

## طراحی مدل ساختاری اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی نیروهای داوطلب در رویدادهای ورزشی

رضا اندام<sup>۱</sup>، زهرا کریمی<sup>۲\*</sup>، امیر منتظری<sup>۳</sup>

۱-دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود ۲- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود

۳-دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه فردوسی مشهد

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۶/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۰/۰۴

## Present a Structural Model for Work Ethics, Job Satisfaction and Organizational Commitment of Volunteers in Sport Events

Reza Andam<sup>1</sup>, Zahra Karimi<sup>2\*</sup>, Amir Montazeri<sup>3</sup>

1-Associate Professor of Sport Management, Shahroud University of Technology 2- M. A. of Sport Management, Shahroud University of Technology 3- Ph. D. Student of Sport Management University of Ferdowsi Mashhad

Received: (2015/08/22) Accepted: (2016/12/24)

### Abstract

The purpose of this research was to present a structural model for work ethics, job satisfaction and organizational commitment of volunteers in sport events. The method was descriptive-correlational. The statistical population consists all male and female students of universities who were volunteers to participate in twelfth sport-cultural Olympiad all over the country (N=140). Because of the low content of the population, the sample was analyzed in a whole counting manner (n=N). In fact, 133 persons were evaluated as the sample of the research. For collecting data, three questionnaires were applied: work ethic of Petty (1990), satisfaction of volunteer experiences of Mallaei et al (2009) and organizational commitment of Allen and Mayer (1991). To determine the causal relationship between variables Structural Equation Modeling with Amos v.21 was used. The results showed that model was appropriate and there was a positive and significant relationship between work ethic and satisfaction, work ethic and organizational commitment, satisfaction and organizational commitment volunteers. Also there was an indirect, positive and significant relationship the mediator role of satisfaction between work ethic and organizational commitment. It is recommended to sport managers to increase satisfaction among sport volunteers by providing ethic codes and developing work ethic principles and continue to develop their partnership.

### Keywords

Work ethic, Satisfaction, Sports Olympiad, Organizational Commitment, Volunteering.

### چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه اخلاق کار با رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان رویدادی در ورزش بود. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری تحقیق شامل کلیه نیروهای داوطلب شرکت کننده در دوازدهمین المپیاد فرهنگی ورزشی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه‌های سراسر کشور به تعداد ۱۴۰ نفر بودند. به دلیل پایین بودن حجم جامعه آماری، نمونه به صورت تمام شمار به دست آمد (n=140). بر این اساس، ۱۳۳ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های اخلاق کار پتی (۱۹۹۰)، رضایتمندی از تجارب داوطلبی مالئی و همکاران (۱۳۸۸)، تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱)، استفاده شد. برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها، داده‌های گردآوری شده از طریق مدل‌سازی معادلات، با استفاده از نرم‌افزار ایموس نسخه ۲۱ مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد مدل پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار بود و بین اخلاق کار و رضایتمندی، اخلاق کار و تعهد سازمانی، رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین بین اخلاق کار و تعهد سازمانی داوطلبان با نقش واسطه‌ای رضایتمندی ارتباط غیرمستقیم و مثبت و معناداری وجود داشت. در نهایت، به مدیران ورزشی توصیه می‌شود که با ارائه کدهای اخلاقی و توسعه اصول اخلاق کار، رضایتمندی را در میان داوطلبان ورزشی افزایش دهند و از این طریق استمرار مشارکت آنان را توسعه دهند.

### واژه‌های کلیدی

اخلاق کار، رضایتمندی، المپیاد ورزشی، تعهد سازمانی، داوطلبی.

\* نویسنده مسئول: زهرا کریمی

## مقدمه

در دنیای در حال تغییر و تحولات سریع امروز، سازمان‌ها به‌منظور بقا و به دست آوردن مزیت رقابتی اهمیت زیادی برای نیروی انسانی خود قائل هستند (۲۸)، زیرا بدون منابع انسانی در هر مؤسسه یا سازمانی بهره‌برداری از فعالیت‌ها ممکن نیست؛ بنابراین نقش منابع انسانی در تمامی سطوح سازمانی نسبت به عوامل دیگر از اهمیت بیشتری برخوردار است (۲۶). امروزه افراد داوطلب به‌عنوان یکی از سه گروه تشکیل‌دهنده منابع انسانی (کارمندان رسمی، داوطلبان و مشتریان یا ارباب‌رجوع) توانسته‌اند جایگاه ویژه‌ای برای خود در ساختار سازمان‌های غیرانتفاعی و دولتی به‌خصوص سازمان‌های ورزشی پیدا نمایند (۸). از طرفی، سازمان‌های ورزشی به دلیل محدودیت‌های مالی و صرفه‌جویی در زمان، به‌شدت به داوطلبان متکی می‌باشند (۲۸). حفظ داوطلبان از نظر اقتصادی و غیراقتصادی آثار مهمی برای سازمان‌ها در پی دارد و به اثربخشی و کارایی سازمان‌ها کمک بسیاری می‌کند (۷). از این رو، سازمان‌های ورزشی باید برای جذب و حفظ نیروهای داوطلب تلاش نمایند و به‌منظور ارائه موفقیت‌آمیز خدمات ورزشی، داوطلبان را نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمانی متعهد نمایند. در بسیاری از نقاط جهان، داوطلبان متعهد ستون فقرات سازمان‌های ورزشی بوده و برای ارائه خدمات باکیفیت ضروری می‌باشند (۱۳). تعهد سازمانی داوطلبان را می‌توان میزان ارتباط فرد با سازمان و میزان تلاش و زمانی که حاضر هستند بدون هیچ‌گونه چشم‌داشت مالی برای سازمان صرف کنند، تعریف کرد؛ بنابراین درک بهتری از تعهد سازمانی داوطلبان ممکن است به مدیران در جذب و حفظ داوطلبان کمک نماید (۸). با توجه به اهمیت مدیریت مؤثر داوطلبان، فایرلی، کلت و گیرین<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) اشاره کردند، تلاش مدیریتی باید در درجه اول متمرکز بر روی حفظ داوطلبان موجود، قبل از تمرکز بر روی جذب جدید باشد (۱۶). داوطلبان به همان اندازه که در سازمان‌های خدماتی و ورزشی، یکی از منابع ارزشمند نیروی انسانی محسوب می‌شوند، در رویدادهای ورزشی نیز نقش مهمی را در ارائه خدمات ورزشی و برگزاری موفق رویداد ایفا می‌کنند (۳)؛ بنابراین یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های مدیران سازمان‌ها و رویدادهای ورزشی حفظ و نگهداری داوطلبان می‌باشد؛ زیرا با کاهش غیبت و جابه‌جایی داوطلبان، سازمان‌ها می‌توانند زمان و اعتبار موردنیاز برای جذب و آموزش داوطلبان جدید را ذخیره نمایند (۷). از طرفی مطالعات

در زمینه نیروهای داوطلب، اهمیت رضایتمندی را به‌عنوان یک عامل مؤثر بر روی برخی از رفتارهای سازمانی از جمله تعهد سازمانی نشان دادند (۱۹). بنگ و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۳)، بیان کردند اثربخشی گروهی و میزان همکاری و مشارکت داوطلبان به میزان قابل توجهی با رضایتمندی آنان در ارتباط است و اغلب قصد ماندن و ادامه فعالیت‌های داوطلبی را پیش‌بینی می‌کند (۸). کاسکلی و بوآگ<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) بیان کردند این مسئله نشان‌دهنده سازگاری سطح رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان می‌باشد (۱۳). در این راستا تحقیقات نشان دادند، اگر افراد از تجارب داوطلبی خود رضایت داشته باشند، به فعالیت‌های خود ادامه می‌دهند و اگر ناراضی باشند از ادامه فعالیت سرباز می‌زنند (۱۲). با توجه به اهمیت حضور داوطلبان لازم است تا سازمان‌دهندگان رویدادهای ورزشی، زمینه‌های رضایتمندی و تعهد سازمانی آنان را شناسایی کنند و از این طریق استمرار مشارکت آن‌ها را افزایش دهند (۳). از این رو، یکی از عوامل اثرگذار بر رضایتمندی و تعهد سازمانی، اخلاق کار می‌باشد. 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 (۲۴). اخلاق کار در کسب‌وکار امروز مهم است، زیرا رفتار افراد یک سازمان به‌شدت به موفقیت و حفظ موفقیت آن سازمان، در بازار جهانی کمک می‌کند (۳۲) و باعث تحریک کارکنان جهت وابستگی زیاد به وظایفشان می‌شود (۲۴، ۶). اخلاق کار را می‌توان به‌عنوان یکی از عوامل اصلی که منجر به عملکرد موفق در یک محیط رقابتی می‌شود و عدم توجه به آن می‌تواند مشکلات قابل توجهی را برای سازمان به وجود بیاورد در نظر گرفت. در این راستا، در نظر گرفتن اخلاق کار در سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد (۱۲). مطالعات نشان می‌دهد که افراد با رفتار اخلاقی بالا به‌احتمال زیاد، رضایتمندی و تعهد بیشتری خواهند داشت (۲۸). مطالعات چی‌کوه و بوو<sup>۴</sup> (۲۰۱۵)، علی و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۳) و سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند که بین اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۶، ۵). نیروی انسانی متعهد و خشنود افزون بر انجام وظایف کاری خود، نسبت به فرازوفرودهای سازمان احساس مسئولیت کرده و در مواقع نیاز به یاری سازمان می‌پردازد. از شاخص‌های دستیابی به این نوع نیروی انسانی توسل به اخلاق فردی و اخلاق کاری می‌باشد؛ زیرا وجود کارکنان اخلاق‌مدار، بستر دستیابی به نیروی انسانی

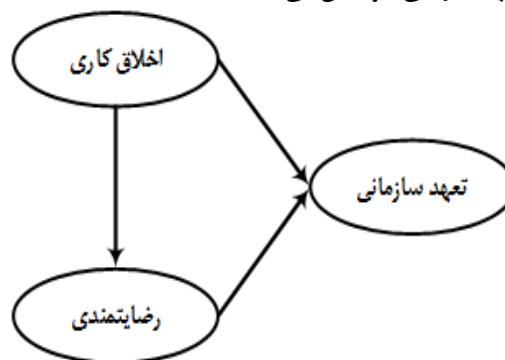
تحلیل آماری، از روش میدانی استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه داوطلبان شرکت‌کننده در دوازدهمین المپید فرهنگی - ورزشی دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در سال ۱۳۹۳ در دانشگاه شهید بهشتی بود. طبق آمار کسب شده از انجمن داوطلبی، در این دوره از بازی‌ها، ۱۴۰ نیروی داوطلب در دو المپید دختران و پسران حضور داشتند. با توجه به پایین بودن حجم جامعه آماری، تعداد نمونه به‌صورت تمام شمار به‌دست آمد و نمونه برابر جامعه بود ( $n=N$ ). بر این اساس پس از توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، ۱۳۳ پرسش‌نامه تکمیل‌شده (از المپید دختران ۶۰ مورد و از المپید پسران ۷۳ مورد) به‌عنوان نمونه آماری، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های ویژگی‌های جمعیت شناختی، اخلاق کاری پتی<sup>۳</sup> (۱۹۹۰)، رضایتمندی از تجارب داوطلبی ملائی و همکاران (۱۳۸۸) و تعهد سازمانی آلن و مایر<sup>۴</sup> (۱۹۹۱) استفاده گردید. پرسش‌نامه اخلاق کاری شامل ۵۰ سؤال بود که چهار خرده مقیاس اخلاق کاری (دلبستگی و علاقه به کار، جدیت و پشتکار در کار، روابط سالم و انسانی در کار و روحیه همکاری و مشارکت در کار) را می‌سنجید. پرسشنامه رضایتمندی از تجارب داوطلبی شامل ۱۸ سؤال بود که شش خرده مقیاس رضایتمندی (رضایت از کسب تجربه، نیل به هدف، اجتماعی، حمایت، مادی و پیشرفت) را می‌سنجد. پرسشنامه تعهد سازمانی شامل ۱۸ سؤال بود که سه بعد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر، هنجاری) را اندازه‌گیری کرد. این پرسشنامه‌ها در طیف پنج ارزشی لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) تنظیم شده بودند. روایی صوری و محتوایی ابزار، پس از بررسی و لحاظ کردن نظرها و پیشنهادهای ۱۰ نفر از صاحب‌نظران مورد تأیید قرار گرفت.

پیش از توزیع پرسش‌نامه‌ها بین نمونه‌های تحقیق، در مطالعه‌ای راهنما تعداد ۳۰ پرسش‌نامه در بین داوطلبان شرکت‌کننده در رویداد ورزشی منطقه‌ای، توزیع و میزان پایایی پرسش‌نامه‌های اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی، با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۱، ۰/۸۲ محاسبه شد.

پس از جمع‌آوری اطلاعات، برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار)، استفاده شد (جدول شماره ۲). برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون آلفای کرونباخ، به‌منظور تعیین

متعهد و خوشنود می‌باشد (۵۶، ۱۱). تریپاتی<sup>۱</sup> (۲۰۱۴)، کماری و دجافار<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) اثر اخلاق کار بر روی رضایتمندی و تعهد سازمانی را مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که اخلاق کار دارای اثر مثبت بر روی تعهد سازمانی می‌باشد، درحالی‌که آنان بیان کردند، اخلاق کار یک اثر منفی بر روی رضایتمندی دارد و به‌طور خودکار نمی‌تواند منجر به رضایتمندی شوند (۲۴، ۳۲)؛ بنابراین، عواملی همچون رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان موضوع مهمی برای مدیران ورزشی به شمار می‌آید، زیرا داوطلبان دارایی و منابع سازمان‌های ورزشی هستند و برای دستیابی به اهداف سازمانی ضروری می‌باشند (۲۸). از طرفی آگاهی از عوامل اثرگذار بر روی این متغیرها و ایجاد شرایطی برای توسعه این عوامل و مشارکت مجدد آنان در رویدادهای آتی، هزینه‌های برگزاری رویدادها را به حداقل ممکن تقلیل خواهد داد.

از آنجاکه نیروهای داوطلب از مهم‌ترین منابع انسانی در برگزاری رویدادهای ورزشی محسوب می‌شوند و با توجه به اینکه در کشور ما نیز در سال‌های اخیر استفاده از داوطلبان در برگزاری اغلب رویدادهای ورزشی داخلی، ملی و بین‌المللی رشد چشم‌گیری داشته است، لزوم انجام تحقیقات و مطالعات بیشتر در زمینه مسائل مربوط به داوطلبان مانند اخلاق کاری، رضایتمندی و تعهد سازمانی این افراد احساس می‌شود؛ بنابراین، هدف از این مطالعه، بررسی ارتباط اخلاق کار با رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق؛ ارتباط بین اخلاق کاری، رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان

### روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی بوده، بر حسب هدف کاربردی و به دنبال بررسی ارتباط بین اخلاق کار با رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان ورزشی بود. به‌منظور گردآوری داده‌ها و جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز برای

3. Petty

4. Allen & Mayer

1. Tripathi

2. Komari & Djafar

## یافته‌های تحقیق

از ۱۳۳ نیروی داوطلب که در این تحقیق حضور داشتند، ۴۵/۱٪ دختر و ۵۴/۹٪ پسر بودند. ۲۴/۸٪ از پاسخ‌دهندگان در دیگر رویدادهای ورزشی داوطلب شده بودند، ۶۶/۲٪ سابقه داوطلبی نداشتند و ۸/۳٪ به این سؤال پاسخ نداده بودند. ۸۱/۲٪ داوطلبان مجرد و ۱۸/۸٪ آنان متأهل بودند و ۸۱/۲٪ داوطلبان در دامنه سنی ۲۰-۲۵، ۱۵٪ در دامنه سنی ۳۰-۳۵ و ۳/۸٪ در دامنه سنی ۳۰ به بالا بودند.

چگونگی توزیع داده‌های تحقیق، از روش چولگی و کشیدگی و برای تعیین روابط میان متغیرها در قالب مدل علی از تحلیل مدل معادلات ساختاری بهره گرفته شد. در این راستا از دو نرم‌افزار ایموس نسخه ۲۱ و اسپاس نسخه ۲۲ کمک گرفته شد.

## جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت شناختی

ویژگی‌های جمعیت شناختی			
بی‌پاسخ	درصد فراوانی	فراوانی	
-	۲/۳	۳	کاردانی
	۶۴/۷	۸۶	کارشناسی
	۳۰/۱	۴۰	کارشناسی ارشد
	۰/۳	۴	دکتری
	۱۹/۵	۲۶	۱ سال
۶۲/۴	۶/۸	۹	۲ سال
	۴/۵	۶	۳ سال
	۶/۸	۹	۴ سال
			سابقه داوطلبی

درجه آزادی ( $\chi^2/df$ ) و از بین شاخص‌های برازندگی تطبیقی یا مقایسه‌ای، شاخص تاکر - لویس<sup>۴</sup>، شاخص برازش افزایشی<sup>۵</sup> و همچنین شاخص برازندگی تطبیقی<sup>۵</sup> مورد استفاده قرار گرفت. متخصصان برای شاخص‌های برازندگی ملاک‌های برش<sup>۶</sup> متفاوتی را ارائه کرده‌اند. به‌عنوان مثال در شاخص برازندگی تطبیقی که دامنه تغییرات آن‌ها بین صفر و یک است، مقادیر بالاتر از ۰/۸۵ نشان‌دهنده برازندگی نسبی مدل (۲۲)، مقادیر بالاتر از ۰/۹۰ نشان‌دهنده برازندگی خوب و قابل قبول مدل و مقادیر بالاتر از ۰/۹۵ نشان‌دهنده برازندگی خیلی خوب و عالی مدل هستند (۲۱)، برای شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب، مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشان‌دهنده قابل قبول و معقول بودن مدل و کمتر از ۰/۰۶ نشان‌دهنده یک مدل مناسب و خوب هستند (۲۱). شاخص‌های دو میزان تفاوت ماتریس مشاهده شده و برآورد شده را اندازه‌گیری می‌کند و عدم معناداری آن نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد؛ اما با توجه به حساسیت این شاخص به حجم نمونه به شاخص نسبت‌های دو به درجه آزادی مراجعه می‌شود. در مورد شاخص‌های دو به درجه

یکی از پیش‌فرض‌های استفاده از روش‌های آماری چند متغیره مانند مدل‌سازی معادلات ساختاری، نرمال بودن تک متغیره و چند متغیره توزیع داده‌های تحقیق است که بی‌توجهی به آن توسط پژوهشگر می‌تواند منجر به نتیجه‌گیری نادرست شود؛ بنابراین از طریق چولگی و کشیدگی نرمال بودن تک متغیره و با استفاده از ضریب مردیا (۱/۱۶)، نرمال بودن چند متغیره مورد بررسی قرار گرفت (۲۳) که فرض عدم طبیعی بودن توزیع چند متغیره داده‌ها رد شد. در ادامه به منظور بررسی ارتباط میان متغیرها و اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل، از روش تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد. از آنجاکه در بین متخصصان مدل‌یابی معادلات ساختاری، توافق عمومی و کلی درباره اینکه کدام یک از شاخص‌های برازندگی برآورد بهتری از مدل فراهم می‌کند وجود ندارد، پیشنهاد می‌شود ترکیبی از سه تا چهار شاخص گزارش شود (۲۳). در نتیجه در مطالعه حاضر از بین شاخص‌های برازندگی مطلق، شاخص‌های خرد و شاخص نیکویی برازش<sup>۱</sup> و از بین شاخص‌های برازش مقتصد، شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب<sup>۲</sup> و شاخص نسبت‌های دو به

4. Incremental Fit Index (IFI)  
5. Comparative Fit Index (CFI)  
6. Cut of points

1. Goodness of Fit Index (GFI)  
2. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)  
3. Tucker-Lewis Fit Index (TLI)

قبل از آنکه مدل تدوین شده در همان گام اول مورد برآورد و آزمون قرار گیرد، در ابتدا مدل‌های اندازه‌گیری حاضر در مدل برآورد و آزمون شوند.

آزادی، برخی از پژوهشگران مقادیر کمتر از سه را قابل قبول و خوب (۲۳) و برخی دیگر مقادیر دو تا پنج را نشان‌دهنده معقول و مناسب بودن مدل می‌دانند (۳۰). وجود اجزای متعدد در مدل تدوین شده، پژوهشگران را به این سمت سوق داده است که

### جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل معادله ساختاری پژوهش

شاخص‌های برازش	مقادیر مشاهده شده
خی‌دو	۱۰۶/۶۵
درجه آزادی	۶۰
سطح معناداری	۰/۰۰۱
نسبت خی‌دو به درجه آزادی	۱/۷۷
شاخص نیکویی برازش	۰/۸۹
شاخص برازندگی تطبیقی	۰/۹۵
شاخص برازندگی تاکر - لوییس	۰/۹۳
شاخص برازندگی افزایشی	۰/۹۵
شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب	۰/۰۷

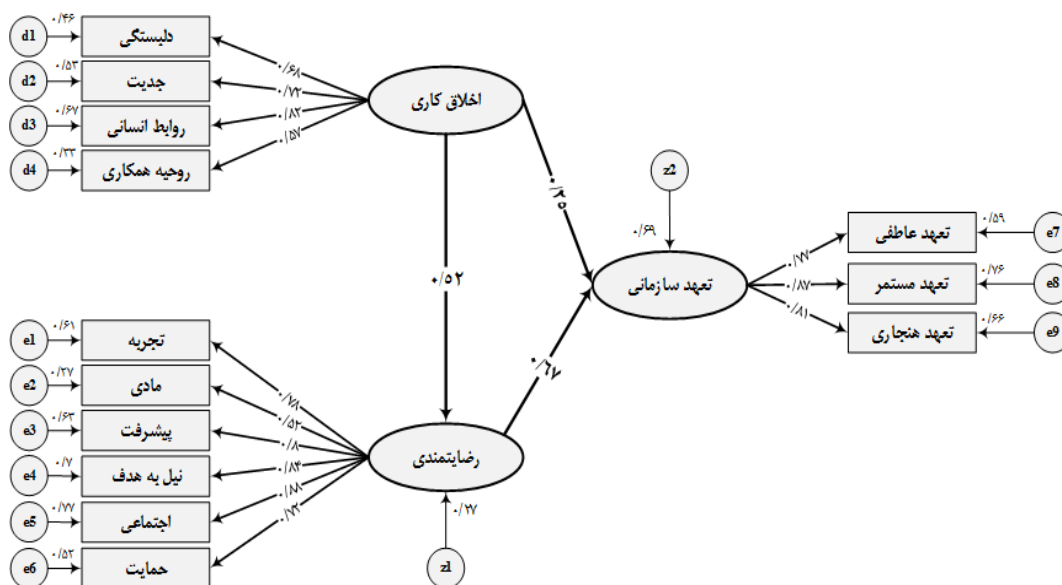
در مجموع شاخص‌های برازش کلی مدل وضعیت مطلوبی را نشان می‌دهند که نشانگر مناسب بودن مدل معادله ساختاری هستند (جدول شماره ۳).

بعد از اینکه برازش مدل به‌طور منطقی با داده‌ها اثبات شد، معناداری اجزای مدل و روابط بین متغیرها نیز ارزیابی می‌شود. همان‌طور که در شکل ۲ مشخص است اخلاق کاری با ضرایب اثر ۰/۲۵ و ۰/۵۲ به ترتیب تأثیر مثبت و مستقیمی بر تعهد سازمانی و رضایتمندی داوطلبان داشت. رضایتمندی داوطلبان با تعهد سازمانی آنان با ضریب اثر ۰/۶۷ ارتباط مثبت و مستقیمی دارد. عامل روابط سالم و انسانی بیش‌ترین اثر را بر روی اخلاق کاری داوطلبان داشت. به‌علاوه، عامل اجتماعی با ضریب اثر ۰/۸۸ بیش‌ترین تأثیر را بر روی رضایتمندی داوطلبان دارد. همچنین عامل تعهد مستمر با ضریب اثر ۰/۸۷ بیش‌ترین اثر را بر تعهد سازمانی داوطلبان داشت (شکل شماره ۲).

در جدول شماره (۵)، ضرایب اثر کل، مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای اصلی تحقیق نشان داده شده است.

در مجموع دو مدل اندازه‌گیری تدوین شده برای تعهد داوطلبان و اخلاق کاری توسط داده‌های گردآوری‌شده مورد حمایت قرار گرفته‌اند؛ درحالی‌که برخی شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری رضایتمندی داوطلبان نیاز به اصلاح را نشان می‌دهد. شاخص خی‌دو مدل نسبتاً بزرگ با سطح معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۵، نسبت خی‌دو به درجه آزادی بالاتر از ۳ و مقدار RMSEA بزرگ‌تر از ۰/۰۷ همگی نیاز به اصلاح را تأیید می‌کنند. به‌منظور تعیین نوع اصلاح ممکن برای مدل اندازه‌گیری رضایتمندی، شاخص‌های اصلاح گزارش شده توسط نرم‌افزار بررسی و با در نظر داشتن مبانی نظری پژوهش در این زمینه، مشخص شد که با همبسته کردن متغیرهای مادی و پیشرفت و نیز نیل به هدف و پیشرفت، شاخص‌های برازش به‌طور قابل توجهی بهبود خواهند یافت. پس از انجام اصلاحات، مدل اصلاح‌شده مورد آزمون قرار گرفت.

در مجموع کلیه شاخص‌های مدل اندازه‌گیری اصلاح‌شده رضایتمندی داوطلبان وضعیت مطلوب‌تری را در مقایسه با مدل اصلی نشان می‌دهند. پس از اطمینان نسبی از قابل قبول بودن مدل‌های اندازه‌گیری حاضر در مدل معادله ساختاری تدوین شده، به برآورد پارامترها و آزمون کلی و جزئی مدل می‌پردازیم.



شکل ۲. مدل معادله ساختاری پژوهش به همراه ضرایب تأثیر

جدول ۴. وزن‌های رگرسیونی متغیرهای پژوهش در مدل معادله ساختاری

سطح معناداری	نسبت بحرانی	خطای استاندارد	برآورد پارامتر	متغیرها
(P)	(C.R.)	(S.E.)	(Estimate)	
۰/۰۰۱	۴/۵۷	۰/۲۴	۱/۱۳	اخلاق <--- رضایتمندی
۰/۰۰۸	۲/۶۷	۰/۱۷	۰/۴۷	اخلاق <--- تعهد
۰/۰۰۱	۶/۴۸	۰/۰۹	۰/۵۹	رضایتمندی <--- تعهد
۰/۰۰۱	۹/۶۷	۰/۱	۱/۰۴	رضایتمندی <--- پیشرفت
۰/۰۰۱	۵/۸۹	۰/۱۲	۰/۷۳	رضایتمندی <--- مادی
			۱	رضایتمندی <--- تجربه
۰/۰۰۱	۱۰/۳۲	۰/۱۲	۱/۳۱	رضایتمندی <--- نیل به هدف
۰/۰۰۱	۱۱/۰۳	۰/۱۲	۱/۴	رضایتمندی <--- اجتماعی
۰/۰۰۱	۸/۶	۰/۱۲	۱/۰۷	رضایتمندی <--- حمایت
۰/۰۰۱	۷/۳۵	۰/۱۵	۱/۱۱	اخلاق <--- روابط انسانی
۰/۰۰۱	۶/۹۲	۰/۱۵	۱/۱	اخلاق <--- جدیت
			۱	اخلاق <--- دلبستگی
۰/۰۰۱	۵/۶۵	۰/۱۵	۰/۸۵	اخلاق <--- روحیه همکاری
۰/۰۰۱	۹/۵۱	۰/۰۸	۰/۸۴	تعهد <--- تعهد عاطفی
۰/۰۰۱	۱۰/۵۸	۰/۱	۱/۱۴	تعهد <--- تعهد مستمر
			۱	تعهد <--- تعهد هنجاری

جدول ۵. ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل

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

کارکنان را افزایش می‌دهد و در نهایت با افزایش اخلاق کار، میزان تعهد سازمانی آنان نیز افزایش می‌یابد (۳۲)؛ بنابراین با توجه به اثر مثبت اخلاق کار بر روی تعهد سازمانی داوطلبان، مدیران و برگزارکنندگان رویدادهای ورزشی باید سعی کنند با افزایش سطح اخلاق کار داوطلبان، میزان تعهد سازمانی آنان را افزایش دهند. آن‌ها می‌توانند با استفاده از راهکارهایی از جمله حمایت از داوطلبان، ایجاد علاقه‌مندی بیشتر در آنان نسبت به کارهای داوطلبانه، ارتباطات مستمر با داوطلبان و مشارکت دادن آنان در تصمیم‌گیری‌ها، احساس ارزشمند و مفید بودن برای رویداد را در داوطلبان به وجود بیاورند و از این طریق سطح اخلاق کار داوطلبان را افزایش دهند؛ و در نهایت، میزان تعهد سازمانی داوطلبان را، از طریق افزایش سطح اخلاق کاری آنان تحت تأثیر قرار دهند و آنان را برای رویدادهای آتی حفظ نمایند.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان وجود دارد. با توجه به این یافته، اگر افراد از اخلاق کاری برخوردار باشند به احتمال زیاد به سطح بالاتری از رضایتمندی دست خواهند یافت. این یافته با نتایج مطالعات چی کوه و بوو (۲۰۱۵)، علی و همکاران (۲۰۱۳)، محمد و همکاران (۲۰۱۰)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) همسو (۵۶،۱۱،۲۵) و با نتایج تحقیقات تریپاتی (۲۰۱۴)، کماری و دجافر (۲۰۱۳) که بر روی کارکنان حقوق‌بگیر انجام دادند، ناهمسو بود (۲۴،۳۲). آنان بیان کردند اخلاق کاری و رضایتمندی الزاماً به هم مرتبط نیستند و اخلاق کاری به تنهایی نمی‌تواند منجر به رضایتمندی شود (۳۲،۲۴). گیدرون<sup>۲</sup> (۱۹۸۳)، معتقد است رضایتمندی داوطلبان با رضایتمندی کارکنان حقوق‌بگیر متفاوت است (۲۰). بر این اساس احتمال دارد این عدم همسویی به دلیل تفاوت در ماهیت دو گروه، وضعیت و شرایط کاری و وضعیت دریافت دستمزد و پاداش باشد. اگرچه داوطلبان و کارکنان حقوق‌بگیر در محیط کار تحت تأثیر عوامل مشترکی قرار می‌گیرند، اما داوطلبان انتظارات و انگیزه‌هایی دارند که برای برآورده شدن

### بحث و نتیجه‌گیری

از آنجاکه تعهد و رضایتمندی به‌عنوان دو بعد عملی اخلاق کار بیشترین اثر تنظیمی را بر روی کار دارند، می‌بایست به‌دقت مورد توجه قرار گرفته تا بتوان با ارائه پیشنهادات سازنده به تقویت این ابعاد از کار پرداخت؛ بنابراین، هدف این مطالعه بررسی ارتباط اخلاق کار با رضایتمندی و تعهد سازمانی در میان داوطلبان دوازدهمین المپید فرهنگی - ورزشی دانشجویان کشور در دانشگاه شهید بهشتی بود. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین اخلاق کار و تعهد سازمانی داوطلبان وجود دارد. این بدین معنی است که اخلاق کار بالا باعث افزایش تعهد سازمانی و اخلاق کار پایین تعهد سازمانی را کاهش خواهد داد. مطالعات نشان داده است، ارزش‌های اخلاقی تعهد کارکنان را نسبت به سازمان افزایش می‌دهند و یک دل‌بستگی قوی در آن‌ها نسبت به سازمان ایجاد می‌کنند (۳۲). این یافته با نتایج مطالعات چی کوه و بوو (۲۰۱۵)، مصطفی و همکاران (۲۰۱۴)، تریپاتی (۲۰۱۴)، کماری و دجافر (۲۰۱۳)، محمد و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) و سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) همسو (۵،۱۱،۲۴،۲۵،۲۶،۳۲) و با نتیجه تحقیق کیاکجوری و تیموری (۱۳۹۲) که در بین کارمندان انجام شده بود، ناهمسو بود (۲). ممکن است ناهمسوایی به دلیل تفاوت‌های موجود در جامعه آماری دو پژوهش باشد. همچنین احتمال دارد این ناهمسوایی به این دلیل باشد که کارمندان الزاماً با میل و علاقه شغل خود را انتخاب نکرده بودند و این عدم علاقه و دل‌بستگی به کار می‌تواند منجر به کاهش سطح اخلاق کاری آنان شده و در نهایت میزان تعهد سازمانی آنان را کاهش دهد. از این رو، یکی از راهکارهای نفوذ بر روی تعهد سازمانی و افزایش آن، درک اخلاق کار می‌باشد. عوامل مختلفی از جمله حمایت سازمان از کارکنان، تسهیل ارتباطات مدیران و کارکنان، ایجاد علاقه‌مندی در کارکنان، دادن آزادی عمل و بیان به کارکنان و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، سطح اخلاق کار

نقش واسطه‌ای رضایتمندی) بیشتر از اثر مستقیم آن بر روی تعهد سازمانی آنان می‌باشد. اکثر شواهدی که درباره ارتباط سه متغیر اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی وجود دارند از رضایت شغلی به‌عنوان متغیر میانجی نام برده و بیان کردند که رضایت شغلی منجر به تعهد سازمانی می‌شود (۶، ۲۴، ۳۲)، اما بتیمن و استریزر<sup>۶</sup> (۱۹۸۴) بیان کردند تعهد سازمانی منجر به رضایت شغلی می‌شود و تعهد سازمانی پیش‌نیازی برای رضایت شغلی می‌باشد و آنان از تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی نام بردند (۹)؛ بنابراین ممکن است بهبود سطح تعهد سازمانی به‌طور مستقیم منجر به تغییرات رفتاری مثبت کارکنان در سازمان شود و به‌طور غیرمستقیم باعث افزایش رضایتمندی کارکنان شود. به‌طور معمول، اخلاق کار برای ترویج رضایتمندی و تعهد سازمانی فرض شده است، به‌گونه‌ای که اخلاق کاری بالا بر روی رفتارهای اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد و از طریق حذف ابهامات در کار، برقراری روابط سالم و انسانی در کار، مشارکت و همکاری با دیگران، پرورش ارزش‌های اخلاقی مانند صداقت و صمیمیت به رضایتمندی منجر می‌شود (۳۲). از طرفی رضایت شغلی یک عامل مهم و اثرگذار بر تعهد کارکنان نسبت به سازمان‌هاشان می‌باشد و کارمندی که وظایفشان به‌طور جدی آنان را راضی می‌کند و از سرپرست، همکاران، خلاقیت و ابتکارات شغلی و فرصت‌های شغلی خود راضی هستند، تعهد سازمانی بیشتری داشته و به‌طور اختصاصی برای سازمان‌های خود می‌مانند (۲۴)؛ بنابراین، با توجه به نتایج تحقیق لازم است مدیران در زمینه افزایش سطح اخلاق کار، رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان، به‌طور آشکار و با رویکرد جدی‌تر میزان بالاتری از اخلاق کار را ایجاد نمایند و در طول جذب داوطلبان بر اصول اخلاقی تأکید کنند و دوره‌های آموزشی، در زمینه آشنایی با اصول اخلاق کار برگزار اطمینان حاصل کنند همه داوطلبان مشارکت فعال در برنامه‌های آموزشی دارند و از تجارب داوطلبی خود رضایت دارند تا از این طریق زمینه افزایش تعهد سازمانی آنان را فراهم نمایند.

آن‌ها به این‌گونه فعالیت‌ها روی می‌آورند (۲۰)؛ بنابراین مدیران برگزاری رویداد می‌توانند با ارائه خدمات مناسب و متناسبی از جمله محل اسکان برای داوطلبان غیربومی، سرویس ایاب و ذهاب به داوطلبان، تسهیل ارتباط مستمر میان داوطلبان و مدیران، استفاده از برنامه‌های تشویقی و انگیزشی برای داوطلبان، درک قابلیت‌های داوطلبان و واگذاری مسئولیت به آنان بر اساس توانایی‌هایشان، اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان را افزایش داده و آنان را برای رویدادهای آتی حفظ نمایند.

از دیگر یافته‌های این پژوهش این بود که بین رضایتمندی و تعهد سازمانی داوطلبان ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت. این یافته با نتایج تحقیق رحماواتی<sup>۱</sup> (۲۰۱۴)، بنگ و همکاران (۲۰۱۳)، نازلیا و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۲)، پالین<sup>۳</sup> (۲۰۱۱)، زهیر و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۱) و نقوی و همکاران (۱۳۹۵) همسو بود (۴، ۸، ۲۷، ۲۹، ۳۰، ۳۴). رضایتمندی با تعهد افراد نسبت به سازمان به‌طور قابل توجهی مرتبط هستند و رضایتمندی یک عامل تعیین‌کننده مهم برای تعهد داوطلبان نسبت به سازمان‌هایشان می‌باشد (۸). از این‌رو، مدیران ورزشی می‌توانند با فراهم آوردن شرایط و محیطی مناسب زمینه‌های رضایتمندی داوطلبان را فراهم نموده و اطمینان حاصل کنند که نیروهای داوطلب با میل و علاقه در رویداد به فعالیت می‌پردازند و از تجارب داوطلبی خود رضایت کامل دارند و در رویدادهای آتی نیز به فعالیت‌های داوطلبی خود ادامه می‌دهند. لازم است مدیران در زمینه افزایش رضایتمندی داوطلبان و تعهد سازمانی آنان شیوه‌های مدیریتی خاص را مدنظر قرار دهند تا از این طریق فرایند ترک خدمت داوطلبان را کاهش دهند و به حفظ و نگهداری آنان کمک کرده و زمینه حضور فعال‌تر و پویاتر داوطلبان را فراهم سازند و درنهایت، با افزایش رضایتمندی و تعهد سازمانی آنان، هزینه‌های برگزاری مسابقات را به حداقل ممکن تقلیل دهند.

از دیگر یافته‌های پژوهش این بود که بین اخلاق کار و تعهد سازمانی داوطلبان ارتباط غیرمستقیم و معناداری با نقش واسطه‌ای رضایتمندی وجود داشت که با نتایج تحقیق فاروک یونال<sup>۵</sup> (۲۰۱۲)، زهیر و همکاران (۲۰۱۱)، محمد و همکاران (۲۰۱۰) همسو (۱۸، ۲۵، ۳۴) و با نتیجه تحقیق حسنی و همکاران (۱۳۹۱) که تعهد سازمانی را به‌عنوان متغیر میانجی معرفی کرده بودند، ناهمسو بود (۱). مدل تحقیق نشان داد اثر غیرمستقیم اخلاق کار بر روی تعهد سازمانی داوطلبان (با

1. Zehir & et al  
2. Faruk unal  
3. Bateman & Strasser

3. Rahmawati  
4. Nazilah & et al  
5. Pauline



## References

1. Hasani M, Heydari Zade Z, Ghasem Zade A. The study of the role and effect of Islamic work ethics and organizational culture on the job satisfaction and organizational commitment of Shahid Chamran university staff. *Semi-Annually Journal of Islamic Management*. 1393. 20(2): 9-32.
2. Kia Kajori D, Eshagh Teimori S. The survey of the gap between Existent work Ethics and Oral work Ethics. *The Journal of Ethics in Science and Technology*. 1394. 9(2): 1-10.
3. Mallaei M. A study of collegiate Student volunteers motivation and satisfaction at the 9<sup>th</sup> Iranian universities sport Olympiad. Masters thesis. University Guilan. Faculty of physical education and sports science. 1389. 1-146.
4. Naghavi S A, Azar A, Asadi M M. Investigation of Spiritual Intelligence, Organizational Commitment and Job Satisfaction Employees of Sport and Youth General Office of Selected Provinces. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2016.3(11): 86-75.
5. Soleimani N, Abaszadeh N, Niaz Azari B. The Relationship Work Ethics to Staffs' Job Satisfaction and Job Stress in Vocational and Technical Education Organization in Tehran. *New approaches in educational management quarterly*. 1392. 3(9): 21-38.
6. Ali M, Asif khan M, Mushtaq M, Naqvi F, Hussain S. B. Sway Islamic work ethics on employee's commitment and satisfaction in banking sector. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*. 2013. 8(2): 388-399.
7. Andam R. A study of organizational commitment of volunteers and employees as a predictor of committee member turnover among volunteer sport administrators: result of a time – lagged study. *Sport management review*. 2013. 3(3): 236-241.
8. Bang H, Ross S, Thomas G, Reio J. From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations The role of job satisfaction. *Journal of Management Development*. 2013. 32(1): 96-112.
9. Bateman T S, Strasser S. A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. *The Academy of Management Journal*. 1984. 1, 95-112.
10. Browne M W, Cudeck R. Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *testing structural equation models*. Newbury Park, CA: Sage. 1993.
11. Chye Koh H, Boo E HY. Organisational ethics and employee satisfaction and commitment. *Organisational ethics*. 2015. 42(2): 677- 693.
12. Cnaan R A, Goldberg Glen R S. Measuring motivation to volunteer in human services. *The Journal of applied behavioral science*. 1991. 27(2): 269-284.
13. Cuskelly G, Boag A. Organizational commitment as a predictor of committee member turnover among volunteer sport administrators: result of a time – lagged study. *Sport management review*. 2001. 4(2): 65-86.
14. DePoy E, Gitlin L N. *Introduction to research: Multiple strategies for health and human services*. Mosby. 1994.
15. Eisen S V, Wilcox M, Leff H S, Schaefer E, Culhane M A. Assessing behavioral health, outcomes in outpatient programs: Reliability and validity of the BASIS-32. *The Journal of Behavioral Health Services and Research*. 1999. 26(1): 5 – 17.
16. Fairley S, Kellett P, Green B C. Volunteering abroad: Motives for travel to volunteer at the Athens Olympic Games. *Journal of Sport Management*. 2007. 21(3): 41-57.
17. Farah abdi M, Muhamad nor S F, Radzi N Z. The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment. *Business Research Conference*. 2014. 3(1): 1-12.
18. Faruk unal O. Relationship between organizational commitment and ethical climate: the mediating role of job satisfaction dimension. *Journal of WEI Business and Economics*. 2012. 1(3): 92- 105.
19. Galindo-Kuhn R, Guzley R M. The volunteer satisfaction index: construct: definition, measurement, development, and validation. *Journal of Social Service Research*. 2001. 28(4): 45-68.
20. Qidron B. sources of job satisfaction among service volunteers. *Nonprofit and voluntary sector Quarterly*. 1983. 12(1): 20- 35.
21. Hu L, Bentler P M. Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling*. 1999. 6(2): 1-55.
22. Kelloway, E. K., (1998). "Using LISREL for structural equation modeling. A researcher guide", Thousand oaks, CA: sage publications, 1-147.
23. Kline R B. *principles and practice of Structural Equation Modeling*. N Y: Guilford press. 2011. 1-427.

24. Komari N, Djafar F. Work ethics work satisfaction and organizational commitment at the sharia bank, Indonesia. *International Business Research*. 2013. 6(12): 107-117.
25. Mohamed N, Abdul karim N S, Hussein R. Linking islamic work ethic to computer use ethics, job satisfaction and organisational commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems Governance and Ethics*.2010. 5(2): 13 – 23.
26. Mostafa S, Noorbakhsh P, Noorbakhsh M. Relationship between work ethics and organizational support with organizational commitment in work place. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*.2014. 4(1): 807-813.
27. Nazilah S, Rozmi I, Fauziah I. Relationship between satisfaction and organizational commitment among undergraduate volunteers. *The social sciences*.2012. 7(2): 378- 382.
28. Park S H, Kim M. Development of a hierarchical model sport volunteers 'organizational Commitment. *European Sport Management Quarterly*.2013. 13(3): 94 -109.
29. Pauline C. Volunteer Satisfaction and Intent to Remain: An Analysis of Contributing Factors Among Professional Golf Event Volunteers. *International Journal of Event Management Research*.2011. 6(2): 10- 32.
30. Rahmawati Y. Understanding organizational commitment and satisfaction among scout volunteers. *International research in education*.2014. 2(1): 125-134.
31. Terry, P. C., lane, A. M., Fogarty, G.,(2003)." Construct validity of the profile of mood states – A for use with Adults", *Psychology of sport and Exercise*, 4, 25-39.
32. Tripathi S P. Impact of work ethics on organizational commitment and employee satisfaction hdfc bank Indore, India. *Global journal for research analysis*.2014. 3(5): 1-4.
33. Yousef khan marri M, Sadozai A M, Fakhra Zaman H M, Ramay M. The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*.2012. 2(12): 32 - 45.
34. Zehir C, Erdogan E, Basar D. The Relationship Among Charismatic Leadership, Ethical Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Companies. *Journal of Global Strategic Management*.2011. 10(3): 49-59.