(مقالهٔ پژوهشی)

ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی

مهدی سلیمی[G]
گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان

(تاریخ دریافت: ۴ / ۹ /۹۵، تاریخ پذیرش: ۲۵ / ۱۱ /۹۵)

چکیده

زمینه: نظر به جایگاه والای ورزش در جامعه، و اینکه متولی جامعه ورزش، سازمان‌های ورزشی می‌باشند؛ انتظار می‌رود که مبحث اخلاق حرفه‌ای در این سازمان‌ها مورد تأکید باشد، لذا هدف از پژوهش ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی بود.

روش: روش تحقیق به لحاظ نوع زمینه‌یابی و به لحاظ هدف کاربردی بود. جامعه آماری شامل اعضای هیات علمی کشور در رشته مدیریت ورزشی، مدیران وزارت ورزش و جوانان، و فدراسیون های ورزشی بود که تعداد ۲۴۱ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان به صورت تصادفی به عنوان نمونه گزینش گردیدند. ابزار پژوهش پرسشنامهٔ پژوهشگر ساخته بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها از آزمون تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار SPSS و همچنین تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم در نرم افزار لیزرل ۸/۸۰ استفاده شد.

یافته‌ها: الگوی نهایی، الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی را در قالب ۳۱ شاخص و ۵ مؤلفه مدیریتی، فردی، مالی، اخلاقی، و آموزشی، مورد تأیید قرار داد.

نتیجه‌گیری: بهره‌گیری از کارکنان متخصص و تحصیل کرده؛ برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی و بازآموزی در خصوص معیارهای اخلاق حرفه‌ای؛ ارتقاء ظرفیت اعتقادی کارکنان و مدیران؛ و کنترل و جهت‌دهی سرمایه‌های مالی سرگردان و هنگفت؛ از مهم‌ترین شاخص‌های توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی معرفی گردیدند.

کلیدواژگان: *اخلاق حرفه‌ای، الگوی توسعه، سازمان‌های ورزشی*

سرآغاز

امروزه ورزش و ابعاد گوناگون آن به‌عنوان یک مبحث مهم در محافل مختلف مورد توجه است و به عنوان ابزاری کارآمد و پدیده‌ای منحصر به فرد در جهت ایجاد جامعه‌ای پویا و شاداب و رفع بسیاری از بحران‌های اجتماعی، فرهنگی و حتی اقتصادی و سیاسی کاربردهای فراوان خود را نمایان ساخته است(۱). براین‌اساس بسیاری از متفکران معتقدند که ورزش در رشد فردی و اجتماعی تأثیر داشته و ورزش هر جامعه، چون آیینه‌ای انعکاس دهنده فرهنگ، خوبی‌ها و بدی‌های آن جامعه است (۲). به رغم آنکه ورزش این قابلیت را دارد که در اکثر مقوله‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و علمی ایفای نقش نماید و به راستی در جهان کنونی کمتر پدیده‌ای را می‌توان یافت که از چنین ویژگی و قابلیتی برخوردار باشد، بااین‌حال این پدیده جهانی امروزه با چالشی جدی روبه‌روست که به راحتی نمی‌توان از آن گذر نمود و این چالش کمرنگ شدن مقوله اخلاق[1] در کلیه ابعاد جامعه بزرگ ورزش از جمله ورزشکاران، مربیان، داوران، تماشاگران، رسانه‌های گروهی، و مدیران و کارکنان سازمان‌های ورزشی است(۲).

اخلاق مجموعه‌ای از صفات انسان‌هاست که به‌صورت رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود بروز می‌یابد(۳). اخلاق جمع خلق و به معنای نیرو و سرشت باطنی انسان است که تنها با دیده بصیرت و غیرظاهر قابل درک است(۴). استمرار یک نوع

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: m.salimi @ spr.ui.ac.ir

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.8.3]

رفتار خاص دلیل بر آن است که این رفتار ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد دارد که آن ریشه را اخلاق می‌نامند و محور تمامی مسائل اخلاقی انسانیت است(۵ و ۶). اخلاق از ساختارها و مناسبات، فرهنگ، دین، نظام‌های هنجاری و حقوقی، نظام خانواده، یادگیری اجتماعی، ایمان و تجارت و نگرش‌های مردمان تأثیر می‌پذیرد و همان‌گونه که می‌توان از اخلاق در سطح کلان نظامی اجتماعی یا اخلاق در سطح فردی بحث نمود، اخلاق در سطح زیر نظام‌ها، سازمان‌ها و مشاغل مختلف نیز موضوعیت دارد (۷).

اخلاق حرفه‌ای[۲] به‌عنوان شاخه‌ای از علم اخلاق[۳] نگاهی به تکالیف اخلاقی[۴] در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن دارد (۸). لذا اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌ها و نیز اصول و ارزش‌های اخلاقی[۵] یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ای‌ها در حیطه فعالیت حرفه‌ای آنها می‌باشد (۹). در تعریفی دیگر اخلاق حرفه‌ای را مجموعه استانداردها و قواعدی می‌دانند که باید بر نحوه رفتار تمام اعضای یک حرفه حاکم گردد(۱۰).

سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی علیرغم نقش بی‌بدیلی که در رشد و توسعه و پیشرفت جوامع دارند، در شرایط کنونی با توجه به عدم رعایت کامل معیارهای اخلاقی، دچار مصائب و مشکلات متعددی شده‌اند که قانون گریزی[۶]، رابطه مداری، بی‌توجهی به حقوق دیگران و عدم مسئولیت‌پذیری فقط بخشی از آن محسوب می‌شود. در واقع هر یک از جوامع به ویژه در سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی شان به نوعی درگیر مسائل و مشکلات ناشی از بروز ناهنجاری‌های اخلاقی[۷] هستند(۱۱). ناهنجاری‌هایی که بیشتر به‌دلیل بی‌توجهی یا عدم پاسخ صحیح به نیاز انسان به رشد اخلاقی و اعتلاء معنوی ایجاد گردیده است (۳). بنابراین امروزه یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای کارکنان شاغل است تا با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت نمایند(۱۲). با این حال در جوامعی چون ایران، اخلاق حرفه‌ای نه در سطح بنگاه‌ها و سازمان‌ها، و نه در سطح مراکز دانشگاهی و حوزوی توسعه یافته نیست (۵).

فرهنگ پذیرش و رعایت اصول و موازین زیربنایی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها نه تنها یک وظیفه، بلکه ضامن بقاء و پویایی آن سازمان خواهد بود(۱۳). اخلاق حرفه‌ای همانند شمشیری دو لبه است. ضعف در نظام اخلاقی، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت در سازمان می‌گردد و مدیران را مجبور خواهد کرد که بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه نمایند؛ زیرا افراد اطلاعات صحیح را به مدیران رده بالایی نرسانده و در این صورت، انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود. لبه دیگر این شمشیر نیز فرصت است(۱۲). حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشم‌گیر و منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی و از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقاء جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد و نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد(۱۴). اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد، زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان گردش اطلاعات به راحتی تسهیل گردیده و مدیران قبل از وقوع حادثه از آن مطلع می‌گردند(۱۲). لذا به‌طورکلی می‌توان بیان نمود که رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای به معنای در نظر گرفتن منافع سازمان و همچنین رعایت اصول رقابت سالم با دیگر سازمان‌های فعال است که منجر به ایجاد منافع بلند مدت برای سازمان و حوزه کاری می‌گردد (۸).

حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری آنان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثر بخش اهداف، یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد؛ لذا امروزه داشتن بستری مناسب برای توسعه اخلاق حرفه‌ای، به‌عنوان یک مزیت رقابتی محسوب می‌گردد(۱۵). اخلاق حرفه‌ای ضمن ارتقاء هوش اخلاقی[۸] کارکنان، قضاوت آنها پیرامون درستی یا نادرستی کارها را اصلاح کرده و از این طریق بر کمیت و کیفیت فعالیت آنان و نهایتا عملکرد و بهره‌وری سازمان‌ها به شدت تأثیر می‌گذارد(۳). براین‌اساس امروزه

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.8.3]

بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی[۹]، به از بین رفتن مشاغل و یا عدم کارایی آنها می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از سازمان‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این رو کوشیده‌اند به تحقیقات دربارهٔ اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه ای بدهند (۱۶). مبحث اخلاق حرفه‌ای در تمامی مشاغل دارای اهمیت زیادی است، اما به نظر می‌رسد که این اهمیت در ورزش دارای ارزشی دو چندان باشد؛ چرا که صاحب نظران بیان می‌دارند، به هر میزان جامعه‌ای از درستی یا فساد برخوردار باشد، بازتاب آن را می‌توان در رفتارهای ورزشی اخلاقی یا غیراخلاقی ورزشکاران، مربیان، داوران، مدیران و به طور کلی اهالی ورزش آن جامعه مشاهده نمود(۱۷). لذا با توجه به جایگاه والای ورزش در جامعه، و همچنین این موضوع که بازی گردان و متولی اصلی جامعه بزرگ ورزش، سازمان‌های ورزشی می‌باشند؛ انتظار می‌رود که مبحث اخلاق حرفه‌ای در ورزش به ویژه در حوزه سازمان‌های ورزشی بسیار مورد تاکید باشد. در این رابطه محققین بیان می‌دارند که ایجاد و توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های رسمی که مسئولیت ورزش را بر عهده دارند، به میزان زیادی می‌تواند موجب رشد این مقوله در کلیه ابعاد ورزش باشد (۱۸). اما با نگاهی به تحقیقات گذشته پیرامون این موضوع می‌توان دریافت که اخلاق حرفه‌ای حتی در میان اندیشمندان حوزه ورزش نیز چندان جدی مورد توجه قرار نگرفته است. در پژوهشی که به صورت کیفی با هدف ارائه الگوی سیستمی[۱۰] اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی انجام شد، مشخص شد که اگرچه اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی منشاء اثربخشی بوده است و به همین دلیل بسیار مورد توجه می‌باشد، با این حال به‌ندرت به بررسی متغیرها و مؤلفه‌های موجود پرداخته شده است که به نظر می‌رسد این یافته را می‌توان به جامعه ورزش نیز نسبت داد، چرا که با مرور پیشینه، تحقیقات چندان قابل توجهی در این زمینه مشاهده نمی‌گردد؛ با این حال در این میان می‌توان به پژوهشی با عنوان رتبه بندی موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در رسانه‌های ورزشی اشاره نمود (۵ و ۱۹).

در تحقیقی که با هدف بررسی وضعیت توسعه رفتار اخلاقی[۱۱] در ورزش قهرمانی کشور انجام گردید، بیان شد که این وضعیت در حد متوسط است و قهرمانان، مربیان، مدیران ورزشی، و مدرسان حوزه ورزش خواستار توسعه اخلاق[۱۲] و رسیدن به وضع مطلوب می‌باشند (۲۰). با این حال اگر چه در زمان فعلی سازمان‌های ورزشی نیز خطر توسعه بی‌اخلاقی در ورزش را کاملا درک نموده‌اند و با جدیت از طریق تبلیغات گسترده در زمینه‌هایی همچون بازی جوانمردانه[۱۳] و یا جریمه‌های سنگین مالی و غیر مالی برای اعمال غیر اخلاقی همچون دوپینگ، و یا رفتارهای نژاد پرستانه، سعی در جلوگیری از آن دارند، ولی به نظر نمی رسد که در اهداف خود چندان توفیقی کسب کرده باشند (۲۱). لذا با توجه به اهمیت موضوع و همچنین خلاء تحقیقاتی موجود پژوهش حاضر سعی دارد تا به ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی بپردازد.

روش

روش تحقیق در پژوهش حاضر براساس هدف، کاربردی؛ براساس نوع، توصیفی زمینه یابی؛ و بر اساس جمع آوری داده‌ها میدانی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش در دو بخش قابل تعریف است که بخش اول کلیه اعضای هیات علمی کشور در رشته مدیریت ورزشی[۱۴] را شامل می‌شود که براساس جستجو و برآورد گروه تحقیق این میزان در آبان ماه سال ۱۳۹۴، از ۱۷۰ نفر تجاوز نمی‌کردند؛ لذا حجم نمونه در این بخش براساس جدول کرجسی و مورگان برابر ۱۱۸ نفر تعیین و نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده به انجام رسید. بخش دوم جامعه آماری نیز شامل مدیران ستادی وزارت ورزش و جوانان، و مدیران فدراسیون‌های ورزشی (شامل رئیس، نایب رئیس، و دبیر) می‌گردد که این تعداد نیز ۱۹۰ نفر برآورد گردید. حجم نمونه در این بخش نیز بر اساس جدول کرجسی و مورگان برابر ۱۲۳ نفر تعیین و نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای به انجام رسید. جدول (۱) بیانگر ویژگی‌های جمعیت شناختی گروه نمونه می‌باشد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.8.3]

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه تحقیق

ویژگی نمونه	جنسیت		سابقه				مدرک تحصیلی		
	مرد	زن	کمتر از ۵	۵ تا ۱۰	۱۱ تا ۲۰	۲۰ به بالا	کمتر از کارشناسی	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتری
اعضای هیات علمی	۸۷	۳۱	۳۷	۲۸	۳۰	۲۳	۰	۰	۲	۱۱۶
مدیران وزارت ورزش و جوانان	۸	۰	۰	۰	۲	۶	۰	۱	۱	۶
مدیران فدراسیون‌های ورزشی	۹	۱۰۶	۳	۱۷	۴۸	۴۷	۵	۳۹	۳۸	۳۳
مجموع	۱۰۴	۱۳۷	۴۰	۴۵	۸۰	۷۶	۵	۴۰	۴۱	۱۵۵
سهم نسبی	٪۴۳	٪۵۷	٪۱۷	٪۱۹	٪۳۳	٪۳۱	٪۲	٪۱۷	٪۱۷	٪۶۴

همان‌طورکه در جدول (۱) مشاهده می‌گردد، بیش از ۶۴٪ نمونه آماری دارای سابقه بالاتر از ۱۱ سال و بیش از ۸۱٪ دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد یا دکتری می‌باشند، که براین‌اساس می‌توان دریافت که در مجموع تحقیق بر مبنای نظرات افرادی مجرب و متخصص بنا نهاده شده است.

ابزار پژوهش پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود که شامل۳۱ شاخص و ۵ مؤلفه مدیریتی[15] (۱۱ شاخص)، فردی[16] (۹ شاخص)، مالی[17] (۳ شاخص)، اخلاقی[18] (۵ شاخص)، و آموزشی[19] (۳ شاخص)، بود. پایایی پرسشنامه نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ مورد تأیید واقع شد.

روش اجرای تحقیق به این شکل بود که ابتدا؛ محقق به بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیق بر اساس روش اسنادی پرداخته که در این مرحله با جمع آوری مطالب، ۵۲ معیار گردآوری و سازماندهی گردیدند. در مرحله بعد با استفاده از تکنیک دلفی مؤلفه‌ها و شاخص‌های مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی بر اساس نظرات ۷ نفر از اساتید متخصص در این حوزه (اساتیدی که دارای حداقل سه اثر علمی در حوزه اخلاق حرفه‌ای در ورزش بودند) تعیین و مبنای پرسشنامه پژوهش قرار گرفتند که در این مرحله ضمن تأیید روایی صوری و محتوایی، پایایی پرسشنامه نیز براساس ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید واقع شد. مرحله نهایی شامل تعیین روایی سازه به وسیله تحلیل عاملی تأییدی بر اساس نظرات پاسخگویان و تحلیل عاملی مرتبه دوم و مدلسازی معادلات ساختاری بود.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها از آزمون تحلیل عاملی تأییدی در نرم افزار SPSS و همچنین تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم در نرم افزار لیزرل ۸/۸۰ استفاده شد.

یافته‌ها

در مدل ساختاری پژوهش حاضر ۳۱ شاخص پرسشنامه به عنوان متغیرهای آشکار از ۵ متغیر مکنون مدیریتی، فردی، مالی، اخلاقی، و آموزشی؛ که تشکیل دهنده مؤلفه‌های توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی می‌باشند، حمایت می‌کنند. جهت کفایت تعداد نمونه دو روش معمول به‌کار گرفته شده است. روش اول بر اساس توافق تعداد نمونه در مطالعات معادلات ساختاری است که غالب صاحب نظران تعداد مناسب نمونه را بین حداقل ۵ و حداکثر ۱۵ برابر تعداد کل سوالات پرسشنامه بیان می‌نمایند (۲۲)، که بر این اساس تعداد ۳۴۱ پرسشنامه بازگشتی برای تعداد ۳۱ سوال مناسب ارزیابی می‌گردد، و مؤید کفایت تعداد نمونه می‌باشد. همچنین بر اساس نتایج حاصل از جدول (۲) معیار کیسر، میر، و الکین (KMO) جهت کفایت تعداد نمونه، عددی برابر با ۰/۹۷۰ را نشان می‌دهد و با توجه به سطح معناداری آزمون بارتلت که کوچکتر از ۰/۰۵ است، مشخص می‌گردد که تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار و مدل عاملی، مناسب است و فرض شناخته بودن ماتریس همبستگی، رد می‌گردد.

جدول ۲. آزمون بارتلت و شاخص KMO

راهکارهای وضعی	
شاخص KMO جهت کفایت نمونه گیری	۰/۹۷۰
شاخص خی دو	۱۱۴۲
درجه آزادی	۴۶۵
سطح معناداری	۰/۰۰۱

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.8.3]

جدول (۳)، به‌ترتیب اشتراک اولیه و اشتراک استخراجی را نشان می‌دهد. در این جدول ردیف هر شاخص برابر با ردیف آن شاخص در پرسشنامه پژوهش است.

هر چه مقدار اشتراک استخراجی بزرگتر باشد، عامل‌های استخراج شده، متغیرها را بهتر نشان می‌دهند و اگر هر یک از مقادیر استخراجی بسیار کوچک باشند، ممکن است استخراج عامل دیگری الزامی شود. براین‌اساس بایستی عامل‌هایی که اشتراک استخراجی آنها کمتر از ۰/۵ (۲۳) هستند، حذف گردند که با توجه به نتایج حاصل از جدول (۳) سه عامل تامین پرسنل به اندازه کافی توسط سازمان؛ جلوگیری از ازدحام ارباب رجوع یا مشتریان در محل کار کارکنان؛ و تامین امکانات و تجهیزات مورد نیاز پرسنل؛ با شماره ردیف‌های ۳، ۱۰، و ۱۱ حذف گردیدند. لذا مجددا بررسی شاخص‌ها بدون در نظر گرفتن سه شاخص مذکور انجام پذیرفت که براساس نتایج جدول (۲) و میزان اشتراک استخراجی شاخص‌ها در مرحله دوم، تمامی آنها مورد تأیید واقع شدند.

جدول (۴) نیز بیانگر این مطلب است که می‌توان ۸۳/۳۲ درصد از واریانس را با پنج عامل تبیین نمود که نسبت به مرحله قبل (مرحله‌ای که تمامی ۳۱ شاخص در آن شرکت داده شده بودند) که این عدد برابر ۷۷/۲۸ درصد بود؛ افزایش نشان داد.

جدول ۳. ستاده مربوط به اشتراک اولیه و اشتراک استخراجی

شاخص	اشتراک اولیه	اشتراک استخراجی مرحله اول	اشتراک استخراجی مرحله دوم	شاخص	اشتراک اولیه	اشتراک استخراجی مرحله اول	اشتراک استخراجی مرحله دوم
۱	۱/۰۰۰	۰/۸۹۰	۰/۸۹۰	۱۷	۱/۰۰۰	۰/۹۰۷	۰/۹۰۷
۲	۱/۰۰۰	۰/۸۶۶	۰/۸۸۰	۱۸	۱/۰۰۰	۰/۹۲۲	۰/۹۲۳
۳	۱/۰۰۰	۰/۳۸۰	–	۱۹	۱/۰۰۰	۰/۸۴۹	۰/۸۴۹
۴	۱/۰۰۰	۰/۷۷۴	۰/۷۹۲	۲۰	۱/۰۰۰	۰/۹۳۵	۰/۹۳۴
۵	۱/۰۰۰	۰/۸۳۵	۰/۸۳۶	۲۱	۱/۰۰۰	۰/۷۴۰	۰/۷۴۱
۶	۱/۰۰۰	۰/۷۴۳	۰/۷۵۲	۲۲	۱/۰۰۰	۰/۸۳۰	۰/۸۳۲
۷	۱/۰۰۰	۰/۷۹۴	۰/۸۰۱	۲۳	۱/۰۰۰	۰/۹۱۴	۰/۹۱۵
۸	۱/۰۰۰	۰/۶۹۳	۰/۶۸۶	۲۴	۱/۰۰۰	۰/۸۰۶	۰/۸۰۶
۹	۱/۰۰۰	۰/۶۳۱	۰/۶۴۶	۲۵	۱/۰۰۰	۰/۶۹۵	۰/۶۹۴
۱۰	۱/۰۰۰	۰/۱۱۲	–	۲۶	۱/۰۰۰	۰/۷۷۷	۰/۷۷۸
۱۱	۱/۰۰۰	۰/۲۰۸	–	۲۷	۱/۰۰۰	۰//۷۶۵	۰/۷۶۵
۱۲	۱/۰۰۰	۰/۸۹۵	۰/۸۹۹	۲۸	۱/۰۰۰	۰/۷۱۱	۰/۷۱۰
۱۳	۱/۰۰۰	۰/۶۸۶	۰/۶۹۰	۲۹	۱/۰۰۰	۰/۸۸۵	۰/۸۸۵
۱۴	۱/۰۰۰	۰/۷۷۸	۰/۷۸۰	۳۰	۱/۰۰۰	۰/۹۴۸	۰/۹۴۹
۱۵	۱/۰۰۰	۰/۹۸۴	۰/۹۸۴	۳۱	۱/۰۰۰	۰/۹۵۱	۰/۹۵۲
۱۶	۱/۰۰۰	۰/۸۷۶	۰/۸۷۶	–	–	–	–

جدول ۴. ستاده مربوط به توصیف واریانس

ردیف	مقادیر ویژه برای تعیین شاخص			مقادیر ویژه با بدون چرخش			مقادیر ویژه با چرخش		
	مجموع	سهم واریانس	درصد تجمعی	مجموع	سهم واریانس	درصد تجمعی	مجموع	سهم واریانس	درصد تجمعی
۱	۷/۸۴۱	۲۸/۰۰۳	۲۸/۰۰۳	۷/۸۴۱	۲۸/۰۰۳	۲۸/۰۰۳	۷/۵۱۸	۲۶/۸۵۱	۲۶/۸۵۱
۲	۶/۱۹۱	۲۲/۱۱۱	۵۰/۱۱۳	۶/۱۹۱	۲۲/۱۱۱	۵۰/۱۱۳	۶/۱۱۴	۲۱/۸۳۵	۴۸/۶۸۶
۳	۴/۳۶۳	۱۵/۵۸۲	۶۵/۶۹۵	۴/۳۶۳	۱۵/۵۸۲	۶۵/۶۹۵	۴/۶۷۲	۱۶/۶۸۷	۶۵/۳۷۲
۴	۲/۵۷۳	۹/۱۸۹	۷۴/۸۸۴	۲/۵۷۳	۹/۱۸۹	۷۴/۸۸۴	۲/۵۳۰	۹/۰۳۵	۷۴/۳۷۲
۵	۲/۳۶۲	۸/۴۳۶	۸۳/۳۱۹	۲/۳۶۲	۸/۴۳۶	۸۳/۳۱۹	۲/۴۹۵	۸/۹۱۲	۸۳/۳۱۹

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

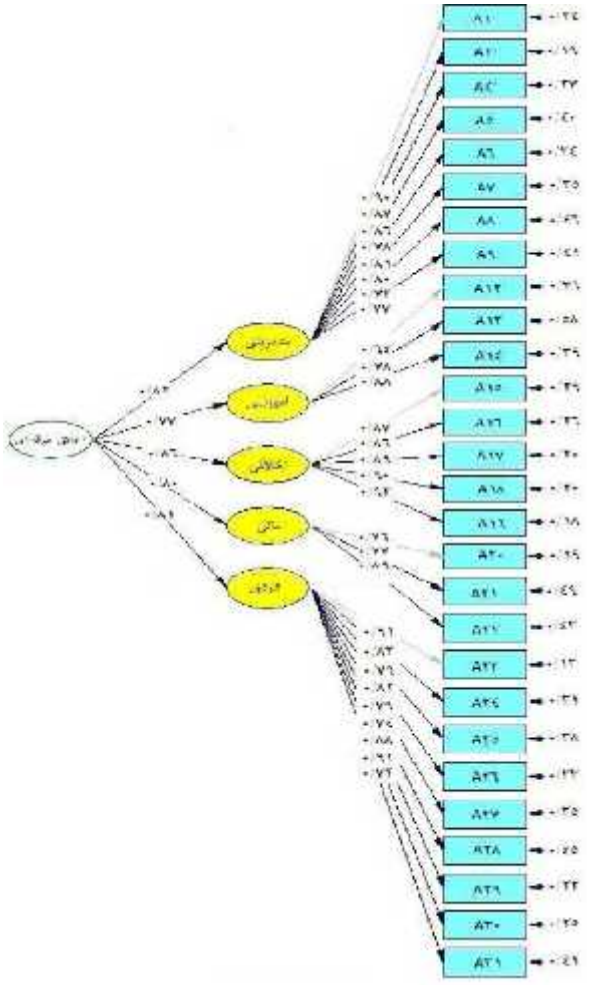
[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.8.3]

جدول (۵) شاخص‌های مربوط به برازش مدل حاصل از تحلیل داده بر اساس تحلیل عاملی مرتبه دوم در محیط لیزرل را نمایش می‌دهد. در این جدول نسبت مجذور کای به درجه آزادی برابر ۲/۶۸ گزارش شده است که با توجه به اینکه عددی کمتر از ۳ می‌باشد، بیانگر برازش مناسب مدل ارائه شده است. ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) در این مدل نیز عدد ۰/۰۷۳ را نشان می‌دهد که از آنجایی که این عدد پایین‌تر از ۰/۰۸ است، نشان می‌دهد که مدل برازش ضعیفی ندارد. ریشه دوم میانگین مجذور پس مانده‌ها (RMR) (۰/۰۳) نیز از آنجایی که به مقدار صفر نزدیک است، برازش مدل را تأیید می‌نماید. سایر شاخص‌های مهمی که غالبا برای تحلیل برازش مدل مورد توجه قرار می‌گیرند نیز به همراه دامنه مورد قبول آنها (۲۴) در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول ۵. شاخص‌های مرتبط با برازش مدل

عنوان شاخص	مقدار	دامنه مورد قبول
X2/df	۲/۶۸	کوچکتر از ۳
RMSEA	۰/۰۷	کوچکتر از ۰/۰۵ برازش مناسب؛ کوچکتر از ۰/۰۸ خطای مقبول
RMR	۰/۰۳	هرچه به صفر نزدیک تر باشد مدل برازش بهتری دارد
GFI	۰/۹۵	بیشتر از ۰/۹
NFI	۰/۹۱	بیشتر از ۰/۹
CFI	۰/۹۷	بیشتر از ۰/۹

نتایج حاصل از حاصل از جدول(۵) نشان می‌دهند که داده‌های جمع‌آوری شده به خوبی الگو را مورد حمایت قرار می دهند و شاخص‌های کلی نشان از برازش خوب الگو توسط داده‌ها دارد. مدل مستخرج معادلات ساختاری و تحلیل عاملی مرتبه دوم در نگاره(۱) به نمایش درآمده است.



نگاره ۱. مدل معادلات ساختاری و تحلیل عاملی مرتبه دوم ارائه شده در حالت استاندارد

براساس نگاره (۱)، مدل ارائه شده ساختار مؤلفه و شاخص‌های مورد مطالعه را مورد تأیید قرار می‌دهد، این درحالی است که تمام بارهای عاملی معنی‌دار بوده و شاخص‌ها، مؤلفه‌های مرتبط را به خوبی حمایت می‌کنند. لذا به واسطه مراحل پیموده شده و تأیید مدل پژوهش در تحلیل عاملی مرتبه دوم، جدول (۶) مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی کشور را ارائه می‌دهد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.8.3]

جدول ۶. مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی

مؤلفه	شاخص	بار عاملی	همبستگی در حالت استاندارد
مدیریتی	بهره گیری از کارکنان متخصص و تحصیل کرده در سازمان‌های ورزشی	۰/۲۴	۰/۹۰
	بهره گیری سازمان از مدیران متخصص، مجرب و اخلاق محور	۰/۱۹	۰/۸۷
	جلوگیری از نارضایتی شغلی کارکنان	۰/۲۷	۰/۸۶
	ارتباط و اعتماد صحیح مدیران با کارکنان	۰/۴۰	۰/۷۸
	اطلاع رسانی سازمان به کارکنان پیرامون مسائل شغلی و سازمانی	۰/۳۴	۰/۸۱
	کنترل و نظارت مؤثر توسط مدیران با تاکید بر شیوه خودکنترلی	۰/۳۵	۰/۸۰
	توجه به توانایی و مهارت کارکنان حین تقسیم کار	۰/۴۶	۰/۷۳
	حمایت اخلاقی و حقوقی کافی مدیران از پرسنل و کارکنان سازمان	۰/۴۱	۰/۷۷
آموزشی	بهره گیری از اساتید و مربیان آموزش دهنده مجرب و متخصص در مسائل اخلاقی و حقوقی	۰/۳۹	۰/۶۴
	توجه به نیازهای آموزشی پرسنل و برنامه ریزی در راستای رفع نیازهای حرفه	۰/۵۸	۰/۷۸
	برنامه ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی و بازآموزی در خصوص معیارهای اخلاق حرفه ای	۰/۳۹	۰/۸۸
اخلاقی	پر رنگ نمودن هنجارها در سازمان	۰/۲۹	۰/۸۷
	دارا بودن نگرش مثبت به اخلاق حرفه‌ای و لزوم اجرای معیارهای آن در مدیران و کارکنان	۰/۲۶	۰/۸۶
	جلوگیری از جابه جا شدن و رنگ عوض کردن ارزش‌های اخلاقی	۰/۲۰	۰/۸۹
	ایجاد کدهای اخلاقی و تدوین استانداردها و قوانین به صورت کتبی	۰/۲۰	۰/۹۰
	ارتقاء ظرفیت اعتقادی کارکنان و مدیران نسبت به رعایت مسائل اخلاقی	۰/۱۸	۰/۹۲
مالی	ارضای نیازهای مالی کارکنان به میزان معقول و در حد امکان	۰/۱۹	۰/۷۶
	شفافیت کامل مسائل مالی در سازمان و جلوگیری از کسب درآمدهای نامشروع	۰/۴۹	۰/۷۷
	کنترل و جهت دهی سرمایه‌های مالی سرگردان و هنگفت در ورزش توسط سازمان	۰/۴۳	۰/۸۹
فردی	وجود انگیزه و علاقه کافی نسبت به حرفه در کارکنان و مدیران	۰/۱۳	۰/۹۱
	وجود رضایت کافی کارکنان از بخش و حوزه محل خدمت	۰/۳۱	۰/۸۳
	افزایش سطح آگاهی و دانش کارکنان و مدیران پیرامون اخلاق حرفه‌ای و معیارهای آن و فهم صحیح نسبت به آنها	۰/۳۸	۰/۷۹
	افزایش سطح آگاهی و دانش کارکنان و مدیران نسبت به وظیفه محول شده و کسب مهارت کافی پیرامون آن		
	عدم وجود تفکر مقطع‌گرایی و در نظر گرفتن منافع آنی سازمان در مدیران و کارکنان سازمان	۰/۳۳	۰/۸۲
	تشخیص رفتار مناسب با مشتریان و ارباب رجوع و احترام کامل در برخورد با آنها توسط کارکنان و مدیران سازمان		
	ارتقاء توانایی کارکنان و مدیران سازمان جهت تحلیل مسائل و مشکلات موجود در مسیر شغلی و حرفه ای	۰/۳۵	۰/۷۹
	تخصیص زمان کافی جهت انجام هر یک از وظایف توسط مدیران و کارکنان	۰/۴۵	۰/۷۴
	دارا بودن ظرفیت لازم در برخورد با انتقادات و ارتقاء توانایی لازم پیرامون پاسخگویی یا اصلاح رفتار در مدیران و کارکنان سازمان	۰/۲۲	۰/۸۸
		۰/۲۷	۰/۹۱
		۰/۴۱	۰/۷۲

بحث

الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای ارائه شده در تحقیق حاضر بر مبنای ۵ مؤلفه مدیریتی، فردی، مالی، اخلاقی، و آموزشی بنا شده است، این در حالی است که در برخی دیگر از پژوهش‌ها این تقسیم‌بندی در قالب سه گروه فردی، مدیریتی، و محیطی انجام پذیرفته است (۳، ۲۵ و ۲۶)، که این اختلاف را می‌توان در نگاه جزئی‌تر و روش تحقیق پژوهش حاضر جستجو نمود، به طوری که سه مؤلفه‌ای که مبنای توسعه اخلاق حرفه‌ای در پژوهش حاضر می‌باشند را می‌توان زیرمجموعه سه مؤلفه فردی، مدیریتی، و محیطی قرار داد.

با توجه به میزان ارتباط بین مؤلفه مدیریتی و شاخص‌های آن، بهره‌گیری از کارکنان متخصص و تحصیل کرده در سازمان‌های ورزشی؛ و همچنین بهره گیری سازمان از مدیران متخصص، مجرب و اخلاق محور؛ از مهمترین شاخص‌های توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی در این مؤلفه به شمار می‌آیند که در دیگر تحقیقات نیز به آنها اشاره شده است (۱۹ و ۲۷). نیروی انسانی مهمترین منبع و جان مایه حیات و نیروی انسانی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.8.3]

متخصص ضامن رشد و توسعه سازمان است. مدیران متخصص و اخلاق محور می‌توانند زمینه ورود کارکنان تحصیل کرده و همچنین گسترش اخلاق مداری را در سازمان موجب شوند، لذا کنار گذاشتن دیدگاه‌های سنتی جهت گزینش مدیران و سپردن امور سازمان‌ها و ارگان‌های ورزشی به افراد صاحب تخصص و تحصیلات از پیش زمینه‌های لازم جهت توسعه اخلاق در این سازمان‌ها به شمار می‌آیند. از طرفی نظارت بیشتر به لحاظ دارا بودن تخصص لازم حرفه‌ای برای جذب کارکنان در سازمان‌های ورزشی و همچنین برگزاری کلاس‌های آموزشی تخصصی برای کارکنان شاغل نیز گامی مؤثر در جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. در گام بعد جلوگیری از نارضایتی شغلی کارکنان؛ به عنوان یکی دیگر از شاخص‌های مهم مؤلفه مدیریتی معرفی شد، که این شاخص را می‌توان از محوری‌ترین عوامل توسعه اخلاق در سازمان‌ها به شمار آورد (۱۹، ۲۰ و ۲۷). رضایت شغلی مشارکت در کار و درگیری ذهنی شغلی کارکنان را افزایش می‌دهد، و مشارکت انگیزش آنها را برای دستیابی به اهداف گروهی و سازمانی بیشتر می‌کند. از طرفی خود درگیری، یاری دادن و پذیرش مسئولیت از مؤلفه‌های اصلی مشارکت می‌باشند که همگی جنبه اخلاقی دارند. لذا کارکنانی که رضایت شغلی لازم را دارا می‌باشند، به واسطه مشارکت بالاتری که دارند اخلاق و ارزش‌های اخلاقی را در سازمان زنده نگه می‌دارند. در مؤلفه مدیریتی پس از شاخص رضایت شغلی، شاخص اطلاع رسانی سازمان به کارکنان پیرامون مسائل شغلی و سازمانی؛ قرار می‌گیرد. اطلاع یابی حق همه عناصر سازمان است و اطلاع رسانی وظیفه اخلاقی مدیران سازمان‌ها. فقدان انگیزش لازم برای اطلاع رسانی و یا نظام اطلاع رسانی کارآمد، از موانع یازدارنده رشد اخلاقی در سازمان‌ها به‌شمار می‌رود. سازمانی که نتواند به اطلاع رسانی به موقع، دقیق، شفاف و کامل بپردازد، زمینه بروز بسیاری از معضلات اخلاقی را در بین پرسنل خود ایجاد می‌نماید (۱۲). ظلم، تبعیض یا دست کم بروز احساس بی‌عدالتی، بدگمانی و امثال آنها در چنین بستری رشد می‌نمایند. همچنین اطلاعات نادرست، ناهنجاری‌های اخلاقی زیادی را در پی خواهد داشت؛ لذا اطلاعاتی که ارگان‌ها و سازمان‌های ورزشی به کارکنان خود می‌دهند باید به صورت دقیق، کامل و مناسب باشد (۲۸). شاخص کنترل و نظارت مؤثر توسط مدیران با تاکید بر شیوه خودکنترلی، نیز شاخصی است که در مؤلفه مدیریت باید مورد توجه واقع شود، که این شاخص در پژوهش‌های دیگری نیز مورد اشاره و توجه قرار گرفته است (۱۹، ۲۰، ۲۹ و ۳۰). ارزیابی و کنترل عملکرد کارکنان یکی از عناصر اصلی مدیریت است که در غالب تئوری‌های مدیریتی اعم از کلاسیک، نئوکلاسیک و سیستم‌های اجتماعی مورد توجه خاص قرار گرفته است، حال اینکه ایجاد یک سیستم بهینه کنترل و نظارت بر عملکرد در سازمان‌های ورزشی امری ساده به نظر نمی رسد و جای مطالعه و بررسی فراوانی دارد.

در حوزه مؤلفه آموزش بر اساس میزان همبستگی، سه شاخص برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی و بازآموزی در خصوص معیارهای اخلاق حرفه‌ای؛ توجه به نیازهای آموزشی پرسنل و برنامه‌ریزی در راستای رفع نیازهای حرفه؛ و بهره‌گیری از اساتید و مربیان آموزش دهنده مجرب و متخصص در مسائل اخلاقی و حقوقی؛ به ترتیب از مهم‌ترین شاخص‌ها معرفی شدند که توسط دیگر محققین نیز مورد توجه قرار گرفته‌اند (۱۲، ۲۵ و ۳۱-۳۳). آموزش بهترین گزینه برای ارتقاء کارایی پرسنل و کارکنان به شمار می‌آید. در کنار آموزش‌های شغلی، آموزش اخلاق نیز امری ضروری است. آموزش موضوعات اخلاقی فرآیندی بسیار دشوار است ولی به نوبه خود باعث کارآیی بیشتر کارکنان و افزایش ظرفیت شغلی آنان می‌گردد. آموزش مسائل اخلاقی شامل یک سری از قواعد و اصولی است که به کارمندان و مدیران سازمان داده می‌شود تا نسبت به خود و سایرین رفتار مناسبی داشته باشند و با ارباب رجوع با احترام برخورد کنند و این آموزش اخلاقی در چارچوب دانش، عادات و رفتار و نگرش‌های افراد شکل می‌گیرد (۱۲). آموزش اصول اخلاقی باید توسط اساتید متخصص و مجرب برنامه ریزی و اجرا شود که کارکنان را به این باور برسانند که رشد فکری و شغلی شان مستلزم وجود اخلاقی حرفه‌ای است.

در مبحث مؤلفه اخلاقی نیز بر اساس میزان همبستگی، دو شاخص ارتقاء ظرفیت اعتقادی کارکنان و مدیران نسبت به

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.8.3]

رعایت مسائل اخلاقی؛ و ایجاد کدهای اخلاقی و تدوین استانداردها و قوانین به صورت کتبی؛ از مهم‌ترین شاخص‌های این حوزه معرفی گردیدند، که این شاخص‌ها در پژوهش‌های مختلفی مورد اشاره و تاکید واقع شده‌اند (۱۹، ۲۰، ۲۵ و ۳۴). خداحاضری و خداناظری و توکل به خداوند در همه امور، منجر به تقویت روحیه مقاومت و تحمل شداید و سختی‌ها شده، علاقه به کار و سازمان را تقویت نموده و با رشد علاقه به کار، روحیه تیمی نیز در راستای تحقق اهداف کاری تقویت شده و در نهایت منجر به پذیرش ارزش‌ها و هنجارها از سوی افراد شده و کیفیت اخلاق حرفه‌ای افزایش می‌یابد (۶). هرچه میزان تعلق افراد به نمادهای اجتماعی جامعه، هویت فردی، باورها، ارزش‌ها و هنجارها افزایش یابد احساس مسئولیت آنها در قبال کل سازمان و جامعه افزایش خواهد یافت (۱۲). از طرفی نبود مقررات و قوانین اخلاقی مدون و کافی یکی از منشاهای مشکلات اخلاقی است (۲۰)، لذا تدوین منشور و مرامنامه اخلاقی می‌تواند نقشی کلیدی در توسعه اخلاق در جامعه ورزش ایفا نماید. پیرامون همین مسئله صاحب نظران بیان می‌دارند که اولین گام در جهت رشد و توسعه اخلاق که می‌تواند عامل کلیدی اجرا و موفقیت فرآیند کنترل و نظارت کارکنان در این زمینه نیز محسوب گردد، تدوین و ابلاغ اصول اخلاقی است (۳۵). در مؤلفه اخلاقی یکی دیگر از شاخص‌های مهمی که مورد تاکید قرار گرفته است، شاخص جلوگیری از جابه جا شدن و رنگ عوض کردن ارزش‌های اخلاقی؛ می‌باشد. ارزش‌هایی که مدیران و کارکنان سازمان‌های ورزشی به آن‌ها اعتقاد دارند بر بسیاری از تصمیماتی که می‌گیرند تأثیر بسزایی دارد. گاه این ارزش‌ها به نادرست و با توجیهات غیر منطقی رنگ می‌بازند، به طور مثال گرفتن رشوه که یک ضد ارزش است وقتی با تعبیری مثل دست خوش و شیرینی همراه شود، ضد ارزش به حساب نمی‌آید. لذا متاسفانه از این قبیل تعبیرها در ارزش گذاری بسیاری از مسائل اخلاقی دیده می‌شود و باید به نحوی شایسته و جدی با آن مقابله کرد.

در مؤلفه مالی شاخص کنترل و جهت دهی سرمایه‌های مالی سرگردان و هنگفت در ورزش توسط سازمان؛ به عنوان مهمترین شاخص توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی شناخته شد. وجود سرمایه‌های مالی هنگفت نه فقط در زمینه ورزش بلکه در سایر زمینه‌ها نیز می‌تواند مشکل آفرین باشد، چرا که این سرمایه‌ها در صورت عدم جهت دهی مناسب به میزان زیادی پتانسل ایجاد نیرویی محرک برای بروز رفتارهای خلاف اخلاق توسط مدیران و کارکنان را خواهند داشت. شاخص شفافیت کامل مسائل مالی در سازمان و جلوگیری از کسب درآمدهای نامشروع؛ که در گام بعدی در مؤلفه مالی مورد توجه قرار گرفته است، نیز می‌تواند به عنوان مکمل شاخص جهت دهی مناسب سرمایه‌های مالی هنگفت و سرگردان، نقشی اساسی در کنترل کانال‌های پولی، جلوگیری از فسادهای مالی، و نهایتا توسعه اخلاق و اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی داشته باشد. همچنین شاخص ارضای نیازهای مالی کارکنان به میزان معقول و در حد امکان؛ که توسط محققین دیگری نیز مورد تاکید قرار گرفته است (۳۶)، می‌تواند مؤیدی بر نقش شاخص جلوگیری از نارضایتی شغلی (در مؤلفه مدیریتی) در توسعه اخلاق حرفه‌ای سازمان‌های ورزشی باشد، چرا که بخش مهمی از رضایت شغلی وابسته به منافع مالی است، که مدیران ورزشی در حد توان باید تمامی تلاش خود را برای مرتفع نمودن نیازهای مالی کارکنان خود به انجام برسانند.

اما یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌هایی که در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت مؤلفه فردی با ۹ شاخص می‌باشد که تمامی آنها ریشه در ویژگی‌های ذاتی یا اکتسابی کارکنان و مدیران دارند، که اگرچه بر اساس میزان همبستگی اولویت بندی شده‌اند با این حال همگی دارای اهمیت و ضرورت خاصی در جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی می‌باشند. این اهمیت تا حدی زیاد است که در غالب مطالعاتی که با هدف بررسی عوامل یا موانع توسعه اخلاق و اخلاق حرفه‌ای در جامعه‌های آماری به انجام رسیده اند، ویژگی‌های فردی همواره جزئی مهم به شمار می‌آیند (۳، ۱۲، ۲۵ و ۲۶). دارا بودن انگیزه لازم در مورد حرفه؛ آگاهی نسبت به حرفه، وظایف محوله، و

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.8.3]

رفتار و اخلاق حرفـه‌ای؛ دارا بـودن مهـارت انجـام کـار؛ انتقـاد پذیری؛ بروز رفتار مناسب در قبال ارباب رجـوع یـا مشـتریان؛ و صـرف زمـان کـافی جهـت انجـام وظـایف؛ همگـی از جملـه ویژگی‌هایی هستند که یک مدیر یا کارمند ورزشی باید در جهت رشد و توسعه اخلاق حرفـه‌ای در سـازمان دارا باشـد، و ایـن در حالی است که برخی از این ویژگی‌ها ذاتی ولی بسـیاری از آنهـا اکتسابی هستند که افراد باید در سایه آموزش فرا بگیرند.

بر اساس نتایج تحقیق و در جمع بنـدی مطالـب ارائـه شـده؛ از مهـم‌تـرین پیشـنهادات جهـت توسـعه اخـلاق حرفـه‌ای در سازمان‌های ورزشی، می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

۱) بهره‌گیری از مدیران متخصص، مجـرب و اخـلاق محـور؛ و همچنین بهره‌گیری از کارکنان متخصـص و تحصـیل کـرده در سازمان‌های ورزشی

۲) کنار گذاشتن دیدگاه‌هـای سـنتی جهـت گـزینش مـدیران و سپردن امور سازمان‌ها و ارگان‌هـای ورزشـی بـه افـراد صـاحب تخصص و تحصیلات

۳) نظارت بیشتر به لحاظ دارا بودن تخصص لازم حرفه‌ای برای جذب کارکنان در سـازمان‌هـای ورزشـی و همچنـین برگـزاری کلاس‌های آموزشی تخصصی برای کارکنان شاغل

۴) جلوگیری از نارضایتی شغلی کارکنان

۵) اطلاع رسانی و آگاهی بخشی سازمان بـه کارکنـان پیرامـون مسائل شغلی و سازمانی

۶) کنترل و نظـارت مـؤثر توسـط مـدیران بـا تأکیـد بـر شـیوه خودکنترلی

۷) توجه به نیازهای آموزشی پرسنل و برنامـه‌ریـزی در راسـتای رفع نیازهای حرفه و همچنین برنامه‌ریـزی و اجـرای دوره‌هـای آموزشی و بـازآموزی در خصـوص معیارهـای اخـلاق حرفـه‌ای توسط اساتید مجرب و برجسته

۸) ارتقاء ظرفیت اعتقادی کارکنان و مدیران نسـبت بـه رعایـت مسائل اخلاقی

۹) تدوین منشـور و مرامنامـه اخلاقـی، و کـدهای اخلاقـی بـه صورت کتبی

۱۰) کنترل و جهت دهی صحیح سرمایه‌های مـالی سـرگردان و هنگفت در ورزش توسط سازمان‌های ورزشی و مدیران آن‌ها

۱۱) شـفافیت کامـل مسـائل مـالی در سـازمان‌هـای ورزشـی و جلوگیری از کسب درآمدهای نامشروع

۱۲) ارضای نیازهای مالی کارکنان بـه میـزان معقـول و در حـد امکان

نتیجه‌گیری

بشر اگرچه در طول تاریخ حیات خـود بـه ویـژه بعـد از انقـلاب صنعتی، نردبان ترقی را با سرعت طی نموده و به سطح مطلوبی از رشد و توسعه در زمینه‌های مختلـف دسـت یافتـه اسـت، امـا امنیت، سلامت و به‌طورکلی آرامش و آسـایش خـود را از دسـت داده است؛ چرا که نظام‌های صنعتی به‌دلیل بنیان‌هـای مـادی و سرمایه محورشان، افراد را علیرغم سرشت و طبیعت پاکشـان از معیارهای ارزشی دور ساخته و نه تنها گفتار، کردار و پندار آنان را تغییر می‌دهد بلکه می‌توانند آنان را از مسیر تکامل و سعادتمندی دور سازد. به نظر می‌رسد که وضعیت در حوزه سازمانی نیـز بـه نسبت قرابت هر یک از جوامع و سازمان‌های آنها به مادی‌گرایی و دوری از اخلاق حرفه ای، شدیدتر هم شده است. کمـا اینکـه پیامدهای منفی آن را می‌توان تحـت عنـاوین مختلـف حتـی در جوامع دینی همچون جامعه ما نیز به وضوح مشاهده نمـود. ایـن در حالی است که حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها می‌تواند به میزان چشم گیری تنش‌ها را کاهش داده و به سـازمان‌هـا در توان پاسخگویی و کسب موفقیت بیشتر کمک کند(۳).

آنچه که مسلم است این است که از سازمان‌ها انتظار می‌رود که به ارزش‌ها، هنجارها، اعتقادات و باورهای مردم احترام گذاشته و شئونات اخلاقی را در فعالیت‌های خود و در مواجهه با مردم مورد توجه قرار دهند که این امر امکـان پـذیر نمـی باشـد جـز آنکـه اخلاق حرفه‌ای در سازمان نهادینه باشد (۳۷). از زاویه‌ای دیگـر، بی توجهی سازمان‌ها بـه اخـلاق حرفـه‌ای و ضـعف در رعایـت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سـازمان و ذی نفعـان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای خـود سـازمان ایجـاد کنـد و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال ببرد (۳۸). کارکنان

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.8.3]

نیز ترجیح می‌دهند در سازمان‌های حرفه‌ای فعالیت کنند، زیرا یک محیط اخلاقی، ناشی از حرفه‌ای بودن، باعث کاهش عوامل ناخوشایند در کار گروهی و افزایش رضایت شغلی و روابط مناسب بین همکاران می‌شود (۳۹). براین اساس، بدیهی است که وجود الگوی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی مشروط برآنکه برگفته از فرهنگ ورزش و جامعه دینی و اعتقادی کشور باشد و همچنین قابلیت پیاده‌سازی و عملیاتی شدن نیز داشته باشد، می‌تواند در اشاعه ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی اثرگذار بوده و یا لااقل از بروز پیامدهای ناشی از عدم رعایت اصول اخلاقی جلوگیری نماید.

در جمع‌بندی مطالب می‌توان بیان داشت، شکی نیست که پیاده سازی فرآیند توسعه اخلاق حرفه‌ای و اعمال کدهای اخلاقی در یک سازمان ورزشی نتایج مثبت مادی و معنوی به دنبال خواهد داشت، و اخلاق حرفه‌ای علاوه بر بایدها و نبایدهای ارتباطی که برای سازمان مطرح می‌سازد و اهداف جزء و کلان را دنبال می‌نماید، به ایجاد حریم امن جامعه مخاطب سازمان‌های ورزشی از جمله ورزشکاران، مربیان، و سایر افراد جامعه همت می‌گمارد. بااین‌حال در دنیای رقابتی امروزه سازمان‌ها و ورزش که ضد ارزش و هنجارها رنگ عوض کرده‌اند، و از طرفی میان منافع فردی و سازمانی، و اخلاق تداخلاتی پیش آمده است، رعایت اصول اخلاقی کاری دشوار به نظر می‌رسد که نیازمند آگاهی، همت، و تصمیمات صحیح مدیران عالی ورزش کشور می‌باشد.

واژه نامه

1. Ethics	اخلاق
2. Professional Ethics	اخلاق حرفه‌ای
3. Ethics Science	علم اخلاق
4. Ethics tasks	تکلیف اخلاقی
5. Ethics Principals	اصول اخلاقی
6. Rule Evasion	قانون گریزی
7. Ethics crudity	ناهنجاری اخلاقی
8. Ethics Intelligence	هوش اخلاقی
9. Social Commitments	تعهدات اجتماعی
10. Systematic Model	الگوی سیستمی
11. Ethical Behavior	رفتار اخلاقی
12. Ethics development	توسعه اخلاق
13. Fair Play Game	بازی جوانمردانه
14. Sport Management	مدیریت ورزشی
15. Managerial Factor	مؤلفه مدیریت
16. Personal Factor	مؤلفه فردی
17. Financial Factor	مؤلفه مالی
18. Ethical Factor	مؤلفه اخلاقی
19. Educational Factor	مؤلفه آموزش

منابع

1. Salimi M, Soltanhoseini M, Ghasemi H, Torkian Valashani S. (2012). The ranking of the obstacles improving professional ethics in sport media. Quarterly Journal of Communication Research; 18 (4): 9-29. (In Persian)
2. Nedaie T, Alavi Kh. (2008). Ethics in sport from fair play game approach. Journal of Language Philosophical Researches; 2 (38): 187-220. (In Persian)
3. Shah-Ali M, Rashid-Poor A, Kavoosi E, Etebarian AA. (2015). Professional ethics model in Iran organizations. Urban Management Journal; (39): 393-406. (In Persian)
4. Deilami A, Azarbayejani M. (2000). Islamic ethics. 2nd ed. Qom: Spiritual Publications Office. (In Persian)
5. Mesbahi M, Abaszade A. (2013). Systematic pattern for professional ethics in universities. Journal of Existence Ethics; 3 (10): 11-33. (In Persian)
6. Bowden P. (2015). Ethics across the organizational spectrum. Research in Ethical Issues in Organizations; (14): 93-119.
7. Soltanzade V, Amrahi A, Esm Hoseini G. (2014). Faculty members' professional ethics standards status from nursing student's viewpoint. Journal of Education Strategies in Medical Sciences; 7 (1): 19-23. (In Persian)
8. Shirmohammadi M, Asgharizade E (2010). Purgation of professional ethics in consulter companies. Journal of Ethics in Science and Technology; 5 (1,2): 74-83. (In Persian)

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.8.3]

9. Khan BH, Smith HL. (2007). Student evaluation instrument for online programs. In: Khan BH, Ed. Flexible learning: Englewood chaffs. NJ: Educational Technology Publications.

10. Airaksinen T. (1998). Professional ethics. Encyclopedia of Applied Ethics; 3: 671-681.

11. Ghenaati R. (2009). Investigating the personal and social ethics. [MA thesis]. Ghazvin: Emam Khomeini University . (In Persian)

12. Beikzad J, Sadeghi M, Ebrahimpoor D. (2012). Organizational criteria effect in staff's professional ethics improvement. Journal of Ethics in Science and Technology; 7 (2): 1-9. (In Persian)

13. Baghi Nasrabadi A, Soleimani M. (2013). Organizational culture role on professional ethics in organizations. Cultural Management Journal; 7 (22): 87-102. (In Persian)

14. Ghanbari S, Ardalan M R, Beheshtirad R, Soltanzade V. (2015). Faculty members' professional ethics and it's correlation with universities quality. Journal of Ethics in Science and Technology; 10 (2): 39-48. (In Persian)

15. Shoorvarzi MR, Lotfi S. (2012). Investigating the correlation between organizational culture and professional ethics in financial unit of nongovernmental organizations. Cultural Management Journal; (15): 75-83. (In Persian)

16. Amiri AN, Hemati M, Mobini M. (2010). Professional ethics, necessity for organization. Ethical Cognition Journal; (4): 137-159. (In Persian)

17. Boxill J. (2003). The ethics of competition, sport ethics. 1st ed. USA: Black Well Publisher.

18. Gunz HP, Gunz SP. (2006). Professional ethics in formal organizations. Book Series: Research in the Sociology of Organizations, Professional Service Firms.

19. Soltanhoseini M, Salimi M, Ghasemi H, Torkian Valashani S. (2013). Using the AHP method to rank the professional ethics improving obstacles in sport media. Journal of Sport Management; 5 (3): 137-159. (In Persian)

20. Talebiannia H, Mozafari SAA, Mortezaie B. (2008). Investigating the ethic behavior improvement in Iran champion sport and present the recommendation. Harekat Journal; (37): 171-191. (In Persian)

21. Salimi M, Soltanhoseini M, Moosavi Z. (2013). Physical education and sport from Quran approach, recognition and purgation of the Iran's champion sport environment according to Quran's educations. Journal of Cultural Studies in Sport; (1): 1-21. (In Persian)

22. Abdolmaleki J, Rashidi Z. (2013). Structural equation modeling. Tehran: Sociologists press. (In Persian)

23. Momeni M, Faal Ghayoomi A. (2011). Statistical analysis by using SPSS. Tehran: University of Tehran Press. (In Persian)

24. Alavi SB, Hayati B. (2013). Structural equation modeling in behavioral sciences researches. Tehran: Sharif Industrial University Press. (In Persian)

25. Dehghani A, Dastpak M, Gharib A. (2013). Barriers to respect professional ethics standards in clinical care; viewpoints of nurses. Iranian Journal of Medical Education; 13 (5): 421-430. (In Persian)

26. Soltani I. (1999). Ethical management, necessity for organization today and tomorrow. Management Journal; (35): 29-37. (In Persian)

27. Garrison B, Salwen M B. (1994). Sports journalist's asses place in the profession. Newspaper Research Journal; 15 (2): 37.

28. Bergenhenegouwen GJ. (1996). Professional code and ethics for training professionals. Journal of European Industrial Training; 20 (4): 23-29.

29. Simon RL, Torres CR, Hager PF. (2015). Fair play: The ethics of sport. 5thed. USA: Westview Press.

30. Morgan W. (2007). Ethics in sport. 2 nded. USA: Ottawa: Human Kinetics.

31. Whelan JP. (2014). Ethics in sport and exercise psychology. In: Van Raalte JL & Brewer BW. (Eds.). Exploring sport and exercise psychology. Washington DC: American Psychological Association.

32. Merakou K, DallaVorgia P, Garanis PT, Kourea KJ. (2001). Satisfying rights: a hospital patient survey. Nursing Ethics; 8 (6): 499-509.

33. Wilson BJ. (1986). Ethical dilemmas in nursing. Journal of Medical Ethics; 12 (3): 123-135.

34. Hardin M, Zhong B. (2010). Sports reporters' attitudes about ethics vary based on beat. Newspaper Research Journal; 31 (2): 6-19.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.8.3]

35.Patterson P, Wilkins L. (2008). Media ethics, issues and cases. 8th ed. New York: McGraw-Hill Education.

36.Casterlé D, Izumi S, Godfrey NS, Denhaerynck K. (2008). Nurse's responses to ethical dilemmas in nursing practice: Meta analysis. J of Advance Nurse; 63 (6): 540-449.

37.Asgari G. (2015). the relationship between professional ethics and social responsibility in physical education teachers of Isfahan province. [MA thesis]. Mobarakeh: Islamic Azad University. (In Persian)

38.Valentine S. (2010). Human resource management, ethical context, and personnel consequences: A commentary essay. Journal of Business Research; 63 (8): 908-910.

39.Niaz Azari K, Enayati T, Behnam Far R, Kahroodi. Z. (2014). Correlation between professional ethics and organizational commitment. Nursing of Iran Journal; (87): 34-42. (In Persian)

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.8.3]