

ارتباط اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان رویدادی

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

* دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه شاهرود

** دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه فردوسی مشهد

*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه شاهرود

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۴/۲۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۱۰/۲۸

چکیده

اخلاق کار و رضایت شغلی، به دنبال شکست شرکت‌های بزرگ و بحران‌های غرب، اهمیت بسیاری پیدا کرده است. هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه اخلاق کار با رضایتمندی داوطلبان رویدادی در ورزش است. روش پژوهش، توصیفی از نوع هم‌بستگی بود. جامعه آماری تحقیق داوطلبان شرکت‌کننده در دوازدهمین المپیاد فرهنگی - ورزشی از میان دانشجویان دانشجویان دختر و پسر دانشگاه‌های سراسر کشور بودند. ۱۳۳ نفر به‌عنوان نمونه آماری تعیین شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها دو پرسش‌نامه اخلاق کار پتی (۱۹۹۰) و پرسش‌نامه 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 به ترتیب ۰/۸۲ و 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 ($p \leq 0/01$). بنابراین، به مدیران ورزشی توصیه می‌شود با ارائه کدهای اخلاقی و توسعه اصول اخلاق کار، رضایتمندی را در میان داوطلبان ورزشی افزایش دهند. **واژه‌های کلیدی:** اخلاق کار، المپیاد ورزشی، رضایتمندی، داوطلبی، روابط سالم.

مقدمه

در دنیای مملو از تغییرات روزافزون در عرصه علم و دانش، چه از لحاظ نظری و چه از نظر 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 سرمایه سازمان به‌شمار می‌آیند؛ زیرا انسان محور اصلی تحول در سازمان‌ها است (۲). امروزه، داوطلبان به‌منزله یکی از سه گروه تشکیل‌دهنده 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 (۴). در عصر حاضر، ورزش در کشورهای پیشرفته 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 ارائه خدمات ورزشی و برگزاری موفق بسیاری از مسابقات ورزشی ایفا می‌کنند (۴). از بازی‌های منطقه‌ای و ملی گرفته تا رویدادهای بین‌المللی بزرگ، سازمان‌های ورزشی برای انجام امور ضروری روزانه خود یا رویدادهای ویژه ورزشی به‌شدت بر داوطلبان متکی هستند و هزینه‌های اقتصادی برگزاری بازی‌ها را به میزان زیادی کاهش می‌دهند (۵). چلادورای (۲۰۰۶) 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 حوزه ورزش و تفریحات فعالیت داشته‌اند (۶). فعالیت‌های داوطلبانه فوایدی دوسویه دارد که هم جامعه و هم داوطلب از آن بهره‌مند می‌شوند. داوطلبان برای دستیابی به اهداف مشترک در کنار یکدیگر به فعالیت می‌پردازند و به‌نحوی موجب افزایش سرمایه 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 ارائه 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) 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 (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 ادامه فعالیت سر‌باز می‌زنند (۱۱). کوک، چوئی و وانگ (۲۰۱۳) در تحقیقی لزوم رضایتمندی از تجارب داوطلبی را به‌منزله پیونددهنده بین انگیزه داوطلبان و رضایت از زندگی بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد انگیزه‌های درونی بر رضایت از زندگی از طریق 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 تعیین‌کننده 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 داوطلب شدن 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 می‌تواند هزینه‌های برگزاری رویدادها را به حداقل ممکن تقلیل دهند (۱۴). از این‌رو، عوامل مختلفی چون اخلاق کاری، تناسب توانایی‌ها با مسئولیت‌های محول‌شده، سرپرستان و... بر رضایتمندی تأثیر می‌گذارند. از طرفی، 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 حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها وجود دارد (۱۶). مطالعات

اخلاق در دنیای مدیریت و سازمان، درباره 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 (۲۰۱۴)، 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) رابطه اخلاق کار را با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی حرفه‌ای شهر تهران بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد اخلاق کار با رضایت شغلی رابطه 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 رابطه 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). در نظر گرفتن 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 کمرنگ کردن این مشکلات و برگزاری هرچه بهتر رویدادهای ورزشی داشته باشد (۲۳). با توجه به بالای بودن هزینه‌های جذب و آموزش داوطلبان، آگاهی از عوامل اثرگذار بر رضایتمندی داوطلبان و ایجاد زمینه‌هایی برای توسعه این عوامل و مشارکت مجدد آنان در رویدادهای آتی، هزینه‌های برگزاری رویدادها را به حداقل ممکن تقلیل خواهد داد (۴). مطالعات نشان می‌دهد که افراد با رفتار اخلاقی مناسب، به‌احتمال زیاد، به رضایتمندی بیشتری دست خواهند یافت (۲۳). از این‌رو، اخلاق کار از متغیرهای مهم تعیین‌کننده رضایتمندی است (۱۸). این موضوع خود دلیل و اهمیت مطالعه این سازه‌ها را نشان می‌دهد. مدیران ورزشی می‌توانند با توسعه اخلاق کار، رفتار داوطلبان را کنترل کنند و در نهایت باعث بهبود رضایتمندی و تعهد آنان شوند و عملکرد آنان را توسعه دهند. با مرور پیشینه 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 زمینه ارتباط اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان ورزشی انجام گرفته است. از این‌رو، با توجه به اهمیت انکارناپذیر نیروهای داوطلب در حوزه 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 زمینه ارتباط اخلاق کار و رضایتمندی در مطالعات داوطلبی، در رویدادهای ورزشی ملی پرداختن به این دو موضوع در یک تحقیق واحد ضروری به نظر می‌رسد تا بتوانیم با توسعه و ترویج اصول اخلاق کار، رضایتمندی را در میان داوطلبان توسعه دهیم و زمینه لازم را جهت مشارکت مجدد آنان در دیگر رویدادهای ورزشی فراهم آوریم. یافته‌های این مطالعه می‌تواند به درک رابطه 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 توسعه اخلاق کاری و رضایتمندی داوطلبان را فراهم آورند؛ بنابراین، مسئله مطالعه 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 به دنبال بررسی ارتباط بین اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان ورزشی است. به‌منظور گردآوری داده‌ها و جمع‌آوری اطلاعات برای تحلیل آماری، از روش میدانی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش را کلیه 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، ۱۴۰ نیروی

داوطلب در دو المپیاد دختران و پسران حضور داشتند. با توجه به پایین بودن حجم جامعه آماری، تعداد نمونه به صورت تمام شمار به دست آمد و نمونه برابر جامعه است. براین اساس، پس از توزیع و جمع آوری پرسشنامه‌ها، ۱۳۳ پرسشنامه تکمیل شده (از المپیاد دختران ۶۰ مورد و از المپیاد پسران ۷۳ مورد) تحت تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش، از یک پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی شش سؤالی و پرسشنامه‌های اخلاق کار و رضایتمندی استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزار، پس از بررسی و لحاظ کردن نظرها و پیشنهادهای ده نفر از صاحب نظران، 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 پرسشنامه اخلاق کار ($\alpha=0/82$) و رضایتمندی ($\alpha=0/91$) تأیید شد. پرسشنامه اخلاق کار پتی (۱۹۹۰) از ۵۰ گویه در طیف پنج‌ارزشی لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) ساخته شده است. ابعاد چهارگانه پرسشنامه اخلاق کار عبارت‌اند از: دلبستگی و علاقه به کار (۱۴ پرسش)، پشتکار و جدیت در کار (۱۲ پرسش)، روابط سالم و انسانی در محل کار (۱۶ پرسش)، روح جمعی و مشارکت در کار (۸ پرسش). پرسشنامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی به همت 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 ۶ مقیاس فرعی تجربه (۳ سؤال)، مادی (۲ سؤال)، نیل به هدف (۴ سؤال)، اجتماعی (۲ سؤال)، حمایت (۳ سؤال) و پیشرفت (۴ سؤال) است. تحلیل داده‌ها، در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد و برای این منظور از نرم‌افزار اسپاس نسخه ۲۱ استفاده شد. برای توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی، از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد. به منظور تعیین چگونگی توزیع داده‌های تحقیق، از روش چولگی و کشیدگی 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، ۴۵/۱ درصد دختر و ۵۴/۹ درصد پسر بودند. ۲۴/۸ درصد از پاسخ‌دهندگان در دیگر رویدادهای ورزشی داوطلب شده بودند، ۶۶/۲ درصد سابقه 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 دامنه سنی ۲۰-۲۵، ۱۵ درصد در دامنه سنی ۲۵-۳۰ و ۳/۸ درصد در دامنه سنی ۳۰ به بالا بودند. رشته تحصیلی ۴۹/۶۵ درصد از آزمودنی‌ها تربیت بدنی و ۵۰/۳۵ درصد غیر تربیت بدنی 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 طبیعی بودن داده‌ها استفاده شد. قدرمطلق شاخص چولگی بزرگ‌تر از ۳ ($SI>3$) نشان‌دهنده چولگی بیش از حد و غیرطبیعی بودن داده‌ها است؛ همچنین، اگر قدرمطلق شاخص کشیدگی بزرگ‌تر از ۱۰ باشد ($KI>10$)، نشان‌دهنده کشیدگی بیش از حد و طبیعی نبودن متغیرها است (۲۴). براین اساس 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 | -۰/۹۷۵ | ۰/۹۳۳ |
| علاقه و دلبستگی به کار | -۰/۱۹۶ | ۷/۰۲۱ |
| جدیت و پشتکار در کار | ۰/۶۰۳ | ۰/۶۴۸ |
| روابط سالم و انسانی در محل کار | ۰/۳۴۱ | ۰/۴۴۹ |
| روحیه تعاون و مشارکت در کار | ۱/۰۲۲ | ۱/۵۰۱ |

نتایج تحلیل هم‌بستگی پیرسون نشان داد که بین ابعاد اخلاق کار با رضایتمندی داوطلبان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و از بین ابعاد اخلاق کار، روابط سالم و انسانی در محل کار ($r=0/456, p \leq 0/01$)، پشتکار و جدیت در کار ($r=0/395, p \leq 0/01$) و روحیه تعاون و مشارکت در کار ($r=0/274, p \leq 0/01$)، به ترتیب بیشترین هم‌بستگی را با رضایتمندی دارند، در حالی که ضعیف‌ترین هم‌بستگی به علاقه و دلبستگی به کار ($r=0/249, p \leq 0/01$) با رضایتمندی مربوط بود (جدول ۲).

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین متغیر رضایتمندی و اخلاق کار داوطلبان

| متغیرهای تحقیق | میانگین | انحراف استاندارد | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
|--------------------|--------------|------------------|---------|---------|---------|---------|---|
| رضایتمندی داوطلبان | ۳/۸۴ | ۰/۶۴ | ۱ | | | | |
| ابعاد اخلاق کار | علاقه | ۰/۳۷ | ۰/۲۴۹** | ۱ | | | |
| | پشتکار | ۰/۳۸ | ۰/۳۹۵** | ۰/۵۲۲** | ۱ | | |
| | روابط انسانی | ۰/۳۴ | ۰/۴۵۶** | ۰/۵۶۷** | ۰/۵۶۰** | ۱ | |
| | مشارکت | ۰/۳۷ | ۰/۲۷۴** | ۰/۳۸۱** | ۰/۴۲۵** | ۰/۴۸۲** | ۱ |

** در سطح $p < 0/01$ معنادار است.

بر اساس یافته‌ها، تحلیل رگرسیون نیز معنادار بود ($R^2 = 0/236, p \leq 0/001, F = 20/067$). به منظور مشخص شدن اینکه کدام یک از ابعاد چهارگانه اخلاق کار بیشترین نقش را در پیش‌بینی رضایتمندی داوطلبان به عهده دارد و اینکه کدام یک از ابعاد، تبیین‌کننده بهتری برای واریانس رضایتمندی داوطلبان است، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام استفاده شد. داده‌های تحقیق مبین این است که در مرحله اول، بعد روابط سالم و انسانی در محل کار برای تبیین میزان واریانس رضایتمندی داوطلبان وارد مدل رگرسیون می‌شود، میزان هم‌بستگی آن $0/45$ است و 20 درصد تغییرات رضایتمندی داوطلبان را تبیین می‌کند. در مرحله دوم، متغیر جدیت و پشتکار در کار وارد مدل می‌شود که میزان هم‌بستگی را به $0/48$ و ضریب تعیین را به 23 درصد ارتقا می‌دهد. در این مرحله، تحلیل رگرسیون به اتمام 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 به روش گام‌به‌گام

| مرحله | متغیر وارد شده به مدل رگرسیون | R | R ² | R ² تعدیل شده | F | Sig |
|-------|---|-------|----------------|--------------------------|--------|-------|
| ۱ | روابط سالم و انسانی در محل کار | ۰/۴۵۶ | ۰/۲۰۸ | ۰/۲۰۲ | ۳۴/۳۱ | ۰/۰۰۱ |
| ۲ | روابط سالم و انسانی به همراه جدیت و پشتکار در کار | ۰/۴۸۶ | ۰/۲۳۶ | ۰/۲۲۴ | ۲۰/۰۶۷ | ۰/۰۰۱ |

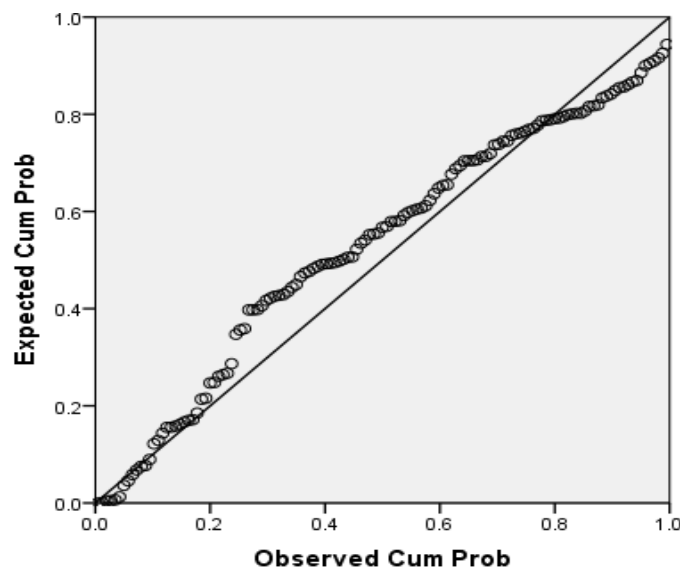
در تحلیل رگرسیونی، قبل از آنکه نتایج تحلیل مورد استفاده قرار گیرند و بر اساس آنها معادله رگرسیونی نوشته شود، باید دو پیش‌فرض زیربنایی در باب تحلیل رگرسیون بررسی شود: ۱- ناهم‌بسته بودن باقی‌مانده‌های خط رگرسیون و ۲- طبیعی بودن باقی‌مانده‌های خط رگرسیون. در صورتی که پیش‌فرض‌های پیش‌گفته برقرار باشند، می‌توان به نتایج تحلیل رگرسیون استناد کرد و معادله خط رگرسیونی را نوشت. برای بررسی ناهم‌بسته بودن باقی‌مانده‌های خط رگرسیون از آماره دورین- واتسون استفاده شد. پیشنهاد شده است مقدار این آماره باید بین $1/5$ تا $2/5$ باشد تا پذیره مرتبط برقرار شود. در تحقیق حاضر، مقدار آماره دورین- واتسون برابر $1/63$ بود از این رو، ناهم‌بسته بودن باقی‌مانده‌های خط رگرسیون برقرار است، همچنین، برای بررسی طبیعی بودن باقی‌مانده‌های خط رگرسیون از نمودار باقی‌مانده‌های استاندارد شده استفاده شد (شکل ۱). با توجه به اینکه تمام نقاط حول یک خط مستقیم قرار گرفته‌اند، پیش‌فرض طبیعی بودن باقی‌مانده‌های خط رگرسیون نیز برقرار می‌شود. با توجه به تأیید پیش‌فرض‌های زیربنایی و نتایج تحلیل رگرسیون و بر اساس ضرایب متغیرهای پیش‌بینی‌کننده در آزمون (جدول ۴)، می‌توان

معادله ذیل را برای رابطه بین ابعاد اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان بیان کرد. به علاوه، این معادله می تواند برای پیش بینی میزان رضایتمندی براساس ابعاد روابط انسانی و سالم در محل کار و جدیت و پشتکار در کار به کار گرفته می شود.

$$\text{اخلاق کار داوطلبان} = 0.342(\text{روابط سالم و انسانی}) + 0.203(\text{جدیت و پشتکار})$$

جدول ۴. ضرایب متغیرهای معادله خط رگرسیون

| نام متغیر | B | β | t | Sig |
|----------------------------------|-------|---------|-------|-------|
| مقدار ثابت رگرسیون (عرض از مبدأ) | ۰/۱۵۴ | - | ۰/۲۶۳ | ۰/۷۹۳ |
| روابط سالم و انسانی در محل کار | ۰/۶۴۸ | ۰/۳۴۲ | ۳/۶۹۵ | ۰/۰۰۱ |
| جدیت و پشتکار در کار | ۰/۳۴۲ | ۰/۲۰۳ | ۲/۱۹۵ | ۰/۰۳۰ |



(متغیر پیش بین: اخلاق کار؛ متغیر ملاک: رضایتمندی)

شکل ۱. نمودار رگرسیون باقی مانده های استاندارد شده

بحث و نتیجه گیری

اخلاق کار از دهه ۱۹۸۰ در کانون توجه توجه و از آن زمان تاکنون به طور گسترده تحت بررسی قرار گرفته است، اما هنوز هم شکاف های زیادی وجود دارد. هدف این مطالعه، بررسی ارتباط اخلاق کار با رضایتمندی، در میان داوطلبان دوازدهمین المپیاد فرهنگی - ورزشی دانشجویان کشور، در دانشگاه شهیدبهبشتی بود. یافته های پژوهش نشان داد بیشتر داوطلبان حاضر در دوازدهمین المپیاد ورزشی را داوطلبان پسر (۵۴/۹) تشکیل می دهند که حاکی از تمایل بیشتر پسران برای مشارکت در فعالیت های داوطلبی است. در واقع، می توان گفت پسران به دلایل گوناگون، از جمله مشارکت در فعالیت های گروهی، کسب فرصت های شغلی، یادگیری و تجربه، بیشتر از زنان داوطلب شده بودند. براساس یافته ها، بیشتر داوطلبان حاضر (۶۶/۲ درصد) سابقه داوطلبی نداشتند. این بدان معناست که داوطلبان از تجربه چندانی برای کارهای داوطلبی برخوردار نبودند؛ بنابراین، مدیران و مسئولان برگزاری رویدادهای ورزشی می توانند قبل از شروع رویداد، با برگزاری دوره های آموزشی، اهداف و ارزش های رویداد را به اطلاع نیروهای داوطلب برسانند تا از این طریق آنان را به فعالیت های داوطلبی علاقه مند کنند. علاقه افراد داوطلب به رویداد و پذیرش اهداف و ارزش های آن بیان کننده میل و رغبت آنان برای ادامه کار داوطلبی در رویداد است؛ بنابراین، باید زمینه افزایش سطح رضایتمندی و علاقه مندی

داوطلبان و در نهایت ماندگاری بیشتر آنان را فراهم کنند. در این دوره از المپιάد، بیشتر آزمودنی‌ها (۸۱/۲ درصد) مجرد بودند. در واقع، افراد متأهل به دلیل مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی بیشتر وقت کمتری برای مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه داشتند. بخش زیادی از داوطلبان شرکت‌کننده در این دوره از المپιάد را دانشجویان (۹۱/۷) تشکیل دادند. این ممکن است به این دلیل باشد که دانشجویان ترجیح می‌دهند در انجام امور به صورت 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 رده سنی ۲۰ تا ۲۵ سال قرار داشتند. افراد در این رده سنی بیشتر به دنبال کسب تجربه و فرصت‌های شغلی از طریق فعالیت‌های داوطلبی هستند. بیشتر آزمودنی‌ها (۵۱/۱) در رشته‌هایی غیر از تربیت بدنی تحصیل کرده بودند. افرادی که در رشته غیر تربیت بدنی تحصیل می‌کنند، به خصوص افرادی که سابقه ورزشی ندارند، به منظور درگیر شدن در فعالیت‌های ورزشی تمایل بیشتری به فعالیت‌های داوطلبی دارند؛ بنابراین، به مدیران داوطلبی المپیادهای ورزشی پیشنهاد می‌شود، ضمن درک ویژگی‌های جامعه مشارکت‌کننده در رویدادهای ورزشی، به منزله داوطلب، قبل از تفکر درباره به کارگیری آنان، در فرایند طراحی، آموزش، سازمان‌دهی و استراتژی‌های پاداش داوطلبان، متغیرهای جمعیت‌شناختی را در نظر بگیرند. نمره 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 (۱۸، ۲۵) و با نتایج تحقیق نریمانی و همکاران (۱۳۹۱) و معیدفر (۱۳۸۵) ناهم‌سو (۲۶، ۲۷) است. ممکن است ناهم‌سویی به این دلیل باشد که جامعه آماری آنان کارکنان ادارات دولتی و استادان دانشگاه بودند و به انتظارات و نیازهای آنان، به دلیل وضعیت استخدامی، توجه بیشتری شده بود. افراد داوطلب با اینکه دستمزدی دریافت نمی‌کنند، انگیزه‌ها و انتظارات متفاوتی از کار داوطلبی دارند که در صورت برآورده نشدن آنها، میانگین اخلاق کاری آنان کاهش خواهد یافت. عوامل مختلفی از جمله کیفیت مدیریت سازمان، سنجش و ارزشیابی نامناسب عملکرد افراد در سازمان، انتظارات برآورده نشده، احساس بی‌عدالتی و نارضایتی بر اخلاق کار مؤثر است (۲۸). به هر حال، 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 و نقص‌تری ارائه می‌دهند. آنان اهداف و ارزش‌های کاری را اهداف و ارزش‌های خود تلقی می‌کنند و برای رسیدن به آن تلاش می‌کنند (۲۹). بنابراین، انتظارات برآورده نشده داوطلبان، احساس بی‌عدالتی، و نارضایتی از مسئولان برگزاری مسابقات می‌تواند سطح اخلاق کاری آنان را کاهش دهد. پیشنهاد می‌شود مدیران با شناسایی نیازهای داوطلبان، برآورده کردن 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 (۳۰، ۳۱) و با تحقیق پالین (۲۰۱۱) و محرم‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) ناهم‌سو (۱۳، ۳۲) بود. براساس نظریه انگیزش / بهداشت هرزبرگ، عوامل انگیزشی به رضایتمندی افراد منجر می‌شود (۳۳)؛ بنابراین، احتمال دارد این ناهم‌سویی به این دلیل باشد که به خواسته‌ها و نیازهای انگیزشی داوطلبان حاضر در تحقیقات محرم‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) و پالین (۲۰۱۱) توجه بیشتری شده و مسئولان زمینه 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. 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. هرچه سازگاری بین فرد و محیط بیشتر باشد، رضایت فرد بیشتر خواهد بود (۳۴). نتایج مطالعه حاضر نشان داد که رابطه 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 (۳۶، ۳۷، ۳۵) و با نتایج تحقیقات تریپاتی (۲۰۱۴)، که با مطالعه کارکنان حقوق‌بگیر انجام داد، ناهم‌سو (۳۸) بود. گیدرون (۱۹۸۳) معتقد است رضایتمندی داوطلبان با رضایتمندی کارکنان حقوق‌بگیر متفاوت است (۳۹). براین اساس احتمال دارد این ناهم‌سویی به دلیل 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

با تحقیق کیاکجوری و تیموری (۱۳۹۲)، که با مطالعه کارمندان انجام داد، ناهم سو (۴۰، ۱۹، ۱۸) بود. احتمال دارد ناهم خوانی به این دلیل باشد که داوطلبان برای یک دوره زمانی مشخص به فعالیت‌های داوطلبی مشغول بوده‌اند؛ بنابراین، برقراری روابط سالم و انسانی برای آنان در اولویت قرار داشت. اما کارکنان به دلیل اینکه شغلشان دائمی است، علاقه و دل‌بستگی به کارشان بیشترین تأثیر را بر رضایتمندی آنان دارد. تجزیه و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که مؤلفه 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 چی کوه و بوو (۲۰۱۵) و محمد و همکاران (۲۰۱۰) هم سو (۴۲، ۴۱) بود. روابط انسانی امکان برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن وجود شخصیت و ویژگی‌های فردی و تفاوت‌ها را برقرار می‌کند. روابط سالم و انسانی در محیط کار در واقع حس ارزشمندی فردی را تقویت می‌کند و سبب شکل‌گیری فضای همکاری و همیاری، ایجاد زمینه‌های رشد و بالندگی و رضایتمندی می‌شود (۴۳)؛ 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. از این طریق می‌توانند اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان را افزایش دهند و آنان را برای رویدادهای آتی حفظ کنند. با ورود متغیر جدید و پشتکار در کار میزان واریانس تبیین‌شده تعهد سازمانی داوطلبان به ۲۳ درصد افزایش یافت که با تحقیق سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) و محمد و همکاران (۲۰۱۰) هم سو (۴۲، ۱۹) و با تحقیق رجبی پور مبدی و دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۱)، که درباره کارمندان رسمی انجام داد، ناهم سو (۱۵) بود. 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 (۹). از طرفی، داوطلبی فعالیتی کاملاً آزادانه و بدون هیچ‌گونه اجبار است و افراد با میل و اراده خود وارد این فعالیت‌ها می‌شوند. این تمایز می‌تواند نگرش افراد را درباره وظایف اختصاص داده‌شده به آنها تحت تأثیر قرار دهد و در نهایت میزان جدید و پشتکار را در میان این دو گروه تحت تأثیر قرار دهد. نوروزی و قلعه‌نوری (۱۳۸۸) معتقدند ارائه خدمات مناسب با جدید و پشتکار افراد ارتباط مستقیم دارد (۴۴)؛ بنابراین، مدیران برگزاری رویداد می‌توانند برای ارتقای این بعد از اخلاق کار، خدمات مناسب و متناسبی از جمله محل اسکان برای داوطلبان غیربومی و سرویس ایاب و ذهاب به داوطلبان ارائه دهند. تربیاتی (۲۰۱۴) 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 جدید 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 در نهایت 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 - از جمله پیروی از اصول و کدهای اخلاقی، نشان‌دادن تصویر خوبی از رویداد، کار سخت - حمایت می‌کنند. در نهایت، 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، از جمله روابط سالم و انسانی در کار و جدید و پشتکار در کار که پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای رضایتمندی داوطلبان است. لازم است مدیران در زمینه 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 زمینه آشنایی با اصول اخلاق کار برگزار و اطمینان حاصل کنند که همه داوطلبان در برنامه‌های آموزشی مشارکت فعال دارند و از این طریق زمینه افزایش رضایتمندی آنان را فراهم آورند. در نهایت، 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 زمینه‌سازگاری 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،

فقط از یک رویداد ورزشی تحت عنوان المپياد فرهنگي - ورزشي دانشجویان انتخاب شده بودند؛ از این رو، تعمیم پذیری 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 به دست آمده بود. در واقع، داوطلبان درباره اخلاق کاری خویش نظر می دادند که این مسئله ممکن است تا حدودی به سوگیری نتایج در این زمینه منجر شود؛ از این رو، پیشنهاد می شود از روش های کیفی و نظرسنجی از مدیران یا همکاران نیروهای داوطلب برای سنجش اخلاق کاری آنان استفاده شود. پیشنهاد می شود تحقیقات بیشتری در باب رابطه اخلاق کار با دیگر پیامدهای سازمانی از جمله تعهد سازمانی، موفقیت شغلی و مسئولیت اجتماعی در بین داوطلبان انجام شود. همچنین، پیشنهاد می شود تحقیقی مشابه در بین داوطلبان بلندمدت در بخش ورزشی (مانند هیئت ها و انجمن های ورزشی) انجام شود و نتایج آن با نتایج تحقیق حاضر مقایسه شود.

منابع

۱. نظریان، عباس، ۱۳۸۶، مدیریت منابع انسانی در ورزش، چاپ اول، تهران، نشر نرسی، ۲۲۴-۱.
۲. مرسل، علی، ۱۳۸۶، 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.
۴. 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. Chelladurai, 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 Congress on Leisure Research, 17-20.
۸. ملائی، مینا، رضایی نژاد، رحیم، اندام، رضا، ۱۳۹۰، بررسی رضایتمندی داوطلبان شرکت کننده در نهمین المپياد ورزشی دانشجویان کشور، فصلنامه المپیک، ۱، ۵۳، ۱۳۰-۱۱۵.
۹. ملائی کوهی، مینا، ۱۳۸۸، بررسی انگیزه ها و رضایتمندی دانشجویان داوطلب در برگزاری نهمین المپياد ورزشی دانشجویان کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان، دانشکده 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.
۱۴. 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، ۶، ۹۲-۴۹.
15. Rokhman, Wahibur, 2010, The effect of Islamic work ethics on work outcomes, EJBO, 15, 1, 21- 27.
۱۶. حسین زاده، امیر، عابدی جعفری، حسن، ۱۳۸۶، مرز شناسی حوزه اخلاق سازمان و مدیریت، فصلنامه حوزه و دانشگاه، ۱۳، ۵۳، ۱۳۳-۱۱۴.
۱۷. اسدی، حسین، راد، فیروز، علیرضا، محمد باقر، ۱۳۹۱، بررسی اخلاق کار با تأکید بر عوامل سازمانی، مطالعات جامعه شناسی، ۲، ۵، ۴۴-۲۹.
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 حرفه ای 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 mediating 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.

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، رجایی پور، 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، ۴، ۱، ۱۰۲-۸۳.
۲۶. 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، ۶، ۲۲، ۵۴-۴۱.
۲۷. معیدفر، سعید، ۱۳۸۵، اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان ادارات دولتی، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، ۶، ۲۳، ۳۴۱-۳۲۱.
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، ۵، ۴، ۴۵-۲۹.
۳۲. محرم زاده، مهرداد، کاشف، میر محمد، افروزه، محمد صادق، ۱۳۸۸، انگیزش، رضایتمندی و تحلیل رفتگی داوطلبان در ورزش، مدیریت ورزشی، ۱، ۶۵-۵۱.
۳۳. سید جوادین، سید رضا، ۱۳۸۴، 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 and employee 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.
۴۰. 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.
۴۴. 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، ۴، ۶۹-۵۵.