
ارتباط بین اخلاق کاری و منابع قدرت مدیران با رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز

نجمه عباسی^۱، سهیلی بهزاد^{۲*}، غلامرضا فرجی^۳

ص.ص: ۲۳۰-۲۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۰۵

تاریخ تصویب: ۱۴۰۰/۰۷/۰۹

چکیده

رضایت در همه موقعیت‌ها یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین اخلاق کاری و منابع قدرت مدیران با رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز انجام شد. بر اساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان ۱۲۷ نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز پرسشنامه‌های استاندارد اخلاق کاری (پتی، ۱۹۹۰)، منابع قدرت مدیران (ون و همکاران، ۲۰۰۰) و رضایت شغلی (لینز، ۲۰۰۳) را به صورت طبقه‌ای-تصادفی تکمیل کردند. تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مناسب از جمله همبستگی پیرسون برای تعیین روابط ساده و رگرسیون چند متغیره جهت پیش‌بینی روابط متغیرها با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد. یافته‌ها نشان داد بین متغیرهای اخلاق کاری و رضایت شغلی، قدرت و رضایت شغلی، قدرت و اخلاق کاری، ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که اخلاق کاری پیشگوی مناسبی برای رضایت شغلی کارکنان بوده و منابع قدرت نمی‌تواند پیشگوی مناسبی برای رضایت شغلی باشند. در مجموع می‌توان چنین بیان نمود که از آنجایی که سرمایه اصلی هر سازمانی، منابع انسانی آن سازمان می‌باشد و در کسب نتایج مطلوب دو رکن مدیر و کارکنان تعیین کننده می‌باشد، لذا انتخاب شیوه‌های مناسب اعمال قدرت و اخلاق کاری از سوی مدیران که می‌تواند منجر به رضایت شغلی کارکنان شود، احتمال موفقیت سازمان‌ها و تحقق اهداف آنها بیشتر خواهد کرد.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کاری، رضایت شغلی، منابع قدرت، ورزش.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. najmehabasi3@gmail.com

۲. استادیار مدیریت ورزشی، واحد ملارد، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. * ایمیل نویسنده مسئول: behzad_soheily@yahoo.com

۳. استادیار مدیریت ورزشی، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. faraji2006@gmail.com

.....

The Relationship Between work ethics and power resources of manager with job satisfaction of the staff of the general administration of sports and youth of Alborz province

.....

Najmeh Abasi¹, Behzad Soheili*², Gholamreza Faraji³

Abstract

Satisfaction in all situations is a competitive advantage for organizations. This study aimed to investigate the relationship between work ethics and power resources of manager with job satisfaction of the staff of the general administration of sports and youth of Alborz province. According to Krejcie and Morgan's sample size table, 127 employees of the general administration of sports and youth of Alborz province completed standard questionnaires of work ethics (Petty, 1990), Managers power resources (Wann et al., 2000) and job satisfaction (Linz, 2003) on a classified random and voluntary basis. Data analysis was performed using descriptive and inferential statistics such as Pearson correlation for determining simple relationships and multivariate regression to predict the relationships of variables using SPSS software. The results showed that there is a positive and significant relationship between the variables of work ethics and job satisfaction, power and job satisfaction, power and work ethics. The results also showed that work ethics was a good predictor for job satisfaction and power resources could not be a good predictor for job satisfaction. Overall, it can be stated that since human resources are the core capital of any organization and for achieving the desired results, both the manager and staff are crucial, therefore the selection of appropriate ways of exercising power and work ethics by managers that can lead to job satisfaction will increase the likelihood of organizations' success and achieving their goals.

Key words: Work Ethics, Job Satisfaction, power Resources, Sport.

¹ .M.A. of Sport Management, Shahre-e-Qods Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. najmehabasi3@gmail.com

2. Assistant Professor of Sport Management, Malard Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran, (*Corresponding author: Email: behzad_soheily@yahoo.com

3. Assistant Professor of Sport Management, Shahre-e-Qods Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. faraji2006@gmail.com .

یکی از الزامات در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی است، زیرا تصویر و نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتار اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی موجود در آن سازمان‌ها است. در دنیای مدیریت و سازمان مطالعات اخلاق درباره عنوان‌های مختلف از جمله اخلاق سازمان، اخلاق مدیریت و اخلاق کار انجام شده است. در کسب و کار امروز اخلاق کار مهم است؛ زیرا در بازار جهانی رفتار افراد یک سازمان به شدت به موفقیت و حفظ موقعیت آن سازمان، کمک زیادی می‌کند و هنجاری فرهنگی است که به انجام کار مناسب و درست در جامعه ارزش معنوی مثبتی را می‌دهد و باور بر این است که کار فی نفسه دارای ارزش ذاتی می‌باشد. به صورت صریح اخلاق کاری به عنوان تفاوتی فردی تعریف شده است که توسط مجموعه‌ای از عقاید و اعتقادات و رفتارهای منعکس کننده ارزش اساسی کار توصیف شده است و به خصوص به عنوان یک متغیر شخصی مورد توجه و ملاحظه قرار گرفته است (مریاک، ووهر، گورمن، توماس^۱، ۲۰۱۳). در محیط کار رفتارهای اخلاقی کارکنان سازمان به صورت معنی‌داری تحت تأثیر جو اخلاقی قرار می‌گیرد. از این نظر ادراکات و رفتارهای اخلاقی که از جو اخلاقی موجود در درون یک سازمان تأثیر می‌پذیرند، نه فقط رفتارهای ارزشی و اخلاقی بلکه رفتارهای غیراخلاقی را نیز در محیط کار پیش‌بینی می‌کنند (گل پرور، نادی، ۱۳۹۰؛ دشپاند، جورج و جوزف^۲، ۲۰۰۰). امروزه علاوه بر مسائلی مثل کمبود سرمایه انسانی و رقابت جهانی، بحث اخلاق حرفه‌ای در محیط کار نیز به عنوان یکی از چالش‌های آتی برای برتری سازمان‌ها برشمرده شده است، در صورت ضعیف بودن رفتار سازمانی به لحاظ اخلاقی، به صورت آشکار و پنهان هزینه‌های عملکرد نیز افزایش خواهد یافت. این گونه از هزینه‌ها را می‌توان در حوزه‌ها و بخش‌های مختلف سازمان مثل عدم شفافیت، به‌هم‌ریختگی ارتباطات سازمانی، کندی پویایی و پایین بودن بهره‌وری سازمان شناسایی کرد (صالح‌نیا، ۱۳۹۱). یکی از مباحث مهم و جدی که دامنه و عواقب آن به تمام حوزه‌ها کشیده شده اخلاق است و عملکرد یکی از این پدیده‌ها و مباحث است به طوری که از ارتباط مباحث اخلاق و آن پدیده‌ها می‌توان سخن گفت (اخوان و یزدی‌مقدم، ۱۳۹۲). جرائم و رفتارهای غیراخلاقی که توسط کارکنان انجام می‌شود ممکن است تصویر سازمان‌ها را به سرعت خراب کند (کوماری و دیجافر^۳، ۲۰۱۳)؛ به همین دلیل در سالهای اخیر به دنبال بحران‌های غرب و شکست شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ، اخلاق کاری اهمیت زیادی پیدا کرده است (انصاری و شاکر اردکانی، ۱۳۹۲). در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذینفعان بیرونی، ضعف و عدم رعایت اصول اخلاقی و بی‌توجهی به اخلاق کار می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و به نوعی مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال ببرد. ضعف در اخلاق کار بر نگرش افراد نسبت سازمان، مدیران و شغل مؤثر بوده و می‌تواند بر عملکرد سازمانی، فردی و گروهی آنها اثر بگذارد (آراسته، جاهد، ۱۳۹۰).

1 . Meriac, Woehr, Gorman, Thomas

2 . Deshpande, George, Joseph

3 . Komari and Djafar

از طرفی در دو دهه اخیر پژوهش‌ها در زمینه کارایی بیشتر بر شناخت ویژگی‌ها و سبک‌های رهبری افراد متمرکز بوده است. بر اساس این تحقیقات، لازم است فرد به عنوان یک مدیر از مهم‌ترین ابزار نفوذ بر کارکنان، یعنی از منابع قدرت^۱، در جهت تغییر دادن نتایج، اجرای موفقیت‌آمیز و واکنش‌های روانی مثبت در کار استفاده کند که چنین به نظر می‌رسد این روش‌های اعمال قدرت باید در جهت تعهد افراد و در نتیجه افزایش عملکرد کارکنان باشد (مرادی، کوزه چیان، احسانی، ۱۳۹۰، ۲۲). فرنچ و راون^۲ (۱۹۵۹)، پنج پایگاه یا منبع قدرت را مشتمل بر: قدرت مبتنی بر قانون^۳، قدرت مبتنی بر زور^۴، قدرت مبتنی بر پاداش^۵، قدرت مبتنی بر تخصص^۶ و قدرت مبتنی بر مرجعیت^۷ شناسایی کردند. قدرت قانونی وقتی اعمال می‌شود که زیردست برای مقام بالاتر یا رئیس خود حق دستور دادن را قائل می‌شود و از لحاظ قانونی او را مستحق یا شایسته چنین دستور دادن یا اعمال نفوذی می‌داند. قدرت زور یا تنبیه بر توانایی فرد به مجازات و تنبیه کردن فرد دیگر در صورت اطاعت نکردن یا انجام ندادن وظیفه مبتنی است. قدرت پاداش، توانایی دادن پاداش به شخص دیگر به خاطر انجام دادن کارها یا اجرای دستورات می‌باشد. قدرت تخصص عبارت است از تصور حاصل از اینکه شخص مدیر تحصیلات، تخصص و تجربه مربوطه را دارد. در نهایتاً اینکه قدرت مبتنی بر مرجعیت ماهیت احساسی دارد و مدیران و مربیانی قدرت مرجعیت دارند که به دلیل تفکر، راه و رسم، رفتار و عملشان مورد احترام هستند (فرنچ و راون، ۱۹۵۹). استفاده صحیح و بجا از منابع قدرت می‌تواند باعث مشارکت در امور، اعتقاد به ارزش‌های تیمی، تلاش برای دستیابی به اهداف گروه، وابستگی عاطفی، تعهد و به طور کلی ایجاد وفاداری در بازیکنان شود (امیرتاش، اسمعیلی، محمدی، ۱۳۹۲).

رضایت شغلی نیز به عنوان مهم‌ترین نگرش، به طرز تلقی یا قضاوتی بازمی‌گردد که اعضای یک سازمان نسبت به شغل و محیط کار خود دارند. منظور از رضایت شغلی شخص، آن است که او به طور کلی برای شغل خود ارزش قائل شده و آن را دوست داشته باشد و نگرش و ذهنیت مثبتی نسبت به آن داشته باشد (مهرابیان، نصیری پور، کشاورز محمدیان، ۱۳۸۶؛ فلدمن و آرنولد^۸، ۱۹۸۳). رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه و بازدهی کار و عملکرد آنها همواره مورد توجه روان‌شناسان و دانشمندان علوم اجتماعی می‌باشد. اگر فرد علاقه‌مند به شغل خود باشد، استعداد و خلاقیت او در زمینه کاری‌اش شکوفا می‌شود و هیچ وقت دچار خستگی و افسردگی در کار نمی‌شود. برعکس، اگر شخصی نسبت به شغل خود رضایت نداشته باشد، هم خودش دچار افسردگی، یاس، سرخوردگی و ناامیدی می‌شود و هم کار بی‌نتیجه یا ناقص می‌ماند و از این رهگذر، جامعه را نیز دچار خسران خواهد کرد (میردیکوندی، ۱۳۷۹). فراهم ساختن زمینه‌های رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌ها یکی از وظایف

1 . Power resources
2 . Ferench & Raven
3 . Legititmate power
4 . Coercive power
5 . Rrward power
6 . Expert power
7 . Referent power
8 . Feldman, Arnold

مهم مدیران سازمان‌ها است، زیرا بین رضایت شغلی با سلامت روان، کارآیی و اثربخشی کارکنان همبستگی وجود دارد (کاهه، هیودی، ۱۳۹۱). بنابراین رضایت شغلی مفهومی است که در سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد و شایسته است که در پژوهش‌های مدیریتی به آن پرداخته شود و عوامل مرتبط با آن مورد بررسی قرار گیرند.

رهبری اخلاقی به همان اندازه مهم است که تاثیر مثبتی بر رفتارهای کارکنان در سازمان‌های بخش دولتی دارد. مطالعات متعددی حاکی از آن است که رهبری اخلاقی با ابعاد مختلف اثربخشی رهبری از جمله انگیزه کارکنان، رضایت شغلی، عملکرد و تعهد رابطه مثبت و معنی‌داری دارد (براون و تروینو^۱، ۲۰۰۶؛ نیومن، الن، میاوا^۲، ۲۰۱۵؛ تور، افوری^۳، ۲۰۰۹).

حیدری، رضوی، امیرنژاد و محمدی (۱۳۹۸) در پژوهش خود تحت عنوان شناسایی موانع ایجاد و یا توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی، چنین نتیجه گرفتند که یکی از مهمترین عوامل ضعف در سازمان‌های ورزشی به غفلت از رعایت اخلاق حرفه‌ای بر می‌گردد و این درحالی است که رعایت اخلاق حرفه‌ای به‌طور ویژه از سوی مدیران سازمان‌ها می‌تواند تاثیرات مستقیمی بر رفتار کارکنان داشته باشد و نهایتاً به ارائه خدمات بهتر و بهره‌وری بالاتر بیانجامد. نتایج پژوهش مومنی‌فر، اسماعیلی و اشرف‌گنجویی (۱۳۹۸) تحت عنوان تاثیر شایستگی بر عملکرد و رضایت شغلی با میانجی سبک رهبری نشان داد که سبک رهبری بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. صالحی و باباجانی بابلی (۱۳۹۶) در پژوهش خود تحت عنوان رابطه بین اخلاق کاری و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه به این نتیجه دست یافتند که رابطه معنی‌داری بین اخلاق کاری و مؤلفه‌های آن، سبک مدیریت و مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی کارکنان وجود دارد. علی پور و عزیزی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران به این نتیجه دست یافتند که بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارشناسان وزارت ورزش و جوانان، رابطه معنی‌داری وجود دارد. امیرتاش و همکاران (۱۳۹۲) در بررسی رابطه بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و تعهد ورزشی جودوکاران باشگاه‌های تهران به این نتیجه دست یافتند که در اولویت اول مربیان قدرت مبتنی بر تخصص قرار دارد و در اولویت‌های بعدی آنها قدرت‌های مرجعیت، قانونی، پاداش و زور نیز قرار داشتند. همچنین بین همه انواع قدرت مربیان و تعهد ورزشی جودوکاران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. نتایج تحلیل رگرسیونی نیز نشان داد که در بین منابع قدرت فقط قدرت تخصص مربیان پیش‌بین معنی‌داری برای تعهد ورزشی جودوکاران است. بطور خلاصه می‌توان چنین بیان کرد که با توجه به اینکه قدرت تخصص مربیان بیشترین و قدرت زور و اجبار آنها کمترین همبستگی را با تعهد ورزشی جودوکاران داشت بنابراین، در تبیین تعهد جودوکاران، احتمالاً مربیان متخصص با اعمال رفتارهای

1 . Brown, Treviño

2 . Newman, Allen, Miao

3 . Toor, Ofori

مناسب قادر خواهند بود تعهد ورزشکاران را افزایش دهند. رضایتمندی، همتی‌نژاد، فلاح و بنار (۱۳۸۹) در بررسی رابطه روش‌های اعمال قدرت مربیان و رضایتمندی زنان ورزشکار استان مازندران به این نتیجه رسیدند که از بین ابعاد چهارگانه رضایتمندی ورزشکاران، در اولویت اول رضایت از رفتار و تعامل مربی قرار دارد. این نتیجه، نشان دهنده اهمیت شیوه برخورد مربیان و کنش‌های رفتاری آنها در تأمین رضایتمندی ورزشکاران می‌باشد. بطور کلی، می‌توان گفت که مربیان در راس شیوه اعمال قدرت خود برای رضایتمندی ورزشکاران باید از قدرت تخصص و مرجعیت و در اولویت‌های بعدی از قدرت پاداش، قانون، و تنبیه استفاده کنند.

پژوهش رومی، آهام، دیسمن، سوریادی و ریسوانتو^۱ (۲۰۲۰) جهت تجزیه و تحلیل افزایش رفتار شهروندی سازمانی بر اساس اخلاق کار اسلامی، رضایت و تعهد سازمانی نشان دهنده تأثیر مثبت و معنی‌دار اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی می‌باشد. یافته‌های پژوهش پانیگراهی و الناشاش^۲ (۲۰۱۹) تحت عنوان تجزیه و تحلیل تجربی اخلاق کاری با کیفیت و رضایت شغلی حاکی از آن است که اخلاق کاری با رضایت شغلی ارتباط مثبت دارد و یکی از ویژگی‌های اصلی افزایش رضایت شغلی کارکنان همراه با سایر نتایج سازمانی است. بنابراین مدیران بدانند که افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌تواند منجر به افزایش تعهد سازمانی، کاهش گردش کار و بهبود بهره‌وری شود. ابوحاشیش^۳ (۲۰۱۷) در پژوهش خود تحت عنوان رابطه بین محیط اخلاق کاری و ادراک پرستاران از حمایت و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و قصد کاری که بر روی ۵۰۰ نفر از پرستاران انجام دادند به این نتیجه رسید که بین ادراک پرستاران از شرایط کلی اخلاق کاری و هر یک از حمایت‌های ادراک شده سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. هاشم^۴، احمد و جمال الدین (۲۰۱۷) در پژوهش خود تحت عنوان رابطه میان سبک‌های رهبری و تعهد عاطفی در میان کارکنان سازمان ملی مبارزه با مواد مخدر (نادا)^۵ که در کشور مالزی انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که تمام سبک‌های رهبری در صورت تحلیل فردی ارتباط معنی‌داری با تعهد عاطفی دارند. همچنین تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد تعهد از طریق سبک رهبری قابل پیش‌بینی می‌باشد.

مساله اصلی این است که در ادارات گاهی مشاهده می‌شود که کارکنان در سازمان رضایت شغلی کافی ندارند و در نتیجه این عدم رضایت شغلی، شکست در کار را به همراه دارد. در صورتی که رضایت شغلی منابع انسانی اولین قدم در رسیدن به توسعه سازمان است که متأثر از متغیرهای مختلفی می‌باشد (درگاهی، جعفری‌پویان و عزتی‌فرد، ۱۳۹۸)؛ به این دلیل محققین در پی یافتن بهترین شیوه اعمال قدرت و اخلاق کاری توسط مدیران می‌باشند که منجر به رضایت شغلی بالای کارکنان و در نتیجه

1 . Rom, Ahman, Disman, Suryadi, Riswanto

2 . Panigrahi, & Al-Nashash

3 . Abou Hashish

4 . Hashim, Ahmad, Jamaludin

5 . National Anti- Drugs Agency (NADA)

موفقیت در کار و توسعه سازمان گردد. لذا برای کمک به سازمان‌ها از جمله سازمان‌های ورزشی جهت بهره‌گیری موثرتر از منابع انسانی و رسیدن به اهداف سازمانی خود، پژوهش حاضر ارتباط بین اخلاق کاری و منابع قدرت مدیران با رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز را مورد بررسی قرار می‌دهد.

روش شناسی پژوهش

از نظر هدف، پژوهش حاضر کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد که به شکل پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز بوده‌اند که بر اساس آخرین آمار تعداد این کارکنان ۱۹۰ نفر (۱۰۵ نفر مرد و ۸۵ نفر زن) بوده که در سال ۹۷ در این سازمان مشغول به فعالیت بودند. لذا با توجه به جامعه آماری و بر اساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان^۱ تعداد ۱۲۷ نفر (۷۰ نفر مرد و ۵۷ نفر زن) به روش تصادفی طبقه‌ای (۵۵ درصد مرد و ۴۵ درصد زن) به عنوان نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه‌های پژوهش را تکمیل کردند. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای شامل چهار بخش بود. بخش اول در برگیرنده اطلاعات فردی (جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، سن) بود، بخش دوم پرسشنامه استاندارد منابع قدرت مدیران در ورزش ون، متکالف، بریور، وایتساید^۲ (۲۰۰۰) شامل ۱۵ سؤال در مقیاس پاسخگویی ۹ ارزشی لیکرت بود (۱= اصلا درست نیست تا ۹= کاملا درست است) که پنج منبع قدرت مدیر (قدرت مبتنی بر پاداش، تنبیه، تخصص، قانونی و مرجعیت) را می‌سنجد. بخش سوم پرسشنامه استاندارد اخلاق کاری پتی^۳ (۱۹۹۰) شامل ۲۳ سؤال در مقیاس پاسخگویی ۵ ارزشی لیکرت بود (۱= کاملا مخالفم تا ۵= کاملا موافقم) که چهار مولفه اخلاق کاری در سازمان‌ها (دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار) را می‌سنجد. بخش چهارم پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی لینز^۴ (۲۰۰۳) دارای ۱۹ سؤال در مقیاس پاسخگویی ۵ ارزشی لیکرت بود (۱= کاملا مخالفم تا ۵= کاملا موافقم) که شش بعد رضایت شغلی (نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری، شرایط فیزیکی) را می‌سنجد.

پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ محاسبه گردید. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه منابع قدرت برابر ۰/۹۶، برای پرسشنامه اخلاق کاری برابر ۰/۸۱ و برای رضایت شغلی برابر ۰/۸۲ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نحوه توزیع داده‌ها (نرمال و غیرنرمال) و امکان استفاده از آزمون‌های پارامتری یا غیرپارامتری استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها از آمارتوصیفی شامل فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، واریانس، رسم نمودار و ... استفاده شد. و در نهایت از آمار استنباطی

1 . Krejcie & Morgan
2 . Wann, Metcalf, Brewer, Whiteside
3 . Petty
4 . Linz

مناسب از جمله همبستگی پیرسون برای تعیین روابط ساده و رگرسیون چند متغیره جهت پیش بینی روابط متغیرها برای فرضیه‌های اصلی پژوهش استفاده گردید. کلیه عملیات آماری این تحقیق با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۰ انجام گردید.

یافته های تحقیق

از لحاظ جنسیت ۷۰ نفر (۵۵٪) از پاسخ دهندگان مرد و ۵۷ نفر (۴۵٪) از پاسخ دهندگان زن بودند. از لحاظ وضعیت تحصیلات یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که ۲۴ درصد دارای مدرک کاردانی، ۴۶ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۳۰ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. از لحاظ سابقه خدمت، یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که کارکنان دارای سابقه خدمت ۱ تا ۵ سال، ۶ تا ۱۰ سال، ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۶ تا ۲۰ سال هر کدام به ترتیب؛ ۱۲، ۳۰، ۳۵ و ۲۳ درصد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص داده‌اند. از لحاظ سن، یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که کارکنان دارای ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۱ تا ۴۰ سال، ۴۱ تا ۵۰ سال، ۵۱ سال و بالاتر هر کدام به ترتیب؛ ۲۲/۸، ۵۳/۵، ۱۹/۷ و ۳/۹ درصد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص داده‌اند.

در متغیر اخلاق کاری، میانگین اخلاق کاری و هر یک از ابعاد آن - دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار - به ترتیب برابر با؛ ۳/۴۶، ۳/۸۳، ۳/۷۵، ۳/۸۵ است، که بالاترین میانگین مربوط به مولفه روح جمعی و مشارکت در کار (۳/۸۵) و پایین‌ترین میانگین مربوط به مولفه دل‌بستگی و علاقه به کار (۳/۴۶) می‌باشد. در متغیر منابع قدرت، میانگین منابع قدرت و هر یک از ابعاد آن - قدرت پاداش، قدرت تنبیه، قدرت مرجعیت، قدرت قانونی و قدرت تخصصی - به ترتیب برابر با؛ ۳/۴۳، ۳/۴۸، ۳/۱۹، ۳/۴۹، ۳/۵۸ و ۳/۴۳ است، که بالاترین میانگین مربوط به بعد قدرت قانونی (۳/۵۸) و پایین‌ترین میانگین مربوط به بعد قدرت تنبیه (۳/۱۹) می‌باشد. در متغیر رضایت شغلی، میانگین رضایت شغلی و هر یک از ابعاد آن - نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی - به ترتیب برابر با؛ ۳/۴۳، ۳/۶۰، ۳/۳۰، ۳/۴۴، ۳/۶۴ و ۳/۶۶ است. که بالاترین میانگین مربوط به بعد شرایط فیزیکی (۳/۶۶) و پایین‌ترین میانگین مربوط به بعد فرصت‌های پیشرفت (۳/۳۰) می‌باشد.

قبل از پرداختن به سوالات پژوهش، برای تشخیص نرمال بودن توزیع فراوانی متغیرهای پژوهش از آزمون نیکویی برازش کولموگراف-اسمیرنوف استفاده شد (جدول ۱).

جدول ۱- آزمون کولموگراف-اسمیرنوف مبنی بر نرمال بودن داده‌ها

خرده مقیاس	تعداد	آزمون کولموگراف اسمیرنوف	سطح معنی‌داری
منابع قدرت	۱۲۷	۰/۰۵۵	۰/۲۰۰
اخلاق کاری	۱۲۷	۰/۰۷۳	۰/۰۹۵
رضایت شغلی	۱۲۷	۰/۰۵۱	۰/۲۰۰

جدول ۱ نشان می‌دهد توزیع داده‌ها در هر سه متغیر مورد پژوهش نرمال می‌باشد.

جدول ۲ مربوط به ضریب همبستگی پیرسون است که ارتباط بین شاخص‌های ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان با مولفه‌های اخلاق کاری مدیران را نشان می‌دهد.

جدول ۲- ارتباط بین ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان با مولفه‌های اخلاق کاری مدیران

اخلاق کاری	روح جمعی و مشارکت در کار	روابط سالم و انسانی در محل کار	پشتکار و جدیت در کار	دلبستگی و علاقه به کار	اخلاق کاری و ویژگی‌های دموگرافیک
۰/۱۸۹	۰/۱۵۱	۰/۱۵۹	۰/۱۰۷	۰/۱۷۲	ضریب همبستگی
۰/۰۶۴	۰/۱۴	۰/۱۲	۰/۲۹۶	۰/۰۹۲	معنی‌داری (دو دامنه)
۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	تعداد
۰/۱۰۵	۰/۱۰۵	۰/۰۸۵	۰/۰۳۲	۰/۱۰۸	ضریب همبستگی
۰/۳۰۶	۰/۳۰۶	۰/۴۰۷	۰/۷۵۵	۰/۲۹۳	معنی‌داری (دو دامنه)
۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	تعداد
۰/۰۵۵	۰/۰۵۲	-۰/۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۷	ضریب همبستگی
۰/۵۹۶	۰/۶۱۴	۰/۹۲۵	۰/۹۹۴	۰/۴۹۸	معنی‌داری (دو دامنه)
۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	تعداد
۰/۱۴۳	۰/۱۶۵	۰/۱۳۱	۰/۰۶۸	۰/۰۴۲	ضریب همبستگی
۰/۱۶۱	۰/۱۰۶	۰/۲۰۱	۰/۵۱	۰/۶۸	معنی‌داری (دو دامنه)
۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	تعداد

جدول ۲ نشان می‌دهد بین هیچکدام از ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان با اخلاق کاری مدیران ارتباط معنی‌دار مشاهده نمی‌شود.

بر همین منوال در مورد ارتباط بین ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان با مولفه‌های منابع قدرت مدیران یافته‌ها نشان داد تنها بین مولفه جنسیت کارکنان با مولفه قدرت تخصصی مدیران در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ ارتباط معنی‌دار وجود داشته و بین سایر ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان با منابع قدرت و مولفه‌های آن ارتباطی مشاهده نگردید. در مورد ارتباط بین ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان با مولفه‌های رضایت شغلی کارکنان نیز به همین طریق یافته‌ها نشان داد تنها بین ویژگی‌های دموگرافیک سن و

جنسیت با مولفه شرایط فیزیکی در سطح معنی داری ۰/۰۵ ارتباط معنی دار وجود داشته و بین سایر ویژگی‌های دموگرافیک با رضایت شغلی و مولفه‌های آن ارتباطی مشاهده نگردید.

جدول ۳ مربوط به ضریب همبستگی پیرسون است که ارتباط بین اخلاق کاری مدیران و مولفه رضایت شغلی کارکنان را نشان می‌دهد.

جدول ۳- ارتباط بین مولفه‌های اخلاق کاری مدیران و رضایت شغلی کارکنان

تمام مولفه‌های رضایت شغلی	شرایط فیزیکی	سبک رهبری	جو سازمانی	فرصت‌های پیشرفت	نوع شغل	نظام پرداخت	رضایت شغلی اخلاقی کاری	
							ظریب همبستگی	معنی‌داری (دودامنه)
*.۰/۲۲۹	۰/۱۴	-۰/۰۸	۰/۱۴۱	-۰/۰۸۷	۱۳۶۶ **.	۰/۳۷۴ **	ظریب همبستگی	دلبستگی و علاقه به کار
۰/۰۲۴	۰/۱۷۱	۰/۴۳۸	۰/۱۷	۰/۳۹۷	.	.	معنی‌داری (دودامنه)	
۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	تعداد	
۰/۱۷۵	۰/۰۲۱	-۰/۰۸۹	*.۰/۲۰۰	-۰/۱۵۷	۱۳۳۹ **.	۰/۲۹۱ **	ظریب همبستگی	پشتکار و جدیت در کار
۰/۰۸۶	۰/۸۳۹	۰/۳۸۴	۰/۰۵	۰/۱۲۴	۱/۰۰۱ .	۰/۰۰۴	معنی‌داری (دودامنه)	
۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	تعداد	
**.*.۰/۲۹۴	۰/۰۹۷	-۰/۰۰۳	*.۰/۲۵۴	-۰/۱۳۶	۱۴۱۶ **.	۰/۳۴۳ **	ظریب همبستگی	روابط سالم و انسانی در محل کار
۰/۰۰۳	۰/۳۴۴	۰/۹۷۴	۰/۰۱۲	۰/۱۸۵	.	۰/۰۰۱	معنی‌داری (دودامنه)	
۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	تعداد	
۰/۱۸۴	۰/۰۳	-۰/۰۹۵	*.۰/۲۰۶	*.۰/۲۰۱	۱۳۸۸ **.	۰/۳۱۳ **	ظریب همبستگی	روح جمعی و مشارکت در کار
۰/۰۷۱	۰/۷۶۹	۰/۳۵۶	۰/۰۴۳	۰/۰۴۸	.	۰/۰۰۲	معنی‌داری (دو)	

							دامنه)	
۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	تعداد	
*.۰/۲۳۵	.۰/۰۷۳	-.۰/۰۷۴	*.۰/۲۱۸	-.۰/۱۶۲	/۴۰۸ **.	.۰/۳۵۵ **	ظریب همبستگی	اخلاق کاری
.۰/۰۲	.۰/۴۷۶	.۰/۴۷۱	.۰/۰۳۲	.۰/۱۱۳	.	.	معنی داری (دو دامنه)	
۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	۱۲۷	تعداد	

* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. ** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

نتایج جدول ۳ نشان داد در سطح معنی داری ۰/۰۱ بین تمام مولفه‌های اخلاق کاری با دو مولفه نظام پرداخت و نوع شغل، همچنین بین سه مولفه پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار با مولفه جو سازمانی در سطح معنی داری ۰/۰۵ ارتباط وجود دارد. در مجموع بین متغیرهای اخلاق کاری و رضایت شغلی در سطح معنی داری ۰/۰۵ ارتباط معنی داری مشاهده شد. بر همین منوال در مورد ارتباط بین مولفه‌های منابع اعمال قدرت با مولفه‌های رضایت شغلی یافته‌ها نشان داد بین متغیر قدرت و متغیر رضایت شغلی در سطح معنی داری ۰/۰۵ ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

در مورد ارتباط بین مولفه‌های منابع اعمال قدرت با مولفه‌های اخلاق کاری نیز به همین طریق یافته‌ها نشان داد بین متغیرهای قدرت و اخلاق کاری در سطح معنی داری ۰/۰۱ ارتباط معنی داری مشاهده شده است.

جداول ۴ و ۵ قابلیت پیش‌بینی رضایت کارکنان توسط مولفه‌های اخلاق کاری را نشان می‌دهد.

جدول ۴- آزمون ANOVA در خصوص پیش‌بینی رضایت شغلی براساس اخلاق کاری مدیران

متغیر پیش بین	مدل	مجموع مجذورات	Df	میانگین مجذورات	F	معنی داری
مولفه‌های اخلاق کاری	رگرسیون	۱/۹۸۴	۴	۰/۴۹۶	۳/۵۸۶	۰/۰۰۹
	باقیمانده	۱۲/۷۲۴	۹۲	۰/۱۳۸		
مدیران	کل	۱۴/۷۰۸	۹۶			

جدول ۵- نتایج آزمون رگرسیون خطی

مدل	ضرایب غیر هنجاری		ضرایب هنجاری		معنی داری
	B	خطای استاندارد	بتا	t	
ضریب ثابت	۲/۸۵۹	۰/۲۴۷		۱۱/۵۸۹	۰/۰۰۱
دل بستگی و علاقه به کار	۰/۱۰۰	۰/۰۹۰	۰/۱۸۳	۱/۱۱۴	۰/۲۶۸
پشتکار و جدیت در کار	-۰/۱۵۱	۰/۱۱۱	-۰/۳۱۹	-۱/۳۶۱	۰/۱۷۷
روابط سالم و انسانی در محل کار	۰/۲۸۶	۰/۰۹۹	۰/۶۷۷	۲/۸۸۰	۰/۰۰۴
روح جمعی و مشارکت در کار	-۰/۱۱۲	۰/۰۹۵	-۰/۲۷۳	-۱/۱۸۲	۰/۲۴۰

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد مولفه‌های اخلاق کاری مدیران پیشگوی مناسبی برای رضایت شغلی کارکنان می‌باشد چون $0/009$ از $0/05$ کوچکتر می‌باشد. و با توجه به جدول ۵ تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد روابط سالم و انسانی در محل کار به علت کوچک بودن سطح معنی داری t از $0/05$ در سطح معادله رگرسیون می‌باشد، و می‌تواند پیشگوی مناسبی برای رضایت شغلی کارکنان باشند.

جدول ۶ و ۷ قابلیت پیش‌بینی رضایت کارکنان توسط مولفه‌های منابع قدرت مدیران را نشان می‌دهد.

جدول ۶- آزمون ANOVA در خصوص پیش‌بینی رضایت شغلی براساس منابع قدرت مدیران

متغیر پیش‌بین	مدل	مجموع مجدورات	Df	میانگین مجدورات	F	معنی داری
رگرسیون		۱/۳۰۹	۵	۰/۲۶۲		
مولفه‌های منابع قدرت مدیران		۱/۳۳۷	۴۵	۰/۰۳۰	۱/۷۷۸	۰/۱۲۵
باقیمانده		۱/۴۵۳	۴۹			
کل						

جدول ۵- نتایج آزمون رگرسیون خطی

مدل	ضرایب غیر هنجاری		ضرایب هنجاری		معنی داری
	B	خطای استاندارد	بتا	t	
ضریب ثابت	۲/۸۱۰	۰/۲۳۵		۱۱/۹۶۴	۰/۰۰۱
قدرت پاداش	۰/۰۰۴	۰/۲۸	-۰/۰۲۲	-۰/۱۵۵	۰/۸۷۷
قدرت تنبیه	۰/۰۱۰	۰/۲۴	۰/۰۶۳	۰/۴۲۹	۰/۶۶۹
قدرت مرجعیت	۰/۰۵۰	۰/۰۴۶	۰/۲۰۹	۱/۰۸۳	۰/۲۸۲
قدرت قانونی	۰/۰۰۲	۰/۰۳۳	۰/۰۱۲	۰/۰۷۴	۰/۹۴۱
قدرت تخصصی	۰/۰۲۰	۰/۰۴۸	۰/۰۷۲	۰/۴۰۹	۰/۶۸۳

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد منابع قدرت مدیران پیشگوی مناسبی برای رضایت شغلی کارکنان نمی‌باشد چون ۰/۱۲۵ از ۰/۰۵ بزرگتر می‌باشد. و با توجه به جدول ۷ هیچ یک از منابع قدرت به دلیل بزرگتر بودن سطح معنی‌داری t از ۰/۰۵ (که خارج از معادله رگرسیون بوده) نمی‌تواند پیشگوی مناسبی برای رضایت شغلی باشند.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد بین هیچکدام از ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان با اخلاق کاری مدیران ارتباط معنی‌دار مشاهده نگردید، به علاوه از نتایج پژوهش نمایان است تنها بین ویژگی‌های دموگرافیک سن و جنسیت با مولفه شرایط فیزیکی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ ارتباط معنی‌دار وجود داشته و بین ویژگی‌های دموگرافیک با رضایت شغلی ارتباطی مشاهده نگردید. این نتیجه با نتایج پژوهش اسدی و همکاران (۱۳۸۸) با عنوان بررسی اخلاق کار با تاکید بر عوامل سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه‌های دولتی کلانشهر تبریز) همخوان و با نتایج پژوهش صالحی و باباجانی بابل (۱۳۹۶) با عنوان رابطه بین اخلاق کاری و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه ناهمخوان می‌باشد. همچنین نتایج پژوهش نشان دهنده این است که بین مولفه جنسیت کارکنان با مولفه قدرت تخصصی مدیران در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ ارتباط معنی‌دار وجود داشته و بین سایر ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان با منابع قدرت و مولفه‌های آن ارتباطی مشاهده نگردید، که با نتایج پژوهش دوردیان احمدمظفری، تندنویس و کاظم‌نژاد (۱۳۹۱) با عنوان بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های فردی سبک رهبری با عملکرد کسب و کار کارآفرینان ورزشی استان تهران و نتایج پژوهش پورقاز و محمدی (۱۳۹۰) با عنوان بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان ناهمخوان بود. می‌توان چنین نتیجه گرفت که در اعمال قدرت مدیران با توجه به اینکه فعالیت در اداره کل ورزش و جوانان دارای قوانین و مقررات خاص بوده و روابط بین مدیر و کارکنان باید مطابق با قوانین و مقررات باشد و چاقوب مشخصی دارد لذا به نظر می‌رسد به این دلیل بین منابع اعمال قدرت و ویژگی‌های دموگرافیک ارتباطی وجود ندارد.

نتایج همچنین نشان داد در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ بین تمام مولفه‌های اخلاق کاری با دو مولفه نظام پرداخت و نوع شغل، همچنین بین سه مولفه پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار با مولفه جو سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در مجموع بین متغیرهای اخلاق کاری و رضایت شغلی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ ارتباط معنی‌دار مشاهده شد. این نتیجه با نتایج پژوهش علی‌پور و عزیزی (۱۳۹۵) با عنوان بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران، ابوحاشیش (۲۰۱۷) با عنوان رابطه بین محیط اخلاق کاری و ادراک پرستاران از حمایت و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و قصد کاری، همخوان و با نتایج پژوهش رضانی‌نژاد (۱۳۸۹) با عنوان رابطه شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایتمندی زنان ورزشکاران استان مازندران ناهمخوان بود. علت

احتمالی این ناهمخوانی می‌تواند به دلیل جامعه آماری متفاوت پژوهش‌ها و شرایط فیزیکی محل کار و یا جنسیت افراد باشد که بر طبق نتایج این پژوهش بر اخلاق کاری تاثیرگذار می‌باشند. سازمان‌هایی که رفتارهای اخلاقی، منصفانه و احترام را ترویج می‌کنند، فضای مثبتی را پرورش می‌دهند که موجب پیشرفت کارکنان و کمک دائمی و عالی آنها در موفقیت‌های درازمدت و رقابتی سازمانشان می‌گردد (میتونگا مونگا، فلوتمن، مورانه^۱، ۲۰۱۹). نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که اخلاق کاری مدیران که شامل دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار می‌باشد، ارتباط مستقیم با رضایت شغلی کارکنان دارد. از طرفی رضایت شغلی می‌تواند منجر به بهبود عملکرد کارمند و انگیزه و موفقیت ایشان شود که همگی با مولفه‌های اخلاق کاری مدیران ارتباط دارند. بنابراین مدیران می‌بایست بصورت حرفه‌ای از اخلاق کاری مناسب بهره‌مند باشند تا در نهایت به نتایج مطلوب تیمی و پیشرفت و موفقیت سازمانی بیانجامد. لذا با توجه به اهمیت اخلاق کاری در سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد در اداره کل ورزش و جوانان استان البرز کارگاه‌ها و یا دوره‌های ضمن خدمت اخلاق کاری برای مدیران و حتی کارکنان برگزار شود.

همچنین مشخص شد که بین متغیر قدرت و متغیر رضایت شغلی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش امیرتاش و همکاران (۱۳۹۲) با عنوان تعیین رابطه بین شیوه‌های اعمال قدرت مرئوسان و رضایت خودکاران باشگاه‌های تهران، هاشم و همکاران (۲۰۱۷) با عنوان رابطه میان سبک‌های رهبری و تعهد عاطفی و رضایت شغلی در میان کارکنان سازمان ملی مبارزه با مواد مخدر همخوانی دارد. با مشاهده نتایج مشخص می‌شود که قدرت تخصصی، قدرت مرجعیت و قدرت قانونی در رضایت شغلی کارکنان نقش دارند، پس لازم است مدیران در حوزه تخصصی کاری خود مسلط بوده و همچنین بتوانند مقبولیت لازم را در بین کارکنان بدست بیاورند تا موجبات افزایش رضایت شغلی کارکنان را فراهم آورند. از طرفی مولفه‌های رضایت شغلی از قبیل نظام پرداخت، نوع شغل و جو سازمانی در اتخاذ نوع قدرت توسط مدیران نقش داشته و متناسب به انواع آن، قدرت مدیران اعمال می‌شود. از نتایج پژوهش چنان بر می‌آید که رضایت شغلی کارکنان به انجام درست کار، حضور مستمر در محیط کار، کسب نتایج مطلوب و در نهایت موفقیت سازمان با منابع اعمال قدرت مدیران مرتبط است و مدیران می‌بایست با اعمال قدرت مناسب در جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان تلاش نموده و موجبات موفقیت سازمان خود را فراهم آورند.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که در مولفه قدرت پاداش با تمام مولفه‌های اخلاق کاری ارتباط معنی‌دار وجود دارد، و همچنین بین سه مولفه قدرت مرجعیت، قدرت قانونی و قدرت تخصصی با تمام مولفه‌های اخلاق کاری در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ ارتباط معنی‌دار وجود دارد و در نهایت بین متغیرهای قدرت و اخلاق کاری در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ ارتباط معنی‌دار مشاهده شده است. این نتیجه با نتایج پژوهش صالحی و باباجانی‌بابلی (۱۳۹۶) و اسدی و همکاران (۱۳۸۸) ناهمخوان می‌باشد. این موضوع

می‌تواند ناشی از رویکردهای مدیریتی حاکم بر سازمان‌های تحت مطالعه باشد که به بررسی‌های بیشتری نیاز دارد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که اخلاق کاری مدیران متأثر از شیوه‌های اعمال قدرت ایشان بوده و به تعبیری مولفه اخلاق کاری که شامل دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار می‌باشد، ارتباط مستقیم با شیوه‌های اعمال قدرت مدیران دارد. بنابراین مدیران با اتخاذ شیوه صحیح اعمال قدرت می‌توانند اخلاق کاری مناسبی داشته و کارکنان را در رسیدن به اهداف سازمانی هدایت نمایند. از طرفی تمام مولفه‌های اخلاق کاری با قدرت ارتباط مثبت و معنی‌دار دارند. لذا پیشنهاد می‌شود برای اعمال قدرت صحیح توسط مدیران، دلبستگی آنها را نسبت به کار افزایش داد، همچنین مدیران را در صورت مشاهده پشتکار و جدیت در کار مورد حمایت و تشویق قرار داد، از طرفی دوره‌های ارتباطات برای مدیران برقرار کرد تا روابط سالم و انسانی در محیط کار را به نحو احسن اجرا نموده و روح جمعی و مشارکت‌پذیری در کار را در مدیران تقویت نمود.

از دیگر نتایج پژوهش حاضر این است که رضایت شغلی کارکنان از طریق اخلاق کاری مدیران قابل پیش‌بینی می‌باشد که این نتیجه با نتایج پژوهش حسنی و زارع (۱۳۹۵) با عنوان بررسی رابطه اخلاق کاری با رضایت شغلی و جهت‌گیری مذهبی کارکنان (مورد مطالعه: اداره کل پست استان فارس) همخوانی دارد. بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که مدیران با اخلاق کاری مناسب می‌توانند انتظار رضایت شغلی بالاتری از کارکنان داشته باشند و در نهایت این پیش‌بینی می‌تواند فرایند مدیریت را با موفقیت بیشتری همراه سازد. علیرغم اهمیت رضایت شغلی در سازمان‌ها، بسیاری از مدیریت ارشد سازمان‌ها به دلیل عدم آگاهی از اهمیت و تأثیر آن بر رفتار و عملکرد کارکنان و موفقیت سازمان، توجه کافی به این موضوع ندارند. لذا پیشنهاد می‌شود مدیریت هر سازمان با در نظر گرفتن تأثیر مثبت رضایت شغلی کارکنان خود، نسبت به بهبود و ارتقا عوامل پیش‌بینی‌کننده آن و از جمله اخلاق کاری مدیران توجه جدی نمایند. برای این منظور مدیران می‌بایست در خصوص مولفه‌هایی چون دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار تلاش نمایند تا از طریق تقویت عوامل مذکور رضایت شغلی کارکنان را ارتقا بخشد.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که رضایت شغلی کارکنان از طریق اعمال قدرت مدیران قابل پیش‌بینی نمی‌باشد. این نتیجه با نتایج پژوهش امیر تاش و همکاران (۱۳۹۲)، هاشم و همکاران (۲۰۱۷) ناهمخوان بود. از دلایل این عدم همخوانی می‌تواند تفاوت در جامعه آماری مد نظر باشد که شیوه‌های مختلفی از اعمال قدرت در آنجا می‌تواند اعمال گردد. بنابراین برای پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان می‌بایست بیشتر عوامل دیگری غیر از قدرت مدیران را مورد مطالعه قرار داد. برای کسب و کارهای معاصر کارکنان راضی و با انگیزه ضروری است و یک عامل کلیدی است که شرکت‌های موفق را از دیگر شرکت‌ها مجزا می‌کند (کالیبرک، دلیک، میتروویچ، کالیبرک^۱، ۲۰۱۸). رضایت کارکنان می‌تواند وسیله‌ای برای رسیدن به اهداف سازمانی تلقی شود چرا که به نظر می‌رسد وقتی شرایط مساعد باشد و افراد از

شغل خود رضایت داشته باشند، سعی می‌کنند هدف‌های فردی خود را با اهداف سازمانی تلفیق نمایند و انگیزه بیشتری برای انجام امور محوله داشته باشند. بنابراین از آنجا که مدیران به دنبال افزایش رضایت شغلی کارکنان هستند، پیشنهاد می‌شود برای پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان صرفاً به شیوه‌های اعمال قدرت خود بسنده ننمایند و از راه‌های انگیزشی و مدیریتی دیگر نیز برای این منظور استفاده نمایند.

یکی از وظایف اساسی مدیران در سازمان‌ها برقراری روابط انسانی باشد. مدیر در محیط سازمانی خود باید این روابط را چنان به وجود بیاورد و در گسترش آن تلاش کند که باعث ایجاد انگیزش کارکنان و رضایتمندی آنها در جهت مقاصد سازمان شود. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که استفاده صحیح از منابع قدرت و اخلاق کاری مناسب می‌تواند در این زمینه موثر باشد. از طرفی مدیریت در واقع توانایی کار با دیگران و به وسیله آنها با استفاده از امکانات و منابع موجود برای رسیدن به اهداف موجود است و منابع سازمانی عبارتند از منابع مالی، مادی و انسانی. نقش هر کدام از این منابع در موفقیت سازمان بسیار مهم و حیاتی است. در بخش منابع انسانی معمولاً مدیران عدم تحقق اهداف را به کارکنان و زیردستان نسبت می‌دهند و به مدیریت و نحوه رفتار خود کمتر فکر می‌کنند. هرچند که نوع و نحوه فعالیت کارکنان بسیار موثر و تعیین‌کننده است، اما موتور محرکه‌ای که چرخ‌های سازمانی را به حرکت وا می‌دارد؛ خود مدیران هستند و بسیاری از ناکامی‌های ناشی از شیوه‌های نامناسب رفتاری خود مدیران است. بنابراین پیشنهاد می‌شود رفتار و شیوه‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌ها از جمله سازمان‌های ورزشی بطور مستمر مورد مطالعه و بررسی قرار بگیرد تا ضمن برطرف کردن مشکلات، نواقص و ناتوانی‌های موجود، به شیوه‌ها و روش‌های بهتر برای پیشبرد اهداف سازمانی رسید. در مجموع می‌توان چنین بیان نمود که از آنجایی که سرمایه اصلی هر سازمانی، منابع انسانی آن سازمان می‌باشد و در کسب نتایج مطلوب دو رکن مدیر و کارکنان تعیین‌کننده می‌باشد، لذا انتخاب شیوه‌های مناسب اعمال قدرت و اخلاق کاری از سوی مدیران که می‌تواند منجر به رضایت شغلی کارکنان شود، احتمال موفقیت سازمان‌ها و تحقق اهداف آنها بیشتر خواهد کرد.

منابع

- اخوان، پ.؛ یزدی‌مقدم، ج. (۱۳۹۲). بررسی توأم نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری، ۸(۲)، ۵۴-۳۹.
- آراسته، ح. ر.؛ جاهد، ح. (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه ای برای بهبود رفتارها. فصلنامه نشاء علم، ۱۱(۲)، ۴۰-۳۱.
- اسدی، ح.؛ راد، ف.؛ عزیززاده اقدم، م.ب. (۱۳۸۸). بررسی اخلاق کار با تاکید بر عوامل سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه‌های دولتی کلانشهر تبریز). مطالعات جامعه شناسی، ۲(۵)، ۴۴-۲۹.
- امیرتاش، ع.؛ اسمعیلی، م.ر.؛ محمدی، ف. (۱۳۹۵). تعیین رابطه بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و تعهد ورزشی جودوکاران باشگاههای تهران. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۳(۷)، ۳۶-۲۳.

- انصاری، م. ا.؛ شاکر اردکانی، م. (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ۶(۲)، ۸۶-۹۸.
- پورقاز، ع.؛ محمدی، ا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۴(۱۲)، ۱۱۱-۱۳۰.
- حسنی، م.؛ زارع، ص. (۱۳۹۵). بررسی رابطه اخلاق کاری با جهت‌گیری مذهبی و تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: اداره کل پست استان فارس). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد جاسب.
- حیدری، م.؛ رضوی، س. م. ح.؛ امیرنژاد، س.؛ محمدی، ن. ا. (۱۳۹۸). شناسایی موانع ایجاد و یا توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۶(۳)، ۲۳-۳۵.
- درگاهی، ح.؛ جعفری‌پویان، ا.؛ عزتی‌فرد، ا. (۱۳۹۸). تأثیر ارتباط حرفه‌گرایی بر رضایت شغلی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای: یک مطالعه مروری. فصلنامه آزمایشگاه و تشخیص، ۱۱(۴۵)، ۶۷-۴۲.
- درودیان، ع. ا.؛ احمدمظفری، س. ا.؛ تندنویس، ف.؛ کاظم‌نژاد، ا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های فردی سبک رهبری با عملکرد کسب و کار کارآفرینان ورزشی استان تهران. نشریه توسعه کارآفرینی، ۵(۲)، ۱۰۷-۱۲۴.
- رضائی‌نژاد، ر.؛ همتی‌نژاد، م. ع.؛ فلاح، م.؛ بنار، ن. (۱۳۸۹). رابطه شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران زن استان مازندران. فصلنامه المپیک، ۱۱(۱)، ۴۵-۵۵.
- صالح‌نیا، م. (۱۳۹۱). اثر رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی سازمان. مجله اخلاق در علوم و فناوری، ۷(۲)، ۸۶-۹۸.
- صالحی، م.؛ باباجانی بابلی، م. (۱۳۹۶). رابطه بین اخلاق کاری و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه. اخلاق زیستی، ۷(۲۳)، ۸۵-۹۹.
- علی‌پور، ع.؛ عزیزی، ب. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران. مدیریت ورزشی، ۸(۵)، ۱۱-۲۴.
- کاهه، د.؛ هیودی، ط. (۱۳۹۱). رضایت شغلی و سلامت روان. فصلنامه پایش، ۱۱(۳)، ۳۹۷-۳۹۱.
- گل‌پرور، م.؛ نادى، ع. (۱۳۹۰). نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۱)، ۴۳-۵۳.
- مرادی، ح.؛ کوزه‌چیان، ه.؛ احسانی، م. (۱۳۹۰). رابطه بین منابع قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران لیگ برتر همدان بانوان ایران. نشریه مدیریت ورزشی، ۵(۱۶)، ۲۱-۳۸.
- مومنی‌فر، م.؛ اسماعیلی، م. ر.؛ اشرف‌گنجویی، ف. (۱۳۹۸). الگوی تاثیر شایستگی بر عملکرد و رضایت شغلی با میانجی‌گری سبک رهبری در مجموعه وزارت ورزش و جوانان. فصلنامه علوم ورزش. ۱۱(۳۶)، ۲۴-۴۳.

- مهربان، ف؛ نصیری پور، ا.ا؛ کشاورز محمدیان، س. (۱۳۸۶). بررسی میزان رضایت شغلی روسا، مدیران و سرپرستان واحد های مختلف بیمارستان های دولتی استان گیلان در سال ۱۳۸۴. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی گیلان، ۱۶(۶۱)، ۶۵-۷۳.
- میردريکوندي، ر. (۱۳۷۹). شغل، رضایت شغلی و روش های ارزیابی آن. فصلنامه معرفت، ۳۳، ۶-۳۸.

-Abou Hashish, E. A. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing ethics*, 24(2), 151-166.

-Brown, M.E., Treviño, L.K. (2006). Ethical leadership: a review and future directions. *Leadersh Q*, 17, 595-616. <https://doi.org/10.1016/j.leafa.2006.10.004>.

-Deshpande, S.P., George, E., Joseph J. (2000). Ethical climate and managerial success in Russian organizations. *Journal of Business Ethic*, 23, 211-217.

-Culibrk, J., Delic, M., Mitrovic, S., Culibrk, D. (2018) Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Frontiers in Psychology*, 9:132. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00132.

-Komari, N., Djafar, F. (2013). Work ethics, work satisfaction and organizational commitment at the Sharia Bank. Indonesia. *International Business Research*, 6(12), 107-117.

-French, J. R. P., & Raven, B. (1959). The basis of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp. 150-167). Ann Arbor: University of Michigan Press.

-Feldman, D.C., Arnold, H.J. (1983). *Managing Individual and Group Behavior in Organization*. 1st Edition, MC Graw-Hill: New York, 54-58.

-Hashim, R. A., Ahmad, B., Jamaludin, A. (2017). Relationship between Leadership Styles and Affective Commitment among Employees in National Anti-Drugs Agency (NADA). *Global Business and Management Research: An International Journal*, 9(1), 39-51.

-Linz, S.J. (2003). Job satisfaction among Russian workers. *International Journal of Manpower*, 24(6), 626-652.

-Meriac, J. P., Woehr, D. J., Gorman, C. A., Thomas, A. L. (2013). Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 155-164.

- Mitonga-Monga, J., Flotman, A. P., Morane, M. (2019). Influencing ethical leadership and job satisfaction through work ethics culture. *Journal of Contemporary Management*, 16(2), 673-694.
- Newman, A., Allen, B., Miao, Q. (2015). I can see clearly now: the moderating effects of role clarity on subordinate responses to ethical leadership. *Pers Rev*, 44, 611-628. <https://doi.org/10.1108/pr-11-2013-0200>.
- Panigrahi, S. K., Al-Nashash, H. M. (2019). Quality Work Ethics and Job Satisfaction: An Empirical Analysis. *Quality - Access to Success*, 20(168), 41-47.
- Petty, G.C. (1990). Work ethic survey instrument. Unpublished survey. The University of Tennessee, Knoxville.
- Rom, M. V., Ahman, E., Disman, D., Suryadi, E., Riswanto, A. (2020). Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, 9(2), 78-84.
- Toor, S., Ofori, G. (2009) Ethical leadership: examining the relationships with full range leadership model, employee outcomes, and organizational culture. *Journal of Business Ethics*, 90, 533. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0059-3>.
- Wann, D.L., Metcalf, L.A., Brewer, K.R., Whiteside, H.D. (2000). Development of the power in sport questionnaire. *Journal of Sport Behavior*, 23(4), 423-443.