



## ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی

رضا اندام<sup>۱\*</sup>، امیر منتظری<sup>۲</sup>، آسیه ابویسانی<sup>۳</sup>

تاریخ تصویب: ۹۴/۹/۱۶

تاریخ دریافت: ۹۴/۴/۲۸

### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی ارتباط اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بود. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تشکیل می‌دادند که بر اساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسای و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۱۷۷ نفر به‌عنوان نمونه آماری تعیین شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌های ویژگی‌های جمعیت شناختی، اخلاق کاری (مریاک و همکاران، ۲۰۱۳)، تعهد شغلی (می‌یر و آلن، ۱۹۹۴) و خودارزیابی عملکرد (آبرامز، ۱۹۹۴) بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها با بهره‌گیری از نظرات اساتید مدیریت ورزشی تأیید و پایایی آنها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۷۴ و ۰/۹۲ تعیین گردیدند. از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری برای بررسی ارتباط بین متغیرها استفاده شد. نتایج نشان داد، اخلاق کاری اثر مثبت و مستقیمی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد ( $\beta = 0/37, p = 0/001$ ). به‌علاوه، اخلاق کاری بر تعهد شغلی کارکنان دارای تأثیری مثبت و مستقیم داشت ( $\beta = 0/49, p = 0/001$ ). توجه به اخلاق کاری و تعهد شغلی در ابعاد مختلف برنامه‌های معرفی و یادگیری سازمانی، برای افزایش عملکرد و مشارکت فعالانه کارکنان در امور سازمانی و عمل به مسؤلیت‌های فردی ضرورت دارد.

**کلیدواژه‌ها:** اخلاق، تعهد، عملکرد، منابع انسانی، سازمان‌های ورزشی.

۱. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود\*

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه فردوسی مشهد

۳. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه صنعتی شاهرود

\*Email: reza.andam@gmail.com

Email: amir.montazeri@stu.um.ac.ir

Email: a.abavi@gmail.com

## مقدمه

در دنیای مملو از تغییرات روزافزون در عرصه علم و دانش، چه از لحاظ نظری و چه از نظر کاربردی، نقش انسان آگاه و متبحر عاملی بسیار حیاتی برای تداوم عمر سازمان و سازگاری با تغییرات متنوع موجود در محیط داخلی و خارجی سازمان است. از آنجایی که منابع انسانی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی به شمار می‌روند، بررسی و شناسایی عوامل مرتبط با این منابع، می‌تواند بر عملکرد مؤثر باشد (علیرضایی و همکاران، ۱۳۹۲). ارتقای عملکرد شغلی به دلیل افزایش بهره‌وری در جامعه، یکی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن می‌باشند. عملکرد مفهومی است که به‌تنهایی قادر به توجیه وجود بقاء و حتی انحلال سازمان‌هاست و اصولاً فلسفه سازمان‌ها همان عملکرد آنها می‌باشد؛ چراکه همه عناصر و زیرمجموعه‌های یک سازمان که یک نظام یا سیستم را می‌سازند با عملکرد خود به‌صورت زنجیروار بقای کل سازمان را تضمین می‌کنند. آرمسترانگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۶)، عملکرد را دستیابی به اهدافی که کمیت و کیفیت آنها تعیین شده، تعریف کرده است. هر کاری که کارکنان در هر سطحی انجام می‌دهند، در تحقق اهداف کلی سازمان مؤثرند. بنابراین مدیریت عملکرد به آنچه که کارکنان انجام می‌دهند (کار آنان)، نحوه انجام آن کار (رفتار آنان) و آنچه که به‌دست می‌آورند (نتایج آنان) مربوط می‌شود (آرمسترانگ، ۲۰۰۶).

گست<sup>۲</sup> (۲۰۱۱)، عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی را در چهار گروه طبقه‌بندی کرده است: عوامل فردی، عوامل پاداشی و شغلی، عوامل سازمانی و عوامل تغییرات سازمانی. وی عوامل فردی را به زیرمجموعه‌های ادراکات، توانایی، شخصیت و انگیزش تقسیم کرده است. عوامل پاداشی را شامل تقویت مثبت در سازمان، پاداش برای عملکرد مؤثر، غنی‌سازی و تغییر شغل، تعیین هدف، مشارکت، مدیریت توسط هدف و روحیه (رضایت شغلی) می‌داند. عوامل سازمانی ناظر بر رهبری سازمان، گروه و تأثیرات آن، روابط درون‌گروهی و بین‌گروهی، ساختار سازمانی و ارتباطات است. عوامل تغییرات سازمانی نیز به ارتباطات بین فردی، ارزشیابی عملکرد، یادگیری، کارآموزی، تغییر و توسعه سازمانی مربوط است. از این‌رو، می‌توان اخلاق کار کارکنان و تعهد شغلی آنان را به‌عنوان عوامل اصلی که ممکن است منجر به عملکرد موفق در یک محیط رقابتی شود و عدم توجه به آنها می‌تواند مشکلات قابل‌توجهی را برای سازمان به وجود بیاورد در نظر گرفت.

در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است، زیرا نماد و تصویر بیرونی سازمان‌ها را رفتار اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد، که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها وجود دارد. مطالعات اخلاق در دنیای مدیریت و سازمان، درباره عناوین مختلفی چون اخلاق مدیریت، اخلاق سازمان و اخلاق کار انجام شده است. اخلاق کار در کسب‌وکار امروز مهم است؛ زیرا رفتار افراد یک سازمان به‌شدت به موفقیت و حفظ موقعیت آن سازمان، در بازار جهانی کمک می‌کند و 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. اخلاق کاری به‌صورت صریح به‌عنوان یک تفاوت فردی تعریف شده است که توسط "مجموعه‌ای از اعتقادات و رفتارهای بازتاب‌کننده ارزش اساسی کار" توصیف شده است و مخصوصاً به‌عنوان یک متغیر شخصی مورد ملاحظه قرار گرفته است (مریاک<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۳).

بروز رفتارهای غیراخلاقی مختلف در سازمان‌ها و پیامدهای منفی زیان‌آور آنها نیز توجه بسیاری از مدیران و مسئولان سازمان را به اخلاق در محیط‌های کاری جلب کرده است (سیمز و کتون<sup>۴</sup>، ۱۹۹۷). امروزه در کنار مسائلی مانند کمبود سرمایه انسانی و رقابت جهانی، بحث اخلاق حرفه‌ای نیز به‌عنوان یکی از چالش‌های آتی برای برتری سازمان‌ها برشمرده شده است، زمانی که رفتار سازمانی از نظر اخلاقی ضعیف باشد، هزینه‌های عملکرد به‌صورت آشکار و پنهان افزایش می‌یابد. این هزینه‌ها را می‌توان در حوزه‌های مختلف سازمان مانند پایین بودن بهره‌وری، کندی پویایی سازمان، عدم شفافیت و

1. Armstrong

2. Guest

3. Meriac

4. Sims and Keon

به هم‌ریختگی ارتباطات سازمانی شناسایی کرد (صالح‌نیا، ۱۳۹۱). اخلاق بحثی مهم و جدی است که دامنه آن به تمام حوزه‌ها کشیده شده است به طوری که می‌توان از ارتباط مباحث اخلاق و آن پدیده‌ها سخن گفت و عملکرد از جمله این پدیده‌هاست (اخوان و یزدی‌مقدم، ۱۳۹۲). جراثمی که توسط کارمندان انجام می‌شود ممکن است به سرعت تصویر سازمان‌ها را خراب کند (کوماری و دیجافر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳)؛ همین دلیل باعث شده که اخلاق کاری، در سالیان اخیر به دنبال شکست شرکت‌های بزرگ و بحران‌های غرب اهمیت بسیاری پیدا کند (انصاری و شاکر اردکانی، ۱۳۹۲). بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد، اخلاق کار ضعیف بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و ایجاد موفقیت‌ها در تحقق اثربخش هدف، یاری نماید و سازمان را پاسخ‌گو سازد. از طرفی دیگر، هر قدر کارکنان لیاقت و تعهد خود را در انجام وظایف سازمان به اثبات برسانند، سازمان نیز به موفقیت بیشتری نائل خواهد شد. سازمان‌ها برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد و متعهد نیازمندند. عدم وابستگی کارکنان و بی‌دقتی برای انجام وظایف، از معضلات بزرگ دستگاه‌های اجرایی است که هر بار به انحاء مختلف خود را نشان می‌دهد؛ ترک خدمت، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت و درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی از بارزترین نمونه‌های این معضلات به شمار می‌روند که با تأثیر نامطلوب خود بین نیروی انسانی و سازمان‌ها فاصله ایجاد می‌کنند (عاملی و عزیز، ۱۳۸۶). در صورتی که وجود تعهد باعث افزایش چشم‌گیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد (پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۰). تعهد شغلی فرد، وظایف و مسئولیت‌های شغلی و انجام درست و معقول کار اوست، به گونه‌ای که اگر ناظری نیز بر کار فرد نظارت نداشته باشد او در انجام وظایف محوله قصوری روا ندارد (گمینیان، ۱۳۸۳).

نتایج مطالعات کیم و برایمر<sup>۲</sup> (۲۰۱۰)، راسل<sup>۳</sup> (۲۰۰۷)، نشان داده است که ارتباط معنی‌داری بین تعهد شغلی و عملکرد وجود دارد. مطالعات نشان می‌دهد، عوامل بسیاری از جمله حمایت سازمان از کارکنان به شدت تعهد را افزایش و ترک خدمت را کاهش می‌دهد و عملکرد را بالا می‌برد (ریگل<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷).

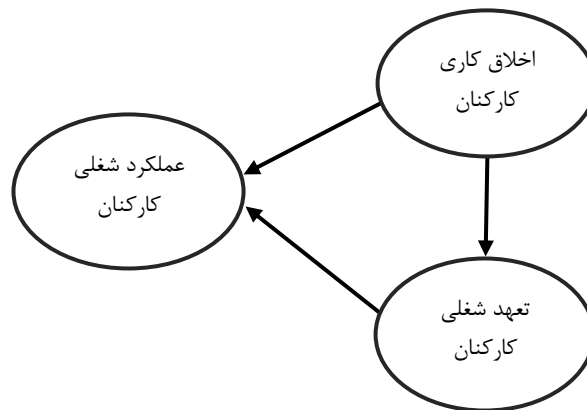
مطالعاتی که تاکنون در زمینه اخلاق کاری یا رفتارهای اخلاقی در سازمان انجام شده است نشان می‌دهد اخلاق کاری بر تعهد تأثیری مستقیم و مثبت دارد اما با میزان ترک خدمت، رابطه منفی دارد (فو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴؛ راخمن<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰؛ یوسف<sup>۷</sup>، ۲۰۰۱). تریپاتی (۲۰۱۴)، کماری و دیجافر (۲۰۱۳) اثر اخلاق کار بر روی تعهد سازمانی را مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که اخلاق کار دارای اثر مثبت بر روی تعهد سازمانی می‌باشد.

مریاک (۲۰۱۵)، فیدا<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۱۴)، ابراهیم‌پور (۱۳۹۲)، سلاجقه و سیستانی (۱۳۸۹)، نیز به این نتیجه دست یافته‌اند که بین اخلاق کاری و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مصطفی و همکاران (۲۰۱۴)، در مطالعه‌ای به بررسی رابطه اخلاق کار و حمایت سازمانی با تعهد در محیط کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان پرداختند، نتایج نشان داد، ارتباط معناداری بین اخلاق کار و حمایت سازمانی با تعهد کارکنان وجود دارد. شریفی‌مقدم (۱۳۹۱)، در مطالعه‌ای ارتباط بین هوش معنوی و اخلاق کاری اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران را بررسی نمود؛ بر اساس نتایج به دست آمده، وی بیان می‌کند، افزایش هوش معنوی و معنویت باعث افزایش اخلاق کاری شده و می‌تواند در راستای رسیدن به اهداف عالی‌تر مفید واقع شود. بسیاری از صاحب‌نظران متذکر شده‌اند که

1. Komari and Djafar
2. Kim and Brymer
3. Russell
4. Riggall
5. Fu
6. Rokhman
7. Yousef
8. Fida

اخلاق کاری 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. به‌علاوه، هوش اخلاقی موجب افزایش تعهد و مسؤلیت‌پذیری بیشتر کارکنان شده، به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد (مریاک و همکاران، ۲۰۱۰). می‌توان نتیجه گرفت، اخلاق به‌عنوان یک عامل کلیدی در ارتقا عملکرد سازمانی در کنار تعهد شغلی نقش ایفا می‌کند.

با توجه به مسائل مطرح شده در سازمان‌های ورزشی و نیز با توجه به اهمیت عوامل تأثیرگذار بر عملکرد و نیز بر اساس موارد مذکور و همچنین کمبود مطالعات در این زمینه در سازمان‌های ورزشی، در این پژوهش، محقق با بهره‌گیری از روش مدل معادلات ساختاری، به دنبال بررسی ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بر مبنای مدل مفهومی ذیل است:



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق؛ ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان

## روش‌شناسی

روش تحقیق توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی است که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان (۳۲۷ نفر) ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تشکیل می‌دادند. با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسای و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد نمونه برابر با ۱۷۷ نفر به‌دست آمد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، اخلاق کاری (مریاک و همکاران، ۲۰۱۳)، تعهد شغلی (می‌یر و آلن، ۱۹۹۴) و عملکرد کارکنان (آبرامز، ۱۹۹۴) استفاده گردید. پرسشنامه اخلاق کاری شامل ۲۸ سؤال است که هفت خرده‌مقیاس اخلاق کاری (اعتمادبه‌نفس، اخلاق، اوقات فراغت، کارمحوری، سخت‌کوشی، اتلاف وقت، تأخیر در رضایت‌مندی) را می‌سنجد. پرسشنامه تعهد شغلی شامل ۱۸ سؤال بود که میزان تعهد شغلی را در سه بُعد تعهد مستمر، هنجاری و عاطفی از دیدگاه کارکنان اندازه‌گیری کرده است. پرسشنامه خودارزیابی عملکرد نیز شامل ۷ سؤال بود که دو مؤلفه عملکرد (عملکرد فنی و عملکرد اجتماعی) را اندازه‌گیری کرد. این پرسشنامه‌ها در طیف پنج‌ارزشی لیکرت (از ۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) تنظیم شد. آزمودنی با توجه به درک خود از هر یک از گویه‌های پرسشنامه، یکی از نمرات ۱، ۲، ۳، ۴، و ۵ را انتخاب می‌کردند.

تمامی پرسشنامه‌ها برای تأیید روایی صوری و محتوایی در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران (۲ دانشیار، ۴ استادیار، ۱ دانشجوی دکتری و ۳ نفر کارشناس ارشد مدیریت) قرار گرفت تا نظرهای تخصصی خود را در مورد چگونگی نگارش سؤالات، تعداد سؤالات، محتوای پرسشنامه‌ها، ارتباط سؤالات با گزینه‌ها و هماهنگی سؤالات با اهداف تحقیق اعلام کنند و برای روایی سازه پرسشنامه‌ها، از شیوه تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید و عوامل اصلی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفتند. بنابراین، می‌توان گفت عوامل استخراج‌شده به‌صورت نظری و تجربی با مفروضات ابزار اندازه‌گیری منطبق است. برای به دست آوردن پایایی پرسشنامه‌ها، در یک مطالعه مقدماتی ۳۰ عدد از پرسشنامه‌ها در بین کارکنان اداره کل ورزش و

جوانان استان خراسان رضوی توزیع شد و از طریق آزمون آلفای کرونباخ پایایی آنها محاسبه شد که ضرایب پایایی به‌دست‌آمده در جدول شماره ۱ ذکر شده است.

پس از جمع‌آوری اطلاعات، از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) برای ارزیابی ویژگی‌های فردی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون آلفای کرونباخ و برای تعیین روابط میان متغیرها در قالب مدل علی از تحلیل مدل معادلات ساختاری بهره گرفته شد. در انجام آزمون‌های فوق از نرم‌افزارهای اسپاس و آموس استفاده گردید.

جدول ۱: ضریب پایایی اخلاق کاری

پرسشنامه	تعداد گویه‌ها	ضریب پایایی
اخلاق کاری	۲۸ گویه	۰/۸۸
تعهد شغلی	۱۸ گویه	۰/۷۴
عملکرد	۷ گویه	۰/۹۲

## یافته‌ها

بررسی مشخصات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌های تحقیق نشان داد، میانگین سنی آزمودنی‌ها ۳۹/۳۹ سال بود، هرچند که در بین آنها کارکنانی با سن بالاتر از ۶۲ سال و پایین‌تر از ۲۳ سال نیز دیده می‌شد. همچنین اطلاعات جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که در این پژوهش تعداد مردان نسبت به زنان، درصد بیشتری از آزمودنی‌ها را تشکیل می‌دادند. از نظر سطح تحصیلات ۴۷/۴٪ آزمودنی‌ها، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۱۳/۶٪ آزمودنی‌ها دارای مدرک تحصیلی دیپلم بودند. وضعیت استخدامی آزمودنی‌ها در چهار گروه تقسیم‌بندی مورد مطالعه قرار گرفت که ۵۷٪ به‌صورت رسمی، ۲۹٪ قراردادی، ۱۰٪ سایر و ۴٪ پیمانی بودند.

جدول ۲: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۱۵
	زن	۶۲
وضعیت تأهل	متأهل	۱۵۱
	مجرد	۲۶
رشته تحصیلی	تربیت‌بدنی	۸۴
	غیر تربیت‌بدنی	۹۳
سطح تحصیلات	دیپلم	۲۴
	کاردانی	۳۱
	کارشناسی	۸۴
سابقه خدمت	کارشناسی ارشد و بالاتر	۳۸
	کمتر از ۵ سال	۱۸
	۵ تا ۱۰ سال	۳۴
	۱۰ تا ۱۵ سال	۴۰
	۱۵ تا ۲۰ سال	۲۸
بیشتر از ۲۰ سال	۵۷	۳۲/۲

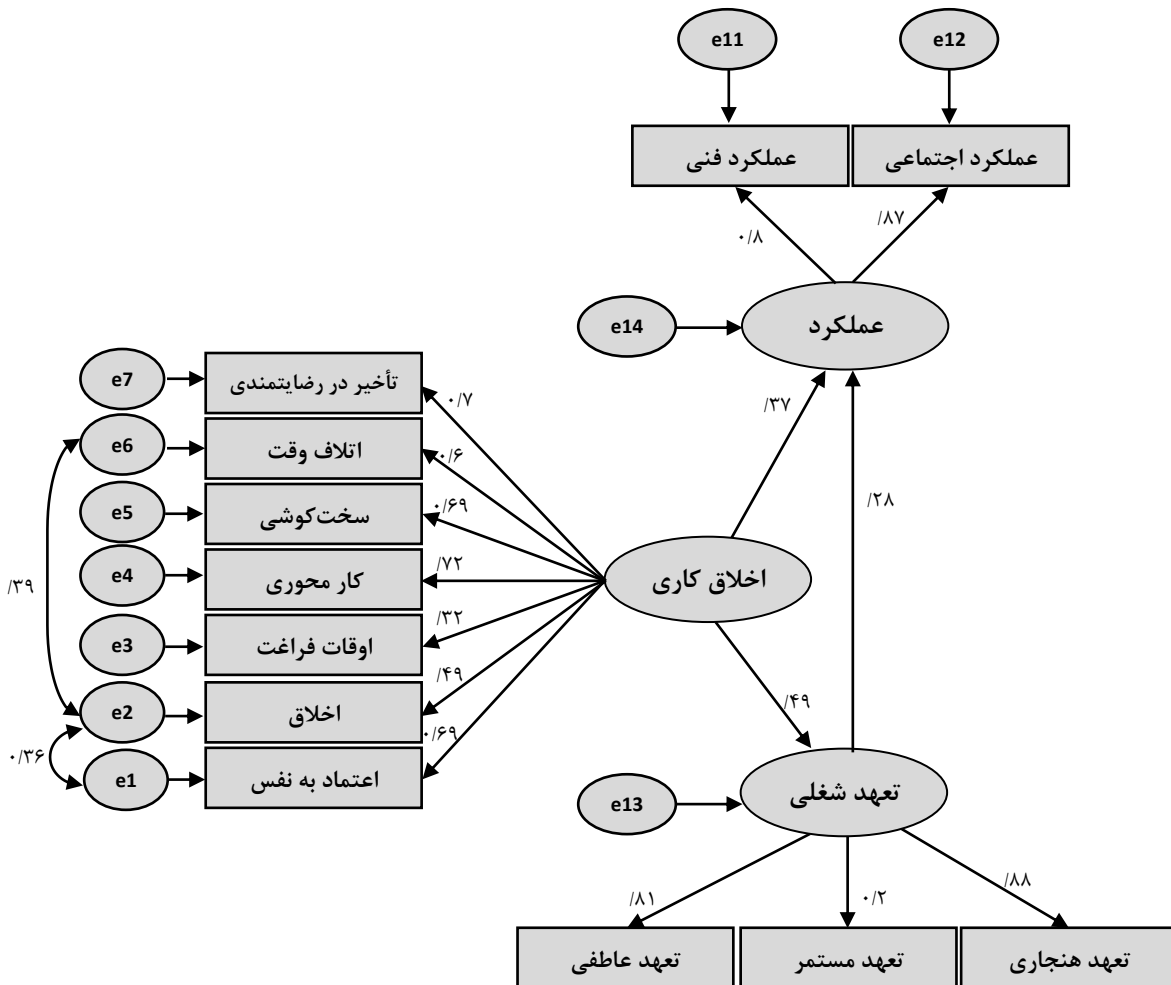
یکی از پیش فرض‌های استفاده از روش‌های آماری چند متغیره مانند مدل‌سازی معادلات ساختاری، نرمال بودن تک متغیره<sup>۱</sup> و چند متغیره<sup>۲</sup> توزیع داده‌های تحقیق است که بی‌توجهی به آن توسط پژوهشگر می‌تواند منجر به نتیجه‌گیری نادرست شود. بنابراین، از طریق چولگی<sup>۳</sup> و کشیدگی<sup>۴</sup> (کلاین، ۲۰۱۱، ص ۶۳)، نرمال بودن تک متغیره و با استفاده از ضریب مردیاً<sup>۵</sup> نرمال بودن چند متغیره مورد بررسی قرار گرفت، 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 (کلاین، ۲۰۱۱). در نتیجه در مطالعه حاضر از بین شاخص‌های برازندگی مطلق، شاخص‌های نسبت خی دو به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )، شاخص نیکویی برازش<sup>۶</sup> و شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب<sup>۷</sup> و از بین شاخص‌های برازندگی تطبیقی، شاخص برازندگی هنجار بنتلر بونت<sup>۸</sup> و همچنین شاخص برازندگی تطبیقی<sup>۹</sup> مورد استفاده قرار گرفت (جدول ۳). متخصصان برای شاخص‌های برازندگی ملاک‌های برش<sup>۱۰</sup> متفاوتی را ارائه کرده‌اند. به عنوان مثال، در شاخص برازندگی تطبیقی که دامنه تغییرات آنها بین صفر و یک است، مقادیر بالاتر از ۰/۸۵ نشان دهنده برازندگی نسبی مدل (کلووی<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۸)، مقادیر بالاتر از ۰/۹ نشان دهنده برازندگی خوب و قابل قبول مدل و مقادیر بالاتر از ۰/۹۵ نشان دهنده برازندگی خیلی خوب و عالی مدل هستند (هو و بنتلر<sup>۱۲</sup>، ۱۹۹۹)، برای شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب، مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشان دهنده قابل قبول و معقول بودن مدل و کمتر از ۰/۰۶ نشان دهنده یک مدل مناسب و خوب هستند (هو و بنتلر، ۱۹۹۹). در مورد شاخص خی دو به درجه آزادی، برخی از پژوهشگران مقادیر کمتر از سه را قابل قبول و خوب (کلاین، ۲۰۱۱) و برخی دیگر مقادیر دو تا پنج را نشان دهنده معقول و مناسب بودن مدل می‌دانند (تری<sup>۱۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۳).

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	امتیاز کسب شده
کای اسکوتر ( $\chi^2$ )	۶۲/۱۴
نسبت کای اسکوتر به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )	۱/۲۶۸
درجه آزادی (df)	۴۹
سطح معناداری	۰/۰۹۸
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۴۹
شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)	۰/۹۸۱
شاخص برازش نرمال شده (NFI)	۰/۹۱۹
برآورد ریشه میانگین مجذور خطا (RMSEA)	۰/۰۳۹

1. Univariate normality
2. Multivariate normality
3. Kurtosis Index
4. Skew Index
5. kline
6. Mardia's coefficient
7. Goodness of Fit Index (GFI)
8. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
9. Normed Fit Index (NFI)
10. Comparative Fit Index (CFI)
11. Cut of points
12. Kelloway
13. Hu and Bentler
14. Terry

بعد از اینکه برازش مدل به‌طور منطقی با داده‌ها اثبات شد، معناداری اجزای مدل و روابط بین متغیرها نیز ارزیابی می‌شود. همان‌گونه که در شکل (۲) مشخص است، اخلاق کاری با ضرایب اثر  $0/37$  و  $0/49$  به ترتیب تأثیر مثبت و مستقیمی بر عملکرد و تعهد شغلی کارکنان دارد و نیز تعهد شغلی با ضریب اثر  $0/28$  تأثیر مثبت و مستقیمی بر عملکرد شغلی کارکنان داشت. همچنین عامل کارمحوری با ضریب اثر  $0/72$  بیشترین اثر را بر اخلاق کاری کارکنان داشت. به‌علاوه، تعهد هنجاری با ضریب اثر  $0/88$  بیشترین تأثیر را بر تعهد شغلی کارکنان دارد. همچنین، عامل عملکرد اجتماعی با ضریب اثر  $0/87$  بیشترین اثر را بر عملکرد شغلی کارکنان داشت (شکل ۲ و جدول ۴). همچنین، در جدول شماره ۵ ضرایب اثر کل، مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای اصلی تحقیق نشان داده شده است.



شکل ۲: مدل معادلات ساختاری، ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان

جدول ۴: ضرایب اثر، آماره تی و سطح معناداری عوامل مدل

ارتباط بین متغیرها	ضریب تأثیر	مقدار تی	سطح معناداری
اخلاق کاری -- < تعهد شغلی	۰/۴۹	۵/۰۱۳	۰/۰۰۱
اخلاق کاری -- < عملکرد شغلی	۰/۳۷	۳/۵۳۳	۰/۰۰۱
تعهد شغلی -- < عملکرد شغلی	۰/۲۸	۲/۹۱۶	۰/۰۰۴
اخلاق کاری -- < اخلاق	۰/۴۹	۶/۸۳۴	۰/۰۰۱
اخلاق کاری -- < اوقات فراغت	۰/۳۲	۳/۸۴۲	۰/۰۰۱
اخلاق کاری -- < کار محوری	۰/۷۲	۷/۹۱۱	۰/۰۰۱
اخلاق کاری -- < سخت کوشی	۰/۶۹	۷/۷۳	۰/۰۰۱
اخلاق کاری -- < اتلاف وقت	۰/۶	۶/۹۸۹	۰/۰۰۱
اخلاق کاری -- < تأخیر در رضایت‌مندی	۰/۷	۷/۶۶۱	۰/۰۰۱
اخلاق کاری -- < اعتمادبه‌نفس	۰/۶۹	-	-
تعهد شغلی -- < تعهد عاطفی	۰/۸۱	۷/۷۹۷	۰/۰۰۱
تعهد شغلی -- < تعهد مستمر	۰/۲	- ۲/۳۰۸	۰/۰۲۱
تعهد شغلی -- < تعهد هنجاری	۰/۸۸	-	-
عملکرد شغلی -- < عملکرد فنی	۰/۸	۷/۴۶۱	۰/۰۰۱
عملکرد شغلی -- < عملکرد اجتماعی	۰/۸۷	-	-

جدول ۵: ضرایب اثر مستقیم، غیرمستقیم و کل

ارتباط بین متغیرها	ضرایب اثر	
	مستقیم	غیرمستقیم
اخلاق کاری -- < تعهد شغلی	۰/۴۹	-
اخلاق کاری -- < عملکرد شغلی	۰/۳۷	۰/۱۳۸
تعهد شغلی -- < عملکرد شغلی	۰/۲۸	-

## بحث و نتیجه‌گیری

سرمایه انسانی هر سازمانی را کارکنانی تشکیل می‌دهند که در آن کار می‌کنند و موفقیت سازمان نیز به همان‌ها بستگی دارد. عناصر انسانی سازمان، عواملی هستند که توان یادگیری، تغییر، نوآوری و خلاقیت را دارند و چنانچه به شیوه درست در آنان شوق و انگیزه ایجاد گردد، می‌توانند متضمن بقای بلندمدت سازمان باشند. هدف مدیریت منابع انسانی تضمین این مطلب است که سازمان نیروی کار ماهر و متعهد و با انگیزه مورد نیاز خود را به‌دست آورد. از این‌رو، هدف اصلی این پژوهش، بررسی ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد کارکنان اداره ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بود.

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد اخلاق کاری بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. یافته‌های مطالعه حاضر با نتایج تحقیقات ابراهیم‌پور (۱۳۹۲)، سزاوار (۱۳۹۲)، مریاک (۲۰۱۵) و میلر و همکاران (۲۰۰۲)، همسو بود. بر این اساس می‌توان عنوان نمود، سازمان‌های ورزشی برای افزایش سطح عملکرد شغلی کارکنان خود باید به جنبه‌های اخلاقی کارکنان توجه جدی مبذول دارند و سعی در بالا بردن سطح اخلاقی کارکنان خود داشته باشند. به علاوه بر پایه این یافته، می‌توان اذعان نمود، کارکنانی که دارای اعتمادبه‌نفس بالا باشند، مسائل اخلاقی و معرفتی برای آنان اهمیت داشته باشد و سخت‌کوشی را برای خود ارزش بدانند و تأکید فراوانی بر وظایف کاری خود دارند و از اتلاف وقت در حین کار گریزان باشند، دارای عملکرد شغلی بالاتری نسبت به دیگران همکاران خود می‌باشند. کارکنانی که مزین به اخلاق کاری بالایی می‌باشند، در واقع افرادی هستند که برای وقت خود ارزش قائل‌اند، برای انجام کارهایشان برنامه‌ریزی



می‌کنند؛ این‌گونه افراد روی کاری که می‌خواهند انجام دهند، تمرکز دارند و از کارهای غیرضروری و وقت‌گیر مانند صحبت کردن با همکاران، مکالمه‌های تلفنی و غیره صرف‌نظر می‌کنند و در زمان کاری به وظایف خود رسیدگی می‌کنند؛ در نتیجه این افراد کار خود را در زمان مناسب‌تر و کمتری، با دقت بیشتری به پایان می‌رسانند و عملکرد بهتری دارند. وبر (۱۹۵۸)، در مقاله خود عنوان می‌کند که اصل اخلاق، سخت‌کوشی بوده و پرهیز از تنبلی و تن‌آسودگی برای "به دست آوردن هر چه بیشتر پول، با اجتناب اکید از همه تفریحات و لذت‌های خود به خودی زندگی" و پرهیز از "هزینه‌های تجملی و غیرضروری" که به راه قابل قبول و پذیرفته شده زندگی تبدیل شده است. سلاجقه (۱۳۸۹)، سزاوار (۱۳۹۲) و میلر و همکاران (۲۰۰۲)، نیز سخت‌کوشی را مؤلفه مهم در ارتباط با عملکرد برشمرده‌اند. زمانی که فردی دارای اهداف خاصی در کار و زندگی شخصی است، تمام تلاش خود را مبذول می‌دارد تا به آن اهداف دست پیدا کند. در واقع، فرد اعتقاد به این اصل دارد که اگر در پی ساختن زندگی خوب و موفق است، باید سخت تلاش کند؛ که این سخت‌کوشی منجر به بهبود و افزایش عملکرد فرد می‌شود. احتمالاً زمانی که فردی اعتقاد به اخلاقیات و ارزش‌های اخلاقی داشته باشد، این ارزش‌ها را همواره در زندگی و کار مورد توجه قرار می‌دهد و باور دارد که تلاش‌هایش با ارزش‌های معنوی همراه است؛ در نتیجه از اصول و مبانی اعتقادی‌اش در زندگی و کار استفاده می‌کند و با میل و اختیار خود در سازمان به انجام مسؤلیت‌ها و وظایف بیش از نقش خود می‌پردازد. چنین شخصی دارای اخلاقیات بیشتری نسبت به انجام صحیح کارها و اهداف سازمانی است که این امر منجر به عملکرد بیشتر فرد می‌شود.

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد تعهد شغلی اثر مثبت و مستقیمی بر عملکرد کارکنان داشت. این یافته با نتایج عباسی (۱۳۹۲)، راسل (۲۰۰۷)، و کیم و برایمر (۲۰۱۱)، همسو بود. می‌یر و همکاران (۲۰۰۲)، عنوان می‌کنند، افراد متعهد نسبت به شغل و وظیفه خود، سطح عملکرد شغلی بالاتری نیز دارند. ممکن است افراد به دلیل درونی‌شدن برخی هنجارها مانند وظیفه دانستن انجام شغل یا مدیون بودن نسبت به آن شغل و سازمان و یا پابندی به ارزش‌های معنوی حاکم بر کار یا فلسفه برتری و غیره، تلاش کنند تا شغل خود را به وجه بهتری انجام دهند که این کار منجر به بهبود عملکرد فرد می‌شود. زمانی که فرد نسبت به شغل خود در سازمان وابستگی و تعلق خاطر پیدا می‌کند؛ حال به هر دلیلی که ممکن است وجود داشته باشد (از جمله نیاز به کسب موفقیت، ویژگی‌های شغلی، تجربیات کاری، علاقه)، فرد ترغیب به انجام کار و ماندن در شغل خود می‌شود و از غیبت و ترک شغل خودداری می‌کند و بدین‌وسیله عملکردش افزایش می‌یابد.

همچنین، یافته‌های این مطالعه نشان داد اخلاق کاری کارکنان دارای تأثیر مثبت و مستقیمی بر تعهد شغلی آنان دارد. این نتایج نشان می‌دهد که کارکنانی که اخلاق کار را مورد حمایت قرار می‌دهند و به آنها معتقد هستند، تعهد نسبتاً بالاتری نسبت به شغل خود خواهند داشت. مدیرانی که آرزوی داشتن کارکنانی با تعهد عاطفی و هنجاری بالاتر را دارند لازم است به‌طور آشکار و با رویکردی جدی‌تر میزان بالاتری از اخلاق کار را ایجاد و سعی کنند در میان کارکنان اصول و کدهای اخلاقی را اجرا کنند. بنابراین، مدیران به‌منظور توسعه و بهبود تعهد شغلی کارکنان، ابتدا باید از ارزش‌ها و اصول اخلاقی به‌طور جدی حمایت کنند. مدیران باید دوره‌های آموزشی در زمینه آشنایی با اصول اخلاق کار را برگزار و اطمینان حاصل کنند که همه کارکنان مشارکت فعال در برنامه آموزشی دارند و سعی کنند روحیه تلاش و پشتکار و دوری از تنبلی و سستی در محیط کار را تقویت کرده و خوب کار کردن و رعایت عدالت و ایثار در کار را به‌عنوان فضیلت سرلوحه کار خود قرار دهند. بر اساس یافته‌های این مطالعه، اخلاق کاری اثری مثبت و غیرمستقیم نیز بر عملکرد شغلی داشت و در این میان تعهد شغلی دارای نقش میانجی بود. میرنز و گرت<sup>۱</sup> (۱۹۷۱)، به این نتیجه دست یافتند که افراد دارای اعتقاد به اخلاق کاری بالا، مدت طولانی‌تری در مشاغل یکنواخت کار می‌کنند و نیز به‌طور قابل‌توجهی نسبت به افرادی با اعتقادات اخلاقی پایین، سودمندی بیشتری دارند. وقتی فردی در تمامی امور زندگی خویش که قسمتی از آن را سازمان و محیط کار تشکیل می‌دهد، از ورای مادیات استفاده کند؛ با فشار روانی کم‌تر، کار بهتری انجام می‌دهد و سعی می‌کند نسبت به شغل متعهدتر باشد و اخلاق کاری را رعایت کند. چنین شخصی دارای دید عظیم‌تری از خود و جهان متصور است و به دنبال آن تصویر بزرگ‌تری

از هدف و جایگاه خود در جهان پیدا می‌کند و این باعث می‌شود تا فرد با آرامش بیشتر و دید مثبت‌تر به شغل خود بپردازد و از کار و جهان پیرامون لذت بیشتری ببرد و عملکرد بهتری نیز داشته باشد. توجه به اخلاق کاری و تعهد شغلی در ابعاد مختلف در برنامه‌های معرفتی و یادگیری سازمانی می‌تواند زمینه را برای افزایش عملکرد و مشارکت فعالانه کارکنان در امور سازمانی و عمل به مسؤولیت‌های فردی ترغیب نماید. همچنین، زمینه رعایت اصول اخلاق کاری در سازمان‌های ورزشی فراهم آید تا افراد در ارتقاء عملکرد سازمان خود نقش بیشتر و مؤثرتری ایفا کنند.

همچنین، بر اساس مدل برزش شده در این مطالعه، می‌توان مشاهده نمود، عامل عملکرد اجتماعی نسبت به عملکرد فنی کارکنان دارای ضریب اثر بیشتری بر عملکرد شغلی کارکنان است. از این‌رو، می‌توان اظهار داشت برای رسیدن به عملکرد بالاتر و مطلوب‌تر کارکنان، سازمان‌های ورزشی باید به جنبه عملکرد اجتماعی کارکنان توجه بیشتری داشته باشند و شرایطی را فراهم آورند تا کارکنان در انجام وظایف محوله خود بتوانند یکدیگر را همراهی نمایند و از مشورت با یکدیگر در انجام کارهای خود بهره ببرند. همچنین از میان مؤلفه‌های سه‌گانه تعهد شغلی (تعهد هنجاری، تعهد مستمر و تعهد عاطفی)، تعهد هنجاری دارای بیشترین تأثیر بر تعهد شغلی کارکنان بود. لذا مدیران باید به تعهد هنجاری نسبت به مؤلفه‌های دیگر تعهد شغلی توجه بیشتری را مبذول دارند. از طرفی دیگر، از میان ابعاد هفت‌گانه اخلاق کاری، بُعد کارمحوری دارای بیشترین اثرگذاری بر اخلاق کاری کارکنان بود. که این نشان‌دهنده اهمیت کار برای افراد است. فردی که اعتقاد داشته باشد کارش در سازمان در اولویت اول قرار دارد، از کارش رضایت داشته و حتی اگر این فرد از نظر مالی و یا جنبه‌های دیگر مشکلی داشته باشد، از کار کردن دست برنمی‌دارد. از این‌رو، سازمان‌های ورزشی باید این‌گونه افراد را به دلیل تأکید بر اهمیت کار تشویق نمایند تا از این طریق سطح اخلاق کاری کارکنان خود را افزایش دهند.

در خاتمه و با توجه به وجود ارتباط و اثرگذاری اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان در سازمان‌های ورزشی، می‌توان عنوان نمود، سازمان‌ها باید زمینه رعایت اصول اخلاق کاری در سازمان‌ها را در کنار به‌کارگیری استراتژی‌های افزایش تعهد شغلی فراهم آورند تا عملکرد شغلی افراد و کارکنان ارتقاء یابد.

## منابع

- ابراهیم‌پور، حبیب. (۱۳۹۲). تأثیرپذیری عملکرد وظیفه‌ای از اخلاق کاری (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی). پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ششم، شماره نوزدهم.
- اخوان، پیمان و یزدی مقدم، جعفر. (۱۳۹۲)، بررسی توأم نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم، شماره ۲ (پیاپی ۲۴).
- آرمسترانگ، مایکل. (۲۰۰۶). مدیریت استراتژیک منابع انسانی. راهنمای عمل. ترجمه سید مهدی اعرابی و امید مهدیه، ۱۳۸۹، چاپ چهارم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- انصاری، محمد اسماعیل و شاکر اردکانی، محمد. (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ششم، شماره ۲.
- پورسلطانی، حسین؛ زرگر، طیبه و اندام، رضا. (۱۳۹۰). بررسی تعهد سازمانی و حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران. پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۱.
- سزاوار، حبیب‌الله. (۱۳۹۲). بررسی وضعیت اخلاق کاری کارکنان مراکز توان‌بخشی - درمانی تابعه دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، پژوهشکده علوم بهزیستی دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی.
- سلاجقه، سنجر و سیستانی خانمان، فاطمه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان. همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان.
- شریفی‌مقدم، سمیرا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش معنوی و اخلاق کاری اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه تهران.
- صالح‌نیا، منیره. (۱۳۹۱). اثر رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی سازمان. مجله اخلاق در علوم و فناوری، سال ۷، شماره ۲، صص ۹۸-۸۶.

- عاملی، آنژلا و عزیزی، اعظم. (۱۳۸۶). رابطه فرهنگ‌سازمانی و تعهد کاری کارکنان (مطالعه موردی اداره کل مالیات‌های غرب تهران). فصلنامه مالیات و توسعه، پیش‌شماره ۴.
- عباسی، سعید. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر به‌کارگیری سیستم‌های منابع انسانی عملکرد بالا بر نگرش و رفتارهای کارکنان (مورد مطالعه: آستان قدس رضوی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- علیرضایی، نفیسه؛ مساح، هاجر و اکرمی، ناهید. (۱۳۹۲). رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم، شماره ۲.
- گمینیان، وجیهه. (۱۳۸۳). رابطه بین تعهد شغلی و مفاهیم مشابه آن. کار و جامعه، شماره ۵۰.
- Abramis, D. J. (1994). Relationship of Job Stressors to Job Performance: Linear or an Inverted-u? *Psychological Reports*, 75: 547-558.
- Fida, R., Paciello, M., Tramontano, C., Fontaine, R. G., Barbaranelli, C., & Farnese, M. L. (2014). An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: The roles of stressors, negative emotions, and moral disengagement. *Journal of Business Ethics*, 121(2): 1-14.
- Fu, W. (2014). The impact of emotional intelligence, organizational commitment, and job satisfaction on ethical behavior of Chinese employees. *Journal of business ethics*, 122(1): 137-144.
- Guest, D. E. (2011). Human resource management and performance: still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, 21(1): 3-13.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cut off Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modelling*, 6: 1-55.
- Kelloway, E. K. (1998). Using LISREL for structural equation modeling. A researcher guide. Thousand oaks, CA: Sage Publications.
- Kim, W. G., & Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4): 1020-1026.
- Kline, R. B. (2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. Series Editor's Note by Todd D. Little, THE GUILFORD PRESS, p 63.
- Komari, N & Djafar, F. (2013). Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia. *International Business Research*, 6(12): 107-117.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30: 607-610.
- Meriac, J. P. (2015). Examining relationships among work ethic, academic motivation and performance. *Educational Psychology*, 35(5): 523-540.
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., & Banister, C. (2010). Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts. *Journal of Business and Psychology*, 25: 315-324.
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., Gorman, C. A., & Thomas A. L. E. (2013). Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3): 155-164.
- Merrens, M. R., & Garrett, J. B. (1975). The protestant ethic scale as a predictor of repetitive work performance. *The Journal of Applied Psychology*, 60: 125-127.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1994). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1): 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. L., Hevscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and normative commitment to the organizations: A meta-analysis of antecedents, correlations, and consequences. *Journal of vocational Behavior*, 61: 20-52.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60: 451-489.
- Mostafa, S. Noorbakhsh, P. & Noorbakhsh, M. (2014). Relationship between work ethics and organizational support with organizational commitment in work place. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 4(4): 807-813.
- Riggle, R. J. (2007). The Impact of Organizational Climate Variables of Perceived Organizational Support, Workplace Isolation, and Ethical Climate on Salesperson Psychological and Behavioral Work Outcomes. Doctoral Dissertation. University of South Florida.
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Journal of Business Ethics Organization Studies*, 15(1): 21-27.

- Russell, H. (2007). Commitment, Involvement and Performance of Voluntary Sport Organization Board Members. *European Sport Management Quarterly*, 7(1): 109-121.
- Sims, R. L., & Keon, T. L. (1997). Ethical Work Climate as a Factor in the Development of Person-Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 16(11): 1095-1105.
- 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: 125-39.
- Tripathi, S. P. (2014). Impact of work ethics on organizational commitment and employee satisfaction hdfc bank Indore, India. *Global journal for research analysis*, 3(5): 1-4.
- Weber, M. (1958). *The Protestant Ethic and the spirit of capitalism*. (T. Parsons, Trans.). New York: Scribners, Original work published.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2): 152-169.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

اندام، رضا؛ منتظری، امیر و ابویسانی، آسیه. (۱۳۹۴). «ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۵ (۱۰)، ۶۱-۷۲.