

---

## طراحی و تبیین مدل عوامل موثر بر رفتار اخلاقی کارکنان

---

ملیحه اکبری<sup>۱</sup>، پریش نوریبخش<sup>۲</sup>، حسین سپاسی<sup>۳</sup>، مهوش نوریبخش<sup>۴\*</sup>

ص.ص: ۱۱-۲۴

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۲/۰۳

تاریخ تصویب: ۹۷/۰۹/۱۰

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی و تبیین مدل رفتار اخلاقی کارکنان بر اساس مدل سازی معادله ساختاری در کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ انجام شد. با مرور ادبیات و مبانی نظری مدل پیشنهادی ارائه گردید. پس از انجام مراحل کیفی عوامل مدل نهایی بر اساس نظر خبرگان مشخص شدند. در مرحله اول جهت مدل سازی تحقیق، تعداد ۱۵۰ نفر از کارکنان و در مرحله اصلی تحقیق تعداد ۴۵۰ نفر از کارکنان با روش خوشه ای تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت شناسایی عوامل موثر بر رفتار اخلاقی کارکنان از روش تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش متعامد و برای ارائه مدل از مدل سازی معادله ساختاری استفاده گردید. یافته ها نشان داد مقادیر شاخص های برازش مدل، مناسب بوده است و مدل نهایی متشکل از عامل فردی (وجدان، مرکز کنترل، عزت نفس، باورهای دینی)؛ عامل گروهی (همکاران، ارباب رجوع) و عامل سازمانی (کد اخلاقی، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی) را تاثیر گذار بر رفتار اخلاقی کارکنان معرفی نمود. بنابراین می توان با ارتقای سه عامل فردی، گروهی و سازمانی رفتار اخلاقی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ را بهبود بخشید.

**واژه های کلیدی:** رفتار اخلاقی، کارکنان. مدل سازی

---

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران

۲ و ۳. استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج

\* ایمیل نویسنده مسئول: parivashnourbakhsh@yahoo.com

زندگی سازمانی عصر حاضر، توجه به رفتار سازمانی را بیش از پیش ضروری ساخته است. از عوامل مهم در تجزیه و تحلیل رفتار سازمانی باید به مقوله "اخلاق"<sup>۱</sup> اشاره کرد که نماد و تصویر بیرونی سازمان ها را "رفتار اخلاقی"<sup>۲</sup> افراد آن سازمان تشکیل می دهند.

تجربه تاریخی بشر هم گویای آن است که هر جامعه ای که از ارزش های اخلاقی فاصله بگیرد و از جهت نظری و عملی آن را پاس ندارد، متحمل خسارت های جبران ناپذیری می شود و شاهد فاجعه انسانی خواهد بود و راه انحطاط خواهد پیمود. اخلاق از عوامل مختلفی همچون اجتماع، فرهنگ، دین، ایمان، نگرش های مردم و از این قبیل تأثیر می پذیرد. سلطان زاده، امراهی و اسم حسینی (۱۳۹۳) در بحث اخلاق معتقدند همان گونه که می توان از اخلاق در سطح کلان نظامی اجتماعی یا اخلاق در سطح فردی بحث نمود، اخلاق در سطح زیر نظام ها، سازمان ها و مشاغل مختلف نیز موضوعیت دارد (۸). یکی از اصلی ترین آرمان های جامعه امروز، تحقق اخلاق در سطوح فردی و سازمانی است که نیازمند رویکرد راهبردی می باشد (۵) که البته به عنوان چالشی مهم برای مدیران و کارکنان می باشد. نقش اخلاق در عملکرد و رفتار، تصمیم گیری و انتخاب و در برخوردها و ارتباطات مهم تعیین کننده است. از این رو امروزه بحث اخلاق یکی از مباحث عمده رشته مدیریت گردیده است (۱۸).

مبحث اخلاق حرفه ای در تمامی مشاغل دارای اهمیت زیادی است، اما به نظر می رسد که این اهمیت در ورزش دارای ارزشی دو چندان باشد؛ اولاً صاحب نظران بیان می دارند، به هر میزان جامعه ای از درستی یا فساد برخوردار باشد، بازتاب آن را می توان در رفتارهای ورزشی اخلاقی یا غیر اخلاقی ورزشکاران، مربیان، داوران، مدیران و به طور کلی اهالی ورزش آن جامعه مشاهده نمود (۱۲)، دوما بازی گردان و متولی اصلی جامعه بزرگ ورزش، سازمان های ورزشی می باشند. باین حال اگر چه در زمان فعلی سازمان های ورزشی نیز خطر توسعه بی اخلاقی در ورزش را کاملاً درک نموده اند و با جدیت از طریق تبلیغات گسترده در زمینه هایی چون بازی جوانمردانه و یا جرمه های 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. بی توجهی به رفتارهای اخلاقی عواقبی را برای سازمان، به همراه خواهد داشت. این اثرات به گروه های عمده مانند اثرات فردی مثل کم کاری های پنهان و آشکار شغلی، اثرات گروهی مثل تقویت روابط غیررسمی منفی در گروه های کاری،

1. ethics

2. ethical behaviour

اثرات سازمانی مثل فرهنگ سازمانی و متغیرهای ساختاری تقسیم می شوند (۲۹). فساد اداری در ورزش به عنوان یکی از شاخه های مهم فساد در ورزش و مانعی بزرگ سد راه کارایی و اثر بخشی سازمان ورزشی است. تمایل عجیب به فساد اداری و سازمانی ورزش، خصوصا در سال های اخیر را می توان در بین مدیران و کارکنان سازمان ها و فدراسیون های ورزشی مشاهده نمود (۱۸) و همچنین مقیمی و غفاری (۱۳۹۵) بیان داشتند ایران در سال ۲۰۱۵ در شاخص های پایبندی به اخلاقیات (نظیر فساد مالی، اختلاس، رشوه، عدالت سازمانی، اثربخشی، پارتی بازی و از این قبیل)، رتبه ۱۳۶ از بین ۱۷۵ کشور دنیا کسب کرده است (۱۶). شکی نیست که توسعه رفتار اخلاقی در یک سازمان ورزشی نتایج مثبت مادی و معنوی به دنبال خواهد داشت و اخلاق حرفه ای علاوه بر بایدها و نبایدهای ارتباطی که برای سازمان مطرح می سازد و اهداف جزء و کلان را دنبال می نماید، به ایجاد حریم امن جامعه مخاطب سازمان های ورزشی از جمله ورزشکاران، مربیان و سایر افراد جامعه همت می گمارد. با این حال در دنیای رقابتی امروزه سازمان ها و ورزش که ضد ارزش و هنجارها رنگ عوض کرده اند و از طرفی میان منافع فردی و سازمانی، و اخلاق تداختی پیش آمده است، رعایت اصول اخلاقی کاری دشوار به نظر می رسد که نیازمند آگاهی همت و تصمیمات صحیح مدیران عالی ورزش کشور می باشد (۹). سازمان های ورزشی به خصوص ادارات ورزش و جوانان که از مجموع دو سازمان مختلف شکل گرفته اند در میان سازمان های دولتی و خدماتی شرایط ویژه ای دارند زیرا این سازمان ها همانند سایر سازمان ها از یک طرف با فعالیت های اداری و ارباب رجوع عادی سر و کار دارند ضمن اینکه تنوع کاری در این حوزه بسیار زیاد است. از طرف دیگر، ارتباط با ورزشکاران به عنوان ارباب رجوع خاص در رده های سنی مختلف شرایط این سازمان ها را متفاوت کرده است. به خصوص اینکه اخلاق و متغیرهای رفتاری و انگیزشی جزء جدایی ناپذیر از فلسفه ورزش است (۱۳). ادارات کل ورزش و جوانان استان ها که به عنوان بنیان امر ورزش در استان خود شناخته می شوند در ارتقای سطح عملکردی شان تاثیر مستقیمی بر توسعه ورزش در استان موردنظر خواهد داشت. همچنین در تحلیل مدیریت برای برتری، ورزش را باید به مثابه یک سیستم نگریست. در سازمان های ورزشی یکی از مقوله های مهم مورد توجه بسیاری از کارشناسان و مدیران این سازمان ها ارزیابی عملکرد بوده است. سازمان های ورزشی نیازمند شناسایی اوضاع موجود خود به منظور توسعه برنامه های بهبود در راستای دستیابی به اوضاع مطلوب خود هستند (۱۲).

موضوع رفتار اخلاقی مورد توجه پژوهشگران زیادی قرار گرفته است. در خارج از کشور بومر و دیگران (۱۹۸۷) با ارائه مدل رفتار اخلاقی محیط های اجتماعی، دولتی و قانونی، کاری، تخصصی و

شخصی را بر تصمیم‌گیری افراد موثر نشان دادند (۱۷). استید و ورل و استید<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) رفتار اخلاقی را در نتیجه‌ی تعامل ۶ دسته عوامل فردی، فلسفه‌ی اخلاقی مورد پذیرش فرد، ایدئولوژی فرد، عوامل خارجی، عوامل سازمانی و میزان تقویت تصمیمات اخلاقی در گذشته معرفی نمودند (۲۸). رابینز و جاج<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) در مدل رفتار اخلاقی ارائه شده مرکز کنترل (درونی یا بیرونی) را بر رفتار اخلاقی موثر نشان دادند (۲۹). در داخل کشور گیوریان (۱۳۸۴) با ارائه مدل چتری، وابستگی اخلاقیات سازمانی را به توسعه اخلاقیات در سطح فردی و جامعه نشان داد و کرمانی (۱۳۹۲) در مدل مدیریت اخلاق گرا در وزارت نفت، عوامل فردی، زمینه‌ای و ساختاری را شناسایی کرد (۱۴ و ۱۵). شاه‌علی و دیگران (۱۳۹۴) با طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران ویژگی‌های فردی، سازمانی و محیطی را شناسایی و مقیمی و غفاری (۱۳۹۵) سه عامل ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری را در سازمان‌های دولتی ایران بر اخلاق موثر نشان دادند (۱۰ و ۱۶). سلیمی (۱۳۹۶) نیز با طراحی الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی پنج عامل مدیریتی، فردی، مالی، اخلاقی و آموزشی را شناسایی و معرفی نمود و بیان می‌دارد وجود الگوی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی مشروط بر آنکه برگرفته 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 لاقلاً از بروز پیامدهای ناشی از عدم رعایت اصول اخلاقی جلوگیری نماید (۹). پس از آن‌جا که مدیریت سازمان‌های ورزشی و فعالیت‌های مربوط به بخش ورزش و جوانان رکن اصلی سازمان است و نقش مهمی در توسعه ورزش کشور برعهده دارند، لزوم توجه به منابع انسانی مخصوصاً در ادارات ورزش و جوانان احساس می‌شود. اولین گام در دستیابی به این اهداف و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان است.

با مروری بر مطالعات، این موضوع را برجسته است که فرآیند تصمیم‌گیری و رفتارهای اخلاقی درون یک سازمان تمرکز بر مدلی جامع و یکپارچه که امکان بررسی عوامل فردی، گروهی و سازمانی را فراهم کند. در مدل پیشنهادی عامل فردی شامل مرکز کنترل، نگرش‌ها و باورها و عزت نفس؛ عامل گروهی شامل ارباب رجوع، همکاران و مدیر و نیز عامل سازمان شامل رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کدهای اخلاقی به عنوان عواملی که بر روی رفتار اخلاقی کارکنان تاثیر گذارند معرفی شدند. بنابراین سوال اصلی در این پژوهش عبارت است از آیا می‌توان مدلی را ارائه کرد که محاسبه شاخص‌های آن بتواند برازش مدل مفهومی تحقیق را نشان دهد؟

1. Stead, Worrell, Stead

2. Robbins, Judge

## روش شناسی

پژوهش حاضر پژوهشی ترکیبی (کیفی و کمی)، براساس هدف کاربردی و از نظر نحوه اجرا و گردآوری داده ها توصیفی می باشد. جامعه آماری کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان بزرگ مشغول به کار در سال ۱۳۹۶ که شامل خراسان رضوی تعداد ۲۷۹ نفر(مرد: ۱۶۹ نفر و زن: ۱۱۰ نفر)، خراسان جنوبی تعداد ۱۹۴ نفر(مرد: ۱۲۸ نفر و زن: ۶۶ نفر) و خراسان شمالی تعداد ۱۶۰ نفر(مرد: ۱۰۸ نفر و زن: ۵۲ نفر) که در مجموع تعداد ۶۳۳ نفر می باشند. در فاز کیفی، از طریق مصاحبه با ۱۱ نفر از خبرگان شامل اساتید مدیریت ورزش(۵ نفر)، کارمندان اداره کل ورزش و جوانان با سابقه بیش از ۲۰ سال (۳ نفر) و معاونین اداره کل ورزش و جوانان(۳ نفر) که با استفاده از نظرات آنان عوامل موثر بر رفتار اخلاقی شناسایی شدند و در مرحله بعد مدل پیشنهادی اولیه به خبرگان نشان داده شد تا نظر خود را نسبت به عامل ها و زیر عامل ها اعلام نمایند. بر اساس مدل معادلات ساختاری عوامل موثر بر رفتار اخلاقی کارکنان با سه عامل فردی، گروهی و سازمانی شناسایی شد. در بخش کمی، پرسشنامه نهایی با ۵۵ سوال تهیه شد. تعداد ۱۵۰ پرسش نامه به روش سهل الوصول در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی توزیع و جمع آوری گردید. پس از گردآوری پرسشنامه های اولیه، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی آیتم های مناسب شناسایی و آیتم های نامناسب حذف شدند و سپس پرسشنامه نهایی با تعداد ۳۹ سوال در بین ۴۵۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان(هر استان ۱۵۰ نفر) توزیع شد. این نمونه براساس تقسیمات جغرافیایی، هراستان به ۵ منطقه تقسیم و شهرها به تفکیک جنسیت با استفاده از نمونه گیری طبقه ای نسبتی انتخاب شدند. در بخش آمارتوصیفی از میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین ابعاد به دست آمده از تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی و در آمار استنباطی از ضریب آلفای کرونباخ(برای کل سؤالات ۰/۸۱)، ضرایب پایایی و تحلیل عامل تاییدی، شاخص های برازش در مدل های اندازه گیری، برازش داده ها و ارزیابی مدل استفاده شد.

## نتایج

در نتایج تحقیق ابتدا آمار توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق و سپس نتایج برازش مدل اندازه گیری ارائه می شود.

ویژگی جمعیت شناختی تحقیق در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناختی نمونه

| درصد فراوانی |      | ویژگی                  |
|--------------|------|------------------------|
| مرد          | زن   | جنسیت                  |
| ۲۹/۹         | ۳۷/۱ | مجرد                   |
| ۷۰/۱         | ۶۲/۹ | متاهل                  |
| ۳۶/۸         | ۴۶/۵ | قراردادی               |
| ۲۲           | ۲۰/۱ | پیمانی                 |
| ۴۱/۲         | ۳۳/۴ | رسمی                   |
| ۳۴/۷         | ۳۰/۸ | خراسان رضوی            |
| ۳۳           | ۳۴   | خراسان جنوبی           |
| ۳۲/۳         | ۳۵/۲ | خراسان شمالی           |
| ۳۶/۲         | ۱۹/۵ | کاردانی و پایین تر     |
| ۴۸/۱         | ۵۴/۱ | کارشناسی               |
| ۲۵/۸         | ۲۶/۴ | کارشناسی ارشد و بالاتر |

جدول ۲- نتایج آمار توصیفی و ضریب همبستگی بین ابعاد رفتار اخلاقی

| زیرعامل       | میانگین | انحراف معیار | ۱      | ۲      | ۳      | ۴      | ۵      | ۶      | ۷      | ۸      | ۹ |
|---------------|---------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---|
| مرکز کنترل    | ۴/۲۴    | ۰/۶۵         | ۱      |        |        |        |        |        |        |        |   |
| عزت نفس       | ۴/۳۷    | ۰/۴۹         | ۰/۲۴** | ۱      |        |        |        |        |        |        |   |
| باورهای دینی  | ۴/۲۱    | ۰/۵۷         | ۰/۱۶** | ۰/۲۳** | ۱      |        |        |        |        |        |   |
| وجدان         | ۴/۱۵    | ۰/۷۶         | ۰/۳۷** | ۰/۳۱** | ۰/۱۹** | ۱      |        |        |        |        |   |
| ارباب رجوع    | ۴/۴۰    | ۰/۵۰         | ۰/۱۷** | ۰/۱۵*  | ۰/۱۸** | ۰/۱۱   | ۱      |        |        |        |   |
| همکاران       | ۴/۱۲    | ۰/۶۰         | ۰/۱۹** | ۰/۲۳** | ۰/۲۰** | ۰/۱۶** | ۰/۱۶** | ۱      |        |        |   |
| فرهنگ سازمانی | ۳/۸۱    | ۰/۷۰         | ۰/۱۰   | ۰/۰۶   | ۰/۰۲   | ۰/۰۷   | ۰/۰۶   | ۰/۱۰   | ۱      |        |   |
| تعهد سازمانی  | ۳/۸۳    | ۰/۶۲         | ۰/۱۷** | ۰/۰۳   | ۰/۱۴*  | ۰/۰۱   | ۰/۱۰   | ۰/۱۴*  | ۰/۲۶** | ۱      |   |
| کدهای اخلاقی  | ۳/۹۶    | ۰/۶۵         | ۰/۲۲** | ۰/۰۷   | ۰/۱۳*  | ۰/۲۲** | ۰/۰۸   | ۰/۲۴** | ۰/۲۷** | ۰/۲۸** | ۱ |

\*\* معنی داری در سطح ۰/۰۱

جدول ۳ نتایج آزمون KMO و بارتلت در تحلیل عامل اکتشافی را نشان می دهد.

جدول ۳- نتایج آزمون KMO و بارتلت در تحلیل عامل اکتشافی

| متغیر           | تعداد عامل | آماره آزمون KMO | آماره بارتلت | سطح معناداری |
|-----------------|------------|-----------------|--------------|--------------|
| رفتارهای اخلاقی | ۹          | ۰/۷۱            | ۴۹۰۱/۲۲      | ۰/۰۰۱        |

همان طور که جدول نشان می دهد آماره آزمون KMO بالاتر از ۰/۷ است. بنابراین کفایت نمونه گیری برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی وجود دارد. سطح معناداری آماره بارتلت برای کلیه زیر عامل ها ۰/۰۰۱ است؛ بنابراین ساختار داده ها برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی مناسب است. به منظور بررسی برازش داده های مدل واریانس کوواریانس نمونه با مدل تبیین شده معیارهای برازش در جدول ۳ بررسی شده است. معیار نیکویی برازش کای مربع (از لحاظ فنی اندازه بدی برازش) برابر با ۳۶/۹۱ با ۲۴ درجه آزادی و مقدار  $p$  کمتر از ۰/۰۵ است. آمار کای مربع قابل توجه است، بنابراین مدل تحلیل عاملی تبیین شده توسط داده ها واریانس کوواریانس نمونه را پشتیبانی نمی کند. با توجه به اینکه معیار کای مربع با حجم نمونه رابطه مستقیم دارد و حجم بالای نمونه که غالباً در مدل های معادلات ساختاری و تحلیل عامل تاییدی مورد استفاده قرار می گیرد باعث عدم معناداری این شاخص می گردد، برای جبران از شاخص کای مربع بهنجار شده استفاده شد. مقدار این شاخص کمتر از ۲ بدست آمد و مناسب است. معیارهای مطلق شاخص نیکویی برازش و شاخص نیکویی برازش تعدیل شده، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد در محدوده قابل قبول قرار دارند. شاخص افزایشی برازش تطبیقی در محدوده قابل قبول قرار دارد. تنها شاخص افزایشی برازش هنجار شده کمتر از ۰/۹۰ بدست آمده است. در کل شاخص های برازش نشان دهنده برازش داده های مدل واریانس کوواریانس نمونه با مدل رفتار اخلاقی است.

جدول ۴- شاخص های نیکویی برازش مدل رفتار اخلاقی

| مشخصه   | برآورد | معیار پذیرش            |
|---|--------|------------------------|
| آزمون نیکویی برازش کای مربع (χ <sup>2</sup> ) | ۳۶/۹۱  | مقدار کوچک             |
| درجه آزادی                                    | ۲۴     |                        |
| ارزش P  | ۰/۰۴   | > ۰/۰۵                 |
| شاخص برازش هنجار شده (NFI)                    | ۰/۸۵   | ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ قابل قبول |
| شاخص برازش تطبیقی (CFI)                       | ۰/۹۳   | ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ قابل قبول |
| شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)            | ۰/۹۵   | ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ قابل قبول |
| شاخص نیکویی برازش (GFI)                       | ۰/۹۷   | ۰/۹۰ تا ۰/۹۵ قابل قبول |
| ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)       | ۰/۰۴   | < ۰/۰۵                 |
| کای مربع بهنجار شده (CMIN/DF)                 | ۱/۵۴   | بین ۲ تا ۳             |

جدول ۵ ضرایب مسیر متغیر رفتار اخلاقی و زیرعامل های آن را نشان می دهد.

جدول ۵- ضرایب مسیر متغیر رفتار اخلاقی و زیر عامل ها

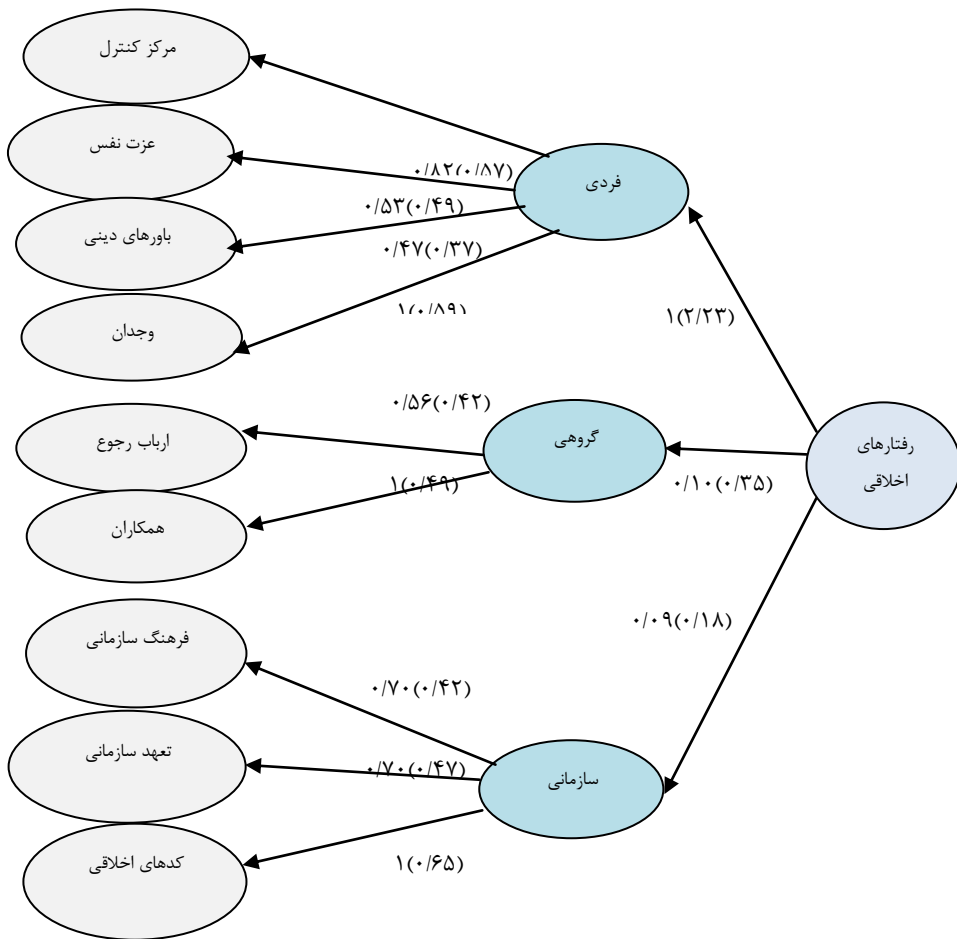
| مسیر                   | وزن رگرسیون   | وزن رگرسیون استاندارد | معناداری |
|------------------------|---------------|-----------------------|----------|
| رفتار اخلاقی ← فردی    | ۱             | ۲/۲۳                  | -        |
| رفتار اخلاقی ← گروهی   | ۰/۱۰          | ۰/۳۵                  | ۰/۰۰۱    |
| رفتار اخلاقی ← سازمانی | ۰/۰۹          | ۰/۱۸                  | ۰/۰۰۱    |
| فردی ←                 | مرکز کنترل    | ۰/۸۲                  | ۰/۰۰۱    |
|                        | عزت نفس       | ۰/۵۳                  | ۰/۴۹     |
|                        | باورهای دینی  | ۰/۴۷                  | ۰/۳۷     |
|                        | وجدان         | ۱                     | ۰/۵۹     |
| گروهی ←                | ارباب رجوع    | ۰/۵۶                  | ۰/۰۰۱    |
|                        | همکاران       | ۱                     | ۰/۴۹     |
| سازمانی ←              | فرهنگ سازمانی | ۰/۷۰                  | ۰/۰۰۱    |
|                        | تعهد سازمانی  | ۰/۷۰                  | ۰/۴۷     |
|                        | کدهای اخلاقی  | ۱                     | ۰/۶۵     |

همان طور که نتایج جدول ۴ نشان می دهد سطح معناداری برای ضرایب مسیر متغیر رفتار اخلاقی و زیرعامل ها کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده و معنادار می باشند.

شکل ۱ خروجی مدل اندازه گیری رفتار اخلاقی را بر اساس عوامل فردی (مرکز کنترل، عزت نفس، باورهای دینی، وجدان، گروهی (ارباب رجوع، همکاران) و سازمانی (فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و کدهای



اخلاقی) با استفاده از نرم افزار آموس ۱۴ نشان می دهد. در این مدل وزن رگرسیون و وزن رگرسیون استاندارد شده برای عامل فردی به ترتیب ۱ و ۰/۲۳، برای عامل گروهی ۰/۱۰ و ۰/۳۵، و برای عامل سازمانی ۰/۰۹ و ۰/۱۸ محاسبه شده است.



شکل ۱- مدل اندازه گیری شده عوامل رفتار اخلاقی

## بحث و نتیجه گیری

در این مطالعه، در بخش اصلی ۴۵۰ نمونه آماری جمع آوری شد که از این تعداد ۲۹۱ نمونه مرد و ۱۵۹ نفر زن هستند. ۳۷/۱ درصد کارکنان زن و ۲۹/۹ درصد کارکنان مرد مجرد هستند. بیشترین درصد کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان را افراد دارای مدرک کارشناسی به خود اختصاص دادند که ۵۴/۱ درصد را زنان و ۴۸/۱ درصد را مردان تشکیل می دادند. هر سازمانی به دنبال ایجاد شرایط مناسب و تشویق کارکنان برای ادامه تحصیل تا مخصوصاً کارکنان مرد با مدرک پایین تر به سمت بالاتر بردن میزان تحصیلات خود گرایش پیدا کنند. در این بررسی تعداد اعضای متاهل در مقایسه با مجردها بیشتر بود مدیران ادارات ورزش و جوانان می توانند با درک صحیح از دغدغه های مالی و روحی آنان، پیش بینی درست از نیازهای آینده کارکنان و خانواده آن ها و برنامه ریزی صحیح وضعیت معیشتی مطلوب را فراهم کنند و شرایط مناسب برای ادامه تحصیل کارکنان به سمت بالاتر بردن میزان تحصیلات خود گرایش پیدا کنند. در بررسی شاخص های موجود در مدل مقدار شاخص CFI بالاتر از ۰/۹۰ و نشان از برازش مناسب و مقدار شاخص های NFI و TFI نزدیک به ۰/۹۰ است. مقدار شاخص GFI بالاتر از ۰/۹۵ و نشان از برازش مناسب مدل دارد. مقدار شاخص CMIN/DF نشان از برازش مناسب مدل دارد. در کل شاخص های برازش مدل نشان دهنده برازش داده های مدل واریانس کوواریانس نمونه با مدل رفتار اخلاقی دارد. همچنین در تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی هر ۳ عامل و ۹ زیر عاملی که در مدل پیشنهادی در نظر گرفته شده بود، سه عامل فردی، گروهی و سازمانی به عنوان متغیرهای درون زا در مدل قرار گرفتند. در مدل پیشنهادی برای هر یک از متغیرهای درون زا ۳ زیر عامل در نظر گرفته شده بود که با انجام تحلیل اکتشافی و تأییدی تغییرات در زیر عامل های متغیرهای مکنون فردی و گروهی بوجود آمد. در متغیر عامل فردی ۴ عامل مرکز کنترل، عزت نفس، باورهای دینی و وجدان مشخص شد. در متغیر عامل گروهی زیر عامل مدیران حذف و دو زیر عامل ارباب رجوع و همکاران در مدل باقی ماندند. در متغیر عامل سازمانی سه زیر عامل فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و کدهای اخلاقی بدون تغییر در مدل باقی ماندند. همان طور که در مدل نهایی تحقیق نشان داده شد رفتار اخلاقی کارکنان تحت تاثیر اثرات مستقیم عوامل فردی، گروهی و سازمان قرار می گیرد. با توجه به نتایج بدست آمده در پاسخ به سؤال اصلی، کلیه معیارهای برازش مدل پیشنهادی پژوهش، مطلوب بوده و بنابراین مورد تأیید می باشد. از طرفی تحلیل مسیر مدل نشان می دهد، کلیه اجزای الگو و روابط بین آن معنادار بوده و همبستگی بین متغیرها، مطلوب و مناسب است. نتایج ضرایب مسیر بین متغیر رفتار اخلاقی و زیر عامل ها نشان داد که بیشترین بارهای عاملی سوالات اول به عامل فردی، بعد عامل گروهی و در نهایت به عامل سازمان تعلق دارد. این موضوع نشان از اهمیت عامل فردی و زیر عامل های آن در مقوله اخلاق دارد.

در بررسی عامل فردی، بیشترین بار عاملی به زیرعامل وجدان تعلق دارد. وجدان احساس مسئولیت و تعهد همه جانبه درونی کارکنان نسبت به کارهایی است که بر عهده آن هاست. نتایج پژوهش رحیمی کلور و دیگران (۱۳۹۷) نیز وجدان را بر رفتار اخلاقی تاثیر گذار نشان داد (۷). کارکنان با وجدان کاری بالا سخت تر کار می کنند، برای سازمان ارزش فائلند و ایراد کمتری در کارشان دیده می شود پس مدیران می توانند جهت افزایش وجدان کارکنان، کنترل کارکنان را از شکل بیرونی به درونی منتقل کنند. زیرعامل دیگر مرکز کنترل می باشد. افراد با کانون کنترل درونی بیشتر به برهان اخلاقی پایبندند، زیرا این افراد در چالش های اجتماعی بر بروندادهای خود بیشتر اعمال نفوذ می کنند و در برابر فشارها ایستادگی می کنند. در پژوهش های دیگر نیز مرکز کنترل (درونی یا بیرونی) را با رفتار اخلاقی مرتبط نشان دادند (۱۷، ۹، ۱۶، ۲۹). مدیران می توانند با آموزش و تنظیم سازوکارهای مرکز کنترل کارکنان در ادارات ورزشی به بهبود رفتار اخلاقی آنان کمک کنند. زیرعامل عزت نفس نیز بر رفتار اخلاقی کارکنان موثر می باشد. افراد با عزت نفس بالا، برونگرا، سازگار، با وجدان، دارای ثبات عاطفی و آماده تجربه کردن هستند (۲۳). استید و دیگران (۱۹۹۰) بین عزت نفس کارکنان و رفتار اخلاقی رابطه معناداری نشان دادند (۳۲) و مسئولین ادارات ورزشی می توانند با تایید کارکنان به آن ها جرات و اطمینان داده و حس ارزشمندی و عزت نفس را بالا ببرند. در نتیجه گامی در جهت توسعه رفتار اخلاقی بردارند. زیرعامل باورهای دینی مکانیزمی است که به موجب آن کارکنان با افراد دیگر در ارتباط بوده و می تواند ارزش ها و اعتقادات دینی و اخلاقی خود را با آن ها به اشتراک بگذارد و باعث تقویت آموزه های اخلاقی می شود (۲۹). حیدر اعظمی (۱۳۹۶) ضمن نشان دادن ارتباط بین باورهای دینی و اخلاق نشان دادند باور انسان منجر به رفتار و عملی اخلاقی می شود (۲). از این رو مهیا کردن زمینه مشارکت در فعالیت های مذهبی و برنامه های جهت تقویت باورهای دینی در سازمان به اخلاقی کردن رفتار کارکنان کمک می کند.

در بررسی عامل گروهی بیشترین بار عاملی به زیرعامل همکاران تعلق دارد. زمانی که همکاران اخلاقی عمل می کنند کارکنان از دست زدن به عمل غیر اخلاقی احساس شرمندگی می کنند (۴). ارائه خدمات مطلوب مستلزم وجود کارکنان شایسته است که البته در پژوهش های دیگر به عامل همکاران به عنوان عامل تاثیر گذار اشاره شده است (۳۱، ۲۶، ۳۲). مدیران بهتر است به تسهیل و ایجاد شیوه های جدید ارتباط اخلاقی کارکنان با یکدیگر توجه بیشتری داشته باشند. زیرعامل مهم دیگر ارباب است که منجر به بهبود روند پیشرفت رفتار اخلاقی می گردد. ارباب رجوع ادارات یکسان نبوده و خصایص انسانی و اخلاقی آن ها با یکدیگر متفاوتند. نتایج تحقیق دیگر ارباب رجوع را موثر نشان دادند (۵، ۶، ۹). توصیه می شود آموزش های جهت ارتقاء تعامل دوستانه و اخلاق مدار بین ارباب رجوع و کارکنان ارائه شود و در ارزشیابی کارکنان میزان رضایت ارباب رجوع مورد توجه قرار گیرد.

سومین عامل شناسایی شده موثر بر رفتار اخلاقی کارکنان عامل سازمانی می باشد؛ زیرعامل کدهای اخلاقی بیشترین بار عاملی را در عامل سازمانی نشان داد کامیشیون (۲۰۰۹). بیان می دارد که کدهای اخلاقی می تواند راهنما و حامی کارکنان باشد؛ اعتماد عمومی قدرتمندی را در ادارات ایجاد کند؛ به عنوان یک نهاد حیاتی در مدیریت خوب برای ورزشکاران، دولت و کارکنان احترام ایجاد کند؛ برای کارکنان یک سری استانداردهای رفتار حرفه ای ایجاد کند (۲۲). نتایج مقیمی و غفاری (۱۳۹۵) و نائود (۲۰۰۵) نیز همسو می باشد (۱۶ و ۲۷). پیشنهاد می شود کدهای اخلاقی استاندارد توسط متولیان ورزش کشور تعبیه و تدوین شود و همچنین آموزش های علمی و اصولی کدهای اخلاقی به صورت یک ضابطه و قانون منظم و فراگیر برای کارکنان ارائه شود و مهم تر این که کاربرپسند باشد. زیر عامل دیگر تعهد سازمانی می باشد که نشان دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می باشد. در تحقیق های دیگر نیز تعهد سازمانی را بر رفتار اخلاقی موثر معرفی نمودند (۲۳، ۳۳، ۳، ۱۰). مدیران با تقویت احساس وابستگی و تکلیف نسبت به سازمان در میان کارکنان ادارات و سازمان های ورزشی می توانند رفتار اخلاقی را افزایش دهند. زیر عامل فرهنگ سازمانی کارمندان را ترغیب می کند تا تصمیماتی مطابق ارزش های سازمان بگیرند. موفق ترین سازمان ها دارای فرهنگی هستند که همسو با ارزش های اخلاقی می باشد. بیک زاده و دیگران (۱۳۹۱) نیز نتیجه همسو با این یافته را تایید می کنند (۱). پیشنهاد می شود جهت اجرایی و عملیاتی کردن رفتار اخلاقی فرهنگ سازمانی همسو با موازین اخلاق حرفه ای توسط مدیران ادارات ورزشی به کارکنان ارائه شود.

از این رو پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی به منظور رسیدن سازمان های ورزشی و غیر ورزشی به وضع مطلوب رفتار اخلاقی کارکنان پژوهشی صورت گیرد و با وضع موجود مقایسه گردد. همچنین چالش ها و موانع رفتار اخلاقی کارکنان در ادارات ورزشی کشور شناسایی شود تا بتوان با دید جامع تری تصمیمات اتخاذ گردد و پژوهش های در زمینه نهادینه کردن رفتار اخلاقی کارکنان و همچنین تاثیرات رفتارهای غیر اخلاقی کارکنان در ادارات و سازمان های ورزشی بررسی شود.

با مروری بر مدل های ارائه شده در زمینه رفتار اخلاقی می توان به مدل ها و پژوهش های اشاره کرد که نشان دهنده تایید مدل مفهومی تحقیق می باشند از جمله بومر و دیگران (۱۹۸۷)، استید و دیگران (۱۹۹۰) و مک دیویت و دیگران (۲۰۰۷) و کمبود مدل در زمینه عوامل موثر بر رفتار اخلاقی کارکنان در کشور و همچنین با توجه به جایگاه والای ورزش در جامعه و این که متولی اصلی جامعه بزرگ ورزش، سازمان های ورزشی می باشند؛ با شناسایی درست عوامل موثر بر رفتار اخلاقی کارکنان و طراحی الگوی مناسب، با تامین و فراهم کردن مولفه های لازم علاوه بر بهبود رفتار اخلاقی کارکنان می توان موجبات رشد و تعالی نیروی انسانی سازمان ها و به ویژه ادارات ورزش کشور را فراهم ساخت. تحقیقات در زمینه رفتار اخلاقی در سازمان های دولتی، شرکت های خصوصی و نهادهای مدنی رو به گسترش است که در این میان سازمان های مرتبط با ورزش نیز از این قاعده مستثنی نیستند و از این رو سازمان ها به سمتی حرکت می کنند که بتوانند فعالیت های خود را بر بستری از پارادایم های اخلاقی

قرار دهند. سازمان های مرتبط با ورزش برای برجسته سازی عوامل موثر بر رفتار اخلاقی باید بستری برای کارکنان فراهم کنند تا آن ها به رفتار اخلاقی تشویق شوند. از آنجا که مدل رفتار اخلاقی کارآمد باید متناسب با اصول و قواعد علمی و همچنین باورها و ارزش های اساسی هر جامعه ای تنظیم شود و به اجرا در آید، مدل ارائه شده مسیر مهمی جهت راهنمای عمل در محیط های سازمانی کشور می باشد.

به طور کلی دستاوردهای این پژوهش با تاکید بر توجه همزمان به عامل فرد، گروه و سازمان بیان می دارد سازمان ها با تبیین مدل حاضر ادراک بهتری نسبت به اهمیت مولفه های تاثیر گذار بر رفتار اخلاقی کارکنان خود داشته و هنگام برنامه ریزی های بلندمدت خود آن را بکار گیرند. توجه به عوامل مدل و روابط معنادار که بین آن ها گزارش گردید، می تواند راه تحقق رفتار اخلاقی در ادارات ورزشی را هموار کرده و اگر کارکنان به مبانی اخلاقی پایبندی بیشتری داشته باشند احساس ارزشمند بودن در آن ها ارتقاء خواهد یافت و همین حس خوشایند مفید بودن موجب افزایش رضایت آن ها و در نتیجه بهبود و پیشرفت اخلاق در سازمان خواهد شد. امید است شناسایی عوامل تأثیر گذار بر رفتار اخلاقی کارکنان ادارات، علاوه بر ترویج و افزایش سطح رفتار اخلاقی کارکنان و متمایل شدن سازمان ها به اخلاقی بودن، موجب تعالی کشور در تمام جنبه ها گردد.

## منابع

- بیک زاد، ج.، صادقی، م.، ابراهیم پور، د. (۱۳۹۱). "تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه ای کارکنان". فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۷، شماره ۲، ص: ۵۵-۶۳.
- حیدر اعظمی، ض. (۱۳۹۶). "رابطه باورهای دینی و اصلاح اخلاق انسانی". پایان نامه کارشناسی ارشد فقه و معارف. مجتمع آموزش عالی جامعه المصطفی العالمیه مشهد.
- خدامی، س.، اصائلو، ب. (۱۳۹۴). "طراحی مدل رفتار اخلاقی کارکنان با تأکید بر نقش ارزش های اخلاقی سازمان". فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، دوره ۱۱، شماره ۱، ص: ۹۶-۱۰۴.
- خوراکیان، ع.ر.، جهانگیر، م.، نیکخواه فرخانی، ز.، محمدی شهرودی، ح. (۱۳۹۶). "تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان". فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۲، شماره ۲، ص: ۲۴-۳۶.
- خیاط مقدم، س.، طباطبایی نسب، س.ز. (۱۳۹۵). "مؤلفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت". فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۱، شماره ۱، ص: ۱۲۷-۱۳۶.
- رحمتی، م.، رحمتی، م. (۱۳۹۳). "بررسی میزان تحقق ابعاد مدیریت ارتباط با ارباب رجوع براساس اندیشه های مدیریتی حضرت علی(ع)". دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، دوره ۲۲، شماره ۲، ص: ۱۱۳-۱۲۹.

رحیمی کلور، ح. گل زرد، ا. غفاری مجلج، ه. (۱۳۹۷). "تحلیل رابطه وجدان کاری بر مسئولیت اجتماعی: نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای". فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۳، شماره ۱، ص ص: ۱۰۰-۱۰۷.

سلطان زاده، و. امراهی، ا. اسم حسینی، غ. (۱۳۹۳). "وضعیت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی از دیدگاه دانشجویان پرستاری". مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره ۷، شماره ۱، ص ص: ۱۹-۲۳.

سلیمی، م. (۱۳۹۶). "ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه ای در سازمان های ورزشی". فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۲، شماره ۱، ص ص: ۴۹-۶۱.

شاه علی، م. رشید پور، ع. کاوسی، ا. اعتباریان، ع.ا. (۱۳۹۴). "الگوی پیاده سازی اخلاق حرفه ای در سازمان های ایران". مجله مدیریت شهری، دوره ۱۴، شماره ۳۹، ص ص: ۳۹۳-۴۰۵.

طالبیان نیا، ح. مظفری، ا.ا. مرتضائی، ب. (۱۳۸۷). "بررسی وضعیت توسعه رفتار اخلاقی در ورزش قهرمانی کشور و ارائه راهکار". مجله حرکت، شماره ۳۷، ص ص: ۱۷۱-۱۹۱.

علیزایی یوسف آبادی، ع. (۱۳۹۵). "بررسی مقایسه ای رابطه استراتژی های منابع انسانی و ساختار سازمانی با عملکرد ادارات کل ورزش و جوانان خراسان بزرگ". پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت راهبردی ورزشی. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی. دانشگاه فردوسی مشهد.

فاضل بخششی، م. (۱۳۹۴). "رابطه اخلاق کار و رضایت شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان شمالی". مدیریت و توسعه ورزش، دوره ۳ شماره ۱، ص ص: ۱۹۹-۲۰۹.

کرمانی، م. (۱۳۹۲). "طراحی و تبیین مدل مدیریت اخلاق گرا با رویکرد کاربردی- ارزشی (مورد مطالعه وزارت نفت)". پایان نامه دکترای تخصصی. دانشکده مدیریت. دانشگاه پیام نور مرکز گیوریان، ح. (۱۳۸۴). "نقش سطوح اخلاقیات در تصمیمات سازمانی". مجله تدبیر، شماره ۱۶۲، ص ص: ۳۹-۴۳.

مقیم، س.م. غفاری، ر. (۱۳۹۵). "اخلاق در دولت: آگزیوماتیزه کردن اخلاق در سازمان های دولتی". مجله پژوهش های مدیریت عمومی، دوره ۹، شماره ۳۳، ص ص: ۳۵-۵۹.

نوربخش، پ. راشدی، م. (۱۳۹۳). "رابطه علی بین منبع کنترل و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی: ارائه مدلی برای محیط کار". مجله مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۳، ص ص: ۵۳۱-۵۴۴.

هادوی نژاد، م. جاوید، ز. (۱۳۹۴). "رابطه فناوری اطلاعات با فساد اداری: نقش وجدان کاری به عنوان یک اصل اخلاقی". فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۰، شماره ۴، ص ص: ۶۵-۷۴.

یبلویی، ب. مستحفظیان، م. مشکاتی، ز. (۱۳۹۵). "رابطه بین مؤلفه های اخلاقی با ویژگی های شخصیتی". فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۱، شماره ۱، ص ص: ۱۳۷-۱۴۴.

Bommer, M, Gratto, C, Gravander. J, Tuttle, M. (1987). A behavioral model of ethical and unethical decision making. Business Ethics, 6(4):265 – 280

- Boxill, J. (2003). The ethics of competition, sport ethics. 1st ed. USA: Black Well Publisher.
- Comishen, U. (2009). Code of ethics for the south Australian public sector. Commissioner for public sector employment.
- Fu, W. (2014). The impact of emotional intelligence, organizational commitment, and job satisfaction on ethical behavior of Chinese employees. *Business Ethics*, 122(1): 137-144.
- Hogg, M.A, Cooper, J. (2003). The sage handbook of social psychology. New Delhi: Sage Publication.
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 16(2): 366-395.
- McDevitt, R., Giapponi, C., Tromley, C. I. (2007). A model of ethical decision making: The integration of process and content. *Business Ethics*, 73: 219-229.
- Naude, I. (2005). Factors impacting on ethical behaviour in organizations. Department of Human Resources Management, Faculty of Economic and Business Management University of Pretoria Etd.
- Parboteeah, K. P., Hoegl, M., Cullen, J. B. (2008). Ethics and religion: An empirical test of a multidimensional model. *Business Ethics*, 80 (2): 387-398.
- Robbins S., David A., Decenzo D. (2005). Fundamentals of management. 4th Canadian Edition. Pearson Education Canada, Inc.
- Satish, P. D. (2008). Impact of emotional intelligence, ethical climate, and behavior peers on ethical behavior of nurses. *Business Ethics*, 4: 33-59.
- Shantini, E. C. (2008). The factors impacting ethical behavior of Malaysian pharmacists. University Saints Malaysia. Bachelor of Applied Science University, Saints Malaysia Penang
- Stead, W. E., Worrell, D.L. Stead, J, G. (1990). An integrative model for understanding and managing ethical behavior in business organizations. *Business Ethics*, 9(3): 233-242.
- Tripathi, S. P. (2014). Impact of work ethics on organizational commitment and employee satisfaction Hdfc Bank Indore, India. *Global journal for Research Analysis*, 3(5): 1-4.