ارتباط اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان رویدادی

رضا اندام* ، امیر منتظری ، زهرا کریمی*****

* **دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه شاهرود**

** **دانشجو دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه فردوسی مشهد**

*** **دانشجو کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه شاهرود**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۴/۲۵ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۱۰/۲۸

چکیده

اخلاق کار و رضایت شغلی، به‌دنبال شکست شرکت‌های بزرگ و بحران‌های غرب، اهمیت بسیاری پیدا کرده است. هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطهٔ اخلاق کار با رضایتمندی داوطلبان رویدادی در ورزش است. روش پژوهش، توصیفی از نوع هم‌بستگی بود. جامعهٔ آماری تحقیق داوطلبان شرکت‌کننده در دوازدهمین المپیاد فرهنگی- ورزشی از میان دانشجویان دانشجویان دختر و پسر دانشگاه‌های سراسر کشور بودند. ۱۳۳ نفر به‌عنوان نمونهٔ آماری تعیین شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها دو پرسش‌نامهٔ اخلاق کار پتی (۱۹۹۰) و پرسش‌نامهٔ رضایتمندی از تجارب داوطلبی ملائی و همکاران (۱۳۸۸) تکمیل شد. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها، را صاحب‌نظران تأیید کردند. پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ برای اخلاق کار و رضایتمندی از تجارب داوطلبی به‌ترتیب ۰/۸۲و ۰/۹۲ محاسبه شد. نتایج آزمون هم‌بستگی پیرسون نشان داد بین اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، تحلیل رگرسیونی گام‌به‌گام نشان داد که دو بعد از اخلاق کار (روابط سالم و انسانی در کار و جدیت و پشتکار در کار)، نقش مثبت و معناداری در پیش‌بینی رضایتمندی داوطلبان دارند ($p \leq ۰/۰۱$). بنابراین، به مدیران ورزشی توصیه می‌شود با ارائهٔ کدهای اخلاقی و توسعهٔ اصول اخلاق کار، رضایتمندی را در میان داوطلبان ورزشی افزایش دهند.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کار، المپیاد ورزشی، رضایتمندی، داوطلبی، روابط سالم.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-03-29]

مقدمه

در دنیای مملو از تغییرات روزافزون در عرصهٔ علم و دانش، چه ازلحاظ نظری و چه ازنظر کاربردی، نقش انسان آگاه و متبحر برای تداوم عمر سازمان و سازگاری با تغییرات متنوع موجود در محیط داخلی و خارجی سازمان حیاتی است (۱). منابع انسانی ارزشمندترین سرمایهٔ سازمان به‌شمار می‌آیند؛ زیرا انسان محور اصلی تحول در سازمان‌ها است (۲). امروزه، داوطلبان به‌منزلهٔ یکی از سه گروه تشکیل‌دهندهٔ 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 کنند. موضوعی که در سال‌های اخیر توجه زیادی به خود جلب کرده است، نقش مهم داوطلبان در عملکرد سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های ورزشی است (۳). موفقیت سازمان‌های ورزشی، همانند دیگر سازمان‌ها، مرهون توانایی و صلاحیت منابع انسانی است (٤). در عصر حاضر، ورزش در کشورهای پیشرفتهٔ جهان بر داوطلب‌گرایی متمرکز است (۳). داوطلبان به‌همان‌اندازه که در سازمان‌های خدماتی و ورزشی، یکی از منابع ارزشمند نیروی انسانی محسوب می‌شوند، در برگزاری رویدادهای ورزشی هم نقش مهمی در ارائهٔ خدمات ورزشی و برگزاری موفق بسیاری از مسابقات ورزشی ایفا می‌کنند (٤). از بازی‌های منطقه‌ای و ملی گرفته تا رویدادهای بین المللی بزرگ، سازمان‌های ورزشی برای انجام امور ضروری روزانهٔ خود یا رویدادهای ویژهٔ ورزشی به‌شدت بر داوطلبان متکی هستند و هزینه‌های اقتصادی برگزاری بازی‌ها را به میزان زیادی کاهش می‌دهند (۵). چلادورای (۲۰۰٦) بیان می‌کند هرچند تعداد داوطلبان در ورزش و تفریحات کاملاً مشخص نیست بررسی‌های سال ۲۰۰۱ در استرالیا نشان می‌دهد که ۲۱ درصد از داوطلبان در حوزهٔ ورزش و تفریحات فعالیت داشته‌اند (٦). فعالیت‌های داوطلبانه فوایدی دوسویه دارد که هم جامعه و هم داوطلب از آن بهره‌مند می‌شوند. داوطلبان برای دست‌یابی به اهداف مشترک درکنار یکدیگر به فعالیت می‌پردازند و به‌نحوی موجب افزایش سرمایهٔ اجتماعی در جامعه می‌شوند؛ بنابراین، جامعه را به محیطی بهتر برای زندگی همگان تبدیل می‌کنند (۷). براین‌اساس، 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 به‌ویژه رهبری داوطلبان است تا از این طریق استمرار مشارکت آنان را افزایش دهند (۸). داوطلبانی که از فعالیت‌های خود احساس رضایتمندی می‌کنند، نقش مهمی در شکل‌گیری ساختار داوطلبی سازمان دارند؛ زیرا این افراد تمایل زیادی دارند تا دوستان و آشنایان خود را به داوطلبی ترغیب و تشویق کنند؛ بنابراین، داوطلبان راضی نه‌تنها در ارائهٔ تصویر مثبت از سازمان در دیدگاه عمومی نقش دارند، بلکه در جذب داوطلبان بیشتر و افزایش منابع انسانی داوطلب مؤثرند(۹). یافته‌های سیلوربرگ، ایلیس و مارشال (۲۰۰۱) دربارهٔ 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 (۱۰). در این زمینه کنان و گلدبرگ – کلن (۱۹۹۱) بیان می‌کنند اگر داوطلبان از تجارب داوطلبی خود رضایت داشته باشند، به فعالیت‌های خود ادامه می‌دهند و اگر ناراضی باشند، از ادامهٔ فعالیت سر بازمی‌زنند (۱۱). کوک، چوئی و وانگ (۲۰۱۳) در تحقیقی لزوم رضایتمندی از تجارب داوطلبی را به‌منزلهٔ پیونددهندهٔ بین انگیزهٔ داوطلبان و رضایت از زندگی بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد انگیزه‌های درونی بر رضایت از زندگی ازطریق رضایت از تجارب داوطلبی تأثیر می‌گذارند (۱۲). پالاین (۲۰۱۱) در تحقیقی رضایتمندی داوطلبان و تصمیم آنها را برای داوطلبی در رویدادهای آتی در میان داوطلبان مسابقات حرفه‌ای گلف بررسی کرد. نتایج پژوهش نشان داد همکاری مؤثر، حمایت سازمانی، یک‌پارچگی گروهی، تکالیف کاری و ارتباطات از عوامل مهم و تعیین‌کنندهٔ رضایتمندی داوطلبان و تصمیم آنان برای داوطلبی در رویدادهای آتی است (۱۳). بنابراین، مدیران ورزشی برای حفظ داوطلبان در طول برگزاری رویداد و تشویق آنها برای داوطلب‌شدن در رویدادهای آتی لازم است به عواملی توجه کنند که بر میزان رضایتمندی داوطلبان از تجارب داوطلبی تأثیرگذارند. شناسایی این عوامل مدیران را در تعیین راهبردهای ایجاد رضایتمندی و حفظ داوطلبان توانا می‌سازد و از این طریق می‌توانند هزینه‌های برگزاری رویدادها را به حداقل ممکن تقلیل دهند (١٤). ازاین‌رو، عوامل مختلفی چون اخلاق کاری، تناسب توانایی‌ها با مسئولیت‌های محول‌شده، سرپرستان و... بر رضایتمندی تأثیر می‌گذارند. ازطرفی، اخلاق کار در کسب‌وکار امروز مهم است؛ زیرا رفتار افراد یک سازمان به‌شدت به موفقیت و حفظ موقعیت آن سازمان در بازار جهانی کمک می‌کند (۱۵). 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 حاصل‌جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها وجود دارد (١٦). مطالعات

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-03-29]

اخلاق در دنیای مدیریت و سازمان، دربارهٔ عناوین مختلفی چون اخلاق مدیریت، اخلاق سازمان و اخلاق کار انجام شده است. 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 فی‌نفسه دارای ارزش ذاتی است (۱۷). تریپاتی (۲۰۱٤)، کماری و دجافر (۲۰۱۳) اثر اخلاق کار را بر رضایتمندی و تعهد سازمانی مطالعه کردند. یافته‌ها نشان داد که اخلاق کار اثری مثبت بر تعهد سازمانی دارد، درحالی‌که بر رضایتمندی اثر منفی داشت و به‌طور خودکار نمی‌تواند به رضایتمندی منجر شود (۱۸). سلیمانی، عباس‌زاده و نیاز آذری (۱۳۹۱) رابطهٔ اخلاق کار را با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی‌حرفه‌ای شهر تهران بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد اخلاق کار با رضایت شغلی رابطهٔ مثبت و معناداری دارد و سه بعد اخلاق کار (دلبستگی و علاقه، جدیت و پشتکار، روابط سالم و انسانی در کار) پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای رضایت شغلی هستند، درحالی‌که بین اخلاق کار و استرس شغلی کارکنان رابطهٔ منفی معناداری وجود داشت (۱۹). بنابراین، می‌توان اخلاق کار را یکی از عوامل اصلی دانست که به عملکرد موفق در یک محیط رقابتی منجر می‌شود و بی‌توجهی به آن می‌تواند مشکلات زیادی را برای سازمان به‌وجود بیاورد (۲۰). درنظرگرفتن اخلاق کار در سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد (۲۱). در مدیریت ورزش کشور، به‌ویژه در برگزاری رویدادهای ورزشی، کمبود بودجه و منابع انسانی یکی از مشکلات و دغدغه‌های اصلی مدیران ورزشی است. نیروهای داوطلب از مهم‌ترین منابع انسانی در برگزاری رویدادهای ورزشی محسوب می‌شوند و اثر اقتصادی و اجتماعی مثبت دارند. استفاده از نیروهای داوطلب می‌تواند نقش مؤثری در کمرنگ‌کردن این مشکلات و برگزاری هرچه بهتر رویدادهای ورزشی داشته باشد (۲۳). با توجه به بالابودن هزینه‌های جذب و آموزش داوطلبان، آگاهی از عوامل اثرگذار بر رضایتمندی داوطلبان و ایجاد زمینه‌هایی برای توسعهٔ این عوامل و مشارکت مجدد آنان در رویدادهای آتی، هزینه‌های برگزاری رویدادها را به حداقل ممکن تقلیل خواهد داد (٤). مطالعات نشان می‌دهد که افراد با رفتار اخلاقی مناسب، به‌احتمال زیاد، به رضایتمندی بیشتری دست خواهند یافت (۲۳). ازاین‌رو، اخلاق کار از متغیرهای مهم تعیین‌کنندهٔ رضایتمندی است (۱۸). این موضوع خود دلیل و اهمیت مطالعهٔ این سازه‌ها را نشان می‌دهد. مدیران ورزشی می‌توانند با توسعهٔ اخلاق کار، رفتار داوطلبان را کنترل کنند و درنهایت باعث بهبود رضایتمندی و تعهد آنان شوند و عملکرد آنان را توسعه دهند. با مرور پیشینهٔ تحقیق و با توجه به این مسئله که در کشور ما نیز در سال‌های اخیر استفاده از داوطلبان در برگزاری اغلب رویدادهای ورزشی داخلی، ملی و بین‌المللی رشد چشم‌گیری داشته است، ملاحظه می‌شود عواملی همچون رضایتمندی و اخلاق کار داوطلبان موضوع مهمی است و آگاهی از عوامل اثرگذار بر رضایتمندی داوطلبان برای مدیران ورزشی ضروری است، ولی تاکنون تحقیقات اندکی در زمینهٔ ارتباط اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان ورزشی انجام گرفته است. ازاین‌رو، با توجه به اهمیت انکارناپذیر نیروهای داوطلب در حوزهٔ ورزش و نقشی که در رویدادهای ورزشی ایفا می‌کنند و نیز با توجه به تعامل موجود میان اخلاق کار و رضایتمندی و همچنین فقدان الگویی واحد در زمینهٔ ارتباط اخلاق کار و رضایتمندی در مطالعات داوطلبی، در رویدادهای ورزشی ملی پرداختن به این دو موضوع در یک تحقیق واحد ضروری به‌نظر می‌رسد تا بتوانیم با توسعه و ترویج اصول اخلاق کار، رضایتمندی را در میان داوطلبان توسعه دهیم و زمینهٔ لازم را جهت مشارکت مجدد آنان در دیگر رویدادهای ورزشی فراهم آوریم. یافته‌های این مطالعه می‌تواند به درک رابطهٔ بین اخلاق کار و نتایج سازمانی کمک کند؛ نیز، به مجریان ورزشی کمک می‌کند تا هنگام کار با داوطلبان تأثیرگذاری این عوامل را مورد توجه قرار دهند و با اتخاذ شیوه‌های صحیح مدیریت، زمینه‌های توسعهٔ اخلاق کاری و رضایتمندی داوطلبان را فراهم آورند؛ بنابراین، مسئلهٔ مطالعهٔ حاضر این است که آیا ارتباطی بین اخلاق کار و رضایتمندی نیروهای داوطلب در رویداد ورزشی وجود دارد؟ و آیا می‌توان رضایتمندی داوطلبان را براساس ابعاد اخلاق کار آنان پیش‌بینی کرد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- هم‌بستگی است و برحسب هدف کاربردی و به‌دنبال بررسی ارتباط بین اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان ورزشی است. به‌منظور گردآوری داده‌ها و جمع‌آوری اطلاعات برای تحلیل آماری، از روش میدانی استفاده شد. جامعهٔ آماری پژوهش را کلیهٔ داوطلبان مشارکت‌کننده در دوازدهمین المپیاد فرهنگی - ورزشی دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در سال ۱۳۹۳ در دانشگاه شهیدبهشتی تشکیل داده‌اند. طبق آمار انجمن داوطلبی، در این دوره از بازی‌ها، ۱٤۰ نیروی

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-03-29]

داوطلب در دو المپیاد دختران و پسران حضور داشتند. با توجه به پایین‌بودن حجم جامعهٔ آماری، تعداد نمونه به‌صورت تمام‌شمار به‌دست آمد و نمونه برابر جامعه است. براین‌اساس، پس از توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، ۱۳۳ پرسش‌نامهٔ تکمیل شده (از المپیاد دختران ٦٠ مورد و از المپیاد پسران ۷۳ مورد) تحت تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش، از یک پرسش‌نامهٔ اطلاعات جمعیت‌شناختی شش سؤالی و پرسش‌نامه‌های اخلاق کار و رضایتمندی استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزار، پس از بررسی و لحاظ‌کردن نظرها و پیشنهادهای ده نفر از صاحب‌نظران، تأیید شد. پیش از توزیع پرسش‌نامه‌ها بین نمونه‌های تحقیق، در مطالعه‌ای راهنما ۳۰ پرسش‌نامه در بین داوطلبان مشارکت‌کننده در رویداد ورزشی منطقه‌ای توزیع شد و میزان پایایی پرسش‌نامه‌ها با ضریب هم‌بستگی آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامهٔ اخلاق کار (α=۰/۸۲) و رضایتمندی (α = ۰/۹۱) تأیید شد.

پرسش‌نامهٔ اخلاق کار پتی (۱۹۹۰) از ۵۰ گویه در طیف پنج‌ارزشی لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) ساخته شده است. ابعاد چهارگانه پرسش‌نامهٔ اخلاق کار عبارت‌اند از: دلبستگی و علاقه به کار (١٤پرسش)، پشتکار و جدیت در کار (۱۲پرسش)، روابط سالم و انسانی در محل کار (١٦پرسش)، روح جمعی و مشارکت در کار (۸ پرسش).

پرسش‌نامهٔ رضایتمندی از تجارب داوطلبی به‌همت ملائی و همکاران (۱۳۸۸) طراحی شده است که شامل ۱۸ گویه در طیف پنج‌ارزشی لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) است. این پرسش‌نامه حاوی ٦ مقیاس فرعی تجربه (۳ سؤال)، مادی (۲ سؤال)، نیل به هدف (٤ سؤال)، اجتماعی (۲ سؤال)، حمایت (۳ سؤال) و پیشرفت (٤ سؤال) است.

تحلیل داده‌ها، در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد و برای این منظور از نرم‌افزار اس‌پی‌اس‌اس نسخهٔ ۲۱ استفاده شد. برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و برای تعیین میزان پایایی پرسش‌نامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد. به‌منظور تعیین چگونگی توزیع داده‌های تحقیق، از روش چولگی و کشیدگی و در تحلیل استنباطی داده‌ها از تحلیل هم‌بستگی پیرسون و رگرسیون به روش گام‌به‌گام استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

از ۱۳۳ نیروی داوطلب، که در این تحقیق حضور داشتند، ٤٥/۱ درصد دختر و ٥٤/۹ درصد پسر بودند. ٢٤/٨ درصد از پاسخ‌دهندگان در دیگر رویدادهای ورزشی داوطلب شده بودند، ٦٦/۲ درصد سابقهٔ داوطلبی نداشتند و ۸/۳ درصد به این سؤال پاسخ ندادند. ۸۱/۲ درصد داوطلبان مجرد و ۱۸/۸ درصد آنان متأهل بودند. ۸۱/۲ درصد داوطلبان در دامنهٔ سنی ۲۰–۲۵، ۱۵درصد در دامنهٔ سنی ۲۵– ۳۰ و ۳/۸ درصد در دامنهٔ سنی ۳۰ به بالا بودند. رشتهٔ تحصیلی ٦٥/ ٤٩ درصد از آزمودنی‌ها تربیت بدنی و ٥٠/۳٥ درصد غیرتربیت‌بدنی بود. ۹۱/۷ درصد داوطلبان دانشجو بودند و ۸/۳ درصد دانشجو نبودند.

پیش از تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق، از شاخص‌های کشیدگی و چولگی برای بررسی طبیعی‌بودن داده‌ها استفاده شد. قدرمطلق شاخص چولگی بزرگ‌تر از ۳ (SI>3) نشان‌دهندهٔ چولگی بیش‌ازحد و غیرطبیعی‌بودن داده‌ها است؛ همچنین، اگر قدرمطلق شاخص کشیدگی بزرگ‌تر از ۱۰ باشد (KI>10)، نشان‌دهندهٔ کشیدگی بیش‌ازحد و طبیعی‌نبودن متغیرها است (٢٤). براین‌اساس و با توجه به نتایج جدول ۱، تمامی متغیرهای پژوهش دارای توزیع طبیعی هستند.

جدول ۱. بررسی توزیع داده‌های تحقیق براساس چولگی و کشیدگی

متغیرها	چولگی	کشیدگی
رضایتمندی	-۰/۹۷٥	۰/۹۳۳
علاقه و دلبستگی به کار	-۰/۱۹٦	۷/۰۲۱
جدیت و پشتکار در کار	۰/٦۰۳	۰/٦٤٨
روابط سالم و انسانی در محل کار	۰/۳٤۱	۰/٤٤۹
روحیهٔ تعاون و مشارکت در کار	۱/۰۲۲	۱/٥۰۱

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-03-29]

نتایج تحلیل هم‌بستگی پیرسون نشان داد که بین ابعاد اخلاق کار با رضایتمندی داوطلبان رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد و از بین ابعاد اخلاق کار، روابط سالم و انسانی در محل کار ($r=۰/٤٥٦, p \leq ۰/۰۱$)، پشتکار و جدیت در کار ($r=۰/۳۹٥, p \leq ۰/۰۱$) و روحیهٔ تعاون و مشـارکت در کار ($r=۰/۲۷٤, p \leq ۰/۰۱$)، به‌ترتیب بیشـترین هم‌بسـتگی را با رضـایتمندی دارند، درحالی‌که ضعیف‌ترین هم‌بستگی به علاقه و دلبستگی به کار ($r=۰/۲٤۹, p \leq ۰/۰۱$) با رضایتمندی مربوط بود (جدول ۲).

جدول۲. ضرایب همبستگی بین متغیر رضایتمندی و اخلاق کار داوطلبان

متغیرهای تحقیق		میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵
رضایتمندی داوطلبان		۳/۸٤	۰/٦٤	۱				
ابعاد اخلاق کار	علاقه	۳/٦۰	۰/۳۷	۰/۲٤۹**	۱			
	پشتکار	۳/٥۸	۰/۳۸	۰/۳۹٥**	۰/٥۲۲**	۱		
	روابط انسانی	۳/۸۰	۰/۳٤	۰/٤٥٦**	۰/٥٦۷**	۰/٥٦۰**	۱	
	مشارکت	۳/٤٥	۰/۳۷	۰/۲۷٤**	۰/۳۸۱**	۰/٤۲٥**	۰/٤۸۲**	۱

** در سطح $p < ۰/۰۱$ معنادار است.

براسـاس یافته‌ها، تحلیل رگرسـیون نیز معنادار بود ($F = ۲۰/۰٦۷$ ، $p \leq ۰/۰۰۱$؛ $R^2 = ۰/۲۳٦$). به‌منظور مشـخص‌شـدن اینکه کدام‌یک از ابعاد چهارگانهٔ اخلاق کار بیشـترین نقش را در پیش‌بینی رضـایتمندی داوطلبان به‌عهده دارد و اینکه کدام‌یک از ابعاد، تبیین‌کنندهٔ بهتری برای واریانس رضایتمندی داوطلبان است، از تحلیل رگرسیون چندگانه به‌روش گام‌به‌گام استفاده شد. داده‌های تحقیق مبین این است که در مرحلهٔ اول، بُعد روابط سالم و انسانی در محل کار برای تبیین میزان واریانس رضایتمندی داوطلبان وارد مدل رگرسیون می شود، میزان هم‌بستگی آن ۰/٤٥ است و ۲۰ در صد تغییرات رضایتمندی داوطلبان را تبیین می‌کند. در مرحلهٔ دوم، متغیر جدیت و پشتکار در کار وارد مدل می‌شود که میزان هم‌بستگی را به ۰/٤۸ و ضریب تعیین را به ۲۳ درصد ارتقا می‌دهد. در این مرحله، تحلیل رگرسیون به‌اتمام رسید و متغیرهای علاقه و دلبستگی به کار و روح تعاون و مشارکت در کار از مدل خارج شدند (جدول ۳).

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون به‌روش گام‌به‌گام

مرحله	متغیر وارد شده به مدل رگرسیون	R	R^2	R^2تعدیل شده	F	Sig
۱	روابط سالم و انسانی در محل کار	۰/٤٥٦	۰/۲۰۸	۰/۲۰۲	۳٤/۳۱	۰/۰۰۱
۲	روابط سالم و انسانی به همراه جدیت و پشتکار در کار	۰/٤۸٦	۰/۲۳٦	۰/۲۲٤	۲۰/۰٦۷	۰/۰۰۱

در تحلیل رگرسیونی، قبل از آنکه نتایج تحلیل مورد استفاده قرار گیرند و براساس آنها معادلهٔ رگرسیونی نوشته شود، باید دو پیش‌فرض زیربنایی درباب تحلیل رگرسیون بررسی شود: ۱ـ ناهم‌بسته‌بودن باقی‌مانده‌های خط رگرسیون و ۲ـ طبیعی‌بودن باقی‌مانده‌های خط رگرسیون. درصورتی‌که پیش‌فرض‌های پیش‌گفته برقرار باشند، می‌توان به نتایج تحلیل رگرسیون استناد کرد و معادله خط رگرسیونی را نوشت. برای بررسی ناهم‌بسته‌بودن باقی‌مانده‌های خط رگرسیون از آمارهٔ دوربین‌ـ واتسون استفاده شد. پیشنهاد شده است مقدار این آماره باید بین ۱/٥ تا ۲/٥ باشد تا پذیرهٔ مرتبط برقرار شود. در تحقیق حاضر، مقدار آمارهٔ دوربین‌ـ واتسـون برابر ۱/٦۳ بود ازاین‌رو، ناهم‌بسـته‌بودن باقی‌مانده‌های خط رگرسـیون برقرار اسـت، همچنین، برای بررسـی طبیعی‌بودن باقی‌مانده‌های خط رگرسیون از نمودار رگرسیون باقی‌مانده‌های استانداردشده استفاده شد (شکل ۱). با توجه به اینکه تمام نقاط حول یک خط مسـتقیم قرار گرفته‌اند، پیش‌فرض طبیعی‌بودن باقیمانده‌های خط رگرسـیون نیز برقرار می‌شـود. با توجه به تأیید پیش‌فرض‌های زیربنایی و نتایج تحلیل رگرسـیون و براسـاس ضـرایب متغیرهای پیش‌بینی‌کننده در آزمون (جدول ٤)، می‌توان

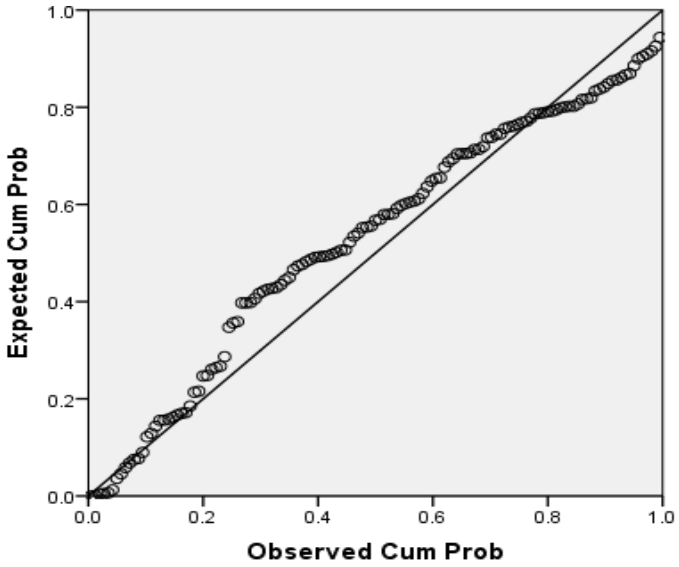
[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-03-29]

معادلهٔ ذیل را برای رابطهٔ بین ابعاد اخلاق کار و ر ضایتمندی داوطلبان بیان کرد. به‌علاوه، این معادله می‌تواند برای پیش‌بینی میزان رضایتمندی براساس ابعاد روابط انسانی و سالم در محل کار و جدیت و پشتکار در کار به‌کار گرفته می‌شود.

اخلاق کار داوطلبان = ۰/۳٤۲ (روابط سالم و انسانی) + ۰/۲۰۳ (جدیت و پشتکار)

جدول ۴. ضرایب متغیرهای معادلهٔ خط رگرسیون

نام متغیر	B	β	t	Sig
مقدار ثابت رگرسیون (عرض از مبدأ)	۰/۱٥٤	–	۰/۲٦۳	۰/۷۹۳
روابط سالم و انسانی در محل کار	۰/٦٤۸	۰/۳٤۲	۳/٦۹٥	۰/۰۰۱
جدیت و پشتکار در کار	۰/۳٤۲	۰/۲۰۳	۲/۱۹٥	۰/۰۳۰



(متغیر پیش‌بین: اخلاق کار؛ متغیر ملاک: رضایتمندی)

شکل ۱. نمودار رگرسیون باقی‌مانده‌های استانداردشده

بحث و نتیجه‌گیری

اخلاق کار از دههٔ ۱۹۸۰ در کانون توجه و از آن زمان تاکنون به‌طور گسترده تحت بررسی قرار گرفته است، اما هنوز هم شکاف‌های زیادی وجود دارد. هدف این مطالعه، بررسی ارتباط اخلاق کار با رضایتمندی، در میان داوطلبان دوازدهمین المپیاد فرهنگی – ورزشی دانشجویان کشور، در دانشگاه شهیدبهشتی بود. یافته‌های پژوهش نشان داد بیشتر داوطلبان حاضر در دوازدهمین المپیاد ورزشی را داوطلبان پسر (٥٤/۹) تشکیل می‌دهند که حاکی از تمایل بیشتر پسران برای مشارکت در فعالیت‌های داوطلبی است. درواقع، می‌توان گفت پسران به‌دلایل گوناگون، ازجمله مشارکت در فعالیت‌های گروهی، کسب فرصت‌های شغلی، یادگیری و تجربه، بیشتر از زنان داوطلب شده بودند. براساس یافته‌ها، بیشتر داوطلبان حاضر (٦٦/۲ درصد) سابقهٔ داوطلبی نداشتند. این بدان‌معناست که داوطلبان از تجربهٔ 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 به‌اطلاع نیروهای داوطلب برسانند تا از این طریق آنان را به فعالیت‌های داوطلبی علاقه‌مند کنند. علاقهٔ افراد داوطلب به رویداد و پذیرش اهداف و ارزش‌های آن بیان‌کنندهٔ میل و رغبت آنان برای ادامهٔ کار داوطلبی در رویداد است؛ بنابراین، باید زمینهٔ افزایش سطح رضایتمندی و علاقه‌مندی

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-03-29]

داوطلبان و درنهایت ماندگاری بیشتر آنان را فراهم کنند. در این دوره از المپیاد، بیشتر آزمودنی‌ها (۸۱/۲ درصد) مجرد بودند. درواقع، افراد متأهل به‌دلیل مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی بیشتر وقت کمتری برای مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه داشتند. بخش زیادی از داوطلبان شرکت‌کننده در این دوره از المپیاد را دانشجویان (۹۱/۷) تشکیل دادند. این ممکن است به این دلیل باشد که دانشجویان ترجیح می‌دهند در انجام امور به‌صورت داوطلبانه مشارکت کنند و در انجام وظایفشان استقلال و آزادی عمل داشته باشند. همچنین، تعاملات اجتماعی با دانشجویان دیگر دانشگاه‌ها می‌تواند علت دیگر گرایش دانشجویان به فعالیت‌های داوطلبی باشد. بیشتر داوطلبان در ردهٔ سنی ۲۰ تا ۲۵ سال قرار داشتند. افراد در این ردهٔ سنی بیشتر به‌دنبال کسب تجربه و فرصت‌های شغلی ازطریق فعالیت‌های داوطلبی هستند. بیشتر آزمودنی‌ها (۵۱/۱) در رشته‌هایی غیر از تربیت بدنی تحصیل کرده بودند. افرادی که در رشتهٔ غیرتربیت‌بدنی تحصیل می‌کنند، به‌خصوص افرادی که سابقهٔ ورزشی ندارند، به‌منظور درگیرشدن در فعالیت‌های ورزشی تمایل بیشتری به فعالیت‌های داوطلبی دارند؛ بنابراین، به مدیران داوطلبی المپیادهای ورزشی پیشنهاد می‌شود، ضمن درک ویژگی‌های جامعهٔ مشارکت‌کننده در رویدادهای ورزشی، به‌منزلهٔ داوطلب، قبل از تفکر دربارهٔ به‌کارگیری آنان، در فرایند طراحی، آموزش، سازمان‌دهی و استراتژی‌های پاداش داوطلبان، متغیرهای جمعیت‌شناختی را در نظر بگیرند. نمرهٔ داوطلبان در شاخص اخلاق کار نشان داد که رفتار اخلاقی داوطلبان در سطح متوسطی قرار دارد که با تحقیق کماری و دجافر (۲۰۱۳) و کریمی و همکاران (۱۳۸۹) هم‌سو (۲۵، ۱۸) و با نتایج تحقیق نریمانی و همکاران (۱۳۹۱) و معیدفر (۱۳۸۵) ناهم‌سو (۲۷، ۲٦) است. ممکن است ناهم‌سویی به این دلیل باشد که جامعهٔ آماری آنان کارکنان ادارات دولتی و استادان دانشگاه بودند و به انتظارات و نیازهای آنان، به‌دلیل وضعیت استخدامی، توجه بیشتری شده بود. افراد داوطلب با اینکه دستمزدی دریافت نمی‌کنند، انگیزه‌ها و انتظارات متفاوتی از کار داوطلبی دارند که در صورت برآورده‌نشدن آنها، میانگین اخلاق کاری آنان کاهش خواهد یافت. عوامل مختلفی ازجمله کیفیت مدیریت سازمان، سنجش و ارزشیابی نامناسب عملکرد افراد در سازمان، انتظارات برآورده‌نشده، احساس بی‌عدالتی و نارضایتی بر اخلاق کار مؤثر است (۲۸). به‌هرحال، اخلاق کار کلید رفتار اخلاقی افراد در سازمان است (۱۸). می‌توان گفت افراد با رفتار اخلاقی خوب به رضایتمندی بیشتری دست می‌یابند، سخت‌تر کار می‌کنند و کار کم‌عیب ونقص‌تری ارائه می‌دهند. آنان اهداف و ارزش‌های کاری را اهداف و ارزش‌های خود تلقی می‌کنند و برای رسیدن به آن تلاش می‌کنند (۲۹). بنابراین، انتظارات برآورده‌نشدهٔ داوطلبان، احساس بی‌عدالتی، و نارضایتی از مسئولان برگزاری مسابقات می‌تواند سطح اخلاق کاری آنان را کاهش دهد. پیشنهاد می‌شود مدیران با شناسایی نیازهای داوطلبان، برآورده‌کردن انتظارات و انگیزه‌های آنان و استفاده از کدها و منشورهای اخلاقی برای بهبود رفتار اخلاقی در سازمان تلاش کنند و میانگین اخلاق کار داوطلبان را افزایش دهند. همچنین، میانگین رضایتمندی مشخص کرد که میزان رضایتمندی داوطلبان در این دوره از المپیاد ورزشی در سطح متوسطی قرار داشت که با تحقیق جباری و همکاران (۲۰۱۲) و اندام و همکاران (۱۳۹۲) هم‌سو (۳۱، ۳۰) و با تحقیق پالین (۲۰۱۱) و محرم‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) ناهم‌سو (۳۲، ۱۳) بود. براساس نظریهٔ انگیزش / بهداشت هرزبرگ، عوامل انگیزشی به رضایتمندی افراد منجر می‌شود (۳۳)؛ بنابراین، احتمال دارد این ناهم‌سویی به‌این‌دلیل باشد که به خواسته‌ها و نیازهای انگیزشی داوطلبان حاضر در تحقیقات محرم‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) و پالاین (۲۰۱۱) توجه بیشتری شده و مسئولان زمینهٔ رضایتمندی آنان را فراهم کرده بودند. مدیران ورزشی می‌توانند برای ایجاد رضایتمندی در داوطلبان وظایفی به آنها محول کنند که فرصت ابراز وجود را برای این افراد فراهم آورد. واگذاری چنین وظایفی به داوطلبان فرصت می‌دهد تا مهارت‌ها و توانایی‌های خود را توسعه دهند و امکان کسب موفقیت را برای آنان فراهم کند. به‌عبارت دیگر، افراد به‌دنبال محیط‌هایی هستند تا از مهارت‌ها و توانایی‌هایشان استفاده کنند و به آنها فرصت دهد تا روش‌ها و ارزش‌های خود را آشکار سازند. هرچه سازگاری بین فرد و محیط بیشتر باشد، رضایت فرد بیشتر خواهد بود (۳٤). نتایج مطالعهٔ حاضر نشان داد که رابطهٔ مثبت و معناداری بین اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان وجود دارد. این نتایج با نتایج مطالعات یوسف خان ماری و همکاران (۲۰۱۲)، علی و همکاران (۲۰۱۳)، یوسف (۲۰۰۱) هم‌سو (۳۷، ۳٦، ۳۵) و با نتایج تحقیقات تریپاتی (۲۰۱٤)، که با مطالعهٔ کارکنان حقوق‌بگیر انجام داد، ناهم‌سو (۳۸) بود. گیدرون (۱۹۸۳) معتقد است رضایتمندی داوطلبان با رضایتمندی کارکنان حقوق‌بگیر متفاوت است (۳۹). براین‌اساس احتمال دارد این ناهمسویی به‌دلیل تفاوت در ماهیت دو گروه و وضعیت دریافت دستمزد و پاداش باشد. این مطالعه نشان داد که از بین ابعاد اخلاق کار، روابط سالم و انسانی در محیط کار بیشترین هم‌بستگی را با رضایتمندی دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)، کماری و دجافر (۲۰۱۳)، و

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-03-29]

با تحقیق کیاکجوری و تیموری (۱۳۹۲)، که با مطالعهٔ کارمندان انجام داد، ناهم‌سو (٤٠، ١٩، ١٨) بود. احتمال دارد ناهم‌خوانی به این دلیل باشد که داوطلبان برای یک دورهٔ زمانی مشخص به فعالیت‌های داوطلبی مشغول بوده‌اند؛ بنابراین، برقراری روابط سالم و انسانی برای آنان در اولویت قرار داشت. اما کارکنان به‌دلیل اینکه شغلشان دائمی است، علاقه و دلبستگی به کارشان بیشترین تأثیر را بر رضایتمندی آنان دارد. تجزیه و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که مؤلفهٔ روابط سالم و انسانی در محیط کار، ۲۰ درصد واریانس رضایتمندی را تبیین می‌کند؛ بنابراین، بیشترین نقش را بر رضایتمندی داوطلبان دارد که با نتایج تحقیقات چی‌کوه و بوو (۲۰۱۵) و محمد و همکاران (۲۰۱۰) هم‌سو (٤٢، ٤١) بود. روابط انسانی امکان برقراری ارتباط ازطریق پذیرفتن وجود شخصیت و ویژگی‌های فردی و تفاوت‌ها را برقرار می‌کند. روابط سالم و انسانی در محیط کار درواقع حس ارزشمندی فردی را تقویت می‌کند و سبب شکل‌گیری فضای همکاری و همیاری، ایجاد زمینه‌های رشد و بالندگی و رضایتمندی می‌شود (٤٣)؛ بنابراین، مدیران می‌توانند با تسهیل ارتباط مستمر میان داوطلبان و مدیران، استفاده از برنامه‌های تشویقی و انگیزشی برای آن دسته از داوطلبانی که کارها را دقیق و انسان‌دوستانه انجام می‌دهند، درک قابلیت‌های داوطلبان، و واگذاری مسئولیت به آنان براساس توانایی‌هایشان، روابط سالم و انسانی را توسعه دهند. همچنین، مدیران ورزشی می‌توانند داوطلبان را از بین افرادی که با انگیزه‌های نوع‌دوستی داوطلب شده‌اند انتخاب کنند. ازاین‌طریق می‌توانند اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان را افزایش دهند و آنان را برای رویدادهای آتی حفظ کنند. با ورود متغیر جدیت و پشتکار در کار میزان واریانس تبیین‌شدهٔ تعهد سازمانی داوطلبان به ۲۳ درصد افزایش یافت که با تحقیق سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) و محمد و همکاران (۲۰۱۰) هم‌سو (٤٢، ١٩) و با تحقیق رجبی‌پور میبدی و دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۱)، که دربارهٔ کارمندان رسمی انجام داد، ناهم‌سو (١٥) بود. داوطلبان و کارکنان حقوق‌بگیر در محیط کار تحت تأثیر عوامل مشترکی قرار می گیرند، اما داوطلبان انتظارات و انگیزه‌هایی دارند که برای برآورده‌شدن آنها به این‌گونه فعالیت‌ها روی می‌آورند (٩). ازطرفی، داوطلبی فعالیتی کاملاً آزادانه و بدون هیچ‌گونه اجبار است و افراد با میل و ارادهٔ خود وارد این فعالیت‌ها می‌شوند. این تمایز می‌تواند نگرش افراد را دربارهٔ وظایف اختصاص‌داده‌شده به آنها تحت تأثیر قرار دهد و درنهایت میزان جدیت و پشتکار را در میان این دو گروه تحت تأثیر قرار دهد. نوروزی و قلعه‌نوری (۱۳۸۸) معتقدند ارائهٔ خدمات مناسب با جدیت و پشتکار افراد ارتباط مستقیم دارد (٤٤)؛ بنابراین، مدیران برگزاری رویداد می‌توانند برای ارتقای این بعد از اخلاق کار، خدمات مناسب و متناسبی ازجمله محل اسکان برای داوطلبان غیربومی و سرویس ایاب و ذهاب به داوطلبان ارائه دهند. تریپاتی (۲۰۱٤) بیان کرد اگر ارزش‌های اخلاقی کارکنان با انتظارات سازمان سازگار باشد و سازمان کارکنان را حمایت کند، در بین کارکنان تمایلی قوی جهت کار در سازمان ایجاد می‌شود و آنها با جدیت و پشتکار بیشتری تلاش می‌کنند بهترین خدمات را با توجه به انتظارات سازمان ارائه دهند (۳۸)؛ 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 می‌یابد و درنهایت باعث افزایش رضایتمندی آنان خواهد شد و زمانی که در بین داوطلبان رضایتمندی وجود داشته باشد، کارها بدون نقص، به‌موقع و بدون نظارت و کنترل انجام خواهد شد، افراد منافع سازمان را بر منافع خودشان ترجیح می‌دهند و داوطلبان از سازمان با کارهایی- ازجمله پیروی از اصول و کدهای اخلاقی، نشان‌دادن تصویر خوبی از رویداد، کار سخت- حمایت می‌کنند. درنهایت، با توجه به یافته‌های تحقیق، برگزارکنندگان رویدادهای ورزشی و مدیران امور داوطلبی برای افزایش رضایتمندی داوطلبان و اطمینان از اینکه داوطلبان با میل و علاقه به فعالیت می‌پردازند و در رویدادهای آتی به فعالیت داوطلبی خود ادامه می‌دهند، باید به ابعاد اخلاق کار توجه کنند، ازجمله روابط سالم و انسانی در کار و جدیت و پشتکار در کار که پیش‌بینی‌کنندهٔ قوی‌تری برای رضایتمندی داوطلبان است. لازم است مدیران در زمینهٔ افزایش سطح اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان، به‌طور آشکار و با رویکرد جدی‌تر، میزان بالاتری از اخلاق کار را ایجاد کنند و در طول جذب داوطلبان بر اصول اخلاقی تأکید کنند و دوره‌هایی آموزشی در زمینهٔ آشنایی با اصول اخلاق کار برگزار و اطمینان حاصل کنند که همهٔ داوطلبان در برنامه‌های آموزشی مشارکت فعال دارند و ازاین‌طریق زمینهٔ افزایش رضایتمندی آنان را فراهم آورند. درنهایت، احتمال دارد داوطلبان به‌علت درک غلط از مفهوم داوطلبی خواسته‌هایی متضاد با رویکرد اصلی و هدف داوطلبی را در ورزش دنبال کنند. برای رفع این مشکل شاید سازمان‌دهی داوطلبان، آموزش‌های لازم، برقراری ارتباط آنان با یکدیگر و آشنایی با دیگر داوطلبان در کشورهای دیگر زمینهٔ سازگاری آنان را با فعالیت‌های داوطلبی فراهم کند و بتواند راه رسیدن به هدف اصلی و نهایی داوطلبی را هموار سازد. در پایان، می‌توان گفت نمونه‌های حاضر در این مطالعه،

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-03-29]

فقط از یک رویداد ورزشی تحت عنوان المپیاد فرهنگی- ورزشی دانشجویان انتخاب شده بودند؛ ازاین‌رو، تعمیم‌پذیری نتایج این مطالعه به داوطلبان دیگر رویدادهای ورزشی باید با احتیاط و دقت بیشتری صورت بگیرد. همچنین، اطلاعات مربوط به اخلاق کاری داوطلبان براساس خوداظهاری داوطلبان به‌دست آمده بود. درواقع، داوطلبان دربارهٔ اخلاق کاری خویش نظر می‌دادند که این مسئله ممکن است تا حدودی به سوگیری نتایج در این زمینه منجر شود؛ ازاین‌رو، پیشنهاد می‌شود از روش‌های کیفی و نظرسنجی از مدیران یا همکاران نیروهای داوطلب برای سنجش اخلاق کاری آنان استفاده شود. پیشنهاد می‌شود تحقیقات بیشتری درباب رابطهٔ اخلاق کار با دیگر پیامدهای سازمانی ازجمله تعهد سازمانی، موفقیت شغلی و مسئولیت اجتماعی در بین داوطلبان انجام شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود تحقیقی مشابه در بین داوطلبان بلندمدت در بخش ورزشی (مانند هیئت‌ها و انجمن‌های ورزشی) انجام شود و نتایج آن با نتایج تحقیق حاضر مقایسه شود.

منابع

۱. نظریان، عباس، ۱۳۸٦، مدیریت منابع انسانی در ورزش، چاپ اول، تهران، نشرنرسی، ۲۲٤- ۱.

۲. مرسل، علی، ۱۳۸٦، مقایسه موانع توسعه نهضت داوطلبی در ورزش دانشگاهی کشور از دیدگاه مدیران و دانشجویان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه غیر انتفاعی آمل، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.

3. Bang, Hyejin, Chelladurai, Packianathan, 2003, Motivation and satisfaction of volunteering for 2002 World Cup in Korea, Paper presented at the Conference of the North America Society for Sport Management, Ithaca, New York.

٤. حمیدی، مهرزاد، اندام، رضا، فیضی، سمیرا، ۱۳۹۲، بررسی ابعاد هوش فرهنگی نیروهای داوطلب در ورزش، مدیریت ورزشی، ۳، ۵- ۲.

5. Chen, Wei-Chia, 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.

6. Chelladuray, Packianathan, 2006, Human Resource Management in Sport and Recreation, second edition, Champaign, Human Kinetics.

7. Cleave, Shirley, Doherty, Alison, 2005, Understanding volunteer and nonvolunteer Constraints, a mixed-method approach, Eleventh Canadian Congres on Leisure Research, 17-20.

۸. ملائی، مینا، رمضانی‌نژاد، رحیم، اندام، رضا، ۱۳۹۰، بررسی رضایتمندی داوطلبان شرکت‌کننده در نهمین المپیاد ورزشی دانشجویان کشور، فصلنامه المپیک، ۱، ۵۳، ۱۳۰- ۱۱۵.

۹. ملائی‌کوهی، مینا، ۱۳۸۸، بررسی انگیزه ها و رضایتمندی دانشجویان داوطلب در برگزاری نهمین المپیاد ورزشی دانشگاه های کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان، دانشگده تربیت بدنی و علوم ورزشی.

10. Silverberg, Kenneth E, Marshall, Elizabeth, Ellis, Gary D, 2001, Measuring job satisfaction of volunteer in public parks and recreation, JPRA,19,1,79- 92.

11. Cnaan, Ram A, Goldberg – Glen, Robin S, 1991, Measuring motivation to volunteer in human services, The J Of Appl Behavioral Science, 23, 269-284.

12. Kwok, Yan Yuen, Wing, Hong Chue, Wong, lok ping, 2013, Need Satisfaction Mechanism Linking Volunteer Motivation and Life Satisfaction: A Mediation Study of Volunteers Subjective Well-Being, Soc Indic Res, 114, 1315- 1329.

13. Pauline, Gina, 2011,Volunteer Satisfaction and Intent to Remain: An Analysis of Contributing Factors Among Professional Golf Event Volunteers, Int J of Event Manag, 6, 10- 32.

١٤. رجبی پور میبدی، علیرضا، دهقانی فیروز آبادی، مرتضی، ۱۳۹۱، رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران، فصلنامه اخلاق زیستی، ۲، ٦، ۹۲- ٤۹.

15. Rokhman, Wahibur, 2010, The effect of Islamic work ethics on work outcomes, EJBO, 15,1, 21- 27.

١٦. حسین زاده، امیر، عابدی جعفری، حسن، ۱۳۸٦، مرز شناسی حوزهٔ اخلاق سازمان و مدیریت، فصلنامه حوزه و دانشگاه، ۱۳، ۵۳، ۱۳۳- ۱۱٤.

۱۷. اسدی، حسین، راد، فیروز، علیزاده اقدام، محمد باقر، ۱۳۹۱، بررسی اخلاق کار با تأکید بر عوامل سازمانی، مطالعات جامعه شناسی، ۲، ۵، ٤٤- ۲۹.

18. Komari, Nurul, Djafar, Fariastuti, 2013, Work ethics work satisfaction and organizational commitment at the sharia bank, Indonesia, IJBR, 6,12, 107- 117.

۱۹. سلیمانی، نادر، عباس زاده، نادر، نیاز آذری، بهروز، ۱۳۹۱، رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ایی تهران، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳، ۱، ۳۸- ۲۱.

20. Mostafa, Saber, Noorbakhsh, Parivash, Noorbakhsh, Mahvash, 2014, Relationship between work ethics and organizational support with organizational commitment in work place, Ind J Fund Appl Life Sci, 4,4, 807-813.

21. Faruk unal, omer, 2012, Relationship between organizational commitment and ethical climate: the mediatlng role of job satisfaction dimension, JWEIBE, 1, 1, 92- 105.

22. Park, Se-Hyuk, Kim, May, 2013, Development of a hierarchical model sport volunteers 'organizational Commitment, EUR SPORT MANAG Q , 13, 1, 94 -109.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-03-29]

23. Nassar, Nahla Osama, Talaat, Nashwa Mohamed, 2009, Motivations of young volunteers in special events, J. Tour. Stud, 4, 1, 145-152.
24. Klein, Abel, Germinet, François, 2011, A comprehensive proof of localization for continuous Anderson models with singular random potentials, J Eur Math Soc.1-91.
۲۵. کریمی، مهدی، رجایی‌پور، سعید، هویدا، رضا، ۱۳۸۹، بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ٤، ۱، ۱۰۲– ۸۳.
۲٦. نریمانی، سوسن، فلاح، زین العابدین، نریمانی، مصطفی، حسن پور، محسن، ۱۳۹۱، بررسی رابطه اخلاق کار و ادراک برابری در اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، فراسوی مدیریت، ٦، ۲۲، ٥٤– ٤۱.
۲۷. معیدفر، سعید، ۱۳۸۵، اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در بین کارکنان ادارات دولتی، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، ٦،۲۳، ۳٤۱– ۳۲۱.
۲۸. شریف‌زاده، فتاح، ۱۳۹۱، بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق کار در سازمان‌های عمومی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۷، ۱، ۱۲– ۱.
۲۹. علیرضایی، نفیسه، مساح، هاجر، اکرمی، ناهید، ۱۳۹۲، رابطه وجدان کار با عملکرد شغلی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۸،۲ ۱۱– ۱.
30. Jabari, Nahid, Boroujerdi, Saeed, Ghaeini, Saeed, Abdollahi, Fatemeh, Karimi, Ghassem, 2012, Big-Five Personality Traits Predict sport Volunteer Satisfaction, WASJ, 19,4, 445- 450.
۳۱. اندام، رضا، منتظری، امیر، فیضی، سمیرا، ۱۳۹۲، بررسی نقش رضایتمندی در پیش بینی تعهد نیروهای داوطلب در ورزش، مدیریت ورزشی، ٥،٤، ٤٥– ۲۹.
۳۲. محرم زاده، مهرداد، کاشف، میر محمد، افروزه، محمد صادق، ۱۳۸۸، انگیزش، رضایتمندی و تحلیل رفتگی داوطلبان در ورزش، مدیریت ورزشی، ۱، ٦٥–٥۱.
۳۳. سید جوادین، سید رضا، ۱۳۸٤، مروری جامع بر نظریه‌های مدیریت و سازمان، چاپ دوم، تهران، نگاه دانش، ۹۹۲– ۱.
34. Sergent, Marie T, sedlacek, William E, 1990, Volunteer Motivation Across Student Organization: A Test Of Prson- environment Fit Theory, J Coll Student Dev, 31, 255-261.
35. Yousef khan marri, Muhammad, Sadozai, Arshad mahmood, Fakhar zaman, Hafiz muhammad, Ramay, Muhammad, 2012, The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan, IJBBS , 2, 12, 32 – 45.
36. Ali, Majid, Asif khan, Muhammad, Mushtaq, Fakhra, Naqvi, Syed Mubasher Hussain, 2013, Sway Islamic work ethics on employee's commitment and satisfaction in banking sector, IJCRB , 59,80, 388-399.
37. Yousef, Darwish A, 2001, Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context, Personnel Review, 30,2, 152-169.
38. Tripathi, Surya Prakash, 2014, Impact of work ethics on organizational commitment andemployee satisfaction hdfc bank Indore, India, GJRA,3,5, 1- 4.
39. Gidron, Benjamin, 1983, sources of job satisfaction among servise voluteers, Nonprofit Volunt Sect Q,12, 20- 35.
٤۰. کیا کجوری، داود، اسحاق تیموری، شهربانو، ۱۳۹۲، تحلیل شکاف بین ابعاد اخلاق کار کلامی و اخلاق کار حاکم، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۹، ۲، ۱۰– ۱.
41. Chye Koh, Hian, Boo, Elfred H Y, 2015, Organisational ethics and employee satisfaction and commitment, Organisational ethics, 42,5, 677- 693.
42. Mohamed, Norshidah, Abdul karim, Nor Shahriza, Hussein, Ramlah, 2010, Linking rganiz work ethic to computer use ethics, job satisfaction and rganizational commitment in Malaysia, JBSGE, 5, 1, 13 – 23.
43. Khaneifar, Hossein, 2010, Code of ethics and loyalty to the professional ethics, Technological-philosophical research journal, 11, 1, 235-260.
٤٤. نوروزی، فیض اله، عباس پور قلعه نوی، جواد، ۱۳۸۹، بررسی رابطه بین هویت کار، رضایت کار و عدالت کار با تعهد کار کارکنان، پژوهش نامه علوم اجتماعی، ۳،٤، ٦۹– ٥٥.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2024-03-29]