رابطهٔ اخلاق کاری و کارآفرینی سازمانی

دکتر مهرداد محرم‌زاده[1]، 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)

مقالهٔ پژوهشی

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

در بازار رقابتی، نیاز مبرمی به توسعه و بهبود انعطاف پذیری 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 می توان 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 این‌ترتیب که برخی سازمان‌ها به این واقعیت رسیده‌اند که تغییر در تمرکزشان به سمت کارکنان می‌تواند یک استراتژی خوب در ترکیب سازمان باشد(2، 3).

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 کارآفرین[1] بهره‌مند باشند(4). صاحب‌نظران اعتقاد دارند که روند رشد و توسعه جهانی به‌خوبی نشان می‌دهد که با افزایش و گسترش فنّاوری‌های 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 پایان ناپذیر 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 ازجمله موانع توسعه نیافتگی محسوب شده‌اند(6). درصورتی‌که نبود این منابع در برخی از کشورها باعث شده است تا آنها با استفاده از نیروی فکر، خلاقیت و ابتکار[2]، 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

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-15]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.16.2]

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 قابلیت های اقتصادی و سازمانی به‌شمار می‌رود(9). کارآفرینی، به‌عنوان 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 به‌وسیله افراد بدون در نظر گرفتن منابع موجود در اختیار آنها است(13). به‌طورکلی ادبیات کارآفرینی نشان می‌دهد که کارآفرینی در سه قالب فردی، درون سازمانی و سازمانی شکل می‌گیرد، کارآفرینی فردی[3] فرایندی است که در آن فرد با اتکا به منابع مالی اغلب شخصی و متکی بر ویژگی های 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 سازمانی[4] فعالیت‌هایی است که به‌طور صریح از حمایت قانونی و منابع سازمانی در جهت تلاش نوآورانه برای رشد، بهبود محصول و فرایند جدید برخودار می‌گردد و کارآفرینی سازمانی عبارت است از توجه به فرصت‌ها و سازماندهی خلاقانه عوامل تولید با القای فرهنگ کارآفرینانه[5] 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 رقابتی[6] 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 می تواند به‌طور بالقوه بر کارآفرینی سازمانی اثر گذار باشد اخلاق کاری[7] است. شماری از پژوهش ها نشان می‌دهد که ضرورت ارائه پارادایم[8] 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 جنبه های بهبود روابط، ارتقاء جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری[9] بیشتر کارکنان و کاهش هزینه های 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 رفتار هاو صفات ارادی انسان و تمایز آن از حیث خوبی و 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 دیدهی بصیرت قابل درک است(23). اخلاق، به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول است که اغلب به‌عنوان 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 می‌شودکه 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، ازجمله ارجحیت برای فعالیت‌ها و درگیری کاری، نگرش نسبت به پاداش های 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 معنوی[10] 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 به‌عنوان 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 به‌همین جهت نگارندگان بررسی ارابطه 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؟

مقالهٔ پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 3، 1397

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-15]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.16.2]

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 می‌باشد. شیوه نمونه‌گیری به‌صورت غیرتصادفی هدفمند است که به‌دلیل عدم برگشت چند پرسشنامه و حذف تعدادی از پرسشنامه های ناقص تعداد نهایی نمونه آماری 196 نفر بود.

نتایج به‌دست آمده از آمار جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان در خصوص جنسیت عبارت است از 72/9% پاسخ‌دهندگان مردان و 27/1% پاسخ‌دهندگان 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% پاسخ‌دهندگان بین 20 تا 30 سال، 39/3% بین سنین 40-31 سال، 22/4% بین سنین 50-41 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 10-6 سال، 21/4% بین 15-11سال، 9/1% بین 16-20سال، 12/3% بیش از 20 سال سابقه خدمت داشتند. در این تحقیق جمع‌آوری 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 گزینه‌ای که ابعاد چهارگانه اخلاق را می‌سنجد اندازه‌گیری 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 مقیاس‌های پرسشنامه مذکور، دلبستگی و علاقه به‌کار[11] (سؤال‌های 1 تا 16)، پشتکار و جدیت در کار[12] (سؤال‌های 17 تا 29)، روابط انسانی[13] در محل کار (30 تا 43) و روح جمعی و مشارکت در کار[14](سؤال‌های 44 تا 50) می‌باشد. پرسشنامه مذکور در مطالعات مختلفی در داخل کشور مورد بررسی قرار گرفته است ازجمله در پژوهشی پایایی پرسشنامه براساس ضریب آلفای کرونباخ 0/81 به‌دست آمد که نشان از پایایی مناسب ابزار برای سنجش اخلاق کاری می‌باشد(28). در پژوهش حاضر روایی پرسشنامه مورد تأیید متخصصان و اساتید مدیریت ورزشی قرار گرفت و پایایی پرسشنامه براساس ضریب آلفای کرونباخ 0/89 به‌دست آمد.

پرسشنامه کارآفرینی سازمانی: در این بررسی کارآفرینی سازمانی از طریق یک شاخص 23 گزینه‌ای اندازه‌گیری شده است. این پرسشنامه مرکب از 23 سوال بود که براساس طیف پنج گزینه‌ای 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 ازجمله در پژوهشی پایایی پرسشنامه براساس ضریب آلفای کرونباخ 0/87 به‌دست آمد که نشان از پایایی مناسب ابزار برای سنجش کارآفرینی سازمانی می‌باشد(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 به‌دست آمد.

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

یافته‌ها

در جدول 1 شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. پژوهشگران پیشنهاد می‌کنند برای توزیع نرمال متغیرها قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها نباید به‌ترتیب 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 می‌باشد(29). در جدول شماره 2 ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند

جدول 1: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
دلبستگی 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	دلبستگی 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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-15]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.16.2]

براساس جدول 2، رابطه دلبستگی و علاقه بـه کـار (0/62)، پـشتکار و جدیت در کار(0/38)، روابط سالم و انسانی در محـل کـار(0/76) و روح جمعی و مشارکت در کار (0/56) با کارآفرینی سازمانی در سـطح 0/05 مثبت و معنی‌دار می‌باشد. در ادامه نتایج تحلیل رگرسـیون چندگانـه در جدول 3 ارائه شده است

جدول 3: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین هر یک از مؤلفه‌های 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		ضرایب‌استاندارد	t	سطح معناداری	مفروضه‌های هم‌خطی
	B	میانگین‌خطای استاندارد	Beta			تولرنس / تورم‌واریانس
مقدار ثابت	0/03	0/20		0/01	0/98	
دلبستگی و علاقه به کار	0/26	0/06	0/24	4/13	0/000	0/50 / 2/00
پشتکار و جدیت در کار	0/03	0/05	0/03	0/72	0/46	0/76 / 1/30
روابط انسانی در محل کار	0/57	0/05	0/55	10/88	0/000	0/66 / 1/49
روح جمعی و مشارکت کار	0/14	0/06	0/13	2/41	0/01	0/57 / 1/73

بر اساس نتایج جدول 3: مقدار آماره آزمون بـرای بررسـی رابطـه بـین هریک از مؤلفه های اخلاق کاری و کارآفرینی سازمانی برابر بـا 94/70 که در سطح (P=0/000) معنی دار است. مقدار R^2 نشان مـی‌دهـد کـه 0/66 از واریانس کارآفرینی سازمانی به‌وسیله مؤلفه های اخـلاق کـاری تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسـیون بیـانگر آن اسـت مؤلفه‌های دلبستگی و علاقه به کار (β =0/24)، روابط سالم و انسانی در محـل کـار (β =0/55)، روح جمعـی و مـشارکت در کـار (β =0/13) می‌توانند به طور مثبت و معنی دار اخلاق کاری را پیش‌بینی کنند. نتایج آزمون دوربین-واتسن، آماره تـولرانس و عامـل تـورم واریانـسی نـشان دهنده برقرار بودن مفروضاتی اسـت کـه مـدل هـای رگرسـیون خطـی چندگانه براساس آنها بنا شده‌اند.

بحث

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه ابعاد اخلاق کاری با کارآفرینی سازمانی مثبت و معنادار بود. در مطالعه‌ای مشخص شد که بین اخلاق کاری با وفاداری سازمانی، و رفتار انحرافـی در محـیط کـار دارای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد(30). همچنـین در پژوهـشی گزارش شد که بین فرهنگ کار و محیط کـار و ماهیـت کـار و اخـلاق کاری رابطهٔ مثبـت و معنـی‌داری وجـود دارد(20). در مطالعـه‌ای دیگـر مشخص شد که به سبک‌های رهبری[15] و اخلاق کاری رابطـه مثبـت و معنی‌داری وجود دارد(31). در پژوهشی دیگر نشان داده شد کـه رابطـه بین اخلاق کاری با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شـغلی مثبـت و معنی دار می‌باشد(32). این نتایج می‌تواند موید یافته‌های پژوهش حاضر باشد. در راستای نتایج به‌دست آمده می‌توان بیان کرد کـه دلبـستگی و علاقه به کار شرایطی را فهم می‌آورد که کارکنانی که دقیق باشند، کـار 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 نقـش مهـم و مؤثری را ایفا کنند، افردی کارآمد باشند و صادقانه کار کننـد، احـساس کنند در کار مولد می‌باشند و در تلاش برای کار درست و صحیح باشـند در نتیجه این شرایط می‌توان شاهد بود که دلبستگی و علاقه به کار بـر کارآفرینی سازمانی اثر گذار باشد. از دیگر نتایج پژوهش مـشخص شـد که اثر پشتکار و جدیت در کار بـر کـارآفرینی سـازمانی معنـی‌دار نبـود. همچنین در نتیجه شرایطی که پشتکار و جدیت در کار فراهم مـی‌آورد، میل و رغبت به کار افزایش می‌یابـد، کارکنـان وظیفـه شـناس باشـند، شیفته باشند، ضمن آزادی عمل سخت کوش باشند، در کـار ابتکـار بـه خرج دهند، مسئولیت‌پذیر باشند، با افزایش تجربه جدیت در کـار داشـته باشند. در مقابل با توجه به شرایطی که روابـط انـسانی و سـالم در کـار ایجاد می‌کند، احساس قدرشناسـی خواهنـد کـرد، بـشاش و خـوش رو می‌باشند، در کار مراعات دیگران را خواهند کـرد، صـداقت و روراسـتی توسعه خواهد یافت، کارکنان با همکاران رفتاری دوستانه برقرار می‌کنند و کمک کار و یاری رسان برای همکاران خود می‌باشند، در محـل کـار خصومت فردی را کنار گذاشته و میانه‌رویی را پـیش خواهنـد گرفـت و درنهایت با ظاهری آراسته و مزین وارد محیط کار خواهند شد. در نتیجه این شرایط می‌توان شاهد بـود کـه روابـط سـالم و انـسانی در کـار بـر کارآفرینی سازمانی اثر گذار باشد. و در آخر با توجه به شرایطی کـه روح جمعی و مشارکت در محیط کار فراهم می‌آورد آدم سازگار و همـسو بـا کارکنان خواهد شد، بی‌توجهی 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 به‌درستی اجرا

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-15]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.16.2]
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 3، 1397

گردد. در نتیجه این شرایط می‌توان 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 می‌تواند 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 می‌شود برای افزایش تعمیم پذیری یافته ها، این تحقیق را در سازمان‌های دیگر و با نمونه‌های دیگر مورد بررسی قرار دهند، همچنین پیشنهاد می‌شود که به شناسایی عوامل اثرگذار بر کارآفرینی سازمانی با تأکید معنویت در سازمان پرداخته شود. با توجه به بافت و زمینه موجود بپردازنند و در نهایت فرهنگ سازمانی ممکن است بر متغیرهای مورد مطالعه تأثیر داشته باشد. پیشنهاد می گردد که رابطهٔ فرهنگ سازمانی را با متغیرهای پژوهش مورد تحقیق قرار دهند.

براساس نتایج به دست آمده پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

به مدیران سازمان‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود که طراحی یک سیستم مناسب برای اندازه‌گیری میزان رفتارهای اخلاقی توسط مدیریت نظام های آموزشی جهت پایش وضعیت روزانه، ماهانه و سالیانهٔ سازمان به لحاظ مبانی اخلاقی و مرتفع کردن نقاط ضعف آن در قالب یک برنامهٔ استراتژیک مد نظر داشته باشند.

به مدیران سازمان‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود که توجه به سازوکارهای نهادی و حمایتی مناسب نظیر فراهم‌سازی زمینه‌های مشارکت گروهی و تیمی کارکنان را در ساختار سازمانی توسعه دهند که زمینه ساز توسعه روح جمعی و مشارکت گروهی می‌شود.

به مسئولان سازمان‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود که در سازمان بستر و شرایطی را فراهم که کارکنان با اهداف، برنامه و وظایف سازمان با جامعه آشنا شوند که این مهم می‌تواند زمینه پیشتکار و جدیت را در میان کارکنان فراهم آورد.

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

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

به مسئولان سازمان‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود 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 گروه‌های کاری را در دستور کار خود قرار دهند.

به مسئولان سازمان‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود که به کارگیری روش‌های 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.

نتیجه‌گیری

نتیجه‌گیری کلی یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه اخلاق کاری با کارآفرینی سازمانی مثبت و معنی‌دار می‌باشد. اخلاق کاری دارای یک ساختار چند بعدی است که ابعاد آن بر نگرش و رفتارهای شغلی اعضای سازمان‌های ورزشی تأثیر می‌گذارد. به نظر می‌رسد هر چه جو اخلاقی در یک سازمان ورزشی توسط افراد شناخته تر باشد و افراد به ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی یک سازمان پی‌ببرند، عملکرد بهتری خواهند داشت. وجود اخلاق کاری در میان کارکنان می‌تواند زمینه‌ای را فراهم آورد، که دلبستگی و علاقه به‌کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط انسانی و روح جمعی و انسانی در سازمان برقرار شود، در نتیجه این شرایط می‌توان شاهد توسعه کارآفرینی سازمانی در سازمان های ورزشی بود در این بین می‌توان شاهد بود که که سازمان همیشه به دنبال فرصت‌های 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 موفقیت‌ها در سایه تسلیم ناپذیری و سخت کوشی به‌دست می‌آید؛ کارکنان به‌دنبال یافتن راه‌های جدید و نو در انجام وظایف باشند؛ کارکنان تغییرات بیشتر را به‌عنوان فرصتی برای پیشرفت بنگرند و راه‌های مختلف را بیازمایند حتی با احتمال شکست آن؛ ساختار سازمانی اجازه تقسیم منابع را داده و دارای انعطاف‌پذیری بالایی باشد؛ نظرات و پیشنهادات کارکنان سطوح پایین‌تر دارای ارزش و جدی گرفته شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

به‌منظور رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی‌ها 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 گرفته‌اند.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می‌داند 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 به‌عمل آورد.

واژه‌نامه

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-15]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.16.2]

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

مقالهٔ پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 3، 1397
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-15]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.16.2]

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.
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).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-15]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.16.2]