

رابطه بین جو اخلاقی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمان

نجمه پارسانژاد

دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

Parsanejad87@gmail.com

چکیده

جو اخلاقی با توجه به وجود ابعاد درونی آن مانند علاقه مندی می تواند بر متغیرهای مختلف سازمانی اثرگذار باشد. بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین جو اخلاقی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در اداره ورزش و جوانان استان کرمان بود. روش پژوهش توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تشکیل دادند. روش نمونه گیری به صورت جامعه در دسترس ۱۰۴ نفر تعیین گردید. ابزارهای اندازه گیری پژوهش را پرسشنامه جو اخلاقی (کولن و همکاران، ۱۹۹۳) تعهد سازمانی (آلن و مایر، ۱۹۹۰) و رضایت شغلی (اسپکتور، ۱۹۹۷) تشکیل دادند. پایایی ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه و به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۹۱ و ۰/۸۸ می باشد. تحلیل داده ها با استفاده از آزمون آماری پیرسون انجام گرفت. رای تجزیه و تحلیل داده ها، از نرم افزار SPSS نسخه ۲۵ استفاده گردید سطح معنی داری نیز ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. نتایج تحقیق نشان داد که رابطه معنی داری بین جو اخلاقی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد. به نظر می رسد جو اخلاقی و تمامی مولفه های آن با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط مستقیم دارد؛ بدین معنی که با بالا رفتن جو اخلاقی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بالا می رود.

واژگان کلیدی: جو اخلاقی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی

مقدمه

می‌کند. رضایت شغلی یکی از بنیادی‌ترین مفاهیمی است که در تمامی سطوح مدیریت منابع انسانی دارای اهمیت فراوان بوده و در رسیدن به اهداف سازمانی می‌بایست مورد توجه قرار گیرد. رضایت شغلی شامل احساسات و نگرشهایی است که هر فرد نسبت به شغل خود دارد (بیشوپ، ۲۰۱۵، صص ۳۵۴-۳۳۹). اهمیت کار در زندگی افراد انکارناپذیر است. سطح رضایت شغلی کارکنان در رفتارهای کاریشان نمایان می‌شود (هاجوکاوا و کلیمنتوا، ۲۰۱۵، صص ۴۷۶-۴۷۱). کارکنانی که احساس می‌کنند جو اخلاقی بر سازمان حاکم است روابط و تعاملات سازمان خویش را عادلانه می‌دانند، این امر باعث افزایش رضایت و تعهد کارکنان می‌شود (راسلیز، ۲۰۱۰، ص ۱۵). (کوه الفرد، ۲۰۰۱، صص ۳۲۴-۳۰۹) در پژوهش خود با عنوان ارتباط بین ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی در میان مدیران سازمانهای آموزشی سنگاپور، به این نتیجه رسیدند که بین جو خودمحوری و رضایت شغلی ارتباط منفی وجود دارد و جو خیرخواهی و اصولی، رابطه مثبت و معناداری را با رضایت شغلی نشان دادند. او کپارا و واین در پژوهشی درباره تاثیر جو اخلاقی در رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین ۴۰۹ نفر از مدیران شرکتهای تجاری در نیجریه ارتباط معنی‌داری را بین جو اخلاقی و رضایت شغلی پیدا کردند؛ آنان نشان دادند که انواع جو اخلاقی ۵۸ درصد واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند. یافته‌های آنها همبستگی مثبت و معناداری را در میان انواع جو اخلاقی و تعهد سازمانی نشان داد. آنان بیان کردند که جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را تشویق می‌کند (او کپارا و واین، ۲۰۰۸). (مولکی، جارامیلو و لاکندر، ۲۰۰۸، صص ۵۵۹-۵۷۴)، نیز نتیجه گرفتند جو اخلاقی با رضایت شغلی ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد و این امر موجب به کاهش

جو اخلاقی نشانگر درک افراد از سازمان نشان است و بر نگرش و رفتار آنها تاثیر می‌گذارد و به عنوان چارچوبی برای مراجعه‌ی کارکنان سازمان به کار می‌رود. (شیری، ۲۰۰۵، صص ۶۷-۵۹). سازمانها جو یکسانی ندارند. همانگونه که اعضا متفاوت اند جو نیز از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است. جو موجب تمایز سازمانها از یکدیگر می‌شود و نتایج کارها و فعالیتهای سازمان را تحت نظر قرار می‌دهد و می‌تواند موجب افزایش روحیه و انگیزش کارکنان شود و در رفتار و اعمال اعضا تاثیر گذار باشد (کریمی، رجاییپور و هویدا، ۱۳۸۹، صص ۸۳-۱۰۲). جو به روشهای اشاره می‌کند که سازمانها رفتارهای عادی، اقدامات و اعمال مورد انتظار خود را عملیاتی می‌سازند و از آنها حمایت می‌کنند و به آنها پاداش می‌دهند (اسویکروگود، ۲۰۰۹، صص ۲۴-۸). تعهد سازمانی یکی از چشم‌اندازهای مربوط به کارکنان است که توجهات زیادی را بین محققان مدیریتی به خود جلب کرده است (محمد خانی و لالاری، ۲۰۱۲، صص ۵۹-۵۴). اهمیت تعهد سازمانی در حفظ و نگهداری کارکنان در سازمان و بهتر کار کردن آنها است در حقیقت سازمانهای موفق سازمانهای هستند که کارکنان متعهد و توانمندی داشته باشند (علوی، مجتهدزاده و امینی، ۲۰۱۳، صص ۸۱۹-۸۱۵). تعهد سازمانی نگرش یا جهت‌گیری می‌باشد که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می‌کند. تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف سازمان می‌باشد. افزایش بهره‌وری کار، بهبود سلامت روانی، کاهش گردش کار، قصد گردش مالی و غیبت می‌تواند به تعهد سازمانی یک کارمند وابسته باشد (تیمالسینا، سارالال، رای و چانتیال، ۲۰۱۸، صص ۳۰). رضایت شغلی را میزان احساسات مثبت یک فرد و نگرش‌های او نسبت به شغل خویش تعریف

پرسشنامه جو اخلاقی. این پرسشنامه توسط کولن و همکاران (۱۹۹۳) تهیه شده و دارای سه مولفه می باشد (۱) خودپرستی (علاقه مندی فردی، علاقه مندی سازمانی، کارایی)؛ (۲) نیک خواهی (دوستی، روحیه گروهی، مسئولیت اجتماعی)، (۳) اصول اخلاقی (معنویات فردی، قوانین و روش های سازمان، قوانین و اصول حرفه ای). این پرسشنامه دارای ۳۳ سوال بوده و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در این مطالعه ۰/۷۶ بود.

پرسشنامه تعهد سازمانی. این پرسشنامه توسط آلن و مایر (۱۹۹۰) در سه مولفه و ۲۴ سوال تنظیم شده است و دارای سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد تکلیفی یا هنجاری به کار برده شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در این مطالعه ۰/۹۱ بود.

پرسشنامه رضایت شغلی. این پرسشنامه توسط اسپکتور (۱۹۹۷) و شامل ۳۶ سوال خودگزارش است. دارای ۹ بعد (رضایت حقوق، ارتقای شغلی، نظارت، مزایای جانبی، پاداش ها، روندهای اجرایی کار، همکاران، ماهیت کار، اطلاع رسانی) و هر بعد نیز توسط ۴ سوال سنجیده می شود. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در این مطالعه ۰/۸۸ بود.

برای بررسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات خام از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای تعیین شاخص های مرکزی (میانگین) و پراکندگی (انحراف استاندارد) از آمار توصیفی استفاده شد. برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده ها از آزمون آماری کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد و از آزمون پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرها در سطح ۹۵ درصد با آلفای کوچکتر از ۰/۰۵ استفاده شد. از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۵ نیز برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد.

ترک خدمت و افزایش تعهد سازمانی عملکرد شغلی می شود. رابطه بین درک جو اخلاق و تعهد سازمانی میتواند در بین حسابداران از سایر کارکنان قویتر باشد؛ زیرا، حسابداران در طی دوران تحصیل و آموزشهای دریافت شده، بیشتر با اصول اخلاقی آشنا می شوند که این موضوع منجر به درک آنها از استانداردهای اخلاقی و مسئولیتهای حرفه در برابر موموم می شود (رحیمیان و نیکخواه، ۲۰۱۳، صص ۱۵۵-۱۳۹). (حسینی و بشیری ۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان رابطه جو اخلاقی با پیامدهای مثبت و منفی سازمانی به این نتیجه رسیدن که جو اخلاقی به طور مستقیم باعث ارتقای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان می شود. همچنین جو اخلاقی کاهش تمایل به ترک شغلی کارمندان را در محیط اداری فراهم می کند. (حسینی و بشیری، ۱۳۹۴). بنابراین محقق به دنبال این است که آیا بین جو اخلاقی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی میان کارمندان ادارت ورزش استان کرمان ارتباطی وجود دارد یا خیر؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارمندان زن و مرد ادارات ورزش و جوانان استان کرمان تشکیل دادند که به روش نمونه گیری در دسترس ۱۰۴ نفر تعیین گردید. با استفاده از آزمون آماری پیرسون رابطه بین متغیرها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزارهای تحقیق شامل پرسشنامه های جو اخلاقی (کولن و همکاران، ۱۹۹۳) تعهد سازمانی (آلن و مایر، ۱۹۹۰) و رضایت شغلی (اسپکتور، ۱۹۹۷) بودند.

یافته ها

برای مشخص نمودن وضعیت نرمال بودن داده ها مورداز آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که در جدول زیر مشاهده می گردد.

نتایج تحقیق نشان داد که ۳۵/۵۸٪ (۳۷) از کارکنان زن و ۶۴/۴۲٪ (۶۷) مرد هستند.

جدول ۱. بررسی وضعیت نرمال یا غیر نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون K-S

سطح معناداری	آماره آزمون	فراوانی	
۰/۸۶	۰/۰۷۶	۱۰۴	جو اخلاقی
۰/۱۱۲	۰/۰۶۸	۱۰۴	تعهد سازمانی
۰/۱۱۲	۰/۱۴۵	۱۰۴	رضایت شغلی

همانطور که جدول ۱ نشان می دهد سطح معنی داری تمامی متغیرها از ۰/۰۵ بیشتر می باشد پس فرض مبنی بر نورمال بودن داده ها تایید می شود و برای آزمون فرضیه ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود.

جدول ۲. ارتباط بین تعهد سازمانی با جو اخلاقی و مولفه های آن

تعهد سازمانی		
معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	
۰/۰۳	۰/۵۵۲	علاقه مندی فردی
۰/۰۴	۰/۳۹۸	علاقه مندی سازمانی
۰/۰۰۳	۰/۶۰۴	کارایی
۰/۰۰۱	۰/۴۰۳	جو اخلاقی

نتایج جدول فوق مربوط به ضریب همبستگی بین متغیر جو اخلاقی و مولفه های آن با تعهد سازمانی می باشد. نتایج نشان می دهد سطح معنی داری بین جو اخلاقی و مولفه های آن با تعهد سازمانی کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین ارتباط معنی داری بین تمامی متغیرها وجود دارد

جدول ۳. ارتباط بین رضایت شغلی با جو اخلاقی و مولفه های آن

رضایت شغلی		
معنی داری	ضریب همبستگی پیرسون	
۰/۰۱	۰/۶۰۱	علاقه مندی فردی
۰/۰۳	۰/۴۵۸	علاقه مندی سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۵۴۱	کارایی
۰/۰۴	۰/۳۷۲	جو اخلاقی

جو اخلاقی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد. و در تمایل به ترک خدمت تاثیر معکوس دارد؛ از طرفی جو اخلاقی در فرسودگی شغلی تاثیر معنا داری ندارد. جو اخلاقی مناسب موجب رشد و تعالی سازمان به لحاظ اخلاقی و مشاوره کاهش فشار روانی ناشی از چالشهای پیش روی حسابداران می شود. در بهبود تعهد حرفه ای آنها نقش بسیار با اهمیتی ایفا می کند. با فراهم شدن محیطی مناسب بدون فشار روانی و کاری، همراه با رضایت شغلی و کاهش تمایل به ترک کار، به سازمان در جهت رسیدن به هدفهای خود کمک می شود. بنا براین پیشنهاد می شود با برنامه های مشاوره ای و مربیگری و جو اخلاقی حاکم بر سازمانهای بخش عمومی توجه بیشتری شود.

منابع

Shirey, M. R. (۲۰۰۵). Ethical climate in nursing practice: the leader's role. *JONA'S healthcare law, ethics and regulation*, ۱(۲), ۵۹-۶۷.
Schwepker, C. H., & Good, D. J. (۲۰۰۹). Ethical climate's influence on sales management Practices. *Journal of Selling & Major Account Management*, ۹(۱), ۸-۲۴.
Mohamadkhani, K., & Lalardi, M. N. (۲۰۱۲). Emotional intelligence and organizational commitment between the hotel staff in Tehran, Iran. *American Journal of Business and Management*, ۱(۲), ۵۴-۵۹.

نتایج جدول فوق مربوط به ضریب همبستگی بین متغیر جو اخلاقی و مولفه های آن با رضایت شغلی می باشد. نتایج نشان می دهد سطح معنی داری بین جو اخلاقی و مولفه های آن با رضایت شغلی کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین ارتباط معنی داری بین تمامی متغیرها وجود دارد.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه جو اخلاقی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی بین کارمندان ادارات ورزش استان کرمان انجام شده است. نتایج نشان داد که بین جو اخلاقی و مولفه های آن با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. این نتایج با یافته های حسنی و همکاران (۱۳۹۳)، (امیر قدسی و بنیادی نایینی، ۱۳۹۶)، (شهریاری و یزرگر، ۱۳۹۶، صص ۷۰-۴۷) و شیرازی و احمدی زهرانی (۱۳۹۳، صص ۶۴) همسو می باشد. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که جو اخلاقی به طور مستقیم باعث ارتقاء رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان می شود. با توجه به نتایج تحقیق (امیر قدسی و همکاران ۱۳۹۶) جو اخلاقی کاهش تمایل ترک شغلی را در محیط اداری برای کارکنان فراهم می کند. پژوهش شیرازی و احمدی زهرانی (۱۳۹۶) ص ۶۴ نشان داد که

امیر قدسی، سیروس. بنیادی نایینی، علی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان با متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. سال نهم/شماره ۳۵/بهار ۱۳۹۷

شهریاری، مرضیه. برزگر، الهه. (۱۳۹۶). رابطه بین جو اخلاقی و مشاوره با تعهد حرفه ای و سازمانی حسابداران بخش عمومی. مجله حسابداری سلامت، سال پنجم، شماره دوم، پیاپی ۱۶، پاییز و زمستان ۱۳۱۵، صص ۴۷-۷۰.

شیرازی، علی. احمدی زهرانی، مریم. (۱۳۹۳). رابطه جو اخلاقی سازمان با اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی دیران دوره متوسطه

فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. سال پنجم-واحد ۴-سال ۱۳۹۳. صص ۶۴-

کریمی، مهدی، رجاییپور، سعید، هویدا، رضا، ۱۳۸۹، بررسی رابطه بین ابعاد جوسازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاههای اصفهان و علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال چهارم، شماره ۱، صص ۱۰۲-۸۳

Alavi, S. Z., Mojtahedzadeh, H., Amin, F., & Savoji, A. P. (۲۰۱۳). Relationship between emotional intelligence and organizational commitment in Iran's Ramin thermal power plant. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۸۴, ۸۱۵-۸۱۹.

Timalsina, R., Sarala, K. C., Rai, N., & Chhantyal, A. (۲۰۱۸). Predictors of organizational commitment among university nursing Faculty of Kathmandu Valley, Nepal. *BMC nursing*, ۱۷(۱), ۳۰.

Bishop, S. (۲۰۱۵). Theories of organizational behavior and leadership. *Philosophies and theories for advanced nursing practice*, ۳۳۹-۳۵۴. Hajdukova, A., ., & Klementova Jr, J. (۲۰۱۵). The job satisfaction as a regulator of the working behaviour. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۱۹۰, ۴۷۱-۴۷۶.

Racelis, A. D. (۲۰۱۰). Relationship between employee perceptions of corporate ethics and organizational culture: An exploratory study. *Asia Pacific Management Review*, ۱۹(۲).

Koh, H. C., & El'Fred, H. Y. (۲۰۰۱). The link between organizational ethics and job satisfaction: A study of managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, ۲۹(۴), ۳۰۹-۳۲۴.

Okpara, J. O., & Wynn, P. (۲۰۰۸). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria. *Journal of Management Development*.

Mulki, J. P., Jaramillo, J. F., & Locander, W. B. (۲۰۰۸). Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal-and stress theory. *Journal of Business Ethics*, ۷۸(۴), ۵۵۹-۵۷۴.

Rahiminia, F. and z. nik. *farda Journal*, Vol. ۱۲, No. ۳۷, pp. ۱۳۹-۱۵۰. Farkhani (۲۰۱۳). "Investigating the Effect of Ethical Climate of Organization on the Organizational Performance and Desire to Quit the Job", *Modiriat-e-*

حسینی، محمد. بشیری، ژینا. (۱۳۹۴). رابطه جو اخلاقی با پیامدهای مثبت و منفی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم شماره ۴

Relationship between ethical climate, organizational commitment and job satisfaction in sports and youth departments of Kerman province

Najmeh parsanezhad

Department of Physical Education, Payame Noor University, Tehran, Iran

Abstract

Ethical forward due to its internal dimensions such as interest can affect various organizational variables. Therefore, the purpose of this study was to investigate the relationship between ethical climate, organizational commitment and job satisfaction in the Department of Sports and Youth of Kerman province. The research method is descriptive correlation. The statistical population of this study consisted of all employees of sports and youth departments of Kerman province. The sampling method was determined to be available to ۱۰۴ people. The measuring instruments of the research were the Ethical Atmosphere Questionnaire (Cullen et al., ۱۹۹۳), Organizational Commitment (Allen and Meyer, ۱۹۹۰) and Job Satisfaction (Spector, ۱۹۹۷). The reliability of the instrument was calculated using Cronbach's alpha and was ۰,۷۶, ۰,۹۱ and ۰,۸۸, respectively. Data analysis was performed using Pearson statistical test. Data analysis was performed using SPSS software version ۲۵. The significance level was considered ۰,۰۵. The results showed that there is a significant relationship between ethical climate, organizational commitment and job satisfaction. Ethical climate and all its components seem to be directly related to organizational commitment and job satisfaction; This means that as the moral climate rises, organizational commitment and false satisfaction increase.

Keywords: Ethical climate, organizational commitment and job satisfaction