



رابطه اخلاق کاری و کارآفرینی سازمانی

دکتر مهرداد محرمزاده¹، هوشیار فتاحی^{2*}

1. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی
2. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه

(تاریخ دریافت: 95/11/2، تاریخ پذیرش: 96/1/23)

چکیده

مقدمه: کارآفرینی سازمانی به‌عنوان کلید رشد و توسعه هر سازمانی در پرتو اخلاق کاری می‌تواند مسیر درستی را طی نماید با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین اخلاق کاری و کارآفرینی سازمانی انجام شده است. **روش:** روش تحقیق، توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان زن و مرد ادارات کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی به تعداد 219 نفر می‌باشد. که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند 196 نفر به‌عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد اخلاق کاری و کارآفرینی سازمانی استفاده شد. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS تحلیل شدند. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که رابطه دل‌بستگی و علاقه به کار، روابط انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار با کارآفرینی سازمانی در سطح معنی‌داری 0/05 مثبت و معنادار است. اثر پشتکار و جدیت در کار بر کارآفرینی سازمانی معنی‌دار نبود. **نتیجه‌گیری:** در نتیجه مدیران برای توسعه کارآفرینی سازمانی می‌بایست به اخلاق کاری توجه کنند.

کلیدواژگان: اخلاق کاری، دل‌بستگی به کار، کارآفرینی سازمانی

س‌ر‌آ‌غ‌از

موج تغییرات و شتاب نوآوری زندگی بشر را در تمام عرصه‌ها تحت تأثیر قرار داده است، جوامع کنونی در برابر سازش و همسو شدن با این تغییرات زمانی می‌تواند موفق باشند که از نیروی انسانی خلاق، خودباور، متخصص و یا در یک کلمه کارآفرین¹ بهره‌مند باشند (4). صاحب‌نظران اعتقاد دارند که روند رشد و توسعه جهانی به‌خوبی نشان می‌دهد که با افزایش و گسترش فناوری‌های پیشرفته، نقش و جایگاه کارآفرینی و افراد کارآفرین حیاتی جلوه می‌کند (5). کارآفرینی از منابع مهم و پایان‌ناپذیر همه جوامع بشری است، از یک سو ارزان و از سوی دیگر بسیار ارزشمند و پایان‌ناپذیر است، امروزه همگان دریافته‌اند جوامعی که به فکر متکی بوده‌اند تا به منابع زیرزمینی در بلند مدت موفق‌تر بوده‌اند، گواه این ادعا کشورهای کم توسعه‌اند که صاحبان منابع غنی هستند ولی در توسعه طرفی نبسته‌اند. منابع زیرزمینی در کشورهای جهان سوم به‌رغم مزیت‌ها آن از جمله موانع توسعه نیافتگی محسوب شده‌اند (6). در صورتی که نبود این منابع در برخی از کشورها باعث شده است تا آنها با استفاده از نیروی فکر، خلاقیت و ابتکار²، از جمله کشورهای پیشرو در جهان کنونی شوند، به‌ویژه عصر حاضر، عصر دانایی و خلاقیت و عصر تلفیق اندیشه‌ها و ابتکارات است و توجه به کارآفرینی در توسعه و

در بازار رقابتی، نیاز مبرمی به توسعه و بهبود انعطاف‌پذیری و نیز پاسخگویی سازمان وجود دارد. امروزه بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها با رقابت فزاینده پایدار و نامطمئنی روبه‌رو هستند که به‌واسطه نوآوری‌های تکنولوژیکی، تغییر محیط‌های بازاری و نیازهای درحال تغییر مشتریان، شدت یافته است. این وضعیت بحرانی موجب اصلاحات عمده‌ای در چشم‌انداز استراتژیک سازمان، اولویت‌های کسب‌وکاری، و بازبینی مدل‌های سنتی معاصر شده است. به عبارتی می‌توان گفت که: رویکردها و راه‌حل‌های گذشته دیگر قابلیت و توانایی خود برای رویارویی با چالش‌های سازمانی و محیط بیرونی را از دست داده‌اند؛ یا بهتر است که رویکردها و دیدگاه‌های جدیدی جایگزین شوند (1). این دگرگونی تاحدی است که فراتر از تکنولوژی و تغییر ساختارهای فیزیکی گام می‌نهد، امروزه سازمان‌ها در شرایط محیطی قرار دارند که باید به‌طور فزاینده‌ای در تلاش باشند تا با تغییرات رخ داده در محیط همراه شوند و در نتیجه آنها بخش عظیمی از تلاش خود را به کوشش در جهت وجوه متمایز کننده‌ای متمرکز کنند. به این ترتیب که برخی سازمان‌ها به این واقعیت رسیده‌اند که تغییر در تمرکزشان به سمت کارکنان می‌تواند یک استراتژی خوب در ترکیب سازمان باشد (2، 3).

* نویسنده مسؤول؛ نشانی الکترونیکی: hoshyar.fatahi4030 @ gmail.com



بدی، شایستگی و ناشایستگی، نیکویی و زشتی هستند (22). در تعریفی دیگر، گفته شده است که اخلاق جمع خلق و به معنای نیرو و سرشت باطنی انسان است که تنها با دیدگی بصیرت قابل درک است (23). اخلاق، به عنوان مجموعه‌ای از اصول است که اغلب به عنوان منشوری برای تسهیل در امور و هدایت کارها استفاده می‌شود (24). از نظر دقت، اخلاق چیزی است که با رفتارهای ناشی از قانون متفاوت است. رفتار قانونی، ریشه در مجموعه‌ای از اصول و مقررات دارد که نوع عمل فرد را مشخص می‌کند؛ عمدتاً مورد قبول جامعه است؛ لازم الاجرا است و در دادگاه‌ها اعمال می‌شود؛ اما اصول اخلاقی بیشتر مربوط به رفتارهایی می‌شود که تحت پوشش مقررات قانونی قرار نمی‌گیرد (23).

با مروری بر مفاهیم مرتبط با اخلاق کار، مواردی را که در حوزه این مفهوم می‌گنجد مشتمل بر مواردی نظیر نگرش افراد نسبت به جنبه‌های مختلف کار، از جمله ارجحیت برای فعالیت‌ها و درگیری کاری، نگرش نسبت به پاداش‌های پولی و غیرپولی حاصل از کار و تمایل به تحرک شغلی روبه پیشرفت و ترقی برشمرد. در نهایت می‌توان بیان کرد که اخلاق کار هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی¹⁰ مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است. هرگونه مطالعه از فرهنگ و اخلاق کار در بهترین حالت متمرکز در تحلیل فردی است، فرد مرکز تجلی فرهنگ، هنجار و ارزش‌هاست، اخلاق کار نیز به عنوان یک امر اجتماعی می‌تواند مورد تحلیل واقع شود (25، 26، 27). با توجه به مسائل مطرح شده در این پژوهش سعی شده است به بررسی رابطه اخلاق کاری با کارآفرینی سازمانی پرداخته شود. متأسفانه علیرغم اینکه در سال‌های اخیر مقوله کارآفرینی و توسعه آن در سازمان‌ها ورزشی مورد توجه قرار گرفته است، مسئله کارآفرینی برای بسیاری از افراد و سازمان‌های ورزشی ناآشنا است. عدم آشنایی در این زمینه می‌تواند از مسائلی باشد که مانع توسعه و نهادینه شدن کارآفرینی در سازمان‌های ورزشی باشد، همچنین در بخش ورزش کشور که متولی آن سازمان ورزش و جوانان است علیرغم پتانسیل‌های بسیار زیاد، شاهد موانع و مشکلات فراوانی در زمینه‌های کارآفرینی سازمانی هستیم، به نظر می‌رسد که یکی از راه‌های مؤثر برای مواجهه شدن با چالش مذکور توجه به اخلاق کاری است. در بسیاری از تحقیقات انجام شده کارآفرینی سازمانی به مثابه عامل اصلی و مؤثر بر افزایش بازدهی و عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است و مطالعات صورت گرفته در این خصوص به اهمیت بررسی عوامل اثر گذار بر این مفهوم تأکید کرده‌اند به همین جهت نگارندگان بررسی رابطه اخلاق کاری با کارآفرینی سازمانی را موضع این تحقیق قرار دادند، چرا که شناسایی عوامل اثرگذار بر کارآفرینی سازمانی در راستای مطالعات سازمانی می‌تواند گامی مؤثر واقع شود تا شناخت و دانش نظری و تجربی در این خصوص فراهم گردد. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین اخلاق کاری با کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

پیشرفت کشورها بسیار اهمیت دارد (7). از طریق کارآفرینی می‌توان موجبات خودکفایی و استقلال کشور را در زمینه فنون و تخصص‌های مورد نیاز فراهم آورد (8). زیرا کارآفرینی راهی برای بازآفرینی قابلیت‌های اقتصادی و سازمانی به شمار می‌رود (9). کارآفرینی، به عنوان مؤثرترین بحث در قدرت اقتصاد جهانی و تاریخ اجتماعی، فرایند ابتکار و نوآوری و ایجاد کسب‌وکارهای جدید در شرایط مخاطره‌آمیز از طریق کشف فرصت‌ها می‌باشد (10-12)، به تعبیر دیگر فراگرد شکار فرصت‌ها به وسیله افراد بدون در نظر گرفتن منابع موجود در اختیار آنها است (13). به طور کلی ادبیات کارآفرینی نشان می‌دهد که کارآفرینی در سه قالب فردی، درون سازمانی و سازمانی شکل می‌گیرد، کارآفرینی فردی³ فرایندی است که در آن فرد با اتکا به منابع مالی اغلب شخصی و متکی بر ویژگی‌های شخصیتی نظیر فعالیت، ریسک‌پذیری و اهل عمل بودن اقدام به تأسیس یک کسب و کار جدید می‌نماید و آن را تا رسیدن به موفقیت هدایت می‌کند. کارآفرینی درون سازمانی⁴ فعالیت‌هایی است که به طور صریح از حمایت قانونی و منابع سازمانی در جهت تلاش نوآورانه برای رشد، بهبود محصول و فرایند جدید برخوردار می‌گردد و کارآفرینی سازمانی عبارت است از توجه به فرصت‌ها و سازماندهی خلاقانه عوامل تولید با القای فرهنگ کارآفرینانه⁵ در راستای ایجاد ارزش افزوده برای سازمان (4). این رویکرد استراتژیک که باز تولید کل سازمان را در برمی‌گیرد از طریق ایجاد و بهره‌گیری مداوم از منابع جدید دانش از مزیت رقابتی⁶ سازمان حمایت می‌کند (14). طی آن گروهی از افراد درون سازمان تبدیل به ابزار تحرک و پویایی آن می‌گردند و به تجدید سازمان و بهبود عملکرد می‌پردازند (15، 16). این فرایند که با اشکال مختلف سرمایه تفاوت بنیادین دارد، نیازمند یک عمل کارآفرینانه و یک عامل کارآفرینانه است. عمل کارآفرینانه به مفهوم‌سازی و پیاده‌سازی یک ایده، فرایند، محصول و یا کسب‌وکار جدید دلالت دارد و عامل کارآفرینانه، فرد یا گروهی است که مسئولیت شکوفاسازی و به بار نشستن عمل کارآفرینانه را برعهده می‌گیرد (17، 18). یکی از متغیرهایی که می‌تواند به طور بالقوه بر کارآفرینی سازمانی اثر گذار باشد اخلاق کاری⁷ است. شماری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ضرورت ارائه پارادایم⁸ جدیدی برای کار در سازمان با رویکردی تلفیق زندگی شخصی و زندگی کاری رو به افزایش است (19). در نتیجه امروزه اخلاقیات به محیط‌های کاری و مباحث سازمانی حضوری بیشتری یافته است، اخلاقیات از ساختارها و مناسبات، فرهنگ، دین، نظام‌های هنجاری و حقوقی، نظام خانواده، یادگیری اجتماعی، ایمان و تجارب و نگرش‌های مردمان تأثیر می‌پذیرد. همانگونه که می‌توان از اخلاق در سطح کلان نظام اجتماعی یا اخلاق در سطح فردی بحث کرد (20). حاکمیت اخلاق منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقاء جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تمهد و مسئولیت‌پذیری⁹ بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن افزایش سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (21).

اخلاق دانشی است که از اصول و ارزش‌ها صحبت می‌کند، ارزش‌هایی که ناظر بر رفتارها و صفات ارادی انسان و تمایز آن از حیث خوبی و

روش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی و به شیوه میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان زن و مرد ادارات کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی به تعداد 219 نفر می باشد. شیوه نمونه گیری به صورت غیرتصادفی هدفمند است که به دلیل عدم برگشت چند پرسشنامه و حذف تعدادی از پرسشنامه های ناقص تعداد نهایی نمونه آماری 196 نفر بود.

نتایج به دست آمده از آمار جمعیت شناختی پاسخ دهندگان در خصوص جنسیت عبارت است از 72/9% پاسخ دهندگان مردان و 27/1% پاسخ دهندگان زنان، در خصوص سطح تحصیلات 6/3% دارای مدرک دیپلم و 15/5% دارای مدرک کاردانی و 63/9% دارای مدرک کارشناسی و 16/3% درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و در مورد رده سنی 16% پاسخ دهندگان بین 20 تا 30 سال، 39/3% بین سنین 31-40 سال، 22/4% بین سنین 41-50 و 22/3% از بیش از 50 سال قرار داشتند. توزیع سابقه خدمت کارکنان نیز بدین شرح بود که 18/3% 1 تا 5 سال سابقه خدمت، 38/9% بین 6-10 سال، 21/4% بین 11-15 سال، 9/1% بین 16-20 سال، 12/3% بیش از 20 سال سابقه خدمت داشتند. در این تحقیق جمع آوری اطلاعات و داده ها از طریق سه پرسشنامه مشخصات فردی، اخلاق کاری و کارآفرینی سازمانی انجام گرفت.

پرسشنامه اخلاق کار: در این بررسی اخلاق کاری از طریق یک شاخص 50 گزینه ای که ابعاد چهارگانه اخلاق را می سنجد اندازه گیری شده است. این پرسشنامه مرکب از 50 سوال بود که براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت از بسیار موافقم (5) تا بسیار مخالفم (1) طراحی شده است. خرده مقیاس های پرسشنامه مذکور، دل بستگی و علاقه به کار¹¹ (سوال های 1 تا 16)، پشتکار و جدیت در کار¹² (سوال های 17 تا 29)، روابط انسانی¹³ در محل کار (30 تا 43) و روح جمعی و مشارکت در کار¹⁴ (سوال های 44 تا 50) می باشد. پرسشنامه مذکور در مطالعات مختلفی در داخل کشور مورد بررسی قرار گرفته است از جمله در پژوهشی پایایی پرسشنامه براساس ضریب آلفای کرونباخ 0/81 به دست

آمد که نشان از پایایی مناسب ابزار برای سنجش اخلاق کاری می باشد (28). در پژوهش حاضر روایی پرسشنامه مورد تأیید متخصصان و اساتید مدیریت ورزشی قرار گرفت و پایایی پرسشنامه براساس ضریب آلفای کرونباخ 0/89 به دست آمد.

پرسشنامه کارآفرینی سازمانی: در این بررسی کارآفرینی سازمانی از طریق یک شاخص 23 گزینه ای اندازه گیری شده است. این پرسشنامه مرکب از 23 سوال بود که براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت از بسیار موافقم (5) تا بسیار مخالفم (1) طراحی شده است. پرسشنامه مذکور در مطالعات مختلفی در داخل کشور مورد بررسی قرار گرفته است از جمله در پژوهشی پایایی پرسشنامه براساس ضریب آلفای کرونباخ 0/87 به دست آمد که نشان از پایایی مناسب ابزار برای سنجش کارآفرینی سازمانی می باشد (4). و در پژوهش حاضر روایی پرسشنامه مورد تأیید متخصصان و اساتید مدیریت ورزشی قرار گرفت و پایایی پرسشنامه براساس ضریب آلفای کرونباخ 0/84 به دست آمد.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده از نرم افزار SPSS در دو سطح توصیفی و استنباطی بهره گرفته شد. در سطح آمار توصیفی از آماره های نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی استفاده گردید و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه بهره گرفته شد.

یافته ها

در جدول 1 شاخص های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده اند. پژوهشگران پیشنهاد می کنند برای توزیع نرمال متغیرها قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها نباید به ترتیب نباید از 3 و 10 بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره 1 قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده می باشد (29). در جدول شماره 2 ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده اند

جدول 1: شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
دل بستگی و علاقه به کار	3/28	0/76	-0/05	-0/37
پشتکار و جدیت در کار	3/35	0/77	-0/18	-0/27
روابط سالم و انسانی در محل کار	3/39	0/79	-0/29	-0/14
روح جمعی و مشارکت در کار	3/24	0/73	-0/04	0/003
کارآفرینی سازمانی	3/40	0/81	-0/27	0/11

جدول 2: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	1	2	3	4	5
1	دل بستگی و علاقه به کار	1				
2	پشتکار و جدیت در کار	0/42**	1			
3	روابط سالم و انسانی در محل کار	0/61**	0/36**	1		
4	روح جمعی و مشارکت در کار	0/61**	0/24**	0/48**	1	
5	کارآفرینی سازمانی	0/62**	0/38**	0/76**	0/56**	1

*p<0.05, **p<0.01



مثبت و معنی دار می باشد. در ادامه نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه در جدول 3 ارائه شده است

بر اساس جدول 2، رابطه دل بستگی و علاقه به کار (0/62)، پشتکار و جدیت در کار (0/38)، روابط سالم و انسانی در محل کار (0/76) و روح جمعی و مشارکت در کار (0/56) با کارآفرینی سازمانی در سطح 0/05

جدول 3: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مؤلفه های اخلاق کاری با کارآفرینی

مدل	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R2	ضریب تعیین اصلاح شده R2	دوربین واتسون	F	سطح معناداری
1	0/81	0/66	0/65	1/85	94/70	0/000
مدل	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	Beta	t	سطح معناداری	مفروضه های هم خطی
مقدار ثابت	0/03	0/20		0/01	0/98	تورم واریانس
دل بستگی و علاقه به کار	0/26	0/06	0/24	4/13	0/000	تولرنس
پشتکار و جدیت در کار	0/03	0/05	0/03	0/72	0/46	
روابط انسانی در محل کار	0/57	0/05	0/55	10/88	0/000	
روح جمعی و مشارکت کار	0/14	0/06	0/13	2/41	0/01	

را با احتیاط و مراقبت کامل انجام دهند، تمام دقت خود را به کار ببندند، احساس سردی نسبت به کار نداشته باشند، در محیط کار نقش مهم و مؤثری را ایفا کنند، فردی کارآمد باشند و صادقانه کار کنند، احساس کنند در کار مولد می باشند و در تلاش برای کار درست و صحیح باشند در نتیجه این شرایط می توان شاهد بود که دل بستگی و علاقه به کار بر کارآفرینی سازمانی اثر گذار باشد. از دیگر نتایج پژوهش مشخص شد که اثر پشتکار و جدیت در کار بر کارآفرینی سازمانی معنی دار نبود. همچنین در نتیجه شرایطی که پشتکار و جدیت در کار فراهم می آورد، میل و رغبت به کار افزایش می یابد، کارکنان وظیفه شناس باشند، شیفته باشند، ضمن آزادی عمل سخت کوش باشند، در کار ابتکار به خرج دهند، مسئولیت پذیر باشند، با افزایش تجربه جدیت در کار داشته باشند. در مقابل با توجه به شرایطی که روابط انسانی و سالم در کار ایجاد می کند، احساس قدرشناسی خواهند کرد، بشاش و خوش رو می باشند، در کار مراعات دیگران را خواهند کرد، صداقت و روراستی توسعه خواهد یافت، کارکنان با همکاران رفتاری دوستانه برقرار می کنند و کمک کار و یاری رسان برای همکاران خود می باشند، در محل کار خصومت فردی را کنار گذاشته و میانه رویی را پیش خواهند گرفت و در نهایت با ظاهری آراسته و مزین وارد محیط کار خواهند شد. در نتیجه این شرایط می توان شاهد بود که روابط سالم و انسانی در کار بر کارآفرینی سازمانی اثر گذار باشد. و در آخر با توجه به شرایطی که روح جمعی و مشارکت در محیط کار فراهم می آورد آدم سازگار و همسو با کارکنان خواهد شد، بی توجهی و بی ملاحظه گری در محیط کار از بین برود، روحیه جمعی در محیط کار توسعه یابد، مقررات بر فضای سازمان حاکم شود، نظم و نظامات رعایت شود و دستوران مافوق به درستی اجرا

بر اساس نتایج جدول 3: مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین هر یک از مؤلفه های اخلاق کاری و کارآفرینی سازمانی برابر با 94/70 که در سطح (P=0/000) معنی دار است. مقدار R^2 نشان می دهد که 0/66 از واریانس کارآفرینی سازمانی به وسیله مؤلفه های اخلاق کاری تبیین می شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است مؤلفه های دل بستگی و علاقه به کار ($\beta = 0/24$)، روابط سالم و انسانی در محل کار ($\beta = 0/55$)، روح جمعی و مشارکت در کار ($\beta = 0/13$) می توانند به طور مثبت و معنی دار اخلاق کاری را پیش بینی کنند. نتایج آزمون دوربین-واتسن، آماره تولرنس و عامل تورم واریانس نشان دهنده برقرار بودن مفروضاتی است که مدل های رگرسیون خطی چندگانه بر اساس آنها بنا شده اند.

بحث

تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش نشان داد که رابطه ابعاد اخلاق کاری با کارآفرینی سازمانی مثبت و معنادار بود. در مطالعه ای مشخص شد که بین اخلاق کاری با وفاداری سازمانی، و رفتار انحرافی در محیط کار دارای رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (30). همچنین در پژوهشی گزارش شد که بین فرهنگ کار و محیط کار و ماهیت کار و اخلاق کاری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (20). در مطالعه ای دیگر مشخص شد که به سبک های رهبری¹⁵ و اخلاق کاری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (31). در پژوهشی دیگر نشان داده شد که رابطه بین اخلاق کاری با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی مثبت و معنی دار می باشد (32). این نتایج می تواند مویده یافته های پژوهش حاضر باشد. در راستای نتایج به دست آمده می توان بیان کرد که دل بستگی و علاقه به کار شرایطی را فهم می آورد که کارکنانی که دقیق باشند، کار



نتیجه گیری

نتیجه گیری کلی یافته های پژوهش نشان داد که رابطه اخلاق کاری با کارآفرینی سازمانی مثبت و معنی دار می باشد. اخلاق کاری دارای یک ساختار چند بعدی است که ابعاد آن بر نگرش و رفتارهای شغلی اعضای سازمان های ورزشی تأثیر می گذارد. به نظر می رسد هر چه جو اخلاقی در یک سازمان ورزشی توسط افراد شناخته تر باشد و افراد به ارزش ها و رفتارهای اخلاقی یک سازمان پی ببرند، عملکرد بهتری خواهند داشت. وجود اخلاق کاری در میان کارکنان می تواند زمینه ای را فراهم آورد، که دلستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط انسانی و روح جمعی و انسانی در سازمان برقرار شود، در نتیجه این شرایط می توان شاهد توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمان های ورزشی بود در این بین می توان شاهد بود که که سازمان همیشه به دنبال فرصت های ناشناخته باشد؛ مراجعین به سازمان برای ارائه بازخورد در خصوص خدمات ارائه شده همیشه دعوت و تشویق شوند؛ ارتباط محکمی بین تعداد نظرات جدید ارائه شده و به بکارگیری آن برقرار شود؛ نهادینه شدن این اعتقاد در میان کارکنان که موفقیت ها در سایه تسلیم ناپذیری و سخت کوشی به دست می آید؛ کارکنان به دنبال یافتن راه های جدید و نو در انجام وظایف باشند؛ کارکنان تغییرات بیشتر را به عنوان فرصتی برای پیشرفت بنگرند و راه های مختلف را بیازمایند حتی با احتمال شکست آن؛ ساختار سازمانی اجازه تقسیم منابع را داده و دارای انعطاف پذیری بالایی باشد؛ نظرات و پیشنهادات کارکنان سطوح پایین تر دارای ارزش و جدی گرفته شود.

ملاحظه های اخلاقی

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی ها که داشتند و محرمانه ماندن اطلاعات و اصل رازداری رعایت شد. همچنین موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می داند که از کلیه مسئولان و کارکنان سازمان ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی که صمیمانه گروه پژوهش را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

واژه نامه

- | | |
|---|------------------------|
| 1. Entrepreneurship | کارآفرین |
| 2. Creativity and innovation | خلاقیت و نوآوری |
| 3. Individual Entrepreneurship | کارآفرینی فردی |
| 4. Within the Organization Entrepreneurship | کارآفرینی درون سازمانی |

گردد. در نتیجه این شرایط می توان شاهد بود که روح جمعی و مشارکت در کار بر کارآفرینی سازمانی اثر گذار باشد.

باید عنوان کرد که پرداختن به مدیریت کارآفرینی در پرتوی اخلاقیات کمتر مورد توجه پژوهشگران بوده و تلاش در این زمینه می تواند گامی مؤثر در راستای شناخت و ایجاد دانش نظری و تجربی در این حوزه باشد که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می شود برای افزایش تعمیم پذیری یافته ها، این تحقیق را در سازمان های دیگر و با نمونه های دیگر مورد بررسی قرار دهند، همچنین پیشنهاد می شود که به شناسایی عوامل اثرگذار بر کارآفرینی سازمانی با تأکید معنویت در سازمان پرداخته شود. با توجه به بافت و زمینه موجود بپردازند و در نهایت فرهنگ سازمانی ممکن است بر متغیرهای مورد مطالعه تأثیر داشته باشد. پیشنهاد می گردد که رابطه فرهنگ سازمانی را با متغیرهای پژوهش مورد تحقیق قرار دهند. براساس نتایج به دست آمده پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

به مدیران سازمان های ورزشی پیشنهاد می شود که طراحی یک سیستم مناسب برای اندازه گیری میزان رفتارهای اخلاقی توسط مدیریت نظام های آموزشی جهت پایش وضعیت روزانه، ماهانه و سالیانه سازمان به لحاظ مبانی اخلاقی و مرتفع کردن نقاط ضعف آن در قالب یک برنامه استراتژیک مد نظر داشته باشند.

به مدیران سازمان های ورزشی پیشنهاد می شود که توجه به سازوکارهای نهادی و حمایتی مناسب نظیر فراهم سازی زمینه های مشارکت گروهی و تیمی کارکنان را در ساختار سازمانی توسعه دهند که زمینه ساز توسعه روح جمعی و مشارکت گروهی می شود.

به مسئولان سازمان های ورزشی پیشنهاد می شود که در سازمان بستر و شرایطی را فراهم که کارکنان با اهداف، برنامه و وظایف سازمان با جامعه آشنا شوند که این مهم می تواند زمینه پشتکار و جدیت را در میان کارکنان فراهم آورد.

به مسئولان سازمان های ورزشی پیشنهاد می شود انتخاب سرپرستان اخلاقی و مناسب برای بخش های مختلف سازمان و مدل سازی نقش مدیریت ارشد سازمان را مد نظر قرار دهند. که روابط انسانی سالم را در سازمان برقرار کند.

به مسئولان سازمان های ورزشی پیشنهاد می شود که بهبود سیستم پاداش و تنبیه سازمان و توجه به رفتارهای اخلاقی و انسانی از طریق پاداش های مستقیم و غیر مستقیم را مد نظر قرار دهند.

به مسئولان سازمان های ورزشی پیشنهاد می شود که تقویت و ایجاد روابط سازمانی مناسب از طریق کاهش قوانین زائد و سلسله مراتب پیچیده سازمانی، تشویق افراد به برقراری رابطه با یکدیگر و تشکیل گروه های کاری را در دستور کار خود قرار دهند.

به مسئولان سازمان های ورزشی پیشنهاد می شود که به کارگیری روش های آموزش گروهی و نیز تقویت یادگیری گروهی در قالب فرایندهای کاری برای خلق و توسعه ی روح جمعی در کار را مد نظر قرار دهند.



12. Baratimaranani A, Torani S, Zahiri M.(2006). Developing organizational structure of entrepreneurship centers in medical sciences universities. *Journal of Health Administration*; 9 (23): 41-51. (In Persian).
13. Razaeyan A. (2011). Principles of organization and management. Tehran: Organization of Study and Compilation of Humanities Books. (In Persian).
14. Vilcova N, Dimitrescu M.(2015). Management of entrepreneurship education: a challenge for a perform an educational system in Romania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 203 : 173 – 179
15. Erikson T. (2002). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy or Management Review*; 26(1):345-256
16. Yoon H, Yun S, Lee J, Phillips F.(2015). Entrepreneurship in east Asian regional innovation systems: Role of social capital, technological forecasting and social change. (In Press)
17. Alvani S M, Abdolapour M.(2008). The role of social capital in entrepreneurship. *Journal of Message Management*; 27: 5-26. (In Persian).
18. Haghshenas A, Jamshidiyan A, Yazdanshenas A. (2007). Iran's pattern of corporate entrepreneurship in the public sector. *Iranian Journal of Management Sciences*; 2(8): 31-73. (In Persian).
19. Abedijafari H, Rastegar AA.(2007). The emergence of spirituality in organizations. *Iranian Journal of Management Sciences*; 2(5): 99-121.[Persian]
20. Petty C, Gregory A, Hill BR. (2005). work ethic characteristic: perceived work ethic of supervisors. USA: Willy Publication.
21. Faramaz Gharamaki A.(2006). Professional ethics. Tehran: Publishers Naghshe Sobhan. (In Persian).
22. Nasiri FS, Navidi P.(2016). Relationship between professional ethics & organizational agility: Empowerment cognitive as mediator. *Ethics in Science and Technology*; 3: 11 (2) :61-68 . (In Persian).
23. Ghorbanizadeh V, Karimiyan M.(2009). Factors affecting employee work ethic. *Journal of Human Resource Management*; 1(4): 47-65. (In Persian).
24. Lavten A.(2002). Ethical management in the public service. Translated by: Mohammad Rabii Mendejin and Hassan Givariyan. Tehran: The Ones Building. (In Persian).
25. Christopher AN, Zabel K L, Jones J R, Marek P. (2008). Protestant ethic ideology: Its multifaceted relationships with just world beliefs, social dominance orientation, and right-wing authoritarianism. *Personality and Individual Differences*; 45: 473-477
26. Mason J. (2009). Ethics in the construction industry: the prospects for a single professional

5. Entrepreneurial culture
 6. Competitive Advantage
 7. Work Ethic
 8. Paradigm
 9. Responsibility
 10. Spiritual
 11. Interest to work
 12. Seriousness in work
 13. human relations
 14. Collective in work
 15. Leadership Styles
- فرهنگ کارآفرینانه
مزیت رقابتی
اخلاق کاری
پارادایم
مسئولیت پذیری
معنوی
علاقه به کار
جدیت در کار
روابط انسانی
مشارکت در کار
سیک‌های رهبری

References

1. Taylor DW. (2007). Entrepreneurship and small business. 2nd ed. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*; 13(3):194 – 196.
2. Stent A. (2006). Professional ethics and computer science/ information systems. New York: Stony Brook University.
3. Timossi L S, Bruno P, Antonio CF, Luiz AP. (2008). Evaluation of quality of work life : an adaptation from the Waltons QWL Model. USA: 14th International Conference on Industrial Engineering and Operations Management.
4. Ardalan M R, Soltanzadeh V, Beheshtirad R.(2014). Assess the role of organizational culture on entrepreneurship, *Journal of Higher Education*; 6 (23): 68-79 . (In Persian)
5. Hit M A, Irland R D, Camp S M, Sexton D L. (2002). Strategic entrepreneurship creating new mindset. Oxford: Blackwell Publisher.
6. Vilcova N, Dimitrescu M.(2015). Management of entrepreneurship education: a challenge for a perform an educational system in Romania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 203 : 173 – 179.
7. Alvani S M. (2006). public Management, Tehren: Reed Publishing. (In Persian).
8. Alvani S M, Rodgarnejhad F. (2010). The development of entrepreneurship in small and medium organizations, *Journal of Outlook Business Administration*; 4(37):73-87. (In Persian).
9. Worsham EL. (2012). Reflections and insights on teaching social entrepreneurship: An interview with greg dees. *Academy of Management Learning & Education*; 11 (3): 442-452.
10. Arancibia E.(2008). Entrepreneurship in value chains of non-timber forest products. *Forest Policy Journal*; 2: 212-221.
11. Kuratko D F. (2005). The emergence of entrepreneurship education : Development, trends and challenges. *Entrepreneurship Theory and Practice*; 29(5): 577-597.



30. Golparvar M, Nadi M A.(2011). The mediating role of organizational loyalty in the relationship between work ethic with deviant behavior in the workplace. *Ethics of Science and Technology*; 6(1): 43-53. (In Persian).
31. Hollings WC, Brewer E, Petty CG. (2002). work ethic of extension educators. USA: Tennessee University.
32. Estiri S, Irandost M.(2016).The relationship between job ethics & organizational citizenship behavior with organizational performance. *Ethics of Science and Technology*; 3. 10 (4):107-115. (In Persian).
- code. *International Journal of law in the Built Environment*; 1(3): 194-204.
27. Valentine S. (2014). Professional ethical standards, corporate social responsibility and the perceived role of ethics and social responsibility. *J Bus Ethics*; 82(3):657-66.
28. Moaeyedfar S. (2001). Study the work ethic and individual and social factors on its publication. Tehran: Ministry of Labour and Social Affairs. (In Persian).
29. Kline RB. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. 2nd ed. New York: The Guilford Press. P. 126.