آتی، موضوع مهمی برای مدیران ورزشی به‌شمار می‌آید [۳، ۴، ۱۹] و با توجه به این که در کشور ما نیز در سال‌های اخیر استفاده از داوطلبان در برگزاری اغلب رویدادهای ورزشی داخلی، ملی و بین‌المللی رشد چشم‌گیری داشته است، لزوم انجام تحقیقات و مطالعات بیشتر در زمینه مسائل مربوط به داوطلبان مانند اخلاق کاری، رضایتمندی و تعهد سازمانی این افراد احساس می‌شود. لذا هدف از این مطالعه، بررسی ارتباط بین اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان می‌باشد.

۱-۲- بیان مسئله

امروزه افزایش نیاز به نیروی کار از یک طرف و محدودیت منابع موجود از طرف دیگر، باعث شکل‌گیری سازمان‌های غیر انتفاعی در کلیه امور خدمت‌رسانی به مردم شده است. این نهادها، برای ارائه خدمات خود، اقدام به جذب هرچه بیشتر داوطلبان می‌کنند [۴]. گسترش کار به صورت داوطلبانه در

عرصه‌های مختلف توجه افرادی که در این زمینه مشغول تحقیق و فعالیت هستند را به خود معطوف کرده است و باعث شده تا آنان به بررسی و ارزیابی مکرر فرایندها و ابعاد مختلف فعالیت‌های داوطلبانه بپردازند [۲۰]. یکی از موارد مهم در کار با داوطلبان آگاهی از میزان رضایتمندی و تعهد سازمانی آنان می‌باشد. بررسی تحقیقات در این زمینه نشان می‌دهد افراد تا زمانی به فعالیت‌های داوطلبانه خود ادامه می‌دهند که این فعالیت‌ها ارضاء کننده نیازهای فردی آن‌ها باشد. به عبارت دیگر، اگر افراد از تجارب داوطلبی خود رضایت داشته باشند، به فعالیت‌های خود ادامه می‌دهند و اگر ناراضی باشند از ادامه فعالیت سرباز می‌زنند [۱۰]. تا قبل از دهه ۱۹۸۰ به رضایتمندی داوطلبان به‌ویژه داوطلبان رویدادهای ورزشی کمتر توجه می‌شد، زیرا محققان معتقد بودند فعالیت‌های داوطلبان بر پایه نوع-دوستی صورت می‌گیرد و داوطلبان بدون هیچ‌گونه چشم‌داشتی فعالیت می‌کنند [۲]. بر اساس نظریه تبادلات اجتماعی، رضایت افراد در زمینه‌های اجتماعی، خانوادگی، کار و سازمان‌های داوطلبی با توازن بین ارزش‌ها و سود فعالیت متفاوت است [۷]. در اغلب مطالعات مربوط به داوطلبان در بخش خدمات اجتماعی و سازمان‌های تفریحی و ورزشی عواملی مانند رضایت از همکاران یا سایر داوطلبان، راهنمایی‌های سرپرست، احساس فرد نسبت به جامعه یا کار داوطلبانه، وضعیت و محیط سازمان، ماهیت و تنوع کار، تعامل اجتماعی [۲۱]، پاداش‌های تصادفی، شهرت [۲۲] و موارد دیگری به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر رضایتمندی این افراد معرفی شده‌اند. گیدرون^۱ (۱۹۸۳)، دوازده عامل را برای رضایتمندی داوطلبان شناسایی کرد و نشان داد رضایت کلی داوطلبان به دو عامل محتوایی شغل (ماهیت شغل و دستاوردهای آن) و دو عامل مفهومی شغل (میزان هدایت و نبودن عوامل استرس‌زا) بستگی دارد و بیان کرد عوامل مربوط به رضایتمندی داوطلبان و کارکنان رسمی متفاوت است [۲۳]. اگر داوطلبان از کاری که انجام می‌دهند رضایت داشته باشند، به احتمال فراوان برای رویدادهای ورزشی در سال‌های آتی نیز داوطلب خواهند شد [۱۲]. بنابراین آگاهی از عوامل ایجادکننده رضایتمندی در داوطلبان و فراهم نمودن شرایط تحقق آن باعث می‌شود افراد داوطلب به فعالیت‌های

1. Gidron

خود در سازمان (رویداد) ادامه دهند و در آینده نیز مجدداً در فعالیت‌های داوطلبانه مشارکت نمایند. در نهایت، تصویر مثبتی از ورزش و سازمان‌های ورزشی در جامعه ایجاد می‌شود که این امر به جذب بهتر داوطلبان کمک می‌نماید [۲۴]. از طرفی جذب، آموزش و به‌طور کلی مسائل مربوط به فرآیند مدیریت داوطلب، کارکردی پر هزینه برای سازمان‌ها است [۱۲] و سازمان‌ها را بر آن می‌دارد تا افرادی را به کار گیرند که برای مدت طولانی‌تری داوطلب باشند و به همکاری خود در سازمان ادامه دهند [۲۰]. مدیران سازمان‌ها و رویدادهای ورزشی، وجود داوطلبان بیشتر را برای ارائه خدمات بهتر و مؤثرتر، لازم می‌دانند و همواره درصدد یافتن و جذب داوطلبان بیشتری هستند و از کمبود تعداد داوطلبان شکایت می‌کنند [۱۲]. بنابراین اگر مدیران با داوطلبان به‌عنوان افرادی پر هیجان، خلاق، ارزشمند و ضروری برای سازمان برخورد نمایند، رضایتمندی آنان بیشتر شده، کارایی بیشتری خواهند داشت و سطح تعهد سازمانی آنان افزایش خواهد یافت. به‌طور کلی، هنگامی که داوطلبان به محیط فعالیت خود علاقمند باشند، نقش خود را بهتر درک کرده و به خوبی نقش داوطلبی خود را ایفا می‌کنند و در نهایت با رضایتمندی بیشتر به سطح بالای تعهد سازمانی دست خواهند یافت [۶]. درسچ^۱ و همکاران (۲۰۰۲)، پنج عامل اصلی رضایت از بهره‌وری، اطلاعات کافی در مورد سازمان، امنیت روانی، به رسمیت شناخته شدن و پذیرش نقش را به‌عنوان عوامل اصلی مؤثر بر تعهد سازمانی داوطلبان برشمردند [۲۵]. همچنین هیسه^۲ (۲۰۰۰)، بیان کرد، سن، درآمد، آموزش و رضایتمندی داوطلبان مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی داوطلبان هستند [۲۶]. عدم وفاداری و تعهد سازمانی داوطلبان منجر به ترک سازمان توسط آنان خواهد شد [۲۷]. از این‌رو، یکی از چالش‌های اساسی سازمان‌های ورزشی و سازمان دهندگان رویدادهای ورزشی، حفظ و نگهداری داوطلبان [۹]، به‌ویژه آن دسته از داوطلبانی است که دارای مهارت بالا هستند و یک منبع مهم برای سازمان محسوب می‌شوند [۲۷]. حفظ داوطلبان از نظر اقتصادی و غیر اقتصادی اثرات مهمی برای سازمان‌ها دارد و به اثربخشی و کارایی سازمان‌ها کمک بسیاری می‌کند [۳، ۹]. با این حال مطالعات نشان می‌-

1. Dorsch
2. Hsieh

دهد، تعداد داوطلبان در سال‌های اخیر کاهش یافته است [۲۸]. این مسئله باعث نگرانی زیادی در بخش ورزش و تفریحات شده است [۲۰]. کاهش تعداد داوطلبان ممکن است به دلیل پایین بودن میزان رضایتمندی و تعهد سازمانی آنان باشد. زیرا تحقیقات نشان داده است، افراد با رضایتمندی و تعهد سازمانی بالا تمایل به ادامه فعالیت‌های داوطلبانه دارند و اگر از فعالیت‌های داوطلبانه راضی نباشند از ادامه فعالیت سرباز می‌زنند. از طرفی، درک سطح تعهد داوطلبان نه تنها به روند حفظ آن‌ها کمک می‌کند؛ بلکه به مدیران ورزشی کمک می‌کند تا رفتارهای نامطلوب داوطلبان مانند غیبت، کم‌کاری و جا به جایی را پیش‌بینی کرده و با تدابیر مناسب زمینه‌های کارایی و بهره‌وری بیشتر را فراهم نمایند [۲۷]. مطالعه یوسف^۱ (۲۰۰۱)، در مورد رضایتمندی و تعهد سازمانی نشان داد که اخلاق کار بر روی این دو متغیر تأثیر مثبت و قابل توجهی دارد [۲۹] و اخلاق کار نگرش افراد را نسبت به کار و سازمانی که در آن کار می‌کنند، تسهیل می‌کند [۳۰] و به‌عنوان یک عامل برای ترویج رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیان شده است [۲۹]. اخلاق کار در محیط‌های کاری باعث افزایش ارزش‌های اخلاقی و روشن شدن ابهامات نقش می‌شود. همچنین مسیری روشن را برای تصمیم‌گیری اخلاقی فراهم می‌نماید تا افراد از کارشان احساس رضایت کرده و در نهایت باعث افزایش تعهد آنان نسبت به سازمانشان می‌شود و جنبه مهمی در اشتغال افراد است [۱۸]. به‌طوری‌که گزارش شده است در هنگام جذب و استخدام، اخلاق کاری برای کارفرمایان از اولویت بالاتری نسبت به مهارت برخوردار می‌باشد [۳۱]. برخی از مطالعات ارتباط مثبت بین اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی را گزارش کرده‌اند. به این صورت که با افزایش سطح اخلاق کار کارکنان در محیط کار، میزان رضایتمندی آنان افزایش یافته و در نهایت آنان نسبت به سازمان و کارشان احساس تعهد بیشتری داشتند [۱۸، ۳۱، ۳۲]. از این‌رو، مدیران سازمان‌ها و رویدادهای ورزشی برای ایجاد و اجرای هر چه بهتر استراتژی‌های رضایتمندی و حفظ و نگهداری نیروهای داوطلب باید به رضایتمندی، تعهد سازمانی و عوامل اثرگذار بر روی این متغیرها از جمله اخلاق کاری این نیروهای با ارزش و کلیدی توجه ویژه‌ای داشته باشند. با

1. Yousef

توجه به این مسئله که تحقیقات یافت شده توسط محقق در زمینه ارتباط سه متغیر اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی در جامعه آماری غیر افراد داوطلب بودند، لذا آگاهی و شناخت این متغیرها و بررسی ارتباط آن‌ها با یکدیگر در بین داوطلبان ضرورت دارد.

عدم وجود مدلی واحد در زمینه اخلاق کار با رضایتمندی و تعهد سازمانی در مطالعات داوطلبی و با توجه به تعامل موجود میان این سه متغیر، پرداختن به این سه موضوع در یک تحقیق واحد ضروری به نظر می‌رسد. با این‌که در طول سال، رویدادهای ورزشی بسیاری در کشور برگزار می‌شود و اکثر این رویدادها نیز، از مسابقات محلی و استانی تا رقابت‌های آسیایی و بین‌المللی، با کمک و مساعدت داوطلبان برگزار می‌شود، اما متأسفانه آمار و اطلاعات دقیقی از تعداد افرادی که داوطلبانه در برگزاری این رقابت‌ها، به‌ویژه رقابت‌های بزرگ و مهمی چون مسابقات بین‌المللی جام تختی و لیگ جهانی والیبال فعالیت می‌کنند، منتشر نمی‌شود و در دسترس قرار نمی‌گیرد. بنابراین اطلاعات بسیار اندکی درباره امور داوطلبی در کشور وجود دارد. مطالعه حاضر، اولین مطالعه‌ای است که به بررسی ارتباط اخلاق کار با رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان حاضر در یک رویداد داخلی می‌پردازد.

المپیادهای ورزشی دانشجویی یکی از رویدادهای ورزشی مهم در کشور است که هر دو سال یک‌بار با نظارت اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری برگزار می‌گردد. از سال ۱۳۸۳ در المپادی که به میزبانی دانشگاه صنعتی اصفهان برگزار شد، رویکردی جدید برای استفاده از دانشجویان به‌عنوان داوطلبان ورزشی برای همکاری و مشارکت در این رویدادها شکل گرفت. این رویکرد در المپیاد ورزش دانشجویان در کرمان (۱۳۸۵) ادامه یافت و رسمیت بیشتری یافت. از آنجا که حضور داوطلبان در این رویدادها به نسبت سایر رویدادهای ورزشی کشور با استقبال دانشجویان مواجه است و با توجه به این مسئله که در رابطه با رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان ورزشی تحقیقاتی صورت گرفته است اما کاملاً مشخص نیست که چه عواملی بر روی رضایتمندی و تعهد سازمانی آنان تأثیرگذار هستند؛ بنابراین شناسایی و بررسی عوامل اثرگذار بر رضایتمندی و تعهد سازمانی آنان در این گونه رویدادها ضروری به نظر می‌رسد. در نهایت، با توجه به پیشینه پژوهش و

متفاوت بودن اولویت ابعاد اخلاق کار از نظر جامعه آماری در تحقیقات صورت گرفته، ضروری است که اولویت ابعاد اخلاق کار از دیدگاه داوطلبان توسط مسئولان ورزشی شناسایی شوند تا با توجه به اولویت ابعاد و توسعه‌ی آن‌ها بتوانند میزان اخلاق کار داوطلبان را افزایش دهند. از این‌رو، هدف از این مطالعه، پاسخگویی به این سؤالات است که چه رابطه‌ای بین اخلاق کار داوطلبان با رضایتمندی و تعهد آنان وجود دارد؟ و اولویت ابعاد اخلاق کار در بین داوطلبان چگونه است؟

۱-۳- ضرورت و اهمیت پژوهش

امروزه داوطلبان، بخش مهمی از منابع انسانی سازمان‌ها و نهادهای دولتی و نیز بخش‌های غیر دولتی را تشکیل می‌دهند و همچنین مجموعه بسیار مهمی از منابع انسانی برای سازمان‌های ورزشی، به‌شمار می‌آیند [۳۳]. استفاده از داوطلبان نسبت به کارکنان حقوق‌بگیر ترجیح داده می‌شود؛ زیرا، (۱) استفاده از مهارت‌ها و تخصص‌های آنان موجب کاهش بسیاری از هزینه‌ها می‌شود؛ (۲) در دسترس بودن کارکنان بیشتر (داوطلب و حقوق‌بگیر) به مدیران این امکان را می‌دهد تا در وقت خود صرفه‌جویی کنند؛ و (۳) این افراد اغلب دارای سوابق کاری و استعدادها و توانایی‌های مختلفی هستند که استفاده از آن‌ها را در موقعیت‌های شغلی و مسئولیت‌های مختلف امکان‌پذیر می‌سازد [۳۴]. فعالیت‌های داوطلبانه فوایدی دو سویه دارد که هم جامعه و هم داوطلب از آن بهره‌مند می‌شوند [۳]. داوطلبان برای انجام اهداف مشترک در کنار یکدیگر به فعالیت می‌پردازند و به‌نحوی باعث افزایش سرمایه اجتماعی در جامعه می‌گردند. بنابراین، جامعه را به محیطی بهتر برای زندگی همگان تبدیل می‌کنند [به نقل از منبع ۲۰]. سازمان‌های فرهنگی - آموزشی به‌ویژه دانشگاه‌ها از جمله مراکزی هستند که می‌توانند تا حدودی بر نظرات و احساسات جوانان در مورد مسائل مختلف اثرگذار باشند [۴]. بنابراین فراهم کردن فضایی برای مشارکت جوانان دانشجو در فعالیت‌های داوطلبانه و ترویج فرهنگ داوطلبی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، می‌تواند باعث پایه‌گذاری این فرهنگ در جامعه و گسترش هر چه بیشتر و سریع‌تر نهضت داوطلبی در تمامی زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی و ورزشی در کشور شود.

چون در مدیریت ورزش کشور و به‌ویژه در برگزاری اکثر رویدادهای ورزشی همواره کمبود بودجه و منابع انسانی یکی از مشکلات و دغدغه‌های اصلی مدیران است، استفاده از نیروهای داوطلب می‌تواند نقش مؤثری در کم‌رنگ کردن این مشکلات و برگزاری هر چه بهتر رویدادهای ورزشی داشته باشد [۱۲]. از این‌رو، نیاز روز افزون به مشارکت داوطلبان برای کمک به توسعه ورزش وجود دارد. در تحلیل منابع انسانی توجه مسئولان و برنامه‌ریزان ورزشی به داوطلبان به منظور توسعه و ترمیم ورزش و اجرای برنامه‌های ورزشی روز به روز در حال افزایش است [۳۵]. بررسی‌ها نشان داده است که جوانان اغلب به داوطلب شدن در فعالیت‌ها و پروژه‌های کوتاه مدت تمایل دارند و در مقابل افراد میان‌سال، به حضور در فعالیت‌های طولانی مدت و کارهایی که نیازمند تعهد بیشتری هستند، علاقه نشان می‌دهند [۴]. بنابراین انتظار می‌رود، حضور افراد جوان در برگزاری رویدادهای ورزشی بیشتر از سایر گروه‌های سنی باشد. حضور جوانان در محیط‌های ورزشی و استفاده از آنان به عنوان نیروهای داوطلب، باعث ایجاد علاقه در آنان نسبت به ورزش، حضور در محیط‌های سالم و دور ماندن از بسیاری از ناهنجاری‌های اجتماعی خواهد شد. همچنین قرار گرفتن این افراد در محیط کار، آموزش و آماده سازی آنان جهت انجام وظایف محوله، آنان را برای قبول مسئولیت‌های بزرگ‌تر در آینده و همچنین حضور و همکاری در رویدادهای ملی و بین‌المللی مهم‌تر آماده می‌سازد. به عبارت دیگر، در مدیریت رویدادها، این اطمینان به وجود خواهد آمد که در صورت پذیرش میزبانی یک رویداد ورزشی مهم در آینده، امکان استفاده از نیروهای انسانی دارای تجربه و تخصص لازم، وجود خواهد داشت [۳۴]. از طرف دیگر، حضور در گروه‌های کاری و داشتن تعامل اجتماعی با ورزشکاران، تماشاچیان و حتی کارکنان رسمی سازمان‌ها و نهادهای برگزار کننده، باعث بالا رفتن مهارت‌های اجتماعی در افراد داوطلب می‌شود و آنان را برای انجام هر چه بهتر وظایف اجتماعی و شغلی آینده، مهیا می‌سازد. همچنین این فعالیت‌ها برای دانشجویان باعث ایجاد فرصت‌های کاری در آینده می‌شود؛ زیرا گواهی صادره از طرف دانشگاه یا سازمان‌های مربوطه، سابقه کاری مناسبی برای آنان است و با تأکیدی که امروزه به آمادگی نیروی کار و دانش فنی صورت می‌گیرد، نهضت داوطلبی فرصت بسیار مناسبی است

تا از طریق آن جوانان تجربیات و مهارت‌های درسی و تحصیلی خود را بیاموزند و آنها را در فرصت‌ها و مسیرهای شغلی به زندگی واقعی منتقل نمایند [۱۲]. شرکت در فعالیت‌های داوطلبانه موجب بالا رفتن اعتماد به نفس افراد می‌شود و زمینه دور شدن آنان را از دغدغه‌ها و فشارهای زندگی روزمره فراهم می‌آورد. مهم‌تر این‌که استفاده از نیروهای داوطلب باعث ارتقا و بهبود مدیریت سازمان‌ها می‌شود. این موضوع به‌ویژه در مدیریت رویدادهای ورزشی که با حجم وسیعی از فعالیت‌ها مواجه هستند، مشهودتر است [۴]. از این‌رو شناسایی ابعاد اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان حاضر در رویدادها و شناسایی ارتباط این متغیرها با یکدیگر، برای مدیران ورزش کشور ضروری می‌باشد؛ زیرا اگر داوطلبان از اخلاق کاری بالایی برخوردار باشند به احتمال زیاد به سطح بالاتری از رضایتمندی و تعهد سازمانی دست خواهند یافت [۳۰]. از طرفی، عدم تطابق اخلاقی بین سازمان و کارکنان می‌تواند منجر به استرس، نارضایتی، کاهش تعهد سازمانی و در نهایت ترک سازمان شود [۳۶]. مدیران ورزشی می‌توانند با توسعه اصول و ابعاد اخلاق کاری، میزان رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان و اثربخشی و کارایی آنان را افزایش دهند. همچنین با مطالعه و شناخت عوامل اثرگذار از جمله اخلاق کاری بر رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان، مدیران سازمان‌ها و رویدادهای ورزشی می‌توانند درک و آگاهی بهتری نسبت به نگرش‌ها و طرز رفتار داوطلبان در سازمان داشته باشند و با توجه به اولویت ابعاد اخلاق کاری و سطوح رضایتمندی و تعهد سازمانی نیروهای داوطلب، سیاست‌ها، راهبردها و برنامه‌های خود را تنظیم و اجرا و زمینه مشارکت بیشتر آنان را فراهم نمایند. میزان رضایتمندی داوطلبان و تعهد سازمانی آنان، برای سازمان‌های ورزشی متکی به داوطلبان، دارای اهمیت ویژه‌ای است؛ زیرا میزان رضایتمندی داوطلبان بر علاقه و میل آنان برای ادامه فعالیت‌هایشان مؤثر است و از طرفی، تعهد سازمانی مبنایی برای آگاهی و درک ارتباط میان داوطلبان و سازمان‌های ورزشی بوده و عاملی برای ارزیابی میزان عملکرد نیروهای داوطلب و حفظ و نگهداری آنان است [۲۸]. در نهایت، مدیران رویدادهای ورزشی می‌توانند با شناخت ابعاد اخلاق کار، ابعاد رضایتمندی و ابعاد تعهد سازمانی نیروهای داوطلب، مدیریتی اثربخش در فرایند حفظ و نگهداری نیروهای داوطلب داشته

باشند و از این طریق باعث افزایش تمایل آنان جهت حضور مجدد در این گونه رویدادها شوند. همچنین هنگام کار با داوطلبان، تأثیرگذاری این عوامل و متغیرها بر یکدیگر را مورد توجه قرار داده و با اتخاذ شیوه‌های مدیریتی خاص و فراهم نمودن امکانات لازم، زمینه حضور فعال‌تر و پویاتر داوطلبان را فراهم نمایند.

۴-۱- اهداف تحقیق

۴-۱-۱- هدف اصلی

هدف کلی از این تحقیق، بررسی ارتباط بین اخلاق کار با رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان رویدادی می‌باشد.

۴-۱-۲- اهداف اختصاصی

- ۱) تعیین ارتباط بین اخلاق کار داوطلبان رویدادی و تعهد سازمانی آنان.
- ۲) تعیین ارتباط بین اخلاق کار داوطلبان رویدادی و رضایتمندی آنان.
- ۳) تعیین ارتباط بین رضایتمندی داوطلبان رویدادی و تعهد سازمانی آنان.
- ۴) تعیین اولویت ابعاد اخلاق کار داوطلبان رویدادی.

۵-۱- فرضیات تحقیق

- ۱) بین اخلاق کار داوطلبان رویدادی با تعهد سازمانی آنان ارتباط معناداری وجود دارد.
- ۲) بین اخلاق کار داوطلبان رویدادی با رضایتمندی آنان ارتباط معناداری وجود دارد.
- ۳) بین رضایتمندی داوطلبان رویدادی و تعهد سازمانی آنان ارتباط معناداری وجود دارد.
- ۴) بین اولویت ابعاد اخلاق کار داوطلبان رویدادی تفاوت معناداری وجود دارد.

۶-۱- محدودیت‌های تحقیق

۶-۱-۱- محدودیت‌های قابل کنترل

- ۱- دوره زمانی این پژوهش مرداد ماه ۹۳ تا شهریور ماه ۹۳ بوده است.

۲- تنها ابزار اصلی گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه بود.

۳- هر آزمودنی، هر سه پرسش‌نامه اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی را تکمیل نمود.

۱-۶-۲- محدودیت‌های غیر قابل کنترل

۱- عدم دقت داوطلبان در تکمیل پرسشنامه‌ها به دلیل زیاد بودن وظایف محوله.

۲- عدم ایجاد شرایط یکسان برای تمام آزمودنی‌ها هنگام تکمیل پرسش‌نامه.

۳- احتمال برداشت متفاوت آزمودنی‌ها از سؤالات به دلیل عواملی از قبیل سطح نگرشی و ادراکی متفاوت، عدم توجه و دقت.

۱-۷- پیش‌فرض‌های تحقیق

۱- پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در این پژوهش اهداف را به دقت می‌سنجند.

۲- پرسش‌نامه‌های مورد استفاده از روایی و اعتبار بالایی برخوردار بوده و تمامی سؤالات برای آزمودنی‌ها روشن و قابل درک است.

۱-۸- تعریف واژه‌ها و اصطلاحات تحقیق

۱-۸-۱- تعاریف نظری

۱-۸-۱-۱- داوطلب^۱: داوطلب کسی است که با تمایل کامل، بدون دریافت هر نوع پاداش و در قالب ساختار رسمی به دیگران کمک می‌کند [۲۴].

۱-۸-۱-۲- رضایتمندی^۲: در مدیریت منابع انسانی موضوع رضایت کارمندان به‌عنوان رضایت شغلی مطرح می‌شود و منظور از آن نگرش کلی فرد نسبت به شغلش است [۱۲]. منظور از رضایتمندی در این پژوهش، حالات و احساسات خوشایندی است که از تجارب داوطلبی حاصل می‌شود.

۱-۸-۱-۲-۱- عامل مادی^۳: منظور از این عامل در پژوهش حاضر، نگرش داوطلبان نسبت به چگونگی جبران خدمات و پاداش‌های مادی دریافت شده در رویداد است [۴].

1. Volunteer
2. Satisfaction
3. Material

۱-۸-۲-۲- عامل کسب تجربه^۱: منظور از کسب تجربه در زمینه رضایتمندی داوطلبان، نگرش

آنان نسبت به تجارب کسب شده به واسطه فعالیت در رویداد است [۴].

۱-۸-۲-۳- عامل پیشرفت^۲: منظور از این عامل در پژوهش حاضر، تغییر نگرشی است که به-

واسطه حضور و همکاری در این رویداد، فرد نسبت به خود کسب کرده است [۴].

۱-۸-۲-۴- عامل هدفمند^۳: منظور از رضایت هدفمند در داوطلبان، نگرش آنان نسبت به میزان

تأثیرگذاری حضور و همکاری آنان در برگزاری هر چه موفق‌تر این رویداد و میزان نیل به اهداف مورد

نظر است [۴].

۱-۸-۲-۵- عامل اجتماعی^۴: در این پژوهش منظور از رضایتمندی اجتماعی داوطلبان، نگرش

آنان نسبت به برآورده شدن نیازهای اجتماعی آنان و تعامل با افراد حاضر در این رویداد است [۴].

۱-۸-۲-۶- عامل حمایت^۵: در این پژوهش منظور از رضایت از حمایت، نگرش فرد نسبت به

میزان تغییر حالات و احساسات منفی که از خود داشته است و یافتن درک بهتری از خود می‌باشد

[۴].

۱-۸-۳- تعهد سازمانی^۶: آلن و مایر^۷ (۱۹۹۱)، معتقدند که تعهد حالتی روانی است که نوعی

تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان را فراهم می‌سازد. از نظر این اندیشمندان تعهد

دارای سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری می‌باشد. چنین به نظر می‌رسد که همه تعاریف ارائه شده در

زمینه تعهد سازمانی در برگیرنده سه موضوع کلی است:

۱- وابستگی عاطفی به سازمان؛

۲- هزینه‌های احتمالی ناشی از ترک سازمان؛

۳- احساس مسئولیت، الزام و تکلیف به باقی ماندن در سازمان

1. Experience
2. Enhancement
3. Purposive
4. Social
5. Protective
6. Organizational Commitment
7. Allen & Mayer

۱-۸-۱-۳-۱- تعهد عاطفی^۱: نشان‌دهنده علاقه و تمایل به ادامه خدمت در سازمان است. تعهد عاطفی به عنوان وابستگی و تعلق خاطر برای انجام کار و میل به ماندن برای ادامه این وابستگی و خدمت تعریف می‌شود. منظور از تعهد عاطفی در این مطالعه علاقه افراد داوطلب به رویداد و پذیرش اهداف و ارزش‌های آن است [۳۷].

۱-۸-۱-۳-۲- تعهد مستمر^۲: این نوع تعهد بیان‌کننده هزینه‌های احتمالی ناشی از ترک سازمان و اجبار به باقی ماندن و ادامه خدمت در سازمان است. در این راستا، هر چه فرصت‌های شغلی برای فرد در خارج سازمان کمتر و سرمایه‌گذاری‌های او بیشتر باشد، احتمال ترک خدمت کمتر خواهد بود. منظور از تعهد مستمر در این مطالعه، احساس نیاز به عضویت و ماندن در رویداد است [۳۷].

۱-۸-۱-۳-۳- تعهد هنجاری^۳: عبارت است از احساس مسئولیت، دین و احساس تعهد اخلاقی در برابر سازمان. در این بعد از تعهد، افراد ادامه خدمت و فعالیت در سازمان را وظیفه خود می‌دانند تا دین خود را نسبت به سازمان ادا نمایند. منظور از تعهد هنجاری در این مطالعه، تمایل به سعی، تلاش و ادای وظیفه به رویداد است [۳۷].

۱-۸-۱-۴- اخلاق کار^۴: اخلاق کار، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار درست و مناسب در جامعه ارزش معنوی مثبتی می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌النفسه دارای ارزش ذاتی است [۱۶].

۱-۸-۱-۴-۱- دلبستگی و علاقه^۵: ویژگی‌های مربوط به برآوردن انتظارات و توقعات شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت‌های شغلی را توصیف می‌کند. علاقه‌مندی به کار به میزان دقیق بودن در کار، حواس جمع بودن، وقف شدن در کار، وابسته بودن به کار، کارآمد بودن، ثبات رأی داشتن، صداقت و شکیبایی در محل کار و وقت‌شناس بودن بستگی دارد [۳۸].

1. Affective commitment
2. Continuance commitment
3. Normative commitment
4. Work ethic
5. Interest

۱-۸-۱-۴-۲- روابط سالم و انسانی^۱: روابط انسانی توان برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن شخصیت و ویژگی‌های فردی دیگران و همه تفاوت‌هایی که با افراد دیگر دارند، در نظر گرفته می‌شود. همچنین میزان قدرشناس بودن، خوشرویی، ملاحظه کاری و مراعات دیگران، مؤدب بودن، رفتار دوستانه داشتن، سازگار بودن، پیروی از مقررات در محل کار و منضبط بودن در محل کار از جمله شاخص‌های روابط سالم و انسانی هستند [۳۸].

۱-۸-۱-۴-۳- جدیت و پشتکار^۲: تمایل به کار کردن یعنی اعتقاد به کار، اهمیت دادن به کار و همچنین سخت‌کوشی و تلاش که نشان دهنده اعتقاد به انجام کارهای سخت است، می‌باشد. از ویژگی‌های این بعد می‌توان، به میزان رغبت، وظیفه شناسی، سخت‌کوشی، سماجت و اصرار در کار و خبرگی در کار را نام برد [۳۸].

۱-۸-۱-۴-۴- روحیه تعاون و مشارکت^۳: نیاز به پیوند، تعلق و اجتماعی بودن که مستلزم مشارکت در زندگی و کارهاست. لازمه روحیه مشارکت‌جویی، پذیرفتن ارزشمندی و کرامت انسان به خاطر انسان بودن است و نظام اجتماعی جامعه انسانی برای استمرار و توسعه، نیازمند تعاون، همکاری و همدلی است. روحیه مشارکت‌جویی، زمانی تقویت و مستحکم می‌شود که زمینه برای رشد مؤلفه-های آن فراهم شود [۳۸].

۱-۸-۱-۵- رویداد^۴: رویداد به مراسم، نمایش‌ها یا جشن‌هایی گفته می‌شود که در دوره زمانی کوتاه برنامه‌ریزی و اجرا و یا برای بزرگداشت یک روز خاص یا دستیابی به یک هدف خاص اجتماعی، فرهنگی، سازمانی و یا ورزشی برگزار می‌شود [۴].

۱-۸-۱-۵-۱- رویداد ورزشی^۵: رویدادهای ورزشی به‌عنوان هر رویدادی که در آن فعالیت یا رقابت ورزشی مدنظر باشد، تعریف می‌شود. اندازه و سطح رویدادهای ورزشی می‌تواند تا حد زیادی متغیر باشد. رویدادهای ورزشی می‌توانند سالانه یا در فواصل زمانی کمتر یا بیشتری برگزار شوند؛ یک روزه

1. Health and human relations
2. Seriousness and persistence
3. Cooperation
4. Event
5. Sporting event

یا چند روزه باشند؛ و در یک مکان واحد یا در چند مکان برگزار شوند [۱۲]. در این پژوهش منظور از رویداد، دوازدهمین المپیاد فرهنگی - ورزشی دانشجویان است.

۱-۸-۱-۵-۲- المپیاد ورزشی^۱: المپیادهای ورزشی دانشجویی یکی از رویدادهای ورزشی مهم در کشور است که هر دو سال یکبار با نظارت اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فنآوری برگزار می‌شود. منظور از المپیاد ورزشی در این مطالعه، دوازدهمین المپیاد فرهنگی- ورزشی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه‌های سراسر کشور است [۱۲].

۱-۸-۲- تعاریف عملیاتی

۱-۸-۲-۱ داوطلب

منظور از داوطلب در این پژوهش افرادی هستند که در دوازدهمین المپیاد فرهنگی - ورزشی دانشجویان (۱۳۹۳) در دانشگاه شهید بهشتی تهران به همکاری داوطلبانه با مسئولین برگزارکننده مسابقات مشغول بودند.

۱-۸-۲-۲ رضایتمندی از تجارب داوطلبی

منظور از رضایتمندی نمره‌ای است که داوطلبان از پرسش‌نامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی (ملائی و همکاران، ۱۳۸۸) به دست می‌آورند. این پرسشنامه شامل ۶ بعد به شرح زیر است:

۱-۸-۲-۲-۱ رضایت از تجربه: این مؤلفه توسط سؤالات ۱، ۶، ۸ پرسش‌نامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی سنجیده می‌شود.

۱-۸-۲-۲-۲ رضایت از پیشرفت: این مؤلفه توسط سؤالات ۷، ۱۳، ۱۴، ۱۷ پرسش‌نامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی سنجیده می‌شود.

۱-۸-۲-۲-۳ رضایت از هدفمندی: این مؤلفه توسط سؤالات ۳، ۱۵، ۱۶، ۱۸ پرسش‌نامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی سنجیده می‌شود.

۱-۸-۲-۴- رضایت مادی: این مؤلفه توسط سؤالات ۲،۱۱ پرسش نامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی سنجیده می شود.

۱-۸-۲-۵- رضایت اجتماعی: این مؤلفه توسط سؤالات ۴،۱۰ پرسش نامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی سنجیده می شود.

۱-۸-۲-۶- رضایت از حمایت: این مؤلفه توسط سؤالات ۵،۹،۱۲ پرسش نامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی سنجیده می شود.

۱-۸-۲-۳- تعهد سازمانی

منظور از تعهد سازمانی نمره ای است که داوطلبان از پرسش نامه ۱۸ سؤالی تعهد سازمانی (آلن و مایر، ۱۹۹۰) به دست می آورند. این پرسش نامه شامل ۳ مؤلفه به شرح زیر می باشد:

۱-۸-۲-۱- تعهد عاطفی: سؤالات ۱ تا ۶ پرسش نامه تعهد سازمانی.

۱-۸-۲-۲- تعهد مستمر: سؤالات ۷ تا ۱۲ پرسش نامه تعهد سازمانی.

۱-۸-۲-۳- تعهد هنجاری: سؤالات ۱۳ تا ۱۸ پرسش نامه تعهد سازمانی.

۱-۸-۲-۴- اخلاق کار: در این پژوهش منظور از اخلاق کار نمره ای است که داوطلبان از پرسش نامه ۵۰ سؤالی اخلاق کاری (پتی، ۱۹۹۰)، به دست می آورند. این پرسش نامه شامل ۴ مؤلفه به شرح زیر است:

۱-۸-۲-۱-۴- دلبستگی و علاقه: سؤالات ۱ تا ۱۶ پرسش نامه اخلاق کار.

۱-۸-۲-۲-۴- جدیت و پشتکار: سؤالات ۱۷ تا ۲۸ پرسش نامه اخلاق کار

۱-۸-۲-۳-۴- روابط سالم و انسانی: ۲۹ تا ۴۲ پرسش نامه اخلاق کار.

۱-۸-۲-۴-۴- روحیه تعاون و مشارکت: سؤالات ۴۳ تا ۵۰ پرسش نامه اخلاق کار.

فصل دوم

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- مقدمه

در این فصل به توصیف داوطلبی، داوطلبی در ورزش و رویدادهای ورزشی، مفاهیم اخلاق کار، رضایتمندی، تعهد سازمانی و کاربرد آن‌ها در نهضت داوطلبی و همچنین مرور نتایج تحقیقات در زمینه اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان در خدمات اجتماعی، ورزش و رویدادهای اجتماعی و ورزشی پرداخته شده است.

۲-۲- داوطلبی

داوطلبی از ریشه لاتین voluntas و به معنی خواست و اراده است [۲]. در متون مذهبی این لغت به معنی بخشش است و به بخشش از روی نیکوکاری و خیر خواهی تفسیر می‌شود [۳۹]. این نکته از نظر زبان شناختی بسیار اهمیت دارد؛ زیرا نشان می‌دهد که در دستورات دینی و شرعی به افراد توصیه می‌شود تا روحیه نوع دوستی داشته باشند و در این راستا، بخشش دارای بالاترین شکل نوع دوستی محسوب می‌گردد. امروزه واژه بخشش علاوه بر کمک‌های مادی، مواردی چون اهدای کمک‌های غیر نقدی، صرف انرژی، وقت، کار و تجربه را نیز شامل می‌شود؛ به عبارت دیگر، داوطلبی یکی از جلوه‌های کمک به دیگران است که افراد از بین سایر خدمات، مصاحبت با کسانی که به تنهایی زندگی می‌کنند، آموزش افراد بی‌سواد و نیازمند فراگیری، مراقبت از افراد سالخورده یا بیمار و کمک‌ها و خدماتی از این قبیل را برمی‌گزینند [۱۲]. سازمان ملل^۱ سال ۲۰۰۱ را سال داوطلبی و سال کمک به مردم کشورها نام‌گذاری کرد [۳]. داوطلبی اتفاق جدیدی نیست بلکه در طول زمان تغییر کرده است، به دلیل این‌که جامعه پویا است ساختار آن نیز، توسط چشم اندازه‌های جهانی افزایش یافته است. در حال حاضر بحث‌های زیادی پیرامون داوطلبی وجود دارد و آن را به‌عنوان یک پدیده اجتماعی دانسته‌اند. بدون فعالیت‌های داوطلبی در بسیاری از مناطق برنامه‌ها نمی‌توانند عملیاتی شوند [۴۰]. تعاریف متعددی از داوطلبی شده است. از نظر شور^۲ (۱۹۹۱)، داوطلب کسی است که بدون

1. United nation
2. Shure

اجبار، با میل درونی و بدون دریافت دستمزد، متقاضی انجام دادن یک فعالیت می‌شود. آدامز^۱ (۱۹۸۵)، معتقد است، داوطلب کسی است که برای کمک به دیگران و بدون انتظار هر نوع پاداش مادی به فعالیت می‌پردازد [به نقل از منبع ۴]. ویلسون^۲ (۲۰۰۰)، داوطلبی را فعالیتی برای کمک به دیگران بدون توقع پاداش و کاملاً آزادانه تعریف کرده است [۴۱]. رضانی‌نژاد (۱۳۸۸) معتقد است، داوطلب فردی است که آزادانه (با اختیار کامل)، بدون دریافت هیچگونه پاداشی در قالب یک ساختار رسمی برای کمک به دیگران اقدام نماید [۴]. عدم دریافت دستمزد و پاداش مادی، نقطه اشتراک این تعاریف و سایر تعاریف موجود از داوطلبی است. همچنین به این نکته باید توجه کرد که با مقایسه تعاریف بسیار زیادی که از داوطلبی وجود دارد، می‌توان به نقاط مشترک بیشتری نیز دست یافت [۴۲].

کنان و همکاران^۳ (۱۹۹۶)، با بررسی بیش از ۳۰۰ مطالعه در این زمینه بیان کردند که برای ارائه تعریفی جامع از داوطلب و تعیین میزان واقعی بودن فعالیت‌های داوطلبانه، باید چهار بعد اساسی در آن‌ها مورد توجه قرار گیرد. اولین بعد به میزان آزادی عمل و تمایل فرد برای شرکت در این نوع فعالیت‌ها مربوط می‌شود. آن‌ها معتقدند برای این که بتوان فعالیت افرادی را که برای منافع جامعه خدمت می‌کنند در زمره فعالیت‌های داوطلبانه قرار داد، باید به این نکته توجه کرد که داوطلبان در میزان اختیار در انتخاب و تمایل به داوطلبی متفاوتند، یعنی باید بین خدماتی که فرد با تمایل کامل در جامعه انجام می‌دهد و فعالیت‌هایی که بر اساس حکم دادگاه ناچار به انجام دادن است، تفاوت قائل شد. کنان و همکاران (۱۹۹۶)، در این زمینه، سه حالت انتخاب کاملاً آزادانه و اجبار و التزام را برای داوطلبی معرفی کردند.

دومین بعد تعریف داوطلبی، به ماهیت پاداش دریافتی مربوط می‌شود. به نظر می‌رسد واژه کار داوطلبانه دربردارنده مفهوم کار کردن بدون دریافت دستمزد است. اگرچه تحقیقات نیز نشان می‌دهد

1. Adams
2. Wilson
3. Cnaan et al

که داوطلبان نسبت به غیر داوطلبان، تمایل بیشتری برای صرف دارایی‌های خود در امور خیریه دارند؛ اما برخی از سازمان‌ها، هزینه‌هایی که داوطلبان متحمل می‌شوند را به آنان بازپرداخت می‌کنند. در این رویکرد فعالیت‌هایی داوطلبانه محسوب می‌شوند که میزان پاداش دریافتی آن‌ها کم‌تر از ارزش واقعی کارها و فعالیت‌ها باشد. بنابراین برای این بعد چهار حالت عدم دریافت هر گونه پاداش، عدم انتظار برای دریافت پاداش، دریافت هزینه‌های متحمل شده و دریافت حقوق و دستمزد کم تعیین شده است.

بعد سوم به فضا و محیط فعالیت داوطلبان مربوط می‌شود. عده‌ای از صاحب‌نظران فقط فعالیت‌های داوطلبانه سازمان یافته را که زیر نظر یک سازمان رسمی (سازمان غیر انتفاعی یا دولتی یا سازمان‌های انتفاعی خصوصی) سازماندهی می‌شود، به عنوان یک فعالیت داوطلبانه واقعی قلمداد می‌کنند. اما عده‌ای نیز بر این باورند که کمک‌هایی غیر رسمی به همسایگان و دوستان نیز جزء فعالیت‌های داوطلبانه محسوب می‌شوند.

بعد آخر، به مسأله افراد ذینفع در این فعالیت‌ها می‌پردازد. بعضی معتقدند که افراد ذینفع در یک فعالیت داوطلبانه، شامل کسانی هستند که فرد داوطلب هیچ‌گونه آشنایی با آن‌ها نداشته باشد. عده‌ای معتقدند افراد ذینفع می‌توانند شامل کسانی باشند که مشترکاتی با فرد داوطلب دارند (خویشاوندان، افراد هم‌نژاد، هم‌مذهب و غیره) [۳۹]. این چهار بعد به‌طور خلاصه در جدول ۱-۲، آورده شده است. به نظر کنان تعریف داوطلبی واقعی و خالص شامل ترکیبی از اولین حالت ممکن در هر بعد می‌شود (جدول ۱-۲). به عبارت دیگر، کسی داوطلب واقعی محسوب می‌شود که با تمایل کامل و بدون دریافت هر نوع پاداش و در قالب یک ساختار رسمی مشغول کمک به افرادی است که هیچ‌گونه شناختی از آن‌ها ندارد.

جدول (۲-۱)، ابعاد موجود در داوطلبی

ابعاد	حالت‌های ممکن
اختیار و تمایل برای داوطلبی	۱- انتخاب کاملاً آزادانه
	۲- انتخاب نسبتاً آزادانه
	۳- اجبار و التزام برای داوطلبی
پاداش	۱- عدم دریافت هیچ‌گونه
	۲- عدم انتظار برای دریافت پاداش
	۳- دریافت هزینه‌های متحمل شده
	۳- اجبار و التزام برای داوطلبی
ساختار	۱- رسمی
	۲- غیر رسمی
افراد ذینفع	۱- مفید بودن برای دیگران
	۲- مفید بودن برای دوستان و خویشاوندان
	۳- مفید بودن برای خود

نوع و ماهیت فعالیت‌های داوطلبانه از تنوع بسیار زیادی برخوردار است، حیطه‌های فعالیت داوطلبان شامل هنر، خدمات جوانان، آموزش، سلامت و بهداشت، رفاه، گروه‌های حمایت از محیط زیست، ورزش و تفریحات می‌باشد [۳۹]. ویلسون و پیم^۱ (۱۹۹۶)، زمینه مشارکت داوطلبان را به سازمان‌های خیریه، سازمان‌ها، نهادها و باشگاه‌های ورزشی تفریحی، انجمن‌های مربوط به مشاغل، پایگاه‌های اجتماعی، گروه‌های خودیاری سلامت و بهداشت، گروه‌های سیاسی، گروه‌های مذهبی و نهادهای حمایتی تقسیم کردند [به نقل از منبع ۴].

۲-۱-۲-۲- داوطلبی در ورزش و تفریحات

ورزش فعالیت برای مشارکت گروهی و واکنش بین‌المللی می‌باشد؛ به دست آوردن موقعیت جهانی در جوامع بین‌المللی با موفقیت در رویدادهای ورزشی امکان‌پذیر است [۶]. امروزه بخش مهمی از فعالیت‌های داوطلبانه را داوطلبی در ورزش و تفریحات تشکیل می‌دهد [۴]. به‌طوری‌که سازمان‌ها و فعالیت‌های ورزشی داوطلبان زیادی را جذب می‌کنند و حجم بیشتر فعالیت‌ها بر دوش آن‌ها می‌باشد.

1. Wilson & pimm

سازمان‌ها و رویدادهای ورزشی مکان‌های حیاتی برای داوطلبان فراهم می‌کنند و در این حال برای موفقیت خود به داوطلبان وابسته می‌باشند [۳]. فعالیت در ورزش و تفریحات در برخی از کشورها مانند استرالیا بیشترین علاقه‌مند را در میان افراد داوطلب دارد. مطالعات نشان داده است که در برخی از کشورها، به طور متوسط ۲۶٪ از داوطلبان به طور رسمی در ورزش به فعالیت مشغول هستند و ۸۰٪ خدمات مربوط به ورزش را این افراد انجام می‌دهند [۴،۷،۱۲]. با توجه به مرکز آمار کانادا و برخی دیگر از محققان، یکی از اولین کشورهایی که در زمینه سازمان‌های غیر دولتی و بدون سود در دامنه زیادی فعالیت می‌کند؛ کانادا است و ۱۶٪ سازمان‌ها یعنی ۷۴۰۰ سازمان در زمینه ورزش داوطلبانه به ارائه خدمات می‌پردازند [۳]. همچنین داوطلبان ورزشی در انگلستان پایه و اساسی برای هرچه بهتر برگزار شدن المپیک ۲۰۱۲ لندن بودند. بنابراین می‌توان گفت، بدون تلاش و انرژی داوطلبان، بسیاری از فرصت‌های موجود برای توسعه و گسترش ورزش از بین خواهد رفت [۷]. گراتون و همکاران^۱ (۱۹۹۷) داوطلبی ورزش را این‌گونه تعریف کرده‌اند: فردی که بدون دریافت هر نوع پاداش یا هزینه در یک سازمان ورزش رسمی مانند باشگاه‌ها یا هیئت‌های حاکمه در ورزش فعالیت می‌کند [به نقل از منبع ۱۲]. داوطلبی ابعاد گوناگونی دارد و از لحاظ مختلفی می‌توان آن را بررسی کرد، ولی دارای دو بعد مهم اجتماعی و اقتصادی است [۴۳]. در واقع داوطلبان ورزشی برای منافع جامعه و نه برای کسب منافع شخصی یا اقتصادی فعالیت می‌کنند [۴۴].

۲-۲-۲- تقسیم‌بندی داوطلبان ورزشی

۱- داوطلبان سنتی یا بلند مدت^۲؛ ۲- داوطلبان رویدادی یا کوتاه مدت^۳

در سازمان‌های ورزشی، داوطلبان را به دو دسته داوطلبان سنتی یا بلند مدت و داوطلبان رویدادی یا کوتاه مدت تقسیم می‌کنند. اغلب داوطلبان بلند مدت ورزشی به فعالیت در تیم‌های محلی (مانند مربی‌گری)، باشگاه‌ها، انجمن لیگ‌ها، سایر انجمن‌های ورزشی یا حتی فدراسیون‌ها مشغول هستند و داوطلبان کوتاه مدت اغلب در برگزاری مسابقات و رویدادهای ورزشی به کار گرفته می‌شوند [۳۴].

1. Gratton et al

2. Permanent/Stable or long-term

3. Temporary/Occasional or Short-time

۱- داوطلبان رسمی؛ ۲- داوطلبان غیر رسمی.

داوطلبان به دو صورت رسمی و غیر رسمی در تمام نقاط جهان و در شاخه‌های مختلف به خدمت رسانی مشغول اند [۶].

۱- داوطلبان متخصص؛ ۲- داوطلبان غیر متخصص.

داوطلبان متخصص نقش‌های فنی مرتبط با مسابقات را پر می‌کنند، آن‌ها اغلب داوطلبان دوره گردی هستند که از مسابقه‌ای به مسابقه دیگر سفر می‌کنند. آن‌ها با مهارت‌های تخصصی خود در نقش داوطلب ظاهر می‌شوند.

داوطلبان غیر متخصص نقش‌های غیر فنی را پر می‌کنند. به عنوان مثال، اطلاعات، توزیع، کار نظارت بر تماشاگران و راهنمایی کردن از جمله کارهایی است که انجام می‌دهند [۴۴].

۲-۲-۳- مزایای داوطلبی

افزایش عزت نفس؛ آمادگی برای زندگی؛ آشنایی اجتماعی؛ مدنیت [۷]؛ تقویت ارتباطات غیررسمی در محیط کار؛ کسب دانش و تجربه؛ تقویت حس نوع دوستی و فداکاری [۸].

۲-۲-۴- داوطلبی در رویدادهای ورزشی

رویدادهای ورزشی از رویدادهای اجتماعی محسوب می‌شوند که به طور رسمی از دهه ۱۹۸۰ مطرح شد. آلن و همکاران رویداد را این گونه تعریف می‌کنند: مراسم، نمایش‌ها یا جشن‌هایی که در یک دوره زمانی کوتاه برنامه‌ریزی، اجرا و برای بزرگداشت یک روز خاص یا دستیابی به یک هدف خاص اجتماعی، فرهنگی یا سازمانی برگزار می‌شود. [۴، ۱۲]. نیروهای داوطلب مجموعه بسیار مهمی از منابع انسانی برای سازمان‌های ورزشی محسوب می‌شوند. استفاده از داوطلبان به عنوان بخش مهم روند مدیریت منابع انسانی رویدادهای ورزشی بدون در نظر گرفتن میزان و ماهیت آن، برای موفقیت تمامی رویدادهای ورزشی [۶]، به ویژه رویدادهای مهم و بزرگی مانند بازی‌های المپیک؛ امری ضروری است، اما استفاده از این منابع ارزشمند موضوع جدیدی نیست. اولین بار در المپیک زمستانی لیک

پلاسید^۱ (۱۹۸۰)، در ستاد برگزاری بازی‌ها برای سازماندهی ۶ هزار داوطلب حاضر، کمیته‌ای غیر رسمی در این رویداد تشکیل شد. اما در واژه‌نامه المپیک اولین بار در بخشی از گزارش رسمی بازی‌های المپیک بارسلون (۱۹۹۲) مطرح و به صورت ذیل تعریف شد.

داوطلب کسی است که تلاش‌های فردی و تعهد نوع دوستی خود را برای همکاری در سازماندهی بازی‌های المپیک با تمام توان به کار گیرد و وظایف محوله را بدون دریافت پول، جایزه یا مسائلی از این قبیل انجام دهد.

در المپیک‌های بعدی که در لس‌آنجلس، کالگاری و سئول برگزار شد، داوطلبان به تدریج به یکی از عناصر اصلی در سازماندهی بازی‌ها تبدیل شدند. مورنو^۲ (۱۹۹۹)، پیشینه استفاده از داوطلبان در بازی‌های المپیک را با توجه به ساختار بازی‌ها و تحولات اجتماعی هر دوره، در چهار مرحله دسته‌بندی کرده است:

مرحله اول- از بازی‌های المپیک آتن (۱۸۹۶) تا برلین (۱۹۳۶): این مرحله، فعالیت داوطلبان گمنام در فدراسیون‌ها، باشگاه‌ها و سازمان‌های مرتبط با بازی‌ها را در بر می‌گرفت که همه این فعالیت‌ها به ماهیت اجتماعی و آموزشی ورزش در آن دوره وابسته بود. داوطلبان اصلی این دوره را پیشاهنگان پسر و نیروهای ارتش تشکیل می‌دادند.

مرحله دوم- از بازی‌های المپیک لندن (۱۹۴۸) تا مونترال (۱۹۷۶): این مرحله بسیار تحت تأثیر وضعیت اجتماعی و سیاسی آن دوره قرار دارد. اغلب بازی‌های المپیک این دوره، در کشورهای صنعتی برگزار شد که به عنوان شکل دهندگان جنبش‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی آن زمان محسوب می‌شدند و اغلب آن‌ها از پیشگامان جنگ جهانی دوم بودند. تفاوت‌ها و ویژگی‌های خاص این بازی‌ها به دلیل حضور کشورهای توسعه یافته و سنت‌های خاص داوطلبی و فعالیت اجتماعی در این کشورها بود. در این مرحله، فعالیت داوطلبان در هر دوره از بازی‌ها نسبت به بازی‌های چهار سال قبل اهمیت و نمود بیشتری پیدا می‌کرد و این روند رو به رشد، در تمام این دوره مشهود بود. در این دوره علاوه بر

1. Lake Placid winter Games
2. Moreno

پیشاهنگان پسر و نیروهای ارتش، به تدریج پیشاهنگان دختر و افراد عادی نیز به جمع داوطلبان المپیک اضافه شدند.

مرحله سوم- از بازی‌های المپیک لیک‌پلاسید (۱۹۸۰) تا بازی‌های سئول (۱۹۸۸): این دوره آغازگر شکل‌گیری مدل امروزی داوطلبان المپیک است. در بازی‌های لیک‌پلاسید به داوطلبان شخصیت حقوقی داده شد و تا بازی‌های المپیک لس‌آنجلس این افراد در کمیته سازماندهی مسابقات نقش بسیار مهمی بر عهده داشتند. در بازی‌های زمستانی سارایوو^۱، کالگاری و تابستانی سئول، از داوطلبان در کمیته‌های مختلف مربوط به بازی‌ها استفاده شد. داوطلبان حاضر در بازی‌های این دوره از کلیه اقشار جامعه بودند.

مرحله چهارم- از بازی‌های المپیک بارسلون (۱۹۹۲) تا سیدنی (۲۰۰۰): در این دوره، مدل امروزی داوطلبان المپیک به طور کامل شکل گرفت و در برنامه‌های کمیته سازماندهی مسابقات و برنامه‌ریزی منابع انسانی بازی‌ها، جایگاه ویژه‌ای برای آنان در نظر گرفته شد. روند رو به رشد بازی‌های المپیک در تمام زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و غیره باعث شد که امروزه رقابت‌های المپیک به عنوان یک رویداد ورزشی بزرگ قلمداد شود که این موضوع نیز به افزایش اهمیت نقش داوطلبان در چنین ساختارهای وسیعی منجر شد [۴۴].

۲-۵- نقش‌های داوطلبان در رویدادهای ورزشی

گلادان و همکاران^۲ (۱۹۹۸)، وظایف مدیریتی مهم در رویدادهای ورزشی را به شرح زیر مشخص کردند: تأمین هزینه‌های مالی و بودجه‌بندی، مدیریت خطر و بیمه، فعالیت‌های مسابقه، ثبت‌نام، ارزیابی و مدیریت داوطلب. در زمینه یک رشته ورزشی خاص، ممکن است داوطلبان در هر یک از این حوزه‌ها فعالیت کنند [به نقل از منبع ۲۷]. گلادان و همکارانش (۱۹۹۸)، مدیریت داوطلب برای رویدادهای ورزشی را دربرگیرنده دو حوزه تصور کردند.

1. Sarajevo

2. Gladdan et al

۱- کار با سازمان‌دهندگان و کارکنان رویداد برای تعیین حوزه‌ها و تعداد داوطلبانی که مورد نیاز است.

۲- جذب، آموزش و اداره داوطلبان

داوطلبان رویدادهای ورزشی ممکن است در حوزه‌های گوناگونی از مدیریت رویداد و فعالیت‌ها مشارکت داشته باشند که شامل موارد زیر است:

مدیریت و رابطه با تیم؛ نقش‌های رسانه‌ای؛ پذیرایی و مهمان‌نوازی؛ بازاریابی؛ مدیریت مکان؛ کنترل ازدحام و شلوغی؛ تأمین هزینه‌های مالی و بودجه‌بندی؛ تهیه وسایل کمک‌های اولیه؛ فعالیت‌های رویداد؛ ثبت‌نام. این نقش‌های گوناگون نیاز به یک سری از مهارت‌ها، تجربیات، دانش و در برخی موارد، اعتبار سنجی یا آموزش‌های خاص دارند. درجه پیچیدگی این نقش‌ها بر اساس نوع، مدت زمان و بزرگی رویداد و تعداد پیش‌بینی شده شرکت‌کنندگان و تماشاچیان متغیر است [۲۷].

۲-۳- پیش درآمدی بر اخلاق

موضوع اخلاق و مباحث پیرامون آن همواره یکی از موضوعات چالش برانگیز در حوزه‌ها و رشته‌های مختلف بوده است. شکل‌گیری نظریات مختلف در مورد موضوعات اخلاقی، حداقل از ادوار ابتدایی پیدایش فلسفه آغاز شده و تاکنون نیز ادامه دارد. نقد وضعیت اخلاقی هر جامعه، یکی از ضرورت‌های مهم و اساسی به شمار می‌رود. چرا که اگر اخلاق از مناسبت‌های اجتماعی حذف شود، جامعه به سمت بی‌هنجاری و سپس فروپاشی حرکت می‌کند. در جامعه ایران نیز وضعیت اخلاق همواره یکی از مهم‌ترین دغدغه‌ها بوده است. از این‌رو، پرداختن به اخلاق و انواع آن یکی از الزامات محسوب می‌شود.

۲-۳-۱- تعریف اخلاق

در فرهنگ‌ها و کتب مختلف اخلاقی، تعاریف متفاوتی از اخلاق ارائه شده است که معمولاً با قیدهایی، محدود یا وسیع می‌گردند؛ اما اختلاف ژرفی میان این تعاریف دیده نمی‌شود [۴۶].

ریشه واژه اخلاق نشأت گرفته از واژه یونانی Ethics به معنی اقتدار، رسوم و سنت است. اصول اخلاقی راجع به چگونه بودن افراد و این‌که در حرفه و سازمان متبوع خود چطور رفتار کنند، مطرح می‌شود [۴۷]. اخلاق در لغت به معنای عادت و خوی است. در اصطلاح اخلاق تحت عنوان چگونه باید

زندگی کرد یا چه چیزی درست و چه چیزی نادرست است تعبیر می‌شود [۳۱]. گاهی اخلاق را از طریق آثار آن نیز تعریف کرده‌اند: گاه فعلی که از انسان سر می‌زند، شکل مستمری ندارد ولی هنگامی که کاری به طور مستمر از کسی سر می‌زند، دلیل بر این است که ریشه درونی در اعماق جان و روح شخص دارد، آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. این خلق خاص که برای فرد درونی شده، بدون هیچ تفکری از او سر می‌زند [۴۶]. اخلاقیات به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن، نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود [۳۸]. به طور کلی، واژه اخلاق با استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها سر و کار دارد [۴۷].

۲-۳-۲- انواع اخلاق

فلسفه اخلاق متضمن بحث فلسفی در باب علم اخلاق است که خود مشتمل بر سه حوزه می‌باشد.

الف- فرا اخلاق

انتزاعی‌ترین بخش از شاخه‌های فلسفه اخلاق است که خود مشتمل بر سه ساحت می‌باشد.

۱- وجود شناسی اخلاقی: یکی از پرسش‌های مهم در وجود شناسی اخلاقی این است که آیا گزاره-

های اخلاقی واقع‌نما هستند یا خیر؟

۲- معرفت شناسی اخلاقی: در معرفت شناسی اخلاقی پرسیده می‌شود که چگونه می‌توان نسبت به

گذاره‌های اخلاقی شناخت پیدا کرد؟ آیا داوری اخلاقی امکان‌پذیر است؟

۳- دلالت شناسی اخلاقی: در دلالت شناسی اخلاقی سخن بر سر حد و مرزهای معنایی مفاهیم

اخلاقی است [۴۸].

ب- اخلاق هنجاری

اخلاق هنجاری شامل نظریه‌های اخلاقی است که تعیین می‌کند انجام یا ترک چه افعالی به گونه‌ای

ارادی روا یا ناروا است.

نظریات و مکاتب اخلاق هنجاری را با توجه به معیاری که برای تعیین خوب و بد و تشخیص درست از نادرست ارائه داده‌اند، به دو دسته کلی تقسیم کرده‌اند؛ **نظریه‌های وظیفه‌گرایانه و نظریه‌های غایت‌گرایانه**.

۱- نظریه‌های وظیفه‌گرایانه

اخلاق وظیفه‌گرا معتقد است که انسان در مقام یک کنشگر اخلاقی وظایفی دارد که عقلاً موظف به انجام آن‌ها است. ما نباید عملی را به سبب آثار و نتایجی که بر آن مترتب می‌شود انجام دهیم یا از آن اجتناب کنیم، بلکه تنها به دلیل وظایفی که عقل بر ما واجب می‌کند باید کنش اخلاقی داشته باشیم. اخلاق وظیفه‌گرا را می‌توان به منزله مسئولیت انسان برای متعادل نگه داشتن حقوق انسانی تلقی کرد. این اخلاق مستلزم آن است که انسان در رفتار با دیگران الزامات اخلاقی را رعایت کند و از انجام کارهای نادرست پرهیز کند [۴۹].

۲- نظریه‌های غایت‌گرایانه

اخلاق نتیجه‌گرا یا غایت‌گرا بر خلاف اخلاق وظیفه‌گرا، به آثار و نتایج مترتب بر فعل توجه دارد. نتیجه‌گرایان می‌خواهند امور را بر حسب آثار و نتایجی که بر آن‌ها مترتب می‌شود، مشخص کنند. اخلاق نتیجه‌گرا به تصمیم‌گیری بر اساس پیامدهای مورد انتظار از یک گزینه مربوط می‌شود. فایده‌گرایی که نوعی اخلاق نتیجه‌گرا است خواهان بیشترین خیر برای بیشترین افراد به عنوان بهترین گزینه اخلاقی است [۴۸].

ج- اخلاق کاربردی

اخلاق کاربردی به بحث درباره نحوه به کارگیری نظریه اخلاق هنجاری در امور گوناگون می‌پردازد [۴۸]. اخلاق کاربردی به واسطه تمرکز بر موارد عینی جزئی و تلاش برای حل معضلات اخلاقی، از فرا اخلاق و نظریه‌های هنجاری متمایز می‌شود. در اخلاق کاربردی بر حسب آن که در اخلاق هنجاری چه رویکردی در بر گرفته‌ایم، در باب خوب یا بد بودن موارد عینی و عملی داوری می‌کنیم [۴۹].

د) اخلاق توصیفی:

به رشد علوم اجتماعی در اقتصاد، انسان شناسی، روان شناسی، جامعه شناسی و سیاست می‌پردازد. بنابراین اخلاق توصیفی با مقایسه سیستم‌های گوناگون اخلاقی، کدهای اخلاقی، برنامه‌های سازمانی و حرفه‌ای و ارزش‌های فردی و جمعی، روشی علمی را به کار می‌بندد. همچنین به مطالعه اخلاق، فرهنگ و تأثیر آن بر جامعه و چگونگی تغییر آن‌ها در طول زمان می‌پردازد [۴۶].

۲-۳-۳- حیطه‌های علم اخلاق در مطالعات مدیریت و سازمان

حیطه‌های علم اخلاق با دانش مدیریت و زیر مجموعه‌های آن ارتباط دارد. در هر حیطه با تعاریف متفاوتی مواجه هستیم. در ادامه تعاریف مربوط به هر حیطه را عنوان نموده و سعی می‌کنیم تا بدین وسیله حد و مرز هر یک را تبیین نماییم.

الف) اخلاق شغلی (اخلاق کار)

فرهنگ کار همان دنیای ذهنی شناخت‌ها و ارزش‌هایی است که افراد یک جامعه به کار دارند. اخلاق کار متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و جسمی یک فرد یا یک گروه به نظر جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو. منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهند و اخلاق کار مهم‌ترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی محسوب می‌شود [۵۰]. اخلاق شغلی، مسئولیت‌های اخلاقی فرد از حیث شغل است و از طرفی مانند اخلاق فردی بر مسئولیت افراد به عنوان شخص حقیقی تأکید دارد. از سویی دیگر، بر خلاف اخلاق فردی، عنوان برخاسته از شغل را نیز در مسئولیت‌های اخلاقی لحاظ می‌کند [۵۱]. به بیان دیگر، اخلاق کار عبارت است از مجموعه‌ای از ارزش‌های اخلاقی سخت‌کوشی و صداقت در کارها و همچنین عبارت است از: فایده اخلاقی و قابلیت تعالی شخصیت در کار. اخلاق کاری شامل قابل اعتماد بودن، با انگیزه بودن و داشتن مهارت‌های اجتماعی نیز می‌گردد. در برخی از تعاریف‌ها مسئله وابستگی اخلاق کار به محیط کاری و شغلی عنوان شده و اخلاق کار به شناخت درست از نادرست در کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست تعریف شده است [۱۶].

ب) اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای به مسائل اخلاقی که در حرفه‌های مختلف به وجود می‌آید و به این مسئله که استفاده از این دانش هنگام ارائه خدمت به اجتماع، چگونه باید مدیریت شود، می‌پردازد. به عبارت دیگر، اخلاق حرفه‌ای مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام کارهای حرفه‌ای است یا اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که روابط شغلی را مورد مطالعه قرار می‌دهد [۵۱].

تفاوت بین اخلاق حرفه‌ای و اخلاق کار چیست؟ اخلاق کار تأکید خود را بر محیط کار قرار می‌دهد و اخلاق برآمده از این محیط را جست و جو می‌کند، بدون این‌که نظر مستقیمی به شغل و حرفه‌ای که در آن محیط مورد عمل است، داشته باشد؛ در حالی‌که اخلاق حرفه‌ای صرفاً به پیشه و حرفه مربوط می‌گردد و نظر مستقیم و تأکید بر محیط پیاده سازی آن (محیط کار) ندارد. البته باید توجه داشت که طرح مسئله اخلاق حرفه‌ای در زمانی صورت می‌گیرد که پیشه‌ها صورت تخصصی به خود گرفته‌اند و کاملاً از یکدیگر متمایز شده‌اند، لذا می‌توان اخلاق حرفه‌ای را نسخه پیشرفته و به روز شده اخلاق شغلی به شمار آورد. با بیان منطقی اخلاق شغلی و اخلاق حرفه‌ای به منزله یک صنف از نوع علم اخلاق محسوب می‌شوند و اخلاق حرفه‌ای نسخه روزآمد اخلاق شغلی است [۱۶].

ج) اخلاق سازمانی

اخلاق سازمانی عبارت است از این مسئله که چگونه یک سازمان به محرک‌های درونی و بیرونی به صورت اخلاق پاسخ می‌دهد. اخلاق سازمانی نه رفتار سازمانی است و نه اخلاق کسب و کار، بلکه بیانگر ارزش‌هایی است که یک سازمان برای کارمندان و یا دیگر موجودیت‌های آن بدون توجه به قوانین در نظر می‌گیرد. اخلاق سازمانی از مسائلی چون ویژگی‌های اخلاقی سازمانی مطلوب، ارزیابی اخلاقی سازمان و معیارها و روش‌های آن، روش‌های ساختن عادات اخلاقی برای کارکنان، توسعه محیط اخلاقی در سازمان و حفظ آن سخن به میان می‌آورد [۵۲]. از این‌رو، در توصیف ویژگی‌های یک سازمان اخلاقی گفته می‌شود که یک سازمان برای اخلاقی بودن باید چهار ویژگی زیر را داشته باشد:

۱- استانداردها و کدهای مکتوب اخلاقی

۲- آموزش اخلاقیات به مدیران اجرایی، مدیران عالی و کارکنان

۳- دسترسی به ناصحان در موقعیت‌های اخلاقی

۴- وجود سیستم‌های قابل اتکا برای گزارش‌دهی [۱۶].

د) اخلاق مدیریت

اخلاق مدیریت، حد واسطی بین اخلاق حرفه‌ای و اخلاق سازمانی است؛ بدین معنی که عده‌ای از صاحب‌نظران این عرصه به واسطه شمول گزاره‌های مدیریت به همه سازمان‌ها بر نقش‌های محوری مدیریت (مثل برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل کارمندیابی و هماهنگی) پا فشرده و مسائل اخلاقی که در رابطه با این نقش‌ها پیش می‌آید را در نظر گرفته‌اند و مدل‌های تصمیم‌گیری اخلاقی را بررسی کرده‌اند. در حالی که عده‌ای دیگر از صاحب‌نظران بر صفات یک مدیر (بدون نظر به نقش‌های سازمانی و به عنوان یک حرفه) پرداختند و اخلاق مدیریت را از این منظر نگریسته‌اند [۵۲]. و عده‌ای دیگر اوصاف لازم برای یک مدیر را نسبت به مافوق خود، زیردستان، همکاران و ارباب رجوع مطرح می‌کنند و تقسیم بندی خود را فراتر از این حد توسعه نداده‌اند [۱۶].

۲-۳-۴- موانع رشد اخلاق در سازمان‌ها

سازمان‌ها در امر آموزش اخلاق با موانع متعددی روبه‌رو هستند که شناخت، مهار و یا رفع آن‌ها از شرایط یادگیری منجر به تحول است. این موانع را به دو دسته موانع برون سازمانی و موانع درون سازمانی می‌توان تقسیم کرد.

۲-۳-۴-۱- موانع برون سازمانی عبارتند از: آموزش‌های اجتماعی برون سازمانی مانند زهر، می-

تواند فرهنگ سازمانی را مسموم کند. بنابراین، در ترویج اخلاق در سازمان با خلیات از پیش شکل گرفته مواجه هستیم و آن‌ها چون سدی بر سر راه تحول اخلاقی قرار می‌گیرند. به عنوان مثال: کم کاری، زیرآب زنی و حسادت سه رفتار غیراخلاقی‌اند که غالباً فرهنگ سازمانی بنگاه‌ها را تحت تأثیر خود قرار می‌دهند. آموزش اخلاق باید از چنان قوتی برخوردار باشد تا چنین سدی را از میان بردارد.

موانع دیگر عبارتند از: جهل و ناآشنایی افراد نسبت به اخلاقیات شغل، بسترهای معیشتی و عدم امنیت افراد، ناامنی شغلی، معیشتی و رفاهی کارکنان، زمینه‌های سازمانی تصمیم‌های غیر اخلاقی مانند تبعیض آمیز بودن تصمیم‌های مدیران یا ساختار و نظام مدیریتی آن، اضطراب یادگیری [۵۱].

۲-۳-۴-۲- موانع درون سازمانی و ساختاری در سازمان عبارتند از: تأخیر در تحول سازمان به سمت سازمان یادگیرنده، عدم استفاده از مهارت‌های تحلیل سازمان، تحلیل شغلی و تحلیل فردی درک نیازهای فردی کارکنان در برنامه‌ریزی آموزشی، فقدان انگیزه یادگیری، عدم استفاده از ملاک‌های علمی در فرآیند ارزیابی دوره‌های آموزشی [۵۱].

۲-۳-۵- پیامدهای عدم رعایت قواعد اخلاقی:

عدم رعایت قواعد اخلاقی و قانونی نیز اثرات و نتایجی برای سازمان و مدیریت در پی دارد که بعضاً ممکن است غیر قابل اصلاح باشند. این اثرات را می‌توان به سه دسته به شرح زیر تقسیم نمود:

۲-۳-۵-۱- اثرات و پیامدهای فردی:

۱ - تقویت سیستم رابطه گرایی؛ ۲ - بی‌اعتنایی، دلسردی و کناره‌گیری کارکنان؛ ۳ - کم‌کاری‌های پنهان و آشکار؛ ۴ - کاهش تعهد و حس وفاداری در قبال سازمان و مدیریت.

۲-۳-۵-۲- اثرات و پیامدهای گروهی:

۱ - ترجیح منافع گروهی بر منافع سازمانی؛ ۲ - تقویت روابط غیر رسمی منفی در گروه‌های کاری؛ ۳ - احساس وفاداری به گروه، نه به سازمان.

۲-۳-۵-۳- اثرات و پیامدهای سازمانی:

۱- عدم مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه؛ ۲- کاهش اثربخشی، کارایی و بهره‌وری سازمانی؛ ۳- تضعیف نظام شایسته سالاری در سازمان و افزایش روند ریزش نیروی انسانی متخصص [۳۸].

۲-۳-۶- راهکارهای رفع رفتارهای غیر اخلاقی

اخلاقی سازی سازمان‌ها امری سهل و آسان نیست. ساده انگاری در این مقام مانع رشد اخلاقی می‌شود. در اینجا مواردی، به منزله توصیه‌های راهبردی برای اخلاقی سازی ارائه می‌شود.

۱- تدوین سند اخلاقی، این سند باید متضمن همه مسئولیت‌های اخلاقی در قبال حقوق عناصر درونی و بیرونی باشد. فراگیری، انسجام، وضوح و قابلیت اجرا از مهم‌ترین ویژگی‌های سند یا آیین‌نامه اخلاقی است.

۲- آموزش و ترویج سند اخلاقی برای همه اعضای سازمان، پذیرفتن سند اخلاقی و اعلام وفاداری به آن جزء شرایط عضویت تلقی می‌شود.

۳- شناسایی، رفع و یا مهار موانع رشد اخلاقی سازمان.

۴- افزایش مهارت و توانایی حل معضلات اخلاقی سازمان در اعضا به ویژه مهارت مواجهه با تعارضات اخلاقی.

۵- ارزیابی منظم و مستمر رفتار اعضا و عملکرد سازمان در ترازوی سند اخلاقی همراه با نظام تشویق و تنبیه [۵۱].

۲-۳-۷- عوامل مؤثر بر رعایت اخلاق کاری

عوامل مؤثر بر رعایت اخلاق کاری به سه دسته عمده تقسیم می‌شوند:

۱- **سطح کلان:** شاخص‌های عمده‌ای که در این سطح وجود دارند عبارتند از:

عوامل فرهنگی: فرهنگ محیطی که فرد در آن زندگی یا کار می‌کند بر رفتار فرد تأثیر می‌گذارد و یک سلسله بایدها و نبایدها را برای فرد تعیین می‌کند.

عوامل اقتصادی: عواملی چون تورم، کمبود نقدینگی و یا پاداش‌های مناسب همگی مواردی هستند که رفتارهای عادی یک فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

فناوری: استفاده از فناوری‌های امروزی یک سلسله از ویژگی‌های خاص خود را دارد. استفاده از برخی ابزارهای ارتباطی تا حدی ارتباط رو در رو کارمند و ارباب رجوع را کاهش می‌دهد، اما از طرفی دیگر، حوزه اخلاقی جدیدی را ایجاد می‌کند.

عوامل قانونی: قانون به وسیله دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌هایی به یک فرد تحمیل می‌شود و فرد را وادار به انجام موارد آن می‌کند.

۲- سطح سازمانی: شاخص‌هایی که در این سطح وجود دارند عبارتند از:

رقابت: ایجاد حس رقابت به صورت مثبت یا منفی بر روی رفتار افراد تأثیر می‌گذارد.

سیستم پاداش: استفاده از برنامه‌های تقویت رفتار به وسیله پاداش یا تقویت‌های منفی در ادامه یک کنش مؤثر است.

ویژگی‌های شغل: مشخصات و ویژگی‌های هر شغل یک‌سری اصول مربوط به آن شغل را در بر دارد. نحوه ارتباط هر متصدی شغل با دیگران و انگیزه‌های ادامه کاری هر کدام با دیگری متفاوت است.

دسترسی منابع: منابع موجود در هر قسمت یک سازمان و محدودیت‌های هر یک از این منابع، باعث ایجاد کنش متقابل بین افراد می‌شود. این کنش‌ها ممکن است تعارض بین افراد را به دنبال داشته باشد و کارکنان دست به اقدامی بزنند که در شرایط عادی از آن‌ها سر نمی‌زنند.

ارزیابی عملکرد: نحوه ارزیابی عملکرد کارکنان به گونه‌ای که حس رقابت بین آن‌ها به وجود آید و یا پرداخت بر اساس آن صورت گیرد، ممکن است عمل و رفتار یک فرد را در شرایط عادی دستخوش تغییر کند [۵۳].

۳- سطح فردی: عواملی چون عقاید فردی، آموزه‌های خانوادگی، نگرش‌های فردی و روابط اجتماعی در این سطح قرار می‌گیرند [۴۷].

اعتماد: روانشناسان اعتماد را گرایش به پذیرفتن دیگران تعریف کرده‌اند. جامعه‌شناسان اعتماد را قدرت تشخیص فرد اعتماد کننده می‌دانند. اعتماد در محیط کسب و کار عبارت است از گرایش مشتری پس از آن که انتظاراتش در قبال یک محصول یا خدمت تحقق پیدا کرد [۵۳].

۲-۳-۸- اهمیت اخلاق کار

اهمیت اخلاق کار را با علم به آن می‌توان از دو دیدگاه مطرح کرد. در ابعاد فردی با توجه به این‌که اخلاق کار در تمامی ابعاد زندگی کاری، خانوادگی و اجتماعی اثر می‌گذارد شایسته است تمامی افراد آگاهی کلی و جزئی از واقعیت بنیادی آن داشته باشند. حتی یک دوره کوتاه مدت آموزشی می‌تواند

در درک رفتار، بصیرت، نگرش‌ها و واکنش‌های افراد، یاری‌دهنده باشد. از طرف دیگر، در ابعاد سازمانی اخلاق کار می‌تواند ظرفیت‌های فکری و حجم سرمایه انسانی را توسعه بخشد. پیشرفت در وضعیت روحی و روانی و تأمین سلامتی افراد موجب افزایش طول عمر و در عین حال ازدیاد قدرت تولید آن‌ها می‌گردد [۵۴].

۲-۳-۹- ابعاد اخلاق کار

پتی^۱ (۱۹۹۰) برای اخلاق کار چهار بعد قائل است:

- ✓ دلبستگی و علاقه به کار
- ✓ پشتکار و جدیت در کار
- ✓ روابط سالم و انسانی در محل کار
- ✓ روح جمعی و مشارکت در کار [۵۵].

۲-۳-۹-۱- دلبستگی و علاقه به کار: ویژگی مربوط به برآوردن انتظارات و توقعات شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت‌های شغلی را توصیف می‌کند. مشخصه‌های موجود در این مؤلفه به ملاقات کاری اشاره می‌کند که حداقل انتظارات برای جلب رضایت از کارایی‌های شغلی، نه به زیر بار سنگین مسئولیت رفتن، را برآورده می‌کند. علاقه‌مندی به کار به میزان دقیق بودن در کار، حواس جمع بودن، وقف شدن در کار، وابسته بودن به کار، کارآمد بودن، ثبات رأی داشتن، صداقت و شکیبایی در محل کار و وقت‌شناس بودن بستگی دارد [۳۸]. وجدان و اخلاق کاری، انسان را وادار می‌سازد تا همواره برای تحقق آرمان‌هایی همچون: انجام کار بدون عیب و نقص و در نهایت دقت و صداقت، با نتایج منطقی و نیز در زمان و وقت مناسب، تلاش کند [۵۶].

۲-۳-۹-۲- پشتکار و جدیت در کار: تمایل به کار کردن یعنی اعتقاد به کار و اهمیت دادن به کار و همچنین سخت‌کوشی و تلاش که نشان‌دهنده اعتقاد به انجام کارهای سخت است از ابعاد اخلاق کار اسلام و اخلاق کار پروتستان ماکس‌وبر می‌باشد (۵۶). از ویژگی‌های این بعد می‌توان به میزان

1. Petty

رغبت در کار، وظیفه شناسی در کار، سخت کوشی، سماجت و اصرار در کار و خبرگی در کار اشاره کرد. برای چیره شدن بر مشکلات در سر راه سازمان‌ها در مورد اخلاق افراد در محیط کار باید به این بعد توجه زیادی داشت. مهم‌ترین مبنا در سازمان یافتن رفتارهای اخلاقی در سازمان‌ها، تصحیح بینش کارکنان و سامان دادن به نوع نگاه آنان به خودشان، مردم، مسئولین و وظایفشان بیان می‌باشد [۳۸].

۲-۳-۹-۳- روابط سالم و انسانی در محیط کار: روابط انسانی توان برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن شخصیت و ویژگی‌های فردی و همه تفاوت‌هایی که با یک فرد دارند، در نظر گرفته می‌شود. همچنین میزان قدرشناس بودن، خوشرویی، ملاحظه‌کاری و رعایت حقوق دیگران، مؤدب بودن، رفتار دوستانه داشتن، آراستگی در محل کار، سازگار بودن، پیروی از مقررات در محل کار و با انضباط بودن در محل کار از جمله شاخص‌های روابط سالم و انسانی هستند [۳۸].

۲-۳-۹-۴- روحیه تعاون و مشارکت در کار: نیاز به پیوند، تعلق و اجتماعی بودن؛ مستلزم مشارکت در زندگی و کارهاست. انسان یک موجود اجتماعی است، در خانواده به دنیا می‌آید، رشد می‌کند، با انسان‌ها زندگی می‌کند، در اجتماع کار می‌کند و در نهایت پس از طی مراحل رشد و کمال در زندگی اجتماعی آثاری از خود در جامعه به جا می‌گذارد. نظام اجتماعی جامعه انسانی برای استمرار و توسعه؛ نیازمند تعاون، همکاری و همدلی است. هر چه پیوند اعضای جامعه؛ صمیمی‌تر و خیرخواهانه‌تر باشد، حرکت به سوی تعالی آسان‌تر و سریع‌تر خواهد بود. شکی نیست مشارکت، ابتدا یک فرایند احساسی، ذهنی و فکری است و پس از آن جنبه جسمانی و یدی دارد. لازمه روحیه مشارکت جویی؛ پذیرفتن ارزشمندی و کرامت انسان به خاطر انسان بودن است. روحیه مشارکت جویی؛ زمانی تقویت و مستحکم می‌شود که زمینه برای رشد مؤلفه‌های آن فراهم شود. تقویت روحیه مشارکت جویی در گرو پذیرفتن برابری ارزش انسانی همه افراد جامعه، احساس وجود شرایط شکوفایی و رشد، ایجاد شرایط توأم با امنیت روانی برای بیان اندیشه‌ها، سهیم شدن همگان در موفقیت‌ها و دستاوردهای تلاش جمعی است [۳۸].

میلر و همکاران^۱ (۲۰۰۰)، اخلاق کاری را مجموعه‌ای از رفتارها و اعتقادات که مربوط به رفتار کاری است، تعریف کردند و اخیراً یک تجدید نظر مفهومی و تاریخی از سازه اخلاق کار ارائه کرده‌اند. آن‌ها ادعا کردند که اخلاق کار یک سازه واحد فردی نیست؛ بلکه یک منظومه‌ای از نگرش‌ها، گرایش‌ها، رفتارها و اعتقادات وابسته به رفتار کاری است. پیشنهاد آن‌ها این است که سازه اخلاق کار:

۱- چندبعدی است.

۲- وابسته به کار است و به طور کلی، فعالیت مرتبط به کار است.

۳- مستلزم دانش است.

۴- به گرایش‌ها و اعتقادات (نه لزوماً رفتار) منسوب است.

۵- یک سازه انگیزشی است که در رفتار منعکس می‌شود.

۶- سکولار است، لزوماً به هیچ مجموعه‌ای از اعتقادات مذهبی پیوند نخورده و متصل نیست [به نقل از منبع ۵۷].

۲-۴- پیش درآمدی بر تعهد سازمانی

در ادبیات علوم انسانی، تعهد سازمانی یکی از نگرش‌های محبوب است. سوابق تعهد سازمانی، همبستگی و نتایج آن به طور گسترده در مدیریت و روانشناسی مورد مطالعه قرار گرفته است [۵۸]. مطالعات تعهد سازمانی از سال ۱۹۵۰ آغاز و از سال ۱۹۷۰ رو به رشد بوده [۵۹] و در دهه ۱۹۸۰ به عنوان یک عامل کلیدی در رابطه بین افراد و سازمان‌ها ظهور کرد [۳۶]. با توجه به افزایش قابل توجه میزان عملکرد شرکت‌های ژاپنی، پژوهشگران آمریکایی مجدداً موفقیت وابسته به تعهد را بررسی کردند [۶۰]. به خصوص در بازار رقابتی امروز تعهد یک موضوع جذاب است [۵۸]. تعهد سازمانی یکی از عوامل تعیین‌کننده مهم و پیش‌بینی‌کننده قدرتمند برای رفتارهای سازمانی است و نقش مهمی در دستیابی به اهداف، نوآوری و ثبات یک سازمان ایفا می‌کند [۶۰]. تحقیقات نشان داده است، تعهد سازمانی اثر قابل توجهی بر روی غیبت، جابه‌جایی و ترک شغل دارد. در سال‌های اخیر، وابستگی

1. Myller et al

عاطفی، اداری و زمانی افراد در سازمان‌ها تضعیف شده است و کارکنان بیشتر به دنبال جابه‌جایی شغلی بوده و کم‌تر به سازمان‌هایشان وابسته هستند [۵۸]. برای بالا بردن سطح دلبستگی کارکنان به سازمان‌هایشان، محققان به این موضوع توجه کرده و در جست‌وجو راه‌های جدیدی می‌باشند.

۲-۴-۱- تعریف تعهد

تعهد به معنی پایبندی به اصول و فلسفه یا قراردادهایی است که انسان به آن‌ها معتقد بوده و پایبند است و فرد متعهد به عهد و پیمان خود وفادار می‌ماند [۶۱].

تعهد نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف یک سازمان می‌باشد که این وابستگی می‌تواند نسبت به نقش فرد در رابطه با ارزش‌ها و اهداف، و یا نسبت به سازمان به خاطر خود سازمان جدای از ارزش‌های ابزاری آن باشد [به نقل از منبع ۵۸].

۲-۴-۲- تعریف تعهد سازمانی

تعهد سازمانی مانند دیگر مفاهیم رفتار سازمانی، به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است. موریس و همکاران^۱ (۱۹۹۳)، بیان کردند هیچ اجماعی در تعریف تعهد سازمانی وجود ندارد [۶۲]. در واقع یک لیست طولانی را می‌توان در ادبیات تعهد یافت. در ذیل به برخی از این تعاریف اشاره می‌شود.

معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند، بر این اساس، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد و در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد [۶۰].

رابینز^۲ (۱۳۸۹)، تعهد سازمانی را احساس وابستگی فرد به سازمانی که در آن کار می‌کند، تعریف کرده است و فرد سازمان را معرف خود می‌داند [۶۳].

توماس و همکاران^۳ (۲۰۰۶)، تعهد سازمانی را نوعی نیروی الزام‌آور و با ثبات روانشناختی تعریف کرده‌اند که فرد را به مجموعه فعالیت‌های مرتبط با هدف سازمان پیوند می‌دهد [به نقل از منبع ۶۲].

1. Morris et al

2. Robbins

3. Thomas et al

مایر و همکاران^۱ (۲۰۰۱)، بیان کردند تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش که برای سازمان از اهمیت فوق العاده‌ای برخوردار است، مطرح می‌باشد؛ این نگرش به وابستگی افراد به سازمان اشاره دارد [۳۷].

ماودی^۲ (۱۹۷۹)، پورتر و استیرز^۳ (۱۹۹۷)، تعهد سازمانی را به عنوان درجه نسبی برای تعیین هویت یک فرد با سازمان و مشارکت و درگیری در یک سازمان خاص، تعریف کرده‌اند [۶۳] و بیان کردند، تعهد سازمانی را می‌توان توسط تمایل قوی جهت عضویت در یک سازمان خاص، تمایل به تلاش بسیار زیاد برای سازمان و باور قاطع در قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان اندازه‌گیری کرد [به نقل از منبع ۶۱].

۲-۴-۳- تقسیم‌بندی‌های تعهد سازمانی

در زمینه تعهد سازمانی تقسیم‌بندی‌های گوناگونی انجام شده است. در ذیل به نمونه‌هایی از آن‌ها اشاره می‌شود.

هانت و مورگان^۴ (۱۹۹۴)، تعهد سازمانی را در دو سطح خرد و کلان مطرح نمودند.

۲-۴-۳-۱- **تعهد سازمانی خرد:** تعهد در سطح خرد عبارت است از: تعهد به گروه‌های خاص سازمانی که شامل گروه‌های کاری، سرپرستان و مدیریت عالی می‌شود.

۲-۴-۳-۲- **تعهد سازمانی کلان:** تعهد در بعد کلان عبارت است از تعهد به سازمان به عنوان یک مجموعه و یک سیستم [به نقل از منبع ۶۴].

اتزیونی^۵ (۱۹۶۱)، انواع تعهد را چنین برشمرده است:

۲-۴-۳-۳- **تعهد توأم با احساس بیگانگی:** در این نوع از تعهد شخص از نظر روانی متعهد نیست، بلکه مجبور است به عنوان یک عضو، در سازمان بماند.

۲-۴-۳-۴- **تعهد مبتنی بر حسابگری:** این نوع تعهد بدین معنی می‌باشد که شخص تا آن‌جا احساس تعهد می‌کند که در قبال کار منصفانه، از حقوق منصفانه‌ای نیز برخوردار شود.

1. Meyer et al
2. Mowday
3. Porter & Steers
4. Hunt & Morgan
5. Etzioni

۲-۴-۳-۵- **تعهد اخلاقی:** در این نوع تعهد، شخص به طور درونی ارزش مأموریت سازمانی و شغلی را در سازمان، به خاطر ارزشی که برای کار خود قائل است، تقویت نموده و آن را انجام می‌دهد [۶۵].

پارسونز^۱، نیز چهار نوع تعهد را به شرح زیر ارائه کرده است:

۲-۴-۳-۶- **تعهد رابطه‌ای (وفاداری به همکاران):** نوعی احساس تعلق و وظیفه به دیگران و وفاداری نسبی به ارزش‌ها، انتظارات و هدف‌های آن‌هاست.

۲-۴-۳-۷- **تعهد سازمانی (وفاداری به سازمان):** وفاداری به ارزش‌ها، انتظارات و هدف‌های سازمان است.

۲-۴-۳-۸- **تعهد حرفه‌ای (وفاداری به حرفه):** داشتن احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه‌ای خاص است.

۲-۴-۳-۹- **تعهد کاری (وفاداری به جامعه):** نوعی تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق جامعه در زمینه کار است. [۶۴].

مطالعات اولیه، تعهد سازمانی را از بعد پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان و تلاش، به عنوان قسمتی از سازمان مورد توجه قرار داده‌اند، بررسی‌های بعدی محققان به بعد روانی تعهد سازمانی توجه کرده و یک مدل سه بعدی را توسعه داده‌اند [۶۲]. آلن و مایر (۱۹۹۱) تعهد سازمانی را در سه وابستگی، عاطفی، مستمر و هنجاری بررسی کرده‌اند: ۱- تعهد عاطفی (تمایل برای تلاش بسیار زیاد برای سازمان)؛ ۲- تعهد مستمر (باور قاطع در قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان)؛ ۳- تعهد هنجاری (تمایل قوی برای عضویت در سازمان) [۳۷].

۲-۴-۳-۱۰- **تعهد عاطفی:** تعهد به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان [به نقل از منبع ۱۲]. عبارت است از اعتقاد به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش شدید در راه سازمان و خواست عمیق جهت ادامه عضویت در سازمان. کسانی که دارای چنین تعهداتی هستند، دارای ویژگی‌های زیر

می‌باشند: کار کردن در شرکت در روز تعطیل بدون حقوق، مسائل سازمان را جزئی مسائل خود می‌دانند، احساس تعلق قوی به سازمان دارند [۳۷].

۲-۴-۳-۱۱- **تعهد مستمر:** تعهد به عنوان درک هزینه‌های مربوط به ترک سازمان [به نقل از منبع ۱۲]. عبارت است از تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر به علت ذخیره شدن اندوخته‌ها و سرمایه‌هایی که با ترک آن فعالیت از بین می‌روند. از جمله ویژگی‌های کسانی که دارای این نوع تعهد هستند عبارت است از: اعتقاد به این که ترک سازمان مشکلات زیادی را در زندگی فرد ایجاد می‌کند. اعتقاد به این که با ترک سازمان، استخدام در جایی دیگر امکان‌پذیر نیست [۳۷].

۲-۴-۳-۱۲- **تعهد هنجاری:** تعهد به عنوان تکلیف ماندن در سازمان [به نقل از منبع ۱۲]. عبارت است از اعتقاد داشتن به مسئولیت در قبال سازمان، به عبارت دیگر، مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیت‌ها به طریقی که اهداف و منافع سازمان حاصل شوند. از جمله ویژگی‌های کسانی که دارای این نوع تعهد هستند عبارت است از: اعتقاد به این که وفاداری به سازمان یک هنجار است، اعتقاد به این که افراد باید تا زمان بازنشستگی در سازمان بمانند، اعتقاد به این که افراد باید خود را وقف سازمان بکنند [۳۷].

۲-۴-۴- اهمیت تعهد سازمانی

لوتانز^۱، اظهار می‌دارد در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی نسبت به تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در سازمان می‌باشد. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند و بر رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت اثر می‌گذارند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند [به نقل از منبع ۶۱]. دلایل زیادی وجود دارد برای این که یک سازمان بایستی سطح تعهد سازمانی اعضایش را افزایش دهد. مطالعات به‌طور

1. Luthans

گسترده‌ای نشان داده است رضایت شغلی، پاداش‌های بیرونی و درونی، ویژگی‌ها و شرایط شغل، ارتباطات رو به بالا و رو به پایین، رضایت از رهبری، رضایت از وضعیت ارتقاء، اعتماد به سرپرستان، عمر سازمان، انگیزه برای یادگیری و برداشت کارکنان از ارزش‌های سازمان با تعهد سازمانی در ارتباط است. کلاین و پیتز^۱ (۱۹۹۱)، در تحقیقات خود به این مهم دست یافتند که کارکنان متعهد سوابق خدمت بهتر و طولانی‌تری نسبت به کارکنان بی‌تعهد دارند و افرادی که در سطوح بالای سازمان هستند، معمولاً تعهد سازمانی بالاتری نسبت به افراد سطوح پایین دارند و کارکنانی که برای مدت طولانی در سازمان مانده‌اند، معمولاً تعهد سازمانی قوی دارند [به نقل از منبع ۱۲]. یکی از دلایل اهمیت تعهد سازمانی برای سازمان‌ها رابطه منفی آن با قصد افراد جهت ترک سازمان است. بنابراین، سازمان‌ها می‌بایست عواملی را که منجر به تعهد سازمانی می‌شوند، شناسایی کنند [۳۷]. همچنین افزایش تعهد سازمانی یک عنصر ضروری برای کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها بیان شده است، به طوری که کارکنانی که تعهد بالاتری نسبت به سازمان دارند، عملکردشان نیز مطلوب‌تر است [۱۳].

۲-۴-۵- عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی

ماتیو و زاجاک^۲ (۱۹۹۰)، یافته‌های قریب به ۲۰۰ پژوهش در زمینه تعهد سازمانی را به وسیله فرا تحلیل مورد بررسی قرار داده‌اند و به ارائه یک مدل نظری در خصوص ۳ مقوله: الف) عوامل پیش نیاز ضروری، مؤثر و موجب تعهد سازمانی؛ ب) عوامل همبسته به تعهد سازمانی؛ ج) نتایج و اثرات و پیامدهای تعهد سازمانی پرداختند.

مقدمات ایجاد تعهد در ۵ دسته تقسیم می‌شوند:

- الف) ویژگی‌های شخصی و فردی (همچون سن، جنسیت، تحصیلات، وضعیت تأهل و غیره).
- ب) مشخصات شغلی (همچون تنوع مهارت، استقلال، چالش شغلی).
- ج) ویژگی‌های مرتبط با نقش (همچون ابهام نقش، تعارض نقش، تضاد نقش).
- د) چگونگی روابط گروهی/ رهبر (همچون انسجام گروهی، وابستگی متقابل ارتباطات رهبر).

1. Klein & Peter
2. Mathieu & Zajak

ه) ویژگی‌های سازمان (همچون میزان تمرکز، رسمیت سازمان، بعد و اندازه سازمان).

عوامل مرتبط و همبسته به تعهد سازمانی شامل: انگیزش شغلی، رضایت شغلی (درونی، بیرونی، کلی) و نهایت آن که تعهد سازمانی در تمایل به ماندن در سازمان، عملکرد شغلی، سنجش بازدهی نقش مهمی دارد [به نقل از منبع ۶۱].

یکی دیگر از عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی، فرایند اجتماعی کردن است. این فرآیند دارای سه مرحله است.

مرحله قبل از ورود به سازمان: قبل از شروع به خدمت، تصویری از کار در ذهن فرد به وجود می‌آید و با امید به آن و انتظاراتی که از سازمان دارد، خود را برای کار آماده می‌سازد. قبل از ورود به سازمان، فرد در دنیای دیگر بوده و تحصیلات و تجربیات قبلی او تا حدود زیادی بینش، نگرش، اخلاق و رفتار او را تحت تأثیر قرار می‌دهند. در نتیجه با ارزش‌ها، انتظارات و تصورات خاصی وارد سازمان می‌شود.

مرحله رویارویی فرد با سازمان: در این مرحله فرد تازه وارد شده به سازمان، متوجه واقعیت سازمان می‌شود. بعد از احراز شغل و ورود به سازمان، فرد ممکن است با این واقعیت مواجه شود که میان انتظارات و تصورات او از شغل و سازمان و واقعیات تفاوت‌هایی وجود دارد.

مرحله تحول و دگرگونی: اگر افراد شناخت درستی از سازمان داشته باشند، هنجار و نظام ارزش سازمان را می‌پذیرند و بینش، نگرش و رفتار خود را مطابق با آن تغییر می‌دهند، جایگاه کاری و اجتماعی صحیح خود را درمی‌یابند، ولی اگر این فرایند با شکست مواجه شده باشد؛ نتیجه جابه‌جایی زیاد و نهایتاً خروج فرد از سازمان به صورت اخراج یا استعفا خواهد بود [۶۶].

۲-۴-۶- نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی

بخش‌های مختلف تعهد سازمانی می‌تواند نتایج مطلوب و نامطلوبی برای فرد و سازمان داشته باشد. تحقیقات زیادی درباره تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی، رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی، ترک خدمت کارکنان، غیبت و تأخیر کارکنان انجام شده است. این پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ارتباط

تعهد سازمانی با عملکرد شغلی و رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی مستقیم است ولی ارتباط آن با ترک خدمت، غیبت و تأخیر کارکنان معکوس است [۶۰].

به طور کلی، سطوح بالای تعهد، نشان‌دهنده نتایج مثبت بیش‌تر، نسبت به پیامدهای منفی آن است. نتایج مطلوب و نامطلوب در سطح بالای تعهد کارکنان، گروه و سازمان در ادامه به تفکیک بیان شده است.

۲-۴-۶-۱- پیامدهای مطلوب مؤثر بر افراد: احساس تعلق و وابستگی؛ امنیت؛ پیشرفت در مسیر شغلی و افزایش دریافتی‌ها؛ تعقیب مشتاقانه سازمان.

۲-۴-۶-۲- پیامدهای مطلوب مؤثر بر گروه کاری: ثبات عضویت؛ اثربخشی گروه؛ تجانس و همبستگی.

۲-۴-۶-۳- پیامدهای مطلوب مؤثر بر سازمان و افزایش اثربخشی: کوشش فردی؛ کاهش ترک خدمت و غیبت؛ ثبات نیروی کار؛ سطح رقابت بیشتر و بهبود عملکرد شغلی؛ نیل به اهداف سازمانی [۶۴].

۲-۴-۷- استراتژی‌هایی برای بهبود تعهد

۱ - پاداش و به رسمیت شناختن: مهم‌ترین استراتژی برای بهبود تعهد، دادن پاداش مناسب به خدمات و فعالیت‌های افراد است؛ ۲ - فراهم آوردن فرصت‌های رشد و پیشرفت: به محض این‌که افراد تشخیص دهند رشد سازمان باعث رشد شخصی آن‌ها می‌گردد، آن‌ها تعهد بیشتری نسبت به سازمان از خود نشان می‌دهند؛ ۳ - احترام و تقویت اعتماد به نفس؛ ۴ - تعهد متقابل و دو جانبه؛ ۵ - فراهم آوردن یک محیط کاری مطلوب؛ ۶ - توانمندسازی؛ ۷ - استخدام افراد مناسب [۱۲].

۲-۴-۸- تعهد سازمانی داوطلبان

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است و در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان بوده است. به‌طوری‌که این نگرش در ادبیات تحقیق جایگاهی را به خود اختصاص داده که برای درک و پیش‌بینی رفتار سازمانی اهمیت بسیاری پیدا کرده است [۶۷]. داوطلبان یک مجموعه

مهم از منابع انسانی هستند که به صورت موقت و دائمی برای سازمان‌های ورزشی ضروری می‌باشند [۳۳]. پژوهشگران تعهد سازمانی را به عنوان یک متغیر حائز اهمیت در درک رفتار داوطلبان می‌دانند که نتایج آن بر روی نتایج مثبت کاری شامل: کاهش غیبت، کاهش کناره‌گیری از کار و بهبود عملکرد شغلی مشهود است. همچنین مبنایی را برای درک ارتباط داوطلبان و سازمان فراهم می‌نماید و معیاری اساسی برای مدیریت اثربخش می‌باشد [۱۳، ۱۴، ۲۸، ۳۳]. سازمان‌های غیر انتفاعی از جمله سازمان‌های ورزشی دارای چالش‌های کلیدی هستند، یکی از آن‌ها حفظ داوطلبان می‌باشد. از طرفی، تعهد سازمانی داوطلبان به عنوان یک عامل کلیدی مؤثر بر شناسایی سازمان و تحویل جامعه‌ای مبتنی بر ورزش می‌باشد [۳۳]. بیشتر تعاریف تعهد سازمانی به وابستگی شخص به سازمان تأکید دارند. وابستگی مثبت باعث می‌شود فرد داوطلب در سازمان بماند و تلاش بیشتری در جهت نیل به اهداف سازمان داشته باشد. این نتایج کلیدی برای سازمان‌دهی داوطلبان ورزشی بسیار حائز اهمیت است [۱۴]. بسیاری از سازمان‌ها تلاش می‌کنند تعهد داوطلبان را افزایش دهند، زیرا افزایش تعهد داوطلبان می‌تواند باعث صرفه‌جویی در هزینه‌های جذب و آموزش نیروهای جدید شود [۲۹]. تعهد بالای داوطلبان به یک سازمان با تمایل داوطلبان برای ماندن و ادامه همکاری در سازمان رابطه مستقیم دارد [۱۲]. داوطلبان با افزایش تعهد به سازمان اهداف متعدد سازمانی را برآورده می‌نمایند، به‌طوری‌که این افراد از صمیم قلب در فعالیتهای متعدد سازمانی شرکت می‌نمایند و برای رسیدن به اهداف سازمان و موفقیت آن از هیچ تلاشی فرو گذاری نمی‌کنند [۲]. انجمن‌ها، باشگاه‌ها و سازمان‌های ورزشی زمانی در ارائه برنامه‌هایشان موفق می‌شوند که داوطلبانی متعهد به سازمان و اهدافشان جذب نمایند [۱۳]. پی بردن به این موضوع که چرا افراد داوطلب می‌شوند و چگونه به کارشان متعهد و عجلین می‌شوند، برای مدیرانی که سازمان‌هایشان وابسته به خدمات داوطلبی است، بسیار مهم و ضروری می‌باشد. بسیاری از سازمان‌ها تلاش می‌کنند به هر نحوی تعهد داوطلبان را افزایش دهند، زیرا افزایش تعهد داوطلبان می‌تواند باعث صرفه‌جویی در هزینه‌های سازمانی شود [۶۸]. کاسکلی و بوآگ (۲۰۰۱)، دریافتند تعهد سازمانی به طور معناداری بین داوطلبانی که در سازمان‌هایشان ادامه

فعالیت می‌دهند و آن‌هایی که سازمان را ترک می‌کنند، تمایز قائل می‌شود [۱۴]. داوطلبانی که تمایل قوی به ماندن در یک سازمان دارند، از انجام وظیفه در سازمان احساس رضایت می‌کنند [۱۲]. عده‌ای از محققان با تمرکز بر روی مشاغل داوطلبی در سازمان‌های ورزشی و تفریحی، پیشنهاد می‌دهند برخی از ویژگی‌های شخصی، محیطی، سازمانی، اجتماعی و اقتصادی می‌تواند بر تعهد داوطلبان در سازمان اثرگذار باشد [۶۹]. اگر سازمان‌های ورزشی درک بهتری از فرایندهایی که منجر به تعهد بیشتر داوطلبان به سازمان می‌شود، داشته باشند بهتر قادر خواهند بود، داوطلبان را در پست‌های مناسبی جای دهند و زمینه مناسبی را برای ادامه فعالیت‌هایشان با سازمان فراهم نمایند [۱۳].

دامنه وسیعی از مطالعات به بررسی تعهد سازمانی کارکنان حقوق‌بگیر در سازمان‌های رسمی پرداخته‌اند: از قبیل آلن و مایر (۱۹۹۱)، ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰)، مایر و همکاران (۲۰۰۳). اما در بخش داوطلبان، مطالعات در مورد تعهد سازمانی آنان به اندازه کارکنان حقوق‌بگیر نیست. تفاوت اساسی داوطلبان و نیروهای رسمی در این است که داوطلبان نسبت به کارکنان، فعالیت اجباری انجام نمی‌دهند و این موضوع به این خاطر است که آنان نسبت به کارکنان رسمی به مزایا و پاداش‌های سازمان وابسته نیستند، همچنین داوطلبان ترجیح می‌دهند بیشتر فعالیت‌های پاره وقت را نسبت به فعالیت‌های تمام وقت انجام دهند تا بتوانند در سازمان‌های دیگر نیز فعالیت داشته باشند [۱۲].

دورسچ (۲۰۰۲) بیان کرد، رضایت از بهره‌وری سازمان، اطلاعات کافی در مورد سازمان، اعتماد و امنیت روانی، به رسمیت شناخته شدن و پذیرش نقش از جمله دلایل اصلی داوطلبان برای به انجام رساندن تعهداتشان در قبال سازمان می‌باشند [۲۵]. هیس (۲۰۰۰) بیان کرد، ویژگی‌های جمعیت شناختی، درآمد، آموزش و رضایتمندی داوطلبان از سازمان، از جمله مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده تعهد داوطلبان می‌باشند [۲۶].

دو نقطه نظر درباره تعهد سازمانی داوطلبان وجود دارد: گروه اول بر این باورند، داوطلبان هیچ تعهدی به سازمان ندارند و به اندازه کافی متعهد نیستند و نمی‌توانند مورد اعتماد باشند. افرادی که بر این باورند ترجیح می‌دهند از کارکنان رسمی استفاده نمایند.

گروه دوم معتقدند، داوطلبان کاملاً به وظایف خود متعهد هستند و آن را به صورت داوطلبانه بر می-گزینند. گزارش شده است، این گروه معتقدند سطح تعهد داوطلبان نسبت به کارشان بیشتر از کارکنانی است که برای کارشان پول دریافت می کنند [۲۷،۳۳].

دالی^۱ (۱۹۹۱) بیان کرد، عوامل مختلفی از جمله عوامل شخصی، سازمانی، اجتماعی و اقتصادی نقش مؤثری در تعهد سازمانی داوطلبان دارند. تعهد سازمانی داوطلبان پایه و اساسی را برای آگاهی و شناخت ارتباط میان داوطلبان با سازمان‌های ورزشی فراهم می کند و به عنوان شاخص اثر بخشی سازمان‌ها و ارائه خدمات ورزشی شناخته شده است. همچنین یک عامل کلیدی در حفظ و نگهداری داوطلبان در سازمان و بالا بردن سطح عملکرد آنان به شمار می رود (به نقل از منبع ۹). درک سطح تعهد داوطلبان نه تنها به روند حفظ آن‌ها کمک می کند؛ بلکه به مدیران کمک می کند تا رفتارهای نامطلوب داوطلبان از جمله غیبت، جابه جایی و غیره را پیش بینی نمایند [۲۷].

۲-۵- پیش درآمدی بر رضایت شغلی

مطالعه در مورد رضایت شغلی دارای سابقه طولانی بوده و از زمان هرزبرگ^۲ (۱۹۵۹) تاکنون، مفهوم رضایت شغلی به صورت چشمگیری مورد چالش و تجدید نظر قرار گرفته است [۳۶]. به طور کلی، هر سازمانی در صدد آگاهی از نگرش‌های شغلی کارکنان است و اگر این نگرش‌ها به صورتی مشخص بیان شوند، سازمان‌ها می توانند جهت مدیریت نیروی انسانی، اطلاعات مفیدی به دست آورند. رضایت شغلی، بیشترین متغیر سازمانی اندازه گیری شده در هر جنبه پژوهشی و کاربردی می باشد [۶۱]. دلایل متعددی برای توجه به این نگرش کاری وجود دارد. نخست، سازمان‌ها علاقه دارند وضعیت کنونی رضایت شغلی کارکنان خود را ارزیابی کنند و دوم، پژوهش‌های زیادی انجام شده تا بتوانند رضایت شغلی کارکنان را مورد ارزیابی قرار دهند [۷۰]. با توجه به این که رضایت شغلی با عوامل سازمانی، محیطی، شغلی و فردی مرتبط است و دیدگاه‌های متفاوتی در مورد رضایت شغلی و روش‌های مختلفی برای اندازه گیری آن وجود دارد، لذا نتایج متفاوت و متناقض دیده شده است [۶۱]. اغلب

1. Daly
2. Herzberg

مدل‌های سنتی که به رضایت شغلی می‌پردازند بر احساس فرد در مورد شغلش تمرکز دارند، اما آنچه رضایت شغلی را شکل می‌دهد ماهیت آن حرفه نیست بلکه انتظاراتی است که فرد از آن شغل دارد [۶۱].

۲-۵-۱- تعریف رضایت شغلی

هر فرد از شغل خود انتظارات و خواسته‌هایی دارد و هدفی را دنبال می‌کند، برآورده شدن این نیازها و انتظارات و دستیابی به اهداف مورد انتظار، باعث ایجاد رضایت در فرد می‌شود. اغلب مطالعات در زمینه رفتار سازمانی، رضایتمندی کارمندان را رضایت شغلی تعبیر کرده‌اند [۷۱].

لاک^۱ (۱۹۷۶)، رضایت شغلی را یک حالت عاطفی مثبت یا خوشایند ناشی از ارزیابی شغلی یا تجربه شغلی یک نفر تعریف می‌کند [به نقل از منبع ۶۱].

کرانی^۲ (۱۹۹۲)، رضایت شغلی را به عنوان یک واکنش عاطفی یا هیجانی فرد نسبت به شغل خود، تعریف می‌کند [۷۰].

رایبیز (۱۳۸۹)، رضایت شغلی را نگرش کلی فرد درباره کارش می‌داند [۶۳]. اغلب مطالعات در زمینه رضایتمندی کارکنان، از دو روش سنجش کلی و تفضیلی استفاده کرده‌اند. در سنجش کلی از کارمند فقط یک سؤال کلی و جامع در مورد میزان رضایت فرد از شغلش پرسیده می‌شود؛ اما در سنجش تفضیلی ارکان و اجزای شغل مشخص می‌شود. درباره احساس فرد نسبت به آن‌ها پرسش می‌شود. برخی از این عوامل و اجزا عبارت است از ماهیت کار، وضعیت ارتقاء، شرایط کاری، نظارت و سرپرستی، همکاران و اهداف سیاست‌های سازمانی [۶۳].

سه بعد مهم در رضایت شغلی تشخیص داده شده‌اند که عبارتند از:

- ۱- رضایت شغلی یک پاسخ عاطفی نسبت به شرایط و وضعیت شغل است.
- ۲- رضایت شغلی اغلب در رابطه با برآورده شدن نیازها و انتظارات تعیین می‌شود.
- ۳- رضایت شغلی منبعت از چند نگرش وابسته به هم است [۷۲].

1. Lauk
2. Cranny

۲-۵-۲- عوامل تعیین کننده رضایت شغلی

۲-۵-۲-۱- رضایت از کار: منظور این است، قلمرو و حیطه وظایفی که کارکنان انجام می‌دهند،

جالب باشد و فرصت‌هایی برای یادگیری و پذیرش مسئولیت برای آن‌ها فراهم کند.

۲-۵-۲-۲- رضایت از مافوق: عبارت است از توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظات که

آنان برای علایق کارکنان از خود نشان می‌دهند. میزان رضایت در این دسته بر اساس رفتار سرپرستان

با کارکنان تعیین می‌شود.

۲-۵-۲-۳- رضایت از همکاران: عبارت است از میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که

همکاران، مدیران و کارکنان نشان می‌دهند. میزان رضایت از همکاران به میزان همکاری و پشتیبانی

صمیمی همکاران در زندگی سازمانی بستگی دارد.

۲-۵-۲-۴- رضایت از ترفیع: عبارت است از دسترسی به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت در کار

کارکنان. رضایت از ترفیع به عادلانه بودن سیستم‌های ارتقاء مقام و سیستم ترفیعات و شفافیت در

این پست‌ها بستگی دارد.

۲-۵-۲-۵- رضایت از حقوق: منظور این است، اگر کارکنان احساس کنند حقوق و مزایا، توقعات

آنان را برآورده می‌سازد و با سطح تلاش و فعالیت آن‌ها برابر است، از کار خود رضایت خواهند داشت

[۶۱].

به طور کلی، می‌توان نتیجه گرفت رضایت و عدم رضایت دو انتهای یک پیوستار نیستند و نتیجه تأثیر

عوامل زیادی نظیر علائق، انگیزه‌ها، نگرش و شخصیت افراد از یک طرف و مختصات شغلی نظیر

محیط کار، جو سازمانی، فرهنگ سازمانی و نیز مدیریت از طرف دیگر می‌باشد. چنانچه این عوامل

مؤید یکدیگر باشند موجب ایجاد حالتی می‌شود که فرد در خود احساس رضایت می‌کند [۷۲].

۲-۵-۳- محققان عمدتاً دو نوع مدل را برای بیان رضایت شغلی ارائه می‌دهند:

۱- رضایت شغلی را به ویژگی‌ها و خصوصیات شغلی نسبت می‌دهند.

۲- رضایت شغلی را به ویژگی‌های شاغل نسبت می‌دهند [۳۱].

محققان این دو مدل را تبیین‌های موقعیتی و تبیین‌های گرایشی می‌نامند.

۲-۵-۳-۱- تبیین‌های موقعیتی: اصطلاح موقعیت به عوامل بیرونی و محیطی اشاره دارد. در این مدل خود کار، ماهیت شغل و عوامل محیطی پیرامون آن بدون توجه به مجموعه گرایش‌ها و نگرش‌های فرد برای تبیین رضایت شغلی مورد ملاحظه قرار می‌گیرد [۷۲].

۲-۵-۳-۲- تبیین‌های گرایشی: اصطلاح گرایش به باورها، نگرش‌ها، ویژگی‌های شخصی و شخصیتی افراد اطلاق می‌شود. در این مدل، رضایت شغلی بر اساس نیازها، انتظارات، نگرش‌ها و ارزش‌های کارکنان تعیین می‌شود [۷۲].

هر فردی مجموعه این خصوصیات را به عنوان شخصیت خویش با خود به شغلش می‌آورد و این مجموعه عوامل شخصیتی است که میزان رضایت شغلی فرد را تعیین می‌کند. این دو مدل مکمل یکدیگرند و هر دو در تعیین و تبیین رضایت شغلی افراد مؤثر می‌باشند. رضایت شغلی هم از خصوصیات افراد مثل ارزش‌ها، نگرش‌ها و گرایش‌های آنان تأثیر می‌پذیرد و هم متأثر از وضعیتی است که فرد در آن قرار گرفته است. رضایت شغلی نتیجه تعامل دو عامل موقعیتی و گرایشی است [۷۲].

۲-۵-۴- اهمیت رضایت شغلی

مسئله اساسی برای مدیران سازمان‌ها این است، چطور می‌توان همزمان با تجهیز فعالیت‌های افراد در جهت هدف‌های سازمان طوری عمل کرد که افراد از کار و کوشش خود در سازمان رضایت شخصی کسب نمایند. هیچ تردیدی نیست که رضایت شغلی، اهمیت بسیار بالایی دارد، حداقل مدیران به سه دلیل به رضایت شغلی افراد و اعضای سازمان اهمیت می‌دهند [۳۰]، زیرا:

- ۱- افراد ناراضی سازمان را ترک می‌کنند و بیشتر استعفا می‌دهند؛
- ۲- کارکنان راضی از سلامت بهتری برخوردارند و بیشتر عمر می‌کنند؛
- ۳- رضایت شغلی از کار پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر می‌رود و اثرات آن در زندگی خصوصی فرد و خارج از سازمان مشاهده می‌شود [۶۱].

۲-۵-۵- پیامدهای رضایت شغلی

افزایش عزت نفس؛ افزایش شادکامی؛ کاهش استرس و اضطراب؛ کاهش وقت کشی [۶۱].

۲-۵-۶- رضایتمندی داوطلبان

همانطور که قبلاً بیان شد، داوطلبان امروزه بخش مهمی از منابع انسانی سازمان‌ها و نهادهای دولتی به ویژه بخش‌های غیر دولتی را تشکیل می‌دهند. اگرچه به دلیل این‌که در هر سازمان کلیه کارکنان (داوطلب یا حقوق بگیر) در الزام برای انجام هر چه بهتر وظایف، تعامل با یکدیگر و میزان انتظارات از یکدیگر مشابه هستند و تا حدودی انتظار می‌رود در زمینه تجارب کاری بین آن‌ها تفاوتی وجود نداشته باشد، اما در واقع داوطلبان به دلیل دارا بودن نگرش‌های متفاوت با کارکنان حقوق بگیر دارای رضایتمندی شغلی متفاوتی نیز هستند [۴]. به عبارت دیگر، اگرچه داوطلبان و کارکنان حقوق بگیر در محیط کار تحت تأثیر عوامل مشترکی قرار می‌گیرند؛ اما داوطلبان انتظارات و انگیزه‌هایی دارند که برای برآورده شدن آن‌ها به این‌گونه فعالیت‌ها روی می‌آورند [۲]. به طور وسیع، به دلیل تفاوت‌های موجود در میان این دو گروه نمی‌توان ادبیات موجود در مورد کارکنان را به داوطلبان تعمیم داد. این تمایز می‌تواند نگرش افراد در مورد وظایف اختصاص داده شده به آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد و در نهایت رضایت شغلی را در میان این دو گروه تحت تأثیر قرار دهد. ایجاد رضایتمندی در داوطلبان که بخش مهمی از منابع انسانی حاضر در رویدادهای ورزشی محسوب می‌شوند، یکی از اصلی‌ترین مسائل مربوط به مدیریت رویداد و به ویژه رهبری داوطلبان است [۲۴]. برای حفظ داوطلبان در طول برگزاری رویداد و تشویق آن‌ها برای داوطلب شدن در رویدادهای آتی لازم است، مدیران به عواملی توجه کنند که بر میزان رضایتمندی داوطلبان از تجارب داوطلبی تأثیرگذار هستند. شناسایی این عوامل مدیران را در تعیین راهبردهای ایجاد رضایتمندی در داوطلبان و حفظ آن‌ها توانا می‌سازد [۲]. در زمینه عوامل تأثیرگذار بر رضایتمندی داوطلبان، ماهیت کار (۷۳،۲۳)، پاداش‌های احتمالی [۲۲،۷۳،۷۴]، سرپرستی و نظارت [۲۲،۷۳]، رویه‌های کار [۲۲،۷۳]، همکاران [۲۲،۷۳،۷۵]، ارباب رجوع [۲۲،۷۵]، ارتباطات [۲۲،۷۳]، امکانات و تسهیلات [۲۳] و میزان هم‌پوشانی انتظارات و انگیزه-

های داوطلبان با تجارب کسب شده از داوطلبی شناسایی شده‌اند [۷۵]. همچنین مشخص شده است ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و شخصیتی افراد نیز بر میزان رضایتمندی از این فعالیت‌ها تأثیر گذار است [۷۴، به نقل از منابع ۴، ۱۲].

داوطلبانی که از فعالیت‌های خود احساس رضایت می‌کنند، نقش مهمی در شکل‌گیری ساختار داوطلبی یک سازمان دارند، زیرا این افراد تمایل زیادی دارند تا دوستان و آشنایان خود را به داوطلبی ترغیب و تشویق نمایند [۴]. بنابراین، داوطلبان راضی نه تنها در ارائه تصویر مثبت از سازمان در دیدگاه عمومی نقش دارند؛ بلکه در جذب داوطلبان بیشتر و افزایش منابع انسانی داوطلب نیز مؤثر هستند [۲۴].

۲-۵-۷- نظریه‌های رضایتمندی و داوطلبی

حضور و همکاری داوطلبان در کنار کارکنان حقوق‌بگیر، باعث شده است تا محققان و مدیران به مسائل سازمانی و مدیریتی این افراد همانند سایر کارکنان توجه نمایند. بنابراین، لزوم پرداختن به کاربرد نظریه‌های رضایتمندی نیز در مدیریت این منابع انسانی خاص، احساس می‌شود.

۲-۵-۷-۱- **نظریه بهداشت / انگیزش:** هرزبرگ، در این نظریه بیان می‌دارد، طبیعت انسان از لحاظ کیفیت ارضای نیازها، دارای خصوصیتی دوگانه است. به عبارت دیگر، فرد در اثر فقدان عوامل و شرایط لازم، احساس عدم رضایت می‌کند و چون شرایط و عوامل فراهم گردد، احساس عدم رضایت کاهش می‌یابد و به تدریج به بی‌تفاوتی منجر می‌شود. تأثیر اکثر عوامل فیزیولوژیک از این نوع است و این دسته از عوامل را می‌توان عوامل بهداشتی یا حافظ وضع موجود نامید. از طرفی دیگر، نیازهایی وجود دارند که برای او رضایت و کامیابی فراهم می‌آورد. به کمک ارضای این نیازها می‌توان شاغل را راضی کرد. این نیازها که به وسیله عوامل شغلی و درونی و نه محیطی ارضا می‌گردد، عبارتند از: کسب موفقیت، تحسین به خاطر انجام کار، مسئولیت بیشتر و رشد کار. اگر این عوامل با محتوای شغل به نحو مطلوبی ترکیبی شوند، رضایت را پایدار خواهند ساخت [۷۶].

گیدرون (۱۹۸۳)، از نظریه هرزبرگ برای مطالعه ساختار منابع رضایت شغلی در داوطلبان استفاده کرد و بیان کرد رضایت کلی داوطلبان به دو عامل محتوایی کار (ذات کار و دستاوردهای آن) و دو عامل مفهومی کار (آسودگی و نبودن عوامل استرس‌زای شغلی) بستگی دارد [۲۳]. او معتقد است رضایتمندی داوطلبان با رضایتمندی کارکنان حقوق‌بگیر متفاوت است و نظریه هرزبرگ به تنهایی برای توضیح رضایتمندی داوطلبان مناسب نیست. او بیان می‌دارد برای استفاده از این نظریه برای داوطلبان باید به عوامل محتوایی آن، شرایط محیط فعالیت داوطلبان نیز اضافه شود. همچنین برای ایجاد رضایتمندی در داوطلبان باید وظایفی به آن‌ها محول شود که فرصت ابراز وجود را برای این افراد ایجاد کند. واگذاری چنین وظایفی به داوطلبان این فرصت را می‌دهد تا مهارت‌ها و توانایی‌های خود را توسعه دهند و امکان کسب موفقیت را برای آنان فراهم می‌کند [۲۳].

۲-۵-۷-۲- نظریه تناسب شغل با شخصیت^۱: در این نظریه جان هالند^۲ (۱۹۸۵)، بیان کرد رغبت یا علاقه فرد باید با محیط کار او متناسب باشد. در این نظریه رضایت شغلی و میل به ترک شغل به میزان سازگاری یا انطباق موفقیت‌آمیز شخصیت فرد با محیط شغلی بستگی دارد [۴]. به عبارت دیگر، افراد به دنبال محیط‌هایی هستند تا از مهارت‌ها و توانایی‌هایشان استفاده کنند و به آن‌ها فرصت دهد تا روش‌ها و ارزش‌های خود را آشکار سازند. هر چه سازگاری بین فرد و محیط بیشتر باشد میزان رضایت فرد بیشتر خواهد بود [۷۷].

سرجنت و سدلسک^۳ (۱۹۹۰)، کاربرد این نظریه را در دانشجویان داوطلب بررسی کردند و نشان دادند طبق نظریه هالند، تطابق بهتر و بیشتر ویژگی‌های فردی و انگیزه‌های داوطلبان از یک طرف و همچنین ساختار سازمانی و پاداش‌های اهدائی از طرف دیگر، باعث افزایش رضایتمندی داوطلبان می‌شود. آن‌ها پیشنهاد کردند، سازمان‌ها با توجه کردن به ماهیت وظایفی که به داوطلبان واگذار می-

1. Personality – job theory
2. Holland
3. Sargent & Sedlacek

شود و نوع پاداشی که برای این افراد در نظر می‌گیرند، باعث افزایش هر چه بیشتر این تناسب می‌شوند [۷۷].

۲-۶- پیشینه پژوهشی اخلاق کاری

با توجه به عدم مشاهده پیشینه پژوهشی مربوط به متغیر اخلاق کار در زمینه مطالعات داوطلبی توسط محقق، ابتدا پیشینه پژوهشی متغیر اخلاق کار در بین کارمندان و کارکنان رسمی در ادارات و دانشگاه‌ها و سپس پیشینه پژوهشی مربوط به متغیرهای رضایتمندی و تعهد سازمانی در بین جامعه آماری داوطلبان در این قسمت ذکر شد. همچنین در این قسمت، ابتدا پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه موضوع مورد نظر در خارج از کشور و سپس پژوهش‌های داخلی گزارش شد.

ساکز و همکارانش^۱ (۱۹۹۶)، در تحقیقی رابطه بین اخلاق کار، نگرش‌های شغلی و تمایل به ترک شغل را در بین کارکنان سازمان‌های خدماتی مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها نشان می‌دهد، اعتقاد قوی‌تر به اخلاق کار به صورت مستقیم با رضایت شغلی و تعهد سازمانی و به طور غیرمستقیم با ترک شغل رابطه دارد [۷۸].

اسچپکر^۲ (۲۰۰۱)، به بررسی ارتباط جو اخلاقی با رضایتمندی شغلی، تعهد سازمانی، قصد جابه‌جایی و ترک شغل در میان ۱۵۲ نفر از فروشندگان جنوب ایالات متحده آمریکا پرداخت. نتایج نشان داد، جو اخلاقی بر روی رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری داشته و بر روی قصد جابه‌جایی شغلی تأثیر منفی دارد. همچنین نتایج نشان داد جو اخلاقی بر روی قصد ترک شغل تأثیر مستقیمی ندارد [۷۹].

یوسف (۲۰۰۱)، در تحقیقی که در بین ۴۲۵ کارمند مسلمان از چند سازمان امارات متحده عربی صورت گرفت، رابطه بین اخلاق کار و تعهد سازمانی و رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد، بین اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یوسف همچنین طی این

1. Saks et al
2. Schwepker

مطالعه نشان داد که سن، میزان تحصیلات، تجربه کاری (سنوات)، فرهنگ ملی، نوع سازمان (تولیدی یا خدماتی) و نوع مالکیت سازمان (خصوصی یا دولتی) بر روی اخلاق کار تاثیرگذار هستند. همچنین یافته‌ها نشان داد، جنسیت و نوع شغل بر روی اخلاق کار تاثیر ندارند [۲۹].

رحمان و همکاران^۱ (۲۰۰۶)، در تحقیقی رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی را در بین ۲۲۷ کارمند از چندین شعبه بانک محلی در مالزی بررسی کردند و نتایج نشان داد رابطه مثبت و مستقیمی میان اخلاق کار و تعهد سازمانی وجود دارد و افراد با ادراک بالاتری از اخلاق کار گرایش به تعهد عاطفی داشته و افراد با ادراک پایین‌تری از اخلاق کار گرایش به تعهد هنجاری داشتند [۸۰].

اکپرا و وین^۲ (۲۰۰۸)، در مقاله‌ای با عنوان تأثیر فضای اخلاقی بر روی رضایت شغلی و تعهد کاری نشان داد، مدیریت اخلاقی موجب افزایش تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و رضایت شغلی می‌شود [۸۱].

اتومان و همکاران^۳ (۲۰۱۰)، ارتباط بین اخلاق کار و تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار دادند. افراد شرکت‌کننده در این پژوهش ۲۲۷ نفر از کارمندان بانک محلی در مالزی بودند. در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) و اخلاق کار اسلامی ترجمه شده توسط یوسف (۲۰۰۱) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد ارتباط مستقیم و معناداری بین ابعاد تعهد سازمانی و اخلاق کاری وجود دارد و به طور خاص، تعهد عاطفی ارتباط بادوامی با اخلاق کاری نسبت به تعهد هنجاری و مستمر دارد [۸۲].

محمد و همکاران^۴ (۲۰۱۰)، در تحقیقی به بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در دانشگاه اسلامی بین‌المللی در مالزی پرداختند. افراد شرکت‌کننده در این پژوهش

1. Rahman et al
2. Okpara & Wynn
3. Othman et al
4. Mohamed et al

۳۱۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه بودند. نتایج پژوهش نشان داد اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد [۳۱].

راخمن^۱ (۲۰۱۰)، در بررسی نقش اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای کاری در بین ۴۹ نفر از کارکنان ۱۰ مؤسسه کوچک مالی در اندونزی نتیجه گرفت، اخلاق کار اسلامی با تعهد کاری رابطه مستقیم و با میزان ترک خدمت رابطه منفی دارد [۸۳].

زهیر و همکاران^۲ (۲۰۱۱)، در طی مطالعه‌ای ارتباط بین رهبری کاریزماتیک، جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را بررسی کردند. ۶۲۹ نفر از کارمندان شرکت‌های ملی و چند ملیتی در این پژوهش شرکت کردند. داده‌ها از طریق مصاحبه گردآوری شد. بر اساس یافته‌ها، جو اخلاقی و رهبری کاریزماتیک بر روی تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثر مثبت و مستقیمی داشتند و رضایت شغلی نیز بر روی تعهد سازمانی تأثیر مستقیم داشت [۵۹].

شاکیل احمد^۳ (۲۰۱۱)، طی تحقیقی با عنوان اخلاق کار: از دیدگاه اسلامی به این نتیجه رسید که اخلاق کار به ایجاد روحیه بهتر و انگیزه بالاتر در میان کارکنان کمک می‌کند و می‌تواند سطح تعهد سازمانی و رضایت شغلی را بهبود بخشد و همچنین منجر به کاهش ترک خدمت شود [۳۲].

فاروک یونال^۴ (۲۰۱۲)، در مطالعه‌ای ارتباط تعهد سازمانی و جو اخلاقی را با نقش واسطه‌ای ابعاد رضایت شغلی مورد بررسی قرار داد. یافته‌های پژوهش نشان داد جو اخلاقی بر رضایت از ارتقاء، همکاران، سرپرستان و سیاست‌های شرکت اثر مستقیم دارد، در حالی که بر روی رضایت از خود شغل و رضایت از پرداخت اثر غیر مستقیم و بر روی تعهد مستمر اثر مستقیم داشت. همچنین نتایج نشان داد ابعاد رضایت شغلی (رضایت از ارتقاء، سرپرستان، سایت‌های شرکت، خود شغل و پرداخت) بر روی تعهد عاطفی اثر مستقیم دارند. در حالی که، جو اخلاقی به صورت غیر مستقیم و از طریق ابعاد رضایت شغلی بر روی تعهد عاطفی تأثیرگذار بود [۱۸].

1. Rokhman
2. Zehir et al
3. Shakil Ahmad
4. Faruk unal

زهیر و همکاران^۱ (۲۰۱۲)، در تحقیقی به بررسی اثر میانه‌ای جو اخلاقی در ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداختند. افراد شرکت‌کننده در این پژوهش ۱۹۲ نفر از کارمندان شرکت‌های بزرگ در کشور ترکیه بودند. در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های جو اخلاقی اسچپکر (۲۰۰۱)، تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) و رضایت شغلی اسچپکر (۲۰۰۱) استفاده شده بود. نتایج پژوهش نشان داد، از بین ابعاد رضایت شغلی (رضایت از سیاست‌های شرکت، شغل و سرپرستان) تأثیر مثبت و مستقیمی بر روی تعهد عاطفی دارند، درحالی‌که رضایت از همکاران هیچ تأثیری بر روی تعهد عاطفی نداشت. همچنین نتایج نشان داد رضایت شغلی تأثیر مستقیم و معناداری بر روی تعهد مستمر دارد و جو اخلاقی دارای نقش میانجی در رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌باشد [۵۸].

ماری و همکاران^۲ (۲۰۱۲)، در تحقیقی به مطالعه اثر اخلاق کار اسلامی بر روی رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بخش کشاورزی پاکستان پرداختند. ۳۱۷ نفر از ۲۵ نهاد کشاورزی کشور پاکستان در این تحقیق شرکت نمودند و در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های اخلاق کار اسلامی علی (۱۹۹۲)، رضایت شغلی دوبینسکی و هارلی (۱۹۸۶) و تعهد سازمانی بزمین و پیرو (۲۰۰۱) استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و مستقیمی بر روی تعهد سازمانی و رضایت شغلی دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد رابطه مثبتی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد [۳۰].

کماری و دجافر^۳ (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای اخلاق کار، رضایت‌مندی شغلی و تعهد سازمانی را در بانک شریعت اندونزی مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش ۷۸ نفر از کارمندان بانک شریعت شرکت کردند. در این تحقیق از پرسش‌نامه‌های اخلاق کار و تعهد سازمانی علی (۱۹۹۸) و رضایت شغلی لاسنز (۲۰۰۳) استفاده شده بود. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که اخلاق کار دارای یک اثر منفی بر روی رضایت شغلی است، در حالی‌که تأثیر مثبتی بر روی تعهد سازمانی دارد. این بررسی نتیجه می‌گیرد، اخلاق کار برای تعهد سازمانی اهمیت بسیاری دارد، اما نمی‌تواند به تنهایی رضایت

1. Zehir et al

2. marri et al

3. Komari & Djafar

شغلی بالایی ایجاد کند. همچنین آن‌ها بیان کردند، اخلاق کار و رضایت شغلی لزوماً مرتبط نیستند و ممکن است به علت درک عدالت در میان کارمندان باشد [۸۴].

علی و همکاران^۱ (۲۰۱۳)، طی مطالعه‌ای اثر اخلاق کار اسلامی را بر روی رضایت شغلی و تعهد سازمانی در یک بخش بانکی مورد مطالعه قرار دادند. ۲۰۳ نفر از کارمندان بخش بانکی در این پژوهش شرکت کردند. بر اساس یافته‌ها، اخلاق کار اسلامی دارای یک نقش میانجی در ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان بود. همچنین نتایج نشان داد یک رابطه مثبت و معناداری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد [۸۵].

فو^۲ (۲۰۱۳)، در پژوهشی به بررسی تأثیر هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی روی رفتار اخلاقی پرداخت. این پژوهش اثر عوامل مختلف را بر رفتار اخلاقی ۵۰۷ کارمند شاغل در سه شرکت خصوصی چینی بررسی کرد. تنظیم احساسات (یکی از مؤلفه‌های هوش هیجانی) دارای اثر مثبت و معناداری بر روی رفتار اخلاقی بود. تعهد سازمانی نیز دارای اثر مثبتی روی رفتار اخلاقی بود. در میان جنبه‌های مختلف رضایت شغلی، رضایت از پیشرفت، همکاران و رضایت از سرپرست دارای اثر مثبتی روی رفتار پاسخ دهندگان بود. در میان متغیرهای کنترلی، سن کارمندان اثر منفی بر رفتار اخلاقی داشت که نشان می‌دهد کارمندان جوان نسبت به کارمندان سال‌خورده دارای رفتار اخلاقی بهتری بودند [۸۶].

مصطفی و همکاران^۳ (۲۰۱۴)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه اخلاق کار و حمایت سازمانی با تعهد سازمانی در محیط کاری پرداختند. ۱۳۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان در این تحقیق شرکت کردند. در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های اخلاق کاری باتمن (۱۹۹۳)، تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) و حمایت سازمانی ایسنبرگر (۱۹۸۶) استفاده شد. بر اساس یافته‌ها، ارتباط معناداری بین اخلاق کار و حمایت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان زن وجود داشت. همچنین نتایج نشان داد ارتباط میان تعهد سازمانی و حمایت سازمانی در میان کارکنان مرد معنادار

1. Ali et al

2. Fu

3. Mostafa et al

بود. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد حمایت سازمانی پیش‌بینی کننده معناداری برای تعهد سازمانی کارکنان زن و مرد می‌باشد [۱۷].

تریپاتی^۱ (۲۰۱۴)، اثر اخلاق کار را بر روی تعهد سازمانی و رضایت شغلی مورد بررسی قرار داد. افراد شرکت‌کننده در این پژوهش ۵۰ نفر از کارمندان بانک HDFC در هند بودند. در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های اخلاق کار علی (۱۹۸۸)، تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱) و رضایت شغلی لاسنر (۲۰۰۳) استفاده کرده بودند. نتایج پژوهش نشان داد اخلاق کار اثر منفی بر روی رضایت شغلی و اثر مثبت بر روی تعهد سازمانی دارد [۳۶].

آجمال و عرفان^۲ (۲۰۱۴)، نقش میانجی اخلاق کار اسلامی را در ارتباط بین استرس شغلی و نتایج کار مورد بررسی قرار دادند. افراد شرکت‌کننده در این پژوهش ۱۲۰ نفر از کارکنان مؤسسات آموزشی و بانک‌های خصوصی و دولتی بودند. نتایج پژوهش نشان داد استرس شغلی با رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری دارد و با حضور اخلاق کار اسلامی رابطه استرس شغلی با رضایت شغلی مثبت می‌شود. استرس شغلی با قصد جابه‌جایی شغلی رابطه مستقیم و مثبتی داشت. بدین معنا که با افزایش استرس شغلی، رضایت شغلی کاهش یافته و قصد جابه‌جایی شغلی افزایش پیدا می‌کند. همچنین نتایج پژوهش نشان داد استرس شغلی و اخلاق کار اسلامی رابطه منفی ناچیزی با قصد جابه‌جایی شغلی دارند [۸۷].

مریاک^۳ (۲۰۱۴)، روابط میان اخلاق کار، انگیزه تحصیلی و عملکرد را مورد بررسی قرار داد. نتایج این پژوهش نشان داد: ابعاد مختلف اخلاق کار با انگیزه دانشگاهی و عملکرد تحصیلی ارتباط مثبت و معناداری دارد. همچنین تفاوت معنادار بین ابعاد اخلاق کاری به شدت بیشتر از ابعاد انگیزه تحصیلی بود. این یافته‌ها نشان از اهمیت اخلاق کار در محیط علمی دارد [۸۸].

1. Tripathi
2. Ajmal & Irfan
3. Meriac

چی کوه و بوو^۱ (۲۰۱۵)، طی مطالعه‌ای اخلاق سازمانی و رضایت و تعهد کارکنان را مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش ۲۳۷ نفر از کارکنان دانشگاه شرکت کردند. در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های رضایت و تعهد هریبینیک و آلتو (۱۹۷۲) و پرسش‌نامه جو اخلاقی ویکتور و کولن (۱۹۹۳) استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد اخلاق سازمانی رابطه مثبت و معناداری با رضایتمندی دارد و ارتباط بین رفتار اخلاقی با موفقیت شغلی از مهم‌ترین نتایج تأثیر مثبت اخلاق سازمانی بر رضایت شغلی می‌باشد. همچنین رضایت شغلی تأثیر معناداری بر روی تعهد سازمانی دارد. در حالی که یافته‌ها از تأثیر مثبت اخلاق سازمانی بر روی تعهد سازمانی حمایت می‌کنند، اما لازم به ذکر است که جنبه‌های مختلف اخلاق سازمانی مشروط به وجود متغیرهای دیگر (نظیر رضایت شغلی) بر تعهد سازمانی اثر می‌گذارد [۸۹].

معیدفر (۱۳۸۵)، طی مطالعه‌ای به بررسی اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی پرداخت. نتایج نشان داد هر چقدر میزان تحصیلات، رفتار شهروندی، بیگانگی با سازمان بالاتر می‌رود اخلاق کار کاهش می‌یابد و در اداراتی که کارکنانشان احساس عدالت می‌کنند و سبک مدیریت مشارکتی است میزان اخلاق کار بالاتر می‌باشد [۹۰].

توسلی و نجار نیاوندی (۱۳۸۷)، به مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت پرداختند. این تحقیق با رویکردی جنسیتی به اخلاق کار در جامعه ایرانی درصدد پاسخ به این نکته بود که با توجه به خصوصیات محیط کار در ایران چه تفاوت‌ها و شباهت‌هایی بین اخلاق کار زنان و مردان قابل مشاهده است و این که در صورت وجود تفاوت چه عواملی در آن دخالت دارند. جامعه آماری، اعضای هیئت علمی و کارمندان دانشگاه تهران بوده‌اند. نتایج نشان داد آنچه در محیط کار دانشگاه بر اخلاق کار افراد مؤثر است، متغیرهای فرهنگی و روابط درون سازمانی است و در دانشگاه به عنوان یک محیط فرهنگی بیشتر متغیرهای منزلتی، اجتماعی و ساختاری هستند که بر رفتار و اخلاق کارکنان تأثیرگذارند و زنان هم از این قاعده مستثنی نیستند. متغیر جنسیت به عنوان یک عامل مهم و

1. Chye Koh & Boo

مشخص در اخلاق کار (متغیر وابسته) خود را نشان نداد، ولی توسط متغیرهای درون سازمانی (متغیرهای فرهنگی) خود را بازنمایی و بازشناسی کرد [۹۱].

سلاجقه و سیستانی (۱۳۸۹)، به بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان پرداختند. در این پژوهش ۳۰۲ نفر از کارکنان کلیه سازمان‌های دولتی شهر کرمان شرکت نمودند. نتایج نشان داد، بین علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در محل کار و مشارکت در کار با کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بین جنسیت، وضعیت تأهل، تحصیلات، سن، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی با اخلاق کار و کیفیت خدمات همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت [۵۲].

نادی و حاذقی (۱۳۹۰)، در مقاله‌ای الگویابی معادله ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهر شیراز را بررسی کردند. در این پژوهش ۲۹۹ نفر از کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شرکت نمودند. در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های جو اخلاقی کالز و پوتو (۱۹۸۹)، تعهد سازمانی ماودی و همکاران (۱۹۷۹)، رضایت شغلی چاپیلی (۱۹۸۹) و ترک خدمت بلودرون (۱۹۸۲) استفاده شده بود. بر اساس یافته‌ها، بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار و با نیت ترک خدمت رابطه منفی و معکوس وجود داشت. همچنین بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و با نیت ترک خدمت رابطه منفی و بین تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت نیز رابطه منفی و معکوس مشاهده شد. در نهایت مدل معادلات ساختاری تأثیر مستقیم رضایت شغلی و تعهد سازمانی را بر روی نیت ترک خدمت نشان داد [۹۲].

مظاهری (۱۳۹۰)، در مقاله‌ای با عنوان مروری بر رفتار اخلاقی در سازمان‌ها به این نتیجه رسید اخلاق کاری می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلافات و تعارضات و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد. به علاوه هوش

اخلاقی موجب افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان شده و به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد [۹۳].

طاهری دمنه و همکارانش (۱۳۹۰)، به مطالعه ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق کاری در بین کارکنان دانشگاه یزد پرداختند که در بین جامعه آماری ۱۰۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج تحقیق منجر به تشخیص سه بعد مجزا در سازه رفتار شهروندی و هشت بعد در سازه اخلاق کاری گردید. همچنین یافته‌ها نشان داد، عامل قانون‌گرایی اخلاق کاری به بهترین وجه می‌تواند رفتار شهروندی کارکنان سازمان را توجیه نماید [۵۰].

گل‌پرور و نادری (۱۳۹۰)، در مطالعه‌ای به بررسی نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار اقدام نمودند. در این پژوهش ۳۱۱ نفر از کارکنان یکی از شرکت‌های وابسته به وزارت نفت در شهر اصفهان همکاری داشتند. یافته‌های حاصل نشان دادند، رابطه اخلاق کار اسلامی با وفاداری سازمانی معنادار بود و وفاداری سازمانی نیز با رفتارهای انحرافی دارای رابطه معکوس و معنادار بود. همچنین نتایج نشان داد، وفاداری سازمانی نقش میانجی را در رابطه اخلاق کار اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار ایفا می‌کند. در واقع اخلاق کار اسلامی ابتدا باعث تقویت وفاداری سازمانی می‌شود و سپس وفاداری سازمانی موجبات تضعیف رفتارهای انحرافی در محیط کار را فراهم می‌نماید [۹۴].

شریفی مقدم (۱۳۹۱)، در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی رابطه بین هوش معنوی و اخلاق کاری اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران پرداخت. کلیه اعضای هیئت علمی در این تحقیق شرکت کردند. یافته‌های تحقیق نشان داد، بین هوش معنوی و اخلاق کاری رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین بین مؤلفه‌های هوش معنوی و اخلاق کاری رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. طبق نتایج این پژوهش، افزایش هوش معنوی و معنویت باعث افزایش اخلاق کاری شده و می‌تواند در راستای رسیدن به اهداف عالی‌تر مفید واقع شود [۹۵].

قدیری و همکاران (۱۳۹۱)، در مقاله‌ای به بررسی رابطه جو اخلاقی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل در میان کارکنان پرداختند. افراد شرکت‌کننده در پژوهش شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان رسمی شرکت گاز استان اصفهان بودند. یافته‌ها نشان دادند هر یک از پنج نوع جو اخلاقی با تعهد سازمانی و خشنودی شغلی و قصد ترک شغل رابطه معنادار دارند. این امر اهمیت توجه به مفهوم اخلاق در سازمان‌ها و محیط‌های کاری را مشخص می‌سازد [۹۶].

حسینی و همکاران (۱۳۹۱)، در تحقیق خود به بررسی نقش و تأثیر اخلاق کار اسلامی و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز تمرکز داشتند که ۲۵۰ نفر از کارکنان شاغل در بخش اداری دانشگاه در این تحقیق شرکت نمودند. یافته‌های تحقیق نشان داد، میان این متغیرها، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی و در رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت [۹۷].

رجبی‌پور و دهقانی (۱۳۹۱)، رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی را در میان پرستاران بررسی کردند. نتایج حاکی از آن بود، بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی پرستاران رابطه معنادار وجود دارد، ولی بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود نداشت. ضمن این که نقش تعهد سازمانی در پیش‌بینی واریانس اخلاق کار اسلامی بالاتر بود [۹۸].

شیروانی و سی‌سختی (۱۳۹۱)، به بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لورتاز پرداختند. افراد شرکت‌کننده در این پژوهش ۲۲۴ نفر از کارکنان گروه ۲۲ توپخانه شهرضا بودند. نتایج نشان داد، بین مؤلفه‌های رفتار سازمانی (اعتماد به نفس، خوش‌بینی، آرامش ذهنی، امید و هوش احساسی) با اخلاق کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد، مؤلفه دلبستگی به کار به تنهایی ۳۵ درصد واریانس خوش‌بینی، آرامش ذهنی و هوش احساسی را تبیین می‌نماید [۵۴].

اسدی و شیرزاد (۱۳۹۱)، طی مطالعه‌ای به بررسی نقش اخلاق کار اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی پرداختند. در این پژوهش ۲۳۴ نفر از کارکنان مراکز عالی آموزشی، پژوهشی قم شرکت نمودند و از پرسش‌نامه‌های تعهد سازمانی لاتمدین و همکاران (۲۰۰۷)، فرهنگ سازمانی کامرون و کوئین (۲۰۰۰) و اخلاق کار اسلامی درویش (۲۰۰۰) استفاده شد. نتایج نشان داد، رابطه مثبت و معناداری بین اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و ابعاد آن و همچنین اخلاق کار اسلامی با فرهنگ سازمانی و ابعاد آن وجود دارد [۶۰].

اسدی، فیروز راد و علیزاده اقدام (۱۳۹۱)، به بررسی اخلاق کار با تأکید بر عوامل سازمانی در بین ۲۷۴ نفر از کارکنان دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز پرداختند. بر اساس یافته‌ها، در این پژوهش همبستگی مثبت و معنادار اخلاق کار با رضایت شغلی، عدالت و تعهد سازمانی کارکنان و همبستگی منفی و معنادار اخلاق کار با بیگانگی سازمانی و سبک مدیریت سازمانی آمرانه وجود داشت. همچنین تفاوت معناداری بین سن و سابقه خدمت کارکنان با بعد روح جمعی و مشارکت در کار، اخلاق کارکنان مشاهده گردید [۹۹].

نریمانی و همکاران (۱۳۹۱)، رابطه بین اخلاق کار و ادراک برابری در اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی را مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش، ۸۰۰ نفر از کارمندان و اساتید شرکت نمودند و از پرسش‌نامه‌های اخلاق کار علی (۱۹۹۸) و ادراک برابری کارکنان استرون (۱۳۷۵) استفاده شده بود. نتایج پژوهش نشان داد بین اخلاق کار و ادراک برابری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد [۱۰۰].

سلیمانی، عباس‌زاده و نیاز آذری (۱۳۹۱)، به بررسی رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران پرداختند. در این پژوهش ۲۱۶ نفر از کارکنان مراکز آموزش فنی حرفه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و از پرسش‌نامه‌های اخلاق کار پتی (۱۹۹۰)، رضایت شغلی روبینز (۱۹۹۱) و استرس شغلی ستوده (۲۰۰۳) استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد، بین ادراکات کارکنان از اخلاق کار حاکم بر کار با استرس شغلی آن‌ها رابطه منفی معنادار وجود دارد، اما بین ادراکات کارکنان از اخلاق کار حاکم بر کار با رضایت شغلی آنان رابطه

مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد، سه بعد اخلاق کار (دلبستگی و علاقه، جدیت و پشتکار و روابط سالم و انسانی در کار) پیش‌بینی کننده‌های معناداری برای رضایت شغلی هستند. همچنین نتایج نشان داد که دو بعد اخلاق کار (دلبستگی و علاقه به کار و جدیت و پشتکار در کار) پیش‌بینی کننده‌های معناداری برای استرس شغلی بودند [۱۰۱].

محمدخانی و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی به بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی پرداختند. ۲۵۰ نفر از کارکنان ادارات دولتی شهرستان خوانسار در این پژوهش شرکت کردند. نتایج نشان داد از میان عوامل سازمانی شایسته‌سالاری، سبک مدیریت و شرایط محیط کاری با اخلاق کار همبستگی مثبت دارند. همچنین نتایج رگرسیون نشان داد سبک مدیریت، شایسته‌سالاری و شرایط محیط کاری به ترتیب بیش‌ترین اثر را بر روی اخلاق کار دارند [۱۰۲].

سزاوار دخت فاروقی (۱۳۹۲)، در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود، به بررسی وضعیت اخلاق کاری کارکنان مراکز توانبخشی- درمانی تابعه دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی پرداخت. شرکت‌کنندگان در این پژوهش ۱۸۳ نفر از کارکنان مراکز درمانی- توانبخشی تحت نظارت دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی بودند. در این پژوهش، از پرسش‌نامه اخلاق کاری گریگوری سی‌پتی (۱۹۹۰) استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد نمرات اخلاق کار در افراد گروه‌های سنی مختلف با هم متفاوت است. سابقه شغلی افراد بر اخلاق کاری آنان اثر می‌گذارد. بین افراد مجرد و متأهل در بعد روابط سالم و انسانی تفاوت معناداری وجود دارد. شرایط استخدامی افراد بر برخی از ابعاد اخلاق کاری در آن‌ها تأثیرگذار بود. نتایج پژوهش حاضر در راستای بسیاری از پژوهش‌های پیشین، علاوه بر قبول تأثیرات فرهنگی- اجتماعی بر اخلاق کاری کارمندان و کارکنان رسمی و غیر رسمی ارگان‌های مختلف، بر نقش ویژگی‌های فردی همچون سن، سابقه کاری، تأهل و جنسیت در میزان اخلاق کاری و ابعاد مختلف آن صحنه می‌گذارد [۱۰۳].

انصاری و اردکانی (۱۳۹۲)، طی مطالعه‌ای به بررسی رابطه میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداختند. در این مطالعه ۱۵۹ نفر از کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، پرسش‌نامه اخلاق کار اسلامی علی (۱۹۹۸) و پرسش‌نامه آلن و مایر (۱۹۹۰) را تکمیل کردند. نتایج حاصل از پژوهش رابطه مثبت و مستقیمی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد کل، همچنین ابعاد سه گانه آن نشان دادند [۱۰۴].

انصاری و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی به بررسی تأثیر عوامل فردی و سازمانی در اخلاق کاری مدیران بازاریابی با وجود متغیر تعدیل‌گر عدالت سازمانی پرداختند. داده‌های مورد استفاده از ۲۱۷ نفر از مدیران و سرپرستان بازاریابی در شهر تهران جمع‌آوری شد. یافته‌ها نشان داد، عوامل سازمانی و فردی بر اخلاق کاری مدیران بازاریابی تأثیرگذار بودند و عوامل سازمانی تأثیر بیشتری نسبت به عوامل فردی بر اخلاق کاری مدیران بازاریابی داشتند. همچنین عدالت سازمانی نقش متغیر تعدیل‌گر میان عوامل را در این رابطه بازی می‌کند [۱۰۵].

رونقی و فیضی (۱۳۹۲)، به بررسی رابطه اخلاق کار و هوش کارکنان سازمان‌های بین‌المللی در ایران پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد، ارتباط مثبت و معناداری بین هوش فرهنگی و اخلاق کاری و ارتباط معناداری بین هوش عاطفی کارکنان با اخلاق کاری وجود دارد. اما ارتباط معناداری وجود هوش منطقی با اخلاق کاری در بین کارکنان نمونه پژوهش مشاهده نشد [۵۳].

عنایتی و همکاران (۱۳۹۲)، طی مطالعه‌ای به بررسی رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی در میان پرستاران پرداختند. در این پژوهش ۱۴۸ نفر از پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا (س) شهر ساری شرکت نمودند و از پرسش‌نامه‌های اخلاق کاری پتی (۱۹۹۱) و تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) استفاده شده بود. یافته‌ها نشان داد در بررسی رابطه بین دو متغیر اخلاق کار و تعهد سازمانی، تنها رابطه بین بعد روابط سالم و انسانی اخلاق کار و بعد مستمر تعهد سازمانی معنادار بود [۱۰۶].

موغلی و همکاران (۱۳۹۲)، دست به تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزش‌های شغلی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان زدند. تعداد کارکنانی که در این پژوهش شرکت نمودند ۲۳۹ نفر بودند. بالاترین ضریب همبستگی در میان متغیرهای این پژوهش، مربوط به رابطه بین ارزش‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی بود. از میان متغیرهای پژوهش فقط دو متغیر پشتکار و جدیت در کار و روابط سالم و انسانی بر رفتار شهروندی دارای اثر مستقیم، اثر غیر مستقیم و اثر کلی بودند که اثر کلی آن‌ها از اثرات مستقیم و اثرات غیر مستقیم بیشتر بود. همچنین ارزش‌های شغلی، تأثیر مستقیم بر رفتار شهروندی داشت. نتیجه این‌که اخلاق کار اسلامی بر نگرش کارکنان به جهت ایجاد رفتار مطلوب تأثیر قابل توجهی داشت. همچنین ارزش‌های فردی و جمعی در محیط‌های کار، با گسترش توجهات اجتماعی به ارزش‌های انسانی و اخلاقی هم‌سو بود و اخلاق کار اسلامی با واسطه ارزش‌های شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی نیز تأثیرگذار بود [۱۰۷].

ابویسانی (۱۳۹۳)، در پایان‌نامه کارشناسی ارشد به بررسی نقش اخلاق کاری و تعهد سازمانی در عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی پرداخت. افراد شرکت‌کننده در این پژوهش ۱۷۷ از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بودند. در این پژوهش، از پرسش‌نامه‌های اخلاق کاری مریاک و همکاران (۲۰۱۳)، تعهد شغلی آلن و مایر (۱۹۹۴) و پرسش‌نامه عملکرد آبرامز (۱۹۹۴) استفاده شده بود. بر اساس یافته‌ها تمامی ابعاد اخلاق کار در عملکرد کارکنان نقش معناداری دارند و از بین ابعاد اخلاق کار، اتلاف وقت و زمان تلف شده نقش مؤثری در پیش‌بینی عملکرد شغلی دارند. تمامی ابعاد تعهد شغلی در عملکرد کارکنان نقش معناداری دارند، مؤلفه‌های تعهد عاطفی و هنجاری رابطه مستقیم اما مؤلفه تعهد مستمر رابطه معکوس با عملکرد کارکنان دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد بین اولویت ابعاد اخلاق کار تفاوت معناداری وجود دارد که به ترتیب اخلاقیات، زمان تلف شده، اعتماد به نفس، سخت‌کوشی، محوریت کار، تأخیر در رضایتمندی و اوقات فراغت در اولویت‌های اول تا هفتم قرار می‌گیرند و ابعاد تعهد شغلی به ترتیب تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر در اولویت اول و سوم قرار گرفتند [۵۷].

۷-۲- پیشینه پژوهشی تعهد داوطلبان

کنان و گلدبرگ- گلن (۱۹۹۱)، بیان کردند، افراد تا زمانی به فعالیت‌های داوطلبانه خود ادامه می‌دهند که این فعالیت‌ها ارضا کننده نیازهای فردی آنان باشد. به عبارت دیگر، اگر افراد از تجرب داوطلبی خود رضایت داشته باشند به فعالیت‌های خود ادامه می‌دهند و اگر ناراضی باشند از ادامه فعالیت سرباز می‌زنند [۱۱].

هریسون لگ^۱ (۱۹۹۴)، با مطالعه رضایتمندی و تعهد سازمانی ۱۰۸ نیروی داوطلب حاضر در سازمان‌ها و باشگاه‌های ورزشی معلولان، بیان داشت بین رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان ارتباط معناداری وجود دارد [به نقل از منبع ۱۲].

کاسکلی (۱۹۹۵)، در تحقیقی تحت عنوان تأثیر عملکرد سازمان روی تعهد سازمانی مدیران داوطلب ورزشی روی ۱۵۹ مدیر داوطلب از ۱۷ باشگاه و انجمن ورزشی، به این نتیجه رسید، بین تعهد سازمانی و عملکرد سازمان ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ارتباط تعهد سازمانی با ساعات کار هفتگی داوطلبان و تناوب تماس‌های اجتماعی با دیگر اعضا معنادار بود. بین سطح تحصیلات و تعهد سازمانی ارتباط منفی وجود داشت. در نهایت مدیران داوطلبی که در سطح ملی و منطقه‌ای انجام وظیفه می‌کردند، نسبت به مدیران سطح ناحیه‌ای تعهد بیشتری داشتند [۱۰۸].

کاسکلی (۱۹۹۵)، در تحقیقی تحت عنوان بررسی تعهد سازمانی و ترک خدمت میان مدیران داوطلب در حوزه ورزش که روی ۴۶۹ مدیر داوطلب از ۵۲ باشگاه ورزشی بودند به نتایج زیر دست یافت: برخی از متغیرها از قبیل سن، سابقه عضویت داوطلبان در سازمان، میزان ساعاتی که هر هفته به کار داوطلبی اختصاص می‌دهند، به طور قابل ملاحظه‌ای با تعهد سازمانی در ارتباط بودند؛ همچنین ترک خدمت داوطلبان با تغییر میزان تعهد سازمانی داوطلبان در ارتباط بود و ترک خدمت داوطلبان برای بسیاری از سازمان‌های ورزشی به عنوان مشکلی جدی محسوب می‌شد [۱۳].

1. Harrison Legg

کاسکلی و همکاران (۱۹۹۸)، در مطالعه‌ای تعهد سازمانی داوطلبان را در ارتباط با برخی از عوامل سازمانی و ویژگی‌های شخصی بررسی کردند. نتایج نشان داد، زمانی که عملکرد سازمان در داوطلبان احساس مثبتی ایجاد کند و برای حل مشکلات از تصمیم‌گیری مشارکتی استفاده شود، داوطلبان تعهد سازمانی قوی‌تری خواهند داشت. همچنین تعهد سازمانی با متغیرهایی از قبیل سن داوطلبان، مقدار ساعات کاری در هفته و سابقه عضویت داوطلب در سازمان رابطه مثبتی داشت [۱۰۹].

هسیه (۲۰۰۰)، در تحقیقی تعهد سازمانی داوطلبان ورزشی را بررسی کرد و بیان کرد ویژگی‌های جمعیت شناختی (سن، درآمد، آموزش)، جاذبه‌های داوطلبی و رضایتمندی داوطلبان از سازمان، مهم‌ترین عوامل برای تعهد سازمانی داوطلبان می‌باشند [۲۶].

کاسکلی و باگ (۲۰۰۱)، در تحقیقی تعهد سازمانی را به عنوان پیش‌بینی کننده قصد جابه‌جایی و ترک خدمت، در میان ۲۶۲ نفر از مدیران داوطلب ورزشی مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد، تعهد سازمانی پیش‌بینی کننده قوی برای تصمیم جابه‌جایی و ترک خدمت مدیران داوطلب ورزشی است و افراد با تعهد سازمانی بالا کم‌تر سازمان خود را ترک می‌کنند [۱۴].

دورسچ و همکاران (۲۰۰۲)، طی مقاله‌ای انگیزه‌های داوطلبان و عوامل مؤثر بر تصمیم افراد برای داوطلب شدن را بررسی کردند و هشت انگیزه: کمک به جامعه، کمک به دیگران، هنجارهای اجتماعی، به رسمیت شناخته شدن، هنجارهای فرهنگی، سرگرمی، پیشرفت شغلی، التزام و وظیفه را برای داوطلبان شناسایی کردند و همچنین بیان کردند پنج عامل: رضایت از بهره‌وری سازمان، اطلاعات کافی در مورد سازمان، ایمنی و امنیت روانی، به رسمیت شناخته شدن و پذیرش نقش از جمله دلایل داوطلبان برای به انجام رساندن تعهداتشان می‌باشند [۲۵].

چانگ و چلادورای^۱ (۲۰۰۳)، در تحقیقی گرایش‌ات شغلی بین کارمندان تمام وقت و پاره وقت (داوطلبان) را در سازمان‌های ورزشی کره جنوبی بررسی کردند. به‌ویژه این محققین بر روی چگونگی ارتباط تعهد سازمانی (تعهد عاطفی و مستمر) با رفتار شهروندی سازمانی در میان دو گروه، متمرکز

1. Chang & Chelladurai

شدند. از پرسش‌نامه آلن و مایر (۱۹۸۴) برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی استفاده گردید که شامل ۸ سؤال در زمینه تعهد عاطفی و ۸ سؤال در زمینه تعهد مستمر بود. اگرچه آلن و مایر (۱۹۹۱) مدل سه بعدی از تعهد شامل تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری را پیشنهاد دادند اما در این مطالعه به جهت: (۱) امکان وجود همبستگی بین تعهد عاطفی و هنجاری و (ب) ارتباط کم و ضعیف تعهد هنجاری با کارمندان پاره وقت، تنها از دو بعد تعهد عاطفی و مستمر استفاده گردید. نتایج نشان داد کارمندان تمام وقت امتیاز بالاتری در تعهد عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی نسبت به کارمندان پاره وقت کسب کردند. به عبارت دیگر، کارمندان پاره وقت امتیاز بالاتری در تعهد مستمر داشتند. همچنین نتایج نشان داد بین تعهد عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی در هر دو گروه ارتباط مثبت وجود دارد و بین تعهد مستمر و رفتار شهروندی سازمانی در بین کارمندان تمام وقت ارتباط معنادار و منفی وجود دارد [۱۱۰].

دوهرتی^۱ (۲۰۰۵)، طی تحقیقی تعهد سازمانی داوطلبان ورزشی را مورد بررسی قرار داد و او در این تحقیق یک مدل برای ارتباط تعهد سازمانی، رضایتمندی و تصمیم برای ادامه فعالیت‌های داوطلبی ارائه کرد. به این شرح که، تجارب داوطلبی (به کار گیری مهارت‌ها، کسب تجارب و مهارت‌های جدید، تنوع در زندگی، کمک به دیگران، واضح و روشن بودن نقش، عدالت سازمانی و حمایت خانواده) بر روی رضایتمندی از سازمان، شناخته شدن با سازمان و تعهد عاطفی اثر مثبت گذاشته و این رضایتمندی بر روی تعهد نسبت به سازمان اثر گذار بوده و در نهایت تمامی این عوامل بر روی تصمیم برای ادامه فعالیت‌های داوطلبی در سازمان‌های ورزشی تأثیر مثبت و معناداری داشت [۱۱۱].

اینگلبرگ و همکاران^۲ (۲۰۰۶)، در مقاله‌ای تعهد داوطلبان در مراکز دو میدانی را بررسی کردند. ۱۰۹ نفر از داوطلبان در مراکز دو میدانی در شهر سیدنی در این تحقیق شرکت کردند و برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۷) استفاده کردند. بر اساس یافته‌های پژوهش داوطلبان به ترتیب بیشترین تعهد را به گروه، سازمان و وظیفه خود داشتند. همچنین نتایج نشان داد

1. Doherty
2. Engelberg et al

عوامل مختلفی چون سن، تعداد فرزندان و نقش و وظیفه‌ای که داوطلبان بر عهده دارند در تعهد آنان نسبت به نقش و وظیفه، گروه و سازمان تأثیرگذار است [۳۳].

مکلین و هام^۱ (۲۰۰۷)، در تحقیقی که انگیزش و تعهد ۶۴۷ نفر داوطلب را بررسی کردند، به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد انگیزشی داوطلبان و تعهد سازمانی آنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و از بین ابعاد انگیزشی، علاقه به ورزش یک عامل اساسی برای افزایش تعهد داوطلبان می‌باشد [۶۸].

هان^۲ (۲۰۰۷)، انگیزه‌ها و تعهد ۳۰۵ نفر از داوطلبان در مسابقات دو ماراتن را مورد بررسی قرار داد. در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های انگیزش استریگاس (۲۰۰۱) و تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۳) استفاده شده بود. نتایج پژوهش نشان داد ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (درآمد، سن و تحصیلات) و انگیزه‌های داوطلبان بر روی تعهد سازمانی آنان تأثیر مثبت و معناداری دارد [۸].

کیم و همکاران^۳ (۲۰۰۸)، با استفاده از پرسش‌نامه آلن و مایر (۱۹۹۷) به مطالعه تعهد سازمانی میان وضعیت‌های کاری مختلف (داوطلبان، کارآموزان، کارمندان پاره وقت و کارمندان تمام وقت) دانشکده‌های ورزشی دانشگاه‌ها پرداختند. داوطلبان و کارآموزان به طور معناداری تعهد عاطفی و هنجاری بالاتری از کارمندان پاره وقت و تعهد عاطفی پایین‌تری از کارمندان تمام وقت داشتند. همچنین کارمندان تمام وقت تعهد مستمر بالاتری داشتند [۱۱۲].

فینکلستین^۴ (۲۰۰۸)، در تحقیقی رابطه رضایتمندی و عملکرد داوطلبی را بررسی کرد. در این پژوهش، ۱۹۲ نفر از افرادی که در بیمارستان داوطلب بودند، شرکت نمودند و ارتباط میان سابقه (انگیزه)، تجارب (تحقق انگیزه و رضایتمندی) و نتایج (زمان صرف شده برای فعالیت‌های داوطلبی و طول عمر خدمات) را بررسی کرد. نتایج پژوهش نشان داد، رضایت از تجارب و تحقق انگیزه‌های داوطلبان برای آنان از اهمیت بالایی برخوردار بود. همچنین رضایتمندی، زمانی را که داوطلبان می‌

1. MacLean & Hamm

2. Han

3. Kim

4. Finkelstein

خواهند برای فعالیت‌های داوطلبی صرف کنند را پیش‌بینی می‌کند. تناسب توانایی‌ها و وظایف داوطلبی عامل دیگری برای پیش‌بینی تصمیم افراد برای ادامه داوطلبی می‌باشد و در نهایت انگیزه و رضایت پایین باعث می‌شوند داوطلبان زمان کم‌تری را به فعالیت‌های داوطلبی اختصاص دهند [۱۱۳]. ادویر و بزمان^۱ (۲۰۰۸)، طی مقاله‌ای تأثیر مورد احترام واقع شدن و قدردانی را در تعهد سازمانی داوطلبان مورد بررسی قرار دادند. افراد شرکت کننده در این پژوهش ۸۹ نفر از داوطلبانی بودند که در یک سازمان داوطلبانه مسئول جمع‌آوری بودجه برای بیماران سرطانی در کشور هلند بودند. نتایج پژوهش نشان احترام و قدردانی پیش‌بینی کننده‌های معناداری برای تعهد سازمانی داوطلبان می‌باشند و داوطلبانی که در سازمان‌ها مورد احترام واقع شده و به جهت همکاری با سازمان‌های خود افتخار می‌کنند، از تعهد سازمانی بالایی برخوردار هستند [۱۱۴].

هوی و همکاران^۲ (۲۰۰۸)، در مطالعه خود به بررسی انگیزش، تمایل به ماندن و ادامه کار داوطلبی در باشگاه‌های ورزشی پرداختند. اظهار نمودند، بین انگیزش و تمایل به ماندن ارتباط وجود دارد و از بین ابعاد انگیزشی داوطلبان، عامل انگیزشی نوع‌دوستانه بیش‌ترین ارتباط را با تمایل به ماندن دارد [۱۱۵].

چن و هومز^۳ (۲۰۰۹)، با مطالعه انگیزه‌ها و تعهد سازمانی ۲۴۱ داوطلب شرکت‌کننده در یک دوره مسابقات گلف دریافتند بین ابعاد انگیزشی و تعهد سازمانی داوطلبان ارتباط مثبت وجود دارد. همچنین بین ابعاد انگیزشی، انگیزه هدفمندی قوی‌ترین پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی بود [۱۱۶].

شریفی‌فر و همکاران^۴ (۲۰۱۱)، طی تحقیقی اثر عوامل اجتماعی و انگیزه‌ها را بر روی تعهد سازمانی داوطلبان در رویدادهای ورزشی مورد بررسی قرار دادند. افراد شرکت‌کننده در این تحقیق ۲۸۱ نفر از داوطلبان حاضر در لیگ قهرمانی ایران بودند. نتایج پژوهش نشان داد انگیزه شغلی و تعهد هنجاری برای داوطلبان از اهمیت بالاتری برخوردار بود و انگیزه‌های شغلی، مادی، سودمندی، حمایت به ترتیب

1. Edwin & Boezeman

2. Hoyer et al

3. Chen & Hums

4. Sharififar et al

پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی داوطلبان بودند. همچنین از بین ویژگی‌های جمعیت شناختی، سن، آموزش و تجربه ورزشی بر روی تعهد داوطلبان مؤثر بودند [۶].

سیتی و همکاران^۱ (۲۰۱۲)، در تحقیقی ارتباط رضایتمندی و تعهد سازمانی را در بین داوطلبان بررسی کردند. افراد شرکت‌کننده در این پژوهش ۳۵۰ نفر از دانشجویان داوطلب در انجمن‌های دانشگاهی از ۴ دانشگاه در مالزی بودند. در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های رضایتمندی اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) و تعهد سازمانی ماودی و همکاران (۱۹۷۹) استفاده شده بود. نتایج پژوهش نشان داد رضایتمندی، سبک رهبری، وظایف، فرصت‌ها و همکاری داوطلبان با تعهد سازمانی آنان دارای همبستگی مثبتی می‌باشند [۱۱۷].

اندام^۲ (۲۰۱۳)، در تحقیقی تعهد سازمانی را در میان داوطلبان و کارکنان ادارات تربیت بدنی در دانشگاه‌های ایران مقایسه کرد. افراد شرکت‌کننده در این تحقیق ۱۴۱ نفر از داوطلبان و ۸۱ نفر از کارکنان از ۲۰ دانشگاه کشور بودند و در این پژوهش، از پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱) استفاده شده بود. نتایج نشان داد تفاوت معناداری بین اولویت ابعاد تعهد سازمانی در میان داوطلبان و کارکنان وجود دارد و برای داوطلبان به ترتیب تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر و برای کارکنان به ترتیب تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری در اولویت قرار داشت [۲۸].

بنگ و همکاران^۳ (۲۰۱۳)، در تحقیقی اثر انگیزه با نقش واسطه‌ای رضایت شغلی بر روی تعهد سازمانی داوطلبان را مورد بررسی قرار دادند. در این تحقیق ۲۱۴ نفر داوطلب از ۲۲ سازمان ورزشی در غرب ایالات متحده آمریکا شرکت نمودند و از پرسش‌نامه‌های تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۷) و انگیزش کلاری و همکاران (۱۹۹۸) در چهار بعد: ارزش‌ها، همکاری، اجتماعی و پیشرفت و رضایت شغلی حکمن و اولدهم (۱۹۸۰) استفاده شده بود. یافته‌های پژوهش از نقش واسطه‌ای رضایت شغلی در ارتباط بین انگیزه‌ها و تعهد سازمانی داوطلبان حمایت کرد و همچنین یافته‌ها نشان دادند انگیزش داوطلبان تأثیر مثبت و معناداری بر روی تعهد عاطفی داوطلبان دارد [۱۱۸].

1. Siti et al
2. Andam
3. Bang et al

پارک و کیم^۱ (۲۰۱۳)، در تحقیقی سلسله مراتبی را برای تعهد سازمانی داوطلبان ورزشی با استفاده از ترکیب مدل اخلاقی کوهلبرگ (۱۹۶۹) و مدل تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) تدوین کردند. مدل اخلاقی کوهلبرگ از سه سطح که هر کدام از این سطوح نیز خود دارای ۲ مرحله بودند، تشکیل شده بود. **سطح اول**، مدل اخلاقی کوهلبرگ، سطح قبل از قرارداد می‌باشد (مرحله یک: گرایش به اطاعت و تنبیه؛ مرحله دوم: گرایش به خودخواهی و تغییر)، **سطح دوم**، سطح قراردادی می‌باشد (مرحله سه: گرایش به پذیرش و خوشنودی دیگران؛ مرحله چهار: گرایش به انجام وظایف و کسب تجربه از دیگران)، **سطح سوم**، سطح بعد از قرار داد (مرحله پنج: گرایش به قرارداد و قوانین؛ مرحله شش: گرایش به وجدان و هنجارهای اخلاقی) بود. مدل تعهد سازمانی آلن و مایر متشکل از سه بعد (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) بود. پارک و کیم با ترکیب این دو مدل برای تعهد سازمانی داوطلبان ورزشی به ترتیب پنج مرحله: تعهد اولیه، تعهد مستمر، تعهد بیرونی، تعهد هنجاری و تعهد عاطفی را تدوین کردند. تعهد اولیه به مرحله اول از مدل اخلاقی کوهلبرگ (گرایش به اطاعت و تنبیه) تعهد مستمر به مرحله دوم (گرایش به خودخواهی و تغییر) تعهد بیرونی به مراحل سه و چهار (گرایش به پذیرش و خشنود کردن دیگران و گرایش به انجام وظایف و کسب تجربه از دیگران)، تعهد هنجاری به مرحله پنج (گرایش به قرارداد و قوانین) و در نهایت تعهد عاطفی به مرحله شش (گرایش به وجدان و هنجارهای اخلاقی) مرتبط بودند [۱۹].

ایگلی^۲ (۲۰۱۳)، در تحقیقی تعهد و رضایتمندی را به عنوان عوامل تعیین کننده و تأثیرگذار بر قصد ادامه دادن به فعالیت‌های داوطلبی در باشگاه‌های ورزشی در کشور سوئیس مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد، بین شش بعد رضایتمندی شامل: سبک رهبری، وظایف شغلی، فرصت‌های پیشرفت فردی، به رسمیت شناخته شدن، انگیزه مادی، یادگیری، آموزش، تعهد سازمانی و تصمیم برای ادامه فعالیت‌های داوطلبانه یک ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد [۱۱۹].

1. Park & Kim
2. Egli

رحماواتی^۱ (۲۰۱۴)، طی مقاله‌ای رضایتمندی و تعهد سازمانی را در بین ۲۰۷ نفر از داوطلبان سازمان مرکزی دیده‌بانی در اندونزی مورد بررسی قرار داد. در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های اطلاعات جمعیت شناختی میلر و سالکیند (۲۰۰۲)، رضایتمندی داوطلبان گالیندو- کوهن و گازلی (۲۰۰۱) و تعهد سازمانی ماودی و همکاران (۱۹۷۹) استفاده شده بود. بر اساس یافته پژوهش بین رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان همبستگی مثبت وجود داشت. از بین ابعاد رضایتمندی، دو بعد حمایت سازمانی و اتحاد گروهی دارای همبستگی مثبت با تعهد سازمانی بودند و دو بعد مشارکت مؤثر و توانمندسازی با تعهد سازمانی همبستگی نداشتند [۳۵].

پورسلطانی زرنندی و همکاران (۱۳۸۹)، در تحقیقی رابطه بین انگیزش و تعهد داوطلبان در نهمین دوره از المپیاد ورزشی دانشجویان ایران را مورد بررسی قرار دادند. در این تحقیق ۱۴۷ نفر از داوطلبان نهمین المپیاد ورزشی شرکت نمودند و از پرسش‌نامه کینسو (۲۰۰۷) استفاده شده بود. یافته‌های تحقیق نشان داد تعهد داوطلبان در دو گروه زن و مرد کمتر اما انگیزش در هر دو گروه زن و مرد در حد مطلوبی قرار داشت و بین انگیزش و تعهد داوطلبان زن و مرد تفاوت معناداری وجود داشت. از دیگر یافته‌های تحقیق این بود، بین متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، تحصیلات، وضعیت تأهل) با انگیزش و تعهد داوطلبان رابطه معناداری مشاهده نشد [۱۲۰].

منتظری (۱۳۸۹)، در پایان نامه کارشناسی ارشد ارتباط انگیزش و رضایتمندی با تعهد ۱۲۰ نفر از داوطلبان حاضر در دهمین المپیاد دانشجویی دانشگاه‌های کشور را مورد بررسی قرار داد. در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های انگیزش اندام و همکاران (۱۳۸۷)، رضایتمندی از تجارب داوطلبی ملائی و همکاران (۱۳۸۸) و تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱) استفاده شده بود. نتایج پژوهش نشان داد بین اغلب ابعاد انگیزشی داوطلبان با ابعاد تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بیش-ترین ضریب همبستگی به ارتباط بین انگیزه هدفمندی با تعهد هنجاری اختصاص داشت. همچنین بین اکثر ابعاد رضایتمندی با ابعاد تعهد سازمانی داوطلبان ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت و

بیشترین ضریب همبستگی به ارتباط بین رضایت از حمایت با تعهد مستمر اختصاص داشت. از طرفی، از دیدگاه داوطلبان تعهد هنجاری مهم‌ترین و تعهد مستمر کم اهمیت‌ترین بعد تعهد سازمانی این افراد بود [۱۲].

ساعت‌چیان و همکاران (۱۳۹۰)، طی تحقیقی انگیزش و تعهد داوطلبان نهمین و دهمین المپیاد ورزشی دانشجویان دانشگاه‌های دولتی ایران را مقایسه کردند. افراد شرکت‌کننده در این تحقیق ۱۹۶ نفر از داوطلبان حاضر در نهمین و دهمین المپیاد ورزشی دانشگاه‌های سراسر کشور بودند. در این تحقیق، از پرسش‌نامه انگیزش و تعهد هان (۲۰۰۷) و برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به المپیاد نهم از اطلاعات مربوطه به مطالعه پورسلطانی و همکاران (۱۳۸۹) که در نشریه مدیریت ورزشی شماره ۵ چاپ شده است، استفاده شده بود. یافته‌های تحقیق نشان داد، میانگین انگیزش و تعهد داوطلبان در نهمین المپیاد ورزشی از میانگین انگیزش و تعهد داوطلبان در دهمین المپیاد ورزشی بیشتر بود. همچنین بین انگیزش داوطلبان در دهمین دوره از المپیاد ورزشی دانشجویان بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی و سابقه داوطلبی تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. بین تعهد داوطلبان در نهمین دوره از المپیاد ورزشی دانشجویان بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی و سابقه داوطلبی تفاوت معنی‌داری مشاهده شد [۳].

اندام و همکاران (۱۳۹۱)، طی مقاله‌ای مدیریت داوطلبان در ورزش: مطالعه موردی سازمان ورزش شهرداری تهران را بررسی کردند. جامعه آماری تحقیق ۱۱۸ نفر از مدیران و کارشناسان سازمان ورزش شهرداری تهران بودند. یافته‌های تحقیق نشان داد به ترتیب برنامه‌ریزی، انتخاب، آشنایی، جذب، آموزش، قدرشناسی و ارزیابی بر حفظ و نگهداری داوطلبان مؤثر هستند [۱].

غفوری و همکاران (۱۳۹۱)، طی مقاله‌ای انگیزش و تعهد داوطلبان ورزشی رویدادی را مورد بررسی قرار دادند. افراد شرکت‌کننده در این پژوهش ۱۲۰ نفر از داوطلبان دهمین المپیاد ورزشی دانشگاه‌های سراسر کشور بودند و از پرسش‌نامه‌های انگیزش اندام و همکاران (۱۳۸۷) و تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۷) استفاده شده بود. یافته‌های تحقیق نشان داد بیشترین میزان انگیزه به عامل هدفمندی

و کم‌ترین میزان انگیزه به عامل مادی اختصاص داشت و نیز کم‌ترین و بیش‌ترین میزان تعهد به تعهد هنجاری و تعهد مستمر اختصاص داشت. همچنین بین ابعاد انگیزش با ابعاد تعهد داوطلبان ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد [۱۲۱].

اندام و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی نقش رضایتمندی در پیش‌بینی تعهد نیروهای داوطلب در ورزش را بررسی کردند. افراد شرکت‌کننده در این پژوهش ۱۲۰ نفر از داوطلبان دهمین المپیاد ورزشی دانشگاه‌های سراسر کشور بودند و از دو پرسش‌نامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی ملائی و همکاران (۱۳۸۸) و تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۷) استفاده شده بود. یافته‌های پژوهش نشان داد، اولویت عوامل رضایتمندی داوطلبان به ترتیب شامل رضایت از کسب تجربه، اجتماعی، هدفمند، تعهد، شغلی، مادی، پیشرفت و حمایتی بود. همچنین یافته‌ها نشان داد چهار عامل رضایت از تعهد، حمایتی، شغلی و مادی پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای تعهد سازمانی داوطلبان بودند [۹].

کلاته سیف‌ری و همکاران (۱۳۹۳)، مطالعه‌ای با عنوان طراحی و تبیین مدل حفظ و نگهداری داوطلبان در ورزش دانشجویی انجام دادند. افراد شرکت‌کننده در این پژوهش ۱۳۶ نفر از دانشجویانی بودند که با اداره‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران همکاری داشتند. نتایج نشان داد، متغیرهای سازمانی توانمندسازی، تعهد سازمانی، انگیزش و رضایت وظیفه‌ای بر تمایل به ادامه همکاری داوطلبان اثر مثبت و معناداری داشت، اما جامعه‌پذیری تأثیر منفی و معناداری بر تمایل به ادامه همکاری داوطلبان داشت. به طور کلی، متغیرهای سازمانی نقش مهمی در حفظ داوطلبان داشتند [۱۲۲].

۲-۸- پیشینه پژوهشی رضایتمندی داوطلبان

در یکی از مطالعات اولیه میچلسون و سلاک^۱ (۱۹۸۲)، عوامل رضایتمندی داوطلبان ورزشی را همگرایی انتظارات داوطلبان و واقعیات، راهنمایی و آموزش، حمایت مداوم، ارزیابی و بازخورد و فرصت‌های ارتقا معرفی کردند [به نقل از منبع ۴].

1. Mitchelson & Slack

الستاد^۱ (۱۹۹۶)، با مطالعه روی داوطلبان المپیک زمستانی لیل هامر (۱۹۹۴)، دلایل خارجی را مهم-ترین عامل رضایتمندی داوطلبان معرفی کرد. سایر عوامل ایجاد رضایت در این افراد شامل ویژگی‌های شغل و پاداش‌ها (مانند یونیفرم، بلیت‌های مجانی یک مسابقه خاص، گواهینامه، حمل و نقل رایگان و غذا و خوابگاه) بودند [به نقل از منبع ۴].

فارل و همکاران^۲ (۱۹۹۸)، میزان رضایت داوطلبان را در سه بعد تجارب داوطلبی، سازماندهی رویداد و تسهیلات موجود مطالعه کردند و نشان دادند، تسهیلات موجود (مانند جشن‌های روزانه و تورهای سیاحتی) مهم‌ترین عامل رضایتمندی داوطلبان بودند. در این مطالعه مشخص شد، رضایت داوطلبان از تجارب داوطلبی فقط به میزان برآورده شدن انتظاراتشان بستگی ندارد، بلکه به امکانات موجود و نحوه سازماندهی رویداد نیز مربوط می‌شود [۱۵].

کنان و کاسیو^۳ (۱۹۹۹)، به بررسی عوامل تأثیرگذار بر میزان رضایتمندی داوطلبان پرداختند. نمونه آماری این مطالعه را ۵۱۰ نفر از داوطلبان سازمان‌های خدمات اجتماعی تشکیل می‌دادند. آن‌ها نشان دادند، هشت عامل جمعیت‌شناختی سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، نژاد، وضعیت زندگی، سابقه کمک گرفتن از یک داوطلب، داوطلب بودن اعضای خانواده با رضایتمندی داوطلبان رابطه معنی‌داری دارند. همچنین پنج عامل از ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه‌های داوطلبی، نوع دوستی، مشارکت حمایت از یک هدف، مشارکت در کارهای اجرایی و رضایت از زندگی نیز رابطه معنی‌داری با میزان رضایتمندی داوطلبان داشتند. آن‌ها بیان کردند، پاداش‌های نمادین نیز یکی از عوامل ایجاد کننده رضایتمندی در داوطلبان می‌باشند [۷۴].

باکاتسا و لی^۴ (۲۰۰۰)، در مطالعه خود از ۲۹ سؤال برای سنجش میزان رضایتمندی داوطلبان استفاده کردند. این سؤالات در پنج زمینه رضایت از همکاران، میزان اختیار، احساس فرد نسبت به کار داوطلبانه، وضعیت سازمان و میزان تنوع در کار طراحی شده بود. در این مطالعه مشخص شد،

1. Elstad
2. Farrel et al
3. Cnaan & Cascio
4. Bakatsa & Lea

داوطلبان مسن‌تر نسبت به داوطلبان جوان از رضایتمندی بیشتری برخوردار بودند و کم‌ترین رضایت را داوطلبان جوان با کم‌ترین سطح تحصیلات داشتند [۲۱].

سیلوربرگ و همکاران (۲۰۰۱)، با مطالعه روی ۵۸۳ داوطلب در یک پارک ملی، یک مدل مفهومی علی برای رضایتمندی داوطلبان ارائه کردند. در این مدل بر اهمیت توجه به ویژگی‌های تجربی کار کردن داوطلبان در سازمان و تعهد به آن، تأکید شده است. بر خلاف رویکردهای سنتی که فرض می‌کردند احساس رضایت از کار فقط در عواملی نظیر ارتباط با همکاران، کیفیت سرپرستی، کیفیت ارتباطات در سازمان، چگونگی نظارت و غیره نهفته است؛ در این مدل سه شاخص مجزا شامل علت رضایتمندی داوطلبان، اثر رضایتمندی داوطلبان و پیامدهای رفتاری آن مورد بررسی قرار گرفت. شاخص اول، شش عامل را که به طور سنتی در سنجش رضایت شغلی به کار می‌روند در بر می‌گیرد و میزان دستیابی داوطلبان به عوامل روان‌شناختی مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کند. این شش متغیر شامل ماهیت کار، ارتباطات، شرایط کاری، نظارت، پاداش‌های تصادفی و ارتباط با همکاران بودند. شاخص اثر شامل شادی اخلاقی و تعهد است. شاخص سوم شامل دو پیامد رفتاری است که در کانون توجه مدیران برای افزایش کارایی سازمان قرار دارد. این دو پیامد شامل رفتار شهروندی در سازمان و حفظ داوطلبان می‌باشد. در این مطالعه مشخص شد، شش متغیر موجود در شاخص علت، بر شادی اخلاقی داوطلبان اثرگذار است و شادی اخلاقی بر تعهد اثر مستقیم دارد. همچنین تعهد تنها متغیری بود که بر رفتار شهروندی در سازمان و حفظ داوطلبان اثر مستقیم داشت [۱۰].

گالیندو-کوهن و گازللی^۱ (۲۰۰۱)، با استفاده از ۳۲۷ داوطلب چهار بعد حمایت سازمانی، کارآیی مشارکت، توانمندسازی و انسجام گروهی را برای رضایتمندی داوطلبان برشمردند. نتایج نشان داد، کارآیی مشارکت و انسجام گروهی با رضایتمندی داوطلبان همبستگی معناداری دارد و پیش‌بینی‌کننده تمایل افراد برای داوطلبی است. آن‌ها نشان دادند، میزان رضایتمندی این داوطلبان در سطح

1. Galindo-Kuhn & Guzley

بالایی قرار داشت و غالباً از کار خود رضایت دارند و دلیل عدم رضایت برخی از داوطلبان عوامل جمعیت‌شناختی بود [۱۲۳].

اسچیرها و همکاران^۱ (۲۰۰۱)، در مطالعه‌ای بر روی ۳۶۲ داوطلب نشان دادند میزان اهمیت هدف و دستیابی به آن پیش‌بینی کننده رضایتمندی و احتمال داوطلب شدن در آینده است. ضمناً مشخص شد، هر چه میزان برآورده شدن انگیزه‌های نوع دوستانه، سودمند، اجتماعی و اجتنابی بیشتر باشد، میزان رضایتمندی داوطلبان نیز افزایش می‌یابد. همچنین بیان کردند، ایجاد رضایتمندی در داوطلبان منجر به حفظ و تمایل آن‌ها جهت مشارکت دوباره در فعالیت‌های داوطلبی می‌شود [۱۲۴].

پگ^۲ (۲۰۰۲)، با بررسی رضایتمندی ۱۵۳ داوطلب در رویدادهای اجتماعی، چهار عامل همکاران، نظارت (سرپرستی)، ارتباطات و پاداش‌های احتمالی را شناسایی کرد. وی نشان داد میزان رضایتمندی افرادی که زمان بیشتری را صرف فعالیت‌های داوطلبانه می‌کنند، بیشتر از کسانی است که زمان کم‌تری را به این گونه فعالیت‌ها اختصاص می‌دهند [۲۲].

غزالی^۳ (۲۰۰۳)، در مطالعه خود پنج عامل عملکرد مدیر، عملکرد تیم، آموزش / راهنمایی، کارآموزی و تجارب کلی را برای رضایتمندی داوطلبان معرفی کرد و نشان داد، مهم‌ترین عامل رضایتمندی در داوطلبان کارآموزی و عملکرد تیم و کم اهمیت‌ترین آن‌ها تجارب کلی کسب شده از داوطلبی بود. وی بیان کرد انطباق نوع فعالیت با انگیزه‌های داوطلبی افراد می‌تواند به افزایش سطح رضایتمندی آن‌ها منجر شود [۷۳].

چان^۴ (۲۰۰۳)، عوامل رضایتمندی داوطلبان حاضر در مسابقات جام جهانی فوتبال (۲۰۰۲) را بررسی کرد و چهار عامل نوع دوستی، میهن دوستی، خودگرایی و همبستگی را شناسایی نمود. او نشان داد، دو عامل نوع دوستی و همبستگی مهم‌ترین و خودگرایی کم‌اهمیت‌ترین عامل در رضایتمندی داوطلبان این رویداد بودند [۳۴].

1. Tschirhart et al
2. Pegg
3. Ghazali
4. Chun

شرر^۱ (۲۰۰۴)، عوامل تأثیرگذار بر رضایتمندی داوطلبان فعال در تفریحات را بررسی کرد. او شش بعد: رضایت از محیط کار و ماهیت کار، رضایت کلی از خدمات، وضعیت و شرایط خدمات، وضعیت فعلی محل کار، مدیر و سرپرست و ارتباط با همکاران را در نظر گرفت و نشان داد، رضایت از محیط کار و ماهیت کار مهم‌ترین عامل و پس از آن وضعیت فعلی محل کار و رفتار همکاران از منابع به ترتیب از عوامل ایجاد کننده رضایتمندی در داوطلبان محسوب می‌شوند [۷۵].

ریزر^۲ (۲۰۰۵)، به بررسی میزان رضایتمندی داوطلبان حاضر در مسابقات المپیک و پارا المپیک زمستانی (۲۰۰۰) سلتلیک و شناسایی عوامل ایجاد رضایتمندی در آن‌ها پرداخت. پس از استفاده از تحلیل عاملی مشخص شد، رضایتمندی داوطلبان در این رویداد، تک بعدی است و داوطلبان از تجارب کلی خود در این رویداد رضایت بالایی داشتند [۱۲۵].

کارلا و همکاران^۳ (۲۰۰۶)، طی تحقیقی نقش آموزش را بر رضایتمندی داوطلبان رویدادی مورد بررسی قرار دادند. ۱۴۷ نفر از داوطلبان حاضر در مسابقات اتومبیل‌رانی در این تحقیق شرکت نمودند. نتایج پژوهش نشان داد برنامه‌های آموزشی بر روی حس همکاری داوطلبان تأثیر مثبت و معناداری دارد و حس همکاری بر حس اجتماعی داوطلبان تأثیر مثبت می‌گذارد. حس اجتماعی بر روی تعهد سازمانی آنان تأثیر معناداری داشته و در نهایت تعهد سازمانی داوطلبان بر روی رضایتمندی آنان تأثیر مثبت و مستقیمی دارد. استدلال شده است که آموزش داوطلبان رویداد به عنوان فرصتی برای ایجاد یک حس اجتماعی در میان داوطلبان طراحی می‌شود تا منجر به افزایش تعهد و رضایت داوطلبان شود [۴۵].

رز و ویتارتاس^۴ (۲۰۰۷)، در مطالعه‌ای روی ۲۴۵ داوطلب، چهار عامل رویه‌های قانونی، اعتبار، هدف و تعامل اجتماعی در سازمان را به عنوان عوامل تأثیرگذار بر رفتار داوطلبان معرفی نمودند و بیان

1. Sherer
2. Reeser
3. Carla et al
4. Rose & Vitartas

کردند، رویه‌های قانونی و تعامل اجتماعی عواملی هستند که بر میزان رضایتمندی افراد از تجارب داوطلبی اثر گذار هستند [۱۲۶].

بنگ و روس^۱ (۲۰۰۷)، طی مقاله‌ای انگیزه‌ها و رضایتمندی داوطلبان را بررسی کردند. افراد شرکت کننده در این پژوهش ۲۵۴ نفر از افرادی بودند که در سال ۲۰۰۴ در مسابقات دو ماراتن داوطلب شده بودند. نتایج نشان داد انگیزه‌های داوطلبان را می‌توان در هفت بعد: بیان ارزش‌ها، مشارکت اجتماعی، برقراری ارتباط شغلی، پیشرفت شخصی، انگیزه‌های بیرونی و علاقه به ورزش گروه‌بندی کرد و همچنین نتایج نشان داد به ترتیب سه انگیزه به رسمیت شناخته شدن، انگیزه شغلی و علاقه به ورزش به بهترین وجه پیش‌بینی کننده سطح رضایت داوطلبان می‌باشند [۶۹].

وان لاگرنبرگ^۲ (۲۰۰۸)، در مطالعه‌ای به بررسی عوامل تأثیرگذار بر تمایل به ترک سازمان در داوطلبان مشغول در حیطه بهداشت و سلامت پرداخت و نشان داد، انگیزه‌های افراد و ویژگی‌های شغل بر هدف‌دار کردن فعالیت‌های تعهد سازمانی داوطلبان اثرگذار است و همگی این موارد با میزان رضایت شغلی آن‌ها رابطه دارند [۷۱]. پائولین^۳ (۲۰۱۱)، در تحقیقی رضایتمندی داوطلبان و تصمیم آن‌ها برای داوطلبی در رویدادهای آتی را در میان داوطلبان مسابقات حرفه‌ای گلف مورد بررسی قرار داد. در این پژوهش ۲۰۵ نفر از داوطلبان شرکت نمودند. ابزار استفاده شده برای اندازه‌گیری رضایت داوطلبان، پرسش‌نامه رضایتمندی داوطلبان ۴۰ سؤالی گالیندو، کوهن و گزلی (۲۰۰۱) بود. نتایج پژوهش نشان داد داوطلبان به طور کلی از کیفیت خدمات در این دوره مسابقات راضی بودند و ارتباط با سایر داوطلبان برای آنان از اهمیت بالایی برخوردار بود و داوطلبان به ترتیب از همکاری مؤثر، حمایت سازمانی، یکپارچگی گروهی، تکالیف کاری و ارتباطات راضی بودند. در رتبه‌بندی گویه‌های پرسش‌نامه رضایتمندی برای مردان پیدا کردن دوستان و برای زنان ارتباط با کارمندان رویداد از اولویت بالاتری برخوردار بود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد داوطلبانی که سابقه داوطلبی داشتند، نسبت به افرادی که برای اولین بار بود داوطلب شده بودند، از میزان رضایتمندی بالاتری برخوردار

1. Bang & Ross
2. Van Loggerenberg
3. Pauline

بودند و در نهایت داوطلبانی که تجربه داوطلبی داشتند نسبت به کسانی که تجربه داوطلبی نداشتند تمایل بیشتری برای داوطلبی در رویدادهای آتی داشتند [۱۲۷].

جباری و همکاران^۱ (۲۰۱۲)، در تحقیقی پنج ویژگی شخصیتی پیش‌بینی کننده رضایتمندی داوطلبان ورزشی را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد تفاوت معناداری بین رضایتمندی داوطلبان دختر و پسر وجود دارد و میزان رضایتمندی داوطلبان دختر بیشتر از داوطلبان پسر بود. و پنج ویژگی شخصیتی به ترتیب برونگرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، احساس عاطفی و تمایل به کسب تجربه بیش‌ترین همبستگی را با رضایتمندی داوطلبان داشتند. و سازگاری و وظیفه‌شناسی پیش‌بینی کننده‌های رضایتمندی داوطلبان بودند [۱۲۸].

فرزالی‌پور و همکاران^۲ (۲۰۱۲)، در تحقیقی انگیزه، رضایتمندی و فرسودگی شغلی داوطلبان ورزشی را مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش، ۷۴ نفر از داوطلبان در کمیته‌های ورزشی استان فارس شرکت نمودند. یافته‌های پژوهش نشان داد عامل حمایت خانواده بیش‌ترین و عامل انتظار دریافت پاداش کم‌ترین تأثیر را بر روی انگیزه داوطلبان داشتند. سپس ارتباط عوامل انگیزشی با رضایتمندی و فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار گرفتند. ارتباط معنی‌داری بین آزادی عمل، پاداش و عدم قدردانی با رضایتمندی داوطلبان وجود داشت و البته عدم قدردانی ارتباط معکوس با رضایت داشت و ارتباط معنی‌داری بین مذهب، آزادی عمل، پاداش، عدم قدردانی با فرسودگی شغلی داوطلبان و همبستگی معکوس بین مذهب و آزادی عمل داوطلبان با فرسودگی شغلی آنان وجود داشت [۱۲۹].

فتحی‌کجال و همکاران^۳ (۲۰۱۳)، طی تحقیقی به بررسی ارتباط بین انواع سبک‌های رهبری مدیران تربیت بدنی با رضایتمندی داوطلبان ورزشی پرداختند. افراد شرکت‌کننده در این پژوهش ۱۷۳ نفر از داوطلبان فعال در هیئت‌های ورزشی استان فارس بودند. نتایج پژوهش نشان داد سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا ارتباط مثبت و معناداری با رضایتمندی داوطلبان داشتند. بین سبک رهبری بی-خاصیت و رضایتمندی داوطلبان ارتباط منفی و معناداری وجود داشت. همچنین نتایج پژوهش نشان

1. Jabari et al
2. Farzalipour et al
3. Fathi Kajal et al

داد، تفاوت معناداری بین اولویت‌بندی سبک‌های رهبری وجود دارد و سبک‌های تحول‌گرا، عمل‌گرا و بی‌خاصیت به ترتیب در اولویت اول تا سوم قرار داشتند. داوطلبان نشان دادند، رضایت شغلی، رضایت اجتماعی و تجربه نسبت به رضایت مادی برای آنان از اولویت بالاتری برخوردار بودند [۱۳۰].

کوک و همکاران^۱ (۲۰۱۳)، در تحقیقی لزوم رضایتمندی از تجارب داوطلبی را به عنوان پیوند دهنده ارتباط بین انگیزه داوطلبان و رضایت از زندگی مورد بررسی قرار دادند. افراد شرکت‌کننده در این تحقیق، ۴۴۳ نفر از داوطلبان مرکز تندرستی بودند. نتایج پژوهش نشان داد، انگیزه‌های درونی بر روی رضایت از زندگی از طریق رضایت از تجارب داوطلبی تأثیر می‌گذارد و مشارکت در فعالیت‌های داوطلبی به خودی خود و انگیزه‌های بیرونی هیچکدام بر روی رضایت از زندگی تأثیر مثبت و معناداری نداشتند. انگیزه‌ها، رضایت از تجارب داوطلبی و رضایت از زندگی در تصمیم داوطلبان برای داوطلب شدن در رویدادهای آتی تعیین کننده بودند [۱۳۱]. نیوفیند و همکاران^۲ (۲۰۱۳)، در تحقیقی بررسی کردند که چگونه ویژگی‌های شغلی، خصوصیات سازمانی و ارزش و منزلت قائل شدن برای داوطلبان بر روی رضایتمندی و قصد ادامه فعالیت‌های داوطلبی تأثیر می‌گذارند. افراد شرکت‌کننده در این تحقیق، ۸۶۹ نفر از داوطلبان حاضر در مسابقات قهرمانی لیگ فوتبال اروپا در سال ۲۰۰۸ بودند. یافته‌ها نشان داد ویژگی‌های شغلی، خصوصیات سازمانی و قدردانی بر روی رضایتمندی داوطلبان و تصمیم آنان برای ادامه داوطلبی تأثیر می‌گذارند. در نتیجه برای افزایش رضایتمندی و قصد باقی ماندن داوطلبان در سازمان‌های ورزشی باید وظایفی که به داوطلبان محول می‌شود با توانایی‌ها و مهارت‌های آنان متناسب باشد [۱۳۲].

کی‌لی و همکاران^۳ (۲۰۱۴)، طی مقاله‌ای تأثیر انگیزه‌های داوطلبان بر روی رضایتمندی، نگرش و حمایت از یک رویداد بزرگ را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد، به ترتیب انگیزه‌های درونی، میهن پرستی، نوع دوستی و انگیزه‌های بیرونی بر روی رضایتمندی داوطلبان تأثیرگذار بوده و رضایتمندی بر روی نگرش نسبت به کار داوطلبی و نگرش نسبت به محل برگزاری رویداد اثر مثبت و

1. Kwok et al
2. Neufeld et al
3. Leea et al

معنی‌داری دارد. همچنین نگرش نسبت به داوطلبی بر روی نگرش نسبت به محل برگزاری رویداد اثر مثبت و مستقیم داشته و در نهایت، همه این عوامل منجر به حمایت داوطلب از رویداد می‌شود [۱۳۳].

راملی و همکاران^۱ (۲۰۱۴)، در تحقیقی انگیزه‌ها و رضایتمندی داوطلبان را مورد بررسی قرار دادند. آنان به این نتیجه رسیدند، سطح بالاتری از رضایت را می‌توان از طریق درک انگیزه‌های داوطلبان در آنان ایجاد کرد و آنان تا زمانی به فعالیت‌های داوطلبانه ادامه می‌دهند که از تجارب داوطلبی خود راضی باشند. همچنین انگیزه‌های آشنا شدن با دیگر داوطلبان، نوع دوستی، سازندگی، همکاری بر روی رضایتمندی داوطلبان مؤثر بودند [۱۳۴]. پیرس^۲ (۲۰۱۴)، طی تحقیقی اثر انگیزه‌های دانشجویان دوره کارشناسی مدیریت ورزشی که سابقه داوطلبی نیز داشتند را بر روی رضایتمندی آنان مورد بررسی قرار داد. در این پژوهش از پرسش‌نامه رضایتمندی و انگیزش کلاری (۱۹۸۸) استفاده شد. ۵۱ نفر از دانشجویان داوطلب در این تحقیق شرکت نمودند. نتایج پژوهش نشان داد دانشجویان به ترتیب با انگیزه‌های علاقه به ورزش، شغلی، همکاری، به رسمیت شناخته شدن، پیشرفت، اجتماعی و حمایتی داوطلب شده بودند و انگیزه‌های شغلی، اجتماعی و به رسمیت شناخته شدن بیشترین تأثیر را بر روی رضایتمندی داوطلبان داشتند [۱۳۵].

محرم‌زاده و همکاران (۱۳۸۸)، طی مطالعه‌ای انگیزش، رضایتمندی و تحلیل رفتگی داوطلبان در ورزش را مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش، ۷۴ نفر از داوطلبان ورزشی فعال در هیئت‌های ورزشی استان فارس شرکت نمودند. اطلاعات مورد نیاز از طریق سه پرسش‌نامه تحلیل رفتگی پیتز (۱۹۸۴)، سنجش انگیزش داوطلبان لیات کولیک (۲۰۰۷)، پرسش‌نامه رضایتمندی اوموتو و اسنیدر (۱۹۹۵) جمع‌آوری شد. تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد، عامل حمایت از خانواده و تقدیر و تشکر، به ترتیب بیشترین و کمترین عامل انگیزشی در جذب داوطلبان محسوب می‌شوند. بین قدرت با عامل حمایت از خانواده، دریافت پاداش و تقدیر و تشکر ارتباط معنی‌داری مشاهده شد. همچنین

1. Ramli et al
2. Pierce

رضایتمندی و تحلیل رفتگی در زنان بیشتر از مردان بود. بین قدرت، دریافت پاداش و فقدان تقدیر و تشکر با رضایتمندی داوطلبان ارتباط معنی‌داری یافت شد. همچنین مذهب، قدرت، دریافت پاداش و فقدان تقدیر و تشکر با تحلیل رفتگی داوطلبان ورزشی ارتباط معنی‌داری داشتند [۷].

ملائی کوهی (۱۳۸۸)، در پایان نامه کارشناسی ارشد به بررسی انگیزه‌ها و رضایتمندی دانشجویان داوطلب پرداخت. در این پژوهش ۲۹۲ نفر از داوطلبان نهمین المپیاد ورزشی دانشگاه‌های کشور شرکت نمودند و از پرسش‌نامه محقق ساخته رضایتمندی از تجارب داوطلبی ملائی و همکاران (۱۳۸۸) و پرسش‌نامه انگیزش اندام و همکاران (۱۳۸۷) استفاده شده بود. بر اساس یافته‌ها، بین اولویت ابعاد انگیزش داوطلبان تفاوت معناداری وجود داشت و داوطلبان با انگیزه‌های هدفمند، تعهد، شغلی در این دوره از المپیاد شرکت کرده بودند و انگیزه مادی از نظر آنان در اولویت آخر قرار داشت. همچنین بین اولویت ابعاد رضایتمندی داوطلبان تفاوت معناداری مشاهده شد و داوطلبان در زمینه تجربه، دستیابی به هدف و تعاملات اجتماعی رضایت بیشتری کسب کردند. بین اولویت عوامل انگیزش شغلی و پیشرفت داوطلبان دختر و پسر تفاوت معناداری وجود داشت. بین اولویت ابعاد رضایتمندی در رضایت از کسب تجربه، شغلی و تعهد در بین داوطلبان دختر و پسر تفاوت معناداری وجود داشت و بین اولویت سایر ابعاد رضایتمندی داوطلبان دختر و پسر تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. بین اولویت عوامل انگیزش شغلی و اجتماعی داوطلبان دانشجوی رشته تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی تفاوت معنی‌داری وجود داشت. بین اولویت ابعاد رضایت شغلی، مادی و تعهد در دانشجویان رشته تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی تفاوت معناداری وجود داشت. در انگیزه شغلی دانشجویان داوطلب در دو شهر یزد و همدان که محل برگزاری نهمین المپیاد ورزشی دانشجویان بودند، تفاوت معنی‌داری مشاهده شد. بین اولویت ابعاد رضایت شغلی، مادی و پیشرفت در بین دانشجویان داوطلب در دو شهر همدان و یزد تفاوت معنی‌داری مشاهده شد و در نهایت بین ابعاد انگیزش و رضایتمندی داوطلبان رابطه معناداری وجود داشت [۴].

ملائی کوهی و همکاران (۱۳۹۰)، در تحقیقی رضایتمندی داوطلبان شرکت‌کننده در نهمین المپیاد ورزشی دانشجویان کشور را بررسی کردند. افراد شرکت‌کننده در این پژوهش ۲۹۲ نفر از داوطلبان نهمین المپیاد ورزشی بودند و از پرسشنامه محقق ساخته رضایتمندی از تجارب داطلبی ملائی و همکاران (۱۳۸۸) برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد از دیدگاه داوطلبان، رضایت از کسب تجربه، هدفمندی و رضایت اجتماعی مهم‌ترین عوامل و عامل مادی کم‌اهمیت‌ترین عامل رضایتمندی این افراد بود [۲۴].

باقری و گودرزی (۱۳۹۲)، در مقاله‌ای عوامل مؤثر بر انگیزش و رضایتمندی نیروهای داوطلب را مورد بررسی قرار دادند. افراد شرکت‌کننده در این پژوهش، ۸۱ نفر از داوطلبان هیئت‌های فوتبال شهرستان‌های استان کردستان بودند. بر اساس یافته‌ها، دو عامل همبستگی و سودمند بودن از انگیزه-های داوطلبان بوده و دو عامل سنت‌های خارجی و تعهد از انگیزه‌های داوطلبان نمی‌باشند. در رتبه-بندی انگیزه‌ها دو عامل همبستگی و سودمند بودن دارای بیشترین اهمیت و سنت‌های خارجی و تعهد کمترین اهمیت را داشتند. همچنین انگیزه کمک به موفقیت جامعه ورزش به عنوان مهم‌ترین انگیزه و نداشتن هیچ کار دیگری برای انجام دادن در وقت آزاد به عنوان ضعیف‌ترین انگیزه شناخته شد. در بررسی میزان رضایتمندی داوطلبان از سه عامل آموزش و اطلاعات، امتیازات و اختیارات و نیز روابط و تشریفات، نتایج تحقیق نشان داد، نیروهای داوطلب از دو عامل امتیازات و اختیارات، روابط و تشریفات رضایت داشته و از عامل آموزش و اطلاعات رضایت نداشتند و در رتبه‌بندی این سه عامل، داوطلبان از عامل روابط و تشریفات بیشترین و از عامل آموزش و اطلاعات کمترین رضایت را داشتند [۱۳۶].

جمع‌بندی

در دهه‌های اخیر، تغییرات اجتماعی و اقتصادی در سراسر دنیا منجر به تغییر ماهیت نیروی کار سازمان‌ها و نهادهای مختلف شده و داوطلبان به‌عنوان بخشی از منابع انسانی در اغلب بخش‌های خدماتی، تفریحی و ورزشی مشغول به کار شدند. در تعاریف ارائه شده، داوطلب واقعی کسی است که

به‌طور آزادانه، بدون دریافت دستمزد یا پاداش و در قالب یک ساختار رسمی به دیگران خدمت می‌کند. برنامه‌ریزی صحیح و مدیریت نیروی انسانی اصلی‌ترین بخش برگزاری هر رویداد موفق محسوب می‌شود. انتخاب افراد مناسب و آموزش‌دیده موجب می‌شود تا دستیابی به اهداف مربوط به رویدادها بهتر و راحت‌تر صورت پذیرد. برگزاری بسیاری از رویدادهای ورزشی، اغلب به فعالیت داوطلبان در کنار کارکنان رسمی بستگی دارد تا این اطمینان حاصل شود که حجم وسیعی از خدمات، به افراد حاضر در این رویدادها ارائه می‌شود. اخیراً، داوطلبان نقش مهمی در ارائه خدمات ورزشی و برگزاری موفق بسیاری از مسابقات ورزشی مهم ایفا می‌کنند. این خدمات شامل همکاری در برگزاری رویدادهای ورزشی محلی مانند لیگ‌های محلی، رویدادها و مسابقات ملی مانند المپیادهای ورزشی داخلی و مسابقات قهرمانی کشور و همچنین رویدادها و مسابقات بین‌المللی مانند جام جهانی و مسابقات المپیک است. حفظ داوطلبان از نظر اقتصادی و غیراقتصادی آثار مهمی برای سازمان‌ها در پی دارد و به اثربخشی و کارایی سازمان‌ها کمک بسیاری می‌کند. بنابراین انتظار می‌رود که عوامل مختلفی بر روی رضایتمندی و تعهد سازمانی این افراد تأثیر بگذارد. آگاهی از عوامل اثرگذار بر رضایتمندی داوطلبان و فراهم نمودن شرایط تحقق آن باعث افزایش احتمال داوطلبی مجدد این افراد و ادامه فعالیت‌های داوطلبی، ارائه تصویر مثبت از سازمان و رویداد در جامعه و در نتیجه جذب داوطلبان بیشتر و افزایش میزان تعهد سازمانی آنان خواهد شد. همچنین رضایتمندی داوطلبان ورزشی و رویدادهای ورزشی می‌تواند باعث علاقمندی آن‌ها به ورزش و فعالیت بدنی شود. یافته‌های سیلوربرگ و همکاران (۲۰۰۱)، درباره رضایتمندی داوطلبان حاکی از آن است که رضایت از داوطلبی در سازمان‌های ورزشی عامل بسیار مهمی در ماندگاری داوطلبان، ثبات سازمان ورزشی و موفقیت آن سازمان است. تحقیقات نشان می‌دهد، رضایتمندی داوطلبان حلقه اتصال انگیزه‌ها، تعهد این افراد و تمایل برای داوطلبی مجدد محسوب می‌شود. از طرفی، تعهد سازمانی داوطلبان به عنوان یک عامل کلیدی مؤثر، برای مطرح ساختن سازمان‌های ورزشی و ارائه جامعه‌ای مبتنی بر ورزش شناخته شده است. سازمان‌های غیر انتفاعی، از جمله سازمان‌های ورزشی، دارای چالش‌های کلیدی

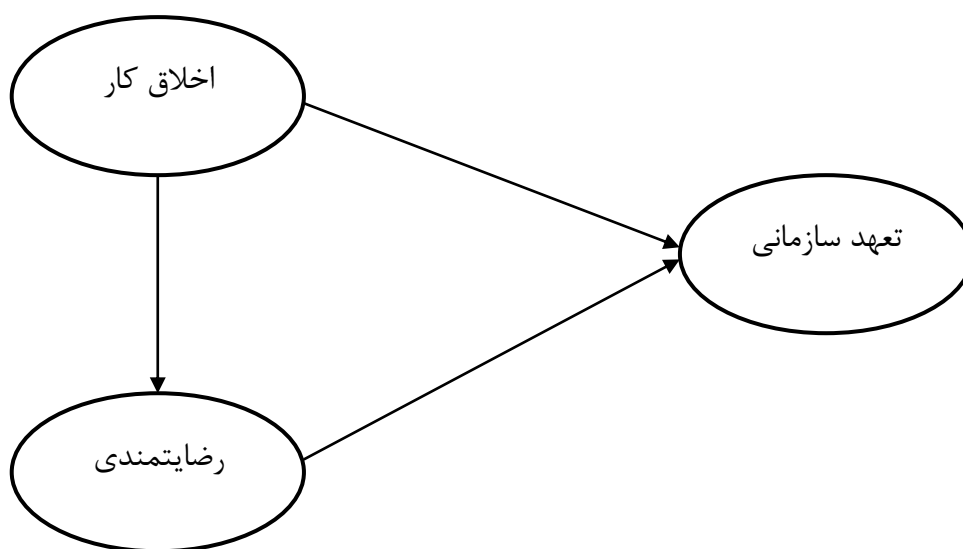
هستند که یکی از آن‌ها حفظ داوطلبان است. با توجه به اهمیت مدیریت مؤثر داوطلبان، فایرلی، کلت و گیرین^۱ (۲۰۰۷) و کیم و همکاران (۲۰۰۷)، اشاره کردند، تلاش مدیریتی باید در درجه اول متمرکز بر روی حفظ داوطلبان موجود، قبل از تمرکز بر روی جذب داوطلبان جدید باشد. بنابراین مدیران رویدادهای ورزشی به منظور حفظ و نگهداری داوطلبان موجود، باید به عواملی که منجر به رضایتمندی و تعهد بیشتر آنان می‌شود، توجه ویژه‌ای داشته باشند. جذب داوطلبان متعهد برای ارائه خدمات با کیفیت ضروری است. از طرفی مطالعات نشان می‌دهد که افراد با رفتار اخلاقی بالا، به احتمال زیاد رضایتمندی و در نهایت تعهد بیشتری خواهند داشت. اخلاق کار از جمله متغیرهای مهم تعیین‌کننده رضایتمندی و تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی نیز، اثرگذار و تعیین‌کننده رفتار افراد است و تعیین می‌کند که افراد در سازمان می‌مانند یا آن را ترک می‌کنند. این موضوع خود نشان‌دهنده دلیل و اهمیت مطالعه این سازه‌ها است. اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی دارای نقش استراتژیک در سازمان هستند و مفهوم اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی از این منظر که منجر به منفعت سازمانی و نتایج مطلوب، از قبیل کاهش غیبت، کاهش جابه‌جایی، افزایش اثربخشی، کاهش ریزش منابع انسانی، ایجاد ارزش‌های سازمانی و وفاداری می‌شود، مهم و قابل توجه است. بنابراین با توجه به اهمیت و تعامل موجود بین سه متغیر اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی، همچنین با توجه به این مسئله که تحقیقی توسط محقق در زمینه ارتباط متغیرهای اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی در زمینه مطالعات مربوط به امور داوطلبی یافت نشد، در این مطالعه ارتباط این متغیرها در یک رویداد ملی داخلی بررسی شده است.

۲-۹- مدل نظری پژوهش

مدل نظری، مدلی است که پژوهشگر با توجه به مبانی و چارچوب نظری و پیشینه پژوهش موضوع آن را تعریف می‌کند. این مدل عمده‌تاً شامل متغیرهای پژوهش و روابط بین آن‌ها می‌شود. در این مدل تعریف می‌کنیم که متغیرها چگونه با یکدیگر ارتباط دارند و یا همدیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهند

1. Fairley, Kellett & Green

[۱۳۷]. بر اساس مبانی نظری و پیشینه ذکر شده در این تحقیق، اخلاق کار بر تعهد سازمانی و رضایتمندی داوطلبان تأثیرگذار است. همچنین عامل رضایتمندی بر تعهد سازمانی اثرگذار است و از طرفی، رضایتمندی در رابطه بین اخلاق کار و تعهد سازمانی نقش متغیر میانجی را ایفا می کند (شکل ۱-۲).



شکل (۱-۲)، مدل نظری پژوهش

فصل سوم

روش شناسی پژوهش

۳-۱- مقدمه

در این فصل به مراحل اجرای پژوهش پرداخته شده است. موضوعات این فصل شامل نوع تحقیق، ابزار تحقیق، جامعه آماری، نمونه آماری، متغیرهای تحقیق، روش اجرای تحقیق و در نهایت انتخاب نوع روش‌های آماری مناسب است.

۳-۲- نوع پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی، از نوع مطالعات همبستگی و به‌طور دقیق‌تر همبستگی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری است، زیرا این پژوهش به دنبال سنجش ارتباط میان متغیرها در قالب یک مدل علی است. هدف اصلی آن بررسی ارتباط اخلاق کار با رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان ورزشی دوازدهمین المپیاد فرهنگی - ورزشی دانشجویان سراسر کشور می‌باشد.

۳-۳- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه داوطلبان شرکت‌کننده در دوازدهمین دوره المپیاد فرهنگی - ورزشی دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور است. طبق آمار ارائه شده از ستاد برگزاری این دوره از بازی‌ها، ۱۴۰ نفر داوطلب در برگزاری این رویداد ورزشی در دانشگاه شهید بهشتی تهران (شانزدهم تا بیست و پنجم مرداد ماه ۱۳۹۳ مسابقات دختران و بیست و نهم تا هفتم شهریورماه ۱۳۹۳ مسابقات پسران) مشارکت داشتند. تعداد داوطلبان در المپیاد ورزشی دانشجویان دختر ۶۳ نفر و تعداد داوطلبان المپیاد ورزشی دانشجویان پسر ۷۷ نفر بودند. بنابراین با توجه به محدود بودن تعداد داوطلبان شرکت‌کننده در این رویداد، نمونه آماری برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد ($n=N$). در نهایت تعداد ۱۳۳ نیروی داوطلب (۹۵٪) در این تحقیق شرکت نمودند.

۳-۴- متغیرهای تحقیق

۳-۴-۱- متغیر پنهان: متغیر پنهان، متغیری است که به‌طور مستقیم مورد اندازه‌گیری قرار نمی‌گیرد بلکه با استفاده از دو یا تعداد بیشتری از متغیرهای مشاهده شده در نقش معرف سنجش می‌-

شود. یک متغیر پنهان در مدل‌های ساختاری می‌تواند در دو نقش متغیر پنهان بیرونی و یا درونی ظاهر شود [۱۳۷].

۳-۴-۱-۱- متغیر پنهان بیرونی: عنصری از مدل ساختاری است که هیچ پیکان یک سویه‌ای به سمت آن نشانه نرفته است. بنابراین تحت تأثیر یک سویه سایر متغیرهای موجود در مدل ساختاری قرار ندارد. متغیرهای بیرونی همواره در نقش متغیرهایی هستند که در مدل معادله ساختاری صرفاً مستقل هستند. در این پژوهش، متغیر اخلاق کار به عنوان متغیر پنهان بیرونی در نظر گرفته شده است [۱۳۷].

۳-۴-۱-۲- متغیر پنهان درونی: عنصری از مدل ساختاری است که حداقل یک پیکان یک سویه به سمت آن نشانه رفته است و بنابراین تحت تأثیر سایر متغیرهای بیرونی در مدل است. هر متغیر درونی در نقش متغیر وابسته نیز می‌باشد. در این پژوهش، متغیرهای رضایتمندی و تعهد سازمانی به عنوان متغیرهای پنهان درونی در نظر گرفته شده‌اند. البته متغیرهای پنهان درونی گاه هم در نقش متغیر مستقل و هم در نقش متغیر وابسته می‌توانند در مدل معادله ساختاری حضور داشته باشند [۱۳۷]. در این پژوهش متغیر پنهان درونی رضایتمندی هم در نقش متغیر وابسته و هم در نقش متغیر مستقل در مدل در نظر گرفته شده است.

۳-۴-۲- متغیر مشاهده شده: متغیر مشاهده شده متغیری است که در مدل اندازه‌گیری در نقش معرف قرار می‌گیرد، به طوری که نحوه سنجش یک متغیر پنهان را می‌توان با استفاده از دو یا تعداد بیشتری متغیر مشاهده شده تعریف کرد [۱۳۷]. در این پژوهش، متغیرهای مشاهده شده جدیت و پشتکار، مشارکت و همکاری، روابط سالم و انسانی و علاقه و دلبستگی برای اندازه‌گیری اخلاق کاری؛ متغیرهای مشاهده شده تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی و متغیرهای مشاهده شده پیشرفت، نیل به هدف، تجربه، مادی، اجتماعی و حمایت برای اندازه‌گیری رضایتمندی در نظر گرفته شدند.

۳-۵- ابزار پژوهش

در این تحقیق از یک پرسش‌نامه اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل ۱۰ سؤال و سه پرسش‌نامه اخلاق کاری پتی (۱۹۹۰)، شامل (۵۰ سؤال)، تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱)، (۱۸ سؤال) و رضایتمندی از تجارب داوطلبی ملائی و همکاران (۱۳۸۸)، شامل (۱۸ سؤال) استفاده شد. برای تأیید روایی صوری و محتوایی، پرسش‌نامه‌ها در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران قرار گرفت تا نظرات تخصصی خود را در مورد چگونگی نگارش و تعداد سؤال‌ها، محتوای پرسش‌نامه‌ها، ارتباط سؤالات با گزینه‌ها و هماهنگی سؤالات با اهداف تحقیق اعلام نمایند. پس از بررسی و لحاظ کردن نظرات و پیشنهادها، پرسش‌نامه‌های نهایی تأیید و تنظیم شدند و در اختیار نمونه آماری تحقیق قرار گرفتند. که در نهایت میزان پایایی آنها با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضرایب پایایی به‌دست آمده در جدول (۳-۱) نشان داده شده است.

جدول (۳-۱)، ضریب پایایی پرسش‌نامه‌ها

پرسش‌نامه‌ها	ضریب پایایی
اخلاق کاری (۵۰ سؤال)	۰/۸۲
رضایتمندی (۱۸ سؤال)	۰/۹۱
تعهدسازمانی (۱۸ سؤال)	۰/۹۲

۳-۵-۱- پرسش‌نامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

این پرسش‌نامه شامل ویژگی‌های فردی جامعه آماری نظیر سن، جنسیت، وضعیت تأهل، استان محل سکونت، مقطع تحصیلی (در صورت دانشجو بودن)، مدرک تحصیلی (در صورت اتمام تحصیلات)، رشته تحصیلی، دارا بودن سابقه داوطلبی، مدت سابقه، فعالیت در رشته ورزشی خاص و سطح فعالیت بود.

۳-۵-۲- پرسش‌نامه اخلاق کاری

برای ارزیابی اخلاق کار داوطلبان از پرسش‌نامه پتی (۱۹۹۰) استفاده شد. این پرسش‌نامه از نوع مقیاس ۵ ارزشی لیکرت است که در پیوستاری از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) طراحی شده است و ۵۰ سؤال داشت در بعد دلبستگی و علاقه به کار (۱۴ سؤال)، جدیت و پشتکار در کار (۱۲ سؤال)، روابط سالم و انسانی در محل کار (۱۶ سؤال) و روحیه جمعی و مشارکت در کار (۸ سؤال) را در بر می‌گیرد. اطلاعات مربوط به پرسش‌نامه اخلاق کاری در جدول (۳-۲) آورده شده است.

جدول (۳-۲)، مقدار آلفای کرونباخ گویه‌های مربوط به پرسش‌نامه اخلاق کار

ابعاد پرسش‌نامه اخلاق کار	شماره گویه‌ها	مقدار آلفای کرونباخ
علاقه و دلبستگی	۱-۱۶	۰/۶۳
جدیت و پشتکار	۱۷-۲۸	۰/۵۶
روابط سالم و انسانی	۲۹-۴۲	۰/۶۳
همکاری و مشارکت	۴۳-۵۰	۰/۳۵

۳-۵-۳- پرسش‌نامه تعهد سازمانی

برای ارزیابی تعهد سازمانی داوطلبان از پرسش‌نامه آلن و مییر (۱۹۹۱)، استفاده شد. این پرسش‌نامه از نوع مقیاس ۵ ارزشی لیکرت است که در پیوستاری از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) طراحی شده است و ۱۸ سؤال در سه بعد تعهد عاطفی (۶ سؤال)، تعهد مستمر (۶ سؤال) و تعهد هنجاری (۶ سؤال) را در بر می‌گیرد. اطلاعات مربوط به پرسش‌نامه تعهد سازمانی در جدول (۳-۳) آورده شده است.

جدول (۳-۳)، مقدار آلفای کرونباخ گویه‌های مربوط به پرسش‌نامه تعهد سازمانی

ابعاد پرسش‌نامه تعهد سازمانی	شماره گویه‌ها	مقدار آلفای کرونباخ
تعهد عاطفی	۱-۶	۰/۷۸
تعهد مستمر	۶-۱۲	۰/۸۰
تعهد هنجاری	۱۲-۱۸	۰/۸۱

۳-۵-۴- پرسشنامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی

برای ارزیابی رضایتمندی داوطلبان از پرسشنامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی ملای و همکاران (۱۳۸۸)، استفاده شد. این پرسشنامه از نوع مقیاس ۵ ارزشی لیکرت است که در پیوستاری از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) طراحی شده است و ۱۸ سؤال در شش بعد تجربه (۳ سؤال)، مادی (۲ سؤال)، نیل به هدف (۴ سؤال)، اجتماعی (۲ سؤال)، حمایت (۳ سؤال)، پیشرفت (۴ سؤال) را در بر می‌گیرد. اطلاعات مربوط به پرسشنامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی در جدول (۳-۴)، آورده شده است.

جدول (۳-۴)، مقدار آلفای کرونباخ گویه‌های مربوط به پرسشنامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی

مقدار آلفای کرونباخ	شماره گویه‌ها	ابعاد پرسشنامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی
۰/۷۰	۱،۶،۸	تجربه
۰/۳۱	۲،۱۱	مادی
۰/۸۱	۳،۱۵،۱۶،۱۸	نیل به هدف
۰/۵۷	۴،۱۰	اجتماعی
۰/۶۱	۵،۹،۱۲	حمایت
۰/۸۰	۷،۱۳،۱۴،۱۷	پیشرفت

۳-۶- روش جمع‌آوری داده‌های تحقیق

به منظور گردآوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز، عمدتاً از دو روش کتابخانه‌ای و روش میدانی استفاده شده است. این تحقیق با رجوع به اسناد، مدارک، کتب، جزوات، آمارها، مقالات، نشریات و موارد مشابه موجود در ارتباط با موضوع تحقیق در جهت بررسی منابع موجود و بازنگری کارهای انجام شده در زمینه موضوع تحقیق انجام پذیرفته است. از روش میدانی به منظور گردآوری داده‌های تحقیق و جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای تحلیل آماری و آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. پس از هماهنگی‌های لازم با اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و ستاد برگزاری مسابقات در دانشگاه شهید بهشتی تهران، مجوز و معرفی‌نامه مورد نیاز دریافت شد. سپس پرسشنامه‌های مورد

استفاده به تعداد لازم تکثیر و با حضور محقق در محل‌های برگزاری مسابقات، در روزهای انتهایی مسابقات بین داوطلبان توزیع و پس از تکمیل، جمع‌آوری گردید. در نهایت ۱۳۳ پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۷-۳- روش‌های آماری تحقیق

۷-۳-۱- آمار توصیفی

به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و رسم جداول) استفاده شده است. همچنین برای تعیین چگونگی توزیع داده‌ها از شاخص چولگی و کشیدگی^۱ و برای تعیین میزان پایایی پرسش‌نامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد.

۷-۳-۲- آمار استنباطی

برای تعیین ارتباط و پیش‌بینی سهم و نقش متغیرهای پنهان بیرونی بر متغیرهای پنهان درونی از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و برای تعیین اولویت ابعاد اخلاق کار از دیدگاه داوطلبان از آزمون فریدمن استفاده شد. در این راستا از دو نرم افزار آموس^۲ نسخه ۲۱ و اس پی اس اس^۳ نسخه ۲۲ کمک گرفته شد.

1. Skew Index & Kurtosis Index
2. Amos
3. Spss

فصل چهارم

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

۴-۱- مقدمه

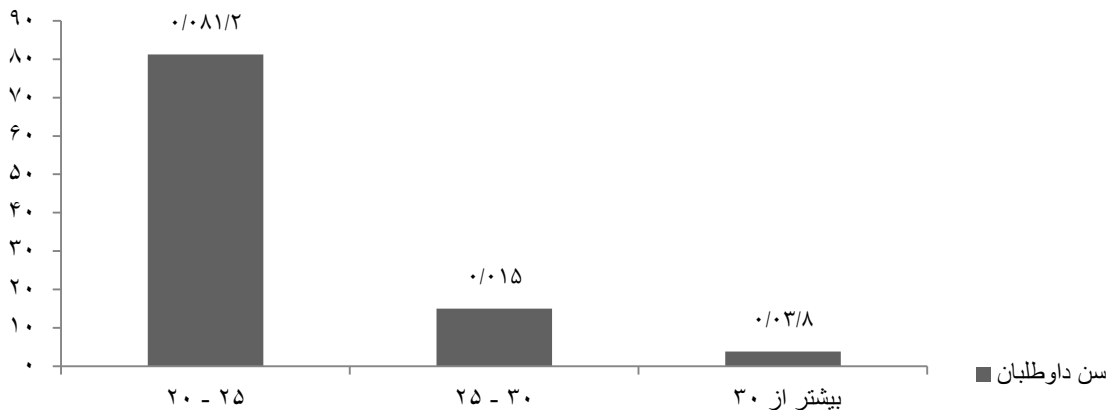
این فصل شامل دو بخش یافته‌های توصیفی و استنباطی است. در ابتدا مشخصات جمعیت‌شناختی، میانگین، انحراف استاندارد و فراوانی نمونه‌های تحقیق به صورت جدول و نمودار گزارش شده و سپس فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون‌های آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

۴-۲- توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

در این بخش، یافته‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آمار توصیفی مورد بررسی قرار گرفته است. در زیر بخش مشخصات جمعیت‌شناختی برخی از ویژگی‌های فردی آزمودنی‌های تحقیق نظیر سن، جنسیت، وضعیت تأهل، رشته تحصیلی، مقطع تحصیلی، محل سکونت، سابقه ورزشی و سابقه کار داوطلبی مقایسه شده است.

بررسی مشخصات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌های تحقیق نشان داد که از بین ۱۳۳ داوطلب حاضر در پژوهش، بیشتر آزمودنی‌ها بین ۲۵ تا ۲۰ سال سن داشتند (۸۱/۲٪) و کمتر از ۳/۸٪ آنها دارای سن بیشتر از ۳۰ سال بودند (نمودار ۴-۱). همچنین اطلاعات جدول (۴-۱)، نشان می‌دهد که در این پژوهش نیروهای داوطلب پسر نسبت به داوطلبان دختر، درصد بیشتری از آزمودنی‌ها را تشکیل می‌دادند. از طرفی دیگر، اغلب آزمودنی‌ها مجرد بودند و کمتر از ۱۸/۸٪ از آنها را افراد متأهل تشکیل می‌دادند. رشته تحصیلی ۵۰/۳۵٪ از آزمودنی‌ها، غیر تربیت بدنی و ۴۹/۶۵٪ رشته تربیت بدنی بودند.

درصد فراوانی



نمودار (۱-۴)، سن آزمودنی‌های تحقیق

جدول (۱-۴)، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی	فراوانی	درصد
جنسیت		
دختر	۶۰	۴۵/۱
پسر	۷۳	۵۴/۹
وضعیت تأهل		
مجرد	۱۰۸	۸۱/۲
متأهل	۲۵	۱۸/۸
رشته تحصیلی		
تربیت بدنی	۶۶	۴۹/۶۵
غیر تربیت بدنی	۶۷	۵۰/۳۵

همان‌طور که در جدول (۲-۴)، ملاحظه می‌شود ۹۱/۷٪ آزمودنی‌ها در زمان برگزاری المپیاد دانشجو بودند و ۸/۳٪ آن‌ها دانشجو نبودند.

جدول (۲-۴)، وضعیت تحصیلی آزمودنی‌ها

وضعیت تحصیلی	فراوانی	درصد
دانشجو	۱۲۲	۹۱/۷
غیر دانشجو	۱۱	۸/۳

اطلاعات جدول (۳-۴)، نشان می‌دهد که ۱/۵٪ آزمودنی‌ها در مقطع کاردانی، ۶۴/۷٪ در مقطع کارشناسی، ۳۰/۱٪ در مقطع کارشناسی ارشد و ۳/۸٪ در مقطع دکتری مشغول به تحصیل بودند.

جدول (۳-۴)، مقطع تحصیلی آزمودنی‌ها

مقطع تحصیلی	فراوانی	درصد
کاردانی	۲	۱/۵
کارشناسی	۸۶	۶۴/۷
کارشناسی ارشد	۴۰	۳۰/۱
دکتری	۵	۳/۸

با توجه به اطلاعات جدول (۴-۴)، بیش از نیمی از آزمودنی‌ها دارای سابقه فعالیت‌های ورزشی بودند (۵۶/۴٪) و ۴۱/۴٪ سابقه فعالیت ورزشی نداشتند. نمودار (۲-۴)، نشان می‌دهد داوطلبان در چه سطحی مشغول به فعالیت ورزشی بودند.

جدول (۴-۴)، توزیع سابقه ورزشی آزمودنی‌های پژوهش

سابقه ورزشی	فراوانی	درصد
بلی	۷۵	۵۶/۴
خیر	۵۵	۴۱/۴
بی‌پاسخ	۳	۲/۳



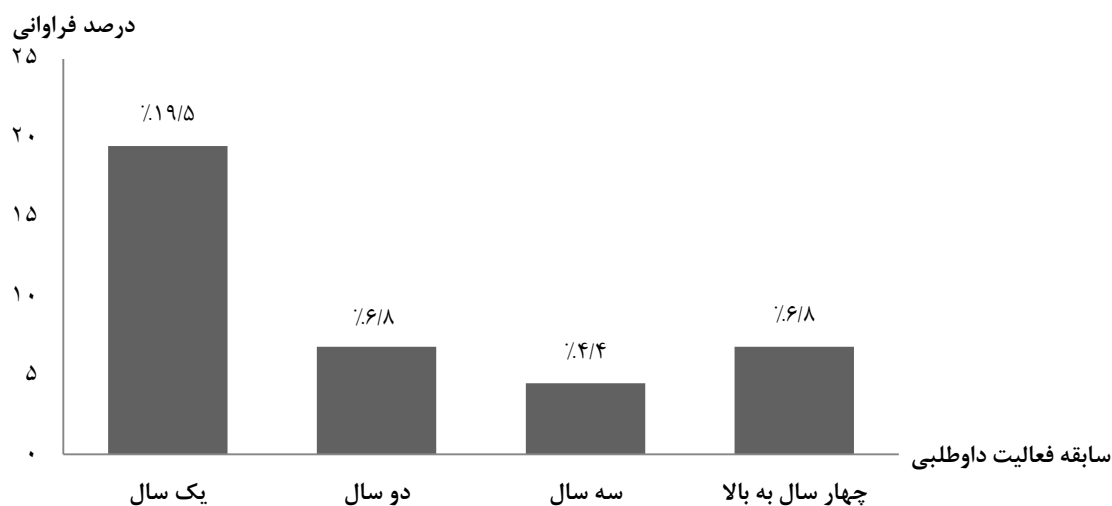
نمودار (۲-۴)، سطوح فعالیت ورزشی آزمودنی‌ها

اطلاعات جدول (۵-۴)، نشان می‌دهد که اکثریت داوطلبان حاضر در این رویداد سابقه فعالیت داوطلبی نداشتند. همچنین اطلاعات نمودار (۳-۴)، نشان می‌دهد ۱۹/۵٪ آزمودنی‌ها دارای یک سال

سابقه فعالیت داوطلبی در رویدادهای ورزشی بودند، کم‌تر از ۲۰٪ آزمودنی‌ها سابقه فعالیت داوطلبی بیش‌تر از یک سال داشتند و بیشتر داوطلبان (۶۲/۴٪) داوطلبان به این سؤال پاسخ نداده بودند.

جدول (۴-۵)، سابقه فعالیت داوطلبی آزمودنی‌ها

سابقه داوطلبی	فراوانی	درصد
بلی	۵۰	۳۷/۵
خیر	۷۱	۵۳/۴
بی‌پاسخ	۱۲	۹/۱



نمودار (۴-۳)، میزان سابقه فعالیت داوطلبی

اطلاعات جدول (۴-۶)، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول (۴-۶)، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف استاندارد
اخلاق کار	۳/۶۵	۰/۳۶
رضایتمندی	۳/۸۴	۰/۶۴
تعهد سازمانی	۴/۱۸	۰/۲۹

۴-۳- مدل نظری پژوهش

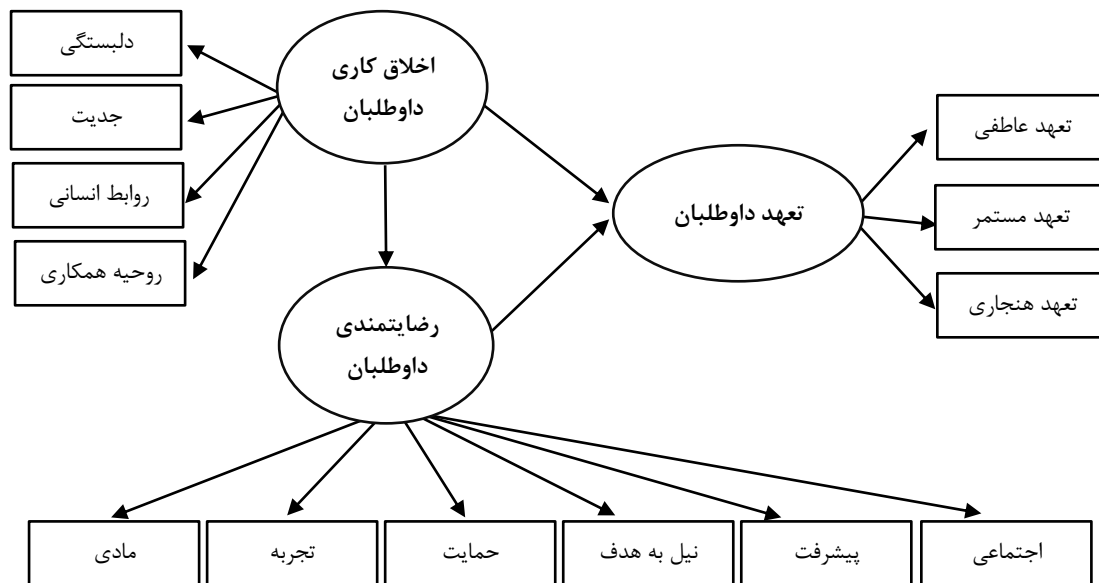
مدل معادله ساختاری ترکیبی از مدل‌های مسیر (روابط ساختاری) و مدل‌های عاملی تأییدی (روابط اندازه‌گیری) است. در یک مدل معادله ساختاری به معنای عام، پژوهشگر از طرفی به دنبال آن است که مجموعه‌ای از متغیرهای پنهان را با مجموعه‌ای از معرف‌ها اندازه‌گیری کرده و از طرف دیگر روابط ساختاری بین متغیرهای پنهان را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. هر چند ممکن است در این میان برخی از متغیرهای حاضر در مدل ساختاری از نوع متغیرهای مشاهده شده باشند. تا حد زیادی می‌توان مدل‌های اندازه‌گیری را برگرفته از مبانی نظری درباره پدیده‌های مورد مطالعه و مدل‌های ساختاری را برگرفته از چارچوب نظری پژوهش دانست [۱۳۷]. در این پژوهش، پژوهشگر بر این باور است که می‌توان با دو متغیر پنهان اخلاق کاری و رضایتمندی داوطلبان بخش مهمی از واریانس متغیر پنهان تعهد داوطلبان را تبیین کرد. هر یک از متغیرهای پنهان حاضر در مدل با استفاده از مجموعه‌ای از معرف‌ها به شرح زیر اندازه‌گیری شده‌اند:

□ اخلاق کار: دلبستگی و علاقه به کار؛ جدیت و پشتکار در کار؛ روابط سالم و انسانی در کار؛ روحیه همکاری و مشارکت در کار.

□ تعهد سازمانی: تعهد عاطفی؛ تعهد مستمر؛ تعهد هنجاری.

□ رضایتمندی: مادی؛ تجربه؛ حمایت؛ نیل به هدف؛ پیشرفت؛ اجتماعی.

به این ترتیب، تعهد داوطلبان تحت تأثیر اثرات مستقیم و غیر مستقیم اخلاق کاری و رضایتمندی است و متغیر رضایتمندی داوطلبان نیز به نوبه خود تحت تأثیر مستقیم اخلاق کاری داوطلبان قرار دارد. مجموعه روابط تعریف شده را می‌توان در شکل (۴ - ۱) مشاهده کرد.



شکل (۴-۱)، مدل مفهومی تحقیق

۴-۴- یافته‌های استنباطی

پیش از بررسی آمار استنباطی و تجزیه و تحلیل مدل معادلات ساختاری لازم است تا داده‌های پژوهش مورد پایش قرار گیرند. در پایش داده‌ها^۱ می‌بایست دو مورد اساسی و مهم که شامل هم-خطی^۲ متغیرهای مشاهده شده و نرمال بودن توزیع داده‌ها است، بررسی و پایش شوند [۱۳۸].

۴-۴-۱- فرض نرمال بودن تک متغیره و چند متغیره داده‌ها

یکی از مواردی که پیش از به‌کارگیری داده‌های پژوهش در مدل‌سازی معادلات ساختاری باید در نظر داشت، فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش می‌باشد. زیرا چنانچه توزیع داده‌های پژوهش تفاوت زیاد و معناداری با توزیع نرمال داشته باشند، نتایج تحلیل‌های آماری بی‌اعتبار خواهد بود. به همین دلیل پژوهشگر باید از نرمال بودن توزیع‌های تک متغیره و همچنین توزیع‌های چند متغیره اطمینان یابد. نرمال بودن چند متغیره چنین فرض می‌کند که هر یک از متغیرها به صورت نرمال توزیع شده است.

1. Data screening
2. Collinearity

نرمال بودن چند متغیره در مدل‌سازی معادلات ساختاری مستلزم آن است که هر نشانگر برای هر مقدار از دیگر نشانگرها به صورت نرمال توزیع شده باشد. انحراف از این مفروضه می‌تواند منجر به تورم یا رکود در ارزش‌های مجذور کای شود. در واقع نرمال بودن توزیع چند متغیره به آن مفهوم است که نرمال بودن دو متغیر و یا بیشتر از دو متغیر مد نظر قرار گیرد؛ بنابراین زمانی که توزیع چند متغیره نرمال است، می‌توان نتیجه گرفت که تک تک متغیرهای آن دارای توزیعی نرمال می‌باشند، ولی عکس این رابطه نمی‌تواند ضرورتاً درست باشد. روش مورد استفاده برای بررسی نرمال بودن در این تحقیق آماره‌های چولگی و کشیدگی می‌باشند. مقادیر مثبت چولگی دلالت بر آن دارد که بیشتر مقادیر مورد استفاده، پایین‌تر از مقدار میانگین قرار دارند و مقادیر منفی نشان می‌دهد که بیشتر مقادیر، بالاتر از مقدار میانگین قرار دارد. مقادیر منفی برای معیار کشیدگی بیانگر آن است که توزیع مورد بررسی نسبت به توزیع نرمال تخت‌تر می‌باشد و نیز مقادیر مثبت بیانگر آن است که توزیع مورد بررسی از توزیع نرمال بلندتر است. قدرمطلق شاخص چولگی بزرگتر از ۳ ($SI > 3$) نشان دهنده چولگی بیش از حد و غیر نرمال بودن داده‌ها است؛ همچنین اگر قدرمطلق شاخص کشیدگی بزرگتر از ۱۰ باشد ($KI > 10$) نشان دهنده کشیدگی بیش از حد و غیر نرمال بودن داده‌ها است [۱۳۸]. بر این اساس و با توجه به نتایج جدول (۴-۷)، تمامی داده‌های پژوهش دارای توزیع نرمال هستند. همچنین مقادیر به دست آمده، برقراری پیش‌فرض نرمال بودن چند متغیری در داده‌های پژوهش را نیز تأیید می‌کند.

جدول (۴-۷)، بررسی توزیع داده‌های تحقیق بر اساس کشیدگی و چولگی

متغیر	چولگی	کشیدگی
تعهد هنجاری	- ۰/۴۵	- ۰/۰۶
تعهد مستمر	- ۰/۸۲	۰/۷۵
تعهد عاطفی	- ۰/۴۱	- ۰/۶۸
علاقه و دلبستگی	- ۰/۱۹	۶/۷۱
جدیت و پشتکار	۰/۵۹	۰/۵۷
روابط سالم و انسانی	۰/۳۳	۰/۴۸
همکاری و مشارکت	۱/۰۱	۱/۴
حمایت	- ۰/۲۶	- ۰/۲۹
اجتماعی	- ۰/۷۸	۰/۸۹
نیل به هدف	- ۱/۰۳	۰/۸۱
تجربه	- ۰/۸۲	۰/۴۵
مادی	- ۰/۴۹	۰/۵۱
پیشرفت	- ۱/۱۷	۲/۰۴
نرمال بودن چند متغیره (شاخص مردیا)		۱/۱۶

۴-۴-۲- بررسی همخطی چندگانه متغیرهای تحقیق

علاوه بر نرمال بودن داده‌های تحقیق، از دیگر مفروضات مدل‌سازی معادلات ساختاری عدم وجود همخطی چندگانه متغیرهای تحقیق می‌باشد. رابطه همخطی، وضعیتی است که نشان می‌دهد یک متغیر مستقل تابعی خطی از سایر متغیرهای مستقل است. برای تشخیص وجود همخطی باید به بررسی دو شاخص عامل تورم واریانس^۱ و ضریب تحمل^۲ پرداخت. ضریب تحمل که بین صفر تا یک نوسان دارد، نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل تا چه اندازه رابطه خطی با همدیگر دارند. از این‌رو، اگر مقدار این شاخص کمتر از ۰/۱ باشد، نشان دهنده وجود جدی همخطی چندگانه در بین متغیرهای تحقیق است. همچنین اگر مقدار عامل تورم واریانس بالاتر از ۱۰ باشد، بین متغیرها همخطی وجود دارد. در غیر این صورت متغیرهای مستقل نسبت به هم دارای همخطی نیستند [۱۳۸]. همانطور که در جدول (۴-۸) مشاهده می‌گردد عامل تورم واریانس همه متغیرهای مشاهده

1. Variance inflation factor

2. Tolerance

شده کمتر از ۱۰ و ضریب تحمل آن‌ها نیز بیشتر از ۰/۱ و نزدیک به یک می‌باشد که نشان از میزان پایین هم‌خطی بین متغیرها دارد.

جدول (۴-۸)، شاخص‌های هم‌خطی چندگانه در متغیرهای مشاهده شده

متغیر	عامل تورم واریانس	ضریب تحمل
علاقه و دلبستگی	۱/۸۵	۰/۵۳
جدیت و پشتکار	۱/۹۷	۰/۵۱
روابط سالم و انسانی	۲/۱۸	۰/۴۵
روحیه همکاری و مشارکت	۱/۴۴	۰/۶۹
تعهد عاطفی	۲/۴۶	۰/۴۱
تعهد مستمر	۳/۰۲	۰/۳۳
تعهد هنجاری	۲/۵۶	۰/۳۹
تجربه	۲/۶۷	۰/۳۷
مادی	۱/۵۴	۰/۶۴
پیشرفت	۳/۳۸	۰/۲۹
نیل به هدف	۳/۹۱	۰/۲۵
اجتماعی	۳/۶۲	۰/۲۷
حمایت	۲/۲۳	۰/۴۴

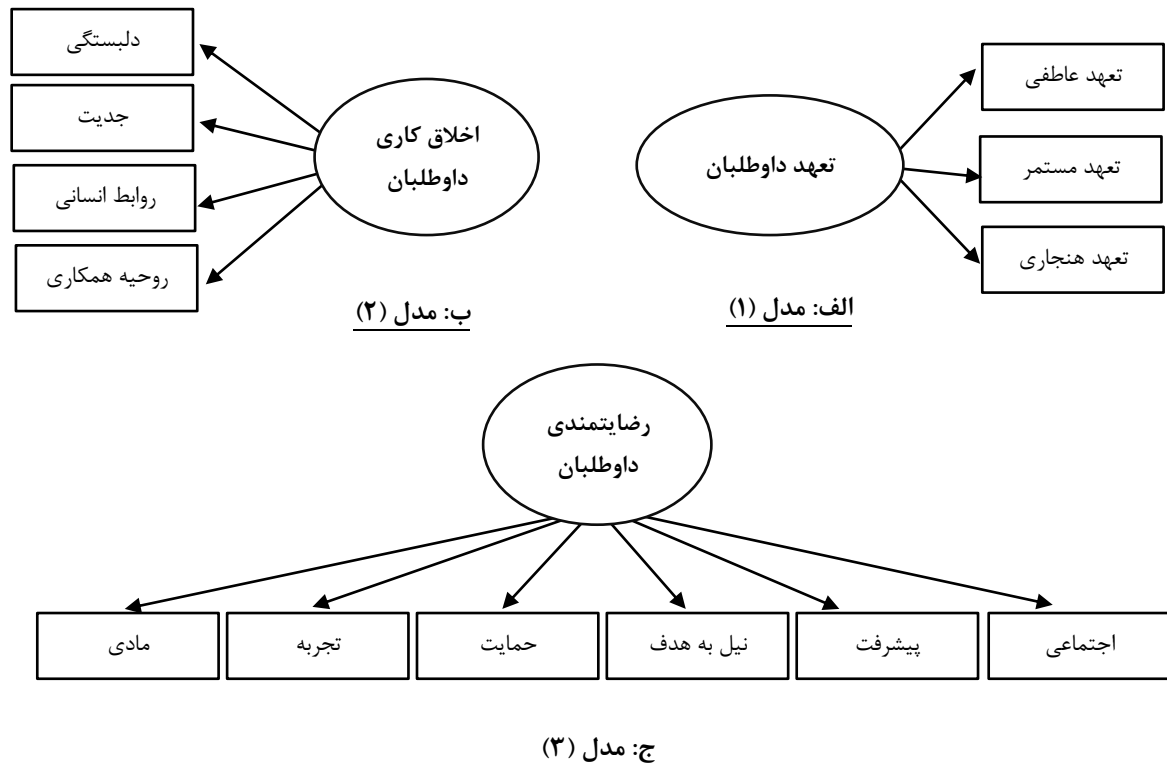
۴-۴-۳- برآورد و آزمون مدل معادله ساختاری پژوهش

مدل‌سازی معادله ساختاری را می‌توان به عنوان روش کمی تلقی کرد که به محقق یاری می‌رساند تا پژوهش خود را از مطالعات نظری و تدوین آن‌ها گرفته تا تحلیل داده‌های تجربی، در قالبی چند متغیره سامان بخشد. به این ترتیب، با بهره‌گیری از این مدل‌ها می‌توان به‌طور همزمان به ارزیابی کیفیت سنجش متغیرها و مقبولیت اثرات مستقیم و غیر مستقیم و همچنین تعامل‌های تعریف شده میان متغیرها پرداخت. این‌که متغیرها از چه مسیرهایی بر یکدیگر اثر می‌گذارند و اینکه اثرگذاری با چه شدت و جهتی است از جمله موارد معمولی هستند که در مدل‌سازی به آن‌ها پرداخته می‌شود. پس از تدوین نظری مدل برای تبیین پدیده مورد پژوهش و اندازه‌گیری متغیرهای پنهان تعریف شده، لازم است تا به بحث برآورد مدل و تحلیل شاخص‌های کلی و جزئی مدل پرداخت تا مشخص شود که آیا داده‌های تجربی در مجموع حمایت‌کننده مدل نظری تدوین شده هستند یا خیر و در هر صورت

نقاط قوت و ضعف مدل را در کدامیک از اجزای آن باید جستجو کرد. وجود اجزای متعدد در مدل تدوین شده، پژوهشگران را به این سمت سوق داده است که قبل از آن که مدل تدوین شده در همان گام اول مورد برآورد و آزمون قرار گیرد، در ابتدا مدل‌های اندازه‌گیری حاضر در مدل برآورد و آزمون شوند. می‌توان گفت بررسی روابط ساختاری بین متغیرهای پنهان هنگامی منطقی‌تر و با معنا تر تفسیر می‌شود که اندازه‌گیری سازه‌های پنهان با توجه به معیارهای علمی قابل قبول باشند. وجود شاخص‌های برازش کلی ضعیف برای هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری به معنای آن است که ورود آن مدل اندازه‌گیری به مدل معادله ساختاری می‌تواند پژوهشگر را در تحلیل روابط ساختاری بین متغیرهای پنهان با اشتباه مواجه سازد [۱۳۷].

۴-۳-۱- برآورد و آزمون مدل‌های اندازه‌گیری

در این مرحله، حداقل معیارهای علمی تعریف شده برای هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری تدوین شده برای سازه‌ها، مورد بررسی قرار می‌گیرد. از این‌رو، لازم است تا هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری را جداگانه مورد تحلیل قرار دهیم. به این ترتیب، سه مدل اندازه‌گیری برای هر یک از متغیرهای پنهان به شرح شکل‌های (۲-۴، الف) تا (۲-۴، ج) مورد برآورد و آزمون قرار گرفت.



شکل (۴ - ۲)، سه مدل اندازه‌گیری حاضر در مدل معادله ساختاری

خلاصه نتایج برای سه مدل اندازه‌گیری در جدول (۴-۷) منعکس شده است. در این جدول برخی از مهمترین شاخص‌های برازش به نحوی که از ابعاد مختلف بتوان مدل‌های اندازه‌گیری را مورد ارزیابی قرار داد، گزارش شده است. در مجموع دو مدل اندازه‌گیری تدوین شده برای تعهد داوطلبان و اخلاق کاری توسط داده‌های گردآوری شده مورد حمایت قرار گرفته‌اند؛ در حالی که برخی شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری رضایتمندی داوطلبان نیاز به اصلاح را نشان می‌دهد. شاخص χ^2 دو مدل نسبتاً بزرگ با سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵، نسبت χ^2 دو به درجه آزادی بالاتر از ۳ و مقدار RMSEA بزرگتر از ۰/۰۷ همگی نیاز به اصلاح را تأیید می‌کنند. به منظور تعیین نوع اصلاح ممکن برای مدل اندازه‌گیری رضایتمندی، شاخص‌های اصلاح گزارش شده توسط نرم‌افزار بررسی و با در نظر داشتن مبانی نظری پژوهش در این زمینه، مشخص شد که با همبسته کردن متغیرهای مادی و

پیشرفت و نیز نیل به هدف و پیشرفت، شاخص‌های برازش به‌طور قابل توجهی بهبود خواهند یافت. پس از انجام اصلاحات، مدل اصلاح شده مورد آزمون قرار گرفت. خلاصه نتایج حاصل در ستون پنجم از جدول (۹-۴)، گزارش شده است. در مجموع کلیه شاخص‌های مدل اندازه‌گیری اصلاح شده رضایتمندی داوطلبان وضعیت مطلوب‌تری را در مقایسه با مدل اصلی نشان می‌دهند.

جدول (۹-۴)، برخی شاخص‌های کلی برازش برای سه مدل اندازه‌گیری

شاخص	مدل (۱)، تعهد	مدل (۲)، اخلاق کاری	مدل (۳)، رضایتمندی	
			اصلاح شده	اصلی
χ^2	۱/۰۰۶	۰/۸۲۶	۳۹/۲۷۲	۱۴/۲۸۷
Df	۱	۲	۹	۷
χ^2 / Df	۱/۰۰۶	۰/۴۱۳	۴/۳۶۴	۲/۰۴۱
GFI	۰/۹۹۵	۰/۹۹۷	۰/۹۰۱	۰/۹۶۶
CFI	۱	۱	۰/۹۳۴	۰/۹۸۴
RMSEA	۰/۰۰۷	۰/۰۰۱	۰/۱۶	۰/۰۶۷

۴-۳-۲- برآورد و آزمون مدل کامل معادله ساختاری

پس از اطمینان نسبی از قابل قبول بودن مدل‌های اندازه‌گیری حاضر در مدل معادله ساختاری تدوین شده، به برآورد پارامترها و آزمون کلی و جزئی مدل می‌پردازیم. لازم است در وهله اول کلیت مدل با استفاده از شاخص‌های برازش کلی و در وهله دوم جزئیات مدل با استفاده از مقادیر گزارش شده برای ضرایب تأثیر یا ساختاری تحلیل شوند. بدین منظور در ابتدا مهمترین شاخص‌های کلی برازش مورد بررسی قرار داده می‌شود. از آنجا که در بین متخصصان مدلیابی معادلات ساختاری، توافق عمومی و کلی درباره این که کدام یک از شاخص‌های برازندگی برآورد بهتری از مدل فراهم می‌کند وجود ندارد، پیشنهاد می‌شود ترکیبی از سه تا چهار شاخص گزارش شود [۱۳۸]. همچنین با توجه به این که شاخص‌های برازندگی در سه گروه یا طبقه مطلق، تطبیقی (مقایسه‌ای) و مقتصد جای دارند و شاخص‌های هر طبقه اطلاعات متفاوتی را در مورد برازندگی و مناسب بودن مدل فراهم می‌کنند، پیشنهاد می‌شود حداقل یک شاخص از هر طبقه بررسی و گزارش شود [۱۳۷]. در نتیجه در مطالعه

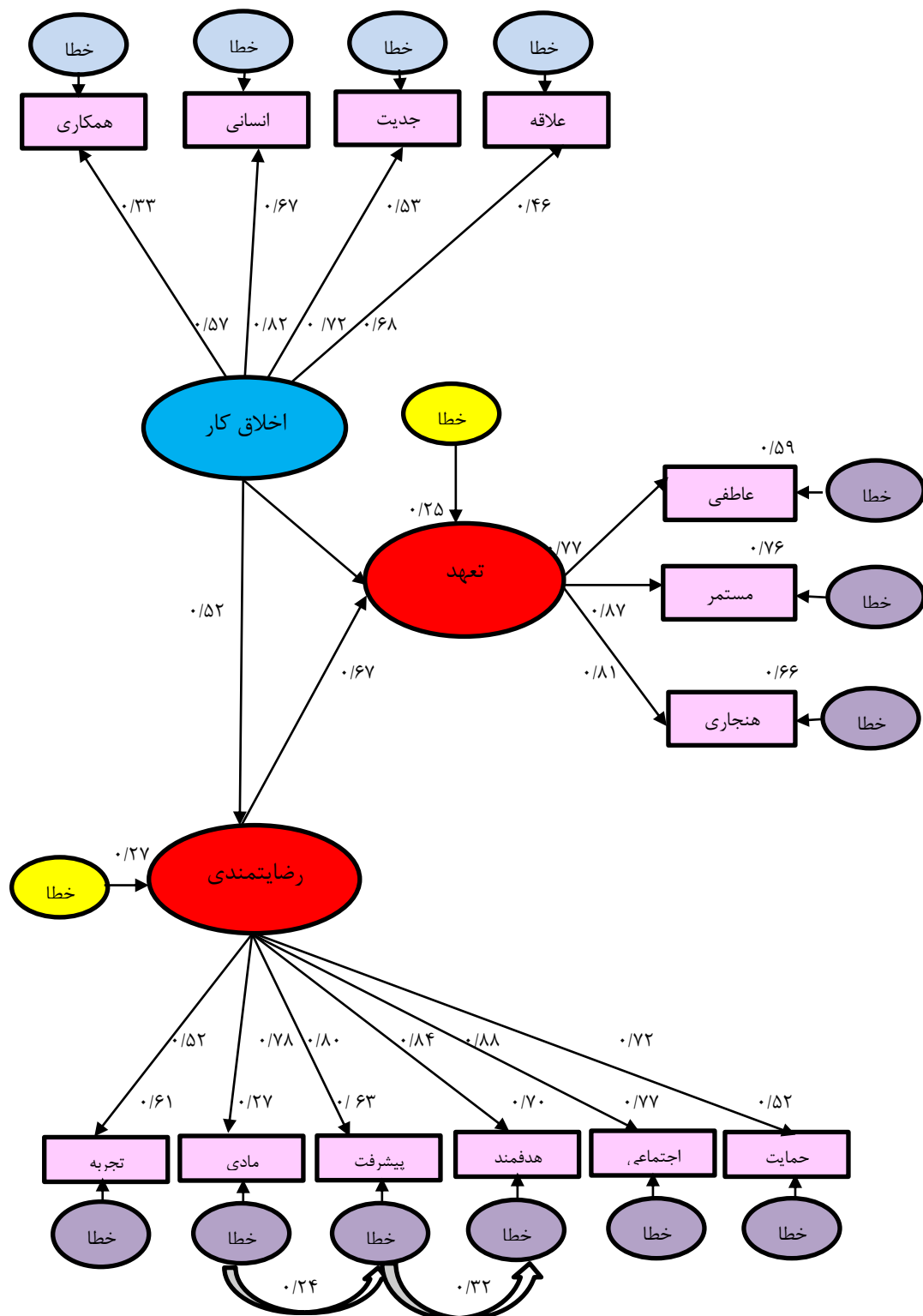
حاضر از بین شاخص‌های برازندگی مطلق، شاخص‌های χ^2/df و از بین شاخص‌های برازش مقتصد، شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب^۲ و شاخص نسبت χ^2/df و از بین شاخص‌های برازندگی تطبیقی یا مقایسه‌ای، شاخص تاکر-لوییس^۳، شاخص برازش افزایشی^۴ و همچنین شاخص برازندگی تطبیقی^۵ مورد استفاده قرار گرفت. متخصصان برای شاخص‌های برازندگی ملاک‌های برش^۶ متفاوتی را ارائه کرده‌اند. به عنوان مثال در شاخص برازندگی تطبیقی که دامنه تغییرات آنها بین صفر و یک است، مقادیر بالاتر از ۰/۸۵ نشان‌دهنده برازندگی نسبی مدل [۱۳۹]، مقادیر بالاتر از ۰/۹۰ نشان‌دهنده برازندگی خوب و قابل قبول مدل و مقادیر بالاتر از ۰/۹۵ نشان‌دهنده برازندگی خیلی خوب و عالی مدل هستند [۱۴۰]، برای شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب، مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشان‌دهنده قابل قبول و معقول بودن مدل و کمتر از ۰/۰۶ نشان‌دهنده یک مدل مناسب و خوب هستند [۱۴۰]. شاخص χ^2/df دو میزان تفاوت ماتریس مشاهده شده و برآورد شده را اندازه‌گیری می‌کند و عدم معناداری آن نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد؛ اما با توجه به حساسیت این شاخص به حجم نمونه به شاخص نسبت χ^2/df دو به درجه آزادی مراجعه می‌شود. در مورد شاخص χ^2/df دو به درجه آزادی، برخی از پژوهشگران مقادیر کمتر از سه را قابل قبول و خوب [۱۳۹] و برخی دیگر مقادیر دو تا پنج را نشان‌دهنده معقول و مناسب بودن مدل می‌دانند [۱۴۲]. در مجموع شاخص‌های برازش کلی مدل وضعیت مطلوبی را نشان می‌دهند که نشانگر مناسب بودن مدل معادله ساختاری هستند (جدول ۴-۱۰).

1. Goodness of Fit Index (GFI)
2. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
3. Tucker-Lewis Fit Index (TLI)
4. Incremental Fit Index (IFI)
5. Comparative Fit Index (CFI)
6. Cut of points

جدول (۴-۱۰)، شاخص‌های برازش مدل معادله ساختاری پژوهش

شاخص‌های برازش	مقادیر مشاهده شده
χ^2	۱۰۶/۶۵
Df	۶۰
χ^2 / Df	۱/۷۷
GFI	۰/۸۹
CFI	۰/۹۵
TLI	۰/۹۳
IFI	۰/۹۵
RMSEA	۰/۰۷

شاخص‌های جزئی برازش (نسبت بحرانی و سطح معناداری آن‌ها) نشان می‌دهند که کلیه بارهای عاملی دارای تفاوت معناداری با صفر هستند. کلیه ضرایب ساختاری نیز دارای تفاوت معنادار با صفر هستند. در شکل (۴-۳)، مجموعه برآوردهای استاندارد برای وزن‌های رگرسیونی شامل بارهای عاملی و ضرایب تأثیر مشاهده می‌شود. اثرات مستقیم دو متغیر اخلاق و رضایتمندی بر تعهد داوطلبان مثبت و معنادار است. همچنین اثر اخلاق بر رضایتمندی داوطلبان مثبت و معنادار بود. در جدول (۴-۱۱)، وزن‌های رگرسیونی به همراه نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری آنها نشان داده شده است.



شکل (۳-۴)، مدل معادله ساختاری پژوهش به همراه ضرایب تأثیر استاندارد

جدول (۴-۱۱)، وزن‌های رگرسیونی متغیرهای پژوهش در مدل معادله ساختاری

متغیرها	وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده	وزن‌های رگرسیونی استاندارد نشده	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری
اخلاق <--- رضایتمندی	۰/۵۱	۱/۱۳	۰/۲۴	۴/۵۷	۰/۰۰۱
اخلاق <--- تعهد	۰/۲۴	۰/۴۷	۰/۱۷	۲/۶۷	۰/۰۰۸
رضایتمندی <--- تعهد	۰/۶۷	۰/۵۹	۰/۰۹	۶/۴۸	۰/۰۰۱
رضایتمندی <--- پیشرفت	۰/۷۹	۱/۰۴	۰/۱	۹/۶۷	۰/۰۰۱
رضایتمندی <--- مادی	۰/۵۲	۰/۷۳	۰/۱۲	۵/۸۹	۰/۰۰۱
رضایتمندی <--- تجربه	۰/۷۸	۱			
رضایتمندی <--- نیل به هدف	۰/۸۳	۱/۳۱	۰/۱۲	۱۰/۳۲	۰/۰۰۱
رضایتمندی <--- اجتماعی	۰/۸۷	۱/۴	۰/۱۲	۱۱/۰۳	۰/۰۰۱
رضایتمندی <--- حمایت	۰/۷۱	۱/۰۷	۰/۱۲	۸/۶	۰/۰۰۱
اخلاق <--- روابط انسانی	۰/۸۲	۱/۱۱	۰/۱۵	۷/۳۵	۰/۰۰۱
اخلاق <--- جدیت	۰/۷۲	۱/۱	۰/۱۵	۶/۹۲	۰/۰۰۱
اخلاق <--- دلبستگی	۰/۶۷	۱			
اخلاق <--- روحیه همکاری	۰/۵۷	۰/۸۵	۰/۱۵	۵/۶۵	۰/۰۰۱
تعهد <--- تعهد عاطفی	۰/۷۶	۰/۸۴	۰/۰۸	۹/۵۱	۰/۰۰۱
تعهد <--- تعهد مستمر	۰/۸۷	۱/۱۴	۰/۱	۱۰/۵۸	۰/۰۰۱
تعهد <--- تعهد هنجاری	۰/۸۱	۱			

۴-۳-۳- بررسی اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل در مدل تحقیق

مدل‌سازی معادلات ساختاری علاوه بر برآورد ضرایب مستقیم قابلیت آن را دارد اثرات غیر مستقیم متغیرها بر همدیگر را نیز تعیین و برآورد نماید. آثار غیر مستقیم به این دلیل به وجود می‌آید که یک متغیر می‌تواند به عنوان متغیر میانجی، رابطه بین متغیرهای دیگر را تعدیل کند. مجموع اثرات مستقیم و غیر مستقیم بر متغیر وابسته، اثرات کل آن را تشکیل می‌دهد. در بعضی مواقع متغیرها بر هم فقط اثر مستقیم و یا فقط اثر غیر مستقیم دارند، در این صورت اثر کل با اثر مستقیم و یا اثر غیر مستقیم برابر است [۱۳۷]. جدول (۴-۱۲)، ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل

متغیرهای مکنون بر یکدیگر را نشان می‌دهد. بر این اساس، اثر مستقیم اخلاق بر روی رضایتمندی و تعهد سازمانی و همچنین اثر مستقیم رضایتمندی بر روی تعهد سازمانی معنادار می‌باشد و اثر غیر مستقیم اخلاق بر تعهد سازمانی معنادار بود. همچنین در میان متغیرهای موجود در مدل، رضایتمندی بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی داوطلبان داشت.

جدول (۴-۱۲) ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل

متغیرها	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
اخلاق کار <--- رضایتمندی	۰/۵۱۸	۰	۰/۵۱۸
اخلاق کار <--- تعهد سازمانی	۰/۲۴۷	۰/۳۴۹	۰/۵۹۶
رضایتمندی <--- تعهد سازمانی	۰/۶۷۳	۰	۰/۶۷۳

۴-۵- آزمون فرضیات تحقیق

۴-۵-۱- فرضیه اول

فرض تحقیق (H_1): بین اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان رابطه معناداری وجود دارد.
فرض صفر (H_0): بین اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان رابطه معناداری وجود ندارد.
با توجه به مدل و جدول (۴-۱۱)، بین اخلاق کار داوطلبان و رضایتمندی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نتیجه فرض صفر رد می‌شود.

۴-۵-۲- فرضیه دوم

فرض تحقیق (H_1): بین اخلاق کار و تعهد سازمانی داوطلبان رابطه معناداری وجود دارد.
فرض صفر (H_0): بین اخلاق کار و تعهد سازمانی داوطلبان رابطه معناداری وجود ندارد.
با توجه به مدل و جدول (۴-۱۱)، بین اخلاق کار داوطلبان و تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نتیجه فرض صفر رد می‌شود.

۴-۵-۳- فرضیه سوم

فرض تحقیق (H_1): بین رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان رابطه معناداری وجود دارد.
فرض صفر (H_0): بین رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان رابطه معناداری وجود ندارد.
با توجه به مدل و جدول (۴-۱۱) بین رضایتمندی داوطلبان و تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نتیجه فرض صفر رد می‌شود.

۴-۵-۴- فرضیه چهارم

فرض تحقیق (H_1): بین اولویت ابعاد اخلاق کار داوطلبان تفاوت معناداری وجود دارد.
فرض صفر (H_0): بین اولویت ابعاد اخلاق کار داوطلبان تفاوت معناداری وجود ندارد.
با توجه به اطلاعات جدول (۴-۱۳)، در میان ابعاد اخلاق کار داوطلبان، بعد روابط سالم و انسانی با میانگین $۰/۳۴ \pm ۳/۸۰$ بالاترین اولویت و بعد مشارکت و همکاری با میانگین $۰/۳۷ \pm ۳/۴۳$ پایین‌ترین اولویت را دارا بودند. آماره آزمون فریدمن برابر با ($\chi^2 = ۹۷/۵۷, p \geq ۰/۰۵$) با درجه آزادی ۳ است. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت اختلاف مشاهده شده بین ابعاد اخلاق کار داوطلبان معنادار است و در نتیجه فرض صفر رد می‌شود. از این‌رو، می‌توان عنوان نمود، برای داوطلبان ابعاد روابط سالم و انسانی و علاقه از اهمیت بیشتری برخوردار بوده است.

جدول (۴-۱۳)، اولویت‌بندی ابعاد اخلاق کار داوطلبان

رتبه	ابعاد	میانگین رتبه	میانگین	انحراف معیار	خی‌دو	درجه آزادی	سطح معناداری
۱	روابط انسانی	۳/۳۲	۳/۸۰	۰/۳۴	۹۷/۵۷	۳	۰/۰۰۱
۲	دلبستگی	۲/۴۶	۳/۶۰	۰/۳۷			
۳	جدیت	۲/۴۲	۳/۵۸	۰/۳۸			
۴	همکاری	۱/۷۹	۳/۴۳	۰/۳۷			

فصل پنجم

بحث و نتیجه گیری

۵-۱- مقدمه

در این فصل ابتدا و به‌طور اجمالی، به مرور طرح تحقیق، مبانی نظری و پیشینه آن پرداخته شده است. سپس نتایج و یافته‌های پژوهش مورد بحث و بررسی قرار گرفته و در انتها پیشنهادهای کاربردی برای مدیران و برنامه‌ریزان رویدادهای ورزشی و همچنین موضوعاتی برای مطالعات آینده ارائه گردیده است.

۵-۲- خلاصه پژوهش

منابع انسانی، از مهم‌ترین منابع هر سازمان محسوب می‌شوند [۳]. در یک تقسیم‌بندی کلی، نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها را به دو دسته کارکنان رسمی و داوطلبان تقسیم می‌کنند [۴]. از نظر کنان و همکاران (۱۹۹۶)، داوطلب کسی است که با تمایل کامل و بدون دریافت هر نوع پاداش و در قالب یک ساختار رسمی به دیگران کمک نماید [۳۹]. امروزه بخش مهمی از فعالیت‌های داوطلبانه را داوطلبی در ورزش و تفریحات تشکیل می‌دهد [۲]. داوطلبان به همان اندازه که در سازمان‌های خدماتی و ورزشی یکی از منابع ارزشمند نیروی انسانی محسوب می‌شوند، در برگزاری رویدادهای ورزشی نیز نقش مهمی ایفا می‌کنند [۴]. این خدمات شامل همکاری در برگزاری رویدادهای ورزشی محلی (مانند لیگ‌های محلی)، رویدادها و مسابقات ملی (مانند المپیادهای ورزشی داخلی و مسابقات قهرمانی کشور) و همچنین رویدادها و مسابقات بین‌المللی (مانند جام جهانی و مسابقات المپیک) هستند [۱۰]. از این‌رو، داوطلبان منابع انسانی کلیدی برای سازمان‌های ورزشی محسوب می‌شوند؛ لذا کارایی و اثربخشی آنان برای سازمان‌هایشان دارای اهمیت است [۳۳]. 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 نمایند و در عین حال اثربخشی و رضایت آنان را افزایش دهند [۲۰، ۱۳]. تصمیم فرد داوطلب برای قطع همکاری با سازمان ممکن است نشانه‌ای از سطح تعهد او باشد. فرد داوطلبی که سطح پایینی از تعهد را نسبت

به سازمان ورزشی خود دارد، به احتمال زیاد سازمانش را ترک خواهد نمود، حتی اگر فرد دیگری برای پر کردن جایگاه و شغل او وجود نداشته باشد [۱۴]. تعهد سازمانی یک عامل کلیدی در حفظ و نگهداری داوطلبان در سازمان و بالا بردن سطح عملکرد آنان به شمار می آید [۱۲]. کاسکلی و بواگ (۲۰۰۱)، دریافتند تعهد سازمانی به طور معناداری بین داوطلبانی که در سازمان هایشان به ادامه فعالیت می پردازند و آنانی که سازمان را ترک می کنند تمایز قائل می شود [۱۴]. از طرفی تحقیقات نشان می دهد، رضایتمندی داوطلبان حلقه اتصال انگیزه ها، تعهد و تمایل این افراد برای داوطلبی مجدد محسوب می شود و دستیابی به اهداف مورد نظر را تسهیل می نماید [۱۲۴]. مطالعه مسج و همکاران^۱ (۱۹۹۸)، در مورد حفظ و نگهداری داوطلبان نشان می دهد رضایتمندی داوطلبان در حفظ آنان مؤثر می باشد [۱۴۲]. داوطلبان با انتخاب و مشارکت در کارها و فعالیت هایی که در آنان رضایت ایجاد می کنند، به دنبال ارضا نیازهای فردی خود هستند و میزان رضایت آنان از این فعالیت ها به میزان برآورده شدن دلایلی که به خاطر آنها داوطلب شده اند، بستگی دارد [۳۴]. همانند سایر بخش ها و سازمان ها، درک رضایتمندی داوطلبان در ورزش و سازمان های ورزشی و تفریحی، یک عامل مهم در جذب و حفظ داوطلبان، ثبات و پایداری سازمان و در نهایت موفقیت آنها است [۱۰، ۲۲]. آگاهی از عوامل ایجاد رضایتمندی در داوطلبان و فراهم نمودن شرایط تحقق آن موجب افزایش احتمال داوطلبی مجدد این افراد و ادامه فعالیت های داوطلبانه، ارائه تصویری مثبت از سازمان در جامعه و در نتیجه، جذب داوطلبان بیشتر و تعهد آنان می شود [۲]. در اغلب مطالعات مربوط به داوطلبان در بخش خدمات اجتماعی و سازمان های تفریحی و ورزشی عواملی نظیر رضایت از همکاران یا سایر داوطلبان [۲۱، ۲۳، ۷۵] راهنمایی های سرپرست [۲۳، ۷۵]، احساس فرد یا جامعه نسبت به کار داوطلبانه [۲۱، ۲۳]، وضعیت و محیط سازمان [۲۱، ۷۵]، ماهیت و تنوع کار [۷۵، ۲۱]، تعامل اجتماعی [۱۰، ۱۲۵]، پاداش های تصادفی [۱۰]، شهرت [۲۳] و موارد دیگر به عنوان عوامل تأثیرگذار بر رضایتمندی این افراد معرفی شده اند. تحقیقات در زمینه رضایتمندی داوطلبان به ویژه داوطلبان

1. Mesch & et al

رویدادهای ورزشی، عواملی مانند تجارب داوطلبی [۱۵، ۷۳]، سازماندهی رویداد [۱۵]، تجهیزات و امکانات [۱۵]، آموزش و راهنمایی [۷۴]، مدیر و پاداش‌ها [۷۴] را به‌عنوان عوامل رضایتمندی داوطلبان شناسایی کرده‌اند. کنان و گلدبرگ - کلن (۱۹۹۱)، بیان می‌کنند که افراد تا زمانی به فعالیت‌های داوطلبانه خود ادامه می‌دهند که این فعالیت‌ها ارضاء کننده نیازهای فردی آنان باشد، به عبارت دیگر، اگر افراد از تجارب داوطلبی خود رضایت داشته باشند به فعالیت‌های خود ادامه می‌دهند و اگر ناراضی باشند از ادامه فعالیت سرباز می‌زنند [۱۱]. از طرفی، مطالعات نشان می‌دهد یکی از عوامل اثرگذار بر رضایتمندی و تعهد سازمانی، اخلاق کاری می‌باشد [۳۲، ۳۶]. 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 [۹۹]. اخلاق کار در کسب و کار امروز مهم است، زیرا رفتار افراد یک سازمان به شدت به موفقیت و حفظ موقعیت آن سازمان در بازار جهانی کمک می‌کند [۳۶] و یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار درست و مناسب در جامعه ارزش معنوی مثبتی می‌دهد [۹۸]. بنابراین، می‌توان اخلاق کار را به‌عنوان یکی از عوامل اصلی که منجر به عملکرد موفق در یک محیط رقابتی می‌شود و عدم توجه به آن می‌تواند مشکلات قابل توجهی را برای سازمان به‌وجود بیاورد، در نظر گرفت [۱۷]. از طرفی مطالعات نشان می‌دهند، افراد با رفتار اخلاقی بالا به احتمال زیاد به رضایتمندی و تعهد بیشتری دست خواهند یافت [۱۹]. بنابراین، در نظر گرفتن اخلاق کار در سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد [۳۰]. از این‌رو، اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی دارای نقش استراتژیک در سازمان هستند و از این منظر که منجر به منفعت سازمانی و نتایج مطلوب، از قبیل کاهش غیبت، کاهش جابه‌جایی، افزایش اثربخشی، کاهش ریزش منابع انسانی، ایجاد ارزش‌های سازمانی و وفاداری می‌شود، مهم و قابل توجه هستند [۸۴]. مطالعه یوسف (۲۰۰۱)، نشان داد، اخلاق کار بر روی رضایتمندی و تعهد سازمانی افراد تأثیر مثبت و قابل توجهی دارد. اخلاق کار نگرش افراد را نسبت به کار و سازمانی که در آن کار می‌کنند، تسهیل می‌کند و به‌طور معمول، باعث بالا رفتن میزان

رضایتمندی و تعهد سازمانی آنان می‌شود [۲۹]. اخلاق کار در محیط‌های کاری باعث افزایش ارزش-های اخلاقی و روشن شدن ابهامات نقش می‌شود و مسیری روشن را برای تصمیم‌گیری اخلاقی فراهم می‌نماید تا افراد از کارشان احساس رضایت کنند و در نهایت، بر تعهد آنان نسبت به سازمان‌هایشان اثر مثبت گذاشته و جنبه مهمی در اشتغال افراد می‌باشد [۱۸]، به‌طوری‌که گزارش شده است در هنگام جذب و استخدام، اخلاق کاری برای کارفرمایان از اولویت بالاتری نسبت به مهارت برخوردار می‌باشد [۳۱]. بسیاری از مطالعات ارتباط مثبت بین اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی را گزارش کرده‌اند [۱۸، ۳۱، ۳۳]. جذب، آموزش و به‌طور کلی مسائل مربوط به فرایند مدیریت داوطلبان، کارکردی پرهزینه برای سازمان‌ها می‌باشد. مدیران سازمان‌ها و رویدادهای ورزشی، وجود داوطلبان بیشتر را برای ارائه خدمات بهتر و مؤثرتر، لازم می‌دانند و همواره در صدد یافتن و جذب داوطلبان بیشتری هستند و از کمبود تعداد داوطلبان شکایت می‌کنند [به نقل از منبع ۱۲]. درحالی‌که مفیدترین و مؤثرترین راه برای حل این مشکل، حفظ و نگهداری داوطلبان موجود می‌باشد. حفظ داوطلبان از نظر اقتصادی و غیر اقتصادی اثرات مهمی برای سازمان‌ها در پی دارد و به اثربخشی و کارایی سازمان‌ها کمک بسیاری می‌کند [۳]. بنابراین، مدیران سازمان‌ها و رویدادهای ورزشی برای ایجاد و اجرای هر چه بهتر استراتژی‌های حفظ و نگهداری نیروهای داوطلب، باید به عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی آنان از جمله اخلاق کاری و رضایتمندی این نیروهای با ارزش و کلیدی توجه ویژه‌ای داشته باشند. لذا آگاهی و شناخت این عوامل و بررسی ارتباط آنها با یکدیگر ضرورت دارد. عدم وجود مدلی واحد در زمینه ارتباط اخلاق کار با رضایتمندی و تعهد سازمانی در مطالعات داوطلبی و با توجه به تعامل موجود میان این سه متغیر، پرداختن به این سه موضوع در یک تحقیق واحد ضروری به‌نظر می‌رسید.

مطالعه حاضر، از نوع توصیفی - همبستگی و جامعه آماری آن شامل کلیه داوطلبان شرکت‌کننده در دوازدهمین دوره المپیاد فرهنگی - ورزشی دانشجویان دانشگاه‌های سراسر کشور بود. طبق آمار ارائه شده از سوی ستاد برگزاری این دوره از بازی‌ها و نیز اطلاعات گرفته شده از انجمن داوطلبان ورزشی

دانشگاه‌های کشور، ۱۴۰ نیروی داوطلب در برگزاری این رویداد فرهنگی- ورزشی در دانشگاه شهید بهشتی مشارکت داشتند و با توجه به پایین بودن حجم جامعه، نمونه آماری به صورت تمام شمار به دست آمد. بر این اساس، پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و بعد از حذف پرسشنامه‌های ناقص تعداد ۱۳۳ عدد پرسشنامه تکمیل شده به عنوان نمونه آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار این پژوهش شامل یک پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی (۱۰ سؤال) و سه پرسشنامه اخلاق کار (۵۰ سؤال)، پرسشنامه تعهد سازمانی (۱۸ سؤال) و پرسشنامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی (۱۸ سؤال) بود. برای سنجش اخلاق کاری داوطلبان از پرسشنامه اخلاق کار پتی (۱۹۹۰)، استفاده شد که چهار بعد علاقه و دلبستگی به کار، روابط سالم و انسانی در کار، جدیت و پشتکار در کار، همکاری و مشارکت در کار را در بر می‌گرفت. همچنین برای ارزیابی میزان رضایتمندی داوطلبان از پرسشنامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی ملائی و همکاران (۱۳۸۸)، استفاده گردید که رضایتمندی را در شش بعد کسب تجربه، پیشرفت، حمایت، هدفمند، مادی و اجتماعی می‌سنجد. برای سنجش میزان تعهد سازمانی داوطلبان حاضر در المپیاد، از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مییر (۱۹۹۱)، که تعهد را در سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری اندازه‌گیری می‌کند، استفاده گردید. این پرسشنامه‌ها در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت در پیوستاری از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) طراحی گردیده بود. تمامی پرسشنامه‌ها برای تأیید روایی صوری و محتوایی در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران قرار گرفت. پس از بررسی و لحاظ کردن نظرات و پیشنهادها، پرسشنامه‌های نهایی تنظیم و تأیید شد و در اختیار نمونه آماری تحقیق قرار گرفتند. برای تعیین پایایی (ثبات درونی) پرسشنامه‌های تحقیق، در یک مطالعه راهنما تعداد ۳۰ پرسشنامه در میان داوطلبان شرکت‌کننده در المپیاد ورزشی دانشجویان دختر در دانشگاه شهید بهشتی توزیع گردید که در نهایت میزان پایایی پرسشنامه‌های اخلاق کار، رضایتمندی از تجارب داوطلبی و تعهد سازمانی داوطلبان با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۹۲، ۰/۹۱ و ۰/۸۲ محاسبه گردید.

پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، اطلاعات حاصل با استفاده از آزمون‌های آماری و دو نرم‌افزار اس‌پی اس اس نسخه ۲۲ و نرم‌افزار آموس نسخه ۲۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. به منظور خلاصه کردن، سازمان دادن، طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه، از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، درصد فراوانی، انحراف استاندارد و رسم جداول)، برای بررسی چگونگی توزیع داده‌ها از شاخص‌های چولگی و کشیدگی و برای سنجش ارتباط میان متغیرها در قالب یک مدل علی، از مدل-سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد. نتایج این تحقیق نشان داد، بین اخلاق کار با رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان و همچنین بین رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد بین اخلاق کار و تعهد سازمانی داوطلبان یک ارتباط غیر مستقیم و معنادار با نقش واسطه‌ای رضایتمندی وجود دارد.

آخرین یافته این پژوهش نشان داد، از دیدگاه داوطلبان بین اولویت‌بندی ابعاد اخلاق کار تفاوت معناداری وجود دارد. بعد روابط سالم و انسانی مهم‌ترین و بعد همکاری و مشارکت کم اهمیت‌ترین بعد در میان ابعاد اخلاق کار داوطلبان بود.

۵-۳- بحث و نتیجه‌گیری

از آنجا که تعهد و رضایتمندی به عنوان دو بعد عملی اخلاق کار بیشترین اثر تنظیمی را بر روی کار دارند [۳۰]، می‌بایست به دقت مورد توجه قرار گرفته تا بتوان با ارائه پیشنهادات سازنده به تقویت این ابعاد از کار پرداخت. بنابراین، هدف این مطالعه، بررسی ارتباط اخلاق کار با رضایتمندی و 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 را داوطلبان پسر (۵۴/۹٪) تشکیل می‌دادند که این امر حاکی از تمایل بیشتر آنان برای مشارکت در فعالیت‌های داوطلبی بود. در واقع می‌توان گفت، بیشتر بودن تعداد داوطلبان پسر نسبت به داوطلبان دختر در این دوره از المپیاد ورزشی احتمال دارد به دلایل گوناگونی از جمله مشارکت در فعالیت‌های گروهی، کسب فرصت‌های شغلی، یادگیری و کسب تجربه بیشتر به منظور آماده شده برای شغل آینده

خود باشد. همچنین احتمال دارد، بالا بودن حجم مسابقات پسران در دوازدهمین المپیاد فرهنگی- ورزشی دانشجویان یکی دیگر از دلایل این امر باشد. از این‌رو، مدیران رویدادهای ورزشی باید فرصتی ایجاد کنند تا اقشار مختلف جامعه برای داوطلب شدن در رویدادهای ورزشی مشارکت جویند. بر اساس یافته‌ها، بیشتر داوطلبان حاضر (۶۶/۲٪)، سابقه داوطلبی نداشتند. این بدان معناست 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 و آنان را با وظایف و مسئولیت‌هایی که قرار است در رویداد انجام دهند، آشنا نمایند. همچنین مدیران رویداد می‌توانند یک دوره تمرینی برگزار نمایند و داوطلبان قبل از شروع رویداد یک‌بار وظایف خود را به‌صورت عملی تمرین کنند. مدیران ورزشی باید در افرادی که برای اولین بار داوطلب شده‌اند نسبت به رویداد علاقمندی ایجاد 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 رضایتمندی و علاقه‌مندی داوطلبان و در نهایت ماندگاری بیشتر آنان را فراهم نمایند. در این دوره از المپیاد، بیشتر آزمودنی‌ها (۸۱/۲٪)، مجرد بودند. در واقع، افراد متأهل ممکن است به دلیل مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی بیشتر، وقت کمتری برای شرکت در فعالیت‌های داوطلبانه داشته باشند. بخش زیادی از داوطلبان شرکت‌کننده در این دوره از المپیاد را دانشجویان (۹۱/۷٪) تشکیل می‌دادند. از آنجا که این المپیاد ورزشی یک رویداد دانشجویی بوده و در محل دانشگاه برگزار شده بود، بخش زیادی از داوطلبان حاضر در این دوره از المپیاد را دانشجویان تشکیل می‌دادند. احتمال دارد، تعاملات اجتماعی با دانشجویان دیگر دانشگاه‌ها، آشنایی با محیط دانشگاه‌های دیگر، دریافت هدایا و انگیزه‌های مادی می‌تواند علل دیگر گرایش دانشجویان به فعالیت‌های داوطلبی باشد. همچنین با توجه به این‌که در برگزاری رویدادهای ورزشی کمیته‌های مختلفی با وظایف متنوع و متفاوت مورد نیاز است، این مسئله مستلزم داشتن افراد متخصص در زمینه‌های مورد نیاز است که دانشجویان می‌توانند به عنوان یکی از منابع تأمین‌کننده

این کمیته‌ها ایفای نقش کنند. بیشتر داوطلبان در رده سنی ۲۵-۲۰ سال قرار داشتند. احتمال دارد، افراد در این رده سنی بیشتر به دنبال کسب تجربه و فرصت‌های شغلی از طریق فعالیت‌های داوطلبی می‌باشند. بیشتر آزمودنی‌ها (۵۱/۱٪) در رشته غیر تربیت بدنی، تحصیل کرده بودند. افرادی که در رشته غیر تربیت بدنی تحصیل می‌کنند، به خصوص افرادی که سابقه ورزشی ندارند، ممکن است به منظور درگیر شدن در فعالیت‌های ورزشی و ماهیت فرحبخش ورزش تمایل بیشتری به فعالیت‌های داوطلبی داشته باشند. بنابراین به مدیران داوطلبی رویدادهای ورزشی پیشنهاد می‌شود، ضمن درک ویژگی‌های جامعه مشارکت‌کننده در رویدادهای ورزشی به عنوان داوطلب، قبل از تفکر درباره به-کارگیری آنان، در فرایند طراحی، آموزش، سازماندهی و استراتژی‌های پاداش داوطلبان، این متغیرهای جمعیت‌شناختی را مد نظر قرار دهند.

نمره داوطلبان در شاخص اخلاق کار نشان داد، اخلاق کار داوطلبان در سطح متوسطی قرار داشت. ایجاد اخلاق کاری بالا با تصویب و اجرای کدها، سیاست‌ها و دستورات اخلاقی، سیستم نظارت و تنبیه رفتارهای غیر اخلاقی به عنوان وسیله‌ای برای مهار رفتارهای غیر اخلاقی در درون سازمان می‌باشند. این یافته با نتایج تحقیق کماری و دجافر (۲۰۱۳) و کریمی و همکاران (۱۳۸۹)، همسو [۸۴، ۱۴۳] و با تحقیق نریمانی و همکاران (۱۳۹۱) و معیدفر (۱۳۸۵) ناهمسو [۹۰، ۱۰۰] بود. ممکن است ناهمسوئی به این دلیل باشد که جامعه آماری آنان، افراد غیر داوطلب بودند و ممکن است به انتظارات و نیازهای آنان به دلیل وضعیت استخدامی، توجه بیشتری شده باشد. عوامل مختلفی از جمله: کیفیت مدیریت سازمان، سنجش و ارزشیابی نامناسب عملکرد افراد در سازمان، انتظارات برآورده نشده، احساس بی عدالتی و نارضایتی بر اخلاق کار مؤثر می‌باشند [۱۴۴]. افراد داوطلب با اینکه دستمزدی دریافت نمی‌کنند، اما آنان انگیزه‌ها و نیازهای متفاوتی از کار داوطلبی دارند [۴] که در صورت برآورده نشدن آن‌ها، احتمال دارد میانگین اخلاق کاری آنان کاهش یابد. به هر حال، اخلاق کار کلید رفتار اخلاقی افراد در سازمان است. از این رو، می‌توان چنین بیان کرد که افراد با رفتار اخلاقی بالا اهداف ارزش‌های کاری را اهداف و ارزش‌های خود تلقی کرده و برای رسیدن به آن‌ها سخت‌تر و بیشتر تلاش

می‌کنند [۳۱]. بنابراین انتظارات برآورده نشده داوطلبان، احساس بی‌عدالتی و نارضایتی از مسئولان برگزاری مسابقات، می‌تواند سطح اخلاق کاری آنان را کاهش دهد. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران ورزشی با شناسایی نیازهای داوطلبان، برآورده کردن انتظارات و انگیزه‌های آنان، استفاده از کدها و منشورهای اخلاقی، برای بهبود رفتار اخلاقی در رویدادها و سازمان‌های ورزشی تلاش کنند و میانگین اخلاق کار داوطلبان را برای رسیدن به منافع سازمانی بیشتر، افزایش دهند.

همچنین میانگین رضایتمندی مشخص نمود، میزان رضایتمندی داوطلبان در این دوره از المپιάد ورزشی در سطح متوسطی قرار داشت. مطالعات نشان می‌دهد، رضایتمندی بر روی عملکرد فردی و سازمانی اثر مثبت داشته و منجر به کاهش ریزش منابع انسانی می‌شود [۳۰]. این یافته با نتایج تحقیق جباری و همکاران (۲۰۱۲) و اندام و همکاران (۱۳۹۲) همسو [۹،۱۲۸] بود. میانگین رضایتمندی داوطلبان در تحقیقات پالین (۲۰۱۱) و محرم‌زاده و همکاران (۱۳۸۸)، در سطح بالایی قرار داشت و با نتایج تحقیق حاضر ناهمسو [۷،۱۲۷] بود. بر اساس نظریه انگیزش / بهداشت هرزبرگ، عوامل انگیزشی منجر به رضایتمندی افراد می‌شود [۴] و زمانی که وظایف شغلی به افراد اجازه رشد و پیشرفت دهند و به وضوح تعریف شده باشند به گونه‌ای که افراد دچار تعارض نقش نشوند، رضایتمندی بیشتری حاصل خواهد شد. در نتیجه افراد با ارزش‌های مشابه در انجام امور به یکدیگر کمک خواهند نمود و به نوعی احساس رضایت درونی دست خواهند یافت [۱۸]. ارزش و احترام قائل شدن برای کارکنان، مشارکت دادن آنان در تصمیم‌گیری‌ها، تشکر و قدردانی، تناسب وظایف محوله با استعداد و علاقه افراد، مدت زمان کاری و سطح دوره‌های آموزشی از دیگر عوامل مؤثر در ایجاد رضایتمندی می‌باشند [۱۸،۱۴۳]. بالا نبودن میانگین رضایتمندی داوطلبان در این دوره از المپιάد ممکن است به این دلیل باشد که مسئولان و مدیران برگزارکننده رویداد نتوانسته بودند، عوامل رضایتمندی داوطلبان را در حد انتظارات آنان فراهم نمایند. یکی از راهکارهای ایجاد رضایتمندی در داوطلبان تناسب وظایف محوله با توانایی‌ها و علایق آنان می‌باشد، در این صورت آنان مسئولیت‌های واگذار شده را با تمایل بیشتری انجام خواهند داد [۷۳]. بنابراین، مدیران ورزشی می‌توانند برای ایجاد

رضایتمندی در داوطلبان وظایفی را به آنان محول کنند که با توانایی‌ها و علایق آنان سازگار باشد و از این طریق فرصت ابراز وجود را برای این افراد فراهم نمایند. واگذاری چنین وظایفی به داوطلبان این فرصت را می‌دهد تا مهارت‌ها و توانایی‌های خود را توسعه دهند و امکان کسب موفقیت را برای آنان ممکن می‌سازد. به عبارت دیگر، افراد به دنبال محیط‌هایی هستند که به آنان فرصت دهند تا روش‌ها و ارزش‌های خود را آشکار سازند و بتوانند از مهارت‌ها و توانایی‌هایشان استفاده کنند. از طرفی، هر چه سازگاری بین فرد و محیط بیشتر باشد، میزان رضایت فرد بیشتر خواهد شد [۷۳]. همچنین مدیران ورزشی می‌توانند با تشکر و قدردانی از داوطلبانی که وظایف محوله را به خوبی انجام داده‌اند و نیز از طریق بالا بردن کیفیت دوره‌های آموزشی، سطح رضایتمندی آنان را افزایش دهند. زمانی که افراد از کاری که انجام می‌دهند، رضایت داشته باشند، برای به حداکثر رساندن عملکرد شغلی خود تشویق می‌شوند و در نهایت رضایتمندی منجر به منافع سازمانی خواهد شد [۸۴].

در این تحقیق، میانگین تعهد سازمانی مشخص نمود که داوطلبان در این دوره از المپیاد ورزشی، از تعهد سازمانی بالایی برخوردار بودند که با نتایج تحقیق پور سلطانی زرنندی و همکاران (۱۳۸۹) و غفوری و همکاران (۱۳۹۰)، همسو [۱۲۰، ۱۲۱] و با تحقیق اینگلبِرگ و همکاران (۲۰۰۶)، ناهمسو بود [۳۳]. این عدم هم‌خوانی ممکن است به دلیل متفاوت بودن دامنه سنی داوطلبان حاضر در مطالعه اینگلبِرگ و همکاران (۲۰۰۶) باشد. ۹۰٪ داوطلبان تحقیق آنان در رده سنی بین ۳۴ تا ۵۵ سال به بالا قرار داشتند، در حالی که بیشتر داوطلبان شرکت‌کننده در تحقیق حاضر، در رده سنی ۲۵ - ۲۰ سال قرار داشتند. اینگلبِرگ و همکاران (۲۰۰۶) در مطالعه خود اشاره کردند، بالا بودن دامنه سنی داوطلبان سبب کاهش تعهد سازمانی آنان شده است [۳۳]. تعهد سازمانی پایین باعث ناکارآمدی فرد و سازمان خواهد شد، در حالی که تعهد سازمانی بالا نقش مهمی در دستیابی به اهداف، نوآوری و ثبات سازمانی دارد [۳۰]. پورتر (۱۹۷۴) معتقد است افراد با تعهد سازمانی بالا، اهداف و ارزش‌های سازمان را می‌پذیرند، با میل و علاقه بیشتری تلاش قابل توجهی را در جهت اهداف سازمان انجام می‌دهند و تمایل بیشتری برای ماندن در سازمان دارند [به نقل از منبع ۱۸]. بنابراین، داشتن داوطلبان

متعهد به سازمان را می توان سرمایه بسیار مهمی برای سازمان و ارتقای کارایی و بهره‌وری آن سازمان به حساب آورد. برای مدیران رویدادهای ورزشی، درک تعهد داوطلبان، جهت حفظ و نگهداری آنان برای سال‌های آتی بسیار مهم است. اگر داوطلبان متعهد به سازمان در سال‌های آتی نیز در اجرای فعالیت‌های سازمان مشارکت نمایند [۱۲۱]، کارایی سازمان در جنبه‌های مالی و غیرمالی افزایش پیدا خواهد کرد [۳]. از این‌رو، مدیران ورزشی می‌بایست به عوامل ایجاد کننده و افزایش دهنده تعهد سازمانی داوطلبان، توجه ویژه‌ای داشته باشند و زمینه‌های ماندگاری بیشتر آنان را فراهم نمایند.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد، رابطه مثبت و معناداری بین اخلاق کار و تعهد سازمانی داوطلبان وجود دارد. مطالعات نشان داده است، ارزش‌های اخلاقی تعهد کارکنان را نسبت به سازمان افزایش می‌دهند و یک دلبستگی قوی در آنان نسبت به سازمان ایجاد می‌کنند [۳۶]. بنابراین، افراد با رفتار اخلاقی بالا به احتمال زیاد تعهد سازمانی بالایی خواهند داشت [۱۷]. این یافته با نتایج مطالعات چی کوه و بوو (۲۰۱۵)، مصطفی و همکاران (۲۰۱۴)، فراح عبدی^۱ (۲۰۱۴)، تریپاتی (۲۰۱۴)، کماری و دجافر (۲۰۱۳)، ماری و همکاران (۲۰۱۲)، راخمن (۲۰۱۰)، رحمان و همکاران^۲ (۲۰۰۶)، اتومان و همکاران (۲۰۰۴)، محمد و همکاران (۲۰۱۰)، نورنازلیا^۳ (۲۰۰۹)، عنایتی و ضامنی (۱۳۹۲)، انصاری و اردکانی (۱۳۹۲) و سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) همسو [۱۷، ۱۰۱، ۸۹، ۸۴، ۸۲، ۸۰، ۶۲، ۳۶، ۳۱، ۳۰، ۱۷، ۱۴۶، ۱۴۵، ۱۰۶] و با نتیجه تحقیق کیاکجوری و تیموری (۱۳۹۲) که در بین کارمندان انجام شده بود، ناهمسو بود [۵۶]. ممکن است ناهمسویی به دلیل تفاوت‌های موجود در جامعه آماری دو پژوهش با ویژگی‌ها و ماهیت‌های مختلف باشد. همچنین احتمال دارد این ناهمسویی به این دلیل باشد که کارمندان الزاماً با میل و علاقه شغل خود را انتخاب نکرده بودند و این عدم علاقه و دلبستگی به کار می‌تواند منجر به کاهش سطح اخلاق کاری آنان شده و در نهایت میزان تعهد سازمانی آنان را کاهش دهد. از این‌رو، یکی از راهکارهای نفوذ بر روی تعهد سازمانی و افزایش آن، درک اخلاق کار می‌باشد. سازمان‌هایی که ارزش‌های اخلاقی قوی دارند و اخلاق کار را برای کنترل رفتار کارکنان توسعه می-

1. Farah abdi
2. Rahman
3. Nor nazliyah

دهند، در نهایت باعث بهبود وفاداری و تعهد کارکنان خواهند شد و از داشتن کارمندان متعهد به خود سود می‌برند. اخلاق کار و تعهد سازمانی باعث افزایش عملکرد و مشارکت شغلی می‌شوند و بهره‌وری و سود سازمان را افزایش می‌دهند [۸۴]. عوامل مختلفی از جمله حمایت سازمان از کارکنان، تسهیل ارتباطات مدیران و کارکنان، ایجاد علاقمندی در کارکنان، دادن آزادی عمل و بیان به کارکنان و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها سطح اخلاق کار آنان را افزایش می‌دهد و در نهایت با افزایش اخلاق کار، میزان تعهد سازمانی آنان نیز افزایش می‌یابد [۳۱]. بنابراین با توجه به اثر مثبت اخلاق کار بر روی تعهد سازمانی داوطلبان، مدیران و برگزارکنندگان رویدادهای ورزشی باید سعی کنند با افزایش سطح اخلاق کار داوطلبان، میزان تعهد سازمانی آنان را افزایش دهند. آن‌ها می‌توانند با استفاده از راهکارهایی از جمله حمایت از داوطلبان، ایجاد علاقمندی بیشتر در آنان نسبت به کارهای داوطلبانه، ارتباطات مستمر با داوطلبان و مشارکت دادن آنان در تصمیم‌گیری‌ها، احساس ارزشمند و مفید بودن برای رویداد را در داوطلبان به وجود بیاورند و از این طریق سطح اخلاق کار داوطلبان را افزایش دهند و در نهایت، میزان تعهد سازمانی داوطلبان را از طریق افزایش سطح اخلاق کاری آنان تحت تأثیر قرار دهند و آنان را برای رویدادهای آتی حفظ نمایند.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان وجود دارد. با توجه به این یافته، اگر افراد از اخلاق کاری برخوردار باشند به احتمال زیاد به سطح بالاتری از رضایتمندی دست خواهند یافت. از طرفی، عدم تطابق اخلاقی بین سازمان و کارکنان منجر به استرس و نارضایتی کارکنان خواهد شد [۸۷]. این یافته با نتایج مطالعات چی‌کوه و بوو (۲۰۱۵)، یوسف خان ماری و همکاران (۲۰۱۲)، علی و همکاران (۲۰۱۳)، محمد و همکاران (۲۰۱۰)، یوسف (۲۰۰۱)، ساکز و همکاران (۱۹۹۶)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) همسو [۲۹،۳۰،۳۱،۷۸،۸۵،۸۹،۱۰۱] و با نتایج تحقیقات تریپاتی (۲۰۱۴)، کماری و دجافر (۲۰۱۳)، رجبی‌پور و دهقانی (۱۳۹۱)، که بر روی کارکنان حقوق‌بگیر انجام دادند، ناهمسو بود [۳۶،۸۴،۹۸]. کماری و دجافر (۲۰۱۳)، بیان کردند اخلاق کاری و رضایتمندی الزاماً به هم مرتبط نیستند و اخلاق کاری به تنهایی نمی‌تواند منجر به

رضایت‌مندی شود. گیدرون (۱۹۸۳)، معتقد است رضایت‌مندی داوطلبان با رضایت‌مندی کارکنان حقوق‌بگیر متفاوت است [۲۳]. بر این اساس احتمال دارد این عدم همسویی به دلیل تفاوت در ماهیت دو گروه، وضعیت و شرایط کاری و وضعیت دریافت دستمزد و پاداش باشد. اگرچه داوطلبان و کارکنان حقوق‌بگیر در محیط کار تحت تأثیر عوامل مشترکی قرار می‌گیرند، اما داوطلبان انتظارات و انگیزه‌هایی دارند که برای برآورده شدن آنها به این‌گونه فعالیت‌ها روی می‌آورند [۲۳] و از طرفی داوطلبی فعالیت‌های کاملاً آزادانه و بدون هیچ‌گونه اجباری می‌باشد و افراد با میل و اراده خود وارد این فعالیت‌ها می‌شوند. این تمایز می‌تواند نگرش افراد در مورد وظایف اختصاص داده شده به آنان و در نهایت عوامل اثرگذار بر روی اخلاق کاری و رضایت‌مندی را در میان این دو گروه تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین مدیران برگزاری رویداد می‌توانند با ارائه خدمات مناسب و متناسبی از جمله محل اسکان برای داوطلبان غیر بومی، سرویس ایاب و ذهاب به داوطلبان، تسهیل ارتباط مستمر میان داوطلبان و مدیران، استفاده از برنامه‌های تشویقی و انگیزشی برای داوطلبان، درک قابلیت‌های داوطلبان و واگذاری مسئولیت به آنان بر اساس توانایی‌هایشان، اخلاق کار و رضایت‌مندی داوطلبان را افزایش داده و آنان را برای رویدادهای آتی حفظ نمایند. همچنین مطالعات نشان داده‌اند، می‌توان عدالت سازمانی را به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده رابطه اخلاق کار و رضایت‌مندی در نظر گرفت (۱۸). بنابراین زمانی که داوطلبان احساس کنند تصمیمات در سازمان عادلانه است، مدیران با همه داوطلبان به‌طور یکسان برخورد می‌کنند، بین آنان تبعیضی قائل نمی‌شوند و به شیوه‌ای عادلانه با انتظارات آنان برخورد می‌کنند، میزان اخلاق کار و رضایت‌مندی آنان افزایش خواهد یافت.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد، بین رضایت‌مندی و تعهد سازمانی داوطلبان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیق رحماواتی (۲۰۱۴)، بنگ و همکاران (۲۰۱۳)، نازلیا و همکاران (۲۰۱۲)، پالین (۲۰۱۱)، زهیر و همکاران (۲۰۱۱)، نازلیا (۲۰۰۹)، فینکل اشتاین (۲۰۰۸)، و اندام و همکاران (۱۳۹۲) همسو بود [۹،۳۵،۵۹،۱۱۳،۱۱۷،۱۱۸،۱۲۷،۱۴۶]. رضایت‌مندی با تعهد افراد نسبت به سازمان به‌طور قابل توجهی مرتبط هستند و رضایت‌مندی یک عامل تعیین‌کننده مهم برای تعهد

داوطلبان نسبت به سازمان‌هایشان می‌باشد [۱۸]. یک داوطلب راضی از وظایف و امور داوطلبی ممکن است در سازمان بماند و یک داوطلب ناراضی ممکن است قصد ترک سازمان را داشته باشد. مدیران باید از رضایتمندی داوطلبان اطمینان حاصل نمایند، چون از دست دادن آنان فرایندی پرهزینه برای سازمان خواهد بود و سازمان باید منابع زیادی را صرف جذب داوطلبان جدید نماید. رضایتمندی از جمله عواملی است که موجب ادامه حضور داوطلبان در سازمان‌های داوطلبی می‌شود. از این‌رو، مدیران ورزشی می‌توانند با فراهم آوردن شرایط و محیطی مناسب زمینه‌های رضایتمندی داوطلبان را فراهم نموده و اطمینان حاصل کنند که نیروهای داوطلب با میل و علاقه در رویداد به فعالیت می‌پردازند و از تجارب داوطلبی خود رضایت کامل دارند و در رویدادهای آتی نیز به فعالیت‌های داوطلبی خود ادامه می‌دهند. همچنین می‌توانند با اتخاذ شیوه‌های مدیریتی خاص، رضایتمندی داوطلبان و تعهد سازمانی آنان را توسعه دهند، تا از این طریق فرایند ترک خدمت داوطلبان را کاهش دهند و به حفظ و نگهداری آنان کمک کرده و زمینه حضور فعال‌تر و پویاتر داوطلبان را فراهم سازند و در نهایت، با افزایش رضایتمندی و تعهد سازمانی آنان، هزینه‌های برگزاری مسابقات را به حداقل ممکن تقلیل دهند.

یافته‌های پژوهش نشان داد، دیگر یافته‌های پژوهش این بود که بین اخلاق کار و تعهد سازمانی داوطلبان ارتباط غیرمستقیم و معناداری با نقش واسطه‌ای رضایتمندی وجود دارد که با نتایج تحقیق چی‌کوه و بو (۲۰۱۵) فاروک یونال (۲۰۱۲)، زهیر و همکاران (۲۰۱۱)، محمد و همکاران (۲۰۱۰)، اسچپکر (۲۰۰۱)، همسو [۱۸، ۳۱، ۵۹، ۷۹، ۸۹] و با نتایج تحقیق علی و همکاران (۲۰۱۳)، زهیر و همکاران (۲۰۱۲) که اخلاق کاری را به عنوان متغیر میانجی و همچنین با نتیجه تحقیق حسنی و همکاران (۱۳۹۱) که تعهد سازمانی را به عنوان متغیر میانجی معرفی کرده بودند، ناهمسو بود [۵۸، ۸۵، ۹۷]. مدل تحقیق نشان داد اثر غیر مستقیم اخلاق کار بر روی تعهد سازمانی داوطلبان بیشتر از اثر مستقیم آن بر روی تعهد سازمانی آنان می‌باشد. این مطلب نشان دهنده این مسئله است که اخلاق کار به همراه رضایتمندی (نسبت به زمانی که رضایتمندی به عنوان متغیر میانجی وجود

نداشته باشد)، تأثیر بیشتری بر تعهد سازمانی داوطلبان دارد. بنابراین افرادی که سطح بالایی از ارزش‌های اخلاقی را دارا هستند و از شغل خود راضی باشند، تمایل به نشان دادن سطح بالایی از تعهد به کار و سازمانی که در آن کار می‌کنند، دارند. رضایت شغلی پاسخ فرد به یک کار خاص است، در حالی که تعهد سازمانی پاسخ فرد به یک سازمان خاص است. اکثر شواهدی که درباره ارتباط سه متغیر اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی وجود دارند از رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی نام برده و بیان کردند که رضایت شغلی منجر به تعهد سازمانی می‌شود و شواهد قانع‌کننده‌ای برای این امر وجود دارد [۱۸]، اما بتیمن و استریزر^۱ (۱۹۸۴) نشان دادند، تعهد سازمانی منجر به رضایت شغلی می‌شود و تعهد سازمانی پیش‌نیازی برای رضایت شغلی می‌باشد و آنان از تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی نام بردند [۱۴۷]. بنابراین ممکن است بهبود سطح تعهد سازمانی به طور مستقیم منجر به تغییرات رفتاری مثبت کارکنان در سازمان شود و به طور غیر مستقیم باعث افزایش رضایتمندی کارکنان شود. با توجه به مدل تحقیق تغییرات در سطح متغیر مستقل (اخلاق کار) به طور قابل توجهی باعث تغییرات در سطح متغیر میانجی (رضایتمندی) می‌شود و تغییرات در متغیر میانجی به طور قابل توجهی باعث تغییرات در سطح متغیر وابسته (تعهد سازمانی) می‌شود. نتایج نشان داد، اگر متغیر میانجی را حذف کنیم اثرات اخلاق کار بر تعهد سازمانی به نسبت زمانی که رضایتمندی به عنوان متغیر میانجی وجود دارد، کم‌تر خواهد بود. به طور معمول، اخلاق کار برای ترویج رضایتمندی و تعهد سازمانی فرض شده است و با افزایش اخلاق کار رضایتمندی افراد بیشتر شده و در نهایت تعهد سازمانی آنان نیز بیشتر می‌شود. در چنین شرایطی، این عوامل منجر به کاهش غیبت، کاهش جابه‌جایی، افزایش بهره‌وری و سودآوری سازمان خواهند شد [۳۶]. تحقیقات نشان داد اخلاق کاری بالا بر روی رفتارهای اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد و از طریق حذف ابهامات در کار، برقراری روابط سالم و انسانی در کار، مشارکت و همکاری با دیگران، پرورش ارزش‌های اخلاقی مانند صداقت و صمیمیت به رضایتمندی منجر می‌شود. از طرفی رضایت شغلی یک عامل مهم و اثرگذار بر تعهد

1. Bateman & Strasser

کارکنان نسبت به سازمان‌هایشان می‌باشد و کارمندانی که وظایفشان به‌طور جدی آنان را راضی می‌کند و از سرپرست، همکاران، خلاقیت و ابتکارات شغلی و فرصت‌های شغلی خود راضی هستند، تعهد سازمانی بیشتری داشته و به‌طور اختصاصی برای سازمان‌های خود می‌مانند [۱۸].

یافته‌های این مطالعه نشان داد، تفاوت معناداری بین اولویت ابعاد اخلاق کاری داوطلبان وجود دارد. اولویت ابعاد اخلاق کار از نظر داوطلبان به ترتیب شامل روابط سالم و انسانی در کار، علاقه و دلبستگی به کار، جدیت و پشتکار در کار و روحیه مشارکت و همکاری در کار است.

در این مطالعه، داوطلبان روابط سالم و انسانی در کار را مهم‌ترین عامل اخلاق کار معرفی کردند. روابط انسانی توان برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن وجود شخصیت و ویژگی‌های فردی و همه تفاوت‌هایی که با یک فرد دارند، می‌باشد. روابط سالم و انسانی در محیط کار در واقع حس ارزشمندی فردی را در افراد تقویت کرده و موجب شکل‌گیری فضای همکاری و همیاری و ایجاد زمینه‌های رشد و بالندگی می‌شود [۳۸]. کیاکجوری و تیموری (۱۳۹۲) و گل‌پرور و نادری (۱۳۹۰) این عامل را به عنوان اولین بعد اخلاق کاری معرفی کردند [۵۶، ۹۴] در حالی که تحقیق ذوالفقاری و محبی (۱۳۹۳)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۲)، عنایتی و همکاران (۱۳۹۲) و توسلی و نهبانندی (۱۳۸۷) روابط سالم و انسانی در کار را به‌عنوان سومین بعد معرفی کردند [۱۰۱، ۱۰۶، ۱۴۸، ۹۱]. احتمال دارد، عدم همخوانی به این دلیل باشد، داوطلبان برای یک دوره زمانی مشخص و کوتاه به فعالیت‌های داوطلبی مشغول بودند، بنابراین برقراری روابط سالم و انسانی برای آنان در اولویت قرار داشته تا بتوانند خود را از تنش‌های زندگی دور کنند. اما کارمندان به دلیل این که شغلشان دائمی است، علاقه و دلبستگی به کارشان، بیشترین تأثیر را بر روی اخلاق کاری آنان دارد. بنابراین، امور داوطلبی نیز فعالیتی گروهی و کاملاً آزادانه می‌باشد و افرادی که دارای ارزش‌های مشابه هستند، گردهم می‌آیند و از طریق برقراری روابط سالم، در انجام امور همکاری می‌کنند و به یکدیگر کمک می‌نمایند. در نهایت، احساس می‌کنند نقش مفید و مؤثری در رویداد دارند و حضورشان برای برگزاری هر چه بهتر رویداد ضروری است و به نوعی در خود، اعتماد به نفس را تقویت کرده و خود را از تنش‌های زندگی دور می‌کنند.

در این پژوهش، علاقه و دلبستگی به کار به‌عنوان دومین عامل اخلاق کار داوطلبان معرفی شد. دلبستگی شغلی، به‌عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی، مشخص می‌شود، تعریف شده است. کارکنان دلبسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند؛ آنان طوری بر کار خود تمرکز داشته و غوطه‌ورند که متوجه گذشت زمان نمی‌شوند [۹۱]. در رابطه با فعالیت‌های داوطلبی، داوطلبان با میل و علاقه خود این گونه فعالیت‌ها را برمی‌گزینند، اگر وظیفه‌ای که به آنان واگذار می‌شود در حد توانایی آنان باشد و آنان احساس کنند در کاری که انجام می‌دهند تجربه هستند و کارشان ارزشمند است، میزان علاقمندی آنان به امور داوطلبی بیشتر خواهد شد. کیاکجوری و تیموری (۱۳۹۲) نیز این عامل را به‌عنوان دومین عامل اخلاق کاری معرفی کردند [۵۶]. ذوالفقاری و محبی (۱۳۹۳)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۲)، عنایتی و همکاران (۱۳۹۲) و توسلی و نهاوندی (۱۳۸۷) علاقه و دلبستگی به کار را به‌عنوان اولین بعد [۱۰۱، ۱۰۶، ۱۴۸، ۹۱] و معیدفر (۱۳۸۵) آن را به‌عنوان آخرین بعد اخلاق کاری معرفی کرد [۹۰]. ممکن است این ناهم‌سویی به دلیل تفاوت در ماهیت جامعه آماری، میزان تناسب توانایی‌های افراد با وظایف محوله به آنان و وضعیت دریافت دستمزد و پاداش باشد.

بعد جدیت و پشتکار در کار برای داوطلبان در اولویت سوم قرار داشت. جدیت و پشتکار در کار تمایل به کار کردن، اعتقاد به کار، اهمیت دادن به کار و همچنین سخت‌کوشی و تلاش که نشان دهنده اعتقاد به انجام کارهای سخت است، می‌باشد [۳۷]. تحقیق معیدفر (۱۳۸۵) و کیاکجوری و تیموری (۱۳۹۲) این عامل را به‌عنوان سومین عامل [۵۶، ۹۰]، ذوالفقاری و محبی (۱۳۹۳) و توسلی و نجار نهاوندی (۱۳۸۷) این بعد را به‌عنوان دومین بعد اخلاق کار معرفی کردند [۹۱، ۱۴۸]. از آنجا که ارائه خدمات مناسب با جدیت و پشتکار افراد رابطه مستقیم و مثبتی دارد [۶۱]، مدیران برگزاری رویداد می‌توانند برای ارتقای این بعد از اخلاق کار، خدمات مناسب و متناسبی از جمله محل اسکان برای داوطلبان غیر بومی و سرویس ایاب و ذهاب به داوطلبان ارائه دهند و این حس را در داوطلبان به

وجود بیاورند که نقش مهمی را در رویداد ایفا می کنند و از این طریق داوطلبان را تشویق کنند با جدیت و تلاش بیشتری وظایف محول شده را انجام دهند.

عامل همکاری و مشارکت در کار، به عنوان کم اهمیت ترین و آخرین بعد اخلاق کار داوطلبان شناسایی شد. نیاز به پیوند، تعلق و اجتماعی بودن؛ مستلزم مشارکت در زندگی و کارهاست. نظام اجتماعی جامعه انسانی برای استمرار و توسعه؛ نیازمند تعاون، همکاری و همدلی است. هر چه پیوند اعضای جامعه؛ صمیمی تر و خیرخواهانه تر باشد، حرکت به سوی اهداف آسان تر و سریع تر خواهد بود [۳۹]. این نتیجه با نتایج تحقیق ذوالفقاری و محبی (۱۳۹۳)، توسلی و نجار نیاوندی (۱۳۸۷)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) همسو [۱۰۱، ۱۴۸، ۹۱] و با نتیجه تحقیق معیدفر (۱۳۸۵) که این بعد را به عنوان دومین بعد معرفی کرد، ناهمسو بود [۹۰]. مشارکت، ابتدا یک فرایند احساسی، ذهنی و فکری است و پس از آن جنبه جسمانی و یدی دارد. روحیه مشارکت جویی؛ زمانی تقویت و مستحکم می شود که زمینه برای رشد مؤلفه های آن فراهم شود. تقویت روحیه مشارکت جویی در گرو پذیرفتن برابری ارزش انسانی همه افراد جامعه، احساس وجود شرایط شکوفایی و رشد، ایجاد شرایطی توأم با امنیت روانی برای بیان اندیشه ها، سهمیم شدن همگان در موفقیت ها و دستاوردهای تلاش جمعی، تقسیم مسئولیت ها و تفویض اختیارها، دانایی و دانستن قدرت تأمل و تفکر خلاق و انعطاف پذیری است [۳۸]. احتمال دارد پایین بودن این بعد از اخلاق کار از نظر داوطلبان به این دلیل باشد که داوطلبان نسبت به رویداد و مسئولین و مدیران برگزاری رویداد احساس تعلق خاطر کمتری داشتند، همچنین احتمال دارد حجم بالای کارهای واگذار شده به داوطلبان و توزیع نامناسب افراد در پست های مختلف بدون در نظر گرفتن علایق و توانایی های آنان باعث شده باشد که این عامل جزء اولویت آخر داوطلبان در این دوره از المپیاد ورزشی قرار گیرد. بنابراین، مدیران رویدادهای ورزشی می توانند با سهمیم کردن داوطلبان در تصمیم گیری ها، استفاده از شیوه مدیریت مشارکتی و با گوشزد کردن این مسئله که ورزش و کارهای داوطلبانه، فعالیتی گروهی می باشد و نیازمند همکاری و مشارکت افراد حاضر در رویداد می باشد تا بتوانند به اهداف مورد نظر دست یابند، این بعد را در میان داوطلبان تقویت نمایند.

تریپاتی (۲۰۱۴) بیان کرد، اگر ارزش‌های اخلاقی کارکنان با انتظارات سازمان سازگار باشد و سازمان کارکنان را مورد حمایت قرار دهد، در بین کارکنان یک تمایل قوی جهت کار در سازمان ایجاد شده و آن‌ها با جدیت و پشتکار بیشتری تلاش می‌کنند تا بهترین خدمات را با توجه به انتظارات سازمان ارائه دهند [۳۶]. بنابراین 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 یافته و در نهایت باعث افزایش رضایتمندی آنان خواهد شد و زمانی که در بین داوطلبان رضایتمندی وجود داشته باشد، کارها بدون نقص، به موقع و بدون نظارت و کنترل انجام خواهد شد و افراد منافع سازمان را بر منافع خودشان ترجیح می‌دهند و داوطلبان از سازمان با کارهایی از جمله پیروی از اصول و کدهای اخلاقی، نشان دادن تصویر خوبی از رویداد و کار سخت، حمایت می‌کنند و در نتیجه تمایل بیشتری به ماندن در سازمان خواهند داشت [۳۶]. بنابراین، اگر در یک سازمان کدهای اخلاقی (به-عنوان مثال قوانین مربوط به رفتار اخلاقی) قابل درک باشند، نیروی کار به‌عنوان مهره کلیدی سازمان، نیاز به هدایت و رهبری بیشتری از لحاظ قوانین اخلاقی و سیاست‌ها خواهد داشت. به‌طوری-که آنان به‌طور واضح بدانند مدیریت در موقعیت‌های مختلف از آن‌ها چه انتظاری دارد، در این صورت رضایتمندی بیشتری در بین اعضا حاصل خواهد شد. یکی از دلایل عدم موفقیت در پیدا کردن رابطه مثبت بین اخلاق کاری و رضایت شغلی می‌تواند به این دلیل باشد که قواعد ابعاد اخلاقی به طور خاص نمی‌توانند سیاست‌های اخلاقی را اندازه‌گیری کنند. اخلاق کار یک نقش استراتژیک در سازمان دارد و باعث ایجاد ارزش‌های سازمانی، رضایتمندی، وفاداری و در نهایت سود و منفعت خواهد شد [۳۳]. تعهد سازمانی در میان کارکنان بر روی عملکرد شغلی آنان تأثیر می‌گذارد و برای سازمان‌ها یک مزیت رقابتی به وجود می‌آورد [۳۶]. به همین دلیل باید عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی در ابتدا توسط مدیرانی که می‌خواهند تأثیر مثبت ایجاد کنند، شناسایی شوند [۵۹]. از این‌رو، مدیران سازمان-ها و رویدادهای ورزشی برای به دست آوردن مزیت رقابتی نسبت به دیگر رقبا و ارائه خدمات مناسب با بهترین کیفیت و با حداقل هزینه، باید اقدام به جذب داوطلبان نموده، عوامل اثرگذار بر تعهد

سازمانی داوطلبان را، از جمله اخلاق کاری و رضایتمندی آنان را شناسایی و تقویت نمایند تا از این طریق زمینه‌های افزایش تعهد سازمانی آنان را فراهم کرده و بتوانند آنان را برای رویدادهای آتی حفظ نمایند.

۵-۴- پیشنهادها

در این بخش بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی برای مدیران و برنامه‌ریزان امور ورزش به‌ویژه برگزارکنندگان رویدادهای ورزشی ارائه شده است. همچنین برای بررسی بیشتر و افزایش اطلاعات در حیطه داوطلبان ورزشی به‌ویژه رویدادهای ورزشی، پیشنهادهایی برای مطالعات آینده مطرح گردیده است.

۵-۴-۱- پیشنهادهای کاربردی

✓ از آنجایی که میزان اخلاق کاری داوطلبان در سطح متوسطی قرار داشت، پیشنهاد می‌شود، مدیران ورزشی در مرحله جذب و گزینش داوطلبان بر اهمیت اخلاق کار تأکید نمایند و در طول دوره‌های آموزشی و آشنایی داوطلبان با وظایف خود، بر روی اخلاق کار و ارزش کارهای فردی مناسب تمرکز نمایند.

✓ از آنجایی که رضایتمندی داوطلبان در سطح متوسطی قرار داشت، پیشنهاد می‌شود مدیران رویدادهای ورزشی با فراهم آوردن امکانات و تسهیلات لازم برای داوطلبان و معرف‌های ارائه شده برای این متغیر (رضایت از کسب تجربه، پیشرفت، حمایت، اجتماعی، مادی، هدفمند)، شرایطی را ایجاد نمایند تا فضای کاری برای آنان خسته کننده و ملال آور نباشد و از این طریق میزان رضایتمندی آنان را از فعالیت‌های داوطلبی را افزایش دهند.

✓ با توجه به اهمیت عامل ارتباطات سالم و انسانی از نظر افراد داوطلب در این مطالعه، به مدیران و مسئولان برگزارکننده رویداد پیشنهاد می‌شود، برای تقویت ارتباطات سالم و بدون تنش در رویداد، ارتباط مستمر میان داوطلبان، مدیران، سرپرستان و دیگر مسئولان اجرایی با داوطلبان را،

تسهیل نمایند. ارتباط باید دو طرفه و بدون ترس و در سطوح مختلف رویداد برقرار باشد و کلیه موانع فرآیندی، شخصی، فیزیکی و معنایی در ارتباطات باید برطرف شود.

✓ از آنجایی که میانگین روحیه مشارکت و همکاری از نظر داوطلبان در سطح پایینی قرار داشت، پیشنهاد می‌شود برای تقویت این عامل، تمامی داوطلبان به‌طور صحیح، در تصمیم‌گیری‌ها سهیم شوند تا احساس کنند حضور آن‌ها برای برگزاری هر چه بهتر رویداد ضروری است و مدیران برای آنان ارزش و احترام قائل هستند و برای این‌که در بهسازی رویداد درگیر شوند، احساس آزادی را در آنان منعکس نمایند. نظام مدیریت مشارکتی یکی از راهکارهاست.

✓ با توجه به ارتباط مثبت بین رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان، به مدیران رویدادهای ورزشی پیشنهاد می‌شود با توجه به مسائلی که باعث افزایش رضایتمندی داوطلبان می‌شود، به‌ویژه فراهم نمودن امکانات و تسهیلات مناسب برای داوطلبان و ایجاد شرایطی برای انجام کار گروهی و دور شدن از تنش‌های زندگی روزمره، زمینه بالا رفتن رضایتمندی و به واسطه آن افزایش تعهد سازمانی داوطلبان و مشارکت آنان را فراهم نمایند.

✓ با توجه به ارتباط مثبت بین اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان، به مدیران برگزاری رویدادهای ورزشی پیشنهاد می‌شود با ارائه و توسعه اصول و کدهای اخلاقی، سطح اخلاق کار داوطلبان را افزایش داده و از این طریق زمینه‌های رضایتمندی داوطلبان را فراهم نمایند.

✓ با توجه به این‌که نتایج تحقیق نشان داد اخلاق کار اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی داوطلبان دارد. پیشنهاد می‌شود برگزارکنندگان رویدادهای ورزشی و مدیران امور داوطلبی برای افزایش تعهد سازمانی داوطلبان به‌طور آشکار و با رویکرد جدی‌تر میزان بالاتری از اخلاق کار را ایجاد نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود در میان داوطلبان اصول و کدهای اخلاقی را اجرا کنند، به گونه‌ای که داوطلبان آن را در عمل ببینند و مدیران نقش الگو بودن خود را به نمایش بگذارند.

۵-۴-۲- پیشنهادهای پژوهشی

- ✓ با توجه به این که در یک رویداد ورزشی نوع و ماهیت فعالیت‌های داوطلبانه متنوع و متفاوت است، پیشنهاد می‌شود تا در مطالعات آتی تأثیر نوع فعالیت بر اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد داوطلبان بررسی شود.
- ✓ پیشنهاد می‌شود در مطالعه‌ای عوامل مؤثر بر اخلاق کار داوطلبان بررسی شود.
- ✓ پیشنهاد می‌شود در مطالعه‌ای به بررسی ارتباط اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان در بخش غیر ورزشی پرداخته شود و نتایج آن با نتایج مطالعه حاضر مقایسه گردد.
- ✓ با توجه به متفاوت بودن ماهیت کار و فعالیت داوطلبان رویدادهای ورزشی و به‌ویژه مدت زمان فعالیت این افراد با داوطلبان بلند مدت (مانند هیئت‌های ورزشی)، پیشنهاد می‌شود در مطالعه‌ای اخلاق کاری این دو دسته از داوطلبان مورد مقایسه قرار گیرد.
- ✓ پیشنهاد می‌شود تحقیقات بیشتری در مورد رابطه اخلاق کار با دیگر عوامل مؤثر بر امور داوطلبی از جمله استرس، موفقیت، عملکرد و مسئولیت اجتماعی در بین نیروهای داوطلب انجام شود.
- ✓ پیشنهاد می‌شود در پژوهشی به تهیه و تدوین منشور اخلاقی داوطلبان ورزشی در ورزش دانشگاهی پرداخته شود.

منابع و مأخذ

- [۱] اندام ر، حمیدی م، و تسلیمی ز، (۱۳۹۱) "مدیریت داوطلبان در ورزش: مطالعه موردی سازمان ورزشی شهرداری تهران" پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، شماره ۳، ص ۱۰۳-۹۳.
- [2] Chelladuray P. (2006), "**Human resource management in sport and recreation**". 2nd edition. Human kinetics. pp. 341.
- [۳] ساعت‌چیان و، قنبرپور نصرتی ا، پور سلطانی زرنندی ا، و هادوی ف، (۱۳۹۰) "مقایسه انگیزش و تعهد داوطلبان نهمین و دهمین المپیاد ورزشی دانشجویان دانشگاه‌های دولتی ایران" فصلنامه تحقیقات علوم ورزشی، شماره ۴، دوره ۳: ص ۲۹-۱۷.
- [۴] ملائی م، (۱۳۸۸)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی انگیزه‌ها و رضایتمندی دانشجویان داوطلب در برگزاری نهمین المپیاد ورزشی دانشگاه‌های کشور"، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان.
- [۵] حمیدی م، (۱۳۸۴) "مدیریت و طرز اجرای مسابقات ورزشی". جلد اول، چاپ اول، بامداد کتاب، تهران، ص ۸۱.
- [۶] محرم زاده م، کاشف م. م، و افروزه م. ص، (۱۳۸۸) "انگیزش، رضایتمندی و تحلیل رفتگی داوطلبان در ورزش" مدیریت ورزشی، شماره ۱، دوره ۲: ص ۶۵-۵۱.
- [7] Sharififar F. Jamalian Z. Nikbakhsh R. and Nobakht Ramezani Z. (2011) "Influence of Social Factors and Motives on Commitment of Sport Events Volunteers" **Int Scholarly and Scientific Research & Innovation**, 5, 5, pp 912-926.
- [8] Han K., (2007), Thesis, "Motivation and Commitment of Volunteers in a marathon running Event", PhD. The Florida state University, College of education.
- [۹] اندام ر، منتظری ا، و فیضی س، (۱۳۹۲) "بررسی نقش رضایتمندی در پیش بینی تعهد نیروهای داوطلب در ورزش"، مدیریت ورزشی، شماره ۴، دوره ۵: ص ۴۵-۲۹.
- [10] Silverberg K. E. Ellis G. D. and Marshall E. K. (2001) "Measuring job satisfaction of volunteer in public parks and recreation" **J. of. parks and recreation administration**, 19, 1, pp 79-92.

[11] Cnaan R. A. and Goldberg – Glen R. S. (1991) "Measuring motivation to volunteer in human services" **J. of. applied behavrioral science**, 27, 5, pp 269-284.

[۱۲] منتظری ا، (۱۳۸۹)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی ارتباط انگیزش و رضایتمندی با تعهد داوطلبان ورزشی دهمین المپاد - دانشجویی دانشگاه‌های کشور"، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.

[13] Cuskelly G., (1995), thesis, "A longitudinal study of orgainsational commitment and turnover amongst volunteer administrators in sport". submitted in fulfillment of the requirement of the degree of doctor of philosophy, facualty of health and behavioural sciences griffith university. PP:1-271.

[14] Cuskelly G. and Boag A. (2001) "Organizational commitment as a predictor of committee member turnover among volunteer sport administrators: result of a time – lagged study" **J. of. Sport management review**, 4, 2, PP 65-86.

[15] Farrel J.M. John ston M. E. and Twynam D.G. (1998) "Volunteer Motivation, Satisfaction, and Management at an Elite Sporting Competition" **J. of. Sport Management**, 12. 4, pp 288-300.

[۱۶] حسین زاده ا، و عابدی جعفری ح، (۱۳۸۶) "مرز شناسی حوزه اخلاق سازمان و مدیریت" فصلنامه حوزه و دانشگاه، شماره ۱۳، دوره ۵۳: ص ۱۳۳-۱۱۴.

[17] Mostafa S. Noorbakhsh P. and Noorbakhsh M. (2014) "Relationship between work ethics and organizational support with organizational commitment in work place, Indian" **J. of. Fundamental and Applied Life Sciences**, 4,4, pp 807-813.

[18] Faruk unal O. (2012) "Relationship between organizational commitment and ethical climate: the mediatlng role of job satisfaction dimension" **J. of .WEI Business and Economics**, 1, 1, PP 92- 105.

[19] Park S. and Kim M. (2013) "Development of a hierarchical model sport volunteers organizational Commitment" **J. of. European Sport Management Quarterly**, 13, 1, pp 94 -109.

[۲۰] اندام ر، همتی‌نژاد م. ع، حمیدی م، رضائی‌نژاد ر، و کاظم‌نژاد ا، (۱۳۸۸) "بررسی موانع داوطلبی در انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌ها" مدیریت ورزشی، شماره ۲، دوره ۴: ص ۳۵-۴۹.

- [21] Bakatsa M. and Lea S.E.G. (2000) "Measuring job satisfaction in voluntary workers: Effects of age and motivation", university of Exeter, school of psychology, Document revised 9th March 2000.
- [22] Pegg S. (2002) "satisfaction of volunteer involved in community Events: Implication for the Event Manager" Business Event Researcherence, Australian Center For Event Management, University of Technology Sydney, PP 253- 274.
- [23] Gidron B. (1983) "sources of job satisfaction among service volunteers, Nonprofit and voluntary", **J. of. Voluntary Action Research**, 12, 1, PP 20- 35.
- [۲۴] ملائی م، رضائی نژاد ر، و اندام ر، (۱۳۹۰) "بررسی رضایتمندی داوطلبان شرکت کننده در نهمین المپیاد ورزشی دانشجویان کشور" **فصلنامه المپیک**، شماره ۱، دوره ۵۳: ص ۱۳۰-۱۱۵.
- [25] Dorsch K. D. Riemer R. A. Sluth, V. Paskevich D. M. and Chelladurai P. (2002) "Volunteer motivation: What drives sports volunteers? " 2002, retrieved November 22, 2005, from: http://www.nonprofitscan.calfiles/iyv/dorsch_fs_english.pdf.
- [26] Hsieh C. (2000) "The organizational commitment of Ohio State adult 4-H volunteers" unpublished doctoral dissertation, Ohio State University, Columbus.
- [27] Cuskelly G. Hoye R. and Auld C. (2006) "Working with volunteer in sport: theory and practices". Routledge, London. PP1-180.
- [28] Andam R. (2013) "A study of organizational commitment of volunteers and employees in physical education administrations of Iran Universities" **Int. J. of. Sport Studies**, 3,3, pp 236-241.
- [29] Yousef Darwish A. (2001) " Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context" **Personnel Review**, 30,2, PP 152-169.
- [30] Yousef khan marri M. Sadozai A. M. Fakhar Zaman H. M. and Ramay M. (2012) "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan" **Int. J. of. Business and Behavioral Sciences**, 2, 12, pp 32 - 45.
- [31] Mohamed N. Abdul karim N. S. and Hussein R. (2010). "Linking rganiz work ethic to computer use ethics, job satisfaction and rganizational commitment in Malaysia" **J. of. Business Systems Governance and Ethics**, 5, 1, pp13 – 23.

- [32] Shakil Ahmad M. (2011) "Work ethics: An Islamic prospective" **Int. J. of Human Sciences**, 8,1, pp 850-859.
- [33] Engelberg T. Skinner J. and Zakus D. (2006). "Exploring the commitment of volunteers in Little Athletics Centres" **Int. Volunteering Symposium**, 4, 2, pp 57- 67.
- [34] Chun H. (2003), Thesis "A Study of Volunteer Motivation and Satisfaction in the 2002 FIFA World Cup Korea Japan" Master of Sport Science in Sport Management Thesis. United State Sport Academy.
- [35] Rahmawati Y. (2014) "Understanding organizational commitment and satisfaction among scout volunteers" **Int. resear chin education**, 2,2, pp 125-134.
- [36] Tripathi S. P. (2014) "Impact of work ethics on organizational commitment and employee satisfaction hdfc bank Indore, India" **J. of. Global research analysis**, 3, 5, pp1-4.
- [37] Meyer J.P. and Allen N. J. (1991) "A three component conceptualization of organizational commitment" **Human Resourse Management Review**, 1, 3, 61-89.
- [38] Petty G.C. Hill R.B. (2005) "Work ethic characteristics Perceived work ethics of supervisors and workers" **J. of . Industrial Teacher Education**, 42, 2, pp 5-20.
- [39] Cnaan R. Handay F. and Wadsworth M.(1996) "Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations", **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, 25, 3, pp 364- 383.
- [40] Marisa R. Ferreira. (2012) "Motivations which influence volunteers otivations" **Paper presented at the 10th Int. Conference of the International Society for Third Sector Research**, Siena – Italy – 2012.
- [41] Wilson J. (2000) "**Volunteering**" Annual Review of Sociology. 26, pp 215-240.
- [۴۲] محرم زاده م، و افروزه م. ص، (۱۳۸۷) "بررسی عوامل انگیزشی نیروهای داوطلب در ورزش دانشگاهی" **پژوهش در علوم ورزشی**، شماره ۱۹، دوره ۴: ص ۱۴۳-۱۵۶.
- [43] Yung-Chou C. (2010) "Sport event volunteer motivation and commitment" A Dissertation for Faculty of the Graduate School of the University of Louisville in Partial Fulfillment of the Requirements.
- [44] Moreno A.B. Moragas M. Paniagia R. (1999) "The Evaluation of volunteers at the Olympic Games, Symposium on volunteers" **Global Society and the Olympic Movement**, Lausanne 24- 26 November.

[45] Carla A. Costa L. Chalip B. and Christine G. (2006) "Reconsidering the Role of Training in Event Volunteers' Satisfaction" **Sport Management Review**, 9, 5, pp 165-182.

[۴۶] بنی طباء ح، (۱۳۸۹) "پژوهشنامه اخلاق (۱)" گروه پژوهش‌های فرهنگی و اجتماعی، ۸۹۰۴۰۱، ص ۲۹۹-۹.

[47] Naude I. (2004) "Factor impacting on ethical behavior in organizations" University of Pretoria.

[۴۸] ایمان م. ت، و غفاری نسب ا، (۱۳۹۰) "معیارهای اخلاقی در پژوهش‌های علوم انسانی" فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۶، دوره ۲: ص ۱۱-۱.

[49] Frankena W. (1973). "**Ethics**" Prentice-Hall, Englewood Cliffs, second edition, NJ. pp. 1-126.

[۵۰] طاهری دمنه م، زنجیرچی م، و نجاتیان قاسمیه م، (۱۳۹۲) "نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی" فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۶، دوره ۲: ص ۱۱-۱.

[۵۱] قراملکی احد ف، (۱۳۸۳) "اخلاق حرفه‌ای"، جلد اول، چاپ دوم، نشرمجنون، قم، ص ۱۰۳-۹۳.

[۵۲] سلاجقه س، و سیستانی خنامان ف، (۱۳۸۹)، "بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان"، همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان، ص ۱، اصفهان.

[۵۳] رونقی م. ح، و فیضی ک، (۱۳۹۰) "ارائه الگوی اخلاق کاری کارکنان بانک‌های خصوصی ایران" فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۶، دوره ۲: ص ۸-۱.

[۵۴] شیروانی ع، و سی سختی ف، (۱۳۹۱) "بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتاز (CHOSE)، مطالعه موردی ۲۲ توپخانه شهرضا" فراسوی مدیریت شماره ۶، دوره ۲۳: ص ۹۳-۷۳.

[55] Petty G.C. (1991) "Development of the occupational Work Ethic Inventory" Knoxville: The University of Tennessee-Knoxville.

[۵۶] کیا کجوری د، و اسحاق تیموری ش، (۱۳۹۲) "تحلیل شکاف بین ابعاد اخلاق کار کلامی و اخلاق کار حاکم" فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۹، دوره ۲: ص ۱۰-۱.

[۵۷] ابویسانی آ، (۱۳۹۳)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "نقش اخلاق کاری و تعهد شغلی در عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی"، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شاهرود.

[58] Zehir C. Muceldili B. and Zehir S. (2012) "The moderating effect of ethical climate on the relationship between job satisfaction and organizational commitment:evidence from large companies in Turkey". **Int. Strategic Management Conference**, 58, 22, pp 734 -743.

[59] Zehir C. Erdogan E. and Basar D. (2011). "The relationship among charismatic leadership, ethical climate, job satisfaction and organizational commitment in companies" **J. of. Global Strategic Management**, 10,2, pp 49 -59.

[۶۰] اسدی م، و شیرزاد م، (۱۳۹۱) "نقش اخلاق کار اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی" دو فصلنامه علمی- تخصصی اسلام و مدیریت، شماره ۱، دوره ۲: ص ۱۶۲-۱۴۵.

[۶۱] عزیزی س، (۱۳۹۰) "بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم)" پژوهشنامه مالیات، شماره ۱۱، دوره ۵۹: ص ۱۹۶-۱۷۳.

[62] Othman A. S. Rahman N. M. Ab. Malek Z. Abd. and Osman Ab R. (2004) "Organizational Commitment and Work Ethics: An Empirical. Assessment in a Malaysian Context" Can be accessed at: Proceedings of SCAC, 5,3, pp 21-35.

[۶۳] استیفن پی ر، (۱۳۸۹) "رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها"، ترجمه پارسائیان ع، اعرابی م، جلد دوم، ویرایش اول، چاپ شانزدهم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ص ۶۷.

[۶۴] ناظم ف، و قائد محمدی م. ج، (۱۳۸۷) "تعهد سازمانی مدیران و مؤلفه‌های آن در دانشگاه آزاد اسلامی" فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، شماره ۴، دوره ۱: ص ۲۸-۱۱

[65] Etzioni A. (1961) "A comparative analysis of complex organizations", Department of Sociology, Columbia University, New York, NYI. I. pp. 1-384 .

[۶۶] سعادت ا، (۱۳۷۵) "مدیریت منابع انسانی" جلد اول، چاپ اول، انتشارات سمت، تهران ص ۵۷.

[۶۷] حمیدی م، (۱۳۸۲)، رساله دکتری: "ارتباط بین ساختار سازمانی، اثربخشی و تعهد سازمانی در حوزه‌های ستادی سازمان‌های ورزشی کشور"، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.

[68] MacLean J. Hamm S. (2007) "Motivation, Commitment and Intentions of Volunteers a Large Canadian Sporting Event" **Ontario Research Council on Leisure**, 31,2, pp 523 . 556.

[69] Bang H. and Ross S.D. (2007) "Volunteer motivation and satisfaction" **J. of. Uenue & Event Management**, 1,1, PP 61-77.

[70] Cranny C.J. Smith C.P, and Stone E.F. (1992) "Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance 1992" New York: Lexington Books.

[71] Van Loggerenberg D. V.(2008), thesis "Australian Volunteer in the Health Sector: Antecedents to Volunteers intention to Leave" PhD, thesis of psychology, Murdoch University.

[۷۲] شهبازی م، عنصری آ، و جواهری کامل م، (۱۳۸۸) "بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نیروهای پلیس" دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۶ دوره ۲۶، ص ۸۹-۱۰۳.

[73] Ghazali R. M. (2003) "Motivational Factors of Volunteerism: A Case Study of Warrens Cranberry Festival 2002, Master of Sport Science in Hospitality and Tourism" Master of Science Degree in Hospitality and Tourism, University of Wisconsin-Stout.

[74] Cnaan R.A. and Cascio T. A. (1999) "Performance and commitment: Issues in management of volunteers in human service organizations" **J. of. Social Service Research**, 24, 3, pp 1-37.

[75] Sherer M. (2004) "National Service in Israel: Motivations, Volunteer Characteristics, and Levels of Content" **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, 33,1, pp 94-108.

[۷۶] سید جوادین ر، (۱۳۸۴)، "مروری جامع بر نظریه‌های مدیریت و سازمان"، جلد اول، چاپ دوم، نگاه دانش، تهران، ص ۹۹۲-۱.

- [77] Sergeant M.T. Sedlacek W.E. (1990) "Volunteer Motivation across Student Organization: A Test of Person-Environment Fit Theory" **J. of. College Student Development**, 31,4, pp 255- 261.
- [78] Saks A. M. Mudrack, P.E. and Ashforth B.E. (1996) "The Relationship between the work ethic , job attitudes, intentions to quit, and turnover for temporary service employees". **Canadian J. of. Administrative Sciences**, 13, 3, PP 226- 236.
- [79] Schwepker C.H. (2001) "Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in the salesforce", **J. of .Business Ethics**, 54,6, pp. 39-52.
- [80] Rahman N.M. Muhamad N. Othman A.S.(2006) "The relationship between Islamic work ethics and organizational commitment: a case analysis" **Malaysian Manag Rev**, 41,1, PP 79-89.
- [81] Okpara J. O. and Wynn P. (2008) "The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria Implications for management development" **J. of. Management Development**, 9 ,27, pp 935-950.
- [82] Othman A.S. Nik M. A. Rahman Z. A. Malek Ab. and Razak O. (2010). "Organizational commitment and work ethics: an empirical assessment in a Malaysian context" **Faculty of Business Management**, 2,3, pp 1-12.
- [83] Rokhman W. (2010) "The effect of Islamic work ethics on work outcomes" **Electronic J. of. Business Ethics and Organization Studies**, 15,1, pp 21- 27.
- [84] Komari N. and Djafar F.(2013) "Work ethics work satisfaction and organizational commitment at the sharia bank, Indonesia" **Int. Business Research**, 6,12, pp 107- 117.
- [85] Ali M. Asif khan M. Mushtaq F.Naqvi, Hussain, S. B. (2013) "Sway Islamic work ethics on employee's commitment and satisfaction in banking sector" **Int. j. of. contemporary research in business**, 59,80, PP 388-399.
- [86] Fu W. (2013) "The Impact of Emotional Intelligence, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Ethical Behavior of Chinese Employees" **J Bus Ethics Organ Studies**, 2,6, PP 24-39.
- [87] Muhammad Umar B. A. and Sana I. (2014) "Understanding the Moderating Role of Islamic Work Ethics between Job Stress and Work Outcomes" **J. of. Business and Management**, 16,1, pp 62- 67.

[88] Meriac J. P. (2014) "Examining relationships among work ethic, academic motivation and performance" **Educational Psychology: An Int. J. of. Experimental Educational Psychology**, 5, 3, pp 1-18.

[89] Chye Koh H. Boo E. H. Y. (2015) "Organisational ethics and employee satisfaction and commitment" **Organisational ethics**, 42,5, pp 677- 693.

[۹۰] معیدفر س، (۱۳۸۵) "اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در بین کارکنان ادارات دولتی" **فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی**، شماره ۶، دوره ۲۳: ص ۳۲۱-۳۴۱.

[۹۱] توسلی غ، نجارنهادی م، (۱۳۸۷) "مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت" **پژوهش زنان**، شماره ۶، دوره ۳: ص ۳۹-۶۰.

[۹۲] نادى م. ع، و حاذقی ف، (۱۳۹۰) "الگویابی معادله ساختار روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهر شیراز" **مدیریت اطلاعات سلامت**، شماره ۵، دوره ۸: ص ۷۰۸-۶۹۸.

[۹۳] مظاهری راد ح، (۱۳۹۳)، "مروری بر مفهوم رفتار اخلاقی در سازمان‌ها"، **فصلنامه مهندس مشاور**، شماره ۶۴، دوره ۷: ص ۷۷-۷۱.

[۹۴] گل پرور م، و نادى م. ع، (۱۳۹۰) "نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار" **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، شماره ۶، دوره ۱: ص ۵۳-۴۳.

[۹۵] شریفی مقدم س، (۱۳۹۱)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی رابطه بین هوش معنوی و اخلاق کاری اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران"، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.

[۹۶] قدیری م، بشیلده ک، هاشمی شیخ شبانی ا، و مشکلائی ا، (۱۳۹۲) "رابطه جو اخلاقی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل در کارمندان یک شرکت دولتی" **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، شماره ۲، دوره ۸: ص ۱۴-۱.

- [۹۷] حسنی م، حیدری زاده ز، و قاسم زاده علیشاهی ا، (۱۳۹۱) "بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز" **دو فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی**، شماره ۲۰، دوره ۲: ص ۳۲-۹.
- [۹۸] رجبی پور میبدی ع، و دهقانی فیروز آبادی م، (۱۳۹۱) "رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران" **فصلنامه اخلاق زیستی**، شماره ۲، دوره ۶: ص ۴۹-۹۲.
- [۹۹] اسدی ح، راد ف، و علیزاده اقدام م. ب، (۱۳۹۱) "بررسی اخلاق کار با تأکید بر عوامل سازمانی" **مطالعات جامعه شناسی**، شماره ۲، دوره ۵: ص ۴۴-۲۹.
- [۱۰۰] نریمانی س، فلاح ز، نریمانی م، و حسن پور م، (۱۳۹۱) "بررسی رابطه اخلاق کار و ادراک برابری در اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی" **فراسوی مدیریت**، شماره ۶، دوره ۲۲: ص ۴۱-۵۴.
- [۱۰۱] سلیمانی ن، عباس زاده ن، و نیاز آذری ب، (۱۳۹۱) "رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه ایی تهران" **فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، شماره ۳، دوره ۱: ص ۳۸-۲۱.
- [۱۰۲] محمدخانی م، بلالی ا، و محمدی ا، (۱۳۹۲) "تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی (مورد شهرستان خوانسار)" **جامعه شناسی کاربردی**، شماره ۲، دوره ۵۰: ص. ۱۶۴-۱۴۳.
- [۱۰۳] سزاوار دخت فاروقی ح، (۱۳۹۲)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی وضعیت اخلاق کاری کارکنان مراکز توانبخشی- درمانی تابعه دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی"، پژوهشکده علوم بهزیستی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- [۱۰۴] انصاری م. ا، و شاکر اردکانی م، (۱۳۹۲) "اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان" **مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی**، شماره ۶، دوره ۲: ص ۹۸-۸۶.

[۱۰۵] انصاری م، قربانی ج، شهپرست م، و رحمانی یوشانلوئی ح، (۱۳۹۲) "تأثیر عوامل فردی و سازمانی در اخلاق کاری مدیران بازاریابی با وجود متغیر تعدیل گر عدالت سازمانی" **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، شماره ۳، دوره ۸: ص ۶۵-۷۸.

[۱۰۶] عنایتی ت، بهنامفر ر، ضامنی ف، و اسفندیاری ش، (۱۳۹۲) "رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا (س) ساری" **فصلنامه نسیم تندرستی**، شماره ۲، دوره ۲: ص ۵۵ - ۵۰.

[۱۰۷] موغلی ع. ر، سید جوادین ر، احمدی ع ا، و علوی آ، (۱۳۹۲) "تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه‌ی ارزش‌های شغلی مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان"، برگرفته از رساله دکتری، مدیریت اطلاعات سلامت، شماره ۲، دوره ۱۰: ص ۹۷.

[108] Cuskelly G. (1995) "The influence of committee functioning on the organizational commitment of volunteer administrators in sport". **J. of. sport behavior**, 18, 4, PP 254-269.

[109] Cuskelly G. McIntyre N. and Boa, A. (1998). "A longitudinal study of the development of organizational commitment among volunteer sport administrator", **J. of. sport management**, 12, 3, PP 181-202.

[110] Chang K. and Chelladurai P. (2003) "Comparison of part-Time Workers and Full-Time Workers: Commitment and Citizenship Behaviors in Korean Sport Organizations", **J. of. sport Management**, 17, 5, 394- 416.

[111] Doherty A. (2005) "A profile of community sport volunteers" **Parks and Recreation Ontario and Sport Alliance of Ontario**, 2,5, PP 12-31.

[112] Kim M. Patrice J. Arial R (2008) "Influence of Work Status on Organizational Commitment and Sport Identity of University Athletic Department Workers" **J. of. issues in intercollegiate Athletics**, 1,5, PP 74-86.

[113] Finkelstein M.A. (2008) "Predictors of volunteer time: the changing contributions of motive fulfillment and role identity" **Social behavior and personality**, 36, 10, PP 1353-1364.

[114] Edwin J. Boezeman N. E.(2008) "Pride and respect in volunteers' organizational commitment" **European J. of. Social Psychology**, 38, 2, PP 159-172.

- [115] Hoyer R. Cuskelly G. and Taylor D.S. (2008) "Volunteer motives and retention in Community sport: A study of Australian rugby clubs" Volunteering Australian Inc.
- [116] Chen Y.C. and Hums M.A. (2009) "Sport event volunteer motivation and commitment". North American Society for sport Management Conference (NASSM 2009), South Carolina, Columbia, May 27-30, Abstract- 037, pp 150-151.
- [117] Siti N. Rozmi I. and Fauziah I. (2012) "Relationship between satisfaction and organizational commitment among undergraduate volunteers". **The social sciences**, 7,3, pp 378- 382.
- [118] Bang H. Ross S. Thomas G. and Reio, J, (2013) "From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations The role of job satisfaction" **J. of. Management Development**, 32 ,1, PP 96-112.
- [119] Egli B. (2013) commitment and volunteer job satisfaction as determinants for the intention to remain a volunteer in sports clubs, 19th Conference of the European Association for Sport Management, University of Berne.
- [۱۲۰] پورسلطانی زرنندی ح، قنبرپور نصرتی ا، دوستی م، بای ن، و سیاووشی م، (۱۳۸۹) "تعیین رابطه بین انگیزش و تعهد داوطلبان در نهمین دوره المپاد ورزشی دانشجویان ایران" **مدیریت ورزشی**، شماره ۵، دوره ۲: ص ۴۹ - ۳۵.
- [۱۲۱] غفوری ف، اندام ر، منتظری ا، و فیضی س، (۱۳۹۰) "انگیزش و تعهد داوطلبان ورزشی رویدادی" **پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی**، شماره ۲، دوره ۳: ص ۱۱۶ - ۱۰۵.
- [۱۲۲] کلاته سیفری م، کوزه چیان ه، احسانی م، و حسینی ی، (۱۳۹۳) "طراحی و تبیین مدل حفظ و نگهداری داوطلبان در ورزش دانشجویی: مطالعه موردی داوطلبان ورزشی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران" **پژوهش در ورزش دانشگاهی**، شماره ۳، دوره ۱۴: ص ۳۳ - ۵۰.
- [123] Galindo-Kuhn R. Guzley R.M. (2001). "The Volunteer Satisfaction Index: Construct, Definition, Measurement, Development, and Validation", **J. of. Social Service Research**, 28,1, pp 45-68.
- [124] Tschirhart M. Mesch D.J. Perry J.L. Miller T. K. Lee G. (2001) "Stipended Volunteers: their Goals, Experiences, Satisfaction and Likelihood OF Future Service" **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, 30, 5, pp 422-444.

- [125] Reeser J. C. (2005). "Motivation and satisfaction among polyclinic volunteers at the 2002 Winter Olympic and Paralympic Games". **Br J Sports Med** 2005; 39:e20. © 2005 BMJ publishing Group Ltd & British Association of Sport and Exercise Medicine.
- [126] Rose S. and Vitartas P. (2007) "An Investigation into Factors Affecting Volunteer Behavior Centre for Enterprise Development and Research" Southern Cross University, Lismore Campus CEDAR Research Report No 9,
- [127] Pauline C. (2011). "Volunteer Satisfaction and Intent to Remain: An Analysis of Contributing Factors Among Professional Golf Event Volunteers" **Int. J. of. Event Management Research**, 6,5, pp10- 32.
- [128] Jabari N. Boroujerdi S. Ghaeini S. Abdollahi F. Karimi G H. (2012) Big-"Five Personality Traits Predict sport Volunteer Satisfaction" **J World Applied Sciences**, 19,4, PP 445- 450.
- [129] Farzalipour S. Ghorbanzadeh B. Akalan C. Kashef M.M and afroozeh S. (2012) "Motivation, Satisfaction & burnout of volunteers in sport", **Annals of Biological Research**, 3, 1, PP684-692.
- [130] Fathi Kajal F. Hemmatinezhad M. Razavi S.M.H. (2013) "Relationship between Leadership styles of Physical Education Department Managers with Sports Volunteers' Satisfaction", **Annals of Applied Sport Science**, 1, 2, pp 43-52.
- [131] Kwok Y.Y. Hong Chui W. Wong L.P. (2013) "Need Satisfaction Mechanism Linking Volunteer Motivation and Life Satisfaction: A Mediation Study of Volunteers Subjective Well-Being" **Soc Indic Res**, 114, 23, PP1315–1329.
- [132] Neufeind M. Tomas S. G. and Theo W. (2013) "The impact of job design on event volunteers' future engagement: insights from the European Football Championship 2008" **European Sport Management Quarterly**, 13, 5, PP 537–556,
- [133] Leea C. K. Reisinger Y. Kim M. J. and Yoon S.M.(2014) "The influence of volunteer motivation on satisfaction, attitudes,and support for a mega-event" **Int. J. of. Hospitality Management** 40, 23, PP 37–48.
- [134] Ramli N. Ghani S. W.A. Bahry N. S. Ghazali A.R. and Rashid N, M. (2014) "evaluating volunteer motivation and satisfaction at special event" Proceedings of the Australian Academy of Business and Social Sciences Conference 2014 (in partnership with The Journal of Developing Areas).
- [135] Pierce d.(2014) "Influence of Volunteer Motivations on Satisfaction for Undergraduate Sport Management Students" **Global Sport Business J**, 2, 2, pp 63- 72.

[۱۳۶] گودرزی ا، باقری م، (۱۳۹۲)، " بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش و رضایتمندی نیروهای داوطلب در هیئت‌های فوتبال شهرستان‌های استان کردستان"، دومین کنگره بین‌المللی علم و فوتبال، آکادمی ملی فوتبال ایران، تهران، ص ۱-۳.

[۱۳۷] قاسمی و، (۱۳۹۳) "مدل سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد

Amos Graphics " جلد اول، چاپ دوم، جامعه شناسان، تهران، ص ۳۷۶-۱.

[138] Kline R. B. (2011) "Principles and Practice of structural Equation Modeling" , NY, Guilford press.

[139] Kelloeay. E. K. (1998) "Using LISREL for structural equation modeling, A researcher guide" Thousand oaks, CA: sage publications.

[140] Hu L. Bentler P. M. (1999) "Cut off criteria for Fit Indexes in covariance Structure Analysis: conventional criteria versus New Alternatives" structural Equation Modelling 6, 3, pp 1-55.

[141] Terry P. C. Lane A. M. Fogarty. G. (2003) "Construct Validity of the profile of Mood states-A for use with Adults" **Psychology of sport and Exercise** 4, 2,6, pp 39-125.

[142] Mesch D.J. Tschirhar tM. Perry J. L. Lee G. (1998) "Altruists or Egoists? Retention in stipended service" Nonprofit Management and Leadership, 9,1, pp 3- 21.

[۱۴۳] کریمی م، رجایی‌پور س، و هویدا ر، (۱۳۸۹) "بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار

اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان" **فصلنامه رهبری و مدیریت**

آموزشی، شماره ۴، دوره ۱: ص ۸۳-۱۰۲.

[144] Sharif Zadeh F. (2012) "Analysis of organizational factors influencing work ethic in public organizations" **Ethics in Science and Technology**, 7, 1, pp 1-12.

[145] Farah abdi M. Muhamad nor S. F. Radzi N. Z. (2014) "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment" Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference, Malaysia, pp 1-12.

[146] Nor nazliyah B. Z. (2009) "Islamic work ethics, organizational culture an organizational commitment: a study of employees at majlis amanah rakyat" Thesis degree Master Universiti Utara Malaysia, pp 1- 84.

[147] Bateman S. T. and Strasser S. (1984) "A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment" **Academy of Management J**, 27, 5, PP 95-112.

[۱۴۸] ذوالفقاری ا، و محبی ا (۱۳۹۳) "انواع دینداری و اخلاق کار" راهبرد فرهنگ، شماره ۲۶، دوره ۴: ص ۱۷۶-۱۴۸.

پوست

داوطلب گرامی

با سلام و احترام؛ همان‌طور که می‌دانید، امروزه داوطلبان در برگزاری موفق رویدادهای ورزشی نقش بسزایی دارند. این افراد با قبول مسئولیت‌های اجرایی و صرف وقت و انرژی، باعث بهبود و ارتقاء سطح کیفی میزبانی مسابقات شده و مدیران را در برگزاری هرچه بهتر این رویدادها یاری می‌کنند؛ لذا خواهشمند است ضمن مطالعه دقیق این پرسش-نامه نسبت به تکمیل آن اقدام فرمایید. اطلاعات پرسش‌نامه نزد محقق به امانت محفوظ خواهد بود و به جز برای تجزیه و تحلیل و استخراج نتایج، استفاده دیگری نخواهد شد.

با تقدیم و احترام

زهره کریمی

پیوست الف: پرسش‌نامه ویژگی‌های جمعیت شناختی

۱ - تاریخ تولد ۱۳

۲ - جنسیت: ☐ زن ☐ مرد

۳ - وضعیت تأهل: ☐ مجرد ☐ متأهل

۴ - استان محل سکونت:

۵ - آیا در حال حاضر دانشجو هستید؟ ☐ بلی ☐ خیر

در صورت مثبت بودن پاسخ: مقطع تحصیلی؟ ☐ کاردانی ☐ کارشناسی ☐ کارشناسی‌ارشد ☐ دکتری

در صورت منفی بودن پاسخ: میزان تحصیلات؟ ☐ دیپلم ☐ کاردانی ☐ کارشناسی ☐ کارشناسی‌ارشد

☐ دکتری

۶ - رشته تحصیلی: ☐ تربیت بدنی ☐ غیرتربیت بدنی

۷ - آیا در رشته ورزشی خاصی فعالیت می‌کنید؟ ☐ بلی ☐ خیر

سطح فعالیت: حرفه ای ☐ قهرمانی ☐ دانشگاهی ☐ آموزشگاهی ☐ کشوری ☐ سایر ☐ لطفاً نام ببرید:

۸ - آیا قبلاً در رویدادهای ورزشی به عنوان داوطلب همکاری نموده‌اید؟ ☐ بلی ☐ خیر

در صورت مثبت بودن پاسخ: نام رویداد

۹ - سابقه کار داوطلبانه: ☐ یک سال ☐ دو سال ☐ سه سال ☐ بیشتر از چهار سال

پیوست ب: پرسش نامه اخلاق کار

ردیف	داوطلب گرامی لطفاً با دقت به سؤالات ذیل پاسخ دهید.	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	آدم دقیقی هستم.					
۲	فعالیت داوطلبانه خودم را با احتیاط و مراقبت کامل انجام می‌دهم.					
۳	تمام هوش و حواسم به انجام فعالیت داوطلبانه خودم است.					
۴	روی کار داوطلبانه من می‌شود حساب کرد.					
۵	احساس سردی نسبت به انجام فعالیت داوطلبانه خودم دارم.					
۶	فعالیت داوطلبانه من بسیار با ارزش است.					
۷	در محیط کار نقش مهم و مؤثری دارم.					
۸	آدم کاری و کارآمدی هستم.					
۹	در انجام فعالیت داوطلبانه خودم، آدم دمدمی مزاجی هستم.					
۱۰	صادقانه کار می‌کنم.					
۱۱	به انجام فعالیت داوطلبانه خودم اعتقاد دارم.					
۱۲	در زمان انجام فعالیت داوطلبانه، زود از کوره در می‌روم.					
۱۳	احساس می‌کنم فعالیتیم مولد است.					
۱۴	فعالیتیم را به موقع و سروقت انجام می‌دهم.					
۱۵	دل به انجام دادن فعالیت داوطلبانه ندارم.					
۱۶	چابک نیستم و فعالیتیم به کندی پیش می‌رود.					
۱۷	میل و رغبت زیادی به فعالیتیم دارم.					
۱۸	حوصله کار ندارم.					
۱۹	آدم وظیفه شناسی هستم.					
۲۰	شیفته فعالیتیم هستم.					
۲۱	آدم سختکوشی هستم.					
۲۲	در انجام فعالیت داوطلبانه خودم، آزادی عمل دارم.					
۲۳	در انجام فعالیت داوطلبانه خودم، ابتکار به خرج می‌دهم.					
۲۴	در انجام فعالیت داوطلبانه خودم، احساس مسئولیت نمی‌کنم.					
۲۵	آدم بی‌مبالاتی هستم.					

ادامه پرسش نامه اخلاق کار

ردیف	داوطلب گرامی لطفاً با دقت به سؤالات ذیل پاسخ دهید.	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۲۶	فعالیت داوطلبانه خودم را با جدیت و پشتکار انجام می‌دهم.					
۲۷	تا فعالیتم را انجام ندهم دست از کار نمی‌کشم.					
۲۸	در انجام فعالیت داوطلبانه خودم، آدم خبره‌ای هستم.					
۲۹	آدم قدرشناسی هستم.					
۳۰	آدم بشاش و خوشرویی هستم.					
۳۱	در انجام فعالیتم دیگران را هم مراعات می‌کنم.					
۳۲	آدم مؤدبی هستم.					
۳۳	آدم رو راستی هستم.					
۳۴	با سایر داوطلبان رفتاری دوستانه دارم.					
۳۵	فرد کمک کار و یاری رسانی برای دیگران هستم.					
۳۶	در محل انجام فعالیتم با فرد یا افرادی خصومت دارم.					
۳۷	آدم دوست داشتنی و خوش مشربی هستم.					
۳۸	آدم میانه روی هستم.					
۳۹	آدم خوش برخوردی هستم.					
۴۰	آدم گستاخ و خشنی هستم.					
۴۱	آدم خودخواهی هستم.					
۴۲	ظاهری آراسته و مرتب دارم.					
۴۳	در محیط انجام فعالیت داوطلبانه خودم، آدم خودخواهی هستم.					
۴۴	آدم هوشیار و بیداری هستم.					
۴۵	آدم بی توجه و بی ملاحظه‌ای هستم.					
۴۶	روحیه‌ای جمعی دارم.					
۴۷	تابع مقررات هستم.					
۴۸	از دستورات مسئول مستقیم خودم اطاعت می‌کنم.					
۴۹	نظم و انضباط را رعایت می‌کنم.					
۵۰	آدم کله شق و یک دنده‌ای هستم.					

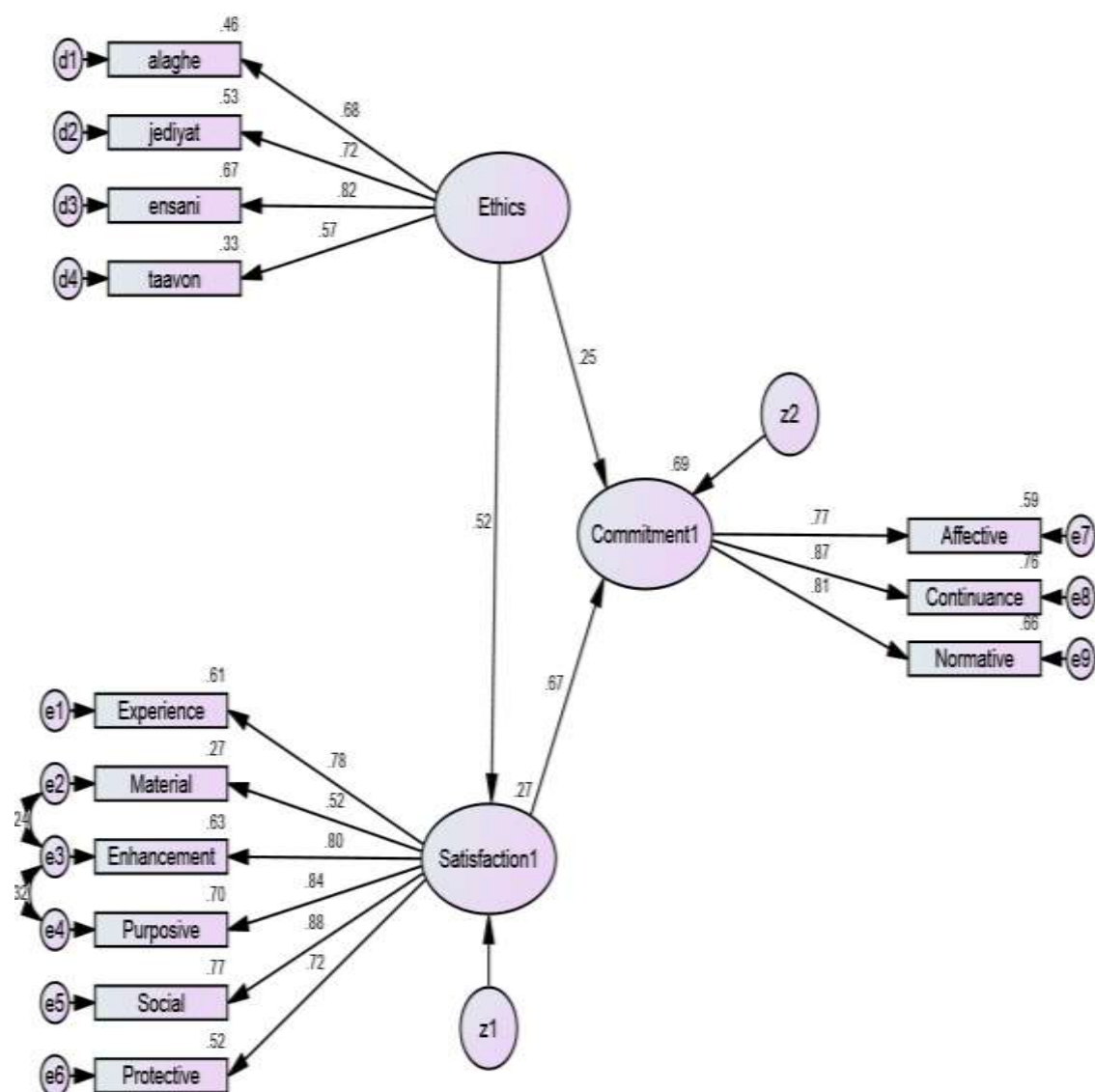
پیوست ج: پرسش نامه رضایتمندی

ردیف	داوطلب گرامی لطفاً با دقت به سئوالات ذیل پاسخ دهید	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	داوطلب شدن در این رویداد موجب افزایش تجربه ام در زمینه کار گروهی می شود.					
۲	از تسهیلات و امکانات رفاهی این رویداد راضی هستم.					
۳	کاری که در این رویداد انجام می دهم، ارزشمند است.					
۴	در این رویداد با افراد زیادی آشنا می شوم.					
۵	حضور و همکاری در این رویداد باعث می شود تا احساس آرامش و دوربودن از محیط رسمی را تجربه کنم.					
۶	در صورت امکان مایل هستم مجدداً در سایر رویدادهای ورزشی، کار داوطلبانه انجام دهم.					
۷	از کار داوطلبانه ای که در این رویداد انجام می دهم، احساس غرور می کنم.					
۸	با همکاری در این رویداد، در زمینه شیوه برگزاری مسابقات، تجارب جدیدی کسب می نمایم.					
۹	همکاری در این رویداد باعث استفاده بهینه از اوقات فراغتم می شود.					
۱۰	همکاری در این رویداد باعث می شود تا در زمینه تعامل اجتماعی و ارتباط با دیگران تجربه کسب کنم.					
۱۱	از هر هدیه و جایزه ای که در این رویداد داده شود، راضی هستم.					
۱۲	فعالیت در این رویداد باعث می شود تا کمتر احساس تنهایی کنم.					
۱۳	همکاری در این رویداد باعث کسب اعتبار برایم می شود.					
۱۴	داوطلب شدن در این رویداد، باعث می شود تا احساس بهتری نسبت به خودم پیدا کنم.					
۱۵	با همکاری در این رویداد به خواسته های مسئولین برگزارکننده و دانشگاه، عمل می کنم.					
۱۶	حضور و همکاری من در برگزاری موفق این رویداد، اثربخش می باشد.					
۱۷	وظیفه ای که به من محول می شود، با توانایی ها و مهارت هایم تناسب دارد.					
۱۸	همکاری من در این رویداد، باعث رشد و اعتلای المپیاد و دانشگاه میزبان می شود.					

پیوست د: پرسش نامه تعهد سازمانی

ردیف	داوطلب گرامی لطفاً با دقت به سئوالات ذیل پاسخ دهید	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	خوشحال خواهم شد بقیه دوران داوطلبی خود را در این گونه رویدادها سپری کنم.					
۲	واقعاً احساس می کنم مشکلات این رویداد(المپیاد)، مشکلات من هست.					
۳	احساس تعلق عمیق به این المپیاد می کنم.					
۴	احساس وابستگی عاطفی به این المپیاد می کنم.					
۵	احساس می کنم جزئی از این خانواده(المپیاد) هستم.					
۶	این المپیاد هویت شخصی زیادی برایم به ارمغان می آورد.					
۷	حتی اگر مایل به ترک کار داوطلبی در این المپیاد باشم، در حال حاضر ترک آن برایم خیلی سخت خواهد بود.					
۸	در حال حاضر، ماندن من در فعالیت های داوطلبانه یک امر ضروری و مطابق با میل شخصی من است.					
۹	اگر کار داوطلبی خود را در این المپیاد ترک کنم، مشکلات زیادی در زندگی ام ایجاد می شود.					
۱۰	احساس می کنم دلایل کمی برای ترک محل کار داوطلبانه خود (المپیاد) دارم.					
۱۱	اگر خودم را زیاد وقف این المپیاد نمی کردم، کار داوطلبانه در جای دیگر را مدنظر قرار می دادم.					
۱۲	از عواقب ترک کارم، در صورت نبودن گزینه کاری دیگر(فعالیت داوطلبانه)، بیمناک هستم.					
۱۳	نسبت به ادامه همکاری با این المپیاد، احساس تعهد می کنم.					
۱۴	حتی اگر به نفع من باشد، احساس می کنم ترک فعالیت داوطلبانه در این المپیاد کار درستی نیست.					
۱۵	اگر اکنون کار در این المپیاد را ترک کنم، احساس گناه خواهم کرد.					
۱۶	این المپیاد استحقاق وفاداری مرا دارد.					
۱۷	در حال حاضر، المپیاد را ترک نخواهم کرد، زیرا نسبت به افراد آن احساس تعهد اخلاقی دارم.					
۱۸	من به این المپیاد و مسئولین برگزارکننده آن بسیار مدیون هستم.					

پیوست ذ، مدل خروجی نرم افزار



Abstract

The relationship between work ethic, satisfaction and organizational commitment of event volunteers

Zahra karimi

Volunteers are a valuable form of capital for many sporting events as they help reduce the cost of provision and ease the budget sporting events compared to full time staff. Understanding satisfactions and organizational commitment of volunteers and factors affecting them would help event managers to better recruit, manage and retain volunteers. The purpose of this study was to assess relationship between work ethic, satisfaction and organizational commitment among sport volunteers in 12th Iranian Universities Sport Olympiad. The method applied in this research was descriptive-correlation. The research statistic population consists of all volunteers participating in 12th sport-cultural Olympiad of male and female students of universities all around the country. Due to the low content of the population, the sample was obtained in a whole counting manner ($n=N$). In fact, 133 persons were evaluated as the sample of the research. For collecting the data, 3 questionnaires of work ethic (Petty,1990) comprised of 50 items and consisted of 4 factors (health and human relations, seriousness and persistence, interest, cooperation), the satisfaction of volunteer experiences questionnaire (Mallaei et al, 2009) comprised of 18 items and consisted of 6 factors (experience, material, purposive, social, protection, enhancement) and organizational commitment questionnaire (Allen and Mayer, 1991) comprised of 18 items and consisted of 3 factors (affective, continuous, normative) were used. Face and content validity of the questionnaires were approved by experts. In a pilot study, using Cronbach's alpha correlation coefficient, the reliability of work ethic, satisfaction of volunteer experiences and organizational commitment questionnaires were calculated to be 0.82, 0.91, and 0.92, respectively. Descriptive and inferential statistics were used to evaluate the data. To analyze

the data, structural equations modeling (to determine causative relationships) and Friedman Test (to prioritize work ethic factors) were used at $p < 0.05$. The results of the study showed that there was a positive and significant relationship between work ethic and satisfaction, work ethic and organizational commitment, satisfaction and organizational commitment of volunteers. Furthermore, the results of the present study revealed that from the perspectives of the volunteers in the event, having a healthy and humanistic relationship and cooperation were respectively the most and the least important work ethic factors. Therefore, for creating and performing better recruitment and retention strategies of volunteers, sport event managers must pay attention to satisfaction and organizational commitment and effective factors including work ethic and try to improve satisfaction among sport volunteers by providing ethic codes and developing work ethic principles and thereby develop their partnership continuity. Also, by considering the priority of work ethic factors and promoting them, provide their high and efficient participations.

Key Word:

Volunteer, Work ethic, Satisfaction, Organizational commitment, sport Event.



Shahroud University of Technology

Faculty of Physical Education and sport science

**The relationship between work ethic, satisfaction and organizational
commitment of event volunteers**

Zahra karimi

Supervisor: Reza Andam (ph.D)

Advisor: Amir Montazeri

February 2016

