

بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در کارکنان ورزشکار

و غیر ورزشکار فرماندهی مرزبانی ناجا

حسن عیسی زاده^{۱*}، حسین فراهانی^۲

۱. استادیار دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران

۲. مدرس دانشگاه آزاد اسلامی

تاریخ پذیرش:

تاریخ دریافت:

چکیده

هدف: اخلاق حرفه‌ای، سبک چگونه زیستن و چگونه رفتار کردن در یک تخصص و در یک محیط تخصصی اعم از فردی و سازمانی را تعیین می‌کند و به زبان ساده تعهد سازمانی، تعلق خاطر است هر یک از کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند احساس می‌کند. هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار هنگ مرزی زاهدان می‌باشد.

روش‌شناسی: تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی بوده، از لحاظ هدف جمع‌آوری داده‌ها کاربردی، از نظر زمان جمع‌آوری داده‌ها حال نگر و از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها به شکل میدانی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان هنگ مرزی زاهدان می‌باشد که طبق جدول مورگان ۳۰۰ نفر بصورت تصادفی و خوشه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق شامل پرسشنامه‌های اخلاق کار شاکلی - زالایک، الیس و سزریا (۱۹۹۹)، تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف استاندارد و آمار استنباطی مانند آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، آزمون پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها: نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار هنگ مرزی زاهدان رابطه وجود داشت. بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار تفاوت وجود داشت. همچنین میانگین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در کارکنان ورزشکار بالاتر از کارکنان غیر ورزشکار بود.

نتیجه‌گیری: اخلاق حرفه‌ای مرتبط با تعهد سازمانی می‌باشد با توجه به اهمیت تعهد سازمانی در کارکنان هنگ مرزی و با بودن این دو متغیر در کارکنان ورزشکار پیشنهاد می‌گردد این مهم در جذب نیروها و ارتقا آنان مورد توجه مسئولین دست اندر کار قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار، هنگ مرزی زاهدان

مقدمه

امروزه سازمان‌ها شاهد تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی زیادی در محیط هستند. سازمان‌های امروزی برای جذب و نگهداری نیروی انسانی بر سر ارائه برنامه‌های رفاهی و میزان توجه به کارکنان رقابت می‌کنند. شاهد این امر مجله فورچون است که در چند سال اخیر رتبه‌بندی جدیدی را منتشر می‌کند که در آن ۱۰۰ شرکت برتری که کارکردن در آن‌ها برای نیروی انسانی مطلوب‌تر است معرفی می‌شوند (ریگل و همکاران^۱، ۲۰۰۹). در پاسخ به موج رقابت بر سر منابع انسانی، سازمان‌ها بر روی اجرا و بهبود برنامه‌های رفاهی و اخلاق کار و تعهدسازمانی سرمایه‌گذاری می‌کنند و سعی دارند تا حد ممکن تسهیلات و امکانات رفاهی مناسبی برای کارکنانشان فراهم نمایند. شاید دو دهه پیش مطرح کردن چنین مباحثی و بحث در مورد برنامه‌های رفاهی و جانی اخلاق کارکنان غیر معمول بود ولی اکنون سازمان‌ها عملاً دریافته‌اند از سرمایه‌گذاری روی بهبود رفاه و تعهد کارکنان منتفع خواهند شد زیرا کارکنانی که احساس تعهدکنند متعهد و راضی‌اند و سازمان را به سادگی ترک نمی‌کنند که همگی این عوامل عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد و آن را به اهدافش می‌رساند (ریگل و همکاران، ۲۰۰۹).

الن و مایر در دهه‌ی ۹۰ میلادی، یک نظریه‌ی تحلیلی برای تعهد سازمانی بیان کردند و آن را به سه بخش قابل تعریف تجزیه کردند، تعهد

سازمانی عاطفی، تعهد سازمانی مستمر و تعهد سازمانی هنجاری. تعهد عاطفی دلبستگی احساسی کارکنان به ارزش‌های سازمانی است که در آن کار می‌کند، یعنی اینکه فرد تا چه اندازه به سازمان علاقه دارد. تعهد مستمر میزان تمایل فرد به ادامه‌ی همکاری با همان سازمان است. و تعهد هنجاری با التزام و مسئولیت‌پذیری سروکار دارد که فرد نسبت به سازمان در خود احساس می‌کند. گرچه هر یک از این انواع تعهد سازمانی ممکن است بر سایر انواع آن اثر بگذارند؛ وقتی هدف طراحی استراتژی مدیریت است، کار ساده‌تر این است که سه نوع تعهد سازمانی را جداگانه در نظر بگیریم و تک به تک به ذهن بیاوریم تا بر اساس نیاز بتوانیم آنها را در کارکنان تقویت کنیم، در تعهد سازمانی عاطفی، یا میزانی که فرد حقیقتاً سازمان را دوست دارد یا خود را عضوی از آن به حساب می‌آورد اثر چشمگیری روی عملکرد او و عملکرد سازمان می‌گذارد. تعهد بالای عاطفی فرد نسبت به سازمان نه فقط روی تعهد سازمانی مستمر مؤثر است بلکه باعث می‌شود افراد دیگری را هم به نیروهای بااستعداد سازمان اضافه کند. کارمندی که تعهد عاطفی بالایی به سازمان دارد مانند سفیر برند سازمانی عمل می‌کند. در نقطه‌ی مقابل کارمندی است که تعهد مستمر بالا دارد (به این علت که جایگزین‌های مناسب کاری برایش وجود ندارد) در عین حال تعهد عاطفی او نسبت به سازمان ضعیف است، در این حالت ممکن است او با انتقاد از سازمان در محافل اجتماعی خود به سازمان آسیب بزند، دلیل اصلی تعهد مستمر وقتی به طور کامل در گرو تعهد عاطفی فرد به سازمان

1. Riggle and et al

نباشد هزینه‌هایی است که او با ترک سازمان متحمل آنها می‌شود. علاوه بر این، تعهد مستمر تا اندازه‌ی زیادی به وسیله‌ی فرهنگ سازمانی تعیین می‌شود. وقتی کارکنان، سازمان را مثبت و حمایت‌گر ارزیابی کنند تعهد مستمر آنها نیز بیشتر خواهد بود. وظیفه‌شناسی کارکنان و ابقای آنها که فاکتورهای مهم سازمانی هستند از اجزای تعهد مستمر به شمار می‌روند، تعهد هنجاری بر وظایف و مسئولیت‌ها استوار است و همچنین میزانی که کارکنان حاضرند جدا از الزاماتی که با آن مواجه‌اند در سازمان بمانند. گاهی در کسب‌وکارهای کوچک پرداخت‌ها به تأخیر می‌افتند و کارکنان متحمل کاهش یا تعویق دستمزد می‌شوند، با این حال کار را ترک نمی‌کنند زیرا نمی‌خواهند کارفرما را در شرایط دشوار رها کنند. تعهد هنجاری از وظیفه‌ی اخلاقی و سیستم ارزشی فرد نشئت می‌گیرد. تعهد هنجاری می‌تواند ناشی از تعهد عاطفی باشد یا در نتیجه‌ی اجتماعی شدن در محل کار و احساس تعهد به همکاران به وجود بیاید (شه‌دوست، ۱۳۹۸).

رفتارهای تعهد کننده رهبران و همچنین جو سازمانی، می‌تواند موجبات فراهم آوردن تعهد سازمانی کارکنان شود، به طوری که متکی بر این احساس، افراد در سازمان‌ها به عنوان عضو فعال سازمان به ایفای نقش می‌پردازند و احساس خشنودی و رضایتمندی خواهند کرد می‌باید با توجه به رفتارها و نگرش‌های مناسب در سازمان، ایفای نقش کنند تا عمل آنها در راستای منافع سازمان متبوعشان باشد و بدین وسیله حمایت

سازمان را جبران نمایند (آیزنبرگر و همکاران^۱، ۱۹۹۷). براساس رویکرد مبادله اجتماعی، تعهد سازمانی کارکنان موجبات افزایش بهره‌وری عملکرد، کمک به همکاران، پیشرفت سازمان، اخلاق کارکنان به سازمان و تعهد سازمانی عاطفی را فراهم می‌کند (لاماسترو^۲، ۲۰۰۰). لذا بالا بودن اخلاق در درون سازمان، ضعف در سایر منابع لازم برای ارتقاء بهره‌وری را تا حدی جبران می‌کند. وجود اخلاق در سازمان مزایای زیادی برای سازمان دارد، باعث ایجاد تعهد در کارکنان نسبت به سازمان می‌شود، بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش می‌دهد، باعث کاهش غیبت و ترک خدمت در سازمان می‌شود و در نتیجه انگیزه کارکنان را برای انجام کار افزایش می‌دهد. اما فقدان یا پایین بودن اخلاق درون سازمانی، افزایش تعارض، بی‌ثباتی سازمانی، ترک خدمت، کاهش انگیزش، شایعات و اعتصابات لاینحل، مانع تراشی بر سر تحقق اهداف سازمانی و... را در پی خواهد داشت (هارت و کوپر^۳، ۲۰۰۱). اخلاق حرفه‌ای یکی از زمینه‌های دانش مدیریت به شمار می‌رود اما همه نظریه‌های مدیریت نسبت به اخلاق سازمانی موضع‌گیری یکسانی ندارند. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهاست که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند در واقع، اخلاق حرفه‌ای، یکسری فرایندهای مبتنی بر فکر و جهت‌یابی دارد و یک فرایندهایی نیز برای تحقق این اندیشه‌ها. به

1. Eisenberger and et al
2. Lamastro
3. Hart and Cooper

اخلاق، اعضای سازمان در صدد بر می‌آیند تا سازمان را ترک کنند و در پی شغل دیگری باشند. در واقع تعهد آنها نسبت به سازمانشان کاهش پیدا می‌کند (سلپ و ییلمازترک^۱، ۲۰۱۲). علم اخلاق یکی از پرارزش‌ترین و ضروری‌ترین علمی است که انسان بدان نیازمند است. به طوری که پرورش فضایل اخلاقی یکی از مهم‌ترین اهداف والای رسالت پیامبران الهی بوده، بر اساس روایتی شریف که به رسول خدا صلی الله علیه و آله نسبت داده شده، حضرت فرمودند: (إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ)؛ (جز این نیست که برانگیخته شدم تا خوی نیکو را به تمامت رسانم) (مجلسی، بحارالانوار). برای اینکه سازمان یا فردی اخلاق محور باشد باید اخلاق را جزئی از خط مشی خود بداند و برای اینکه به این خط مشی پایبند باشد باید برنامه ریزی استراتژیک خود را بر اساس همین خط مشی انجام دهد (قراملکی، ۱۳۸۸).

اخلاق حرفه‌ای نزد امام علی علیه السلام از چنان اهمیت والایی برخوردار بود که آن حضرت در نخستین خطبه حکومتی خود اساس اداره امور را بر محور اخلاق معرفی می‌نماید و صداقت و صراحت در کار را از جمله مهم‌ترین مسائل اخلاقی و در چنین عرصه‌ای مطرح می‌نماید (حسین پورفشیان، ۱۳۹۵). رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان امری لازم و ضروری است تا سازمانی از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منابع

عبارتی اخلاق حرفه‌ای، سبک چگونگی زیستن و چگونگی رفتار کردن در یک تخصص و در یک محیط تخصصی اعم از فردی و سازمانی را تعیین می‌کند. اخلاق حرفه‌ای، سلسله واکنش‌ها و رفتارهای مقبول و پذیرفته شده است که بخش‌های مهمی از آن‌ها در تخصص‌های مختلف از سوی سازمان‌ها و مجامع تخصصی، صنفی و حرفه‌ای برای مطلوب بخشی به روابط اجتماعی، به صورت آیین نامه و قانون می‌آید لکن بنده معتقدم اولاً همه‌ی اخلاق حرفه‌ای را نمی‌توان در قالب‌های رسمی تعریف کرد و ثانیاً نمی‌توان همه‌ی ابعاد اخلاق سازمانی و یا حرفه‌ای را از اخلاق فردی، شغلی و یا کار تفکیک نمود. به طور عام، مبانی اخلاق حرفه‌ای و انتظارات اجتماعی برخاسته از آن عبارتند از: صداقت، عدالت، امانت داری و وفاداری در جریان کسب و کار، مثلاً کسی که امانت داری ندارد، دغدغه حفظ اموال عمومی و استفاده بهینه و بهره‌وری از امکانات و اختیارات را ندارد. به طور دقیق و خاص نیز می‌توان اخلاق حرفه‌ای را علاوه بر رعایت این موارد، در آیین‌های مسئولیت اجتماعی، تعهد اجتماعی و انطباق اجتماعی تفسیر نمود. با این توضیح، در ورود به این بحث‌ها، معلوم می‌شود اخلاقی بودن در حرفه و یا شغل و یک فعالیت، صرفاً دانستن نیست، بلکه خواستن، مهارت‌یابی و یافتن بیش‌ترین خلاقیت و ابتکار عمل را هم شامل می‌شود. بنابراین برای نیل به اخلاق حرفه‌ای هم ژرف‌اندیشی لازم است و هم این مفهوم دامنه‌ی وسیعی را در بر می‌گیرد. همچنین گاهی به علت وجود فضای بی

1. Celep and Yilmaztur

(پناهی یارآباد، ۱۳۹۵). در دنیای کنونی، ورزش به عنوان فرایندی آموزشی- تربیتی در نظر گرفته می‌شود که نقش مؤثری در رشد و تعالی افراد دارد (تولایی، ۱۳۹۴).

ورزش قابلیت این را دارد که در بیشتر مقوله‌های سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اجتماعی ایفای نقش کند و به راستی در جهان امروز کمتر پدیده‌ای را می‌توان یافت که از چنین ویژگی و قابلیت‌های برخوردار باشد. اما این پدیده جهانی امروزه با چالشی جدی روبه‌روست؛ چالشی که ارزشهای فرهنگی و اجتماعی را هدف قرار داده است و به راحتی نمی‌توان از کنار آن گذشت. این موضوع همان از دست رفتن روح ورزش و اخلاق ورزشی در بین جامعه عظیم ورزش است. بسیاری از متفکران اخلاق معاصر، معتقدند ورزش در رشد فردی و اجتماعی تأثیر دارد و ورزش هر جامعه، چون آینه‌ای از انعکاس دهنده فرهنگ آن جامعه است (رحیمی، ۱۳۹۴). اگر ورزش به عنوان یک پیشه و حرفه در نظر گرفته شود، اخلاق ورزشی گونه‌ای از اخلاق حرفه‌ای است. به تعبیر دیگر، همان‌طور که در پزشکی، مهندسی، تجارت و اقتصاد نیاز به پیروی از هنجارهایی است، ضرورت پیروی از هنجارها در ورزش هم امری ضروری است (موسوی و سلیمی، ۱۳۹۵). روند افزایش رفتارهای غیر اخلاقی در باشگاه‌های ورزشی، مدیران را با چالش‌های فراوان، روبرو نموده است (میرکمالی، ۱۳۸۲). با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان‌ها، لازم است اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی هم مورد توجه

بلندمدت خود را تضمین کند (امیری و دیگران، ۱۳۸۹). امروزه اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در سازمان‌ها دارد و متخصصان مدیریت استراتژیک اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب دانسته‌اند. اصول اخلاق حرفه‌ای از پیش شرط‌های مدیریت سازمان است این اصول موجب ایجاد یک سازمان خوب می‌شود (قراملکی، ۱۳۸۶). حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد (شورورزی و لطفی، ۱۳۹۱). اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد (یقین‌لو و جواهردشتی، ۱۳۸۲). امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌باشد (شاهین مهر و حسنی، ۱۳۹۴). شناسایی و آگاهی از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای برای حل مشکلات و موضوعات خاصی که مدیران با آن مواجه می‌شوند مفید است و باعث بهبود باورها و رفتارهای اخلاقی آنها شده و راهنمایی لازم را برای افراد حرفه‌ای در تعیین اقدام مناسب فراهم می‌نمایند (مقیمی و رضائی، ۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای قدرت خودکنترلی و خودبهبودگری را برای فرد، یا در بعد یک سازمان فراهم می‌سازد. همچنین رعایت اخلاق حرفه‌ای قابلیت سازمان‌ها را در کسب و کار افزایش داده و هزینه‌های جامعه و سازمان را کاهش می‌دهد

قرار گیرد. تزریق هرچه بیشتر اخلاق گرایی در ورزش به عنوان یک بخش حیاتی از جامعه، می تواند نقش بزرگی در بالندگی کل ورزش کشور داشته باشد. هرچند این یک واقعیت است که مدیران در روند اخلاقی سازی سازمان ها، با معضلات گوناگونی روبه رو می شوند (قراملکی، ۱۳۸۶).

بنابراین عدم اخلاق کارکنان، عدم مشارکت آنان در تصمیم گیری ها و تبیین هدف های سازمانی، ابهام در نقش های سازمانی، عدم توافق بر روی رویه های سازمانی، عدم رضایت از پاداش ها و فقدان ارتباطات اثربخش می تواند مسائل مختلف سازمانی و از آن جمله میزان تعهد کارکنان را به نحو نامطلوب تحت تاثیر قرار دهد (پارک و همکاران^۱، ۲۰۱۲). در سه دهه گذشته حجم زیادی از مطالعات رفتار سازمانی و منابع انسانی بر ارتباطات دو طرفه تبادل بین کارکنان و سازمان ها متمرکز شده است (رچا^۲، ۲۰۰۸). به طور بسیار ویژه میزان زیادی از ادبیات مرتبط با روابط میان سازمان و کارمند بر تعهد سازمانی اخلاق شده تمرکز یافته است (پاک^۳، ۲۰۰۵). با توجه به اهمیت و حساسیت شغل مرزبانان هنگ مرزی بررسی اخلاق حرفه ای و همچنین تعهد سازمانی مقوله مهمی به شمار می رود در تحقیقات بسیاری نقش ورزش برفاکتورهای موثر بر کارکنان و نیروی انسانی سازمان های مختلف مورد بررسی و تایید قرار گرفته اما تحقیقی که در کشور در این نمونه آماری انجام شده باشد یافت

نشد.

رضایی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی نشان دادند میزان تعهد نیروهای کارمند پلیس بالاتر از نیروهای نظامی است. همچنین یافته ها نشان داد ارتباط مثبت و معنی داری بین عوامل مدیریتی تعهد سازمانی و تعهد مدیریتی (و تعهد سازمانی در بین هر دو گروه از نیروهای پلیس وجود دارد. بودلایی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی نشان داد رابطه مثبت معنی داری بین اخلاق و تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد. اُکسگ و لی^۴ (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی ایجاد اخلاق و تعهد در روابط تجاری خاورمیانه پرداختند نتایج نشان می دهد که پیشبرد یک رابطه تجاری به طور مستقیم به پیشبرد اخلاق و تعهد مربوط است و یافته های این تحقیق بیانگر این هستند که اعتماد و تعهد عوامل اصلی در ایجاد روابط می باشند. بیلگین و دمیرر^۵ (۲۰۱۲) در پژوهشی نشان داد رابطه مثبت و معنی داری بین حمایت سازمانی و تعهد و رضایت شغلی کارکنان هتل وجود دارد. بلومر، پلومیکرز و ادکرکن^۶ (۲۰۱۲) در پژوهشی نقش اخلاق و تعهد به عنوان دو نیروی انرژی زا برای صادرات در بین ۱۳۴ شرکت صادر کننده واقع در جنوب هلند را بررسی کردند. یافته های تحقیق نشان داد، اعتماد و تعهد موثر به عنوان نیروهای انرژی زا برای گسترش رقابت در بین شرکت ها می باشند که تاثیر مثبتی روی افزایش صادرات دارد.

4. Abosag and Lee
5. Bilgin and Demirer
6. Bloemer, Pluymaekers and Odekerken

1. Park, and et al
2. Rocha
3. Pack

مدیریت باید به طور دقیق معیارهای تعهد سازمانی را مشخص نموده و سازمان را با آن ارزیابی نماید و بازخورد فعالیت‌های خود را دریافت نماید. همچنین برای ایجاد تعهد سازمانی در یک سازمان باید روی اخلاق و تعهد کارکنان سازمان تمرکز کرد و در جهت هماهنگی ارزشها و هنجارهای افراد با هنجارها و ارزش های سازمان قدم برداشت. با توجه به اهمیت این موضوع، پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سوال می‌باشد که: آیا بین تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار هنجار مرزی زاهدان رابطه وجود دارد؟ آیا بین تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار هنجار مرزی زاهدان تفاوتی وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر زمان جمع‌آوری داده‌ها حال نگر است و از نظر روش پژوهش پیمایشی است که به صورت همبستگی انجام شده و در زیر مجموعه تحقیقات توصیفی جای دارد. جمع‌آوری داده‌ها به شکل میدانی و با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان هنجار مرزی زاهدان به تعداد ۱۳۰۰ نفر تشکیل داده‌اند. در این تحقیق، نمونه آماری بصورت تصادفی خوشه‌ای می‌باشد که طبق جدول مورگان ۳۰۰ نمونه انتخاب شد، پس از توزیع پرسشنامه‌ها تعداد ۳۰۰ پرسشنامه تکمیل و بازپس داده شد و تعداد نهایی نمونه برابر ۳۰۰ نفر است.

سلپ و ویلمازترک (۲۰۱۲) در پژوهشی رابطه بین اخلاق سازمانی، ابعاد چندگانه تعهد سازمانی و تعهد سازمانی را بررسی کردند. نتایج یافته‌ها نشان داد که اعتماد معلمان به مدیریت باعث افزایش اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی آنها می‌شود، در واقع اخلاق سازمانی پیش نیاز تعهد سازمانی است. همچنین افسران که دارای اخلاق سازمانی بودند، تعهد بیشتری به سازمان خود داشتند که در این میان تعهد افسران زن بیشتر از افسران مرد بود. شاکری نیا و نبوی (۱۳۸۹)، خنیفر (۱۳۸۸)، لی زانگ و یین^۱ (۲۰۱۱)، دکینیک^۲ (۲۰۱۰)، مایکل^۳ (۲۰۰۹) در تحقیقات جداگانه، همگی به این نتیجه رسیده‌اند که بین اخلاق و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، با توجه به نتایج تحقیقات اشاره شده در بالا و با توجه به اینکه یکی از نیروهای نظامی که نقش اصلی آن برقراری نظم و انضباط بین مرز کشور می‌باشد که کارکنان آن با فعالیت بدنی سرکار زیادی دارند و اخلاق کار و تعهد در این شغل بسیار ضروری و حیاتی می‌باشد، به همین منظور مدیران هنجار مرزی زاهدان باید نقش رهبری را خوب ایفا نمایند و بتوانند با استفاده از نقش‌های قدرت و ابزار قدرت خوب در کارکنان نفوذ کرده و با استفاده از آن، تعهد سازمانی را در سازمان خود شکل دهند. از جهت دیگر، مدیران باید در امر مدیریت کارکنان نقش بالقوه داشته و در برنامه‌ریزی خود بر راهبردهای استراتژیک و آینده‌نگری توجه لازم مبذول دارد. به طور خلاصه

1. Lee, Zhang and Yin
2. Deconinck
3. Michael

پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی توسط آلن و می‌یر (۱۹۹۰): این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه و سه بعد می‌باشد که تعهد عاطفی (۸ گویه)، تعهد مستمر (۸ گویه) و تعهد تکلیفی یا هنجاری (۸ گویه) بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت و دارای گزینه‌های کاملاً موافق، موافق، بدون نظر، مخالف و کاملاً مخالف با امتیازهای به ترتیب ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ می‌باشد. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه شده است.

پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای توسط شاگلی - زالابک، ایس و سزریا (۱۹۹۹): این پرسشنامه دارای ۴۲ سوال و پنج بعد گشودگی و صداقت (۸ سوال)، قابلیت اخلاق (۸ سوال)، شایستگی (۹ سوال)، نگرانی و دلوایی (۱۲ سوال) و تعیین هویت (۵ سوال) بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت و دارای گزینه‌های کاملاً موافق، موافق، بدون نظر، مخالف و کاملاً مخالف با امتیازهای به ترتیب ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ می‌باشد. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه شده است.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. توزیع کارکنان از لحاظ ویژگی‌های جمعیت شناختی

ویژگی	محدوده	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۲۰-۲۹	۳۵	۱۸
	۳۰-۳۹	۶۹	۳۵/۶
	۴۰-۵۰	۵۴	۲۷/۸
	۵۰ به بالا	۳۶	۱۸/۶
سابقه ورزشی	۵/۱	۶۳	۳۴/۴
	۶-۱۰	۵۴	۹/۶۳
	۱۱-۱۵	۳۶	۱۸/۶
	۱۶-۲۰	۹	۸/۵
میزان تحصیلات	بیشتر از ۲۰	۲۱	۱۰۰
	دیپلم	۱۰۸	۳۶/۴
	فوق دیپلم	۹۴	۳/۶
	لیسانس	۳۸	۸۹/۲
سابقه ورزشی	فوق لیسانس	۹	۹۲/۹
	ورزشکار	۱۶۲	۵۴
	غیرورزشکار	۱۳۸	۴۶

جدول ۲ میانگین و انحراف استاندارد، کشیدگی و کجی متغیرهای تحقیق شامل تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای را نشان می‌دهد.

جدول ۲. توصیف متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کشیدگی	چولگی
کل	تعهد سازمانی	۷۳/۳۳	۷/۳۲	-۰/۲۲۵
	اخلاق حرفه‌ای	۱۲۵/۸۸	۲۲/۶	-۰/۰۰۵
کارکنان ورزشکار	تعهد سازمانی	۷۴/۶	۷/۵	-۰/۵۷۲
	اخلاق حرفه‌ای	۱۳۱/۲	۲۱/۱	-۰/۱۱۰
کارکنان غیرورزشکار	تعهد سازمانی	۷۲/۲	۶/۹	-۰/۰۵۲
	اخلاق حرفه‌ای	۱۲۱/۳	۲۳	-۰/۸۵۶

با توجه به اینکه مقدار چولگی و کشیدگی متغیرهای تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در جدول ۲ بین ۱+ و ۱- قرار دارد و همچنین بر اساس نظریه حد مرکزی داده‌ها و تعداد زیاد نمونه متغیرهای فوق‌الذکر به صورت طبیعی توزیع شده‌اند. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۳ نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار هنگ مرزی زاهدان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($r=0/42, p=0/000$). بنابراین، فرضیه صفر رد می‌شود به عبارت دیگر، با افزایش اخلاق حرفه‌ای کارکنان هنگ مرزی زاهدان تعهد سازمانی آنها نیز افزایش می‌یابد و بالعکس.

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون

متغیر	تعهد سازمانی		
	N	r	Sig.
اخلاق حرفه‌ای	۳۰۰	۰/۴۲۵**	۰/۰۰۰

** در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است

نتایج آزمون t مستقل در جدول ۴ نشان می‌دهد که بین میانگین اخلاق حرفه‌ای کارکنان ورزشکار (۱۳۱/۲) و غیرورزشکار (۱۲۱/۳) هنگ مرزی زاهدان تفاوت معنی داری وجود دارد ($t(296/1) = -3/90, p=0/000$). بنابراین، فرضیه صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر، میانگین اخلاق حرفه‌ای کارکنان ورزشکار به طور معنی داری از کارکنان غیرورزشکار هنگ مرزی زاهدان بیشتر است.

جدول ۴. نتایج آزمون t-مستقل

مفروضه	آزمون لوین		آزمون t	
	Sig.	F	t	Df
برقرار است	0/006	7/60	-3/87	298
برقرار نیست			-3/90	296/1

نتایج آزمون t مستقل در جدول ۵ نشان می‌دهد که بین میانگین تعهد سازمانی کارکنان ورزشکار (۷۴/۶) و غیرورزشکار (۷۲/۲) هنگ مرزی زاهدان تفاوت معنی داری وجود دارد ($t(298) = -2/91$). بنابراین، فرضیه صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر، میانگین تعهد سازمانی کارکنان ورزشکار به طور معنی داری از کارکنان غیرورزشکار هنگ مرزی زاهدان بیشتر است.

جدول ۵. نتایج آزمون t-مستقل

مفروضه	آزمون لوین		آزمون t	
	Sig.	F	t	Df
برقرار است	0/365	0/822	-2/91	298
برقرار نیست			-2/89	282/6

بحث و نتیجه‌گیری

یکدیگر یکی از مواردی است که می‌تواند کمک شایانی در اداره امور سازمانی به مدیران نماید و در راستای ایجاد هماهنگی میان اهداف فردی سازمانی موثر واقع گردد، که به عنوان یکی از

با توجه به این که متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی هر سه از عوامل حائز اهمیت و اثرگذار سازمانی می‌باشند، بررسی رابطه آنها با

مهم‌ترین عوامل در جهت کارایی و اثر بخش سازمانی مطرح می‌باشد. این بررسی می‌تواند در جهت شناخت وضعیت موجود متغیرهای ذکر شده در سازمان مورد نظر و همچنین ترسیم وضعیت و الگوی مطلوب مفید باشد. با این اوصاف، پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان هنگ مرزی زاهدان بود، یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که، بین تعهد سازمانی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار اداره هنگ مرزی زاهدان رابطه مثبت و معنا دار در سطح ($P < 0/05$) وجود دارد، نتایج این تحقیق با نتایج حاصل از پژوهش‌های داوولی و همکاران (۲۰۰۷)، جاپ و اندرسون (۲۰۰۳) و کازیر و شاو (۲۰۰۴) همخوانی دارد، این تحقیقات نیز در یافته‌های خود ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی را تایید کردند، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدیران هنگ مرزی می‌بایست در ارتقاء اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های مربوط به آنان اهتمام ورزیده و این متغیرهای اثرگذار را در کارکنان خود شناسایی کرده و اهمیت ویژه برای آن قائل شوند، تعهد سازمانی باعث پیشرفت قابل توجه سازمان خواهد شد از طرفی دیگر، اعتماد به عنوان عنصر اساسی برای اثربخشی سازمانی شناخته شده است، که قطع ارتباط میان اعضای سازمان و در میان مدیریت و کارکنان ممکن است به عدم اخلاق، نارضایتی شغلی و دشواری در جذب و حفظ استعدادهای انسانی منجر شود. نتیجه بعدی تحقیق این بود بین اخلاق حرفه‌ای کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار هنگ مرزی زاهدان تفاوت معنی داری وجود دارد. نتایج این

تحقیق با نتایج حاصل از پژوهش‌های مک ماهان (۲۰۰۷) و کوری و دولری (۲۰۰۶) همخوانی دارد. در تحقیقات مختلف تأثیرات جسمانی، و روحی روانی ورزش بر افراد ثابت شده است رشته‌های مختلف ورزشی با ایجاد حس همکاری و همدلی و کار گروهی به همراه رعایت قوانین و انضباط اثر شگرفی بر منابع انسانی داشته اند زیرا اخلاق و تعهد یکی از سرمایه‌های اجتماعی است که وحدت را در سازمان‌ها ایجاد و حفظ نموده و باعث ایجاد ارزشهای دموکراتیک در سازمان می‌شود و می‌تواند مشروعیت و اثربخشی سازمان را افزایش دهد و نتایج تحقیقات مختلف تایید کننده این موضوع می‌باشد که فعالیت‌های بدنی بر روی برخی ویژگی‌های اخلاقی اثر می‌گذارد. بین تعهد سازمانی کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار هنگ مرزی زاهدان تفاوت معنی داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج حاصل از پژوهش‌های آبسگ و لی (۲۰۱۲) و بلومر، پلویمیکرز و ادکرکن (۲۰۱۲) همخوانی ندارد. که احتمالاً عدم این همخوانی به علت تفاوت در نمونه‌های دو تحقیق شامل سوابق کاری، سطح تحصیلات آنان و نوع دو سازمان می‌باشد، و با تحقیقات یعقوبی (۱۳۹۱) همخوانی دارد. مدیرانی می‌توانند موجبات ارضای نیازهای مراتب بالاتر کارکنان تحت نظارت خود را فراهم سازند که فضای روانی مناسب را درون سازمان به وجود آورده باشند و در ایجاد این فضای روانی، اخلاق، نقش عمده‌ای دارد. جمع‌آوری کارکنان ماهر، خبره، مدیر و کارآمد آن قدر دشوار نیست بلکه نگهداری آن‌ها و ایجاد فضای مناسب برای فعالیت مطلوب آن‌ها دشوارتر

را از سوی سازمان درک کنند، می شود انتظار زمینه ایجاد انگیزه برای پیشرفت و تعهد در سطح سازمان را داشت، زیرا که باعث می شود کارها را بخوبی انجام دهند و بصورت خودجوش عملکرد خود را ارزیابی نمایند. به همین دلیل می توان بیان داشت عوامل تعهد یکی از تاثیرگذارترین عوامل در اخلاق و تعهد سازمانی می باشد و می تواند موفقیت مناسب را با ارضای نیاز پیشرفت افراد فراهم دهد. از این رو نتایج این پژوهش نشان می دهد که مدیران و مسئولان هنگ مرزی زاهدان بایستی بهبود و تقویت ابعاد ذکر شده را بیش از گذشته مد نظر قرار داده و در تقویت آن بکوشند. با توجه نتایج تحقیق پیشنهاد می گردد در جذب و توانمندسازی کارکنان هنگ مرزی به مقوله ورزش و فعالیت های بدنی توجه ویژه صورت پذیرد، با توجه به اهمیت مولفه های تعهد سازمانی و اخلاق حرفه ای بصورت دوره ای این دو متغیر مهم مورد ارزیابی قرارگیرد و تقویت مطلوب در مؤلفه لازم صورت پذیرد، در ارزیابی عملکرد کارکنان هنگ مرزی مشارکت در فعالیت های بدنی و رعایت اخلاق حرفه ای از اهمیت ویژه برخوردار باشد.

منابع

- امیری، ع.، همتی، م.، مبینی، م.، (۱۳۸۹). "اخلاق حرفه ای ضرورتی برای سازمان". فصلنامه معرفت اخلاقی. ۴. ص ۱۳۷-۱۵۹.
- بودلایی، ح؛ کوشکی جهرمی، ع؛ ستاری نسب، ر.، (۱۳۹۰). یادگیری و اخلاق سازمانی، حلقه های میانجی بین توانمندسازی

است، زیرا به کار بستن اندیشه های نو، راهکارهای جدید، رهیافت های تازه و بهبود سیستم ها در سایه وجود امنیت، اعتماد و حرمت شغلی و توجه به شئونات و کرامت انسانی همراه با قراردادهای اجتماعی و نظام مند مقدور است. پس می توان نتیجه گرفت که با درک تعهد سازمان روابط متقابل و محکمی بین سازمان و کارکنان ایجاد می شود. کارکنان سازمان با درک تعهد از سوی سازمان بر این باور می شوند که سازمان آنها را با ارزش می داند. بنابراین این نوع تعهد می تواند زمینه بروز ابعاد تعهد از جمله تعهد عاطفی، که باعث وابستگی و تعلق خاطر به سازمان را فراهم آورند و در نهایت باعث کارایی و اثربخشی سازمان در زمینه رسیدن به اهداف نهایی می شوند. لذا باید اشاره نمود که ایجاد حمایت در سازمان و ادراک آن از سوی کارکنان می تواند زمینه ساز بروز تعهد در سطح سازمان شود و زمینه موفقیت افراد که لازمه موفقیت سازمان است را فراهم آورد. کارکنان سازمان به عنوان مهم ترین منبع هر سازمانی به شمار می آیند. از این رو با تعاریف فوق از تعهد سازمانی با اخلاق و تعهد سازمانی و استنتاج از یافته های تحقیق، می توان نتیجه گرفت، هر چه مدیریت در صدد تقویت آن دسته از فاکتورهایی که باهم رابطه مثبت دارند، برآید، می تواند کارکنانی در سازمان بپرواند که بتواند ایده های خلاق و نوآورانه از خود نشان داده و در نتیجه سازمان را به سازمانی موفق تبدیل نماید. هنگامی که کارکنان یک سازمان احساس کنند و به این باور برسند که سازمان، آنها را فردی با ارزش تلقی می کند و حمایت های لازم

- روانشناختی و تعهد سازمانی. فرایند مدیریت و توسعه، ۷۵، ۶۸-۹۳.
- تولایی، ح. (۱۳۹۴). "بررسی ابعاد آواتاریسم و تاثیر آن بر تحولات آینده فرهنگ ایران-اسلامی"، فصلنامه علمی پژوهشی چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۲۱، صص: ۴۱-۷۷.
- جلیلیان، غ.، خبیری، م. (۱۳۸۴). "توصیف وضعیت باشگاه‌های لیگ برتر فوتبال ایران و مقایسه آن با باشگاه‌های لیگ برتر کشورهای چین، مالزی، و انگلستان". نشریه حرکت، تابستان، صص: ۴۱-۵۴.
- حسین پورفشیان، م. (۱۳۹۵). "اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته تاریخ تشیع گرایش الهیات، ص: ۴.
- خنیفر، ح. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اخلاق و تعهد سازمانی کارکنان (در سازمان‌های جهاد کشاورزی ایلام). مدیریت دولتی، ۱(۲)، صص ۳-۱۸.
- رضایی دولت‌آبادی، ح؛ شهبازی، غ؛ دهقانی اناری، ف. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط اخلاق سازمانی و مدیریتی و تعهد سازمانی نیروهای کارمند و نظامی پلیس (مورد مطالعه: نیروهای پلیس شهر اصفهان). پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی، ۱، صص ۵۹-۷۲.
- شاکری‌نیا، ایرج؛ نبوی، ص. (۱۳۸۹). رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی در کارکنان هنگ مرزی گیلان. مطالعات مدیریت انتظامی، ۵(۴)، صص ۶۰۸-۶۲۶.
- شه‌دوست، ن. (۱۳۹۸). تأثیرگذاری در محل کار با خلق روابط قدرتمند، چاپ اول، تهران، انتشارات تحریریه. ص ۳۰.
- قراملکی، ا. (۱۳۸۸). "درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای"، چاپ دوم، تهران، انتشارات سرآمد. ص: ۹۸.
- قراملکی، ا.، نوچه فلاح، ر. (۱۳۸۶). "موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها". تهران، مؤسسه فرهنگی دین‌پژوهی بشر، ص: ۱۰۸.
- Abosag, I; Lee, J. (2012). The formation of trust and commitment in business relationships in the Middle East: Understanding Et-Moone relationships, International Business Review, 1-13.
- Allen, N. J; Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment, Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.
- Bilgin, N; Demirer, H. (2012). The examination of the relationship among support, affective commitment and job satisfaction of hotel employees, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 51, 470 - 473.
- Bloemer, J; Pluymaekers, M; Odekerken, A. (2012). Trust and affective as energizing forces for export performance, International Business Review, 1-18.
- Celep, C; Yilmazturk, O. E. (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations, Procedia-Social and Behavioral Sciences, 46, 5763-5776.

- Dawley, D. D., Virginia, W., Andrews, M. C., Carolina, N., Bucklew, N. S. (2007). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: What matters most? *Organization Development Journal*, 29(3), 235-247.
- Deconinck, J. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees level of trust, *Journal of Business Research*, 63, 1349- 1355.
- Eisenberger, R; et. al. (1997). Perceived organizational support discretionary treatment and job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-820 .
- Hart, P., & Cooper, C. (2001). "Occupational stress: Toward a more integrative Framework". In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of in Dustrial Work and Organizational Psychology*. CA: Sage, 91-114.
- Kauser, S. and Shaw, V. (2004). "The influence of behavioural and organizational characteristics of the success of international strategic", *alliances international marketing Review*, 21(1) , 17-53.
- Lamastro, V. (2000). Commitment and perceived organizational support, *National Forum*, 13(3).
- Michael, O., Court, D. & Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators: *International Journal of Educational Management*, 2 (3), 266-288.
- Park, J; & etal. (2012). Exploring the impact of communication effectiveness on service quality, trust and relationship commitment in IT services, *International Journal of Information Management*, 32 , 459–468.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A metaanalysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research, *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030.
- Rocha, C. (2008). Organizational effectiveness of athletic departments and coaches' extra role behavior. Retrieved Nov. 11, 2008, from: www.nassm.com.

استناد به مقاله

- عیسی‌زاده، حسن و فراهانی، حسین. (۱۴۰۰). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در کارکنان ورزشکار و غیرورزشکار فرماندهی مرزبانی ناجا، *علوم ورزشی و توان رزم*، ۲ (۴)، ۱۴-۱.
- ????????? (2022). ??????????????, *Biannual Journal of Sport Science and Battle Ability*, 2 (4), 1-14.