(مقالۀ پژوهشی)

ارتباط خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و جوکاری اخلاقی با اثربخشی

محمدرضا ذوی الحیات، دکتر پریوش نوربخش*، دکتر حسین سپاسی

گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج، کرج، ایران

(تاریخ دریافت: 95/5/2، تاریخ پذیرش: 95/7/2

چکیده

زمینه: جوکاری اخلاقی یکی از عوامل شکل دهنده نگرش های کارکنان است و با رفتار اخلاقی و نحوه تصمیم‌گیری شغلی آنها و اثربخشی سازمانی در ارتباط است و از حیطه‌های پژوهشی مهم به‌شمار می‌رود. پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط جوکاری اخلاقی، خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی با اثربخشی شغلی مربیان شنای شهر تهران انجام گرفت.

روش: روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق را مربیان فعال شنای شهر تهران تشکیل داد. براساس جدول مورگان 180 نفر از مربیان شنا به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. از پرسشنامه‌های خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی، جوکاری اخلاقی و اثربخشی برخی صاحب‌نظران برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق استفاده شد. از روش‌های آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار و از روش‌های آمار استنباطی مانند آزمون کالموگروف اسمیرونف برای نرمال بودن داده ها و همبستگی چندگانه برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که بین خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و جو کاری اخلاقی و ابعاد آنها با اثربخشی ارتباط ساده مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج همبستگی چندگانه نشان داد که از بین متغیرهای پیش بین خود کار آمدی در تصمیم‌گیری شغلی و جو کاری، بهترین متغیرهایی که اثربخشی را در مربیان پیش‌بینی می‌کند به‌ترتیب جو کاری و خود کارامدی است.

نتیجه‌گیری: مدیران به وضعیت خودکارآمدی شغلی و جوکاری اخلاقی مربیان شنا توجه بیشتری نمایند تا با رسیدن به اهداف، اثربخشی نیزافزایش دهند.

کلیدواژگان: *اثربخشی، جوکاری اخلاقی، خودکارآمدی*

سرآغاز

در جامعه کنونی سازمان‌ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند تا آنان را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی[1]، و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. یکی از عوامل مهم در شکل گیری ارتباطات[2] درون سازمانی و شرایط کارکنان، جواخلاقی[3] است که نقش قابل ملاحظه‌ای در اثربخشی[4] سازمانی دارد (1 و 2).

جو اخلاقی جزئی از جو عمومی سازمان است. جو اخلاقی در سازمان به ادراکات مشترک از رفتارهای صحیح اخلاقی و این که موضوع اخلاقی چگونه باید اداره شود، اشاره می‌کند. برخی صاحب‌نظران چارچوبی برای اندازه‌گیری ادراک کارکنان از جهت‌گیری اخلاقی با ترکیب ساختارهای نظری رشد شناختی، نظریه اخلاقی و جایگاه‌های تجزیه و تحلیل ارایه کردند(3). آنها نشان دادند توانایی شناختی افراد برای دلایل اخلاقی در حال رشد است و جو اخلاقی از سوی جمع ایجاد می‌شود و تعدیل دهنده قدرتمندی در این فرایند است (4).

سازمان‌ها به موضوع‌های اخلاقی توجه می‌کنند، چون مردم از

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Parivashnourbakhsh@ yahoo.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.6.3]

آنها انتظار دارند سطوح بالایی از استانداردهای اخلاقی[5] را نشان دهند. سطوح بالای استانداردهای اخلاقی از افرادی که در سازمان یا در شرایط پرخطر کار می‌کنند، حمایت می‌کند (5).

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند(6). اخلاق حرفه ای، مانند شمشیر دولبه ای است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در نظام اخلاقیات ،منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت در سازمان می‌گردد و مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت نرسانده و در این صورت، انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود. به عبارت دیگر توان سازمان به جای آن که صرف اهداف سازمانی شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و از این قبیل خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشم گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. هنگامی‌که اخلاق حرفه ای در سازمان حاکم است جریان گردش اطلاعات به راحتی تسهیل گردیده و مدیر قبل از وقوع حادثه از آن مطلع می‌گردد (7).

یکی از متغیرهایی که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان را به خود جلب کرده خودکارآمدی[6] است. جو اخلاقی سالم و ناسالم در عملکرد افراد سازمان نقش چشمگیری داشته و در نتیجه خود کارآمدی شغلی افراد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سازه خود کارآمدی تاریخچه کوتاهی دارد که با نوشتار صاحب نظری با نام خودکارآمدی به سوی نگرشی یکپارچه از دگرگونی رفتاری آغاز شد(8). پایه‌های خودکارآمدی در رشته‌ها و محیط‌های گوناگون آزمایش شده و پشتوانه‌هایی فزاینده از یافته‌ها دریافت کرده است (9).

در این نظام منظور از خودکارآمدی، احساس شایستگی، کفایت، قابلیت در کنار آمدن با زندگی است. کسانی که خودکارآمدی بالایی دارند، هدف‌های چالش بر انگیزتر و بالاتری را بر می‌گزینند به خود بیشتر باور دارند. این افراد راهبردهای سودمندتری برای سازمان به کار می‌بندند و سرانجام کارکردشان در انجام کار بهتر است ولی کسانی که خود کارآمدی پایینی دارند به آسانی در برخورد با موانع یا شکست‌ها دلسرد می‌شوند. در حقیقت خودکارآمدی نقش میانجی گر و تسهیل کننده در پیوند میان کنش‌های شناختی بازی می‌کند.

این صاحب‌نظر معتقد است خودکارآمدی سازمانی که به تکلیفی معین اختصاص داشته باشد پیش بین بهتر ودقیق تری برای پیشرفت سازمان خواهد بود. وی آنها را در سه بعد یا جنبه سطح، عمومیت ونیرومندی شناسایی کرده است (10). در بعد سطح انتظارات خودکارآمدی به عملکرد قابل دسترسی و تعداد تکالیفی که شخص می‌تواند اجرا کند اشاره می‌کند. در بعد عمومیت به تعداد حیطه‌هایی که فرد خود را در آنها کارآمد می‌داند اطلاق می‌شود و در بعد نیرومندی به میزان اطمینان از کسب موفقیت مورد انتظار فرد در هر سطح را بیان می‌کند، نیرومندی خودکارآمدی به‌طور معمول با مقیاس در صدی از اطمینان مطلق سنجیده می‌شود (11).

خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تأثیر می‌گیرد و به‌طور متقابل بر آنها تأثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن باعث افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌شود. تحقیقات انجام شده در زمینهٔ مشاغل غیرآموزشی نشان می‌دهد که خودکارآمدی شغلی پیش بینی کنندهٔ مهمی برای کاوش شغلی، بالیدگی شغلی، ثبات در الگو های شغلی، رضایت و تعهد شغلی و اثربخشی شغلی است و می‌تواند از طریق این سازه‌ها عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. بررسی‌ها نشان می‌دهد هر چه احساس خودکارآمدی بیشتر باشد، فرد دامنهٔ امکانات شغلی وسیع‌تری برای خود فراهم می‌کند و علاقهٔ بیشتری به شغل خود نشان می‌دهد. خودکارآمدی شغلی عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار داد و در نتیجه باعث بالا رفتن اثربخشی سازمانی می‌شود. اثربخشی سازمانی به شکل عمیقی در ادبیات سازمانی جا گرفته و به عنوان موضوع اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی در نظر گرفته می‌شود (12).

تصمیم‌گیری شغلی مناسب امر مهمی برای افراد محسوب می‌شود در همین رابطه محققی اظهار می‌دارد فرد با

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.6.3]

تصمیم‌گیری شغلی علاوه بر این که شغلی را انتخاب می‌کند، سبک زندگی خصوصی را نیز انتخاب می‌کند، زمانی که فرد شغلی را انتخاب می‌کند اگاهانه یا نا خودآگاه مواردی از قبیل مقام، نیاز به ادامه تحصیل، فنون گذراندن اوقات فراغت و افرادی که باید با آنها کارکند را انتخاب می‌کند(13) و همچنین محققانی در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیده اند که افرادی که دارای عدم تصمیمی شغلی هستند نسبت به افراد دیگر عصبی تر، اعتماد به نفس کمتر و افسردگی بیشتری و اثربخشی کمتری دارند(14).

نتایج تحقیق برخی محققان نشان داد که اخلاق کاری با عملکرد سازمان ارتباط دارد که در نهایت منجر به اثربخشی سازمان می‌شود (15). برخی یافته‌ها حاکی از ارتباط مستقیم رعایت اصول اخلاقی بر تصمیم‌گیری قضاوتی و در نتیجه شغلی افراد دارد(16). یافته ای حاکی از آن است که خودکارامدی با جواخلاقی محیط کار ارتباط دارد(17). محققی دریافت تصمیم‌گیری و ادراک از جو کاری اخلاقی با خودکارامدی رابطه مستقیم دارد(18).

ورزش شنا همیشه و همه وقت در زندگی روزمره انسان و تندرستی و صحت مزاج نقش مهمی ایفا می‌کند و از دیرباز و از زمان‌های کهن مورد علاقه تقریبا تمامی اقوام باستانی بوده است و در بسیاری از کشورها برای ترویج این ورزش برای افراد از کودکی برنامه ریزی شده و از جمله ورزش‌های انفرادی است که علاقه مندان زیادی را به خود جذب کرده است و جامعه بزرگی از مربیان ورزشکاران و مدیران ورزشی هم اکنون در این حیطه فعالیت می‌نمایند. بررسی میزان اثربخشی عملکرد آنان در سطح جامعه ورزشی یکی از اهداف این پژوهش می‌باشد که در نهایت در این پژوهش به دنبال رابطه جوکاری اخلاقی در محیط‌های آموزشی شنا به منظور دستیابی به نتایج ملموسی برای دست اندرکاران این رشته می‌توان بود. با توجه به این که جو کاری اخلاقی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی مربیان شنا احتمالا بتواند با اثربخشی ارتباط داشته باشد، لذا هدف از این تحقیق بررسی ارتباط جوکاری اخلاقی، خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی با اثربخشی در مربیان شنا می‌باشد.

این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوالات است که آیا بین جو کاری اخلاقی و خودکارآمدی شغلی، جوکاری اخلاقی با اثربخشی در مربیان شنا رابطه وجود دارد؟ آیا بین خودکارآمدی شغلی با اثربخشی در مربیان شنا رابطه وجود دارد؟ و کدامیک از متغیرهای پیش بین جوکاری اخلاقی و خودکارآمدی شغلی می‌تواند اثر بخشی را در مربیان شنا پیش‌بینی کند؟

با توجه به این که ظرفیت‌های مادی و معنوی زیادی در ورزش شنا دیده می‌شود و این امر لزوم بررسی و توجه به متغیرهای فوق را که می‌توانند باعث بالا بردن ظرفیت‌های مربیان در ورزش شنا شوند را صد چندان می‌کند و همچنین بررسی این متغیرها باعث می‌شود که در تصمیمات استراتژیک و کلان در خصوص برنامه ریزی‌ها و تصمیمات آتی در ورزش شنا کمک کرده و در نهایت باعث رسیدن به اهداف سازمانی به منظور اثربخشی و استفاده از تمامی ظرفیت‌ها در این ورزش را منتهی شود.

روش

روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را مربیان فعال شنای شهر تهران را تشکیل داد(N =350). بر اساس جدول مورگان 180 نفر از مربیان شنا به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. دامنه سنی این مربیان برابر 7/9±31/9 و دارای مدرک مربیگری بودند. ابزار اندازه گیری در این تحقیق از سه پرسشنامه تشکیل شده است که در زیر به مشخصات آنها اشاره می‌شود.

پرسشنامه جوکاری اخلاقی. این پرسش نامه با هدف سنجش جوکاری اخلاقی در سازمان تهیه و تنظیم گردیده، که شامل 26 سوال 6 گزینه ای و دارای گزینه‌های کاملاً مخالف، مخالف،کمی مخالف،کمی موافق، موافق، کاملا موافق با امتیازهای به ترتیب 1، 2، 3، 4، 5، 6 است. این پرسشنامه

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.6.3]

شامل 6 بعد می‌باشد که توسط برخی محققان ساخته و مورد استفاده قرار گرفته است(3). جوکاری اخلاقی از 6 بعد مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط، ابزاری، کارایی مداری[7]، بعد مستقل تشکیل شده است. ضریب پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر جوکاری اخلاقی 0/90 و روایی سازه با استفاده از تحلیل عامل برابر با 0/50 می‌باشد.

پرسشنامه خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی. این پرسشنامه به منظور ارزیابی باور فرد در مورد اینکه آیا قادر است با موفقیت تکالیف لازم برای تصمیم‌گیری شغلی را به انجام برساند طراحی شده است. این پرسش نامه شامل 25 سوال 5 گزینه ای بر اساس مقیاس 5 درجه ای لیکرت و دارای گزینه‌های اصلا مطمئن نیستم ، کمی مطمئن ، مطمئن ، تقریبا مطمئن و کاملا مطمئن با امتیازهای به ترتیب 1، 2، 3، 4،5 است. این پرسشنامه شامل 5 بعد می‌باشد که برای اولین بار توسط برخی نویسندگان ساخته و مورد استفاده قرار گرفته است (23). خود کارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی از 5 بعد خود ارزیابی[8]، اطلاعات شغلی[9]، انتخاب هدف، برنامه ریزی[10]، حل مسئله[11] تشکیل شده است. ضریب پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر خود کارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی0/94 و روایی سازه با استفاده از تحلیل عامل برابر با 0/59 می‌باشد.

پرسشنامه اثربخشی. این پرسشنامه جهت سنجش اثربخشی سازمانی تهیه وتنظیم گردیده، که شامل 19 سوال 5 گزینه ای بر اساس مقیاس 5 درجه ای لیکرت و دارای گزینه‌های کاملا مخالف، مخالف، بدون نظر، موافق و کاملا موافق با امتیازهای به ترتیب 1، 2، 3، 4،5 است(24). اثربخشی از 4 بعد سازماندهی[12]، تصمیم‌گیری[13]، ارتباط بین کارکنان، رضایت شغلی[14] تشکیل شده است. ضریب پایایی این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر اثربخشی 0/91 و روایی سازه با استفاده از تحلیل عامل برابر با 0/53 می‌باشد.

با استفاده از روش‌های آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار و آمار استنباطی مانند آزمون کولموگروف اسمیرونف برای طبیعی بودن داه‌ها و بر اساس آن از ضریب همبستگی پیرسون و همبستگی چند گانه برای آزمون فرضیه‌های تحقیق و از نرم افزار SPSS نسخه 19 برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق استفاده شد. سطح معنی داری در این تحقیق آلفای 0/05 در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

جدول 1 یاقته‌های توصیفی متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. طبق نتایج جدول 1 میانگین جو کاری اخلاقی مربیان بیشترین میانگین را نسبت به سایر متغیرها دارد.

جدول 1: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
اثربخشی	3/08	0/68	1/45	4/68
خودکارآمدی شغلی	3/21	0/76	1/44	4/88
جو کاری اخلاقی	3/71	1/07	1/00	6/00

- فرضیه اول تحقیق بیان می‌کند که بین خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و ابعاد آنها با اثربخشی مربیان شنا رابطه وجود دارد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.6.3]

جدول 2: نتایج ضرایب همبستگی خودکارآمدی شغلی بااثر بخشی مربیان

متغیر	1	2	3	4	5	6	7
1. اثربخشی	1						
2.خودکارآمدی	0/45**	1					
3.خودارزیابی	0/38**	0/93**	1				
4.اطلاعات شغلی	0/42**	0/87**	0/78**	1			
5.انتخاب هدف	0/40**	0/89**	0/80**	0/70**	1		
6.برنامه ریزی	0/39**	0/91**	0/81**	0/74**	0/77**	1	
7. حل مسئله	0/43**	0/90**	0/81**	0/71**	0/75**	0/77**	1

* معنی داری در سطح 0/05 ** معنی داری در سطح 0/01

ابتدا برای نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرونف استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد که داده‌ها نرمال می‌باشند و بر این اساس از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط ساده متغیرهای تحقیق استفاده شد. جدول2 نتایج همبستگی پیرسون برای بررسی معنی داری رابطه بین متغیرهای خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و ابعاد آنها را با اثربخشی مربیان شنا را نشان می‌دهد. بنابر اطلاعات مندرج در این جدول همبستگی اثربخشی با خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی 0/45 و با ابعاد خود ارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه ریزی و حل مسئله به ترتیب 0/38، 0/42، 0/40، 0/39 و 0/43 به‌دست آمد. بنابراین از دیدگاه مربیان زن با افزایش خودکارآمدی در تصمیم‌گیری و ابعاد آن اثربخشی افزایش می‌یابند.

- فرضیه دوم تحقیق بیان می‌کند که بین جو کاری-اخلاقی و ابعاد آنها با اثربخشی مربیان شنا رابطه وجود دارد.

جدول 3: نتایج ضرایب همبستگی پیرسون بین جو اخلاقی و اثر بخشی

متغیر	1	2	3	4	5	6	7	8
1..اثربخشی	1							
2. جوکاری اخلاقی	0/74**	1						
3مراقبت	0/68**	0/81**	1					
4 قوانین و مقررات	0/71**	0/84**	0/75**	1				
5. ضوابط	0/69**	0/81**	0/74**	0/72**	1			
6 بعد ابزاری	0/27**	0/58**	0/23**	0/27**	0/23**	1		
7. کارایی مداری	0/49**	0/72**	0/53**	0/53**	0/57**	0/32*	1	
8.مستقل	0/48**	0/68**	0/35**	0/49**	0/36**	0/38**	0/41**	1

نتایج جدول 3 نشان می‌دهد که همبستگی متغیر جوکاری اخلاقی و اثربخشی 0/74، همبستگی اثربخشی و ابعاد مراقبت، قوانین و مقررات، ضوابط، بعد ابزاری، کارایی مداری و مستقل به ترتیب 0/68، 0/71، 0/69 ، 0/27 ،0/49 و0/48 و معنی دار

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.6.3]

مـی‌باشـند بنـابراین بـا افـزایش جوکـاری اخلاقـی و ابعـاد آن اثربخشی کل مربیان افزایش می‌یابد.

همچنین همبستگی متغیر جوکاری اخلاقـی و خودکارآمـدی در تصمیم‌گیری شغلی 0/37 و معنی دار می‌باشد. همبـستگی بـین جوکاری اخلاقی و ابعاد خود ارزیابی، اطلاعات شـغلی، انتخـاب هدف، برنامه ریزی و حل مسئله به ترتیـب 0/30، 0/30، 0/39، 0/33 و 0/36 بـه‌دسـت آمـد. همبـستگی خودکارآمـدی در تصمیم‌گیری شغلی با ابعاد مراقبت، قوانین و مقـررات، ضـوابط، کارایی مداری و مستقل بـه ترتیـب0/42، 0/29، 0/38، 0/31 و 0/23 به‌دست آمد.

- فرضیه سوم تحقیـق بیـان مـی‌کنـد کـه متغیرهـای خودکارآمـدی در تـصمیم‌گیـری شـغلی، جوکـاری اخلاقی اثربخشی مربیان را پیش‌بینی می‌کنند.

همان‌طورکه در جدول 4 ملاحظه می‌شود، در گـام اول ضـریب همبستگی چندگانه متغیر جوکاری اخلاقی با اثربخـشی در کـل مربیان 0/74 و ضریب تعیین ،یعنی درصدی از واریـانس متغیـر ملاک که توسط متغیرهای پیش بین تبیین مـی‌گـردد، در ایـن رابطه برابر با 55 درصد می‌باشد. بنابراین متغیر جوکاری اخلاقی 55درصد اثربخشی کل مربیان را پیش‌بینی مـی‌کنـد. همچنـین معادله رگرسیون با F=220/80 و سطح معناداری 0/001 کـه از 0/05 کوچکتر است معنادار می‌باشد. در گام دوم بـا ورود متغیـر خودکارآمـدی در تـصمیم‌گیـری ضـریب همبـستگی چندگانـه متغیرهای جوکـاری اخلاقـی و خودکارآمـدی در تـصمیم‌گیـری شغلی با اثربخشی در کل مربیان 0/77 و ضریب تعیین برابـر بـا 59 درصد مـی‌باشـد. بنـابراین متغیرهـای جوکـاری اخلاقـی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شـغلی 77درصـد اثربخـشی کـل مربیان را پیش‌بینی می‌کنند.

نتایج تحلیل رگرسیون با اسـتفاده از روش گـام بـه گـام نـشان مـی‌دهـد در ترکیـب خطـی متغیرهـای جوکـاری اخلاقـی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی با اثربخشی در کل مربیـان متغیر جوکاری اخلاقی دارای بزرگترین ضریب همبستگی سـاده با متغیر اثربخشی می‌باشد و وارد مدل رگرسیون می‌شود. ضریب رگرسیون برای جوکاری اخلاقی β= 0/74 و مقدار آماره آزمون معنـاداری ضـریب رگرسـیون t=14/80 و سـطح معنـاداری آن 0/001 که از 0/05 کمتر و معنـادار اسـت. در گـام دوم ضـریب رگرسیون برای جوکاری اخلاقی β= 0/67 و مقدار آماره آزمـون معنـاداری ضـریب رگرسـیون t=12/80 و سـطح معنـاداری آن 0/000 که از 0/05 کمتر و معنادار است. ضریب رگرسیون برای خودکارآمدی در تصمیم‌گیری β= 0/20 و مقـدار آمـاره آزمـون معنـاداری ضـریب رگرسـیون t=3/70 و سـطح معنـاداری آن 0/0001 که از 0/05 کمتر و معنادار است. در ایـن مـدل مقـدار ثابت معنادار نشد. بنابراین با در نظر گـرفتن ضـریب رگرسـیون خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی و جوکاری اخلاقـی معادلـه رگرسیون در مربیان به صورت زیر به‌دست می‌آید.

(جوکاری اخلاقی)0/67+ (خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی)0/20 =y'

جدول4: نتایج رگرسیون چند متغیره در مربیان شنا با استفاده از روش گام به گام

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	R	R ۲	F, P	B	
					جوکاری اخلاقی	خودکارآمدی شغلی
اثربخشی	جوکاری اخلاقی	0/74	0/55	220/80 0/001	β=0/74 t=14/80 P=0/001	

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.6.3]

خودکارآمدی درتصمیم‌گیری شغلی	0/77	0/59	125/80 0/001	β=0/67 t=12/80 P=0/001	β=0/20 t=3/ 70 P=0/001	

بحث

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین جوکاری اخلاقی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی با اثربخشی مربیان شهر تهران بود. نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی، جوکاری اخلاقی ابعاد آنها با اثربخشی مربیان جامعه تحت بررسی رابطه ساده مثبت و معنی داری وجود دارد. با افزایش جوکاری اخلاقی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی در مربیان اثربخشی آنان افزایش می‌یابد. نتایج نشان می‌دهد در زمانی که در سازمان جوکاری اخلاقی مناسب، سالم و عدالت محوری وجود دارد کارکنان از خودکارآمدی شغلی بیشتری نشان می‌دهند و در نهایت اثربخشی و کارایی بالاتری دارند(19). نتیجه این تحقیق با تحقیقات برخی از نویسندگان همخوانی دارد(15 -18).

متغیر جو کاری اخلاقی بیشترین رابطه را با اثربخشی در مربیان دارد، جوکاری اخلاقی از جمله مواردی است که می‌توان به وسیله آن اثربخشی را پیش‌بینی کرد لذا ایجاد و ارائه جوکاری اخلاقی مناسب و سالم از سوی سازمان باعث افزایش بهره‌وری و اثربخشی در افراد و سازمان می‌شود و نتایج نشان می‌دهد که ارائه جوکاری اخلاقی سالم و مناسب از سوی سازمان باعث بهبود اثربخشی در کارکنان و سازمان می‌شود و براساس آن می‌توان اثربخشی را پیش‌بینی کرد(20).

خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی بیشترین رابطه را با اثربخشی مربیان دارد. افزایش این متغیر باعث افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌شود و همچنین خودکارامدی شغلی پیش‌بینی کننده مهمی برای کاوش شغلی، بالیدگی شغلی[15]، ثبات در الگوهای شغلی، رضایت و تعهد شغلی[16] و اثربخشی شغلی می‌باشد بررسی‌ها نشان داده است که هرچه احساس خودکارآمدی بیشتری باشد، فرد دامنه امکانات شغلی وسیع‌تری برای خود فراهم می‌کند و علاقه بیشتری به شغل خود نشان می‌دهد و در نتیجه عملکرد شغلی بهتری داشته و در نهایت باعث بالا رفتن اثربخشی سازمانی می‌شود (21). نتایج نشان می‌دهد که خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی نقش مهمی را در سازمان‌ها ابقا می‌کند و میزان اهمیت آن در سازمان‌ها ممکن است بر باورها، احساسات، نگرش‌ها، رفتار و عملکرد مربیان تأثیر بگذارد(22). این نتیجه با نتایج تحقیق محققی همخوانی دارد. نتایج این محقق نشان داد که جو کاری اخلاقی یک سازه چندبعدی است و ابعاد آن بر نگرش‌های شغلی و رفتارهای شغلی کارکنان تأثیر دارد(26). از طرف دیگر افزایش صداقت در رفتار اخلاقی رهبران در محیط کار با افزایش اثربخشی ارتباط دارد(27).

تحقیقات انجام شده در مورد جوکاری اخلاقی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی کافی نیست. از طرفی نمی توان انتظار داشت که کلیه مسائل و مشکلات در محیط کاری به یکباره حل وفصل شود و با توجه به اینکه به غیر از جوکاری اخلاقی و خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی عوامل زیاد دیگری بر اثربخشی در سازمان تأثیر می‌گذارند بنابراین بسیار مهم است که بطور مستمر به عوامل اثربخشی در سازمان توجه کرد و آنها را مورد تحقیق و بررسی قرار داد. با توجه به نقش مهم متغیر جو کاری اخلاقی این موضوع نشانگر این است که اخلاق در محیط کاری در عملکردها، رفتارها، تصمیم‌گیری‌ها، انتخاب‌ها، برخوردها و ارتباطات مربیان بسیار مهم و تعیین کننده است. مربیان در انجام وظایف خود بدون وجود یک نظام اخلاقی نمی توانند به درستی عمل کنند و در نتیجه می‌توان گفت جو کاری اخلاقی در هر سازمان یکی از ارکان مهم در موفقیت و اثربخشی آن سازمان به شمار می‌آید و همچنین جوکاری اخلاقی مناسب می‌تواند در ارتقا خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی افراد در سازمان‌ها کمک کند و باعث می‌شود که افراد با اعتماد به نفس بیشتر تصمیم‌گیری‌های شغلی خود را انجام دهند و در انگیزه افراد تأثیر گذاشته و باعث می‌شود افراد در سازمان با میل و رغبت بیشتری عمل کرده و خودکارآمدی شغلی بیشتری داشته باشند، ضمنا خودکارآمدی در عملکرد و

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.6.3]

اثربخشی افراد و سازمان تأثیر می‌گذارد و می‌توان با افزایش خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی باعث افزایش اثربخشی در سازمان شده و به‌طور کلی هرچه افراد احساس خودکارآمدی بیشتری در سازمان داشته باشند عملکرد شغلی بهتری دارند و در نتیجه باعث بالا رفتن اثربخشی سازمان می‌شود، لذا در محیط‌های کاری به خصوص در محیط‌های ورزشی به منظور تقویت در عملکرد و اثربخشی کارکنان و سازمان باید مدیران و افراد ذی ربط، محیط و جوکاری مناسبی را بوجود آورند تا افراد با میل و رغبت و با فراغ بال و با اعتماد به نفس در مورد مسائل شغلی خود تصمیم‌گیری نمایند که در نتیجه در راه رسیدن به اهداف غائی سازمان قدم برداشته و در نهایت اثربخشی سازمانی را افزایش دهند. محدودیت‌هایی که خارج از کنترل محقق بوده عدم همکاری بعضی از آزمودنی‌های تحقیق و عودت پرسشنامه‌ها بود. پیشنهاد کاربردی از نتایج به‌دست آمده از تحقیق این است که در محیط کار به برقراری جوکاری اخلاق مدار و خودکارآمدی اقدام نمود تا اثربخشی در مربیان افزایش یابد.

نتیجه‌گیری

برمبنای یافته‌های پژوهش، لزوم توجه به جو کاری اخلاقی و خود کارآمدی شغلی به ویژه از جانب مربیان شنا احساس می‌شود و چنانچه مربیان شنا در صدد اثر بخشی سازمانی هستند، شایسته است در جهت رفتارهای اخلاق مدارانه برای تصمیم‌گیری شغلی و ایجاد جو کاری لبریز از معنویت اهتمام ورزند.

واژه‌نامه

1. Coordination	هماهنگی
2. Communication	ارتباطات
3. Ethical Climate	جو اخلاقی
4. Effectiveness	اثربخشی
5. Ethical Standards	استانداردهای اخلاقی
6. Self-Efficacy	خودکارآمدی
7. Performance Oriented	کارایی مداری
8. Self-Assessment	خودارزیابی
9. Job Information	اطلاعات شغلی
10. Planning	برنامه ریزی
11. Problem Solving	حل مسئله
12. Organizing	سازماندهی
13. Decision Making	تصمیم‌گیری
14. Job Satisfaction	رضایت شغلی
15. Job Mature	بالیدگی شغلی
16. Job Commitment	تعهد شغلی

منابع

1. Albaugh L, Nauta M. (2005). Career self-efficacy and collage woman experiences of intimate partner violence. Journal of Career Assessment; 13(3): 288-306.
2. Elci M, Alpkan L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. Journal of Business Ethics; 84(5): 297-311.
3. Victor B, Cullen B. (1998). A theory and measure of ethical climate in organizations. Journal of Administrative Science Quarterly; 33(2): 101-125.
4. Malloy C. (1999). Ethical work climate dimensions in a not-for-profit organization. Journal of Business Ethics; 20(1): 34-45.
5. Okpara O, Wynn P. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction and commitment in Nigeria. Journal of Management Development; 9(4): 54-63.
6. Watson G, Berkley R, Papamarcos S. (2009). Ambiguous allure the value pragmatics model of ethical decision making. Journal of Business and Society Review; 41(11): 1-29.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.6.3]

7. Ernest C. (2007). The relationship between self-efficacy and intent to leave during organizational downsizing in an insurance organization. Journal of Educational Psychology; 33(5): 23-61.

8. Bandura A. (1997). Social foundations of thought and action a social cognitive theory. Journal of American Psychology; 52(2): 17-49.

9. Dorman J. (2005). Associations between classroom environment and academic efficacy. Journal of Environment Research; 4(3): 243-256.

10. Schneider B. (1975). Organizational climate: The spirituality based firm. Journal of Organizational Change; 28(2): 447-479.

11. Valentine S, Barnett T. (2002). Ethics codes and sales professionals' perceptions of their organization s ethical value. Journal of Business Ethics; 40(2): 191-200.

12. Goodman L, Pennigs A. (1997). New perspective on organizational effectiveness. Journal of Business Ethics; 10: 188-200.

13. Kraus L. (1997). The impact of an intervention on the career decision-making self-efficacy career indecision of high school junior. [PhD Thesis]. USA: University of Kansas.

14. Creed P, Prideaux L. (2005). Antecedents and consequences of career decisional states in adolescence. Journal of Vocational Behavior; 67: 97-412.

15. Irandost M, Skandari S. (2016). Relationship between work ethical and citizenship behavior with organizational performance. Ethics in Science & Technology; 4: 107-114. (In Persian).

16. Faraj Zadeh Dehkordi H, Smaeeli Kojani M. (2014). The relationship between materialism and spirituality with ethical decision-making. Ethics in Science & Technology; 3: 98-108. (In Persian).

17. Swanepoel S, Botha P. A, Rose- Innes R. (2015). Organizational behavior: Exploring the relationship between ethical climate, self-efficacy and hope. The Journal of Applied Business Research; 31(4): 1409- 1424.

18. Shacklock A, Manning M, Hort, L. (2013). Self-efficacy as an intervening variable between ethical work climate and decision making. E-Journal of Social & Behavioral Research in Business; 4(2): 1-13.

19. Rosenblatt Z, Lishchinsky S. (2010). School ethical climate and teachers. Journal of Educational Administration; 18(3): 81-164.

20. Connie U. (2012). Ethical climate and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States. Journal of Social Science & Medicine; 65(3): 108-119.

21. Reed L, Skaar R. (2011). An outcome study of career decision self-efficacy and indecision in an undergraduate constructivist career course. Journal of Career Development Quarterly; 59(2): 42-53.

22. Gibson S, Dembo M. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. Journal of Educational Psychology; 76(3): 569-582.

23. Betz NE, Klein KL, Taylor KM. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. Journal of Career Assessment; 4 (1): 47-57.

24. Hsu CH. (2002). A structural equation modeling analysis of transformational leadership, organizational culture and organizational effectiveness in Taiwanese sport/fitness organizations. [PhD Thesis]. China: University of Hong Kong.

25. Kim MY, Miao Q, Park SM. (2015). Exploring the relationship between ethical climate and behavioral outcomes in the Chinese public sector: The mediating roles of affective and cognitive responses. International Journal of Business, Humanities and Technology; 5(3): 88-103.

26. DeConinck JB. (2010). The influence of ethical climate on marketing employees' job attitudes and behaviors. Journal of Business Research; 63: 384–391.

27. Alizadeh-Sani M, Madhoshi M, Mohebi L. (2013). Relationship between behavioral honesty with leadership effectiveness in organizations. Ethics in Science & Technology; 2: 1-9. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.2.6.3]