



ارتباط بین میزان فعالیت جسمانی و اخلاق کار: مطالعه موردی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی

اسفندیار خسروی زاده^{۱*}، عابد حقدادی^۲ و اکرم کمانکش^۳

۱- استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه اراک

۲- کارشناس ارشد تربیت بدنی

۳- کارشناس ارشد تربیت بدنی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۹/۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۶/۱۵

چکیده

هدف: هدف از انجام این پژوهش، بررسی ارتباط بین میزان فعالیت جسمانی و اخلاق کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی بود.

روش‌شناسی: این پژوهش، از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل، کارکنان (۱۴۰ نفر) ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی بودند که ۱۰۳ نفر از آن‌ها به شیوه تصادفی سهمیه‌ای، به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند که در نهایت، نتایج مربوط به ۸۸ پرسشنامه (۸۵/۴۳ درصد) مورد تحلیل آماری قرار گرفت. ابزارهای پژوهش شامل، پرسشنامه جهانی فعالیت جسمانی (۲۰۰۲) و پرسشنامه اخلاق کار گریگوری (۱۹۹۱) بود. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون، در سطح معناداری $\alpha \leq 0/05$ تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد، بین فعالیت جسمانی و اخلاق کار کارکنان، رابطه آماری معناداری وجود نداشت و مولفه‌های فعالیت جسمانی نتوانستند وضعیت اخلاق کار و مولفه‌های آن را پیش‌بینی نمایند. نتیجه‌گیری: فعالیت جسمانی و اخلاق کار کارکنان مورد مطالعه از یکدیگر مستقل هستند، لیکن به نظر می‌رسد، به پژوهش‌های بیشتری در این زمینه نیاز باشد.

واژه‌های کلیدی: فعالیت جسمانی، اخلاق کار، کارکنان، ادارات ورزش و جوانان.

مقدمه

یکی از مهمترین عوامل موثر بر توسعه یک کشور، سرمایه انسانی است که شامل، آموزش، سلامت، مهارت، تجربه، مهاجرت و دیگر سرمایه‌گذاری‌هایی است که سبب افزایش بهره‌وری نیروی کار و در نتیجه، افزایش رشد اقتصادی می‌شود؛ در حال حاضر، اکثر مطالعات صورت گرفته، بر آموزش به عنوان معیار سرمایه انسانی تمرکز داشته‌اند و کمتر به سلامت توجه کرده‌اند؛ در حالی که وقتی از بهبود کیفیت نیروی کار سخن گفته می‌شود، مساله، منحصر به آموزش، مهارت و تجربه نمی‌شود؛ بلکه بهداشت و سلامت افراد نیز باید به عنوان یک عامل مهم در نظر گرفته شود، زیرا به طور معمول انتظار می‌رود، افراد سالمی که با مقادیر مشخصی از عوامل تولید مشغول به کار هستند، در واحد زمان بهره‌وری بیشتری داشته باشند. در این رابطه، افراد سالم، معمولاً با انگیزه‌تر، سختکوش‌تر و کارآتر می‌باشند (رضانی و نظریان، ۱۳۹۲). بر این اساس، از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن، به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد که تولید و بهره‌وری مورد تاکید قرار گرفته است (لاجوردی و همکاران، ۱۳۸۶)؛ زیرا سلامت جسمانی و داشتن وضعیت بدنی مطلوب، در زندگی بشر از اهمیت خاصی برخوردار است و تغییرات مثبت و منفی آن می‌تواند بر ابعاد مختلف زندگی انسان و جامعه تاثیر بگذارد (جانوانتانکل^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). یکی از عوامل موثر در سلامتی کارکنان، فعالیت‌های جسمانی آنهاست. فعالیت جسمانی عبارت است از: انجام هرگونه فعالیت یا حرکت بدنی در زندگی مانند، کار، رفت و آمد، تفریحات و فعالیت‌های ورزشی (سازمان جهانی بهداشت^۲، ۲۰۱۲) که به وسیله انقباض عضلات اسکلتی ایجاد می‌شود و موجب افزایش مصرف انرژی می‌شود (اسمعیلی، ۱۳۸۲). در این خصوص، تمرین‌های صحیح و منظم ورزشی، به عنوان بخش مهمی از وظایف روزانه هر فرد می‌تواند در سلامت و بهداشت جامعه و انجام وظایف و مسولیت‌های اجتماعی تاثیرگذار باشد که نیازمند بدنی قوی و نیرومند است و کسانی در کار موفق ترند که از آمادگی جسمانی بهتری برخوردار باشد (کشگر، ۱۳۸۶). به علاوه، انجام فعالیت‌های جسمانی توسط کارکنان می‌تواند دارای اثرات روانی و اجتماعی، افزایش رفتارهای بهداشتی، پیشگیری از انحرافات و اثرات مثبت اقتصادی گردد. به عنوان مثال، برنامه‌های فعالیت جسمانی در محل کار در آمریکا، موجب کاهش غیبت ناشی از کار از ۶ تا ۳۲ درصد، کاهش هزینه مراقبت‌های پزشکی از ۲۰ تا ۵۵ درصد و افزایش تولید از ۲ تا ۵۲ درصد شده است (سنایی نسب، ۱۳۸۹)؛ همچنین، با اجرای برنامه فعالیت جسمانی کارکنان در کانادا، به ازای هر یک از کارکنان ۵۱۳ دلار در هر سال صرفه جویی اقتصادی شده است (آلندر^۳ و همکاران، ۲۰۰۷).

یکی دیگر از عوامل موثر در سلامت کارکنان، وضعیت اخلاق کار آنهاست. اخلاق کار، یک هنجار ارزشی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار دارای یک ارزش ذاتی است (معیدفر، ۱۳۸۲). به عبارتی، اخلاق کار شامل، متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است (کاوین، ۱۳۸۲). اخلاق کار ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران موثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد (نریمانی و همکاران، ۱۳۹۱). نیروی انسانی که اخلاق کاری را رعایت نمی‌کند، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند، بلکه با ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسایل و مشکلات سازمان بین دیگر کارکنان، روح همکاری و تعاون را تضعیف می‌کند و در نهایت، موفقیت سازمان را به تاخیر می‌اندازد و یا مانع آن می‌شود (گولت^۴، ۲۰۱۰). گریز از محل کار، بی‌انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار، بهره‌وری پایین، پایین بودن ساعات مفید کار و سرگردانی ارباب رجوع در مراجعه به سازمان‌ها و ادارات، همه نشان از ضعف

1 . Janwantankul

2 . World Health Organization (WHO)

3 . Allender

4 . Gullet

اخلاق کار هستند (معیدفر، ۱۳۸۰ الف). فراتر از این‌ها، ضعف اخلاق کار، باعث فراگیر شدن فقر و فساد در جامعه خواهد شد (محمدخانی و همکاران، ۱۳۹۲). بر اساس دیدگاه اسلامی می‌توان اخلاق کار و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که به نوبه خود رشد فردی و پیشرفت جامعه را به دنبال خواهد داشت (عباس زاده، ۱۳۸۵). در همین رابطه، بسیاری از پژوهشگران موفقیت کشورهای صنعتی را توجه آن‌ها به اخلاق کار و اتخاذ سازوکارهایی برای ارتقای آن می‌دانند. با توجه به نقش چشمگیر اخلاق کار بر میزان تحقق اهداف، تدوین استراتژی، رفتارهای فردی، عملکرد سازمان، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، فداکاری، تعهد، انضباط، سخت‌کوشی، سطح اضطراب و نظایر آن‌ها، می‌توان گفت در سازمان، پدیده‌ای به دور از نقش و تاثیر این مفهوم وجود ندارد (محمدخانی و همکاران، ۱۳۹۲). عوامل گوناگونی بر اخلاق کار تاثیر می‌گذارند. در این خصوص عنوان شده است که عوامل سطح کلان که در محیط خارجی سازمان وجود دارند، عوامل سطح میانی که در سازمان وجود دارند و عوامل سطح خرد که در سطح فردی قرار دارند، بر اخلاق کار تاثیر می‌گذارند (تولایی، ۱۳۸۸). در همین رابطه، گزارش شده است که عوامل سازمانی مانند، کیفیت اعمال مدیریت و نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان، محیط فیزیکی و فضای عینی سازمان و ویژگی‌های نیروی انسانی از قبیل، سن، جنسیت، تاهل، انگیزه فرد نسبت به کار و اخلاق کار و نیز وضعیت جسمانی کارمند به طور موثر بر اخلاق و روابط کاری کارکنان اثر می‌گذارند (شریف زاده، ۱۳۹۱).

پژوهش‌هایی در مورد فعالیت جسمانی و اخلاق کار کارکنان و بعضا ارتباط بین این دو متغیر گزارش شده است. در مورد وضعیت فعالیت جسمانی کارکنان، متفکر و همکاران (۱۳۸۶)، از پژوهش خود نتیجه گرفتند که کارمندان، جزو گروه‌های در معرض خطر عدم تحرک بدنی هستند. نتایج پژوهش سنایی نسب و همکاران (۱۳۸۸)، در مورد کارکنان یکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور نشان داد که ۴۶/۷ درصد دارای فعالیت جسمانی کم، ۲۳/۴ درصد دارای فعالیت جسمانی متوسط و ۲۹/۹ درصد دارای فعالیت جسمانی شدید بودند. نتایج پژوهش توکلی و همکاران (۱۳۹۱) نیز، در مورد کارکنان یک مرکز نظامی نشان داد که ۳۵/۱ درصد دارای فعالیت جسمانی کم، ۱۹/۴ درصد دارای فعالیت جسمانی متوسط و ۴۵/۵ درصد دارای فعالیت جسمانی شدید بودند. نتایج پژوهش ربایی و همکاران (۱۳۹۲)، نشان داد که ۳۸/۷ درصد کارمندان شاغل در بانک‌های ایران شهر در طول هفته، دارای فعالیت جسمانی کم، ۵۰/۸ درصد دارای فعالیت جسمانی متوسط و ۱۰/۵ درصد دارای فعالیت جسمانی شدید بودند. نتایج پژوهش صادقی‌پور و همکاران (۱۳۹۳)، نشان داد که سطح فعالیت بدنی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی، پایین‌تر از سطح متوسط بود. در مورد اخلاق کار کارکنان، نتایج پژوهش معیدفر (۱۳۸۲) نشان داد که میزان اخلاق کار در سازمان‌های دولتی از حد متوسط بالاتر است. نتایج پژوهش عباداللهی و نجات (۱۳۸۳)، نشان دهنده میزان بالای اخلاق کار در بین معلمان بود. اسدی و همکاران (۱۳۸۸)، از پژوهش خود نتیجه گرفتند که اخلاق کار ۴/۴ درصد کارکنان دانشگاه های دولتی تبریز در حد پایین، ۵۲/۱ درصد در حد متوسط و ۳۶/۵ درصد در حد بالا بود. نتایج پژوهش نریمانی و همکاران (۱۳۹۱)، نشان داد که از حداکثر میانگین نمره ۵ برای اخلاق کار، میانگین کل آزمودنی‌ها، ۴/۰۹ با انحراف معیار ۰/۴۸ بود. بعلاوه، برخی پژوهش‌ها در مورد فعالیت جسمانی و اخلاق کار، نشان‌دهنده رابطه بین شرکت در فعالیت‌های جسمانی، مزایای جسمانی، روانی و عاطفی است (آیوازاکی^۱ و همکاران، ۲۰۰۶). در این خصوص، بک هوس^۲ و همکاران (۲۰۰۷)، از پژوهش خود نتیجه گرفتند که انجام فعالیت‌های جسمانی، سبب می‌شود که افراد یک احساس کلی خیلی خوب از خود داشته باشند. رنار^۳ (۲۰۰۷) نیز، از پژوهش خود نتیجه گرفت که کارکنانی که در فعالیت‌های جسمانی انفرادی و گروهی شرکت می‌کنند، اغلب بهره‌وری بیشتری در کار دارند و اینکه شرکت در فعالیت‌های تفریحی، ابزاری مفید برای بهبود

1 . Iwasaki

2 . Bach house

3 . Rennar

اخلاق مثبت در کار است. با وجود این، نتایج پژوهش لورن^۱ (۲۰۱۰) روی دانشجویان دانشگاه ایالتی سن مارکوس^۲ نشان داد که همبستگی معناداری بین اخلاق کار و سطح فعالیت جسمانی وجود ندارد. همانگونه که ملاحظه می‌شود، نتایج پژوهش‌های گزارش شده، حاکی از وجود سطوح مختلف فعالیت جسمانی، سطوح مختلف اخلاق کار و نیز نتایج بعضاً متناقض در مورد ارتباط بین اخلاق کار و فعالیت جسمانی کارکنان است. بعلاوه، در این خصوص پژوهشی در مورد سازمان‌های ورزشی کشور به‌ویژه ادارات ورزش و جوانان استان‌ها و واحدهای تابعه گزارش نشده است. وزارت ورزش و جوانان، به عنوان متولی ورزش کشور با کمک ادارات ورزش و جوانان استان‌ها اهدافی همچون، پرورش نیروی جسمانی و تقویت روحیه سالم در افراد، توسعه و تعمیم ورزش و هماهنگی ساختن فعالیت‌های تربیت بدنی و تفریحات سالم، ایجاد و اداره امور مراکز ورزش و توسعه و ترویج ورزش قهرمانی به منظور تحقق اهداف نظام، حل مسائل جوانان، اعتلا و رشد نسل جوان کشور و استفاده بهینه از استعداد و توانایی‌های نسل جوان را دنبال می‌کند (وزارت ورزش و جوانان، ۱۳۹۴). اداره ورزش و جوانان استان مرکزی نیز، با ظرفیت‌های خویش بویژه منابع انسانی خود برای دستیابی به این اهداف تلاش می‌کند. در این راستا، لازم است که وضعیت سلامت جسمانی و اخلاقی کارکنان آن، مورد بررسی قرار گیرد و پیش‌بینی‌ها و اقدامات لازم برای ایجاد تغییرات مطلوب در این زمینه انجام شود؛ به‌طوری‌که اگر ارتباطی بین این دو متغیر در کارکنان مورد مطالعه وجود داشته باشد، احتمالاً می‌توان ارزش شرکت در فعالیت‌های جسمانی را برای آن‌ها بیشتر مورد تأکید قرار داد. بر این اساس، در این پژوهش تلاش شده است، به این پرسش‌ها پاسخ داده شود که وضعیت فعالیت جسمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی چگونه است؟ وضعیت اخلاق کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی چگونه است؟ آیا بین فعالیت جسمانی و اخلاق کار کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی ارتباطی وجود دارد؟

روش‌شناسی

این پژوهش، از نوع همبستگی است که در آن ارتباط بین میزان فعالیت‌های جسمانی و اخلاق کار کارکنان بررسی شده است. جامعه آماری آن شامل، کارکنان ادارات تربیت بدنی و ورزش استان مرکزی (۱۴۰ نفر) بودند که بر اساس جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان^۳ از بین آن‌ها ۱۰۳ نفر به صورت تصادفی سهمیه‌ای، به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند (جدول ۱).

جدول ۱ - تعداد نمونه آماری پژوهش

نام سازمان	تعداد نمونه	نام سازمان	تعداد نمونه
اداره کل ورزش و جوانان استان	۵۰	اداره ورزش و جوانان زرنندیه	۳
اداره ورزش و جوانان اراک	۱۲	اداره ورزش و جوانان ساوه	۵
اداره ورزش و جوانان آشتیان	۴	اداره ورزش و جوانان شازند	۵
اداره ورزش و جوانان تفرش	۴	اداره ورزش و جوانان فراهان	۳
اداره ورزش و جوانان خمین	۴	اداره ورزش و جوانان کمیجان	۳
اداره ورزش و جوانان خنداب	۳	اداره ورزش و جوانان محلات	۳
اداره ورزش و جوانان دلیجان	۴	مجموع	۱۰۳

برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق، از پرسشنامه استفاده شد. بخش اول به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان از قبیل، سن، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، وضعیت استخدام و سابقه کار اختصاص داشت. بخش دوم شامل، بررسی

1 . Luren

2 . San-Marcos

3 . Krejcie and Morgan

وضعیت فعالیت جسمانی کارکنان بود. برای این کار، از پرسشنامه استاندارد جهانی فعالیت جسمانی (GPAQ)^۱ استفاده شد (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۰۲). در این پرسشنامه، وضعیت فعالیت جسمانی افراد در سه حوزه فعالیت هنگام کار، رفت و آمد و فعالیت‌های تفریحی و ورزشی بررسی و از مقیاس اندازه‌گیری مت^۲ برای تحلیل فعالیت جسمانی استفاده می‌شود. این پرسشنامه، دارای ۱۲ سوال در ۴ بخش فعالیت جسمانی هنگام کار (سوالات ۱ تا ۴)، فعالیت جسمانی هنگام رفت و آمد (سوالات ۵ و ۶)، شرکت در فعالیت‌های ورزشی و تفریحی (سوالات ۷ تا ۱۰) و رفتارهای کم تحرک (سوالات ۱۱ و ۱۲) است و وضعیت کلی فعالیت جسمانی هر فرد در سه سطح، دارای فعالیت زیاد (بیش از ۳۰۰۰ مت)، فعالیت متوسط (بین ۶۰۰ تا ۳۰۰۰ مت) و فعالیت کم (کمتر از ۶۰۰ مت) مشخص می‌شود. در این پرسشنامه، فعالیت‌های جسمانی شدید که موجب افزایش شدید ضربان قلب و تنفس شوند؛ همچنین فعالیت‌های جسمانی متوسط محاسبه می‌شوند که موجب افزایش اندک ضربان قلب و تنفس شوند و هر کدام حداقل ۱۰ دقیقه مداوم انجام گیرند؛ بطوریکه میزان فعالیت جسمانی هر فرد، بر اساس حاصل ضرب نوع فعالیت (متوسط یا شدید) در تعداد ساعات انجام شده در روز و هفته بدست می‌آید (سازمان جهانی بهداشت، ۲۰۱۲). پایایی این پرسشنامه که شکل جهانی پرسشنامه بین المللی فعالیت جسمانی است (غلامی فشارکی و آزاد، ۱۳۹۰؛ خسروی زاده، ۱۳۹۲)، در پژوهش‌های داخلی از جمله، غلامی فشارکی و آزاد (۱۳۹۰) و خسروی زاده و همکاران (۱۳۹۲)، برابر ۰/۷ و ۰/۷۵ گزارش شده است. بخش سوم شامل، بررسی اخلاق کار کارکنان بود که برای این کار از پرسشنامه استاندارد گریگوری (۱۹۹۱) استفاده شد که در ایران نیز در پژوهش‌های مختلف از جمله، پژوهش سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) پایایی آن برابر ۰/۹۴۵ و پژوهش تحقیق شیروانی و سی سختی (۱۳۹۱)، برابر ۰/۸۹ بوده است. این پرسشنامه، دارای ۵۰ سوال در ۴ مولفه دلبستگی و علاقه به کار (۱۶ سوال)، پشتکار و جدیت در کار (۱۲ سوال)، روابط سالم و انسانی در کار (۱۴ سوال) و روح جمعی و مشارکت در کار (۸ سوال) است (معیدفر، ۱۳۸۲). پاسخ‌های پرسش‌ها به صورت طیف لیکرت شامل، کاملاً موافق، موافق، نظری ندارم، مخالف و کاملاً مخالف است که به ترتیب دارای ارزش، ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ می‌باشند. برای بررسی روایی ابزارهای پژوهش، پرسشنامه‌ها به ۱۰ نفر از اساتید دانشگاه و متخصصان، مدیران و دست‌اندرکاران ورزش داده شد که با ارایه نظرات خود و انجام اصلاحاتی در خصوص نگارش، ضرورت، وضوح، سادگی، ابهام، مرتبط بودن و تجانس سوالات با اهداف پژوهش، تعداد سوالات و پیشنهادات اصلاحی خود روایی محتوایی آن‌ها را بررسی و تایید کردند. به منظور محاسبه پایایی ابزارهای پژوهش، ۳۰ پرسشنامه بین آزمودنی‌هایی که در تحقیق اصلی نیز شرکت داده نشدند، توزیع و جمع‌آوری گردید. بر این اساس، پایایی پرسشنامه جهانی فعالیت جسمانی با استفاده از آزمون - آزمون مجدد و محاسبه ضریب همبستگی بین دو آزمون بررسی شد که همبستگی بین آن‌ها برابر $r=0/869$ به دست آمد. به علاوه، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، میزان پایایی برای پرسشنامه اخلاق کار برابر، $\alpha=0/883$ بدست آمد. سپس، ابزار پژوهش بین نمونه آماری توزیع شد که با پیگیری‌های بعمل آمده از بین ۱۰۳ پرسشنامه توزیع شده، ۹۵ پرسشنامه (۹۲/۲۳ درصد) جمع‌آوری شد که از بین آن‌ها ۸۸ پرسشنامه (۸۵/۴۳ درصد) قابل استفاده بود. از آمار توصیفی شامل، جداول فراوانی و درصد، میانگین و انحراف معیار برای نمایش داده‌ها استفاده شد. همچنین، برای بررسی وضعیت توزیع داده‌ها از آزمون کلموگراف - اسمیرنوف (جدول ۲) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون در سطح معناداری $\alpha \leq 0/05$ در بسته نرم افزار اسپاس اس نسخه ۱۸ تحلیل شدند. در آزمون رگرسیون برای بررسی ارتباط بین فعالیت جسمانی و اخلاق کار، شاخص دوربین واتسون

1. Global Physical activity Questionnaire

۲. یک مت برابر است با نسبت میزان متابولیک کار به میزان متابولیک استراحت. یک مت را 1 Kcal/kg/hour تعریف کرده‌اند و معادل هزینه انرژی ساکن نشستن است. همچنین، MET را جذب اکسیژن در ml/kg/min تعریف کرده‌اند و یک MET معادل هزینه اکسیژن ساکن نشستن، یعنی حدود $3/5 \text{ ml/kg/min}$ است.

برابر ۱/۹۰۶ و برای بررسی ارتباط بین فعالیت جسمانی و مولفه‌های اخلاق کار برابر، ۱/۸۶۸ (بین ۱/۵ تا ۲/۵) بدست آمد (بین ۱/۵ تا ۲/۵) که در هر دو مورد بیانگر، استقلال خطاها از یکدیگر بودند که در نتیجه استفاده از رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول ۲، برخی ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها نشان داده شده است. همانگونه که ملاحظه می‌شود، کارکنان رده سنی ۳۶-۴۵ سال با ۴۵/۵ درصد، متاهلین با ۷۹/۵ درصد، مدرک تحصیلی کارشناسی با ۳۹/۹ درصد، رشته‌های غیر تربیت بدنی با ۵۹/۱ درصد، استخدام قراردادی با ۳۳ درصد، سابقه کار ۶-۱۰ سال با ۳۶/۴ درصد، دارای بیشترین فراوانی بوده‌اند.

جدول ۲ - برخی ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها

متغیرها	سطوح متغیرها	فراوانی	درصد
سن	۲۶-۳۵ سال	۳۶	۴۰/۸
	۳۶-۴۵ سال	۴۰	۴۵/۵
	۴۶-۵۵ سال	۱۰	۱۱/۴
	۵۶ سال و بیشتر	۲	۲/۳
وضعیت تاهل	مجرد	۷۰	۲۰/۵
	متاهل	۱۸	۷۹/۵
مدرک تحصیلی	دیپلم	۱۶	۱۸/۱
	کاردانی	۹	۱۰/۲
	کارشناسی	۳۵	۳۹/۹
رشته تحصیلی	کارشناسی ارشد	۲۸	۳۱/۸
	تربیت بدنی	۳۶	۴۰/۹
وضعیت استخدام	غیر تربیت بدنی	۵۲	۵۹/۱
	رسمی قطعی	۲۵	۲۸/۴
	رسمی آزمایشی	۲۰	۲۲/۷
	پیمانی	۱۴	۱۵/۹
سابقه کار	قراردادی	۲۹	۳۳
	۱-۵ سال	۱۰	۱۱/۴
	۶-۱۰ سال	۳۲	۳۶/۴
	۱۱-۱۵ سال	۲۰	۲۲/۶
	۱۶-۲۰ سال	۱۶	۱۸/۲
	۲۱-۲۵ سال	۷	۸
	۲۵ سال و بیشتر	۳	۳/۴

برای تعیین وضعیت توزیع داده‌های پژوهش، از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ نشان داده شده است. همانگونه که ملاحظه می‌شود، چون سطح معناداری بدست آمده در مورد وضعیت هر دو متغیر از ۰/۰۵ بزرگتر است، بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال یا طبیعی برخوردار هستند. از این رو، از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده شد.

جدول ۳ - وضعیت توزیع داده‌ها

اخلاق کار						
شاخص آماری	فعالیت جسمانی	دلبستگی و علاقه به کار	پشتکار و جدیت در کار	روابط سالم و انسانی در کار	روح جمعی و مشارکت در کار	اخلاق کار
تعداد نمونه	۸۸	۸۸	۸۸	۸۸	۸۸	۸۸
آماره Z	۰/۸۷۴	۰/۷۸۳	۰/۶۳۸	۱/۱۲	۱/۱۳	۰/۹۱
سطح معناداری	۰/۴۲۹	۰/۵۷۲	۰/۸۱	۰/۱۶۳	۰/۱۵۴	۰/۳۸

همانگونه که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، فعالیت جسمانی کارکنان دارای میانگین ۳۹۷۵ و انحراف معیار ۲۹۷۶/۸۴ مت است که حاکی از میزان زیاد فعالیت جسمانی آنهاست. در این خصوص، فعالیت جسمانی در محیط کار و نیز شرکت در فعالیت‌های جسمانی در سطح متوسط (نیمه فعال) و وضعیت فعالیت‌های جسمانی در رفت و آمد در سطح زیاد (فعال) بوده است.

جدول ۴ - وضعیت فعالیت جسمانی کارکنان (برحسب مت)

نوع فعالیت جسمانی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	وضعیت
در محیط کار	۸۸	۱۷۵۱/۶	۸۰۵/۴۶	متوسط
رفت و آمد	۸۸	۸۲۵۲/۳	۹۷۷/۷۹	زیاد
فعالیت‌های ورزشی	۸۸	۱۴۳۵	۱۴۰۳/۵۷	متوسط
مجموع فعالیت جسمانی	۸۸	۳۹۷۵	۲۹۷۶/۸۴	زیاد

بعلاوه، همانگونه که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، ۱۰/۲ درصد کارکنان دارای فعالیت جسمانی کم، ۳۱/۸ درصد دارای فعالیت جسمانی متوسط و ۵۸ درصد دارای فعالیت جسمانی زیاد بوده‌اند.

جدول ۵ - وضعیت فعالیت جسمانی کارکنان (برحسب مت)

وضعیت فعالیت جسمانی	شاخص بر حسب مت	فراوانی	درصد
کم تحرک	کمتر از ۶۰۰	۹	۱۰/۲
نیمه فعال	۶۰۱ تا ۳۰۰۰	۲۸	۳۱/۸
فعال	بیش از ۳۰۰۱	۵۱	۵۸
مجموع	-	۸۸	۱۰۰

در جدول ۶، وضعیت اخلاق کار کارکنان نشان داده شده است؛ بطوریکه مولفه‌های اخلاق کار به ترتیب میانگین عبارتند از: دلبستگی و علاقه به کار، روابط سالم و انسانی در کار، پشتکار و جدیت در کار و روح جمعی و مشارکت در کار.

جدول ۶ - توصیف اخلاق کار کارکنان

مؤلفه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
دلبستگی و علاقه به کار	۸۸	۶۴/۳	۶/۲۲
پشتکار و جدیت در کار	۸۸	۴۸/۹۱	۵/۳۱
روابط سالم و انسانی در کار	۸۸	۵۸/۸۱	۵/۲
روح جمعی و مشارکت در کار	۸۸	۳۴/۵۶	۳/۶۹
اخلاق کار	۸۸	۲۰۶/۶	۱۷/۳۶

ارتباط بین فعالیت جسمانی و اخلاق کار کارکنان، در جدول ۷ نشان داده شده است. همانگونه که ملاحظه می‌شود، با توجه به سطح معناداری بدست آمده که بزرگتر از ۰/۰۵ است، بین فعالیت جسمانی و اخلاق کار رابطه آماری معناداری وجود نداشته

است. بعلاوه، هیچکدام از مولفه‌های فعالیت جسمانی، یعنی فعالیت جسمانی در محیط کار، فعالیت جسمانی در رفت و آمد و فعالیت جسمانی از طریق شرکت در فعالیت‌های ورزشی، نتوانسته‌اند وضعیت اخلاق کار را پیش بینی نمایند.

جدول ۷- همبستگی و ضرایب رگرسیون بین مولفه‌های فعالیت جسمانی و اخلاق کار

عوامل	همبستگی		ضرایب رگرسیون			
	ضریب همبستگی	سطح معناداری	B	S.E.	β	t
مقدار ثابت	-	-	۲۰۳/۸۰	۳/۱۵	-	۶۴/۷۱
فعالیت جسمانی در محیط کار	۰/۰۲۶	۰/۸۰۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۷	-۰/۰۵۱	-۰/۶۸۰
فعالیت جسمانی در رفت و آمد	۰/۲۰۱	۰/۰۶۱	۰/۰۰۳	۰/۰۰۶	۰/۱۸۵	۰/۵۳۷
فعالیت‌های ورزشی	۰/۰۴۴	۰/۶۸۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۷	-۰/۰۳۱	-۰/۰۵۸
مجموع فعالیت‌های جسمانی	۰/۰۹۳	۰/۳۸۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۷	۰/۰۶۵	۰/۰۵۶

ارتباط بین فعالیت جسمانی و ابعاد یا مولفه‌های اخلاق کار کارکنان، در جدول ۸ نشان داده شده است. همانگونه که ملاحظه می‌شود، با توجه به سطح معناداری بدست آمده که بزرگتر از ۰/۰۵ است، بین فعالیت جسمانی و ابعاد اخلاق کار، رابطه آماری معناداری وجود نداشته است. بعلاوه، فعالیت جسمانی نتوانسته است، هیچکدام از ابعاد اخلاق کار، یعنی دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در کار و روح جمعی و مشارکت در کار را پیش بینی نماید.

جدول ۸ - همبستگی و ضرایب رگرسیون بین فعالیت جسمانی و ابعاد اخلاق کار

عوامل	همبستگی		ضرایب رگرسیون			
	ضریب همبستگی	سطح معناداری	B	S.E.	β	t
مقدار ثابت	-	-	۱۳۴۱/۳۴	۳۹۳۷/۷۵	-	۰/۳۴۱
دلبستگی و علاقه به کار	۰/۱۳۷	۰/۲۰۳	۹۸/۲۸۸	۷۳/۹۱۱	۰/۲۰۶	۱/۳۳
پشتکار و جدیت در کار	۰/۰۶۹	۰/۵۲۱	-۳۳/۵۳	۹۱/۸۱۹	-۰/۰۶	-۰/۳۶۵
روابط سالم و انسانی در کار	۰/۰۱۴	۰/۸۹۸	-۱۱۳/۶۳۱	۱۰۰/۷۷۶	-۰/۱۹۹	-۱/۱۲۸
روح جمعی و مشارکت در کار	۰/۰۸۷	۰/۴۲۱	۱۳۴/۱۲۸	۱۴۳/۷۳۶	۰/۱۶۶	۰/۹۳۳

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش، بررسی ارتباط بین میزان فعالیت جسمانی و اخلاق کار ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی بود. نتایج پژوهش نشان داد که میزان فعالیت جسمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مرکزی و واحدهای تابعه آن در شهرستان‌ها از نظر فعالیت جسمانی، افرادی فعال هستند. این نتیجه با یافته‌های سنایی نسب و همکاران (۱۳۸۸) و توکلی و همکاران (۱۳۹۱)، از نظر سطح فعالیت جسمانی همخوانی ندارد. در پژوهش‌های آنها تعداد کارکنان دارای سطوح بالای فعالیت جسمانی، کمتر از این پژوهش بوده است. بعلاوه، نتایج این پژوهش با یافته‌های صادقی‌پور و همکاران (۱۳۹۳)، از نظر میزان فعالیت جسمانی کارکنان نیز همخوانی ندارد. آنها نیز از پژوهش خود نتیجه گرفتند که سطح فعالیت بدنی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی، پایین تر از سطح متوسط بود. به نظر می‌رسد، نوع جامعه آماری مورد بررسی و نیز ابزار مورد استفاده برای تعیین میزان فعالیت جسمانی کارکنان مورد بررسی، از دلایل عمده این ناهمخوانی باشد. از طرف دیگر، نتایج پژوهش نشان داد که ۱۰/۲ درصد کارکنان، دارای فعالیت جسمانی کم (کم تحرک) و ۳۱/۸ درصد، دارای فعالیت جسمانی متوسط (نیمه فعال) بوده‌اند که تصور می‌شود، عواملی همچون، کم تحرکی در محیط کار و شرکت کمتر از حد انتظار در فعالیت‌های ورزشی در آن نقش داشته است. این دو مولفه در حد متوسط گزارش شدند. به نظر می‌رسد، کارکنان حوزه ورزش باید از میزان فعالیت

جسمانی بالاتری برخوردار باشند. شاید فعالیت جسمانی کمتر از حد انتظار این دسته از کارکنان به دلایل مختلفی همچون، انگیزه فردی، کمبود وقت، مشغله کاری، امکانات کم و نگرش‌های موجود در سازمان برای شرکت در انواع فعالیت‌های جسمانی باشد. با توجه به اینکه امروزه بیشتر مشاغل اداری بدون تحرک (نشسته) هستند (مظلومی و همکاران، ۱۳۸۸)، توصیه شده است که در بزرگسالان، حداقل ۳۰ دقیقه فعالیت جسمانی متوسط به صورت منظم در هر روز داشته باشند (سنایی نسب، ۱۳۸۹). به نظر می‌رسد، کارکنان حوزه ورزش باید از میزان فعالیت جسمانی بالاتری برخوردار باشند. از این رو، باید برای افزایش سطح فعالیت جسمانی این دسته از کارکنان تلاش شود.

نتایج پژوهش نشان داد که مولفه‌های اخلاق کار یعنی، دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در کار و روح جمعی و مشارکت در کار و نیز مجموع اخلاق کار کارکنان مورد بررسی، بالاتر از میانگین قرار دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های معیدفر (۱۳۸۲ ب)، عباداللهی و نجات (۱۳۸۳) و اسدی و همکاران (۱۳۸۸) و نریمانی و همکاران (۱۳۹۱)، از نظر وضعیت کلی اخلاق کار کارکنان همخوانی دارد. آنها در پژوهش‌های خود میزان بالای اخلاق کار کارکنان مورد مطالعه را گزارش کردند. با وجود این، نتایج پژوهش با یافته‌های اسدی و همکاران (۱۳۸۸)، مبنی بر سطوح مختلف اخلاق کار کارکنان تا اندازه‌ای متفاوت است. دلیل این تفاوت، احتمالاً به متفاوت بودن نوع جامعه آماری بر می‌گردد. صاحب‌نظران، اخلاق کار را بیانگر حد یا قدر و منزلتی می‌دانند که هر فرد برای کار باور دارد. اخلاق کار قوی، متضمن این باور است که سخت کار کردن رمز موفقیت و سعادت است. پژوهشگران دریافته‌اند که اخلاق کار قوی با بهره‌وری، ابتکار، نیاز به کسب موفقیت، رضایت شغلی، درآمد بیشتر و نگرش‌ها و باورهای محافظه کارانه بیشتری همراه است (رضاییان، ۱۳۸۵). در غیر اینصورت، بی‌توجهی به اخلاق کار در سازمان‌ها می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها بوجود آورد (اسکندری، ۱۳۸۸). با وجود این، با توجه به اینکه هر یک از مولفه‌های اخلاق کار و نیز سطح کلی اخلاق کار کارکنان مورد مطالعه، بالاتر از میانگین و در سطح مناسبی قرار دارد، باید برای حفظ این وضعیت تلاش شود.

نتایج پژوهش نشان داد که بین فعالیت جسمانی و اخلاق کار کارکنان مورد مطالعه، رابطه آماری معناداری وجود ندارد. بعلاوه، هیچکدام از مولفه‌های فعالیت جسمانی نتوانسته‌اند، وضعیت اخلاق کار را پیش بینی نمایند. این نتیجه با یافته‌های تحقیق لورن (۲۰۱۰) همخوانی دارد. وی از تحقیق خود نتیجه گرفت که همبستگی معناداری بین اخلاق کار و سطح فعالیت جسمانی دانشجویان دانشگاه ایالتی سن مارکوس وجود ندارد. با وجود این، نتایج پژوهش با یافته‌های پژوهش بک هوس و همکاران (۲۰۰۷) و رنار (۲۰۰۷)، همخوانی ندارد. آنها از پژوهش‌های خود نتیجه گرفتند که انجام فعالیت‌های جسمانی باعث می‌شود که افراد یک احساس کلی خیلی خوب از خود داشته باشند و کارکنانی که در فعالیت‌های جسمانی انفرادی و گروهی شرکت می‌کنند، اغلب بهره‌وری بیشتری در کار دارند و شرکت در فعالیت‌های تفریحی، ابزاری مفید برای بهبود اخلاق مثبت در کار است. شاید این ناهمخوانی‌ها ناشی از دلایلی همچون، نوع جوامع و فرهنگ عمومی و نیز فرهنگ کار در بین آنها باشد. فعالیت جسمانی دارای آثار روانی و جسمانی از قبیل، عزت نفس، سازگاری با استرس و تندرستی برای شرکت‌کنندگان در آن است (آیوازاکی و همکاران، ۲۰۰۶). بر این اساس، مشخص شده است که برخی مزایای مثبت فعالیت جسمانی از قبیل، مزایای عاطفی آن می‌تواند به محل کار افراد منتقل شود (اسنیر و هارپاز^۱، ۲۰۰۲) و انگیزه مثبتی برای شرکت در سایر فعالیت‌های زندگی از قبیل کار بوجود آورند (وانگ و بیدل^۲، ۲۰۰۱) و باعث بهبود مهارت‌های اجتماعی مثبت گردد که به نوبه خود بهبود اخلاق کار مثبت را به دنبال خواهد داشت (، سیوان^۳، ۲۰۰۳). با وجود این و با توجه به نتایج بدست آمده در این پژوهش که

1 . Snir and Harpaz
2 . Wang and Biddle
3 . Sivan

بین دو متغیر شرکت در فعالیت‌های جسمانی و اخلاق کار رابطه ای بدست نیامد، احتمالاً اخلاق کار کارکنان و مولفه‌های مورد مطالعه، تحت تاثیر عوامل درون و برون سازمانی دیگری قرار دارند.

در مجموع کار، فعالیتی سودمند است که رکن اصلی جامعه را تشکیل می‌دهد (واکر^۱، ۲۰۰۹) و باید از ابعاد مختلف مورد توجه قرار گیرد. با وجودی که در این پژوهش بین فعالیت جسمانی و اخلاق کار کارکنان ارتباطی یافت نشد، لیکن با توجه به مبانی نظری که از وجود چنین ارتباطی حمایت می‌شود، به نظر می‌رسد، این موضوع به پژوهش‌های بیشتری نیاز داشته باشد. شاید در حال حاضر، عوامل مهمتر دیگری وجود داشته باشند که بر اخلاق کار کارکنان مورد مطالعه تاثیرگذار هستند که آنها نیز می‌توانند شناسایی شوند. از طرف دیگر، پیشنهاد می‌شود، انگیزه‌های موجود کارکنان برای انجام فعالیت‌های جسمانی حفظ شود و کارکنان دارای فعالیت جسمانی متوسط و کارکنان کم تحرک به شرکت در فعالیت‌های ورزشی (به عنوان یک مولفه از فعالیت جسمانی) ترغیب شوند تا میزان فعالیت جسمانی آنها افزایش یابد. بعلاوه، راهکارهایی شناسایی شود که تحرک کارکنان در محیط کار (به عنوان مولفه دیگر فعالیت جسمانی) افزایش یابد و آنها ساعات زیادی را بدون تحرک جسمانی لازم به انجام امور مشغول نشوند؛ همچنین، پیشنهاد می‌شود، وضعیت مناسب اخلاق کار و مولفه‌های آن در بین کارکنان همچنان حفظ شود و حتی تعداد اندک کارکنانی که وضعیت اخلاق کار خود را در حد متوسط گزارش کرده‌اند نیز، به سطح بالای میانگین برسند. به نظر می‌رسد، جوان بودن مجموعه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی، نوعی مزیت در این زمینه محسوب شود.

تشکر و قدردانی: در پایان از تمامی کارکنان محترم اداره کل ورزش و جوانان استان مرکزی و واحدهای تابعه آن در شهرستان‌ها که با صبر و دقت به ابزارهای تحقیق پاسخ دادند و در آن مشارکت کردند، صمیمانه قدردانی و سپاسگزاری می‌شود.

منابع

- اسدی، حسین، راد، فیروز، و علیزاده اقدم، محمد باقر. (۱۳۸۸). بررسی اخلاق کار با تاکید بر عوامل سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه‌های دولتی کلان شهر تبریز)، مطالعات جامعه‌شناسی، ۲(۵)، ۲۹-۴۴.
- اسکندری، نازیلا. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ادراک برابری با تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی در بین دبیران آموزش و پرورش شهرستان ارسنجان. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه شیراز.
- اسمعیلی، محمدرضا. (۱۳۸۲). اصول عمومی فعالیت‌های جسمانی. چاپ اول، تهران، انتشارات دانش افروز، ۳-۸.
- توکلی، رضا، سنایی نسب، هرمز، کریمی، علی اکبر، و نوع پرست، محمد. (۱۳۹۱). فعالیت جسمانی و عوامل موثر بر آن در یک مرکز نظامی در ایران. پژوهش و سلامت، ۲(۲)، ۱۷۲-۱۸۰.
- تولایی، روح‌اله. (۱۳۸۸). عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان. توسعه انسانی پلیس، ۶(۵)، ۴۳-۴۸.
- خسروی زاده، اسفندیار، خلجی، حسن، و شوندی، نادر. (۱۳۹۲). وضعیت فعالیت جسمانی، کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی کارمندان دانشگاه اراک. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۳(۶)، ۶۱-۷۲.
- ربابی، حسن، اقبالی، کبریا، ضاریان، ایرج، کریمی، محمود، میرحقی، امیرحسین، و سنایی نسب، هرمز. (۱۳۹۲). تعیین الگوی فعالیت جسمانی کارمندان شاغل در بانک‌های شهر ایرانشهر در سال ۱۳۹۰. فصلنامه علمی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، ۱(۲)، ۵۵-۶۲.

1. Walker

- رضاییان، علی. (۱۳۸۵). مدیریت رفتار سازمانی. چاپ هفتم، تهران، سمت، ۱۳۲-۱۳۳.
- رضمانی، علیرضا، و نظریان، عباس. (۱۳۹۲). آموزش فعالیت بدنی و تامین کننده‌های سلامتی. آموزش تربیت بدنی، ۱۴(۲)، ۱۸-۲۱.
- سنایی نسب، هرمز، دلاوری، عبدالرضا، توکلی، رضا، صمدی، محمد، و نقی‌زاده، محمد مهدی. (۱۳۸۸). آگاهی، نگرش و عملکرد کارکنان یکی از دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور نسبت به فعالیت جسمانی. طب نظامی، ۱۱(۱)، ۲۵-۳۰.
- سنایی نسب، هرمز. (۱۳۸۹). فعالیت جسمانی و عوامل موثر بر آن. فصلنامه علمی و آموزشی دفتر توسعه آموزش دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، ۱۰(۳۶)، ۲-۹.
- سلیمانی، نادر، عباس‌زاده، ناصر، و نیاز آذری، بهروز. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳(۱): ۲۱-۳۷.
- شریف زاده، فتاح. (۱۳۹۱). تجزیه و تحلیل عوامل سازمانی موثر بر اخلاق کار در سازمان‌های عمومی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۷(۱)، ۱-۱۲.
- شیروانی، علیرضا، و سی سختی، فرزاد. (۱۳۹۱). بررسی نقش اخلاق بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتانز (CHOSE): مطالعه موردی گروه ۲۲ توپخانه شهرضا. فراسوی مدیریت، ۶(۲۳)، ۷۳-۹۳.
- صادقپور، اکرم، صادقپور، معصومه، و سلطان حسینی، محمد. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین سطوح فعالیت بدنی با سلامت روان (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). مجله دانشکده پزشکی اصفهان، ۳۲(۲۷۴)، ۹۰-۱۰۱.
- عبداللهی چندانق، حمید، و نجات، جعفر. (۱۳۸۹). ارزش‌ها و اخلاق کار (مطالعه موردی معلمان شهر رشت). مطالعات اجتماعی ایران، ۴(۱۱): ۱۰۸-۱۳۳.
- عباس‌زاده، حسن. (۱۳۸۵). اخلاقیات در سازمان‌ها با تاکید بر دیدگاه اسلامی. ماهنامه تدبیر، ۱۷۷، ۱۰۱-۱۰۲.
- غلامی فشارکی، محمد، و آزاد، اسفندیار. (۱۳۹۰). بررسی روایی و پایایی پرسش‌نامه فعالیت بدنی آزاد فشارکی (AFPAQ). مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک، ۳(۵۶)، ۳۶-۴۴.
- کاویان، بهنام. (۱۳۸۲). بررسی اخلاق کار و تعهد در بخش دولتی و خصوصی. ماهنامه تدبیر، ۱۶۵، ۲۰-۲۱.
- کشکر، سارا. (۱۳۸۶). تجزیه و تحلیل عوامل بازدارنده زنان از مشارکت در فعالیت‌های ورزشی و تفریحی شهر تهران. رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
- لاجوردی، حسن، ترابی، حسن، صابری، بخشعلی، و مرد علی، محسن. (۱۳۸۶). آسیب شناسی رفتار کارکنان شرکت برق منطقه‌ای باختر. بیست و دومین کنفرانس بین‌المللی برق، تهران.
- متفکر، مصطفی، صدر بافقی، سید محمود، رفیعی، منصور، بهادر زاده، لیلا، نماینده، سیده مهدیه، کریمی، مهران، و عبدلی، علی. (۱۳۸۶). بررسی اپیدمیولوژی میزان فعالیت بدنی در جمعیت شهری استان یزد. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۶۵(۴)، ۷۷-۸۰.
- محمد خانی، مهرانگیز، بلالی، اسماعیل، و محمدی، اکرم. (۱۳۹۲). تاثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی (مورد شهرستان خوانسار). جامعه شناسی کاربردی، ۵۰(۲)، ۱۴۳-۱۶۴.
- مظلومی، محمود، آباد، سید سعید، محمدی، مریم، مروتی شریف آباد، محمدعلی، و فلاح‌زاده، حسین. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط موازنه تصمیم‌گیری در انجام ورزش کارمندان شهر یزد بر اساس مدل فرا نظریه‌ای. طبیب شرق، ۱۱(۲)، ۵۷-۶۵.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۲ الف). اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی. رفاه اجتماعی، ۶(۲۳)، ۳۲۱-۳۴۱.

- معیدفر، سعید. (۱۳۸۲). بررسی میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی استان تهران. شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۰). فرهنگ کار (۲)، نشریه کار و جامعه، ۱۴-۲۰.
- نریمانی، سوسن، فلاح، زین‌العابدین، نریمانی، مصطفی، و حسن‌پور، محمد. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین اخلاق کار و ادراک برابری در اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی. فراسوی مدیریت، ۲۲، ۴۱-۵۴.
- وزارت ورزش و جوانان. (۱۳۹۴). اهداف وزارت ورزش و جوانان، www.msy.gov.ir، ۱۳۹۴/۵/۲۵.
- Allender, S., Foster, C., Scarborough, P., & Rayner, M. (2007). The burden of physical activity related ill health in the UK. *Journal of epidemiology community healthy*, 61, 344-348.
- Backhouse, S. H., Ekkekakis, P., Biddle, S. J. H., Fosket, J., & Williams, C. (2007). Exercise makes people feel better but people are inactive: paradox or artifact? *Journal of sport and exercise psychology*; 29, 498-517.
- Gullet, J. (2010). The buyer-supplier relationship: an integrative model of ethics and trust. *Journal of business ethics*, 90(2), 329-341.
- Iwasaki, Y., Mackay, K. J., Mactavish, J. B., Ristok, J., & Bartlett, J. B. (2006). Voices from the margins: stress, active living and leisure as a contributor to coping with stress. *Leisure sciences*, 28, 166-180.
- Janwantankul, P., Pensri, P., Moolkary, P., & Jiamjarasangsi, W. (2011). Development of risk scores for low back pain in office workers: A cross-sectional study. *BMC musculoskeletal disorder*, 12(1), 230.
- Luren, J., & Timco, B. A. (2010). The relationship between participation in physical activity and work ethic in college students. Master's thesis, Texas state university-san Marcos.
- Rennar, H. (2007). In search of true work life balance. *Financial executive*, 3, 57- 59.
- Sivan, A. (2003). Has leisure got anything to do with learning? An exploratory study of the lifestyle of young people in Hong Kong University. *Leisure studies*, 22, 129-146.
- Snir, R., & Harpaz, I., (2002). Work-leisure relations: leisure orientation and the meaning of work. *Journal of Leisure Research*, 34(2), 178-203.
- Walker, W. E. (2009). Does the best practice of rational-style model-based policy analysis already include ethical considerations? *Omega*, 37, 1051-1062.
- Wang, C. K. J., & Biddle, S. J. H. (2001). Young people's motivational profiles in physical education. *Journal of sport and exercise*, 23(1), 1-22.
- World Health Organization. (2012). Global physical activity questionnaire (GPAQ). www.who.int, 20/10/2012.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

خسروی‌زاده، اسفندیار، حقدادی، عابد، و کمانکش، اکرم. (۱۳۹۴). ارتباط بین میزان فعالیت جسمانی و اخلاق کار: مطالعه موردی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۳(۱)، ۸۱ - ۹۲.



Relationship between physical activity level and work ethic: A case study of Sport and Youth offices in Province of Markazi

Esfandiar Khosravizadeh¹, Abed Haghdadi², and Akram Kamankesh³

1- Assistant professor of Sport Management, Arak University.

2- MA in Physical Education.

3- MA in Physical Education.

Received: 6 September 2015

Accepted: 28 November 2015

Abstract

Objective: The purpose of this study was to investigate the relationship between the physical activity and the work ethic among the employees of the Sport and Youth offices in the province of Markazi.

Methodology: The research method was descriptive-correlation. The statistical population was 140 employees who worked in the Sport and Youth offices in the province of Markazi, 103 of whom were selected by the stratified sampling method as the statistical sample. Finally, the results of 88 questionnaires (85.43%) were analyzed. The research instruments were the global physical activity (2002) and the Gregory work ethic (1991) questionnaires. The analysis of data was done using the Pearson correlation coefficient and regression.

Results: No significant relationship was found between the physical activity and the work ethic of employees, and the components of physical activity were not able to predict the work ethic and its components.

Conclusion: Physical activity and work ethic of the Sport and Youth Office employees are independent. However, it seems that more research works are required in this area.

Keywords: Physical activity, work ethic, employees, Sport and Youth offices.

To cite this article:

Khosravizadeh, E., Haghdad, A., & Kamankesh, A. (2016). Relationship between physical activity level and work ethic: A case study of Sport and Youth offices in Province of Markazi. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 3(1), 81 - 92.
