فصلنامه پژوهش های مدیریت در جهان اسلام
شماره مجوز: ۸۵۴۹۵ شماره استاندارد بین المللی: ۶۰۹۴-۲۶۷۶ شماره هفدهم (زمستان ۱۴۰۲)

مدیریت اخلاق حرفه ای محیط تخصصی و سطح اخلاق

(تاریخ ارسال ۱۴۰۲/۱۰/۰۷ تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۱۱/۱۵)

دکتر میلاد خلیلی[۱]
دارنده تندیس پژوهشگر برتر از موسسه قانون یار در سال ۱۴۰۲
حسین ایرجی
محقق و پژوهشگر

چکیده

کوهلبرگ (۱۹۸۱) بیان داشته که همچنان که افراد از نظر سطح اخلاقی پیشرفت می-نمایند، از فلسفه و دیدگاه جدیدی در برخورد خود با موضوعات اخلاقی استفاده می‌نمایند . وی بیان می‌دارد که پیشرفت اخلاقی امری چند مرحله‌ای و پله پله بوده که به طور مستمر صورت می گیرد. بر این اساس وی سطوح پیشرفت اخلاقی افراد را بر سه دسته خود دوستی، مراقبت و نوع‌دوستی و قانون‌مداری تقسیم می‌نماید، که تقسیم‌بندی مبنایی برای جو اخلاقی نیز قرار گرفته است.جو اخلاقی شامل ۳ عامل اصلی بوده که بر آن اساس شکل می‌گیرد:محیط اخلاقی که خود شامل دو عامل رفتار مدیریت عالی و مشوق‌های اخلاقی می‌گردد. برای مثال چه مقدار مدیران عالی مراقب مسائل اخلاقی بوده و یا اینکه چه مقدار رفتار اخلاقی مورد تقدیر قرار می‌گیرد؟میزان پیروی از دستورالعمل‌ها و قوانین در سازمان که بیانگر سطحی است که از کارکنان انتظار می‌رود که به آنچه به آنان گفته می‌شود عمل نمایند. بیان شفاف و توضیح کدهای اخلاقی در سازمان برای تمامی سطوح و افراد مختلف. جو اخلاقی کار به عنوان ادراکات جمعی کارمندان از رویدادهای اخلاقی، کارهای اخلاقی، و رویه‌های اخلاقی تعریف می‌شود که به دو بُعد شامل معیارهای اخلاقی بکار رفته در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و حیطه تحلیل بکار رفته‌ی مرجع در فرایند تصمیم‌گیری‌های اخلاقی، بستگی دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت اخلاق، خلاقیت، شاخص، فرهنگ اخلاقی، باورمندی اخلاقی

---

[۱] نویسنده مسئول

بخش اول: کلیات و مفاهیم اولیه

منظور از شاخص نوع شخصیت، آن دسته از خصایص شخصیتی بوده که لازمه و زمینه فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی را ایجاد می‌نماید. رابطه معناداری بین ویژگی‌های شخصیتی و تصمیم‌گیری اخلاقی توسط محققین تشخیص داده شده است. با وجود تحقیقات صورت گرفته، نتایج تحقیقات کوهلبرگ، همچنان به عنوان مرجع اصلی در ویژگی‌های شخصی در تصمیم‌گیری اخلاقی لحاظ می‌گردد.نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که خودکارآمدی از جمله شاخص‌های تاثیرگذار بر فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی بوده است. اگرچه نتایج تحقیقات اندکی در این حوزه در دسترس است لیکن تحقیقات انگشت‌شماری وجود این رابطه را تایید نموده است. برای مثال دانشجویان با سطح پایین‌ترخودکارآمدی، تقلب کردن را در مقایسه با دانشجویان با خود کارآمدی بالا، کمتر به عنوان یک عمل غیر اخلاقی درک نموده‌اند. همچنین کارکنان با خود کارآمدی بالاتر توان بالاتری در درک و توان استدلال-گری اخلاقی داشته‌اند.

بند اول: عوامل زمینه ای

عوامل زمینه‌ای شامل آن دسته از شاخصه‌هایی است که به صورت ناخودآگاه و نامحسوس در طی زمان در سازمان پدیدار گشته و این شاخص‌ها در سازمان وجود داشته و بر فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی تاثیرگذار می‌باشند. درغالب تحقیقات مدیریتی، عوامل زمینه‌ای به عنوان عوامل تاثیرگذار مدنظر قرار می‌گیرد و شاخص‌های فراوانی در این حوزه مورد اشاره و بررسی قرار گرفته است. لیکن در این‌جا آن دسته از شاخص‌هایی که بر فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران تاثیرگذار خواهد بود، مد نظر قرار گرفته است که بر اساس ادبیات موضوع شامل جو اخلاقی، فرهنگ اخلاقی، نوع رهبری، میزان اهمیت دیگران، سیستم جبران پاداش و نوع نقش فرد می‌باشد.

بند دوم: فرهنگ اخلاقی

فرهنگ اخلاقی شامل هنجارها و رهنمودهایی می‌گردد که از آن طریق رفتارهـای اخلاقـی برای افراد روشن و تبیین می‌گردد. سه دسته اصلی فرهنگ اخلاقی را شامل:

۱- وجود ارزش‌های اخلاقی آمیخته شده با سیاست‌ها، فرآیندها و فعالیت‌های سازمان.

۲- وجود برنامه اخلاقی مدون در سازمان شامل تدوین کـدهای اخلاقـی، آمـوزش اخـلاق، آموزش تصمیم‌گیری اخلاقی و غیره.

۳- وجود رهبری اخلاق‌مدار در سازمان، می‌داند. وی بیان می‌دارد اگر چه ایـن سـه عنصـر متمایز از یکدیگر می‌باشند، لیکن دارای نقاط اشتراک فراوانی نیز می‌باشند.

وجود قوانین و ارزش‌های ریشه‌ای و مسـتدل، امـری ضـروری و پایـه‌ای در ایجـاد فرهنـگ اخلاقی می‌باشد. برای مثال اینکه آیا افراد به دوست خود اطلاعات محرمانه‌ای را مبنـی بـر آنکه وی ممکن است بازخرید یا اخراج شود، اطلاع بدهند یا خیر؟ و یا اینکه پذیرش کادو و هدیه به مناسبت‌های مختلف در سازمان امکان‌پذیر می‌باشد و یا خیر؟ رایـج‌تـرین مـدل در اندازه‌گیری فرهنگ اخلاقی در این مطالعه مبنای تحلیل قرار گرفته است که بر این اسـاس ۱۱ شاخص‌های را برای ایجاد فرهنگ اخلاقی مناسب لازم می‌داند:

۱- چارچوب اخلاقی

۲- تبیین کدهای رفتاری

۳- تخصیص مسئولیت‌ها

۴-ایجاد کارگروه اخلاق حرفه‌ای

۵- ایجاد ارتباطات

۶- آموزش مستمر

۷-تقویت پیوسته

۸-الگو کاوی

۹-گزارش رسیدگی به شکایات

۱۰- توجه ویژه به رهبری

۱۱-مدل‌سازی نقش‌ها برای گروههای مدیریت عالی.

بند سوم: نوع رهبری

از رهبران اخلاق‌مدار انتظار می‌رود سیستم پاداش و تنبیه متناسب با تقویت رفتار اخلاقی را ایجاد نموده. همچنین انتظار می‌رود رهبری اخلاق‌مدار ساختار مناسب به منظور گزارش مسائل اخلاقی را ایجاد نمایند. چنانچه در بخش سرفصل‌های قبلی اشاره شد رهبری اخلاق‌مدار بر اساس پارادایم اسلامی را می‌توان بدین صورت تعریف نمود:

"رهبری اخلاق‌مدار فرآیندیست که بر اساس آن مدیر با نگاهی خوش‌بینانه و مثبت به تمامی ذی‌حقان (با رویکردی ۳۶۰ درجه) به شناسایی و رتبه‌بندی حقوق تمامی آنان پرداخته، و با استفاده از رویکرد ارتباطی قاطعانه، و تمامی وظایف رایج مدیریت (برنامه-ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل و غیره) را با رعایت اصل تقدم تعلیم و تربیت خویش بر دیگران و با توجه به سند جامع اخلاقی به اجرا در می‌آورد." که بر این اساس رهبری اخلاق‌مدار دارای ۵ بُعد اصلی شناسایی و تدوین حقوق ذی حقان، نگاه خوش‌بینانه، رفتار قاطعانه، تهذیب نفس خود و تقدم آن بر تهذیب نفس دیگران و ایجاد توازن میان زندگی شخصی و شغلی خواهد بود.

بند چهارم: میزان اهمیت دیگران

میزان اهمیت دیگران اشاره به فلسفه و جو اخلاقی پذیرفته شده در سازمان دارد. چنانچه اشاره شد بر اساس مطالعات کولبرگ و متعاقب آن مطالعات ویکتور و کالن و مارتین و

کالن، سازمان‌ها دارای نوعی نگرش غالب به مسائل اخلاقی خواهند بود، که برای مثال می-توان دیدگاه پیش قراردادی، قراردادی و پساقراردادی را مدنظر قرار داد که بر اساس هر یک نوعی نگرش به حقوق و اهمیت دیگران وجود دارد.

بخش دوم: نگاهی به سیستم جبران پاداش و عوامل ساختاری مدل

مطالعات زیادی تبیین می‌نماید که پاداش‌ها یا مشوق‌های رفتار غیر اخلاقی به شیوع و اشاعه این رفتارها در سازمان منجر می‌شود. چیزی که کمتر شفاف است رابطه تئوری بین پاداش و رفتارهای اخلاقی است به نحوی که برخی مطالعات می‌گویند تخصیص پاداش به رفتار اخلاقی الزاماً به معنی افزایش آن رفتار نخواهدبود. همچنین جاکال (۱۹۹۸) و پیدرسون (۱۹۹۹) معتقدند که ساختار جبران سازمان می‌تواند با منافع و ارزش‌های فردی در تعارض باشد و از این طریق اثر معکوسی بر تفکر اخلاقی مستقل داشته و سد راه آن گردد.یافته‌های تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که اقدامات غیراخلاقی که ریشه در منابع جبرانی و سیستم‌های پاداش دارند مرتبط با سطح توان استدلال‌گری اخلاقی شناختی تصمیم‌سازان و مدیران نداشته و چنین می‌توان نتیجه‌گیری نمود که الگوهای رفتار غیراخلاقی مرتبط با ساختار جبران خدمت و پاداش منبعث از عوامل دیگری زمینه‌ای نظیر فرهنگ و جو سازمانی است. بعلاوه تحقیق دیگری نشان می‌دهد که ساختار پرداخت و پاداش فشار فزاینده‌ای بر توانایی فردی افراد برای فائق آمدن بر تعارضات حرفه‌ای و الزامات تجاری و ایجاد زمینه انجام رفتار کم اخلاق را بواسطه اثرات نقش روی توان استدلال‌گری اخلاقی شناختی نقش و موقعیت سازمانی افراد داردکه خود معمولا تابعی از سن و تجربه آنهاست. نکته مهم اینکه تئوری‌ها توصیه می‌کنند که همواره ارائه پاداش برای رفتار اخلاقی الزاما به افزایش این رفتارها در دیگران منجر نخواهد شد. به هر حال نبود مکانیزم‌هایی پاداش‌دهی به اقدامات اخلاقی در حالیکه پاداش‌هایی برای دستیابی به اهداف مالی و نظایر آن وجود دارد می‌تواند پیام مبهمی را به کارکنان سازمان که مایل به توسعه رفتارهای اخلاقی هستند به همراه داشته‌باشد.

بند اول: نوع نقش

پرستون (۱۹۹۶) معتقد است که الزامات اخلاقی یک حرفه ریشه در نقشی دارد که آنها ایفا می‌نمایند. بدین معنا که آزمون اعتماد فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی برای حرفه، به معنای رضایت وجدان فردی آنها نیست بلکه به معنای بررسی عملکرد آنها به نحوی است که منطبق بر وظایف لیست شده برای آن نقش درون یک حرفه یا سازمان می‌باشد. لذا مدیران اجرایی که دارای افق‌های فکری نسبتاً بلند مدتی هستند، "وابسته به مردم "می‌باشند، و دارای مهارت‌های مردمی بوده، و وابسته به مبنای عددی نمی‌باشند.. در جایی که تاثیر اخلاقی بالا به پایین فرض شود، در صورتی که مدیر ارشد با کارمندان درباره مفاد قانون مشورت کند تاثیرگذاری ضابطه ممکن است تقویت شود. این امر مشکلات اخلاقی مربوط به کار را مورد توجه قرار می‌دهد. در ارتباط با نقش مدیریت و اثرش روی رفتار اخلاقی و فرآیند تصمیم‌گیری دو عنصر باید لحاظ شود. نخست اینکه توان استدلال‌گری اخلاقی خود مدیران چگونه و به چه میزان است و دومین موضوع این است که مدیران چگونه بر فرآیند تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی کارکنان و سایر ذی‌امرانشان موثر هستند.

بند دوم: عوامل ساختاری مدل

عوامل ساختاری شامل دو دسته عوامل ساختاری و همچنین سخت‌افزاری سازمان بوده که بر ترکیب و روابط کارکنان در سازمان و بالتبع آن بر تصمیم‌گیری اخلاقی سازمان تاثیرگذار است، می‌باشد .غالب مدل‌های رایج موجود کنونی در حوزه فساد سازمانی ۳ عامل ساختاری فشارهای درون‌سازمانی، فرصت‌های در اختیار و قابلیت افراد سازمان را به عنوان عوامل اصلی مدل لحاظ نموده‌اند. لیکن نتایج بررسی تمامی مطالعات صورت گرفته در ادبیات موضوع نشان می‌دهد ۵ شاخص ساختاری که بر فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی تاثیرگذار می‌باشند، شامل اندازه سازمان، درک از موضوعات بحث‌برانگیز، فرصت‌های در اختیار، شدت باورمندی اخلاقی و سیستم‌های اداری، بوده است.

بند سوم: اندازه سازمان

اندازه سازمان بزرگ و نیازمند توان ویژه استدلال‌گری اخلاقی مدیران می‌باشد برای مثال هیت (۱۹۹۰) پیشنهاد می‌کند که اندازه سازمان یکی از متغیرهایی است که همراه با افراد در سازمان، تعداد کارکنان و قدمت سازمان بر توان استدلال‌گری اخلاقی افراد موثر است. در مورد رابطه فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی و اندازه سازمان مطالعات متعددی صورت پذیرفته که در سرفصل‌های پیشین مورد اشاره قرار گرفت.

بخش سوم: درک از موضوعات بحث‌برانگیز

این شاخص بر توانایی شناسایی موضوع اخلاقی در میان اعضای سازمان اشاره دارد، و عموم افراد سازمان را مدنظر قرار می‌دهد. در حقیقت این شاخص متاثر از نحوه گزینش و انتخاب کارکنان سازمان بوده، هر چند که عواملی چون جو و فرهنگ اخلاقی بر آن تاثیرگذار خواهند بود. جزء قضاوت اخلاقی جمعی در فضای اخلاقی کار، شکل رایج استدلال‌های منطقی بکار رفته در سیستم اجتماعی را بیان می‌کند. بعنوان تعریف دقیق‌تر، می‌توان گفت قضاوت اخلاقی جمعی عبارت از هنجارهای استدلال‌های مورد استفاده در تشخیص اعمال درست از لحاظ اخلاقی در سیستم اجتماعی است.اعتقادات اخلاقی مربوط به سطحی از توانایی درونی فرد می‌شود که وی را قادر می‌سازد ارزش‌های اخلاقی و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی صحیحی داشته باشد. تداوم اخلاقی مربوط به پایداری و تداوم فرد در انجام فعل اخلاقی بوده و بازشناسی اخلاقی از خود مربوط به رفتارهایی می‌گردد که از آن طریق فرد خواسته‌ها و انتظارات اخلاقی خود را به وضوح از دیگران بیان می‌دارد. فرصت‌های در اختیار منظور از فرصت‌های در اختیار، فشار و نظارت وارد بر کارکنان و مدیران، از سوی سیستم سازمانی، در راستای سوق دادن آنان به اخلاقیات و تصمیم‌گیری اخلاقی از یک سو و از سوی دیگر فرصت‌های سوء استفاده و فساد در سازمان می‌باشد. رهبران با توجه به موقعیت شغلی یکسانی که دارند، در محیط و فضای مشاغل خود بخش عظیمی از اعمال فشار را در حین کارتجربه می‌کنند. استرس اتخاذ تصمیم از مراحل پیچیده تکامل را محدود می‌کنند و

ضمنا عوامل محیطی منتج به فشار غیر ضروری و باعث می‌شود که تصمیم‌گیری اخلاقی بالعکس وبه صورت منفی عمل کند. نه تنها فشار یک عامل هدایت‌کننده در انواع مدل‌های فساد محسوب می‌شود، بلکه ارتباط بین فشار و هدایت غیر اخلاقی در قالب تعدادی از تحقیقات عملی نشان داده شده است. جاسان اف (۱۹۹۳) در تجزیه تحلیل کیفی خود از یک سوءمدیریت و سوءهدایت علمی صحبت می‌کند که تولید فشار در میان سایر متغیرهای محیطی در نتیجه سوءمدیریت اخلاقی سازماندهی شده و بوجودآمده است. هنگامی که مردم در سازمان‌ها تحت فشار قرار دارند، شعار " برنده شدن به هر قیمتی " سر داده که دقیقا این هنگامی است که تصمیم‌گیری اخلاقی در آن ضعیف اتفاق می‌افتد. همچنین نیل شیل برآسکای و پل تیر (۲۰۰۴) در مطالعات خود در سال به این نتیجه رسیدند که زمانی-که فشار رقابت افزایش می‌یابد همزمان تصمیم‌گیری غیراخلاقی دانش‌آموزان نیز افزایش می‌یابد.

بند اول: شدت باورمندی اخلاقی

شدت باورمندی اخلاقی بر ثبات و میزان پایداری افراد در اتخاذ تصمیم اخلاقی اشاره دارد. نتایج تحقیقات این متغیر را امری درونی نشان داده که افراد سازمان آن را به همراه خود به درون سازمان می‌آورند. از این رو این شاخص جزء شاخص‌های ساختاری احصاء گردیده است. تعارض درون شخصی می‌تواند متغیر محیطی دیگری باشد که به ویژه در تصمیم-گیری اخلاقی رهبر (مدیر) اثر می‌گذارد. بعلاوه محققین در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که "تعارض درون شخصی" یکی از مهم‌ترین ایجادکنندگان استرس در محیط شغلی است. این شاخص که از آن تحت سرفصل شدت باورمندی اخلاقی یاد می‌کنیم، تحت‌تاثیر تعارض در نقش و ابهام در نقش می‌باشد. تجربه تعارض درون شناختی در محل کار به طور منفی در تصمیم‌گیری اخلاقی موثر و با آن ارتباط دارد. آنان در مطالعات و بررسی‌های خود، نویسندگان و دانشجویان مقطع دکترا را به واسطه تجربیات گذشته آنها و چگونگی ارتباط تجربه در تصمیم‌گیری اعتقادی را مورد بررسی قرار دادند. آنها در این مطالعه و بررسی به این نتیجه رسیدند که تجربه در " تعارض درون شخصی " صرفا ابعاد

احساس عمومی را شامل بوده است که آنان بررسی نموده، بدلیل اینکه قدرت و ارتباط منسجم (و در حقیقت به عنوان عامل منفی) در تصمیم‌گیری اخلاقی را داشته باشند. بر این اساس از آنجایی‌که تعارض درون شخصی دقیقا به پیچیدگی فضای سازمانی کمک می-کند، نشان داده است که اثر منفی در تصمیم‌گیری اخلاقی را نیز بدنبال دارد.

بند دوم: سیستم‌های اداری

مسلما، مقررات وقوانین سازمانی فشار و پیچیدگی‌های اضافی را ایجاد می‌کند که برروی ارتباط بین تصمیم‌گیری اخلاقی و رفتار اخلاقی اثرگذار می‌باشد. محققین نمایش دادند که فشار موجود در سیستم غیر رسمی به طور واضحی بر فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی تاثیر دارد. همچنین مدیران به اندازه زیادی تحت فشار دستیابی به کارایی و عملکرد بالا می-باشند که با تصمیم‌گیری اخلاقی در تعارض می‌باشد. برای مثال در سیستم اداری مربوط به کشور روسیه کنترل و پایش زیادی نسبت به عدالت و تساوی در پرداخت‌ها در درون سازمان و میان سازمان‌های متفاوت وجود دارد، حال آنکه در سیستم آمریکایی این موضوع در راستای سیستم حداکثرسازی سود تلقّی شده و امری اخلاقی لحاظ می‌گردد. ومر و دیگران (۱۹۸۷) رفتار اخلاقی را به عنوان یکی از انواع رفتار در حوزه‌ی رفتار سازمانی می‌باشد. که مطابق با سایر تئوری‌های مذکوردر حوزه‌ی اخلاق، این رفتار را تحت تاثیر تصمیم‌گیری اخلاقی معرفی نموده‌اند. بر این اساس در ابتدا مدل تصمیم‌گیری اخلاقی را تحت تاثیر ۶ دسته عوامل از جمله ویژگی‌های فردی، محیط فردی، محیط حرفه‌ای، محیط کار، محیط سیاسی و دولتی، و همچنین محیط اجتماعی معرفی می‌نمایند. بر این اساس هر یک از این ۶ عامل بر فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی موثر بوده و منجر به رفتار اخلاقی یا غیر اخلاقی خواهد بود. تصویر این مدل در صفحه بعد آمده است. برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. بر اساس این آزمون، وقتی توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد که مقدار یا سطح معناداری بیشتر از عدد بحرانی در سطح ۰/۰۵ باشد. با توجه به جدول ۳-۲ نتایج آزمون نشان می‌دهد که توزیع به علت پایین‌تر بودن سطح معناداری از ۰/۰۵، غیرطبیعی می‌باشند و بنابراین جهت بررسی داده‌های آمار

ناپارامتریک استفاده خواهد گردید. در جهت استفاده از رویکرد کوواریانس محور توزیع داده‌ها می‌بایستی نرمال باشد و حجم نمونه بیش از ۲۰۰ نفر باشد. نرم افزارهای این رویکرد شامل AMOS و LISREL می‌باشد. در جهت استفاده از رویکرد واریانس محور نیز پیش شرط آن نرمال نبودن توزیع داده‌ها و کمتر بودن حجم نمونه از ۲۰۰ نفر می‌باشد. از مهمترین نرم افزارهای این رویکرد PLS می‌باشد. با این توجه جهت بررسی تحلیل عاملی تاییدی از نرم افزار PLS استفاده گردید.

بخش چهارم: سوالات مطروحه پژوهش

عوامل موثر بر اخلاق ورزشی در باشگاه ذوب آهن اصفهان چگونه است؟

پس از انجام مصاحبه‌ها، در خصوص عوامل موثر بر اخلاق ورزشی در باشگاه ذوب آهن اصفهان، تعداد ۲۳ عامل در شش دسته شناسایی شدند. جدول شماره ۴-۳ این عوامل را به نمایش گذاشته است.

جدول شماره ۳-۳: عوامل موثر بر اخلاق ورزشی در باشگاه ذوب آهن اصفهان

ابعاد	کدهای اولیه
عوامل فردی	وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری ورزشکاران
	درستکاری ارکان باشگاه فرهنگی ورزشی ذوب آهن اصفهان
	حس احترام و ملاحظه ورزشکاران به مسائل اخلاقی
	پیروی از قوانین در میان ورزشکاران
	علاقه و نگرش مثبت نسبت به اخلاق ورزشی
	محیط باشگاه فرهنگی ورزشی ذوب آهن اصفهان

ابعاد	کدهای اولیه
عوامل محیطی	محیط زندگی ورزشکاران
	فضای اخلاقی حاکم بر ورزش کشور ایران
	طبقه اجتماعی ورزشکاران
عوامل ورزشی	وجود منشور اخلاقی در باشگاه فرهنگی ورزشی ذوب آهن اصفهان
	آموزش اخلاقیات ورزشی در باشگاه فرهنگی ورزشی ذوب آهن اصفهان
	سلامت اداری در فعالیت‌های ورزشی باشگاه فرهنگی ورزشی ذوب آهن اصفهان
	وضع و اعمال قوانین در فعالیت‌های ورزشی باشگاه فرهنگی ورزشی ذوب آهن اصفهان
عوامل مالی	توجه به نیازهای مالی ورزشکاران به میزان معقول و در حد توان باشگاه
	شفافیت مالی در باشگاه فرهنگی ورزشی ذوب آهن اصفهان
	عدالت در توزیع منابع در باشگاه فرهنگی ورزشی ذوب آهن اصفهان
عوامل ذهنی	سرسختی ذهنی ورزشکاران
	دانش کافی ورزشکاران در خصوص ارزش‌های رفتاری
	تفکر و بینش مثبت مدیران باشگاه فرهنگی ورزشی ذوب آهن اصفهان به مسائل اخلاقی
	ارتباط مناسب و منظم مدیران با ورزشکاران

ابعاد	کدهای اولیه
عوامل مدیریتی	توجه به سوابق مدیریتی در انتخاب مدیران باشگاه فرهنگی ورزشی ذوب آهن اصفهان
	ایجاد استانداردهای اخلاقی در باشگاه فرهنگی ورزشی ذوب آهن اصفهان
	ارزیابی مدون وضعیت اخلاقی در باشگاه فرهنگی ورزشی ذوب آهن اصفهان

مطابق با نتایج مصاحبه‌ها، عوامل موثر بر اخلاق ورزشی در باشگاه ذوب آهن اصفهان در شش دسته عوامل فردی، عوامل محیطی، عوامل ورزشی، عوامل مالی، عوامل ذهنی و عوامل مدیریتی دسته بندی گردید. به منظور بررسی روایی سازه عوامل شناسایی شده از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید. به منظور پی بردن به کفایت نمونه برداری در تحلیل عاملی از آزمون کیسر – مایر – اوکلین استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول شماره ۳-۴ نشان داده شده است.

جدول شماره ۳-۴: آزمون کیسر – مایر – اوکلین

۰/۸۰۲	شاخص KMO

همان طور که نتایج جدول ۳-۴ نشان داد شاخص آزمون کیسر – مایر – اوکلین برابر ۰/۸۰۲ می‌باشد و با توجه به اینکه هر میزان، مقدار این شاخص نزدیک به یک باشد، نشان دهنده مناسب بودن نمونه گیری می‌باشد. پس نتیجه گرفته می‌شود که داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب است. به منظور پی بردن به همبستگی گویه‌های مورد مطالعه از آزمون بارتلت استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول شماره ۳-۵ نشان داده شده است.

جدول شماره ۳-۵: آزمون بارتلت

۲۴۵/۵۱۲	تقریبی از آماره کای دو
٭۰/۰۰۱	سطح معناداری

٭: سطح معناداری پایین‌تر از ۰/۰۵

همان طور که نتایج آزمون بارتلت نشان می‌دهد با توجه به کوچک بودن سطح معناداری از ۰/۰۵ بنابراین فرض شناخته بودن ماتریس همبستگی رد می‌گردد. بنابراین با این توضیح مشخص شد که کاملا انجام تحلیل عاملی برای داده‌ها مناسب می‌باشد. در قسمت بعدی عوامل از بین گویه‌های پرسشنامه استخراج می‌شود. جدول شماره ۳-۶ نتایج واریانس‌های تشریح شده را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۳-۶: نتایج واریانس‌های تشریح شده

مولفه‌ها	ارزش ویژه	درصدی از واریانس‌ها	درصد تجمعی
عوامل فردی	۳/۵۲۱	۱۵/۵۱۷	۱۵/۵۱۷
عوامل مدیریتی	۳/۰۰۳	۱۴/۵۱۲	۳۰/۰۲۹
عوامل محیطی	۲/۶۲۱	۱۲/۵۲۱	۴۲/۵۵۰
عوامل ورزشی	۲/۲۵۱	۱۰/۵۲۰	۵۳/۰۷۰
عوامل مالی	۲/۱۲۱	۷/۵۳۲	۶۰/۶۰۲
عوامل ذهنی	۱/۴۱۲	۵/۲۵۱	۶۵/۸۵۳

با توجه به نتایج جدول ۳-۶ مشخص می‌گردد پس از انجام چرخش واریماکس که جهت بهتر مشخص شدن بار عاملی انجام می‌گردد، مشخص گردید که شش عامل دارای مقادیر ویژه بالاتر از یک هستند و در تحلیل باقی می‌مانند. با توجه به ستون درصد تجمعی مشخص می‌شود که این شش عامل می‌تواند ۶۵/۸۵۳ درصد از تغییرپذیری (واریانس) متغیرها را توضیح دهند. شناسایی گویه‌های مربوط به هر عامل در روش بدون چرخش ساده نیست بدین منظور از از روش واریماکس عامل‌ها را می‌چرخانیم تا قابلیت تفسیر آن‌ها بیشتر شود.

نتیجه گیری

در جمع بندی کلی مقاله حاضر فهمیدیم نتایج نشان داد که این شش عامل توانایی تبیین ۶۵/۸۵۳ درصد واریانس‌ها را داشته است. کوپلند و پوتوارکا (۲۰۱۶) اشاره داشتند که عواملی از جمله زیرساخت‌ها، سیاست‌ها، جو اخلاقی و رهبری در مسیر توسعه اخلاق ورزشی درگیر می‌باشد. با مقایسه عوامل شناسایی شده در کتاب حاضر و تحقیق کوپلند و پوتوارکا (۲۰۱۶) مشخص گردید که برخی عوامل از جمله زیرساخت‌ها مشخص گردید. در حالی که مطابق با نتایج سوال اول زیرساخت‌ها به عنوان عامل موثر بر توسعه اخلاق ورزشی در باشگاه ذوب آهن اصفهان مشخص نگردیده است. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت. به نظر می‌رسد تفاوت در ماهیت اخلاق در سبب بروز این ناهمسویی شده است. کوپلند و پوتوارکا (۲۰۱۶) منظور از اخلاق در ورزش را عدم انجام دوپینگ عنوان نموده‌اند و بنابراین زیرساخت‌ها نقش مهمی در تحقیق آنان مشخص گردید. سلطان حسینی و همکاران (۱۳۹۲) در بررسی خود مشخص نمودند که مسائل مدیریتی، سازمانی، انسانی، محیطی و فردی از جمله مسائل درگیر در حوزه اخلاق می‌باشد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت. در تفسیر این سوال لازم به ذکر است که ماهیت اخلاق ورزشی به عنوان یک حوزه مهم و کلیدی دارای ابعاد و فرایندهای مختلفی باشد. به عبارتی اخلاق ورزشی امری پیچیده می‌باشد که بهبود آن نیازمند توجه و سرمایه گذاری‌های میان مدت و بلندمدت در متولیان ورزشی می‌باشد. از طرفی در مسیر توسعه اخلاق ورزشی نیاز است تا جنبه‌ها و

ابعاد مختلفی را مدنظر قرار داد که این مسئله سبب گردیده است تا عوامل مختلفی با ماهیت‌های گوناگون در جهت توسعه اخلاق ورزشی در باشگاه ذوب آهن اصفهان درگیر شود. به نظر می‌رسد عوامل فردی، عوامل محیطی، عوامل ورزشی، عوامل مالی، عوامل ذهنی و عوامل مدیریتی می‌تواند با درگیر نمودن ابعاد مختلف اخلاق ورزشی سبب گردد تا مسیر توسعه اخلاق ورزشی در باشگاه ذوب آهن اصفهان به صورت مناسب تری دنبال گردد.همچنین هدف، اولویت بندی عوامل موثر بر اخلاق ورزشی در باشگاه ذوب آهن اصفهان بود. نتایج نشان داد که ایجاد استانداردهای اخلاقی در باشگاه فرهنگی ورزشی ذوب آهن اصفهان با میانگین رتبه ۱۸/۴۴ رتبه اول، وجود منشور اخلاقی در باشگاه فرهنگی ورزشی ذوب آهن اصفهان با میانگین رتبه ۱۷/۵۳ رتبه دوم و محیط باشگاه فرهنگی ورزشی ذوب آهن اصفهان با میانگین رتبه ۱۷/۳۲ سومین رتبه مشخص گردید. نتایج همچنین نشان داد که ارتباط مناسب و منظم مدیران با ورزشکاران با میانگین رتبه ۶/۲۸ پایین‌ترین رتبه می‌باشد. در تحقیقات مختلفی به این مسئله اشاره شده است. خسروی‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) اشاره داشتند که منشور اخلاقی به عنوان یک مسئله مهم و ضروری در هیئت‌های ورزشی استان مرکزی مشخص می‌باشد. مرادیان فارسانی و همکاران (۱۳۹۸) نیز اشاره داشتند که استانداردهای اخلاقی سبب بهبود نظارت در حوزه اخلاق در ورزش می‌گردد. سلطان حسینی و همکاران (۱۳۹۲) اشاره داشتند که مسائل سازمانی نقش مهمی در جهت بهبود اخلاق حرفه‌ای در رسانه‌های ورزشی دارد. ریاست (۱۳۸۹) نیز اشاره داشتند که اصول و قوانین بازی منصفانه به عنوان شاخص اخلاقی مهمی در کنترل ناهنجاری‌های رفتاری ورزشکاران در محیط‌های ورزشی مشخص می‌باشد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت. در تفسیر این مسئله لازم به ذکر است که در مسیر توسعه اخلاق ورزشی نیاز به وجود استانداردهای شفاف می‌باشد. به عبارتی جهت ارزیابی وضعیت اخلاق ورزشی نیاز است تا معیارهایی در این حوزه از قبل شکل گرفته شده باشد. به عبارتی در مسیر شناسایی وضعیت اخلاق ورزشی می‌بایستی وضعیت‌های موجود با استانداردهای اخلاقی مقایسه گردد. این مسئله سبب گردیده است تا ایجاد استانداردهای اخلاقی در باشگاه فرهنگی ورزشی ذوب آهن اصفهان به عنوان یک عامل مهم در مسیر توسعه اخلاق

ورزشی در باشگاه ذوب آهن اصفهان مشخص گردد. از طرفی در کنار اهمیت استانداردهای اخلاقی، نیاز است تا منشور اخلاقی نیز در باشگاه ذوب آهن اصفهان شناسایی گردد. وجود منشور اخلاقی سبب می‌گردد تا جایگاه اخلاق در ورزش مهم‌تر از همیشه قلمداد گردد. به عبارتی وجود منشور اخلاقی سبب می‌گردد تا ورزشکاران، مربیان و سایر ارکان موجود در ورزش بر اهمیت مسائل اخلاقی در باشگاه خود اطلاع کسب نمایند. منشور اخلاقی سبب شکل گیری ظرفیت‌هایی در باشگاه‌های ورزشی می‌گردد که این ظرفیت‌ها سبب گردیده است تا مسیر تحول اخلاق ورزشی هموار گردد. این مساله سبب گردیده است تا وجود منشور اخلاقی در باشگاه فرهنگی ورزشی ذوب آهن اصفهان به عنوان دیگر عامل مهم در مسیر توسعه اخلاق ورزشی در باشگاه ذوب آهن اصفهان مشخص گردد.

منابع و مآخذ

- حق شناس، مرتضی. (۱۳۹۴). بررسی انتقادی کتب درسی اخلاق اسلامی، انتشارات دانشگاه تهران، تهران.
- حلبیان، سیمین. (۱۳۹۱). شناسایی و اولویت بندی معیارهای اخلاقی در ورزش حرفه‌ای ایران، ژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، ۲(۲)، ۱۵-۲۸.
- سجادی، سیدمهدی، (۱۳۷۹). رویکردها و روش‌های تربیت اخلاقی و ارزشی، فلسفه و کلام، پژوهش‌های فلسفی - کلامی، ش ۳، ص ۱۴۴-۱۶۵.
- سروی زاده, اسفندیار؛ خلجی، حسن؛ مندعلی زاده، زینب. (۱۳۹۸). تدوین منشور اخلاقی مربیان هیئت‌های ورزشی استان مرکزی، دوفصلنامه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶ (۲).
- سلطان حسینی، محمد؛ موسوی، زهره؛ عابدی، احمد؛ طلایی، اعظم؛ (۱۳۹۰). بررسی رابطه اخلاق ورزشی با اعتقادات به عنوان یکی از مولفه‌های هوش معنوی، مطالعات اسلام و روان شناسی، ۵(۸)، ۱۱۰-۹۹.
- شریعتی, علی، ۱۳۹۵، نقش اخلاق در تربیت بدنی و ورزش، دومین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین
- شهپرتوفیق, آزیتا؛ کشکر، سارا؛ باهمت، باهمت؛ ظریفی، مجتبی؛ (۱۳۹۰). تحلیل محتوای مجلات و روزنامههای ورزشی با تأکید بر اخلاق و مسائل فنی، نخستین همایش ملی دستاوردهای جدید علمی در توسعه ورزش و تربیت بدنی، گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان

- شیرالی، رضوان؛ مهدی پور، عبدالرحمان؛ ازمشا، طاهره؛ (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین پایبندی به اخلاق ورزشی و انسجام گروهی تیمهای ورزشی بانوان، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۳(۱۱)، ۱۸-۱۱.
- صبوری، حسین .(۱۳۸۳). اخلاق در ورزش، تهران :صبوری.
- صفری جعفرلو، حمیدرضا، قربانی، محمدحسین. (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تحلیل کیفی اشاعه‌ی ارزش‌های اخلاقی ورزش در بین دانشجویان: مطالعه‌ی برخاسته از داده‌ها، مدیریت ورزشی، ۹(۴): ۶۴۹-۶۳۵.
- صیادی, علی؛ حیدری نژاد، صدیقه؛ مرعشیان، سیدحسین. (۱۳۹۶). بررسی اخلاق در ورزش قهرمانی و حرفه‌ای استان خوزستان، یازدهمین کنگره ملی پیشگامان پیشرفت، تهران، مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت
- داوودی، محمد، (۱۳۸۵). رویکردها و پرسش‌های بنیادین در تربیت اخلاقی، انجمن معارف اسلامی، سال دوم، ش ۲، ص ۳۵۱-۳۷۱.
- رمضانی نژاد، رحیم (۱۳۸۶)، اصول و مبانی تربیت بدنی و ورزش، بی‌جا، بامداد کتاب.
- رمضانی نژاد، رحیم، نیکویی، علیرضا، دانشمندی، حسن، بیداریان، آمنه، بهرامی پور، بهرام .(۱۳۸۹). بررسی وضعیت کمی و کاربرد ابزارها و رشته‌های ورزشی در ایران باستان .نشریه مدیریت ورزشی. ۶؛ ۴۶-۲۹.
- ریاست، فاطمه؛ (۱۳۸۹). نقش شاخص‌های اخلاقی در کنترل ناهنجاری‌های رفتاری ورزشکاران در محیط‌های ورزشی، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه اصفهان.

- زاهدمنش، فرناز؛ صابونچی، رضا. (۱۳۹۶). بررسی علل بروز ناهنجاری‌های رفتاری در هواداران فوتسال، اولین همایش ملی دانشجویی انجمن رفتار حرکتی و روانشناسی ورزشی، تهران، انجمن علمی رفتار حرکتی و روان شناسی ورزشی ایران.
- طباطبائی، سید محمد حسین. (۱۳۶۳). آرای اخلاقی علامه طباطبائی. انتشارات پژوهشکده نظام‌های اسلامی.
- صانعی دره بیدی، منوچهر. (۱۳۶۸). درس‌های فلسفه اخلاق، انتشارات نقش و نگار، تهران.
- فتاح پور، مرتضی؛ (۱۳۹۱). ارتباط فلسفه اخلاق فردی با فرایند تصمیم گیری اخلاقی در مربیان ورزشی و ارائه الگو، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه ارومیه.
- فیض، زهرا. (۱۳۹۷). رفتار ورزشی و مسئولیت اخلاقی، مدنی ورزشکاران از منظر فقهی و حقوقی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۵(۲): ۱۱۶-۱۰۵.
- قره، محمدعلی، رضایی صوفی، مرتضی، زردی، ناصر. (۱۳۹۷). الگوی مشارکت دانشجویان در ورزش‌های همگانی بر اساس نظریه رفتار تمرینی به منظور ترویج اخلاق ورزشی. پژوهش‌های اخلاقی، ۸(۳): ۱۱۰-۹۳.
- قهرمانی، جعفر، محرم زاده، مهرداد، سعیدی، شیدا. (۱۳۹۲). بررسی عوامل بازدارنده موثر بر میزان مشارکت معلمان زن مقاطع سه گانه تحصیلی در فعالیت‌های ورزشی شهر مرند .پژوهش کاربردی در مدیریت ورزشی، ۲؛ ۶۶-۵۷.
- کاویانی فرد، امین؛ کاویانی فرد، رامین. (۱۳۹۸). جایگاه اخلاق در جامعه‌ی ورزشی و سلامت روحی و روانی ورزشکار، همایش بین المللی افق‌های نوین در علوم ورزشی و سلامت، تهران، انجمن افق نوین علم و فناوری

- محمدی, رزگار؛ براری، مجتبی؛ هنری، حبیب؛ شجاعی، سهیلا؛ (۱۳۹۰). بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای ورزشکاران و مربیان روی اعتماد و تعهد هواداران نسبت به باشگاه (مطالعه موردی باشگاه سپاهان)، ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران، تهران، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

- مرادیان فارسانی، فرزین، مهدی پور عبدالرحمن، مرعشیان، سید حسین و ازمشا، طاهره(۱۳۹۶). هنجاریابی پرسشنامه نظام اخلاقی کشتی گیران کشور، اولین همایش ملی دستاوردهای علوم ورزشی و سلامت دانشگاه علوم پزشکی اهواز.

- ممشلی، جواد، قزلسفلو، حمیدرضا، اصفهانی، نوشین .(۱۳۹۰). تأثیر خلقیات منفی بر میزان انسجام تیمی و موفقیت دانشجویان ورزشکار نخبه و غیر نخبه .ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران.

- مصباح، محمدتقی (۱۳۷۳)، اخلاق در قرآن، تهران، امیرکبیر.

- ممشلی، جواد، قزلسفلو، حمیدرضا، اصفهانی، نوشین .(۱۳۹۰). تأثیر خلقیات منفی بر میزان انسجام تیمی و موفقیت دانشجویان ورزشکار نخبه و غیر نخبه .ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران.

- عبدالله پور, حسن، ۱۳۹۵، اهمیت اخلاق در ورزش، دومین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین

- لنگری، م. (۱۳۹۰). بررسی میزان پرخاشگری دانش آموزان مهاجر و غیر مهاجر سال اول متوسطه دبیرستانهای شهر بجنورد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.

- نادریان جهرمی، مسعود (۱۳۹۰)، اخلاق در ورزش، تهران، نسیما.

- ندایی، طاهره؛ علوی، خلیل؛ (۱۳۸۷). اخلاق در ورزش با رویکرد بازی منصفانه، پژوهش‌های فلسفی-کلامی، ۱۰، ۲۲۰-۱۸۷.
- وزینی طاهر، امیر؛ سارلی، عافیه. (۱۳۹۱). تأثیر جو اخلاقی و فرهنگی برمیزان بروز رفتارهای پرخاشگرانه در ورزشکاران، دومین همایش ملی استعدادیابی ورزشی، تهران، سازمان بسیج ورزش
- وندن آوویل، ایوس. (۱۳۸۴). روانشناسی برای مربیان تربیت بدنی. محمد یمینی و محمد رضا حامدی نیا. دانشگاه امام رضا (ع).