



کد رهگیری ثبت پروپوزال:

کد رهگیری ثبت پایان نامه:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

کلیه امتیازهای این پایان‌نامه به دانشگاه بوعلی سینا تعلق دارد. در صورت استفاده از تمام یا بخشی از مطالب این پایان‌نامه در مجلات، کنفرانس‌ها و یا سخنرانی‌ها، باید نام دانشگاه بوعلی سینا یا استاد راهنمای پایان‌نامه و نام دانشجو با ذکر مأخذ و ضمن کسب مجوز کتبی از دفتر تحصیلات تکمیلی دانشگاه ثبت شود. در غیر این صورت مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت. درج آدرس‌های ذیل در کلیه مقالات خارجی و داخلی مستخرج از تمام یا بخشی از مطالب این پایان‌نامه در مجلات، کنفرانس‌ها و یا سخنرانی‌ها الزامی می‌باشد.

....., Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

مقالات خارجی

..... گروه.....، دانشکده.....، دانشگاه بوعلی سینا، همدان.

مقالات داخلی



دانشگاه گیلان  
دانشکده ادبیات

گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی

عنوان:

نقش اخلاق کاری کارکنان در اثربخشی مدیریت ادارات ورزش و جوانان استان همدان

استاد راهنما:

دکتر غلامرضا شعبانی بهار

استاد مشاور:

دکتر ابوالفضل فراهانی

نگارش:

محسن خسروشاهی

۲۰ شهریور ۱۳۹۲

**تقدیم به**

**پدر بزرگوار**

**و مادر مهربانم**

## شکر و قدردانی

ابتدا پروردگارا که مراد همه احوال مورد عنایت خود قرار داده، بر اطاعت از اولیای مصوم و امانان برحق توفیق داده است و همچنین پدر و مادری دلسوز مسئول و مهربان را برای من مقدر نموده، شاکرم. حال که نخواست این پیمان نامه به پیمان رسیده است بر خود لازم می دانم که از تمامی عزیزانی که در انجام این کار مریاری نمودند شکر و قدردانی نمایم.

از استاد راهنمای محترم جناب آقای دکتر غلامرضا شعبانی بهار که در طول مدت انجام پیمان نامه با صبر و شکیبایی یاریگر من بودند و با کمک، نظارت و دلدگری های بی دریغ خود منجر به اتمام احسن آن شدفاکال شکر را دارم. از استاد مشاورم جناب آقای دکتر ابوالفضل فراغانی و سایر اساتید گروه کمال شکر و قدردانی را دارم.

در پیمان از تمامی دوستانم که در طول تدوین و نخواست پیمان نامه از کمک و مشورت های آن ها استفاده نمودم، بی نهایت ممنونم.



دانشگاه بوعلی سینا

مشخصات رساله/پایان نامه تحصیلی

عنوان:

نقش اخلاق کاری کارکنان در اثربخشی مدیریت ادارات ورزش و جوانان استان همدان

نام نویسنده: محسن خسروشاهی

نام استاد راهنما: دکتر غلامرضا شعبانی بهار

نام استاد مشاور: دکتر ابوالفضل فراهانی

دانشکده: ادبیات و علوم انسانی

گروه آموزشی: تربیت بدنی

رشته تحصیلی: تربیت بدنی و علوم ورزشی

گرایش تحصیلی:

مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد

تاریخ تصویب: ۱۳۹۱/۱۱/۱۴

تاریخ دفاع: ۱۳۹۲/۶/۲۰

تعداد صفحات: ۱۳۴

چکیده:

هدف این پژوهش، نقش اخلاق کاری کارکنان در اثربخشی مدیریت ادارات ورزش و جوانان استان همدان بود. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان که ۱۵۰ نفر اند را تشکیل می دادند. از کارکنان این سازمان ۱۰۸ نفر به صورت تصادفی به وسیله فرمول جدول کرجسی مورگان انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری تحقیق شامل دو پرسشنامه استاندارد مربوط به اخلاق کاری (گریگوری؛ سی پتی) و اثربخشی مدیریت جفری و دیگران) نیز بوده است که روایی صوری آن‌ها توسط متخصصان مدیریت تربیت بدنی تأیید شده و پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آزمون آلفا کرونباخ به ترتیب ۰/۹۳۳ و ۰/۹۶۴ بدست آمده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS20 و آزمون های شپرو- ویلک، ضریب همبستگی پیرسون و کندانال تاو بی، آزمون تی مستقل، آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و رگرسیون گام به گام در سطح معنی داری ۰/۰۵ به کار گرفته شد. نتایج نشان داد: بین اخلاق کاری کارکنان و سه بعد از چهار بعد آن یعنی مفاهیم (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روح جمعی و مشارکتی در کار) با اثربخشی مدیریت رابطه مستقیم وجود دارد؛ اما مفهوم روابط سالم و انسانی در محل کار رابطه مستقیم با متغیر وابسته نداشت. با انجام رگرسیون گام به گام دریافت شد که تنها مولفه دلبستگی و علاقه به کار با میزان ۲۳/۶ درصد قابلیت تبیین اثربخشی مدیریت را در این سازمان داراست. همچنین بین مولفه های جمعیت شناختی کارکنان (سن، جنسیت، سابقه خدمت، سطح تحصیلی، وضعیت تاهل و رشته تحصیلی) با اخلاق کاریشان تفاوت معناداری دیده نشد.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کاری، اثربخشی مدیریت، ادارات ورزش و جوانان

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول: کلیات تحقیق.....
۳	۱-۱ مقدمه.....
۴	۲-۱ بیان مساله.....
۶	۳-۱ سابقه و ضرورت انجام پژوهش.....
۷	۴-۱ اهداف تحقیق.....
۷	۱-۴-۱ هدف کلی.....
۸	۱-۴-۲ اهداف اختصاصی.....
۸	۵-۱ فرضیات تحقیق.....
۸	۱-۵-۱ فرضیه اصلی تحقیق.....
۸	۱-۵-۲ فرضیات فرعی تحقیق.....
۸	۱-۶ متغیرهای پژوهش.....
۹	۷-۱ قلمروهای پژوهش.....
۹	۱-۷-۱ قلمرو موضوعی.....
۹	۲-۷-۱ قلمرو مکانی.....
۹	۳-۷-۱ قلمرو زمانی.....
۹	۱-۸ محدودیت‌های تحقیق.....
۹	۱-۸-۱ محدودیت‌های غیر قابل کنترل.....
۹	۹-۱ محدودیت‌هایی که توسط محقق اعمال شد.....
۱۰	۱-۱۰ تعاریف مفهومی متغیرهای پژوهش.....
۱۰	۱-۱۰-۱ اخلاق کاری.....
۱۲	۱-۱۰-۲ اثربخشی مدیریت.....
۱۴	۱-۱۱ تعاریف عملیاتی متغیرهای پژوهش.....



۱۴	۱-۱۱-۱. پرسش نامه اطلاعات عمومی (جمعیت شناختی).....
۱۴	۲-۱۱-۱ پرسش نامه ارزیابی اخلاق کاری.....
۱۵	۳-۱۱-۱. پرسش نامه ارزیابی اثربخشی مدیریت.....
۱۸	<b>فصل دوم: تعاریف و مرور ادبیات.....</b>
۱۹	۱-۲. مقدمه.....
۲۰	۲-۲. سازمان.....
۲۱	۳-۲. تعاریف اخلاق.....
۲۴	۴-۲. اخلاق کار.....
۲۷	۵-۲. عقاید غلط درباره اخلاق کار.....
۲۷	۱-۵-۲ اخلاق کار بیشترین موضوع دینی است تا مدیریتی.....
۲۷	۲-۵-۲ اخلاق کار همان مسئولیت اجتماعی است.....
۲۷	۲-۵-۳. سازمان ما مشکل قانونی ندارد، بنابراین، ما اخلاقی هستیم.....
۲۸	۲-۵-۴. مدیریت اخلاق در محیط کار فواید عملی چندانی ندارد.....
۲۸	۲-۵-۵. اخلاق کار عبارتست از نصیحت کردن آدم‌های بد توسط آدم‌های خوب.....
۲۸	۲-۵-۶. اخلاق کار یک پدیده جدید است.....
۲۸	۲-۵-۷. اخلاقیات را نمی توان مدیریت کرد.....
۲۹	۲-۶. ابعاد اخلاق کار در تحقیق حاضر.....
۳۱	۲-۷. اخلاق سازمانی.....
۳۳	۲-۷-۱. کد اخلاقی.....
۳۴	۲-۸. مدیریت اخلاقی.....
۳۶	۲-۸-۱. اهداف ابرنامه های مدیریت اخلاق:.....
۳۶	۲-۸-۲. دو زمینه ی گسترده ی مدیریت اخلاق.....
۳۷	۲-۹. عوامل موثر بر اخلاق کار.....
۳۷	۱-۹-۲ عوامل اجتماعی.....
۳۷	۲-۹-۲ صنعتی شدن جوامع و تاثیر آن بر اخلاق کار.....

- ۳۷ ..... ۲-۹-۳ تحصیلات و اخلاق کار.....
- ۳۸ ..... ۲-۹-۴ سن و اخلاق کار.....
- ۳۸ ..... ۲-۹-۵ عرف جامعه ایران و اخلاق کار.....
- ۳۸ ..... ۲-۹-۶ عوامل اقتصادی مؤثر بر اخلاق کار.....
- ۳۹ ..... ۲-۹-۷ عوامل روانشناسی اجتماعی.....
- ۳۹ ..... ۲-۹-۸ مدل ارتباط دهنده اخلاق کار، مدیریت و خصوصی سازی.....
- ۴۱ ..... ۲-۱۰ سطوح اخلاقی در تصمیمات.....
- ۴۳ ..... ۱-۱۰-۱ سطح اجتماعی.....
- ۴۴ ..... ۲-۱۰-۲ سطح قانونی.....
- ۴۵ ..... ۳-۱۰-۳ سطح سازمانی.....
- ۴۵ ..... ۴-۱۰-۲ سطح فردی.....
- ۱۱-۲ ..... ۲-۱۱ اخلاق کسب و کار.....
- ۴۷ ..... ۲-۱۲ اخلاق حرفه‌ای.....
- ۴۸ ..... ۱۳-۲ هوش اخلاقی مدیران.....
- ۴۹ ..... ۱۵-۲ مفاهیم اثربخشی.....
- ۵۱ ..... ۲-۱۶-۲ رابطه کارآیی با بهره‌وری و اثربخشی.....
- ۵۱ ..... ۱۷-۲ علائم اثر بخشی از دیدگاه لیکرت.....
- ۵۱ ..... ۲-۱۷-۱ متغیر علی.....
- ۵۱ ..... ۲-۱۷-۲ متغیر های مداخله گر.....
- ۵۲ ..... ۲-۱۷-۳ متغیر های بازده یا غایتی.....
- ۵۲ ..... ۱۸-۲ عوامل مؤثر بر اثربخشی.....
- ۵۳ ..... ۱۹-۲ اثرات منفی مسائل غیر اخلاقی در جامعه.....
- ۵۳ ..... ۱-۱۹-۲ اثرات فردی.....
- ۵۳ ..... ۲-۱۹-۲ اثرات و پیامد های گروهی.....
- ۵۳ ..... ۳-۱۹-۲ اثرات و پیامد های سازمانی.....

۵۳	..... اثربخشی مدیریت	۲۰-۲
۵۵	..... عوامل اثربخشی گروه	۲۰-۲-۱
۵۷	..... مدل چهارچوب ارزش های رقابتی	۲۰-۲-۲
۶۰	..... رابطه اثربخشی مدیران و اثربخشی سازمانی	۲۱-۲
۶۰	..... مهارت انسانی	۲۲-۲
۶۱	..... خصوصیات مدیران اثربخش بر طبق تحقیقات لیکرت	۲۳-۲
۶۲	..... افزایش بهره وری و اثربخشی	۲۴-۲
۶۲	..... مدل های اثربخشی	۲۵-۲
۶۳	..... مدل هدف	۲۵-۲-۱
۶۳	..... مدل سیستمی	۲۵-۲-۲
۶۴	..... مدل ذی نفعان استراتژیک	۲۵-۲-۳
۶۵	..... مدل ارزش های رقابتی	۲۵-۲-۴
۶۵	..... مدل عدم اثربخشی	۲۵-۲-۵
۶۶	..... ارتباط بین اخلاق اثربخشی مدیریت	۲۶-۲
۶۷	..... رابطه بین کارآمدی و اثربخشی با اخلاق	۲۷-۲
۶۸	..... تحقیقات داخلی	۲۸-۲
۷۲	..... تحقیقات خارجی	۲۹-۲
۷۵	..... جمع بندی	۳۰-۲
۷۹	..... فصل سوم: روش شناسی تحقیق	
۷۹	..... مقدمه	۳-۱
۷۹	..... روش پژوهش	۳-۲
۷۹	..... جامعه آماری	۳-۳
۸۰	..... نمونه آماری	۳-۴
۸۰	..... متغیرهای تحقیق	۳-۵
۸۰	..... متغیر ملاک	۳-۵-۱

۸۰	۳-۵-۲. متغیر پیش بین.....
۸۱	۳-۶. ابزار اندازه گیری تحقیق.....
۸۱	۱-۳-۶. پرسشنامه اطلاعات فردی.....
۸۱	۲-۳-۶. پرسشنامه اخلاق کار.....
۸۲	۳-۳-۶. پرسشنامه اثربخشی مدیریت.....
۸۳	۳-۷. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها.....
۸۳	۳-۷-۱. روایی صوری.....
۸۳	۳-۷-۲. پایایی.....
۸۴	۳-۸. چگونگی جمع آوری اطلاعات.....
۸۱	<b>فصل چهارم: یافته های پژوهش.....</b>
۸۹	۴-۱. مقدمه.....
۸۹	۴-۲. توصیف ویژگی های فردی آزمودنی ها.....
۹۰	۴-۲-۱. بررسی وضعیت پاسخگویان بر حسب گروه سنی.....
۹۱	۴-۲-۲. بررسی وضعیت پاسخگویان بر حسب جنسیت.....
۹۱	۴-۲-۳. بررسی وضعیت پاسخگویان بر حسب رشته تحصیلی.....
۹۲	۴-۲-۴. بررسی وضعیت پاسخدهندگان بر حسب میزان تحصیلات.....
۹۳	۴-۲-۵. بررسی وضعیت پاسخدهندگان بر اساس سابقه خدمت.....
۹۴	۴-۲-۶. بررسی وضعیت پاسخدهنده ها بر حسب وضعیت تاهل.....
۹۴	۴-۳. توصیف یافته های مربوط به سوالات پرسشنامه اخلاق کاری.....
۱۰۰	۴-۴. توصیف یافته های مربوط به سوالات پرسشنامه اثربخشی.....
۱۰۰	۴-۵. بررسی طبیعی بودن توزیع متغیرها.....
۱۰۲	۴-۶. سوالات و آزمون فرضیه های پژوهش.....
۱۰۲	۴-۶-۱. فرضیه اول.....
۱۰۲	۴-۶-۲. فرضیه دوم.....
۱۰۳	۴-۶-۳. فرضیه سوم.....

۱۰۴	..... فرضیه چهارم. ۴-۶-۴
۱۰۴	..... فرضیه پنجم. ۵-۶-۴
۱۰۶	..... فرضیه ششم. ۱-۶-۴
۱۰۹	..... فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری
۱۱۳	..... ۱-۵. مقدمه
۱۱۳	..... ۲-۵. خلاصه تحقیق
۱۱۵	..... ۳-۵. بحث و بررسی
۱۲۱	..... ۴-۵. پیشنهادهای کاربردی
۱۲۲	..... ۵-۵. پیشنهادهای پژوهشی
۱۰۴	..... پیوست ها
۱۲۸	..... فهرست منابع

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲. مدل‌های مختلف اثربخشی را با توجه به مفهومی سازی سازمان و تمرکز.....	۸۰
جدول ۱-۳. مربوط به توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه.....	۸۴
جدول ۲-۳. گزارش آلفای کرونباخ مربوط به مولفه های متغیر مستقل و متغیر وابسته.....	۹۰
جدول ۱-۴. بررسی وضعیت پاسخگویان بر حسب گروه سنی.....	۹۱
جدول ۲-۴. وضعیت کارکنان منتخب را بر حسب جنسیت.....	۹۲
جدول ۳-۴. بررسی توزیع افراد بر اساس رشته تحصیلی.....	۹۲
جدول ۴-۴. بررسی وضعیت تحصیلی پاسخگویان.....	۹۳
جدول ۵-۴. بررسی توزیع افراد بر حسب سابقه خدمت.....	۹۵
جدول ۷-۴. توصیف سوالات پرسشنامه مربوط به دلبستگی و علاقه به کار.....	۹۶
جدول ۸-۴. توصیف سوالات پرسشنامه مربوط به پشتکار و جدیت در کار.....	۹۷
جدول ۹-۴. سوالات پرسشنامه مربوط به روابط سالم و انسانی در کار.....	۹۹
جدول ۱۰-۴. سوالات پرسشنامه مربوط به روح جمعی و مشارکت در کار.....	۱۰۰
جدول ۱۱-۴. سطوح اثربخشی مدیریت.....	۱۰۱
جدول ۱۲-۴. نتایج آزمون شیپرو-ویلک.....	۱۰۲
جدول ۱۳-۴. نتایج همبستگی پیرسون بین اخلاق کاری و اثربخشی مدیریت.....	۱۰۲
جدول ۱۴-۴. نتایج همبستگی پیرسون دلبستگی و علاقه کاری کارکنان و اثربخشی مدیریت.....	۱۰۳
جدول ۱۵-۴. نتایج همبستگی پیرسون پشتکار و جدیت کاری کارکنان و اثربخشی مدیریت.....	۱۰۴
جدول ۱۶-۴. نتایج همبستگی پیرسون روابط سالم و انسانی کاری و اثربخشی مدیریت.....	۱۰۴
جدول ۱۷-۴. نتایج همبستگی پیرسون رابطه روح جمعی و مشارکت کاری و اثربخشی مدیریت.....	۱۰۵
جدول ۱۸-۴. نتایج رگرسیون چندگانه ابعاد اخلاق کاری برای پیش بینی اثربخشی مدیریت.....	۱۰۶
جدول ۱۹-۴. ضرایب استاندارد و غیر استاندارد برای پیش بینی اثربخشی مدیریت.....	۱۰۶
جدول ۲۰-۴. محاسبات آزمون تی مستقل برای مقایسه اخلاق کاری کارکنان زن و مرد.....	۱۰۷
جدول ۲۱-۴. محاسبات تحلیل واریانس مقایسه اخلاق کاری کارکنان بر اساس سابقه خدمت.....	۱۰۸

جدول ۴-۲۲. محاسبات تحلیل واریانس مقایسه اخلاق کاری کارکنان بر اساس سطح تحصیلات... ۱۰۸

جدول ۴-۲۳. محاسبات آزمون تی مستقل مقایسه اخلاق کاری کارکنان بر اساس رشته تحصیلی... ۱۰۹

جدول ۴-۲۴. محاسبات آزمون تی مستقل مقایسه اخلاق کاری کارکنان بر اساس وضعیت تاهل... ۱۱۰

## فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۵۸	شکل ۱-۲. مدل چهارچوب ارزش های رقابتی.....
۹۱	شکل ۱-۴. توزیع افراد بر حسب سن.....
۹۲	شکل ۲-۴. توزیع افراد بر حسب رشته تحصیلی.....
۹۳	شکل ۳-۴. بررسی وضعیت سطح تحصیلی کارکنان.....
۹۴	شکل ۴-۴. بررسی میزان سابقه کارکنان بر حسب درصد.....
۹۵	شکل ۵-۴. بررسی وضعیت تاهل کارکنان.....



# فصل اول: کلیات تحقیق

امروزه در شرایط جهانی شدن و گسترش شبکه‌های اطلاعاتی، از سازمان‌ها انتظار می‌رود در برابر مسائل محیط زیست، رعایت منافع جامعه، حقوق اقلیت‌ها و... حساسیت داشته، واکنش نشان دهند. به علاوه این شبکه گسترده، تمام فعالیت‌های سازمان‌ها را زیر نظر دارد و به راحتی می‌تواند از راه انجمن‌ها و مجامع مختلف، چهره سازمان‌ها را در انظار عمومی تغییر دهد، بنابراین سازمان‌ها ناچار به انجام اقدامات وسیع و گسترده برای جلب افکار عمومی هستند که وجه غالب آن‌ها نشان دادن وجه اخلاقی کارهای سازمان است.

دنیای ما دنیای سازمان هاست و گرداننده اصلی این گردونه انسان‌ها هستند آنانند که به کالبد سازمان‌ها جان می‌بخشند و تحقق هدف‌ها را میسر می‌سازند بدون انسان سازمان بی‌معنی است و مدیریت امری موهوم. شاید این شبهه پیش آید که در دنیای آینده که آدمواره‌ها و ماشین‌ها جای انسان‌ها را در سازمان‌ها پر می‌کنند نقش انسان در سازمان کم رنگ خواهد شد اما به هیچ‌رو اینگونه نخواهد شد و با خود کاری و ماشینی شدن کارها، نوع فعالیت‌های انسانی در سازمان تغییر شکل می‌دهد و به گفته آن دانشمند بنام پیتراکاردستی<sup>۲</sup> جای خود را به کار دانشی<sup>۳</sup> می‌دهد. اما نقش به یقین تعیین کننده انسان، به عنوان حاکم سازمانی همچنان برقرار و مستدام خواهد بود (مورهد و گریفین<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵؛ به نقل از الوانی و معمارزاده، ۱۳۸۴).

اخلاق به‌عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسان‌ها، همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. در مدیریت نیز این ساز و کار درونی، بدون آن‌که نیاز به اهرم‌های بیرونی داشته باشد، قادر است عملکردهای اخلاقی را به وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها، و در برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین‌کننده است و از این‌رو است که امروزه بحث اخلاقیات و مدیریت یکی از مباحث عمده رشته مدیریت گردیده است (الوانی، ۱۳۸۳).

---

1-Piterdrake  
2-hand work  
3-knowledge work  
4-Morhed & Greefine

قسمت اعظم موفقیت مدیران مبتنی بر نفوذ آنان در فکر و ذهن کارکنان و اشخاص ذیربط است. برای مدیران درک و عمل به مهارت‌هایی که بتواند افراد را برانگیزد و هماهنگی لازم میان شخصیت فرد و نیاز سازمان برقرار کند واجد اهمیت اساسی است. بخش عمده‌ی مدیریت فراهم آوردن محیط مناسب کار و گردآوری کارکنان به صورت گروه‌هایی است که در حصول به اهداف مشترک خود و سازمان همکاری نمایند. بنابراین برای موفقیت مدیر شناخت انگیزه‌ها و عوامل برانگیزاننده‌ی آن‌ها در کارکنان برای کار مناسب سازمان ضروری است (بهرنگی، ۱۳۸۹).

مدیریت اخلاق عبارت است از شناسایی و اولویت بندی 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 امروزه مدیریت اخلاق یکی از زمینه‌های عملی مدیریت به شمار می‌رود که دارای رویکرد برنامه‌ای و چندین ابزار عملی است این ابزارها عبارتند از کدهای اخلاق، کدهای رفتار، خط مشی‌ها و رویه‌ها، روش‌های حل معضلات اخلاقی و آموزش (سلطانی، ۱۳۸۲).

#### ۲-۱. بیان مساله

اخلاق کار از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد، اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آن‌گاه انجام درست و ترک نادرست می‌دانند و در یک تعریف جامع، اخلاق کاری هم می‌تواند یک هنجار اجتماعی و هم مجموعه ویژگی‌هایی در شخص کارگر توصیف شود. اخلاق کاری به عنوان یک هنجار اجتماعی یک ارزش مثبت را در انجام عالی کار قرار می‌دهد و کار را به صورتی تعریف می‌کند که به طور ذاتی دارای ارزش می‌باشد.

رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را وا داشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم آورند.

در جامعه ما، علی‌رغم وجود عناصر مثبت بسیاری در فرهنگ ملی و دینی، که در آن به کار ارزش بسیار نهاد می‌شود، در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارد که اخلاق کار و به تبع آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند (پیری، ۱۳۸۸).

از طرفی می دانیم سازمان‌ها به این منظور بوجود آمده اند که به عنوان موثرترین و کارسازترین واحدهای اجتماعی هدف‌های خود را در حد انتظار جامعه تحقق بخشند، از این رو تمام کوشش‌های سازمانی در جهت ترویج و تشویق رفتارهایی است که از لحاظ سازمان، اثر بخش و مولد و از لحاظ کارکنان سازمانی رضایت بخش و پاداش دهنده باشد.

درک هدف‌های سازمان از نخستین گام‌هایی است که باید در راه اثربخشی سازمان برداشت. هدف‌های سازمانی باید نشانگر علت وجودی آن و آنچه که در پی دستیابی به آن است باشد. هدف‌ها را به صورت «وضع مطلوب سازمان در آینده» تعریف می‌کنند. اثربخشی سازمان عبارتست از درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های مورد نظر خود نائل می‌آید (دافت<sup>۱</sup>، ۱۳۷۷).

یکی از عناصر اصلی تاثیرگذار بر اثربخشی مدیریتی، داشتن نیروی انسانی کارآمد است که مهمترین ثروت سازمان و مهمترین وسیله برای داشتن بهره وری حداکثری بوده است. از جهتی روح ورزش در همه جوامع باعث شده علاقه مندان رشته‌های ورزشی در فعالیت‌ها و رویداد‌های ورزشی جذب سازمان‌های تربیت بدنی شوند و جزء نیروهای داوطلبی و بدون هزینه اما پر شور و علاقه، سازمان به حساب آیند.

زمانی که اخلاق کار به عنوان متغیر مستقل فرض شود، می‌توان آثار آن را بر بازده‌ها و نتایج فردی و گروهی کار کارکنان در سازمان‌ها مطالعه نمود. بنابراین می‌توان گفت که اعمال مدیریت اخلاقی در سازمان‌ها نه تنها نتایج مستقیم و درون سازمانی مناسبی از جمله افزایش بهره وری، تقویت وجدان کارجمعی، تولید و نهادینه شدن ارزش‌های اخلاقی جدید و تحول فرهنگ سازمانی را به دنبال دارد، بلکه مدیریت اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان از جمله شاخص‌های مهم ارزیابی عملکرد سازمان‌ها محسوب می‌شوند (سلطانی، ۱۳۷۸).

با توجه به این که ادارات ورزش و جوانان در سراسر کشور به صورت بالقوه دارای ثروت‌های عظیم نیروی فعال انسانی داوطلبی هستند. می‌توان با ایجاد سیاست‌ها و رویکردهای صحیح سازمانی به بهترین نحو آن‌ها را در جهت اهداف سازمان هدایت کرد و به حداکثر بهره وری در سازمان رسید.

---

1-Daft