

## تحلیل ارتباط بین فرهنگ اخلاقی و اخلاق سازمانی با درگیری شغلی

علی کریمی<sup>۱\*</sup>، دکتر فاتح فرازبانی<sup>۲</sup>

۱. گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور، ایران

۲. گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۰۳، تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۲/۰۴)

### چکیده

**زمینه:** در صورتی که فضای حاکم بر سازمان بر اثر پایداری به اصول اخلاقی، فضایی همراه با اخلاق باشد، وجود چنین فضایی برای کارکنان موجب ایجاد تعهد و تمایل به ادامه فعالیت در سازمان می شود و خود عملکرد کلی سازمان را بهبود می بخشد. هدف از پژوهش حاضر، تحلیل ارتباط بین فرهنگ اخلاقی و اخلاق سازمانی با درگیری شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه می باشد. **روش:** روش پژوهش توصیفی- همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بودند که با استفاده از روش تصادفی ساده، ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش استفاده از سه پرسش نامه: فرهنگ اخلاقی سینگپادی و ویتل، پرسش نامه اخلاق سازمانی (ای پی کیو) و پرسش نامه درگیری شغلی لادال و کنجر بود. برای تحلیل داده ها از مدل سازی معادلات ساختاری و روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است.

**یافته ها:** به طور کلی فرهنگ اخلاقی و اخلاق سازمانی با درگیری شغلی رابطه دارند. این امر بر مبنای آزمون همبستگی بین فرهنگ اخلاقی و درگیری شغلی به میزان معناداری ۰/۰۰۰ و ما بین اخلاق سازمانی و درگیری شغلی به میزان ۰/۰۰۲ رابطه معنادار وجود دارد. در این میان رابطه بین فرهنگ اخلاقی و درگیری شغلی متناسب تر بوده و می توان بیان داشت که درگیری شغلی از فرهنگ اخلاقی به نسبت اخلاق سازمانی ارتباط بیشتری پذیرفته است.

**نتیجه گیری:** به نظر می رسد تلاش در جهت استقرار فضای کاری اخلاق مدارانه در سازمان و تشویق و ترغیب کارکنان به انجام فعالیت های کاری مبتنی بر فرهنگ اخلاقی، می تواند زمینه های ارتقای درگیری شغلی کارکنان را فراهم آورند.

**کلید واژگان:** فرهنگ اخلاقی، اخلاق سازمانی، درگیری شغلی

### سر آغاز

اخلاقی<sup>۳</sup> است و نیز ادراک مشترک از نحوه حل موضوعات اخلاقی، بنابراین فضای اخلاقی سازمان، مشتمل بر اطلاعاتی درباره رفتارهای پهنجار و قابل قبول برای کارکنان، در مواجهه با تصمیمات اخلاقی در محیط کاری باشند(۴).

فرهنگ اخلاقی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است و اهمیت روز افزونی یافته تا آن جا که بسیاری موفقیت یا شکست سازمان را نتیجه فرهنگ اخلاقی حاکم بر آن سازمان می دانند (۲). یک فرهنگ اخلاقی قوی نه تنها باعث افزایش طول عمر سازمان می شوند، بلکه زمینه را برای کسب مزیت رقابتی فراهم می سازند. تا وقتی که فرهنگ اخلاقی یک سازمان قوی

در دنیای کنونی شاهد آن هستیم که تغییرات سازمانی و اجتماعی به سرعت در حال افزایش هستند. بنابراین ضروری به نظر می رسد که سازمان ها جهت حفظ بقاء در چنین محیط های پرتلاطمی تغییراتی را در خود ایجاد کنند (۱). موفقیت چشمگیر دهه اخیر سازمان هایی با حداقل امکانات از یک سو و شکست سازمان هایی با بهترین توانایی های مادی از سویی دیگر، بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیرمادی و معنوی در موفقیت آن ها می باشد که در این میان فرهنگ اخلاقی<sup>۱</sup> به عنوان عامل موثر در عملکرد سازمان تلقی می گردند (۲).

ریشه واژه اخلاق<sup>۲</sup> نشأت گرفته از واژه "اتیک" به معنای اقتدار، رسوم و سنت بوده (۳) و عبارت است از درک مشترک درباره آن چه رفتار

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: Karimi\_ali60@yahoo.com

و قدرتمند باشد، رقبای آن سازمان نخواهند توانست از شایستگی های اصلی آن سازمان تقلید و آن هارا تکثیر کنند(۵).

تحقیقات نشان می دهند که یک فرهنگ اخلاقی قوی و با ارزش سازمانی با خلاقیت و نبوغ افراد سازمان ارتباط دارند و به اعضای سازمان کمک می کنند تا روش های جدیدی را در سازمان به کار گیرند (۶). فرهنگ اخلاقی تعیین کننده مرز سازمانی، ایجاد کننده احساس هویت در وجود اعضای سازمان بوده و نوعی تعهد در افراد ایجاد کرده و موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می گردند. هم چنین فرهنگ اخلاقی به عنوان یک عامل کنترل، موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش ها و رفتار کارکنان می شوند(۷).

فرهنگ اخلاقی سازمانی با تمام جنبه های سازمان ارتباط دارند و بر اساس اعتقادات و ارزش های مشترک، به سازمان ها قدرت می بخشند و با نگرش، رفتار فردی، انگیزه، رضایت شغلی و سطح تعهد نیروی انسانی، طراحی ساختار و نظام های سازمانی، هدف گذاری، تدوین و اجرای خط مشی ها، و اجرای استراتژی ها و ... رابطه برقرار می کنند (۸). در واقع فرهنگ های اخلاقی قوی به نوعی پیش بینی پذیری، اطاعت و استحکام بخشی بدون نیاز به بخشنامه ها را پدید می آورند (۹).

واضح است که بروز رفتارهای غیر اخلاقی<sup>۴</sup> در سازمان، از مهمترین موجبات نگرانی و از جمله مسائل بروز سازمان ها می باشند (۱). فضای اخلاقی محیط کاری در برگیرنده ادراکات فردی کارکنان از چگونگی اخلاق در فضای کار هستند (۵).

اخلاق سازمانی<sup>۵</sup> به اخلاق یک سازمان و این که چگونه آن سازمان به محرک های داخلی و خارجی پاسخ می دهند گفته می شوند (۱۰). اخلاق سازمانی از فرهنگ سازمانی مستقل و به آن متکی می باشند. اخلاق سازمانی ارزش های آن سازمان را برای کارکنانش یا دیگران مستقل از قوانین و مقررات بیان می کنند. اخلاق سازمانی مجموعه اصول و ارزش هایی هستند که افراد با استفاده از آن اعمال و تصمیم هایشان را مدیریت می کنند. یک سازمان زمانی شکل می گیرد که افراد با علایق و زمینه های متفاوت در چارچوبی مشترک متحد می شوند تا با همکاری بتوانند به اهدافی معین برسند. یک منشور اخلاقی<sup>۶</sup> درون سازمانی مجموعه ای از اصولی باشند که سازمان را در تصمیم ها، برنامه ها، و سیاست هایش هدایت می کنند. فرهنگ سازمانی اخلاقی از رهبران و کارکنانی تشکیل می شوند که به این منشور اخلاقی پایبند باشند(۱۱).

ضعف اخلاقی بر عملکرد یک سازمان ارتباط منفی دارند. وقتی رفتارهای سازمانی از نظر اخلاقی ضعیف باشند به صورت آشکار و پنهان هزینه عملکرد را بالا می برند. این هزینه را می توان در حوزه های مختلف سازمانی شناسایی کرد مانند پایین بودن نرخ بهره ری، کندی پویایی سازمان، عدم شفافیت و به هم ریختگی ارتباطات سازمانی (۱۲).

به طور خلاصه، اخلاق سازمانی نقش های سازمانی را برای مدیریت اخلاق<sup>۷</sup>، ارزش های عملیاتی و رفتارهای مورد نیاز را ایجاد می کنند، رفتارهای سازمانی را با رفتارهای عملیاتی هماهنگ می کنند، آگاهی و حساسیت را نسبت به مسائل اخلاقی به وجود می آورند، مکانیزم هایی را

ایجاد می کنند که معضلات اخلاقی حل و فصل شوند، ارزیابی جاری را تسهیل و با توجه به برنامه آن روزآمد می کنند. باعث رشد و بالندگی مدیران و کارکنان می شوند، منجر به شکل گیری کارهای گروهی قوی تر و افزایش بهره وری را به دنبال دارند، منجر به جلوگیری از اهمال عمل مجرمانه، باعث افزایش روحیه کارگروهی، صداقت و صراحت در محیط کار می شوند(۱۳). کارکنان احساس می کنند که بین ارزش های آنان و سازمان هماهنگی وجود دارند، به همین دلیل با انگیزه و عملکرد قوی کار می کنند. با عنایت به مطالبی که در بالا ذکر گردید می توان گفت اخلاق سازمانی به عنوان عامل و ابزاری قوی بر عملکرد سازمان تاثیر دارند (۷).

از طرفی نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر می باشند (۱۴) و فرهنگ<sup>۸</sup> و اخلاق سازمانی به عنوان تشکیل دهنده شخصیت سازمان ها، بر رفتارهای فردی اعضای سازمان بسیار موثر هستند (۸). بر اساس همین ویژگی های سازمان (فرهنگ و اخلاق)، می توان نگرش ها و رفتارهای کسانی را که درون این سازمان ها هستند، پیش بینی نمود (۷).

یکی از این نگرش ها که اکنون در حوزه پژوهش و روانشناسی صنعتی و سازمانی به آن توجه شده است درگیری شغلی<sup>۹</sup> می باشند. درگیری شغلی بر مبنای اعتقاد آلپورت به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می کنند. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشند، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت (۱۵). به سخن دیگر درگیری شغلی یعنی افراد کار را چگونه می بینند و رابطه آن ها با شغل و محیط کارشان چگونه است و کار و زندگی شان چگونه در هم آمیخته اند (۳).

درگیری شغلی به درجه ای که اشخاص به لحاظ روانشناختی با شغل فعلی خود هویت یابی می کنند، اشاره دارند(۱۶). درگیری شغلی بالا یک ویژگی مطلوب است. افراد دارای درگیری شغلی بالا از شغل خود رضایت دارند و انتظار می رود سال ها برای سازمان مطبوع خود کار کنند. درگیری شغلی با متغیرهایی همچون تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، انگیزش و عملکرد رابطه مثبت و با غیبت و ترک خدمت رابطه منفی دارند (۱۷). در واقع افراد دارای درگیری شغلی بالا از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می کنند (۱۸). این افراد به ندرت به دست کشیدن از شغل می اندیشند (۱۹) و شغلشان با خیلی از هویت ها، علائق و اهداف زندگی آنان پیوند تنگاتنگ داشته و برای آنان بسیار اهمیت دارند (۲۰). اما درگیری شغلی پایین به فرسودگی شغلی، روان رنجوری، بیگانگی با کار و سازمان، بی هدفی یا جدایی بین کار و زندگی کارکنان منجر می شوند (۲۱).

به منظور افزایش سطح درگیری شغلی باید به تعیین کننده های آن نگاهی واقع گرایانه و همه جانبه داشته باشیم. در بین دیدگاه های مختلف، واقع گرایانه ترین دیدگاه، درباره درگیری شغلی این است که آن را تابعی از شخصیت و فضای سازمانی بدانیم (۱). سه ویژگی

معنادار و معکوس و رابطه کنترل درونی با اخلاق سازمانی، مستقیم و معنادار است. علاوه بر این رابطه اخلاق سازمانی با رضایت شغلی معنادار و مثبت گزارش شده است (۲۳).

محققان دیگری، در پژوهش خود در ارتباط با رابطه فرهنگ اخلاقی و درگیری شغلی در سازمان های آموزشی به این نتایج دست یافتند که نبود اخلاق در سازمان های آموزشی گاه باعث سوء رفتار مدیران، افسردگی فراگیران، لذت نبردن از زندگی شغلی، فرسوده شدن استادان و معلمان، لطمه به زندگی فردی افراد، ایجاد طبقات اجتماعی، ترجیح منافع فردی بر منافع اجتماعی و زیر پا گذاشتن حقوق فراگیران در محیط آموزشی می گردند (۲۴).

اداره کل ورزش و جوانان به عنوان سازمانی با مأموریت ورزشی به منظور استفاده از حداکثر ظرفیت های نیروی انسانی، نیازمند این است که عوامل تاثیر گذار بر درگیری شغلی کارکنان را شناسایی کنند. مرور پژوهش های انجام گرفته در حوزه رفتار سازمانی نشان دادند که فرهنگ اخلاقی و اخلاق سازمانی با بسیاری از متغیرهای سازمانی در ارتباط هستند و به نظر می رسد که با درگیری شغلی نیز در ارتباط باشند. بنابراین با توجه به پیشینه پژوهش و آن چه که گفته شد، سوال اصلی پژوهش این گونه بیان می شود که وضعیت فرهنگ اخلاقی، اخلاق سازمانی و درگیری شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه چگونه است؟ و این که آیا بین فرهنگ اخلاقی و اخلاق سازمانی با درگیری شغلی ارتباط وجود دارد؟

هدف از این پژوهش تحلیل ارتباط بین فرهنگ اخلاقی و اخلاق سازمانی با درگیری شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه می باشد.

شخصیتی، موقعیتی و بازده های کار از مهمترین تعیین کننده های آن محسوب می شوند (۱۷).

نتایج تحقیقات صورت گرفته پیرامون رابطه درگیری شغلی با متغیرهای سازمانی مانند فرهنگ اخلاقی و اخلاق سازمانی نشانگر وجود ارتباط بین این متغیرها می باشند (۱۶).

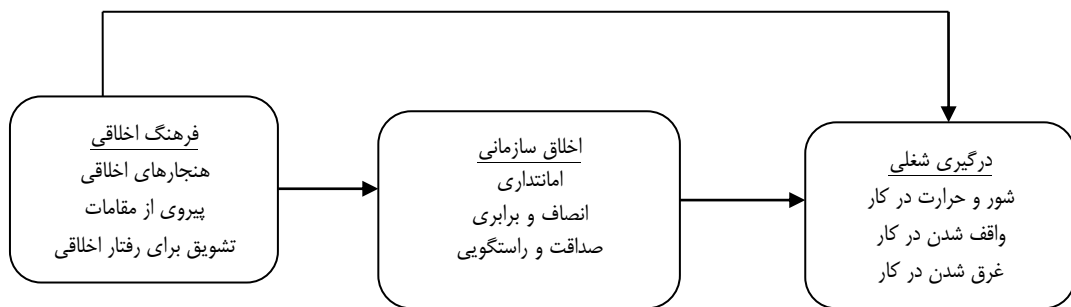
بسیاری از محققین، در پژوهش های خود که به ارتباط کیفیت فرهنگ اخلاقی، مدیریت دانش<sup>۱</sup> و درگیری شغلی پرداخته بودند، به این نتایج دست یافتند که افراد در سازمان هایی با جو فرهنگ اخلاقی بالا دارای درگیری شغلی بالایی خواهند بود (۴).

محققان و صاحب نظران دیگری، در مطالعه ای با هدف بررسی رابطه اخلاق سازمانی و رضایت شغلی<sup>۱۱</sup> (از مولفه های درگیری شغلی) در بین جامعه آماری به تعداد ۳۶۵ نفر، نشان دادند که درک قوی از کدهای اخلاقی موجب بهبود نگرش های شغلی توسط کارکنان می شود و رضایت شغلی افزایش می یابد (۲).

در مطالعه ای با عنوان "بررسی ارتباط بین اخلاق سازمانی و عدالت سازمانی"<sup>۱۲</sup> ادراک شده با درگیری شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان<sup>۱۳</sup> نشان داده شد که بین این متغیرها ارتباطات معناداری وجود دارند. همچنین عدالت سازمانی توانایی تبیین واریانس مربوط به درگیری شغلی کارکنان را می باشد (۲۲).

برخی از محققان و صاحب نظران، در پژوهش های خود بیان داشته اند که بین فرهنگ اخلاقی و مولفه های آن با درگیری شغلی دبیران زن ارتباطات معناداری وجود دارند (۴).

هم چنین بسیاری دیگر از صاحب نظران، در پژوهشی هایی با هدف بررسی رابطه علی بین منبع کنترل و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی (از مولفه های درگیری شغلی) و ارائه مدلی برای محیط کار با استفاده از تحلیل مسیر نشان دادند که رابطه کنترل بیرونی با اخلاق سازمانی



نگاره ۱: مدل مفهومی تحقیق

نفر به روش تصادفی به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. براساس شاخص های آمار توصیفی، ۶۴/۵ درصد افراد نمونه را مردان و ۳۵/۵ درصد را زنان تشکیل دادند. ۱۷ درصد افراد کمتر از ۳۰، ۳۷/۶ درصد افراد بین ۳۰-۴۰، ۴۱/۳۰، ۹-۴۰ درصد افراد ۴۱-۵۰ و ۳/۵ درصد افراد بالاتر از ۵۰ سال سن داشته اند. ۲۹/۱ درصد افراد نمونه دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم،

## روش

روش پژوهش توصیفی-همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بودند که با مراجعه به جدول کرجسی و مورگان، ۱۱۰

انتخاب رویکرد نرم افزار آماری Smart PLS و روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است.

### یافته ها

بررسی فرض نرمال بودن داده ها

برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مطالعه از آزمون کولموگوراف- اسمیرنوف تک نمونه‌ای (برای بررسی متغیرها به صورت تک تک) استفاده شده است. نتایج نشان دهنده آن است که فرض نرمال بودن برای تمام متغیرها را نمی‌توان رد کرد ( $p \leq 0/005$ ). نتایج این آزمون در جدول (۱) آورده شده است.

جدول ۱: نتایج آزمون کولموگوراف- اسمیرنوف برای بررسی پذیره نرمال بودن

متغیر	حجم نمونه	آماره آزمون	سطح معناداری	نرمال- غیر نرمال بودن	نتیجه
فرهنگ اخلاقی	۱۱۰	۰/۵۴۲	۰/۲۰۱	نرمال	تایید
اخلاق سازمانی	۱۱۰	۰/۳۶۵	۰/۲۱۱	نرمال	تایید
درگیری شغلی	۱۱۰	۰/۵۸۶	۰/۵۶۳	نرمال	تایید

۴۴/۶ درصد افراد لیسانس، ۲۰ درصد افراد کارشناسی ارشد و ۶/۳ درصد افراد دکتری بوده‌اند. که در این میان ۴۹/۵ درصد افراد بین ۱۰-۶ سال سابقه خدمت داشتند. ابزار اصلی گردآوری داده ها، پرسش نامه فرهنگ اخلاقی سینگپادی و ویتل در ۱۵ گویه، پرسش نامه اخلاق سازمانی (EPQ) در ۵ گویه و پرسش نامه درگیری شغلی لادال و کنجر با ۲۰ گویه بود، که پس از اخذ مجوز از اداره کل ورزش و جوانان، پرسشنامه ها در بین واحدهای تابعه توزیع و گردآوری شدند. در این پژوهش روایی پرسش نامه ها با استفاده از روایی محتوایی و بر اساس نظرخواهی با خبرگان علمی دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت و پایایی پرسش نامه ها، با ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۸۰ و ۰/۷۹ محاسبه شدند. برای تحلیل داده ها از مدل سازی معادلات ساختاری با

با توجه به جدول (۱) مشاهده می گردد کلیه متغیرها دارای فرض نرمال می باشند.

به منظور تحلیل ارتباط بین فرهنگ اخلاقی و درگیری شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج حاصل در جدول شماره (۲) قابل مشاهده می باشند.

فرضیه اول: بین فرهنگ اخلاقی و درگیری شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه رابطه وجود دارد.

جدول ۳: رابطه بین اخلاق سازمانی و درگیری شغلی

متغیر	تعداد (N)	درگیری شغلی	
		ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
اخلاق سازمانی	۱۱۰	۰/۳۴۵	۰/۰۰۲

سطح معنی داری ۰/۰۵

همانطور که در جدول شماره (۳) مشاهده می شود با توجه به ضرایب همبستگی پیرسون در سطح معناداری ( $p \leq 0/005$ )، بین اخلاق سازمانی و درگیری شغلی ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه ارتباط معنا دار و مستقیمی وجود دارد.

در این قسمت با بیان رابطه بین متغیرهای تحقیق و استفاده از نتایج آزمون مدل معادلات ساختاری در پی آزمون رابطه بین متغیرهای تحقیق و تحلیل نتایج حاصل هستیم. نرم افزار مورد استفاده در این تحقیق برای این تحلیل SMART-PLS می‌باشد. در نرم افزار SMART-PLS ارزش T، معنی دار بودن رابطه متغیرها را بر هم نشان می‌دهد. اگر مقدار T بیشتر از ۱/۹۶ باشد یعنی، رابطه مثبت وجود دارد و معنادار می باشد. اگر بین ۱/۹۶+ تا ۱/۹۶- باشد رابطه معناداری وجود ندارد و اگر کوچکتر از ۱/۹۶- باشد یعنی رابطه منفی دارد ولی، معنادار است. بنابراین داده‌های بدست آمده از نگاره های (۲) و (۳) نشان دهنده تحلیل فرضیه‌های تحقیق می‌باشند. و می‌توان عنوان کرد که: فرهنگ اخلاقی بر درگیری شغلی با ضریب مسیر ۰/۶۶ و مقدار T ۲۰/۱۰ رابطه مثبت و معناداری دارد و اخلاق سازمانی بر درگیری شغلی با ضریب مسیر ۰/۱۵ و مقدار T ۳/۸۷ رابطه مثبت و معناداری دارند.

جدول ۲: رابطه بین فرهنگ اخلاقی و درگیری شغلی

متغیر	تعداد (N)	درگیری شغلی	
		ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
فرهنگ اخلاقی	۱۱۰	۰/۳۴۵	۰/۰۰۰

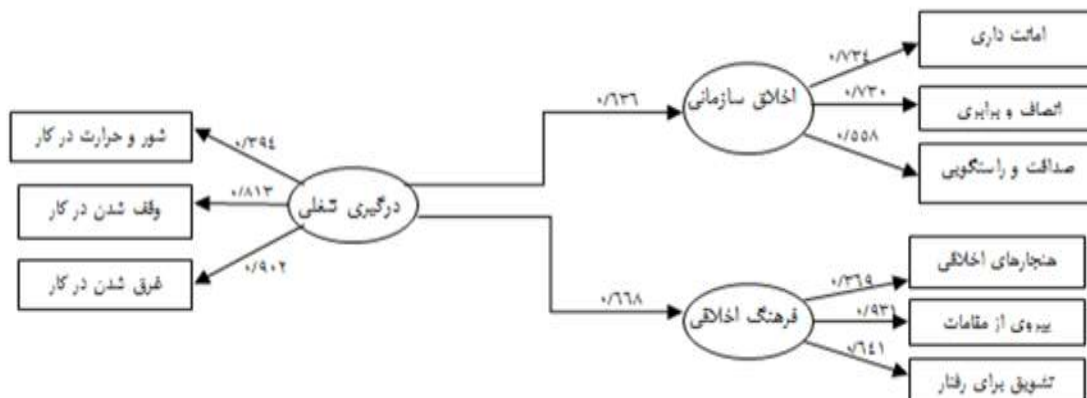
سطح معنی داری: ۰/۰۵

مطابق با جدول شماره (۲) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون ( $p \leq 0/005$ )، نشان داد که بین فرهنگ اخلاقی و درگیری شغلی

کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه ارتباط وجود دارد.

همچنین به منظور تحلیل ارتباط بین اخلاق سازمانی و درگیری شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج حاصل در جدول شماره (۳) قابل مشاهده می باشند.

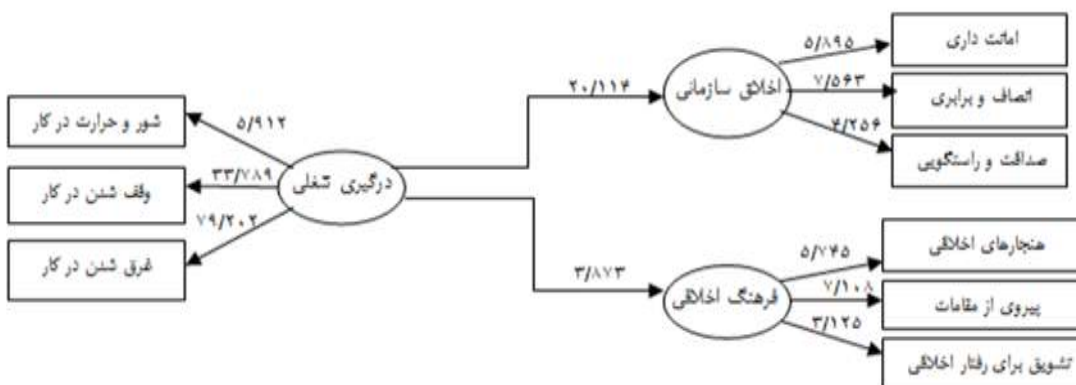
فرضیه دوم: بین اخلاق سازمانی و درگیری شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه رابطه وجود دارد.



نگاره ۲: مقادیر ضرایب مسیر برای ارزیابی روابط بین متغیرها

حمایت می کنند. بنابراین به واسطه مراحل پیموده شده و تایید مدل پژوهش در تحلیل عاملی مرتبه دوم، نگاره (۳) مولفه ها و شاخص های فرهنگ اخلاقی، اخلاق سازمانی و درگیری شغلی را ارائه می دهند.

بر اساس نگاره (۲)، مدل ارائه شده ساختار مولفه و شاخص های مورد مطالعه را مورد تایید قرار می دهند. این در حالی است که تمام بارهای عاملی معنی دار بوده و شاخص ها، مولفه های مرتبط را به خوبی



نگاره ۳: مقادیر t-values برای ارزیابی روابط بین متغیرها

جدول ۳: نتایج مدل معادلات ساختاری

نتیجه بررسی	$\beta$	$\alpha$	$Z \alpha/2$	T	مسیر فرضیه	
تایید	۰/۶۶	۰/۰۵	۱/۹۶	۲۰/۱۰	درگیری شغلی	<---
تایید	۰/۱۵	۰/۰۵	۱/۹۶	۳/۸۷	درگیری شغلی	<---

کرمانشاه صورت گرفته است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش نشان دادند که بین فرهنگ اخلاقی و درگیری شغلی ارتباط معناداری وجود دارند، در تبیین نتایج حاصل می توان گفت که یک فرهنگ اخلاقی سالم تامین کننده یک محیط باز، صمیمانه، با اعتماد، خلاق، مشارکتی، تجربی، علمی، عقلایی، منطقی و بی آرایش در آزاد سازی توانایی های افراد و پتانسیل های بالقوه سازمان می باشند.

نتایج حاصل از جدول شماره (۳) نشان می دهند که داده های جمع آوری شده به خوبی مدل را مورد حمایت قرار می دهند و شاخص های کلی نشان از مورد تایید قرار گرفتن مدل می باشند.

### بحث

تحقیق حاضر با هدف تحلیل ارتباط بین فرهنگ اخلاقی و اخلاق سازمانی با درگیری شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان

کارکنان در سازمان های اخلاق مدار بالا تر باشد اثر بخشی آن سازمان نیز افزایش خواهند یافت (۴).

نتایج تجزیه و تحلیل مدل معادلات ساختاری نشان دادند که فرهنگ اخلاقی بر درگیری شغلی با ضریب مسیر  $0/66$  و مقدار  $T 20/10$  و اخلاق سازمانی بر درگیری شغلی با ضریب مسیر  $0/15$  و مقدار  $T 3/87$  رابطه مثبت و معنا داری دارند، بنابراین کلیه روابط بین متغیرهای پژوهش مورد تایید قرار گرفتند، که نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج تحقیقات سایر محققین (۲۸) همسو می باشند که در مطالعات انجام شده بیان داشته اند تاثیر تفاوت های فردی و گرایش های فردی بر درگیری شغلی در چندین مطالعه طولی مورد توجه واقع شده است (۲۹). اما مقدار قابل توجهی از واریانس تشریح شده درگیری شغلی ممکن است به خصایص محیطی هم نسبت داده شوند. محققان نشان دادند که رابطه مثبتی بین کیفیت تعامل رهبر، کارمند و هویت سازمانی<sup>۱۴</sup> وجود دارند که درگیری شغلی نقش میانجی را در این رابطه بازی می کنند (۱۴). پژوهشگران دیگری بین رهبری خدمتگزار و چهار بعد آن (خدمت رسانی، تواضع و فروتنی، قابلیت اعتماد و مهرورزی) با درگیری شغلی کارکنان بیمارستان های آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کردستان به رابطه معنادار و مثبتی با ضریب همبستگی برابر  $0/333$  دست یافتند. وضعیت رهبری خدمتگزار و درگیری شغلی در این مطالعه در حد متوسط بود (۱۷).

در تحقیقات دیگر این نتایج به دست آمدند که جو اخلاقی سازمان با کارکنان ارتباط دارد و احتمالاً موجب ایجاد رابطه عمیق کارکنان با وظایف شغلی می شوند (۲).

در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین اخلاق، دانش و عملکرد سازمانی با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری نشان دادند که ارتباط مثبت و قوی بین اخلاق سازمانی و درگیری شغلی وجود دارند. هم چنین نشان دادند که ارتباط بین اخلاق سازمانی و فرایندهای آن مثبت و معنا دار می باشند (۱۰).

پژوهشگران در مطالعه ای با هدف بررسی ارتباط بین اخلاق سازمانی و رضایت شغلی نشان دادند که درک قوی از کدهای اخلاقی موجب بهبود نگرش های شغلی<sup>۱۵</sup> توسط کارکنان می شوند و رضایت شغلی افزایش می یابد که در نتیجه منجر به افزایش درگیری شغلی کارکنان می گردند (۲).

بنابراین نظر به افزایش رقابت ها و پیچیدگی و تغییر ساختارهای بخش ورزش و جوانان، چالش های پیش روی مدیران نیز روز به روز بیشتر می شوند. به علاوه کارکرد، اهداف و ساختار این سازمان ها بسیار متفاوت بوده و بیش از هر صنعت دیگری به نیروی انسانی وابسته و متکی می باشند. بنابراین توجه به نیروی انسانی، تعهد و درگیری شغلی وی اهمیت ویژه ای می یابند. متغیرهای مختلف فردی، محیطی و سازمانی در میزان موفقیت و درگیری شغلی افراد شاغل تاثیر گذارند که شناخت آن ها می تواند راهگشای تصمیمات و تمهیدات موثری باشند. یافتن ویژگی هایی که با سطح درگیری شغلی ارتباط دارند بسیار مهم خواهد بود زیرا افزایش درگیری شغلی باعث کارایی بیشتر می شوند و از

بنابراین هر چه در یک سازمان فرهنگ اخلاقی قوی تر باشند، مدیران می توانند فضای مناسبی در سازمان ایجاد کنند که افراد با پذیرش درونی ارزش ها، به سمت تحقق اهداف سازمان حرکت کنند و درگیری شغلی مطلوبی را تجربه نمایند (۵).

در حالی که فرهنگ اخلاقی یک عامل اساسی در موفقیت سازمان و تحقق اهداف بلندمدت سازمانی است، متأسفانه در بسیاری از سازمان ها پرورش فرهنگ اخلاقی به عنوان مهمترین وظیفه مدیران مورد توجه نمی باشند (۲).

در سازمان هایی که فرهنگ اخلاقی قوی دارند و این فرهنگ اخلاقی مورد توجه مدیران باشند، اعضای سازمان ارزش های اصلی را بیشتر می پذیرند و تعهد بیشتری نسبت به آن ها دارند. نتیجه وجود فرهنگ قوی در سازمان این است که جابه جایی کارکنان به شدت کاهش می یابد و اعضای سازمان درباره جایگاه و محل آن، اتفاق نظر کامل دارند. چنین اتفاق نظر کاملی باعث انسجام، وفاداری و ایجاد تعهد زیاد نسبت به سازمان می شود و درگیری شغلی را افزایش می دهند (۱).

در واقع، فرهنگ اخلاقی قوی در سازمان، منافع بسیاری برای سازمان از بعد داخلی و از جنبه های بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارض ها، افزایش تعهد و مسولیت پذیری بیشتر کارکنان را دارد و منجر به افزایش درگیری شغلی کارکنان می شوند (۲۵).

محققان در پژوهش هایی بیان می کنند که می توان از طریق تقویت فرهنگ اخلاقی و مولفه های آن، شرایطی مهیا ساخت که دلبستگی و علاقه کارکنان به شغل افزایش یافته و درگیری شغلی آن ها افزایش یابند. لذا مدیران باید با ایجاد فضایی سالم، صمیمی، با اعتماد، نوآورانه، رقابتی و پویا تعهد کارکنان را افزایش داده و تحقق اهداف سازمان را تسهیل نمایند (۲۶).

نتایج پژوهش همچنین نشان دادند که بین اخلاق سازمانی و درگیری شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه ارتباط معناداری وجود دارد، واضح است که بروز رفتارهای غیر اخلاقی و منحرف در سازمان، از مهمترین موجبات نگرانی و از جمله مسائل بزرگ سازمان هاست (۱). فضای اخلاقی محیط کاری در بر گیرنده ادراکات فردی کارکنان از چگونگی اخلاق در فضای کار هستند (۲).

پژوهش ها بیانگر این است که درگیر شدن کارکنان در کار، تحت تاثیر عوامل مختلف فردی، شغلی و سازمانی می باشند (۲). در واقع پیچیده شدن روز افزون سازمان ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی و غیر قانونی در سازمان مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق سازمانی، مسولیت و پاسخگویی اجتماعی در همه سازمان ها ضروری کرده اند (۲۷). چرا که مولفه های اخلاق سازمانی از جمله دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار همگی بر درگیری شغلی کارکنان در سازمان تاثیر دارند (۴).

امروزه درگیری شغلی در سازمان های اخلاق مدار<sup>۱۳</sup>، به افزایش اثربخشی سازمان کمک می کنند، به طوری که هر چه درگیری شغلی

### ملاحظه‌های اخلاقی

تلاش شد در همه مراحل پژوهش اصول اخلاقی نگارش مقالات رعایت شود و نیز ملاحظاتی اخلاقی مانند سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، انتشار چندگانه و ... مورد توجه قرار گرفته است.

### سپاسگزاری

پژوهشگر بر خود لازم می‌داند که از کلیه مسولان و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه که صمیمانه پژوهشگر را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

### واژه نامه

1. Ethical culture	فرهنگ اخلاقی
2. Ethics	اخلاق
3. Ethical Behavior	رفتار اخلاقی
4. Immoral behavior	رفتارهای غیراخلاقی
5. Organizational Ethics	اخلاق سازمانی
6. Code of Ethics	منشور اخلاقی
7. Ethics management	مدیریت اخلاق
8. Culture	فرهنگ
9. Job conflict	درگیری شغلی
10. Knowledge management	مدیریت دانش
11. Job Satisfaction	رضایت شغلی
12. Organizational Justice	عدالت سازمانی
13. Ethical organizations	سازمان‌های اخلاقی مدار
14. Corporate identity	هویت سازمانی
15. Job Attitudes	نگرش‌های شغلی

### References

1. Feghi Farahmand N. (2013). Ptions from dimensions of work ethic with job satisfaction and job stress (case study: technical training organization of Tabriz). *Sociological Studies*; 5(18): 103-118. (In Persian)
2. Nekuee Moghaddam M, Behzadi F, Keshavarz H. (2012). Aspects of organizational cultures: Missionary, participatory, flexibility and bureaucratic in organizational success indexes; flexibility, cohesiveness, speed and innovation in public hospitals in Kerman province. *Journal of Hospital*; 2(1):73-82. (In Persian)
3. Ritzer G. (2011). *Sociological theory*. 8<sup>th</sup> Ed. New York: Mac Graw Hill.
4. Samad S.(2011). The effects of job satisfication on organizational commitment and job performance relationship. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*; 5(12): 12-22. (In Persian)
5. Momenpur N, Hasani M, GHasemzadeh A. (2015). The role of ethical climate in staffs' job

طریق شناخت مولفه‌های مرتبط هم چون فرهنگ اخلاقی و اخلاق سازمانی و ارزش‌های فرهنگی و تقویت آن‌ها می‌توان سطح درگیری شغلی را افزایش و اهداف سازمانی را محقق ساخت.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به عدم همکاری برخی از کارکنان در اجرا و تحویل پرسش‌نامه‌ها و وجود فضای محافظه‌کارانه در محیط‌های سازمانی و حاکم نبودن روحیه پژوهش در بین کارکنان و همچنین ادبیات کم در زمینه ارتباط بین متغیرهای تحقیق و عدم دسترسی به مبانی نظری گسترده اشاره کرد.

در این راستا برخی موضوعات، در چهارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است. پیشنهادات زیر می‌تواند بر غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیفزایند.

- ایجاد جو دوستانه و مبتنی بر همکاری به جای رقابت بین کارکنان، جهت حس همبستگی و وفاق
- گسترش ارزش‌های درست اخلاقی کارکنان در محیط کار جهت افزایش رشد فکری و شغلی و نیز افزایش درگیری شغلی
- ایجاد تصور درک قوی از کدهای اخلاقی کارکنان جهت بهبود نگرش‌های شغلی و افزایش درگیری شغلی کارکنان
- توسعه و ایجاد فضای فرهنگ اخلاقی در سازمان جهت ایجاد تعهد و تمایل به ادامه فعالیت کارکنان در سازمان.

### نتیجه‌گیری

به لحاظ علمی می‌توان از نتایج این پژوهش بر فرهنگی ساختن سازمان برای بهبود اخلاق و افزایش درگیری شغلی کارکنان استفاده کرد. به لحاظ تئوری نیز حداقل می‌توان فهمید که چگونه فرهنگ اخلاقی و اخلاق سازمانی با درگیری شغلی ارتباط برقرار می‌کنند. اگر چه در این پژوهش ارتباط فرهنگ اخلاقی و اخلاق سازمانی با درگیری شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه نشان داده شد، پایین بودن هر یک از متغیرها باید به عنوان یک هشدار مدنظر مدیران قرار گیرند. بنابراین لزوم ایجاد فرهنگ اخلاقی در سازمان توصیه می‌شود تا علاوه بر ایجاد کدهای اخلاقی در سازمان، موجب ایجاد درگیری شغلی کارکنان و در نهایت ارتقای عملکرد سازمان شوند. در این زمینه توصیه می‌شود مدیران به جای توجه صرف به نیازهای مادی، تامین نیازهای اجتماعی، روانی و روحی کارکنان را نیز در دستور کار قرار دهند تا بتوانند ضمن تامین سلامت روانی کارکنان، دست‌یابی به اهداف سازمانی را تسهیل کنند. ارتقای درگیری شغلی در سازمان مستلزم ایجاد تحول در فرهنگ اخلاقی سازمانی و حرکت به سمت سازمان‌های اخلاق مدار می‌باشند که لازم است جهت شکل‌گیری این هدف، کیفیت رابطه مافوق-زیر دست و سیاست‌های سازمان بهینه شوند. هم‌چنین با مهم شمردن ارزش‌های اخلاقی در محیط کار، ایجاد تعلق و نزدیکی بین کارکنان و مدیران، تشویق یکپارچگی و همدلی در محیط کار، تقویت اعتماد بین کارکنان و مدیران و قائل بودن مساوات و برابری بین کارکنان و پرهیز از هر گونه تبعیض و احترام به عقاید شخصی کارکنان، می‌توان درگیری شغلی را افزایش داد.



- involvement in teaching hospitals affiliated to Kurdistan University of medical sciences. *Journal of Health Administration*; 15(47): 23-32. (In Persian)
19. Saadati M. (2013). Relationship between manager's leadership style and organizational culture with employee's creativity in the hospitals of Qazvin. [PhD thesis]. Tehran: Iran University of Medical Sciences. (In Persian)
  20. Klantari M, Ghorchiyan N, Sharif HP, Jafari P. (2011). A promotion of Islamic Azad University of managers' job involvement on cognitive style, locus of control and leadership patterns. *Journal of New Thoughts in Educational Sciences*; 2(6): 123-40. (In Persian)
  21. Yseminejad P, Golmohammadian M, Yosefi N. (2011). Relationship of spiritual health and job Involvement in academic staff. *Career Counseling and Organizational Journal*; 3(8): 110-25. (In Persian)
  22. Fereidouni M. (2014). A survey on the relationship between perceived organizational justice and occupational involvement staff of the ministry of sports and youth. [MA thesis]. Tehran: University of Tehran. (In Persian).
  23. Nourbakhsh P, Rashedi M. (2014). The causal relationship between the source of control and organizational ethics with job satisfaction: providing a model for the workplace. *Sports Management Journal*; 6(3): 531-544. (In Persian)
  24. Hosseinpour M. (2016). The relationship between organizational ethical culture and ethical decisions of managers and staff. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 2(11): 95-104. (In Persian)
  25. Katrinli A, Atabay G, Gunay G. (2008). Leader-member exchange, organizational identification and the mediating role of job involvement for nurses. *J Adv Nurs*; 64(4): 354-62.
  26. Mirhashemi M, Sharifi HP, Sabeti S. (2008). The relationship between emotional intelligence and job involvement. *Thoughts and Behavior Journal*; 9(3): 17-26. (In Persian)
  27. Akhavan P, Ramezan M, Yazdi J. (2014). Exploring the relationship between ethics, knowledge creation and organizational performance. *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*; 44(1): 42-58. (In Persian)
  28. Rahimniya F, Nikkiah Farkhani Z. (2011). The impact of organizational ethical climate on identity and intention to leave among Sellers. *Ethics in Science and Technology*; 6(4): 1-11. (In Persian)
  29. Beykzad J, Sadegi M, Kazemi R. (2010). Professional ethics unavoidable necessity for modern organizations. *Age Management*; 4(16): 58-63. (In Persian)
  - involvement dimensions. *Journal of Bioethics*; 5(17): 65-90. (In Persian)
  6. Ghaa'edi Y, Amiri M, Dibaa Vaajaar M. (2013). Theoretical basis for professional code of conduct for teachers. *Quarterly Journal of Education*; 29(1): 159-182. (In Persian)
  7. Anthony G. (2015). A causal model for integrating workplace spirituality into hospitality organizational transformation. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*; 14(2): 177-194.
  8. Sadeghi A, Jafari H, Khodayari R, Pakdaman M, Mohammadi R, Ahadinezhad B. (2011). A case study: the association between organizational culture with management knowledge in Hasheminezhad hospital-Tehran. *JOHP*; (8)10: 79-108. (In Persian)
  9. Saadati M. (2013). Relationship between managers leadership style and organizational culture with employees creativity in the hospitals of Qazvin. [PhD thesis]. Tehran: Iran University of Medical Sciences. (In Persian)
  10. Tota I, Shehu H. (2012). The dilemma of business ethics. *Procedia Economics and Finance*; 1(3): 555-559.
  11. Ghaa'edi Y, Amiri M, Dibaa Vaajaar M. (2013). Theoretical basis for professional code of conduct for teachers. *Quarterly Journal of Education*; 29(1): 159-182. (In Persian)
  12. Mousavi M, Arabshahi A. (2014). The relationship of ethics with excellence. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 8(3): 1-11. (In Persian)
  13. Soltani M. (2010). Ethics management in organization. *Tadbir Monthly*; 8(2): 192-211. (In Persian)
  14. Delgoshaei B, Tofighi S, Kermani B. (2015). The relationship between and organizational climate organizational commitment in teaching hospitals of Hamedan University of Medical Sciences. *Horizon Med Sci*; 14(4): 60-8. (In Persian)
  15. Feyzabadi Farahani Z, Mirhashemi M. (2012). Predicting job involvement of banks employees based on personality characteristics. *Knowledge and Research in Applied Psychology*; 12(4): 51-60. (In Persian)
  16. Mazaheri R. (2011). An overview of ethical concepts in organizations. *Scientific Articles Database of Management*; 9(6): 154-169. (In Persian)
  17. Gholami A. (2015). Organizational ethics: problems, obstacles and ways. *Two Human Development Policies*; 12(5): 10-25. (In Persian)
  18. Khalesi N, Salehi M, Moradi F, Ahadi Nejad B, Mohamadi R, Rohani B. (2011). The relationship between servant leadership and job