

مدیریت ورزشی \_ فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۵  
دوره ۸، شماره ۱، ص: ۵۰-۳۷  
تاریخ دریافت: ۹۲/۰۳/۱۱  
تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۸/۲۶

## بررسی نقش اخلاق کاری در رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی

احسان ططری\*<sup>۱</sup> - هاشم کوزه‌چیان<sup>۲</sup> - مهدی خطیب‌زاده<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت مدرس، تهران - ایران ۲. استاد دانشگاه تربیت مدرس گروه تربیت بدنی، گرایش مدیریت ورزشی، تهران - ایران ۳. دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت مدرس، تهران - ایران

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی نقش اخلاق کاری در رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های استان تهران بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است که به شکل میدانی انجام گرفته است. نمونه آماری پژوهش ۲۴۴ نفر از معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های تهران بودند. ابزار گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا و پرسشنامه اخلاق کاری بود که روایی و پایایی آنها تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از بسته نرم‌افزاری SPSS 18 به منظور انجام آمار توصیفی و از نرم‌افزار لیزرل به منظور تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادله ساختاری (SEM) استفاده شد. نتایج نشان داد میزان ضریب اثر اخلاق کاری بر رضایت شغلی ۰/۴۶ بود و از میان مؤلفه‌های مربوط به اخلاق کاری، «جو اخلاقی» با ضریب اثر ۱/۰۳ و مقدار ۸۵/۸، «موفقیت ناشی از رفتار اخلاقی» با ضریب اثر ۰/۳۸ و مقدار ۳۷/۴، «حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی» با ضریب اثر ۰/۴۹ و مقدار ۳۹/۵، تأثیر مؤلفه فضای اخلاقی بر اخلاق کاری بیش از دو مؤلفه دیگر بود. همچنین، در میان سؤالات مربوط به رضایت شغلی نمونه‌ها، به ترتیب متغیرهای «شرایط مطلوب کاری»، «احترام به پیشنهادها از طرف مافوق»، «حقوق و دستمزد» و «موقعیت اجتماعی مناسب در بین همکاران» بیشترین بار عاملی را داشتند.

### واژه‌های کلیدی

اخلاق کاری، جو اخلاقی، رضایت شغلی، شهرستان‌های تهران، معلمان تربیت بدنی.

### مقدمه

امروزه با گسترش جوامع انسانی نیاز به وجود سازمان‌های متولی امور مختلف نیز بیشتر احساس می‌شود. این در حالی است که تأسیس سازمان‌های جدید و حتی نگه‌داشتن بهینه سازمان‌های قدیمی نیازمند حضور و فعالیت منابع انسانی کارآمد و متخصص است. از آنجا که هر سازمان جامعه‌ای منحصر به فرد است، لزوم رعایت و اشاعه عوامل مؤثر بر اخلاق کاری و توجه به آنها بیشتر احساس می‌شود (۸). اخلاق یکی از مباحث مهمی است که مورد توجه محققان سازمان‌ها و دولت‌های گوناگون قرار گرفته است. آنان با پرداختن به موضوع اخلاق، قصد تشریح آن و ارتقای شاخص‌های عملکردی کارکنان و دستگاه‌های دولتی را دارند. به عبارت دیگر، اهمیت بررسی اخلاق در این است که در صورت درونی نشدن ارزش‌های اخلاقی در یک جامعه و سازمان‌های آن، نه قانون و نه مساعی و تدابیر دولت و دیگر لوازم و سازوکارها، کارکرد و کارایی نخواهند داشت (۴). «اخلاق کار»<sup>۱</sup> بیانگر حد یا قدر و منزلتی است که هر فرد برای کار باور دارد. داشتن اخلاق کار قوی، سخت کار کردن را عامل موفقیت و سعادت می‌داند و همچنین با بهره‌وری، ابتکار، توفیق‌طلبی و درآمد بیشتر همراه است (۶). اخلاق، ضرورت و لازمه یک جامعه سالم است و به علت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره توجه دانشمندان، مربیان و مدیران سازمان‌ها و جوامع را برانگیخته است تا برای حفظ و ارتقای آن بکوشند (۴).

بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آنهاست (۲۹). با توجه به اهمیت درونی شدن اخلاق و ضرورت وجود آن برای داشتن جامعه سالم، نیاز به مدیریت قوی در این زمینه احساس می‌شود. مدیریت اخلاق به عنوان یکی دیگر از مؤلفه‌های اخلاق کار پدیده‌ای است که با افزایش رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های کاری مورد توجه قرار گرفته است (۲۶). پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری، توجه مدیران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف کرده است. مدیریت اخلاق عبارت است از شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان. سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند. برنامه‌های اخلاق به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا بتوانند در شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند (۵). البته گرفتن تصمیمات اخلاقی و ارائه برنامه‌های اخلاقی کار ساده‌ای نیست و

مدیریت در این زمینه با پیچیدگی ظریفی همراه است، به طوری که باید با در نظر داشتن اخلاقیات کارکنان خود (که بالطبع در این زمینه تفاوت‌هایی دارند) و شیوه انگیزش آنها، منشور اخلاقی سازمان را تدوین یا در صورت مدون بودن با برنامه‌ای درست آن را اجرا کند (۳۰). هیأت مدیره یک سازمان و مؤسسه در یک بخش خصوصی یا دولتی به دلیل استراتژیست بودن، سهم مهمی در انجام تعهدات اخلاقی سازمان بر عهده دارند. آنها مسئول مستقیم وضعیت رفتاری و هنجارهای اخلاقی در فرهنگ سازمانی‌اند. هیأت مدیره در انجام مسئولیت‌های اخلاقی سازمان محوری‌ترین نقش را دارد. توجه نداشتن به مسئولیت‌های اخلاقی خود، یکی از دلایل فقدان یا نقصان دغدغه‌های اخلاقی مدیران در سازمان است (۹). مدیریت اخلاقی موجب اشتیاق کارمندان برای تحقق بخشیدن اهداف سازمانی می‌شود (۳۰، ۱۹). مدیریت اخلاق در تربیت بدنی مدارس به دلیل عملی بودن فعالیت‌ها اهمیت زیادی دارد. رفتار اخلاقی مدیران ارشد با مدیران عملیاتی در بخش تربیت بدنی موجب افزایش اشتیاق مربیان در کار عملی با دانش‌آموزان مدارس می‌شود (۲۴).

از آنجا که «نیروی انسانی»، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، همچنان مهم‌ترین عامل مزیت رقابتی به‌شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها و رعایت اصول اخلاق کار، بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن که ناشی از رفتار اخلاقی است و از آن به‌عنوان یکی دیگر از سه مؤلفه اصلی اخلاق کار نام برده می‌شود، به شدت تأثیر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. اصول اخلاقی ضروری است، چراکه نتایج برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهد این اصول موجب افزایش تعهد و دلبستگی اعضای سازمان می‌شود (۲۷، ۲۰). همچنین رفتار اخلاقی حاکم بر سازمان موجب موفقیت کارکنان سازمان در رسیدن به اهداف سازمان می‌شود (۳۰، ۱۲). نیز در پژوهشی دیگر مشخص شد که رفتار اخلاقی مدیران بر اصلاح الگوی رفتار مصرف کارکنان در دستگاه‌های اجرایی دولت از جمله آموزش و پرورش تأثیرگذار است (۷).

جو اخلاقی سازمان به‌عنوان مؤلفه دیگر اخلاق کار مشخص می‌کند که تا چه حد براساس معیارهای اخلاقی تصمیم‌گیری می‌شود و چگونه کارکنان پرسش‌های اخلاقی را تعبیر می‌کنند (۱۶). جو اخلاقی نوعی از فضای کاری است که منعکس‌کننده دستورالعمل‌ها و قوانین سازمان و سروکار داشتن آن با نتایج اخلاقی است (۲۵). جو اخلاقی جزء مهمی از فضا یا فرهنگ سازمانی است و مطالعات نشان داده است که نه فقط بعد اخلاقی کارکنان سازمان بلکه بازده کاری را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (۳۱). اما با

وجود اهمیت این جو اخلاقی و ضرورت وجود آن در سازمان این مسئله گریبانگیر سازمان‌هاست که آنها به‌صورت فزاینده‌ای خود را درگیر مسئله‌ای می‌بینند که آن را معمای اخلاقی می‌نامند، یعنی اوضاع و شرایطی که باید یک بار دیگر کارهای خلاف و کارهای درست را تعریف کرد، زیرا مرز بین کارهای درست و خلاف بیش از پیش از بین رفته است. به‌طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی‌اند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند، تحت تأثیر عواملی پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی نشان دهند که این ویژگی‌های انسانی بر کارایی و اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد. از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتار و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سازمان شود. مدیر باید از نظر اخلاقی فضای سالمی برای کارکنان در سازمان به‌وجود آورد، تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری هرچه بیشتر کار کنند. این امر، نیازمند وجود رهبری با هوش اخلاقی<sup>۱</sup> بالاست. هوش اخلاقی، توانایی داشتن درکی درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنهاست (۱۱). رهبران با هوش اخلاقی بالا، کار درست را درست انجام می‌دهند؛ اعمال آنها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است؛ عملکرد بالایی دارند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌زنند (۱۰). اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها می‌تواند موجب پیامدهای مثبت مانند رضایت شغلی یا پیامدهای منفی مانند عدم رضایت شغلی شود (۱۳). استرس شغلی در محیط کاری باعث پایین آمدن کیفیت کاری کارمندان می‌شود (۱۵). به هر اندازه اخلاقیات بر محیط کاری کارکنان سازمان حاکم باشد، استرس شغلی رو به کاهش می‌گذارد و رضایت شغلی برای کارمندان حاصل می‌شود (۶). فضای اخلاقی یک عامل میانجی است که می‌تواند باعث وجود یا عدم یا کم و زیاد شدن رضایت شغلی شود (۱۸). «رضایت شغلی<sup>۲</sup>» نشان‌دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند (۳۴، ۳۲، ۳). برخی صاحب‌نظران معتقدند که «رضایت شغلی» نوعی نگرش است و در تعریف آن می‌گویند: رضایت شغلی عبارت است از نگرش فرد نسبت به شغل و به زبان ساده چگونگی احساس فرد نسبت به شغلش و جنبه‌های گوناگون آن (۱). برخی محققان نیز بر این عقیده‌اند که ارتقای فضای اخلاقی محیط‌های کاری موجب واکنش بهتر کارمندان در برابر تنش اخلاقی و سایر علل ایجادکننده نارضایتی در محیط کار می‌شود (۲۹، ۱۸).

---

1 . Moral Intelligence

2 . Job Satisfaction

سبب شد آنها در بهبود روحیه معلولان جسمی و شرکت دادن آنها در فعالیتهای ورزشی به موفقیت‌های زیادی دست یابند (۲۴). رضایت شغلی عامل مهمی در رسیدن به راهبردهای سازمان است (۳۳،۲۰) و از دیدگاه کریستوفر<sup>۱</sup> مطالعه آن از دو بعد حائز اهمیت است: نخست از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و با احترام رفتار شود، و دوم از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی می‌تواند رفتار کارکنان را به گونه‌ای هدایت کند که بر کارکرد و وظایف سازمانی آنها اثر بگذارد و به بروز رفتارهای مثبت و منطقی از طرف آنها منجر شود (۲۲،۳).

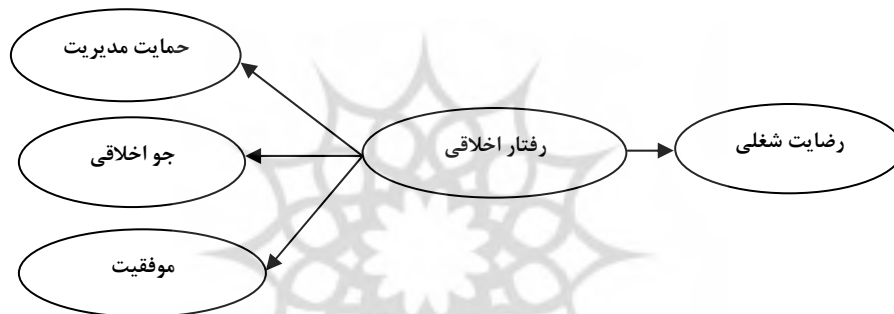
در پژوهشی در مورد رابطه اخلاق کار و رضایت شغلی این واقعیت مشخص شد که بین جو خودخواهی و خودمحوری در سازمان و رضایت شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد و برعکس بین جو همدلی و همکاری و حمایت مدیران ارشد برای رفتار اخلاقی رابطه معنادار و مثبتی با رضایت شغلی کارکنان مشاهده شد. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که جو اخلاقی قوی سازمان و پشتیبانی مدیریت ارشد برای رفتار اخلاقی، به احتمال زیاد به کار بسیار مطلوب به عنوان نتایج سازمان منجر می‌شود (۱۳). استقلال کاری به افزایش رضایت شغلی منجر می‌شود و کیفیت مناسب اخلاقی نیز ارتباط مستقیمی با دستیابی به سطوح بالای رضایت شغلی دارد (۲۱). در این زمینه برخی محققان بیان کرده‌اند که درک درست یا نادرست از جو اخلاقی جنبه‌های مختلف رضایت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۲۳،۲۱).

در پژوهشی دیگر با عنوان «اخلاق در سازمان» مشخص شد که اخلاق کار می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد و به افزایش رضایت شغلی بینجامد. به علاوه هوش اخلاقی موجب افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان شده، به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد (۱۰).

اخلاق کار و پیوند آن با رضایت شغلی و سایر متغیرهای سازمانی و فردی، توجه شایان ملاحظه‌ای را در نوشتارها و پژوهش‌های مدیریتی به خود جلب کرده است و از آنجا که این تحقیقات درباره روابط بین این متغیرها بیشتر مربوط به سازمان‌های تولیدی کشورهای خارج است، نمی‌توان حاصل این گونه تحقیقات و مطالعات را به محیط‌های خدماتی کشور تعمیم داد. همچنین تحقیقاتی که درباره اخلاق کار صورت گرفته، در غرب و تمرکز آن بیشتر بر اخلاق کار پروتستانی بوده است (۹). علاوه بر این، با توجه

1 . Kristofer

به اینکه ورزش مدارس نقش مهمی در توسعه ورزش کشور دارد و عملکرد معلمان تربیت بدنی در این زمینه بسیار حائز اهمیت است و با عنایت به گوناگونی قومیت‌های ساکن در شهرستان‌های استان تهران و گوناگونی استعداد‌های جسمانی آنها و نقش مهم معلمان تربیت بدنی در شناسایی و هدایت این استعدادها و همچنین با توجه به بحث‌هایی که در زمینه مؤلفه‌های اخلاق کار و ارتباط آن با رضایت شغلی ارائه شده، محققان بر آن شدند به بررسی سه مؤلفه اصلی اخلاق کار (موفقیت ناشی از رفتار اخلاقی، حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی و جو اخلاقی سازمان) و رابطه آن با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های استان تهران بپردازند. همچنین براساس مدل مفهومی زیر به این پرسش پاسخ گویند که هر یک از مؤلفه‌های اخلاق کاری چه تأثیری بر رضایت شغلی دارند؟



شکل ۱. مدل مفهومی نقش رفتار اخلاقی در رضایت شغلی

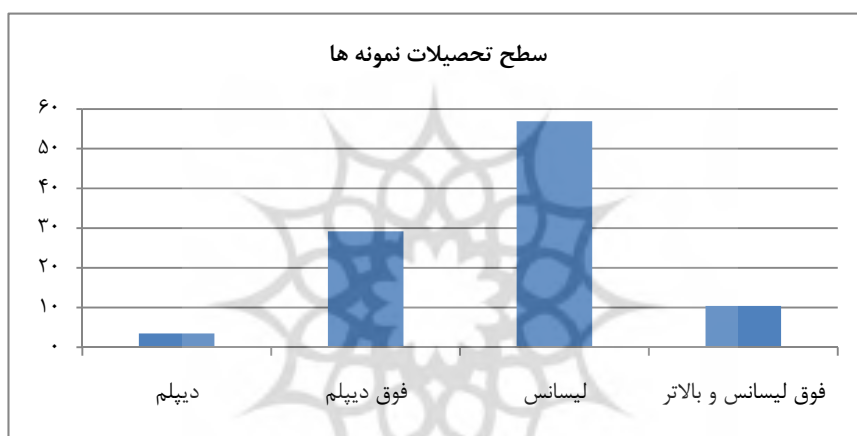
### روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است که به شکل میدانی انجام گرفته است. نمونه آماری پژوهش ۲۴۴ نفر از معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های تهران (تهران، شهر قدس، شهرری، اسلام‌شهر، ورامین، شهریار، پاکدشت، رباط کریم و دماوند) بودند که در مدارس مقاطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان مشغول تدریس تربیت بدنی هستند. ابزار گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا و پرسشنامه اخلاق کار بود. پرسشنامه رضایت شغلی شامل ۲۰ سؤال بود و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ (Cronbach's Alpha=۰/۸۵) تأیید شد. پرسشنامه اخلاق کار نیز شامل ۲۳ سؤال بود که سه متغیر حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی، جو اخلاقی سازمان و موفقیت ناشی از رفتار اخلاقی را در برمی‌گرفت. پایایی این پرسشنامه نیز به روش آلفای کرونباخ (Cronbach's Alpha=۰/۷۵) تأیید شد.

روایی آنها را نیز چند تن از متخصصان و صاحب نظران مدیریت ورزشی تأیید کردند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از بسته نرم‌افزاری SPSS 18 به منظور انجام آمار توصیفی و نرم‌افزار لیزرل جهت تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادله ساختاری (SEM) استفاده شد.

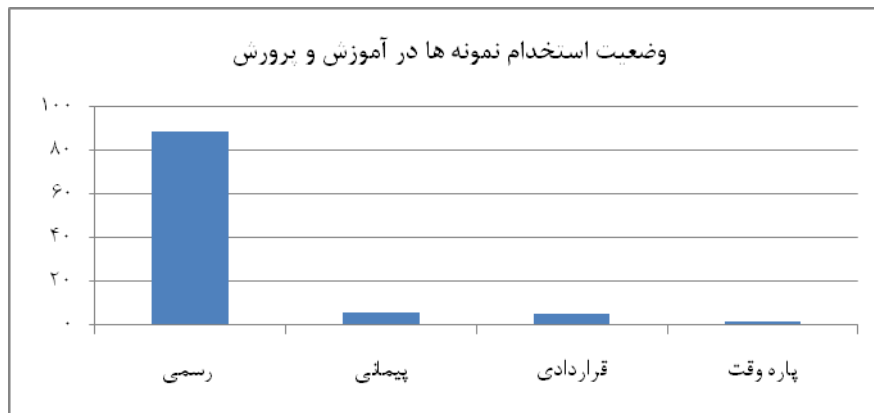
### نتایج و یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی مربوط به نمونه آماری نشان داد که میانگین سن آزمودنی‌ها ۳۶ سال بود. ۸۶ درصد آنها متأهل و ۱۴ درصد مجرد بودند. میانگین سابقه کاری نمونه‌ها ۱۶/۴۸ سال تدریس درس تربیت بدنی بود. شکل ۲ سطح تحصیلات نمونه‌ها را نشان می‌دهد.



شکل ۲. سطح تحصیلات نمونه‌ها

همان‌طور که شکل ۲ نشان می‌دهد ۳/۵ درصد از آنها دیپلم، ۲۹/۲ درصد آنها فوق دیپلم، ۵۶/۹ آنها لیسانس و ۱۰/۴ درصد آنها فوق لیسانس و بالاتر بودند. نمودار زیر نیز وضعیت استخدام نمونه‌های تحقیق در آموزش و پرورش را نشان می‌دهد. همان‌طور که شکل ۳ نشان می‌دهد ۸۸/۲ درصد آنها رسمی، ۵/۶ درصد پیمانی، ۵ درصد قراردادی و ۱/۴ درصد به صورت پاره‌وقت در آموزش و پرورش استخدام بودند.



شکل ۳. وضعیت استخدام نمونه‌ها در آموزش و پرورش شهرستان‌های تهران

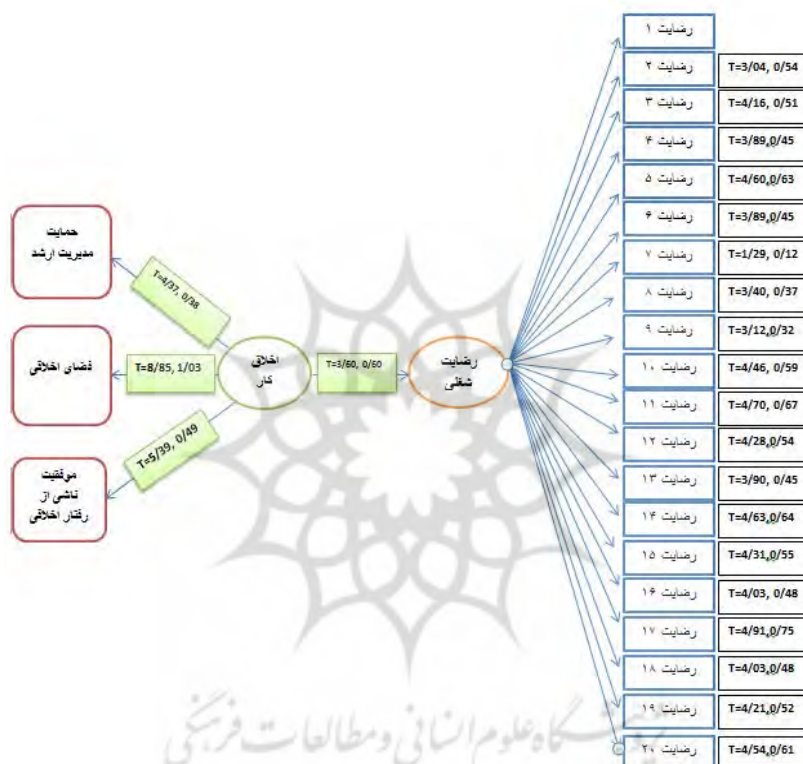
در بخش آمار استنباطی، به منظور بررسی ارتباط میان مؤلفه‌ها با متغیرهای مربوط از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی رابطه مؤلفه‌ها با متغیرها را مجدداً تأیید کرد. پس از تحلیل عاملی تأییدی، تجزیه و تحلیل مدل‌سازی معادله ساختاری برای بررسی تأثیر مؤلفه‌های اخلاق کار بر رضایت شغلی انجام گرفت. شکل ۴ نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری (ضرایب اثر و مقادیر T value) را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که شکل ۴ نشان می‌دهد، مقدار ضریب اثر اخلاق کار بر رضایت شغلی ۴۶ درصد است. بیشترین میزان ضریب اثر بر متغیر اخلاق کار مربوط به مؤلفه فضای اخلاقی سازمان با مقدار ضریب اثر ۱/۰۳ است، پس از آن مؤلفه‌های موفقیت ناشی از رفتار اخلاقی با میزان ضریب اثر ۰/۴۹ در مرتبه دوم اهمیت و سپس حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی با میزان ضریب اثر ۰/۳۸ در مرتبه بعدی قرار دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که فضای اخلاقی سازمان مهم‌ترین مؤلفه تأثیرگذار بر اخلاق کار است. همچنین میزان ضریب اثر رضایت شغلی بر سؤال شماره چهارده مبنی بر اینکه امکان پیشرفت در این کار (تدریس درس تربیت بدنی) وجود دارد، با میزان ضریب اثر ۰/۶۴ بیشتر از بقیه سؤال‌ها بوده است.

در شکل ۴ مقادیر t که نشان از معنادار بودن یا معنادار نبودن این ارتباطات دارد نیز آورده شده است ( $1.96 < t < 1.96$ ). مقادیر t باید بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یا کوچک‌تر از -۱/۹۶ باشند تا نشان‌دهنده معناداری روابط بین متغیرها باشد. مقادیر موجود در شکل ۲ حاکی از معنادار بودن تمامی روابط موجود



میان متغیرهاست، به جز رابطه متغیر رضایت مندی با سؤال شماره ۶، مبنی بر اینکه بین رضایت مندی و شایستگی مدیر در اتخاذ تصمیمات مطلوب رابطه معناداری یافت نشد. همچنین بین تأثیر مؤلفه جو اخلاقی سازمان بر اخلاق کار با مقدار  $t = ۸/۸۵$  میزان این معناداری بیشتر از بقیه مؤلفه‌ها بود. شاخص‌های اصلی برازش مدل که در جدول ۱ مشاهده می‌کنید، همگی حاکی از برازش و مناسب بودن مدل برای استخراج روابط میان متغیرهاست.



شکل ۴. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری (ضرایب اثر و مقادیر T value)

جدول ۱. شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	امتیاز کسب‌شده
درجه آزادی	۲۲۹
کای اسکوار	۵۵۱/۳۲
نسبت کای اسکوار به درجه آزادی	۲/۴۰
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۰
شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)	۰/۹۱
برآورد ریشه میانگین مجذور خطا (RMSEA)	۰/۰۶۱

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مؤلفه‌های اخلاق کار بر رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های تهران بود. نتایج توصیفی حاکی از جوان بودن نمونه‌های پژوهش با میانگین سنی ۳۶ سال بود، سابقه کاری آنها نیز ۱۶/۴۸ سال بود که سابقه مطلوبی جهت اظهار نظر در مورد ابعاد مختلف اخلاق کار سازمان و بیان منطقی راجع به رضایت شغلی آن است (۲۸). همچنین تأهل ۸۶ درصد از نمونه‌ها نمایانگر نزدیک بودن آنها به شرایط واقعی زندگی و پیدایش نیازهای گوناگون خانوادگی است که موجب می‌شود نظر جامع‌تر و نزدیک به شرایط واقعی جامعه را در مورد رضایت شغلی خویش ارائه دهند. با توجه به اینکه تحصیلات مربوط به تربیت بدنی نمونه‌ها بالغ بر ۶۵ درصد لیسانس و بالاتر بود، می‌توان گفت که نمونه‌ها با نگرشی دقیق‌تر در مورد ابعاد کاری خویش و اخلاق حاکم بر آن و به تبع آن رضایت شغلی اظهار نظر کنند (۲۸). نتایج تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های پژوهش نشان داد که از بین سه مؤلفه اخلاق کار شامل «حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی»، «جو اخلاقی حاکم بر محیط کاری» و «موفقیت ناشی از رفتار اخلاقی»، اثر «جو اخلاقی حاکم بر محیط کار» بر اخلاق کار بیش از بقیه بود (۱/۰۳). همچنین با توجه به این یافته که ضریب اثر اخلاق کار بر رضایت شغلی به طور شایان توجهی معنادار بود (۴۶ درصد)، می‌توان نتیجه گرفت که به هر اندازه معلمان تربیت بدنی احساس کنند که جو اخلاقی بر محیط کاری آنان حاکم است، به همان نسبت رضایت و خشنودی بیشتری را در محیط کاری خود تجربه و احساس می‌کنند. Ardahan (۲۰۱۲)، Fiúekçiolu (۲۰۱۰)، Saner (۲۰۱۲) نیز بر یافته تحقیق حاضر تأکید داشته و معتقدند که هر اندازه جو اخلاقی بر محیط کاری دست‌اندرکاران تربیت بدنی حاکم باشد، رضایت شغلی آنها نیز بیشتر است که این یافته‌ها با نتایج پژوهش حاضر همسو و همخوان است (۲۸، ۱۷، ۱۴). اصولاً تربیت بدنی در سطوح مدرسه و آموزش همدمی و همراهی تمامی کارکنان یک مجموعه را می‌طلبد و به هر اندازه این همدمی و همکاری سبب فراهم شدن محیط اخلاقی شود، مدیران بخش عملیاتی و معلمان تربیت بدنی در راستای انجام وظایف خود خرسندتر و راضی‌تر خواهند بود که این امر سبب رغبت و احساس مسئولیت بیشتر می‌شود و دانش‌آموزان نیز نخستین کسانی خواهند بود که از مزیت‌های این رضایت‌مندی برخوردار می‌شوند (۵)، موفقیت ناشی از رفتار اخلاقی با ضریب اثر ۴۹ درصد و حمایت مدیریت ارشد سازمان از رفتار اخلاقی با ضریب اثر ۳۸ درصد به ترتیب در اثر گذاشتن بر اخلاق کار از اهمیت بیشتری برخوردار بودند. سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)، Ahmed (۲۰۱۲) و Meriac (۲۰۱۲) در همین زمینه نتایجی به دست

آوردند که گویای این مطلب بود که هر اندازه مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی حمایت کند و نیز دستاوردهای ناشی از رفتار اخلاقی در سازمان مشخص باشد، اخلاق کار بر محیط کاری حاکم خواهد بود و موجبات رضایت شغلی در کارکنان را فراهم می‌آورد که از این نظر یافته‌های تحقیق حاضر را تأیید می‌کند (۲۶، ۱۳، ۶). در میان سؤالات مربوط به رضایت شغلی، نمونه‌ها به ترتیب متغیرهای «شرایط مطلوب کاری»، «احترام به پیشنهادها از طرف مافوق»، «حقوق و دستمزد» و «موقعیت اجتماعی مناسب در بین همکاران» را بر رضایت شغلی خود مؤثر دانستند. این مسئله نشان می‌دهد که کارکنان شرایطی را که در آن به آنها توجه می‌شود و به نظرهای آنها احترام گذاشته می‌شود، حتی از حقوق و دستمزد خود در رضایت‌مندی کار خود مؤثرتر می‌دانند. در تحقیقات مشابهی در داخل و خارج کشور «شرایط مطلوب کاری»، «حقوق و دستمزد» و «موقعیت اجتماعی مناسب در بین همکاران» عوامل مهم رضایت‌مندی کارکنان معرفی شدند که از این نظر با تحقیق حاضر همخوان و همسو هستند (۲۶، ۱۳، ۵، ۶، ۳). همچنین بین متغیر «شایستگی مدیر در اتخاذ تصمیمات» و رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد (T value: 1.29)؛ البته در مورد این نتیجه‌گیری تحقیقات مشابه نتایج مختلفی را نشان می‌دهد، به‌گونه‌ای که بعضی از آنها با نتایج تحقیق حاضر یکی نیست و در حقیقت کارکنان عقیده داشتند که هر اندازه مدیر در اتخاذ تصمیمات خویش به‌گونه‌ای شایسته عمل کند، به همان اندازه رضایت کارکنان را به‌همراه خواهند داشت (۲۳، ۳۰) و در شماری دیگر از پژوهش‌ها کارکنان بیشتر رضایت شغلی را ناشی از جو حاکم بین همکاران، احترام متقابل و مسائل مربوط به حقوق می‌دانستند و از این نظر که اتخاذ تصمیمات مدیر را عامل معناداری در رابطه با رضایت شغلی کارکنان ندانسته‌اند، با پژوهش حاضر همراستا هستند (۱۳، ۶). بعضی محققان عدم معناداری بین «شایستگی مدیر در اتخاذ تصمیمات» و رضایت شغلی کارکنان را ناشی از عدم کفایت مدیران دانسته‌اند (۲۳).

به‌طور کلی در تبیین و تفسیر یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که اخلاق کار بر مبانی اجتماعی، فرهنگی و روانی استوار است که هر کدام بر دیدگاه نظری و رفتار فردی، گروهی و سازمانی کارکنان اثرگذار است. به لحاظ اجتماعی و فرهنگی می‌توان گفت که چگونگی درک همکاران و پرسنل سازمان از هنجارها، قیود و رویه‌های رفتاری جاری در جامعه و سازمان بر جو اخلاقی حاکم بر محیط کاری آنها به‌شدت تأثیرگذار است (۱۹، ۶)، البته در این میان نباید از اهمیت بسیار زیاد روان‌شناسی که بر اخلاق کاری اثر معناداری دارد، غافل شد (۲۷، ۱۵)، کما اینکه نتایج تحقیق کنونی و تحقیقات دیگر بیانگر این مهم هستند و اشاره دارند که هر اندازه به این متغیرهای روان‌شناختی مانند احترام به پیشنهادها،

پذیرش از طرف دیگران و توجه به عوامل انگیزشی مانند حقوق و دستمزد بیشتر توجه شود، از عوامل زمینه‌ساز استرس جلوگیری شده و موجبات رضایت شغلی فراهم می‌شود (۳۱، ۱۸، ۶).

براساس نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود که با توجه به اهمیت وافر درس تربیت بدنی در ابعاد مختلف رشد جسمی، روانی و اجتماعی و ضرورت رضایت شغلی معلمان این درس برای نیل به این اهداف، مدیران ارشد سازمان آموزش و پرورش هر منطقه با توجه به شرایط فرهنگی، اجتماعی و روان‌شناسی، محیط مطلوب و مناسبی را برای عملکرد هرچه بهتر معلمان تربیت بدنی فراهم آورند، در این زمینه پرسش از خود آنها و اطلاع از کمبودهای محیط راهکار مناسبی به نظر می‌رسد. از این طریق مدیران به هدف دیگر خود که در این تحقیق از اهمیت زیادی در رابطه با رضایت شغلی برخوردار بود، یعنی گوش فرا دادن به پیشنهادهای آنها و احترام گذاشتن به آنها خواهند رسید. همچنین به مدیران بخش عملیاتی تربیت بدنی پیشنهاد می‌شود با فراهم آوردن جو مساعد به‌گونه‌ای عمل کنند که معلمان تربیت بدنی احساس کنند در پیشبرد اهداف آموزشی درس تربیت بدنی متناسب با ساختار چندفرهنگی دانش‌آموزان از آزادی عمل بیشتری جهت ابتکار و خلاقیت در کار خود برخوردارند.

### منابع و مأخذ

۱. جوادالدین، سید رضا (۱۳۸۵)، مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات ترمه، چ اول، ص ۳۱-۲۵.
۲. حقیری، عباس (۱۳۸۸)، «رابطه بین اخلاق‌گرایی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان و درگیری کاری در مدارس آموزش و پرورش سمنان»، پایان‌نامه دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ص ۷۸-۸۱.
۳. درویش، حسن (۱۳۸۶)، «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی»، فرهنگ مدیریت، سال پنجم، ش شانزدهم، ص ۱۴۰-۱۱۷.
۴. رضایی‌منش، بهروز (۱۳۸۳)، «بررسی زیر ساخت‌های اخلاقی در بخش خدمات عمومی ایران»، رساله دکتری دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ص ۵۶-۵۷.
۵. سلطانی، مرتضی (۱۳۸۲)، «بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان ارسنجان»، مدیریت اخلاق در سازمان، ماهنامه تدبیر، ش ۱۳۲، ص ۳۴-۳۶.

۶. سلیمانی، نادر؛ عباسزاده، ناصر؛ نیاز آذری، بهروز (۱۳۹۱)، «رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران»، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، ش ۱، ص ۳۷-۲۱.
۷. صفری، هاجر (۱۳۸۹)، «رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با مدل رفتار مصرف در سازمان‌های عمومی»، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه آزاد واحد گرمسار، ص ۸۰-۷۸.
۸. کریمان، مریم؛ قربانی‌زاده، وجهاله (۱۳۸۹)، «عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال اول، ش ۴، ص ۵۱-۳۶.
۹. محمدیان، هاجر (۱۳۸۶)، «بررسی رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی مدیران شهرداری تهران»، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، ص ۵۷-۵۵.
۱۰. مظاهری راد، حمید (۱۳۹۰)، «مروری بر مفهوم رفتار اخلاقی در سازمان‌ها»، پایگاه مقالات علمی مدیریت، قابل دسترسی در <http://www.modiryar.com>
۱۱. ولی‌زاده اوغانی، اکبر؛ قمقامی، حسین (۱۳۹۱)، «اصول هوش اخلاقی و استفاده از آن در مدیریت»، ماهنامه الکترونیکی ارتباط علمی، ج ۲۳، ش ۲، ص ۴۱-۲۵.
12. AFZA, T. (2000). "Ethical behavior and allocate efficiency". *Pakistan Economic and Social Review* Volume XXXVIII, No. 2 (Winter 2000), pp. 129-144.
13. Ahmed, B. Shad, I. (2012), "Organizational ethics and job satisfaction: Evidence from Pakistan", *African Journal of Business Management*. Pp 54-76
14. Ardahan, F. (2012). "Life satisfaction and emotional intelligence of participants/nonparticipants in outdoor sports: Turkey case". *WC-BEM, Procedia - Social and Behavioral Sciences* 62, pp 4 - 11.
15. Arnold John and e.t (1996). "understanding human behavior in workplace" work psychology. Pitman publishing. Second edition (2), pp 110-129.
16. Bahcecik, N, Ozturk. (2003). "The Hospital ethical climate JOANS Health law. Ethics Regul, survey in turkey".. (5), pp.94-98
17. Fiúekçiolu, I.B. Duman, S. (2010). "An investigation of job satisfaction levels of sports managers working in amateur sports clubs". *WCES, Procedia Social and Behavioral Sciences* 2, pp 4901-4905
18. Fogel, KM. (2007). "The relationship of moral distress, ethical climate, and intent to turnover among critical care nurse" . PhD Dissertation in philosophy. University of Chicago. Pp 70-72.
19. Godbold, R. Lees, A. (2013). "Ethics education on for health professionals: A values based approach". *Nurse Education in Practice* xxx 1. Pp. 44-61.-8

20. Hayati, K. Caniago, J. (2012) "Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance". International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science, Procedia - Social and Behavioral Sciences 65, pp 272 – 277.
21. Joseph, J. Deshpande, SP. (2006). "Factors impacting ethical behavior in hospitals". Journal of Business Ethic. (69), pp.207-216
22. Kristofer, H. (1996), "Extrinsic & Intrinsic Job Satisfaction", Journal of Business Management. (5), pp, 34-51.
23. Koh, HC. Boo, EHY. (2001). "The link between organizational ethical and job satisfaction: A study of managers in Singapore". Journal of Business. (12), pp, 165-178.
24. Lieberman, L. J. (2012) "Inclusion in physical education ethics, principles and practice". European congress on adapted physical activity. 1, pp 91-103.
25. Martin, KD. Cullen, JB. (2006). "Continuities and extension of ethical climate theory: A meta-analytic review" .Journal of Business Ethics 5, pp 78-93.
26. Meriac, J.P. (2012). "Work ethic and academic performance: Predicting citizenship and Counterproductive behavior" Learning and Individual Differences 22, pp 549-553.
27. Raymond K. Van and e.t (2012). "Work Ethic: Do New Employees Mean New Work Values?" Journal of Managerial Issues, 22 (1), pp 10-34
28. Saner, T. Eyüpoğlu, S.Z. (2012). "The Age and Job Satisfaction Relationship in Higher Education". Procedia - Social and Behavioral Sciences 55, pp 1020 – 1026
29. Schluter, J., Winch, S., Holzhauser, K., Henderson, A. (2008). "Nurses' moral sensitivity and hospital ethical climate". Nursing Ethics. 15(3), pp.305-321
30. Trevino I.k . Brown M.E (2004) "Managing to be ethical: Debunking five business ethics myths" Academy of Management Executive, 2004, Vol. 18, No. 2
31. Victor, B. Parbotea, K B. Cullen, J B. (2003)." The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis". Journal of Business Ethics. 46(2), pp.127-141
32. Yujeong, P and e.t (2016). "Predictors of job satisfaction among individuals with disabilities: An analysis of South Korea's National Survey of employment for the disabled". Research in Developmental Disabilities Volumes 53–54, June–July 2016, Pages 198–212
33. Zehir, T. and e.t. ( 2012 ) "The Moderating Effect of Ethical Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Large Companies in Turkey" Procedia - Social and Behavioral Sciences Ethics. 29(4), pp.309-32
34. Zhao, x and e.t (2016). "Motivating frontline employees: Role of job characteristics in work and life satisfaction". Journal of Hospitality and Tourism. Volume (27), Pages 27–38.