

اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی

تربیت بدنی و علوم ورزشی

مهدی سلیمی^۱، محبوبه خداپرست^۲

۱. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه اصفهان*

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۰۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۶/۱۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی بود. این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی، به لحاظ نحوه جمع‌آوری داده‌ها، میدانی و به لحاظ نوع، علی بود که مبنای آن بر اساس مدل‌سازی معادلات ساختاری در محیط لیزرل بنا شد. جامعه آماری را همه اعضای هیئت علمی کشور در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی ($N=709$) تشکیل دادند که حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان برابر با ۲۵۶ نفر در نظر گرفته شد. برای سنجش متغیر فرهنگ سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد دنیسون (۲۰۰۰) شامل ۱۲ مؤلفه و ۶۰ سؤال، برای سنجش متغیر عملکرد شغلی از پرسش‌نامه استاندارد علی‌رضایی و همکاران (۲۰۱۳) شامل دو مؤلفه و ۲۳ سؤال، و برای سنجش متغیر اخلاق حرفه‌ای از پرسش‌نامه استاندارد ۱۶ سؤالی کادوزیر و براون (۲۰۰۴) شامل هشت مؤلفه استفاده شد. روایی پرسش‌نامه‌ها را به لحاظ صوری و محتوایی، استادان مدیریت ورزشی تأیید کردند و آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۵ برای پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی، ۰/۸۱ برای پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای و ۰/۸۰ برای پرسش‌نامه عملکرد شغلی، نشان از پایایی مطلوب ابزار تحقیق داشت. با توجه به مدل ساختاری ارائه شده نهایی، فرهنگ سازمانی با ضریب ۱/۱۳ بر روی اخلاق حرفه‌ای و با ضریب ۰/۹۶ بر روی عملکرد شغلی به‌طور معنادار اثرگذار است. همچنین اخلاق حرفه‌ای با ضریب ۰/۸۷ به‌طور معنادار بر عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی اثرگذار است. بنابراین می‌توان با ارتقای متغیرهای فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی، عملکرد شغلی آنها را بهبود بخشید.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، عملکرد شغلی، اعضای هیئت علمی، تربیت بدنی و علوم ورزشی

مقدمه

امروزه دانشگاه‌ها به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و سازنده‌ترین نهادهای اجتماعی هر جامعه، مسئولیت توسعه پژوهش‌ها، تولید دانش جدید، دریافت دانش‌های روز دنیا و کاربرد آنها در مسائل مختلف را به عهده دارند (گشمرد، معتمدی و واحدپرست، ۱۳۹۰: ۴۸). استاد، دانشجو و محیط آموزشی، از ارکان اساسی آموزش در هر دانشگاه هستند که بدیهی است اختلال در هر یک از این سه رکن، سبب افت کیفیت آموزش خواهد شد. ولی بی‌تردید منابع انسانی، به‌ویژه استادان، مهم‌ترین رکن آموزش در دانشگاه‌ها هستند و به‌عنوان اساسی‌ترین عامل برای ایجاد موفقیت مطلوب در تحقق هدف‌های آموزشی شناخته می‌شوند؛ زیرا آنها با روان و احساسات فراگیران سروکار دارند و می‌توانند با اندیشه‌هایی که دارند بر هزاران نفر تأثیر بگذارند و باعث پروراندن نیروهای کارآمد و متخصص در جامعه شوند. در مقابل، اگر به‌درستی عمل نکنند، زبان‌های جبران‌ناپذیری بر جای خواهند گذاشت (مظلومی محمودآباد، رهائی، احرام‌پوش و سلطانی، ۱۳۸۹: ۲۲۶). به عبارتی، در فرایند تدریس، تنها تجارب و دیدگاه‌های علمی استاد نیست که مؤثر واقع می‌شود، بلکه کل شخصیت اوست که در ایجاد شرایط یادگیری و تغییر و تحول فراگیران اثر می‌گذارد (حکم‌آبادی و فلاح، ۱۳۹۲: ۲۳). از این‌رو مطالعه و بررسی عوامل مهم و مورد توجه در رابطه با استادان، همچون عملکرد شغلی، اخلاق حرفه‌ای و عوامل مؤثر بر آنها می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش عالی تأثیر بسزایی داشته باشد.

در میان رشته‌های مختلف تحصیلی، اعضای هیئت علمی رشته تربیت بدنی نیز به‌عنوان بخشی از نظام آموزشی دانشگاه‌ها به تربیت نیروی انسانی متخصص در حیطه علوم ورزشی می‌پردازند و از این مقوله مستثنی نیستند. استادان این رشته از یک سو با آموزش تعداد زیادی از دانشجویان دختر و پسر با نیازهای متفاوت جسمی و روانی و استفاده صحیح و جهت‌دار از استعدادها و توانایی‌های آنها و از سوی دیگر با تغییرات و پیشرفت‌های سریع در حوزه ورزش روبه‌رو هستند، که هماهنگی با این تغییرات و انجام هرچه بهتر وظایفشان نیازمند توجه به عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی آنها و ایجاد شرایط مناسب برای بهبود هرچه بیشتر این مهم می‌باشد (قهرمان تبریزی، تندنویس، امیرتاش و کدیور، ۱۳۸۴: ۱۴۱).

عملکرد شغلی عبارت است از بازده افراد طبق وظایف قانونی مقرر در شغل آنها (احمد، واریچ، خوسو و احمد^۱، ۲۰۱۴: ۱۰۵). در واقع عملکرد شغلی میزان تلاش و حدود موفقیت کار را در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار، بیان می‌کند (محمد و جاییس^۲، ۲۰۱۶: ۶۷۶). ارتقای

1. Ahmed, Warraich, Khoso, Ahmad
2. Mohamad, Jais

عملکرد شغلی به دلیل افزایش بهره‌وری در جامعه، یکی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند (اندام، منتظری و ابویسانی، ۱۳۹۴: ۶۲) که در این میان، دانشگاه‌ها نیز به‌عنوان یکی از حیاتی‌ترین سازمان‌ها، که نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورها دارند و همچنین وظیفه خطیر پرورش نیروهای متخصص، متعهد، کارآمد و خلاق را برای دیگر بخش‌های توسعه ملی بر عهده دارند (یوسف‌زاده، مهداد و مهدی‌زادگان، ۱۳۹۰: ۱۱۰) باید در راستای پیشبرد اهداف و رسالت‌های خود، با بررسی عملکرد شغلی منابع انسانی، به‌ویژه اعضای هیئت علمی، کیفیت فعالیت‌های مختلف خود، به‌ویژه در بخش آموزش را بهبود بخشند (اندام، منتظری و ابویسانی، ۱۳۹۴: ۶۲).

عوامل مختلفی بر عملکرد شغلی استادان تأثیر می‌گذارند که شاید بتوان از اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین آنها نام برد. اخلاق از ساختارها و مناسبات، فرهنگ، دین، نظام‌های هنجاری و حقوقی، نظام خانواده، یادگیری اجتماعی، ایمان و تجارت و نگرش‌های مردمان تأثیر می‌پذیرد و همان‌گونه که می‌توان از اخلاق در سطح کلان نظام اجتماعی یا اخلاق در سطح فردی بحث کرد، اخلاق در سطح زیرنظام‌ها و مشاغل مختلف نیز موضوعیت دارد (سلطان‌زاده، امراهی و اسم حسینی، ۱۳۹۳: ۲۱). اخلاق حرفه‌ای مجموعه استانداردها و قواعدی است که بر نحوه رفتار تمام اعضای یک حرفه اعمال می‌شود (مریاک^۱، ۲۰۱۵: ۵۲۳) و در واقع منظور از اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است (پراکش تراپاتی^۲، ۲۰۱۴: ۱). حرفه‌های گوناگون بر حسب میزان حساسیت و وظیفه‌ای که در خدمت به جامعه دارند، معیارهای اخلاقی حرفه‌ای متفاوتی نیز دارند؛ مانند اخلاق حرفه‌ای پزشکان، اخلاق حرفه‌ای مدیران، اخلاق حرفه‌ای خبرنگاران، اخلاق حرفه‌ای استادان و غیره (بیک‌زاد، صادقی و ابراهیم‌پور، ۱۳۹۱: ۳). استادان دانشگاه‌ها به‌عنوان افرادی که مسئولیت تعلیم و تربیت دانشجویان را بر عهده دارند باید از اصول اخلاق حرفه‌ای معلمی آگاهی داشته و به آن پایبند باشند. بدین صورت که یک استاد در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند؛ اول، از نظر تأثیری که بر رفتار و افکار فراگیران دارد، باید خود را آراسته به فضایل اخلاقی کند و دوم، به فراخور وظیفه‌ای که در قبال برآوردن نیازهای آموزشی دانشجویان دارد، باید با رعایت حداکثری اصول اخلاقی در انجام وظایف حرفه‌ای، مسئولیت‌های آموزشی خود را به بهترین نحو به انجام رساند (سلاجقه و صفری، ۱۳۹۴: ۱۰۴). بنابراین، التزام استادان به رعایت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند باعث بهبود عملکرد شغلی آنها شود و

1. Meriac

2. Prakash Tripathi

در نتیجه کیفیت فرایند و برون دادهای نظام آموزش عالی افزایش می‌یابد و اهداف اثربخش آن محقق می‌شود (بیک‌زاد، صادقی و ابراهیم‌پور، ۱۳۹۱: ۲).

نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که هریک از عوامل اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای سازمان‌های گوناگون، از جمله اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله فرهنگ سازمانی قرار گیرد (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۲: ۶۲). فرهنگ سازمانی بر ارزش‌ها، عقاید، هنجارها، قوانین و اهدافی که به‌طور وسیع در سازمان‌ها پذیرفته شده‌اند دلالت دارد (حکیم^۱، ۲۰۱۵: ۳۳) و شیوه انجام امور و روش زندگی سازمانی را تعیین می‌کند (امالیا، الیانا و کونتورو^۲، ۲۰۱۵: ۲۶۳). برای رسیدن به تعالی و اثربخشی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و همچنین بهبود عملکرد شغلی اعضای آنها، باید به فرهنگ سازمانی توجه ویژه‌ای داشت؛ زیرا فرهنگ به روش درک انسان از محیطی که در آن زندگی می‌کند اشاره دارد و معرف دیدگاه‌ها و رفتار اوست. اگر قوانین و مقررات موجود در سازمان‌ها رفتار رسمی کارکنان را شکل می‌دهند، فرهنگ سازمانی نیز رفتار غیررسمی کارکنان را دیکته می‌کند و مبنای اخلاق حرفه‌ای آنان محسوب می‌گردد و می‌تواند بر عملکرد شغلی آنها نیز تأثیرگذار باشد (نصرآبادی و سلیمانی، ۱۳۹۲: ۸۸). بنابراین، فرهنگ سازمانی مطلوب می‌تواند باعث تقویت اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای سازمان شود و در نتیجه سازمان را به اهداف خود نزدیک کند (عسگریان و طاهری عطار، ۱۳۹۱: ۲۲). اعضای هیئت علمی بهترین منبع شناسایی فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها محسوب می‌شوند (رضایی صوفی، ۱۳۹۳: ۸۶)؛ زیرا فرهنگ سازمانی بر جنبه‌های مختلف از جمله ادراک، تفکر، احساس، روش‌های عمل، فرایند تصمیم‌گیری، انگیزه، روحیه و میزان خلاقیت و نوآوری استادان دانشگاه‌ها تأثیر خواهد داشت و در نتیجه، توجه استادان به فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها، باعث بهبود اخلاق حرفه‌ای آنها و بهبود عملکرد شغلی‌شان می‌شود و تحقق اهداف دانشگاه تا حد زیادی امکان‌پذیر می‌گردد. ولی در مقابل، بی‌توجهی به فرهنگ سازمانی، اگرچه حتی منجر به شکست مطلق سازمان و نرسیدن به اهداف چشم‌اندازهای آن نشود، می‌تواند مشکلات فراوانی برای سازمان ایجاد کند و ضمن کند کردن حرکت سازمان، انرژی زیادی را برای حل آن مشکلات هدر دهد (نصیری، قنبری، نیکنامی و آخوندی، ۱۳۹۱: ۲). بنابراین، فرهنگ سازمانی به‌عنوان یک عامل اساسی در موفقیت سازمان‌ها و رسیدن به اهداف آنها در نظر گرفته می‌شود (شبانکاره، مدنی و شیرعلی‌زاده^۳، ۲۰۱۵: ۲۴۶) که این موضوع در نظام آموزش عالی، به‌مثابه عالی‌ترین سطح آموزش در جامعه، که بیش از هر نهاد دیگری بر تحولات

-
1. Hakim
 2. Amaliyah, Eliyana, Kuntoro
 3. Shabankareh, Madani, Shiralizadeh

اقتصادی و اجتماعی تأثیرگذار است و در ارتقای بخش‌های مختلف جامعه نقش مهمی ایفا می‌کند، بسیار حائز اهمیت است و باید بیشتر به مطالعه و بررسی آن پرداخته شود (محبزادگان، پرداختچی، قهرمانی و فراستخواه، ۱۳۹۲: ۲).

مروری بر پیشینه تحقیقات در داخل و خارج از کشور نشان می‌دهد که تحقیقات متعددی در رابطه با متغیرهای پژوهش حاضر انجام شده، اما به تأثیر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی استادان توجه کمتری صورت گرفته است. از جمله پژوهش‌هایی که در زمینه بررسی این متغیرها می‌توان به آن‌ها اشاره نمود: تحقیق ناظریان، رحیم، سلطانی و ناظریان^۱ (۲۰۱۵) با هدف بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارمندان باشگاه‌های ورزشی است که محققین در نتایج پژوهش خود به نقش تأثیرگذار فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای اشاره کرده و بر اهمیت آن تأکید نموده‌اند. رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی با هدف بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به نقش تأثیرگذار فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد سازمانی اعضای هیئت علمی تأکید کرده‌اند. در تحقیقات دیگری که توسط اسکیلر، گری، سرتباس و کالیک^۲ (۲۰۱۶) با هدف بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر خلاقیت سازمانی و نوآوری در تجارت ورزشی؛ و اسکیلر، اکیسی، سویر و سری^۳ (۲۰۱۶) با هدف بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار کار نوآورانه در ارائه خدمات ورزشی انجام شده است، محققین فرهنگ سازمانی را عامل بسیار مهمی بر خلاقیت و نوآوری سازمانی معرفی نموده و بر نقش مهم آن تأکید نموده‌اند. رضایی صوفی (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود تحت عنوان بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت و بهره‌وری اعضای هیئت علمی تربیت بدنی، فرهنگ سازمانی را یک عامل موثر بر خلاقیت و بهره‌وری اعضای هیئت علمی تربیت بدنی معرفی نموده است؛ همچنین کریمی گوغری، رضوانفر و حجازی (۱۳۹۱) با هدف بررسی اثر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی؛ و سلاجقه و صفری (۱۳۹۴) با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه، نقش فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی را بسیار مهم دانسته و از آن به عنوان یک عامل مهم و اثرگذار بر عملکرد شغلی یاد کرده‌اند. در تحقیقات دیگری همچون همتیان و بروجنی^۴ (۲۰۱۴) با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و عملکرد مربیان و بازیکنان حرفه‌ای در لیگ فوتبال؛ اندام، منتظری و ابویسانی (۱۳۹۴) با هدف بررسی ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش؛ و قنبری،

1. Nazerian, Rahim, Soltani, Nazerian

2. Eskiler, Geri, Sertbas, Calik

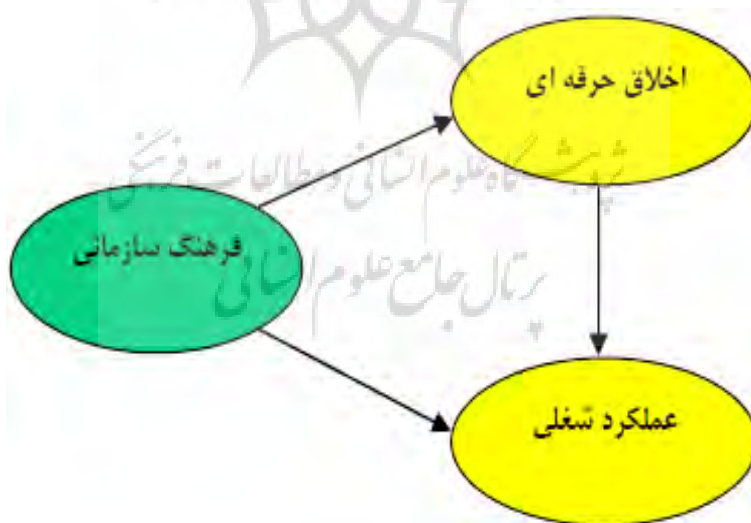
3. Eskiler, Ekici, Soyer, Sari

4. Hematian, Boroujeni

اردلان، بهشتی‌راد و سلطان‌زاده (۱۳۹۴) با هدف بررسی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی، بر اهمیت این موضوع بسیار تاکید شده است که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی کارکنان و کیفیت کاری آنها بسیار تاثیرگذار می‌باشد.

به طور کلی تعدادی از این تحقیقات مبین این نکته‌اند که فرهنگ سازمانی بر جنبه‌های مختلف سازمان، از جمله اخلاق حرفه‌ای، عملکرد شغلی، خلاقیت و نوآوری، تعهد سازمانی و غیره اثرگذار است و این عامل در تحقق اهداف سازمانی نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. همچنین برخی از این تحقیقات به تأیید نقش تأثیرگذار اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی کارکنان در سازمان‌های مختلف پرداخته و رابطه مثبت و معناداری را بین آنها یافته‌اند. از این رو، با توجه به موارد گفته‌شده در خصوص اهمیت نقش فرهنگ سازمانی بر اثربخشی و بهره‌وری سازمان‌های مختلف، از جمله مراکز آموزش عالی و تأثیر آن بر مؤلفه‌هایی چون اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی، و محدود بودن مطالعات انجام‌شده در این زمینه در محیط‌های آموزشی و به خصوص آموزش عالی، و نقش این نهادها در توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه، این پژوهش با هدف بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی انجام می‌شود.

با توجه به جمع‌بندی مبانی نظری، مدل مفهومی پژوهش بر اساس شکل یک ارائه می‌شود.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به بررسی روابط علی میان متغیرها بر اساس مدل مفهومی از پیش تعیین شده می‌پردازد، از این رو می‌توان گفت که این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی، به لحاظ نحوه جمع‌آوری داده‌ها، میدانی و به لحاظ نوع، علی است که مبنای آن بر اساس مدل‌سازی معادلات ساختاری^۱ بنا شده است. در مدل مفهومی پژوهش، فرهنگ سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل و اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی به‌عنوان متغیرهای وابسته در نظر گرفته شده‌اند. جامعه آماری پژوهش را همه اعضای هیئت علمی کشور در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی تشکیل دادند که بر اساس مطالعات صورت‌پذیرفته در زمان انجام پژوهش (بهمن‌ماه ۱۳۹۴)، تخمین زده شد که این تعداد از ۷۰۹ نفر بیشتر نیست. حجم نمونه نیز بر اساس جدول کرجسی و مورگان برابر با ۲۵۶ نفر در نظر گرفته شد که این تعداد به‌صورت تصادفی طبقه‌ای و بر اساس پراکندگی جامعه آماری در استان‌ها گزینش شدند.

برای جمع‌آوری داده‌ها پیرامون متغیر فرهنگ سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد دنیسون^۲ (۲۰۰۰) شامل ۱۲ مؤلفه و ۶۰ سؤال استفاده شد. بر اساس ویژگی‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه دنیسون، ویژگی درگیر شدن در کار از طریق سه مؤلفه توانمندسازی، تیم‌سازی و توسعه قابلیت‌ها، ویژگی سازگاری از طریق سه مؤلفه ارزش‌های بنیادی، توافق و نیز انسجام و هماهنگی، ویژگی انطباق‌پذیری از طریق سه مؤلفه ایجاد تغییر، مشتری‌مداری و یادگیری سازمانی و نیز ویژگی رسالت از طریق سه مؤلفه گرایش و جهت‌گیری استراتژیک، اهداف و مقاصد و نیز چشم‌انداز سنجیده می‌شود. برای سنجش متغیر عملکرد شغلی از پرسش‌نامه علی‌رضایی، مساح و اکرمی (۱۳۹۲) استفاده شد. این پرسش‌نامه استاندارد شامل ۲۳ سؤال در دو بعد عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای است که عملکرد وظیفه‌ای از طریق ۱۰ سؤال با انطباق از پرسش‌نامه بیرن^۳ و همکاران (۲۰۰۵) و عملکرد زمینه‌ای از طریق ۱۳ سؤال با انطباق از پرسش‌نامه کونوی^۴ (۱۹۹۹) سنجیده می‌شوند. همچنین برای جمع‌آوری داده‌ها پیرامون متغیر اخلاق حرفه‌ای از پرسش‌نامه استاندارد ۱۶ سؤالی کادوزیر و براون^۵ (۲۰۰۲) استفاده شد که از هشت مؤلفه تشکیل شده است که عبارتند از:

1. Structural Equation Modeling
2. Denison
3. Byrne
4. Conway
5. Cadozier & Brown

مسئولیت‌پذیری، صادق‌بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و در نهایت، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و احترام به آنها. هر سه پرسش‌نامه به کاررفته در پژوهش حاضر استاندارد هستند و اعتبار آنها پیش‌ازین در مطالعات متعددی تأیید شده است (رحیم‌نیا و علی‌زاده، ۱۳۸۸؛ دهقان، ۱۳۹۵؛ رضوی؛ ۱۳۹۴). با این حال برای اطمینان از این موضوع در حوزه پژوهش حاضر، روایی پرسش‌نامه‌ها به لحاظ صوری و محتوایی به تأیید ده تن از استادان مدیریت ورزشی رسید. همچنین، آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۵ برای پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی، ۰/۸۱ برای پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای و ۰/۸۰ برای پرسش‌نامه عملکرد شغلی، نشان از پایایی مطلوب ابزار تحقیق داشت. این پرسش‌نامه‌ها پس از تأیید روایی، پایایی، بومی‌سازی و اصلاح صوری سؤالات، از طریق آدرس الکترونیکی برای نمونه آماری ارسال و نهایتاً جمع‌آوری شدند. تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها نیز با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار لیزرل ۸/۸۰ انجام پذیرفت.

نتایج

جدول یک بیانگر نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف، برای بررسی وضعیت توزیع داده‌های متغیرهای اصلی پژوهش است.

جدول ۱- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف پیرامون فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها		
متغیر	k-s-z	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	۰/۸۰۴	۰/۵۳۸
اخلاق حرفه‌ای	۰/۹۸۰	۰/۲۹۲
عملکرد شغلی	۱/۳۰۴	۰/۰۶۷

طبق نتایج حاصل از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و جدول شماره یک، می‌توان فرض نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش را پیرامون هر سه متغیر فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، و عملکرد شغلی، پذیرفت. شاخص‌های مربوط به برازش مدل حاصل از تحلیل داده بر اساس مدل معادلات ساختاری در جدول شماره دو ارائه شده‌اند.

جدول ۲- شاخص‌های مرتبط با برازش مدل

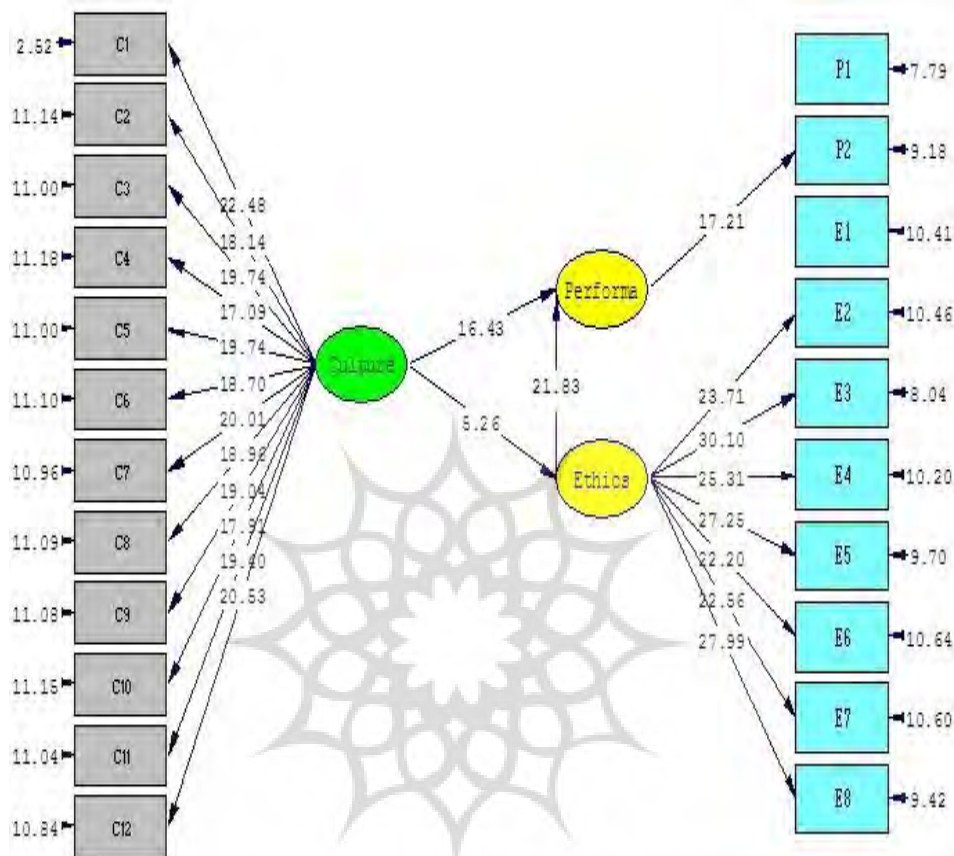
عنوان شاخص	مقدار	دامنه مورد قبول
X ² /df	۱/۷۱۶	کوچک‌تر از ۳
RMSEA	۰/۰۷۷	کوچک‌تر از ۰/۰۸ خطای مقبول
RMR	۰/۰۲۸	هرچه به صفر نزدیک‌تر باشد مدل برازش بهتری دارد
GFI	۰/۹۱۱	بیشتر از ۰/۹
AGFI	۰/۹۲۲	بیشتر از ۰/۹
NFI	۰/۹۳۷	بیشتر از ۰/۹
CFI	۰/۹۱۴	بیشتر از ۰/۹

در جدول شماره دو، تمام شاخص‌های ارزیابی، برازش مدل ایجادشده را تأیید می‌کنند. در این جدول نسبت مجذور کای به درجه آزادی برابر ۱/۷۱۶ است که با توجه به اینکه عددی کمتر از سه است، بیانگر برازش مناسب مدل ارائه شده است. از آنجاکه ریشه دوم میانگین مجذور پس‌مانده‌ها^۱ (RMR) (۰/۰۲۸) به صفر نزدیک است، برازش مدل نیز تأیید می‌شود. ریشه دوم، برآورد واریانس خطای تقریب^۲ (RMSEA) در این مدل نیز عدد ۰/۰۷۷ را نشان می‌دهد که از آنجاکه این عدد کوچک‌تر از ۰/۰۸ است، نشان می‌دهد که مدل برازش ضعیفی ندارد. در نهایت با توجه به مشاهدات حاصل از جدول یک، می‌توان گفت که داده‌های جمع‌آوری شده به‌خوبی الگو را حمایت و تأیید می‌کنند.

مدل مستخرج معادلات ساختاری در فرمت T-Value در شکل دو به نمایش درآمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، این مدل می‌تواند وضعیت معناداری روابط بین متغیرهای مکنون، و همچنین روابط بین متغیرهای مکنون و آشکار را مشخص کند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

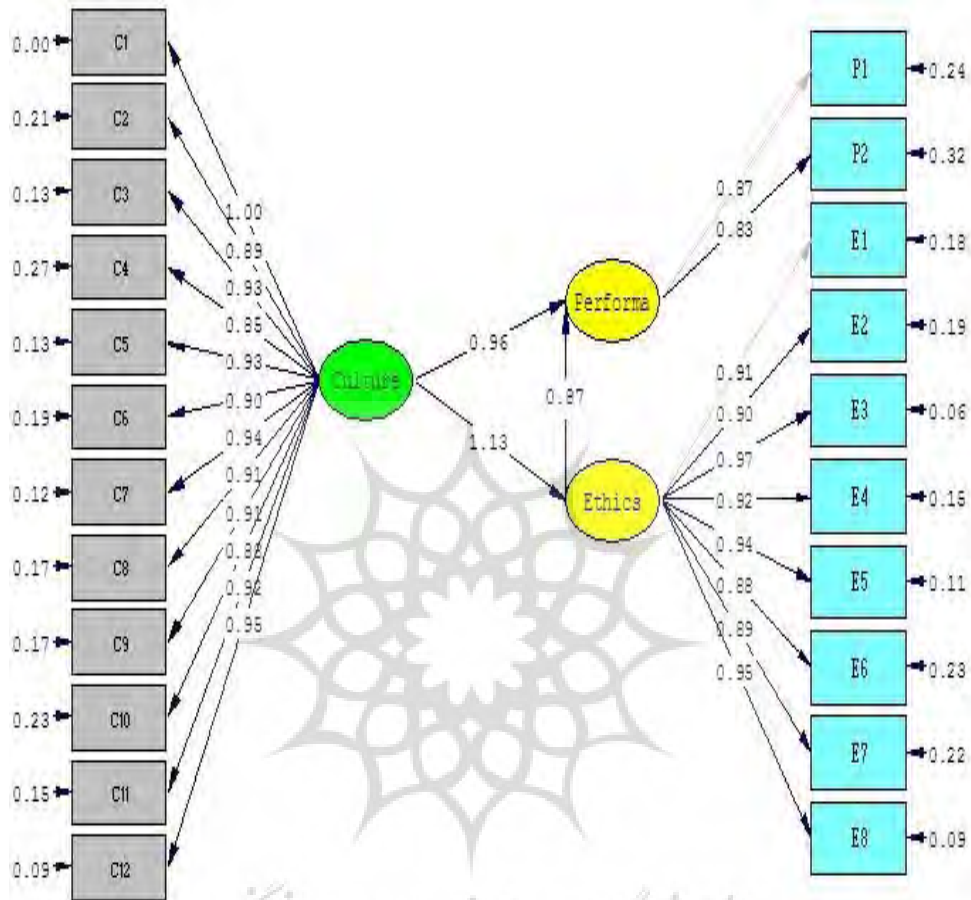
1. Root Mean Square Residual
2. Root Mean Square Error of Approximation



شکل ۲- مدل معادلات ساختاری ارائه شده بر اساس فرمت T-Value

با توجه به شکل دو، تمام روابط موجود بین متغیرهای مکنون معنادار است؛ بدین معنی که علاوه بر تأیید اثرگذاری این متغیرها بر یکدیگر، روابط موجود نیز معنادار گزارش می‌شوند. همچنین در این مدل روابط بین متغیرهای مکنون و آشکار نیز معنادار است، که این موضوع نشان می‌دهد که تمام متغیرهای مکنون از طریق متغیرهای آشکار خود حمایت می‌شوند. شکل سه بیانگر مدل تحقیق بر اساس مدل ساختاری استاندارد شده است.

1. Standardized Solution



شکل ۳- مدل ساختاری استاندارد شده

بر اساس مدل ارائه شده در شکل سه، جدول سه بیانگر ضرایب به دست آمده از ارتباط متغیرهای آشکار و مکنون مورد مطالعه است.

جدول ۳- ضرایب مستخرج از مدل ساختاری

متغیر اول	متغیر دوم	همبستگی	متغیر اول	متغیر دوم	همبستگی
عملکرد شغلی	عملکرد وظیفه‌ای	۰/۸۷	فرهنگ سازمانی	ارزش‌های بنیادی	۰/۸۶
عملکرد شغلی	عملکرد زمینه‌ای	۰/۸۳	فرهنگ سازمانی	توافق	۰/۹۳
اخلاق حرفه‌ای	مسئولیت‌پذیری	۰/۹۱	فرهنگ سازمانی	انسجام و هماهنگی	۰/۹۰
اخلاق حرفه‌ای	صادق بودن	۰/۹۰	فرهنگ سازمانی	ایجاد تغییر	۰/۹۴
اخلاق حرفه‌ای	عدالت و انصاف	۰/۹۷	فرهنگ سازمانی	مشتری‌مداری	۰/۹۱
اخلاق حرفه‌ای	وفاداری	۰/۹۲	فرهنگ سازمانی	یادگیری سازمانی	۰/۹۱
اخلاق حرفه‌ای	برتری‌جویی و رقابت‌طلبی	۰/۹۴	فرهنگ سازمانی	گرایش و جهت‌گیری استراتژیک	۰/۸۸
اخلاق حرفه‌ای	احترام به دیگران	۰/۸۸	فرهنگ سازمانی	اهداف و مقاصد	۰/۹۲
اخلاق حرفه‌ای	همدردی با دیگران	۰/۸۹	فرهنگ سازمانی	چشم‌انداز	۰/۹۵
اخلاق حرفه‌ای	احترام به ارزش‌ها	۰/۹۶	متغیر اول	متغیر دوم	تأثیر
فرهنگ سازمانی	توانمندی‌سازی	۱/۰۰	اخلاق حرفه‌ای	عملکرد شغلی	۰/۸۷
فرهنگ سازمانی	تیم‌سازی	۰/۸۹	فرهنگ سازمانی	عملکرد شغلی	۰/۹۶
فرهنگ سازمانی	توسعه قابلیت‌ها	۰/۹۳	فرهنگ سازمانی	اخلاق حرفه‌ای	۱/۱۳

با توجه به مدل ساختاری استاندارد شده در شکل سه و اطلاعات مندرج در جدول شماره سه، متغیر مکنون فرهنگ سازمانی با ضریب ۱/۱۳ بر روی اخلاق حرفه‌ای و با ضریب ۰/۹۶ بر روی عملکرد شغلی اثرگذار است. همچنین مدل نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای با ضریب ۰/۸۷ به‌طور معناداری بر عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی اثرگذار است.

بحث و نتیجه‌گیری

عملکرد شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد که طبق مدل مفهومی تأیید شده در پژوهش حاضر، اخلاق حرفه‌ای می‌تواند یکی از مهم‌ترین این عوامل باشد؛ زیرا اخلاق حرفه‌ای بر نگرش افراد به شغل تأثیر می‌گذارد (نیاز آذری، عنایتی، بهنام‌فر و کهرودی، ۱۳۹۳: ۳۵) و نشان می‌دهد یک گروه حرفه‌ای در مورد اینکه چه چیزی درست و مرتبط با معیارهای همان حرفه است، چه باورهایی دارند. استادانی که اخلاق حرفه‌ای دارند، ویژگی‌هایی از جمله برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، رعایت عدالت و انصاف، داشتن حس احترام به ارزش‌ها و افراد و همدردی با آنها، پاسخ‌گوبودن، مسئولیت‌تصمیم‌های خود و پیامدهای آنها را پذیرفتن، حساس و اخلاق‌مندبودن، به درستکاری و خوشنامی

در کار خود اهمیت دادن، کوشا بودن برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش و انجام آنها با تمام توان و خلوص نیت را دارند (قاسم‌زاده، زوار، مهدیون و رضایی، ۱۳۹۲: ۲). استادان با حس برتری‌جویی، انتظارات زیادی برای رسیدن به موفقیت دارند و دانشجویان از استنادی که انتظارات بیشتری دارند، مطالب بیشتری یاد می‌گیرند؛ زیرا سطح انتظارات استادان بر شیوه‌های تدریس و تعامل با دانشجویان تأثیر می‌گذارد و این نیز بر یادگیری دانشجویان تأثیر خواهد داشت. از این‌رو به نظر می‌رسد سطح انتظار استادان با سطح پیشرفت دانشجویان ارتباط مستقیم داشته باشد، زیرا بر این اساس دانشجویان پیاپی به چالش کشیده می‌شوند تا نهایت تلاش خود را صرف کنند و این باعث می‌شود تا سخت‌کوش‌تر تربیت شوند و آموزش مطالب نیز به آنها بهتر انتقال یابد و بدین ترتیب، استادان بهتر می‌توانند وظیفهٔ تعلیم و تربیت دانشجویان را به سرانجام برسانند. از دیگر ویژگی‌های استنادی که از اخلاق حرفه‌ای برخوردارند، رعایت عدالت و انصاف است. دانشجویان به اظهار نظر استادان در مورد خود اهمیت می‌دهند و اگر ارزشیابی آنها منصفانه نباشد، موجب کینه و دشمنی و در نتیجه دوری‌گزیدن دانشجویان از آنها می‌گردد که این موضوع می‌تواند هم در نقش تعلیم و آموزش استادان و هم در نقش تربیتی آنها تأثیر منفی بگذارد و عملکرد شغلی آنها را تضعیف کند. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که استنادی که به دانشجویان خود احترام می‌گذارند، متقابلاً دانشجویان نیز احترام بیشتری برای آنها قائلند. این استادان کسانی هستند که در صورت مشاهدهٔ رفتار نامناسب دانشجو به جای توبیخ و سرزنش علنی، به‌طور خصوصی با وی صحبت می‌کنند، نسبت به احساسات دانشجویان حساسیت نشان می‌دهند و همواره از موقعیت‌هایی که دانشجو در آن احساس نگرانی و دست‌پاچی می‌کند، اجتناب می‌ورزند و نمرهٔ امتحانی دانشجویان را محرمانه می‌دانند، که بدیهی است چنین رفتاری حس احترام و محبت دانشجویان را به استاد برمی‌انگیزد و میزان تأثیرگذاری و نفوذ آنها را بر دانشجویان افزایش می‌دهد و در نتیجه می‌تواند در تربیت و پرورش افراد با اخلاق‌تر به‌عنوان یکی از وظایف اصلی استادان، به آنها کمک شایانی کند (پیمان و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۱۳۵)؛ بنابراین، هنگامی که استادان، خود را به رعایت مؤلفه‌های مختلف اخلاق حرفه‌ای ملزم بدانند، سطح عملکرد شغلی آنها بهبود می‌یابد و در نتیجه، تربیت افراد با اخلاق‌تر، کاهش تنش‌های حرفه‌ای و بهبود روابط شایسته در سازمان تا حد زیادی صورت خواهد گرفت و بهره‌وری سازمانی افزایش قابل‌توجهی خواهد یافت (قنبری، اردلان، بهشتی‌راد و سلطان‌زاده، ۱۳۹۴: ۴۷) که یافته‌های پژوهش حاضر نیز این موضوع را تأیید می‌کنند. قنبری، اردلان، بهشتی‌راد و سلطان‌زاده (۱۳۹۴)؛ سلاجقه و صفری (۱۳۹۴)؛ همتیان و نسترن بروجنی (۲۰۱۴) و اندام، منتظری و ابویسانی (۱۳۹۴) نیز در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که افراد متعهد به اخلاق

حرفه‌ای، در صدد انجام هر نوع خدمت مفیدی برای سازمان خود برمی‌آیند و بدین ترتیب سطح عملکرد شغلی آنها بهبود می‌یابد و می‌توانند به موفقیت سازمان‌شان کمک شایانی کنند.

همچنین، بخشی از مدل مفهومی تأییدشده در پژوهش حاضر، این موضوع را مطرح می‌کند که فرهنگ سازمانی می‌تواند بر هر دو عامل اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی تأثیرگذار باشد. در واقع ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها، در گرو تصور اعضای این نهادها از فرهنگ سازمانی است و این عامل، یکی از مهم‌ترین عوامل پیشرفت یا شکست سازمانی شناخته می‌شود (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۲: ۶۲). فرهنگ سازمانی از عوامل مختلفی همچون جامعه، فناوری، بازار، محیط رقابت و دیگر عوامل شکل می‌گیرد؛ بنابراین هر سازمان و حتی واحد سازمانی‌ای فرهنگ سازمانی خاص خود را دارد (امیدی، تندویس و مظفری، ۱۳۹۱: ۲) و هر سازمانی با فرهنگ خود می‌تواند اخلاق حرفه‌ای خاصی را در میان اعضایش ایجاد کند؛ مثلاً در یک سازمان نظامی، نظم و انضباط بخشی از فرهنگ سازمانی است و اعضای آن منضبط‌بودن را بخشی از اخلاق حرفه‌ای در کار خود می‌دانند (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۲: ۶۳). در محیط دانشگاه‌ها نیز با توجه به اینکه تربیت‌یافتگان آنها خود متولی آموزش نسل‌های بعدی هستند و در صورت آموزش صحیح می‌توانند در ترویج اخلاق حرفه‌ای در مشاغل و سازمان‌های گوناگون نقش مهمی داشته باشند، ضرورت وجود فرهنگ سازمانی قوی، اهمیت فراوانی دارد؛ فرهنگی که همه اعضای این سازمان‌ها - از جمله استادان، دانشجویان، کارکنان و مدیران - را وادار به رعایت اخلاق حرفه‌ای می‌کند. در این میان، استادان به دلیل نقشی که در تربیت علمی و اخلاقی دانشجویان و همچنین تأثیر فعالیت‌های پژوهشی و علمی آنها بر درجه و اعتبار دانشگاه، وظیفه سنگین‌تری نسبت به دیگر اعضای این نهاد، در رعایت اخلاق حرفه‌ای دارند (صدیق، ۱۳۹۴: ۳). در واقع، تحقق اهداف دانشگاه‌ها، علاوه بر منابع مالی و امکانات دیگر، در گرو عملکرد شغلی کارکنان و به‌ویژه اعضای هیئت علمی است و همان‌طور که گفته شد، فرهنگ سازمانی می‌تواند از جمله مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی به شمار آید. زمانی که فرهنگ سازمانی ضعیفی بر دانشگاه حاکم باشد، به تضعیف عملکرد شغلی استادان نیز می‌انجامد و هزینه‌های سازمان به‌صورت آشکار و پنهان افزایش می‌یابد. این هزینه‌ها را می‌توان در حوزه‌های مختلف سازمان مانند کاهش بهره‌وری، پویایی اندک سازمان، فقدان شفافیت، و یا به‌هم‌ریختگی ارتباطات سازمانی شناسایی کرد (مهاجران و شهودی، ۱۳۹۳: ۲۱) که نتایج تحقیق حاضر نیز این موضوع را تأیید می‌کند و نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی تأثیر چشمگیری بر اخلاق حرفه‌ای (با ضریب ۱/۱۳) و عملکرد شغلی (با ضریب ۰/۹۶) اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی دارد. یافته‌های تحقیق رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲)، نظریان، رحیم، سلطانی و نظریان (۲۰۱۵)، اسکیلر، گری، سرتیاس و کالیک (۲۰۱۶)، اسکیلر، اکیسی، سویر و سری (۲۰۱۶)، رضایی صوفی

(۱۳۹۳) و کریمی گوغری، رضوان‌فر و حجازی (۱۳۹۱) نیز نتایج این بخش پژوهش را تأیید می‌کنند و می‌گویند که فرهنگ سازمانی به‌عنوان عامل مهم و مؤثر در کامیابی و یا شکست سازمان تلقی می‌شود و اگر فرهنگ سازمانی مناسب و مطلوب بین کارکنان و مدیران گسترش یافته باشد، می‌تواند باعث شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای اعضای سازمان متناسب با آن فرهنگ شود و همچنین با بهبود عملکرد شغلی آنها، موفقیت سازمانی را باعث شود (نصرآبادی و سلیمانی، ۱۳۹۲: ۲).

بنابراین با توجه به نتایج کلی پژوهش حاضر می‌توان گفت که مدل مفهومی مطرح‌شده در این تحقیق، که بیانگر اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی است، تأیید می‌شود و می‌توان از نتایج این پژوهش برای تقویت فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌ها، افزایش اخلاق حرفه‌ای در میان اعضای هیئت علمی و بهبود عملکرد شغلی آنها استفاده کرد و در نتیجه، اثربخشی و بهره‌وری را در دانشگاه‌ها افزایش داد (شریف‌زاده، بازیار و تیرجو، ۱۳۹۲: ۲۵) که در همین راستا پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌شود:

۱. تدوین آیین‌نامه و منشور اخلاق حرفه‌ای برای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها
۲. گنجاندن معیارهای اخلاق حرفه‌ای در جذب، گزینش، پرورش و ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها
۳. برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای تقویت اخلاق حرفه‌ای استادان (امروزه علاوه بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل، باید به آموزش اخلاق حرفه‌ای نیز توجه کرد).
۴. بررسی میزان تبعیت و التزام استادان دانشگاه‌ها به استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در حوزه‌های مختلف آموزش، پژوهش، رفتار با دانشجویان و دیگر موارد، از دیدگاه دانشجویان، کارکنان دانشگاه‌ها، مدیران و خود استادان (تا نقاط قوت و ضعف این زمینه مشخص شود و برای تقویت یا رفع آنها راهکارهای لازم ارائه شود).
۵. بررسی هر یک از شاخص‌های فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها به منظور حفظ و تقویت عوامل مفید و مؤثر بر آن و تغییر و اصلاح ارزش‌های نامطلوب
۶. توجه به دیگر ابعاد و عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، و انجام پژوهش‌های نظری و کاربردی بیشتر در این خصوص

با توجه به نقش تأثیرگذار دانشگاه‌ها در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورها و همچنین تأکید بر منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان، بررسی عملکرد نیروی انسانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، به‌ویژه اعضای هیئت علمی به دلیل نقش مهم آنها در آموزش و اشاعه علم و

دانش و همچنین تعلیم و تربیت دانشجویان، بسیار بااهمیت است و باید عوامل مهم و مورد توجه در رابطه با آنها بیشتر مطالعه و بررسی شود. از طرفی، جستجوها نشان می‌دهند که تحقیقات متعددی در رابطه با اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها انجام شده اما به تأثیر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی آنها، توجه کمتری صورت گرفته است که این موضوع خلأ مطالعاتی در این زمینه را نشان می‌دهد.

پژوهش حاضر به بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی (به‌عنوان یکی از ارکان مهم تشکیل‌دهنده ساختار دانشکده‌های تربیت بدنی) پرداخته است. یافته‌های به‌دست‌آمده، با مدل مفهومی ارائه‌شده در این تحقیق که بیانگر وجود رابطه بین مؤلفه‌های مطرح‌شده در پژوهش بود، هم‌راستا بودند و رابطه یادشده را تأیید کردند. در نتیجه، می‌توان از نتایج این پژوهش برای تقویت فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌ها، افزایش اخلاق حرفه‌ای در میان اعضای هیئت علمی و بهبود عملکرد شغلی آنها استفاده کرد و در نتیجه اثربخشی و بهره‌وری را در دانشگاه‌ها افزایش داد که در این زمینه رهنمودهای لازم ارائه شده است.

منابع

1. Ahmed, R R., Warraich, U A., Khoso, I., Ahmad, N (2014). Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*, 4 (2): 104-108.
2. Alirezaie, N., Masah, H., Akrami, N (2013). The correlation between Work consciousness and Job performance, *journal of ethics in sciences and technology*, 2: 3-11. (In Persian).
3. Amaliyah, A., Eliyana, A., Kuntoro, B (2015). Influence of Organizational Culture and Leader Member Exchange to Affirmative Action Policy, Diversity and Employee Work Quality at Pt Pelabuhan Indonesia III. *American International Journal of Social Science*, 4 (2): 261-276.
4. Andam, R., Montazeri, A., Abvisani, A (2015). relation between professional ethics, professional commitment and job performance in sport and youth organizations staff of Khorasan Razavi province, *contemporary researches in sport management* 5 (10): 61-72. (In Persian).
5. Asgarian, M., Taheri, F (2012). Organizational culture and its role in forming organizational citizenship behavior from professional s point of view in education department, a novel way in education management, 3 (2): 21-34. (In Persian).
6. Beikzad, J., Sadeghi, M., Ebrahimpour, D (2012). The effect of organizational factors on professional ethics development in staff, *ethics in science and technology magazine*, 7 (2): 1-9. (In Persian).
7. Byrne Z S., Stoner J., Thompson K R., Hochwarter W (2005). The interactive effects of conscientiousness, work effort, and psychological climate on job performance, *Journal of Vocational Behavior*, 66: 326-338.

8. Cardozier, V., Brown, R M (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty, [Internet], [Cited 2002], Available from: www. Proquest, Com.
9. Conway, J M (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs, *Journal of Applied Psychology*, 84 (1): 3-13.
10. Dehghan, M (2016). The relationship between Using Information Technology with Intrapreneurship and staffs Job Performance in youth and sport offices of Isfahan's province, Msc Dissertation, faculty of Physical Education and Sport Sciences, Islamic Azad University Mobarakeh.
11. Denison, D (2000). Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change, *International institute for management development*, Denison @ imd. Ch. 15: 348-372.
12. Eskiler, E., Ekici, S., Soyer, F., Sari, I (2016). The Relationship between Organizational Culture and Innovative Work Behavior for Sports Services in Tourism Enterprises, *Physical Culture and Sport. Studies and Research*, 69 (1): 53-64
13. Eskiler, E., Geri, S., Sertbas, K., Calik, F (2016). The Effects of Organizational Culture on Organizational Creativity and Innovativeness in the Sports Businesses, *Anthropologist*, 23 (3): 590-597.
14. Ghahreman Tabrizi, K., Tondnevis, F., Amirtash, A., Kadivar, P (2005). Relation between organizational culture and creativity of physical training faculty members, *sport science magazine*, 6: 139-150. (In Persian).
15. Ghanbari, S., Ardalan, M., Beheshdirad, R., Soltanzadeh, V (2015). Professional ethics of faculty members and its effect on quality of education in university, *ethics in science and technology magazine*, 10 (2): 39-49. (In Persian).
16. Goshmard, R., Motamedi, N., Vahedparast, H (2011). Ideas of Bushehr medical university professors and students about characteristics of a good professor, *education in medical science magazine*, 11(1): 48-57. (In Persian).
17. Hakim, A (2015). Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi, *the International Journal of Engineering and Science*, 4 (5): 33-41.
18. Hematian, A., Boroujeni, I N (2014). The relationship between professional ethics and ethical practice of professional coaches and players (football league in IRAN), *International Journal of Sport Studies*, 4 (11): 1345-1348.
19. Hokmabadi, R., Fallah, H (2013). Characteristics of a good professors from students point of view in Hygiene university of North Khorasan medical school, *education development in medical sciences magazine*, 6 (10): 22-29. (In Persian).
20. Mazloomi, S., Rahai, Z., Ahrampoosh, M., Soltani, T (2010). Characteristics of a competent professor from students' point of view in Yazd medical university- 1387, *Hormozgan medical magazine*, 14 (3): 226-233. (In Persian).
21. Meriac, J P (2015). Examining relationships among work ethic, academic motivation and performance, *Educational Psychology*, 35 (5): 523-540.

22. Mohajeran, B., Shohoodi, M (2014). Modeling the relation between professional ethics and spirituality in work and social responsibility among nurses of public hospitals in Kermanshah, nursing management magazine3 (2): 20-29. (In Persian).
23. Mohamad, M., Jais, J (2016). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study among Malaysian Teachers, Procedia Economics and Finance, 35: 674 ° 682.
24. Mohebzadegan, Y., Pardakhtchi, M., Ghahremani, M., ferasatkah, M (2013). Editing a model for self-esteem in faculty members by data-based hypothesis approach, research and planning in university magazine, 70: 1-25. (In Persian).
25. Naseri, Z., Malek mohamadi, M., Mazidi, A (2015). Mediating role of organizational citizenship behaviors in relation between conceived organizational support and job performance, social and organizational management, 4 (21): 36-43. (In Persian).
26. Nasiri, F., Ghanbari, S., Niknami, M., Akhondi, M (2012). Relation between organizational culture and conceived abilities of managers of Hamedan high schools, a novel way in educational management, 3 (1): 1-20. (In Persian).
27. Nasrabadi, A., Soleimani, M (2013). Role of organizational culture in improving professional ethics in organizations, cultural management, 21: 87-102. (In Persian).
28. Nazerian, S H., Rahim, G H., Soltani, I., Nazerian, I (2015). Examine the relationship between organizational culture and professional ethics among employees of the city clubs of Isfahan, Academie Royale Des Sciences D Outre-Mer Bulletin Des Seances, 4 (3): 171-176.
29. Niaz Azari, K., Enayati, T., Behnamfar, R., Kahroodi, Z (2014). Relation between professional ethics and organizational commitment, Iran medical university nursing care research center (Iran nursing magazine), 27 (87): 34-42. (In Persian).
30. Omidi, A., Tondnevis, F., Mozaffari, A (2012). Relation of organizational culture and knowledge management effectiveness and organizational effectiveness in some Iranian sport organizations, research in sport management and motion behavior, 2 (4): 1-18. (In Persian).
31. Peyman, H., Zarian, A., Sadeghifar, J., Alizadeh, M., Yaghubi, M., Yamani, N., Rostami, A., Delpisheh, A (2010). Characteristics of a Capable University Teacher from the Students' Point of View, Iranian Journal of Medical Education, 10 (5): 1131-1139. (In Persian).
32. Prakash Tripathi, S (2014). Impact of Work Ethics on Organizational Commitment and Employee Satisfaction at HDFC Bank Indore India, Global Journal for Research Analysis, 3 (5): 1-5.
33. Rahim Nia, F., Ali Zade, M (2010). Evaluation of cultural organization according to Denison model from viewpoint of university of Ferdowsi s faculty member, sociological and pedagogy studies, 10 (1): 148-170.
34. Rahimi, H., Aghababaei, R (2013). Relation of organizational culture and professional ethics, faculty members of Kashan university, education strategies in medical sciences, 6 (2), 61-67. (In Persian).
35. Razavi, A (2015). Evaluation of professional ethics in educational departments managers of University of Shahid Chamran, Msc Dissertation, University of Shahid Chamran.

36. Rezaei Soufi, M (2014). Relation between organizational culture and creativity and productivity of physical training faculty members of Payam noor universities. *Applicable researches in sport management*, 3 (2): 85-94. (In Persian).
37. Saki, R., Osare, A., Shabani, R (2015). investigating the relationship between professional ethics among managers and evolutionary leadership and job performance of teachers in high schools of Malard, *leadership and educational management magazine*, 9 (1): 27-50. (In Persian).
38. Salajeghe, A., Safari, S (2015). Relation between professional ethics and professors performances, *ethics in science and technology magazine*, 10 (3): 103-110. (In Persian).
39. Shabankareh, N., Madani, N., Shiralizadeh, W (2015). The Relationship between Organizational Culture and Employee Succession Planning in Keshavarzi Bank Branches in Tehran, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5 (4): 245-257.
40. Sharifzade, F., Baziar, A., Tirjoo, A (2013). Effect of organizational culture and professional ethics on organizational effectiveness, *governmental organizations management magazine*, 2 (1): 7-28. (In Persian).
41. Soltanzadeh, V., Amrahi, A., Esmhoseini, G (2014). Condition of professional ethics standards in faculty members from nursing student's point of view, *educational strategies in medical sciences*, 7 (1): 19-23. (In Persian).
42. Yousefzade, S., Mehdad, A., Mehdizadegan, I (2011). Comparison of organizational commitment, job attachment and performance of faculty members, *novel findings in psychology*, 5 (2): 109-118. (In Persian).

استناد به مقاله

سلیمی، مهدی، خداپرست، محبوبه. (۱۳۹۶)، پاییز و زمستان).
 اثر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی تربیت
 بدنی و علوم ورزشی. پژوهش در ورزش تربیتی، ۵(۱۳): ۳۹-۵۸.
 شناسه دیجیتال: 10.22089/res.2017.3025.1190

Salimi. M., Khodaparast. M. (2017). The Effect of Organizational Culture on Professional Ethics and Job Performance in Physical Education and Sport Sciences Faculty Members. *Research on Educational Sport*, 5(13): 39-58. (Persian). Doi: 10.22089/res.2017.3025.1190

The Effect of Organizational Culture on Professional Ethics and Job Performance in Physical Education and Sport Sciences Faculty Members

M. Salimi¹, M. Khodaparast²

1. Assistant Professor of Sport Management, University of Isfahan*
2. PhD Student in Sport Management, University of Tehran

Received: 2016/09/02

Accepted: 2017/01/25

Abstract

The purpose of present study was to study the effect of organizational culture on professional ethics and job performance of physical education and sport sciences faculty members. This research according to the aim was applicable, according to the data collection was in field, and according to the kind was practical that was constructed based on structural equation modeling in Lisrel software. Society were all physical education and sport sciences faculty members (N=709) and sample number was determined by krejcie and morgan table equal to 256. For evaluation of organizational culture variable, Denison standard questionnaire (2000) including 12 elements and 60 questions, for evaluation of job performance variable, the standard questionnaire by Alirezae et al, (2013) including 2 elements and 23 questions and for evaluating professional ethics variable, the standard questionnaire by Cadozier and Brown (2004) including 8 elements and 16 questions were used. Validity of questionnaires, face and content, were approved by sport management professors and Cronbach s alpha equal to 0.85 for organizational culture questionnaire, 0.81 for professional ethics questionnaire and 0.80 for job performance questionnaire show a desirable reliability of research instrument. Considering the final proposed structural model, organizational culture is significantly effective on professional ethics, coefficient of 1.13, and on job performance, coefficient of 0.96. Moreover, professional ethic has a significant effect on job performance of sport and physical training faculty members, coefficient of 0.87. Therefore, job performance of physical education and sport sciences faculty members can be improved by increasing organizational culture and professional ethics variables of them.

Keywords: Organizational Culture, Professional Ethics, Job Performance, Faculty Members, Physical Education and Sport Sciences

* Corresponding Author

Email: m_salimi_3@yahoo.com